



Erasmus+



Mejora de la empleabilidad de estudiantes y graduados universitarios no tradicionales



EMPLOY

Guía para
empleadores/as
y personal universitario



PROYECTO



EMPLOY

EMPLOY - Enhancing the Employability of Non-Traditional Students in HE
MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE ESTUDIANTES Y GRADUADOS UNIVERSITARIOS
NO TRADICIONALES.

Web del proyecto:

<http://employ.dsw.edu.pl>

Número de referencia: 2014-1-UK01-KA203-001842.

Programa Erasmus Plus, KA2 Educación Superior, Strategic Partnerships.

Financiación de la Unión Europea: 430.870 €

Período de ejecución: Noviembre de 2014 a septiembre de 2017 (35 meses).

Lengua oficial del proyecto: Inglés.

Socios:

- Universidad de Warwick, en Coventry, Reino Unido. Dr. Barbara Merrill (Coordinación).
- Universidad de Estocolmo, en Estocolmo, Suecia. Prof. Agnieszka Bron.
- Universidad Nacional de Irlanda, en Maynooth, Irlanda, Dr. Fergal Finnegan.
- Universidad de Baja Silesia, en Wroclaw, Polonia. Dr. Adrianna Nizinska.
- Universidad del Algarve, en Faro, Portugal. Dr. António Fragoso.
- Universidad de Sevilla, en Sevilla, España. Dr. José González-Monteagudo y Dra. M^a. Teresa Padilla-Carmona.

Equipo responsable del proyecto EMPLOY en la Universidad de Sevilla:

María Teresa Padilla-Carmona

José González-Monteagudo

Equipo colaborador del proyecto EMPLOY en la Universidad de Sevilla:

Rafael M. Hernández-Carrera,

Isabel María Muñoz-García,

María Tenorio Rodríguez,

María Vázquez Granadero.

Ángel Alonso-Rodríguez

DECLARACIÓN DE NO RESPONSABILIDAD DE LA COMISIÓN EUROPEA:

El presente proyecto EMPLOY ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea, dentro del Programa ERASMUS+. Esta publicación es responsabilidad exclusiva del equipo de trabajo del proyecto. La Comisión Europea no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Diseño y maquetación:

Ángel Alonso Rodríguez



AGRADECIMIENTOS

Nos sentimos muy agradecidos a las personas (estudiantes, graduados, personal de la Universidad de Sevilla y empleadores locales) que nos han regalado su tiempo para realizar entrevistas o para ofrecer sus ideas y opiniones sobre la mejora de la empleabilidad de los universitarios.

Agradecemos la colaboración de todos los equipos nacionales del proyecto EMPLOY (Reino Unido, Suecia, Polonia, Irlanda, Portugal y España) en la realización de esta guía, bajo la coordinación eficaz de Barbara Merrill y de Scott Revers, de la Universidad de Warwick, en Coventry, Reino Unido

También agradecemos la traducción del inglés al español de esta guía por parte de Sara I. Alonso-Martínez y de Natividad Gutiérrez Quijada, investigadoras de la Universidad de Sevilla.

El diseño y la maquetación de la guía ha sido realizado por Ángel Alonso-Rodríguez, al que agradecemos su dedicación.

Muchas gracias a las responsables y al personal del Centro Internacional de la Universidad de Sevilla y de su Oficina de Proyectos Internacionales, por el apoyo en la gestión y coordinación del proyecto EMPLOY.



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1.- INTRODUCCIÓN..... | 6 |
| <i>Introducción a la guía.....</i> | 6 |
| <i>¿Sobre qué trata el Proyecto?</i> | 6 |
| <i>Instrucciones para usar esta Guía</i> | 8 |
| <i>Recurso para la Reflexión Crítica.....</i> | 9 |
| <i>Introducción</i> | 10 |
| 2.- EMPLEADORES/AS..... | 10 |
| <i>Reduciendo la brecha: Buenas Prácticas y Transición Efectiva</i> | 11 |
| Flexibilidad..... | 11 |
| Edad y Experiencia..... | 11 |
| Discapacidades | 12 |
| Orientación | 12 |
| Prácticas..... | 13 |
| Estrategia/Prácticas de Contratación | 13 |
| <i>¿Qué ofrecen los Estudiantes No Tradicionales a los Empleadores/as?</i> | 15 |
| <i>Ejemplos de Estudios de Casos: Retos y Desafíos.....</i> | 16 |
| Edad..... | 17 |
| Clase Social..... | 18 |
| Género | 19 |
| Contexto Familiar | 20 |
| Etnia y Raza..... | 20 |
| Estrategia/Prácticas de Contratación | 21 |
| 3.- PERSONAL UNIVERSITARIO | 23 |
| <i>Ejemplos de Buenas Prácticas</i> | 24 |
| Estudio de caso del estudiante | 24 |
| Servicio de Orientación Laboral | 25 |
| Oferta universitaria, Programas e iniciativas | 26 |
| Convenios y colaboraciones | 27 |
| Servicios para estudiantes discapacitados/as | 28 |
| Prácticas profesionales..... | 29 |



| | |
|--|----|
| <i>Retos</i> | 32 |
| Prácticas y consideraciones académicas | 33 |
| Prácticas y accesibilidad | 33 |
| Prácticas y explotación | 34 |
| Precariedad | 35 |
| Falta de preparación y baja calidad de las prácticas integradas | 38 |
| Edad | 38 |
| <i>De los/as empleadores/as a la Universidad</i> | 39 |
| 4.- ASESORAMIENTO DE LOS/AS EMPLEADORES/AS A LA UNIVERSIDAD Y DEL PERSONAL UNIVERSITARIO A LA UNIVERSIDAD | 39 |
| <i>De personal universitario a la Universidad</i> | 40 |
| <i>Percepciones sobre el empleo</i> | 41 |
| 5.- VOCES DE LOS/AS ESTUDIANTES | 41 |
| <i>Apoyo académico y de los/as empleadores/as a los/as estudiantes no tradicionales</i> | 45 |
| Estudio de caso 1 - Portugal | 45 |
| 6.- ESTUDIOS DE CASOS | 45 |
| Estudio de caso 2 - España | 46 |
| Estudio de caso 3 - Irlanda | 47 |
| Estudio de caso 4 -Polonia | 47 |
| Estudio de caso 5 -Suecia | 48 |
| Estudio de caso 6 - Reino Unido | 49 |
| 7.-RESUMEN Y RECOMENDACIONES | 51 |
| <i>Resumen</i> | 51 |
| <i>Recomendaciones</i> | 52 |
| Para la gestión y personal universitario | 52 |
| Para los/as empleadores/as | 53 |



1.- INTRODUCCIÓN

Introducción a la guía



Esta guía ha sido elaborada como parte de un proyecto Erasmus+ financiado por la UE titulado Mejora de la Empleabilidad de los Estudiantes No Tradicionales en la Enseñanza Superior (EMPLOY) - 2014-1-UKO1-KA203-001842

Esta guía está dirigida a:

- ✓ Empleadores del sector privado, público y del tercer sector, así como a sindicatos
- ✓ Personal de Enseñanza Superior, por ejemplo, aquellos que trabajan en servicios de orientación académica y laboral, servicios de apoyo, directivos, profesores universitarios, y técnicos que trabajan ampliando la participación y sobre cuestiones de igualdad.

La Guía se centra en un grupo particular de estudiantes: estudiantes no tradicionales. Por no tradicionales nos referimos a estudiantes y graduados que proceden de comunidades y grupos que, de alguna manera, tienen una representación insuficiente en la universidad y con frecuencia encuentran impedimentos en el mercado laboral. Esto incluye una gran variedad de grupos, tales como estudiantes adultos, estudiantes de bajo capital económico y cultural, estudiantes de minoría étnicas y estudiantes con discapacidades.

¿Por qué estudiantes universitarios no tradicionales?

Durante las últimas décadas, las universidades europeas han incrementado el número de estudiantes no tradicionales. No obstante, las investigaciones señalan que los estudiantes no tradicionales se encuentran especialmente perjudicados cuando se trata de graduarse y encontrar un empleo. Para los estudiantes no tradicionales la transición al mercado laboral a menudo requiere más tiempo que para los "estudiantes tradicionales" y existe la probabilidad de encontrar un empleo que está por debajo del nivel de cualificación siendo, por tanto, menos significativo. También hay a veces un desajuste entre las cualificaciones del estudiante y las expectativas de los empleadores.

¿Sobre qué trata el Proyecto?

EMPLOY promueve la mejora de la empleabilidad de los estudiantes de educación superior procedentes de contextos no tradicionales (tanto jóvenes como adultos) a través de la mejora de la eficiencia de las transiciones al mercado laboral. Con el desarrollo de un sistema masivo de educación superior en toda Europa, la población estudiantil se ha diversificado por edad, sexo,



clase, etnia y discapacidad. El tema de la empleabilidad es una cuestión central de la política en la UE, los gobiernos nacionales y un objetivo clave del Proceso de Bolonia (*La educación superior europea en 2012: Informe sobre la aplicación del proceso de Bolonia*) y también empieza a existir evidencia de que la empleabilidad de los graduados es un problema en Europa.

EMPLOY tiene como objetivo central mejorar la eficiencia de la transición al mercado laboral de aquellos que ingresan a la educación superior procedentes de contextos no tradicionales, desarrollando dos guías europeas que recogen buenas prácticas por parte de Instituciones de Educación Superior y empleadores, ofreciendo orientación a los estudiantes para mejorar su empleabilidad. Con este fin, se han tenido en cuenta las voces, experiencias y percepciones de los participantes (estudiantes, personal universitario y empleadores), a través de entrevistas para identificar las mejores prácticas y políticas. Es importante destacar que este proyecto tiene como objetivo luchar por un mercado de trabajo más inclusivo para estudiantes no tradicionales de toda Europa.

Los principales objetivos del proyecto fueron:

- Entender la empleabilidad desde la perspectiva del estudiante y del graduado/a
- Identificar las estrategias que los estudiantes y graduados/as utilizan para acceder al mercado laboral
- Estudiar el impacto de la edad, sexo, clase, etnia y discapacidad en la perspectiva de empleo de los estudiantes
- Explorar los enfoques, actitudes y necesidades de los empleadores y otras partes interesadas
- Examinar las perspectivas de los empleadores sobre la empleabilidad de los estudiantes no tradicionales en relación a los sectores público, privado y terciario
- Ampliar el conocimiento y la comprensión de lo que promueve o limita la empleabilidad
- Desarrollar buenas prácticas y políticas en Europa para mejorar la empleabilidad de los estudiantes no tradicionales

Los socios del proyecto son:

- Universidad de Warwick (coordinador).
- Universidad del Algarve, Faro, Portugal.



- Universidad Nacional de Irlanda en Maynooth, Irlanda.
- Universidad de Sevilla, España.
- Universidad de Baja Silesia, Wroclaw, Polonia.
- Universidad de Estocolmo, Suecia.

Instrucciones para usar esta Guía

El objetivo de esta guía es proporcionar un recurso para que los empleadores y el personal universitario se impliquen en cuestiones relacionadas con la transición de los estudiantes no tradicionales al mercado de trabajo.

El material presentado aquí se extrae de 360 entrevistas realizadas en toda Europa con empleadores, personal universitario, estudiantes y graduados. Estas entrevistas proporcionan una rica fuente de información para explorar y fomentar una mayor conciencia tanto de buenas prácticas por parte de empleadores y personal universitario, como de los retos continuos a los que se enfrentan los estudiantes no tradicionales que pasan por el proceso de transición y se esfuerzan por encontrar un empleo.

Esta guía pretende ser una herramienta para crear conciencia y diálogo, de cara a promover la reflexión crítica, facilitar el debate y producir una mayor comprensión para apoyar y mejorar la transición hacia el empleo de los estudiantes no tradicionales. Los objetivos son:

- Identificar buenas prácticas entre empleadores y personal universitario dentro y fuera del entorno académico.
- Destacar las dificultades para dar apoyo a los estudiantes no tradicionales.
- Identificar estrategias de apoyo y oportunidades de cooperación.
- Promover una transición más fluida de los estudiantes no tradicionales hacia el mercado laboral.

Ser guiados por las voces de los participantes de este estudio, ofreciendo así una oportunidad para que los usuarios de esta guía conozcan directamente las dificultades a las que se enfrentan tanto los graduados que buscan empleo como los empleadores que lo proporcionan.



Recurso para la Reflexión Crítica

Una característica de esta guía es que constituye un recurso para la reflexión crítica. Así pues, se realizan preguntas en diferentes momentos a fin de animarle, ya sea empleador o personal universitario, a reflexionar sobre las maneras de promover buenas prácticas en la coordinación de la transición de los estudiantes al mercado de trabajo, así como a unirse al debate sobre este tema, aportando sus ideas y accediendo a los recursos que hemos reunido en nuestra página de Twitter: *@Employ2016* (ver más abajo).

El compromiso con las buenas prácticas incluye la gestión de las expectativas, pero también la identificación de los desafíos, percibidos y reales, a los que los estudiantes no tradicionales se enfrentan en la transición al empleo. Con respecto a estas dificultades, las investigaciones indican que la discriminación, la injusticia y la desigualdad continúan apareciendo en toda Europa, tanto en el proceso de contratación como en las posibilidades de un mayor desarrollo profesional. Al hacer hincapié en estas cuestiones, deseamos con esta guía fomentar el debate y facilitar soluciones emprendedoras y eficaces para superar estas barreras.

En cuanto a la estructura de la guía, la intención de la disposición de los capítulos es proporcionar secciones inmediatamente accesibles que sean apropiadas para empleadores y personal universitario independientemente, mientras que también incluye otras secciones para compartir recursos y ofrecer temas de debate relevantes para ambas categorías.

¡Participa en el debate!



Le animamos a aportar sus respuestas a las preguntas y continuar el debate en



@Employ2016



2.- EMPLEADORES/AS

Introducción

Un tema recurrente expresado por los estudiantes no tradicionales, tanto jóvenes como adultos, es que se enfrentan a desafíos diferentes a los de los estudiantes tradicionales y que pueden vivir una espera más larga que éstos para encontrar empleo. Pero, ¿cuáles son entonces las barreras que experimentan en su empeño por entrar con éxito en el mercado laboral?

En las secciones siguientes, y en relación con los empleadores, destacaremos en primer lugar ejemplos de buenas prácticas referidas al éxito en el empleo. En segundo lugar, nos referiremos a los testimonios de los estudiantes para aclarar muchas de las dificultades a las que los estudiantes no tradicionales han hecho frente, subrayando el valor y la importancia de promover una comprensión más amplia y mayores oportunidades para una transición efectiva de los estudiantes no tradicionales al mercado de trabajo.

Cuestiones para Reflexionar 2.1

Las preguntas para reflexionar en este contexto son:

¿Qué significa para usted "estudiante no tradicional"?

¿De qué manera pueden los estudiantes no tradicionales hacer frente a las dificultades específicas que enfrentan para conseguir empleo, dificultades que difieren de los estudiantes tradicionales?

¿Qué ventajas identifican los empleadores en relación con los estudiantes no tradicionales?

¿Cómo podrían los empleadores promover de manera más eficaz las oportunidades para los estudiantes no tradicionales?

Desde su experiencia, ¿puede identificar un ejemplo de buena práctica cuando se trata de promover oportunidades para los estudiantes no tradicionales?



Reduciendo la brecha: Buenas Prácticas y Transición Efectiva



En la siguiente sección le invitamos a conocer los testimonios de los empleadores, referidos tanto a la transición eficaz como a las buenas prácticas, extraídos de nuestras entrevistas con empleadores de toda Europa. Por favor, lea y considere a la luz de sus respuestas a las preguntas de la sección anterior.

Los graduados no tradicionales suponen un valor añadido para nuestra institución. Todos nuestros trabajadores graduados son no tradicionales, excepto uno (esta institución tiene 17 trabajadores graduados). Todos ellos llegaron aquí por un camino no tradicional: edad por encima de lo esperado, licenciatura tardía y muchas mujeres. Tienen experiencia profesional y de vida, sentido común, están muy determinados y motivados para superar obstáculos. Este fue el valor que trajeron a nuestra institución" (Diana, Directora de una institución del sector terciario, Portugal).

Se recogen seguidamente otros testimonios que dan muestra de buenas prácticas:

Flexibilidad

En el caso de nuestra empresa, esto lo hacemos posibilitando un horario flexible que permita al trabajador disponer de su tiempo en el horario que mejor le convenga. En el caso de padres y madres con hijos a su cargo se permite agrupar las horas semanales, de manera que pueda trabajarse solo en horario de mañana (Rafael, director regional de una empresa privada, España).

Edad y Experiencia

En Portugal, un empleador señaló que la empleabilidad no es una cuestión lineal y que es difícil decir si los graduados no tradicionales son más empleables que los tradicionales. En este sentido, algunas características están asociadas con la edad y la experiencia (cierto conocimiento profesional, dedicación, madurez o responsabilidad), pero en su opinión estos rasgos solo se consideran ventajas potenciales, y no más que eso. Para él, dan más garantías de estabilidad, porque buscan la estabilidad profesional, como en el caso particular de los trabajadores con familias. Por el contrario, los jóvenes graduados ven las oportunidades de trabajo como un reto a corto plazo. Él piensa que estos graduados no se comprometen demasiado con la institución y que están dispuestos a cambiar de trabajo cuando aparece la oportunidad.



Puedo ponerle un ejemplo práctico. Ella [un empleado] tenía una licenciatura de Europa del Este en Ingeniería y buscó trabajo como camarera, pero muy pronto ya estaba administrando los pisos. Debido a su actitud, su capacidad para la toma de decisiones y un conjunto de habilidades que hoy llamamos competencia interpersonal (una etiqueta de moda), muy rápidamente ganó notoriedad. Y estamos hablando de una persona emigrante, que acababa de llegar al Algarve con su familia antes de echar el currículum" (Julio, Director de Recursos Humanos del sector privado, Portugal).

Este entrevistado también afirma que la igualdad de género es responsabilidad de los empleadores. También recuerda que, especialmente para altos cargos, las empresas que están contratando miran a largo plazo; por lo tanto, el embarazo o la maternidad no son un obstáculo.

Discapacidades

Tenemos la mente abierta hacia las discapacidades, dependiendo de lo que sea, por supuesto, pero tenemos muchas personas con discapacidades físicas, debido a lo que han experimentado en el trabajo. Tratamos de manejar esto tan bien como sea posible, es bastante normal para nosotros, incluso si llegara a ser problemático... sin embargo, no supone una limitación para nadie para conseguir un empleo en nuestra organización... tenemos un hombre que tiene un autismo leve, pero lleva mucho tiempo en la organización y hemos dado con el trabajo perfecto para él, un trabajo donde se siente seguro. La pregunta, sin embargo, es: ¿lo habría contratado en competición con otros candidatos? No, probablemente no, porque probablemente lo habría visto limitado para desarrollar y hacer otras tareas. Es un desafío, porque todos los que trabajan en el servicio militar están obligados a prestar servicios internacionales, la mayoría de ellos van a ir a la guerra después de un período de formación de dos semanas, tenemos que ser capaces de utilizar la organización en todo momento, lo que hace que sea un poco más difícil para las personas con algún tipo de discapacidad (Torbjörn, empleador 2, sector público, Suecia).

Orientación

Yo era mentor, SSR (un sindicato) tenía un programa de orientación y me llamaron y me preguntaron si me gustaría unirme. Una chica vino, sus padres eran de Pakistán, ella era la primera generación en Suecia y sus padres no habían ido a la Universidad. Era extremadamente ambiciosa, pero en lo que yo podía ayudarla era en cómo podía abordar



el proceso de postulación, la reunión con los gerentes... para que ella pudiera hacer las cosas correctamente y así lo hizo y tiene un buen trabajo a día de hoy...Creo que la pequeña ayuda que yo podría ofrecer era el puente entre la universidad y el mercado de trabajo ... si tienes una discapacidad que es visible cuando alguien habla con esta persona o se trata de alguien de otro país, esto es lo que la otra persona ve y percibe. Esto es importante y tengo que ayudar al entrevistador a pensar que no es tan extraño (Gunnar, Empleador 6, Suecia).

Prácticas

En Irlanda, la ONG con la que hablamos parecía adoptar un enfoque diferente para los graduados que los empleadores del sector privado e incluso del sector público. En lugar de contratar a los graduados para el beneficio de la organización, estaban contratando, y formando, a graduados en su propio beneficio. Reclutaron a graduados para su programa de formación anual de alta calidad, como forma de ayudarlos a desarrollar su carrera y también como servicio al ámbito en lugar de a la organización, la cual no tenía capacidad para contratar a los graduados. Muchos de los graduados que recibieron están interesados en inscribirse en programas profesionales de postgrado muy solicitados. El programa de formación de postgrado de esta ONG ofrece a los graduados una valiosa experiencia de campo en el ámbito que apoyaría positivamente las inscripciones en dichos programas (estudio de caso de ONG, Irlanda).

En una empresa de turismo, una mujer de 40 años hizo unas prácticas que le han ayudado en su transición al empleo. Acababa de salir de la Universidad del Algarve, en donde terminó el Curso de Gestión Hotelera. A los empleadores les gustó y le hicieron una propuesta para ocupar una vacante en el sector de compras. Valoraron su experiencia de trabajo, su madurez para hablar con los proveedores y su capacidad de persuadir y tomar decisiones, en comparación con un joven de 23 años de edad. Estuvo trabajando en esta empresa durante 4 meses, terminó su periodo de prácticas y 2 meses más tarde los empleadores la invitaron a volver. Actualmente se encuentra en esta empresa como técnica de compras y según sus empleadores:

"Es una historia de éxito: no la discriminamos por ser mujer, no la discriminamos por terminar su carrera a los 40 años. La integramos" (José, Director de Recursos Humanos del Sector Privado, Portugal).

Estrategia/Prácticas de Contratación

Otra forma en la que los empleadores han promovido mayores oportunidades para los estudiantes no tradicionales es con respecto a su estrategia de contratación, como se demuestra por ejemplo en el reconocimiento de la experiencia fuera de la universidad, el



énfasis en las habilidades interpersonales y la preocupación en considerar el contexto y características de los estudiantes.

Al analizar los CV de los candidatos, (el empleador) presta especial atención a la experiencia adquirida fuera de la universidad... Esta estrategia de contratación se caracteriza por el reconocimiento del capital aportado por el graduado al lugar de trabajo. Es importante destacar que la persona entrevistada verifica no sólo los resultados del aprendizaje a lo largo de la vida, sino también de un aprendizaje más amplio, de las diversas actividades de la vida del candidato: no sólo formal sino también informal. (Empleador, Sector Público, Polonia).

Cuando la gente solicita el programa, cuando se unen al programa hay como una encuesta que les pedimos que rellenen y vemos... y miramos si era elegible para disfrutar gratis del comedor escolar cuando era niño, y creo que fue el 30% de nuestra cohorte este año, pero hasta dónde puedo recordar, alrededor de un tercio de nuestra cohorte de este año fue a una escuela elegible, es decir, escuelas de comunidades con bajos ingresos en su mayoría, lo que no significa necesariamente que ellos mismos vengan de un contexto de bajos ingresos, pero significa que van a estar expuestos a ello y una gran proporción de ellos serán la primera generación en la Universidad como poco, y luego también significativamente, un montón de ... No sé lo que es ... una gran minoría de ellos que vendrán de cosas como comidas escolares gratis también, mucho más que lo que hemos visto en otros encargados de contrataciones (Empleador, Sector Privado, Universidad de Warwick, Reino Unido).

El análisis de las entrevistas realizadas con empleadores polacos confirma la tendencia a enfatizar las habilidades interpersonales como clave para mejorar la tasa de éxito en el mercado laboral. Las cualificaciones oficiales, tales como un grado o diploma adecuado al puesto que se pretende, son una condición, por supuesto, pero no es el factor final, cuando se trata de decidir quién consigue el trabajo y quién no. Principalmente, buscan una personalidad interesante, gente apasionada y con la mente abierta (Polonia).

Creo que todo el mundo es un poco más atrevido en este momento, o sea, sé que, especialmente en lo que se refiere a nuestro proceso selectivo, nosotros nos centramos en lo que podemos hacer en el campus que no se haya visto antes, estamos siendo un poco más valientes. Obviamente, existe un riesgo y muchas medidas que tienes que tener en cuenta, ya sabes, ¿va a funcionar?, ¿de repente ya no vamos a estar en el top 100?, ¡mucho menos lo primeros! Sí, o sea nosotros... Yo personalmente apuesto por la innovación y quiero hacer las cosas de forma diferente. Creo que tenemos que ser cuidadosos en cómo hacerlo, pero pienso que estamos mucho más abiertos de lo que estábamos antes. Definitivamente, creo que existe un cambio de actitud. Ya no escucho con tanta frecuencia "siempre lo hemos hecho así", tal como ocurría cuando me uní al equipo, así que eso está empezando a desaparecer... Si no empezamos a innovar y a hacer las cosas de manera diferente y a tomar riesgos, seguramente nos vamos a quedar atrás,



porque todos los demás lo harán...estarán todos intentando innovar, así que ¡quiero que seamos los primeros!(Empleador, sector privado, Reino Unido).

Cuestiones para Reflexionar 2.2

Considere lo siguiente:

¿Hay muchos estudiantes no tradicionales en su organización/ empresa?

De acuerdo con los testimonios anteriores, ¿qué beneficios tienen los empleadores al contratar a estudiantes no tradicionales?

¿Conoce o ha participado en algún ejemplo de buena práctica de contratación y promoción de oportunidades para estudiantes no tradicionales?

¿Podría adaptarse/llevarse a cabo eficazmente el proceso selectivo para tener en cuenta este sector?

¿Qué disposición podría haber dentro de su organización para promover aún más las oportunidades para los estudiantes no tradicionales?

¿Está de acuerdo con la afirmación de que “las entrevistas de trabajo deberían estar basadas principalmente en el análisis de la trayectoria educativa y de los aprendizajes informales y extracurriculares de los graduados que son candidatos a un empleo?”

¿Qué ofrecen los Estudiantes No Tradicionales a los Empleadores/as?

En síntesis, en una identificación del valor de los estudiantes no tradicionales, los trabajadores destacaron lo siguiente:

- Dedicación - altamente comprometidos
- «Disposición para el trabajo»: comprometidos en su acceso al empleo
- Conocimiento previo - a menudo tienen una valiosa experiencia profesional
- Experiencia de vida: capacidad de hacer frente a situaciones sociales complejas
- Fiable
- Extremadamente motivado/a con determinación al éxito
- Lealtad - más probabilidades de permanecer en la empresa / institución



- Diversidad de perspectivas - diferentes puntos de vista y experiencias que proporcionan una mayor comprensión y concienciación que puede mejorar la cultura y la visión de una organización

Comentario de estudiante:

... Creo que muchos empleadores deben darse cuenta de que los estudiantes no tradicionales ponen algo nuevo sobre la mesa, pues tenemos experiencia de vida también... (Fran, Universidad de Warwick, Reino Unido).

Cuestiones para Reflexionar 2.3

¿Qué otras cualidades pueden aportar los estudiantes no tradicionales a su organización/empresa?

Ejemplos de Estudios de Casos: Retos y Desafíos

En esta sección identificaremos las dificultades que tanto los estudiantes no tradicionales como los empleadores han señalado en relación a la transición al empleo.

Una de las cuestiones identificadas se refiere la falta de concienciación y atención a los estudiantes no tradicionales, a diferencia de los estudiantes tradicionales y, por lo tanto, una falta de investigación o focalización en este grupo de la población potencialmente activa.

Cuestiones para Reflexionar 2.4

Considere las siguientes preguntas:

¿De qué forma se puede dificultar o frenar la transición de los estudiantes no tradicionales al mercado laboral?

¿Qué tipos de desigualdades continúan vigentes en el actual mercado laboral?

Ejemplos:

Tras una cita de un estudiante, las siguientes subsecciones ofrecen ejemplos de retos y desafíos en relación al empleo, señalados por los estudiantes entrevistados en este estudio.



... Siempre tuve la intención de intentarlo y volver a estudiar, porque durante ese tiempo también, o sea, solicité todo tipo de trabajos. Creo que hubo un momento, recuerdo la cifra, que eché el currículum para 303 puestos de trabajo en un periodo de 12 meses. ...Pero terminé trabajando en una gasolinera. Y eso fue... y quiero dejar claro que no digo esto con arrogancia, pero para mí fue probablemente el peor momento de mi vida. ...O sea, lo hice porque tenía que hacerlo, no tenía otra opción. Tenía atrasos en la hipoteca, era simplemente horrible. Pero, pero, me sentí degradada. Como unos 10 años antes yo había sido una alta ejecutiva en X [nombre de una marca multinacional]. Y ya sabes, saber que eres capaz... ¿has sentido alguna vez que... tienes el potencial de lograrlo, pero que hay muchas trabas alrededor? (Phoebe, estudiante, Irlanda).

Cuestiones para Reflexionar 2.5

A considerar para el debate:

¿Cuáles crees que son las trabas percibidas que preocupan a la estudiante anterior?

Edad

Los estudiantes no tradicionales perciben la cuestión de la edad como una barrera significativa con respecto a su futuro empleo y consideran la edad una fuente de ansiedad en cuanto al proceso de candidatura. Sin embargo, ¿supone este también un factor reconocido por los empleadores? Algunos empleadores son conscientes de ello y reconocen que puede serlo.

Los estudiantes adultos tienen el problema de la edad. Tener una carrera cuando tienes 30 años, es por supuesto, algo bueno para las personas, pero es muy complicado en cuanto al mercado laboral. Un estudiante adulto compite con graduados más jóvenes y, por mucho conocimiento y experiencias que tenga, está compitiendo contra graduados más jóvenes. Los jóvenes no tienen vicios, son moldeables y dominan las tecnologías. Una persona de 44 años es joven y tiene mucho que ofrecer, pero se trata de personas de “pensamiento” diferente, una visión distinta de ver las cosas, debido a la experiencia. Las empresas buscan jóvenes de mente abierta que puedan razonar casi como máquinas. Una persona madura presenta esta dificultad (Aníbal, Servicio de Comunicaciones de la Universidad del Algarve, Portugal).



Solo un ejemplo, Infojob o cualquier otra compañía que use cualquier otro tipo de portal de empleo, incluye el filtro de la edad. Cuando ven la edad, ya no miran el CV. Es decir, si estás ofreciendo un empleo para personas menores de 30 años, el filtro está en la fecha de nacimiento y no puedes engañar en eso, así que no importa si te has graduado recientemente, si hablas tres idiomas o si tienes una extraordinaria experiencia profesional. El filtro es la edad y no puedes pasar ese filtro (La valenciana, personal técnico del gobierno local que se encarga de las prácticas profesionales remuneradas en el sector privado, España)

...Creo que es muy discriminatorio. Creo que en Suecia el mercado está absolutamente cerrado para las personas menos jóvenes, que, en primer lugar, necesitan redes de trabajo, a pesar de que destaquen en competencias. No son las competencias. Es decir, entre 32 y 42 años, es tu empleabilidad lo que Suecia contrata, empleabilidad, y sé que yo lo pasé, y no es eso, sé que tengo, sé que puedo trabajar y que tengo más que dar, hay quien con 32 años tiene menos experiencia que yo. Pero sabes que puedes tener dificultades debido a tu edad, ya sabes, especialmente intentando comenzar una nueva carrera, y de nuevo es información contradictoria la que te dan, tal como pude observar en uno que animaba a la gente a cambiar de carrera (Clare, 47 años, Suecia).

La situación entonces fue que si hubiera un anuncio de empleo y chicas jóvenes echaran la solicitud para obtenerlo y fueran jóvenes graduadas, yo no tendría posibilidad de conseguir el trabajo –una madre de dos hijos, solo con la educación secundaria- Y cuando hablabas con amigos tenían las mismas historias que contar. Esas entrevistas además eran como: bueno, tienes dos hijos que tienen una edad en la que enferman frecuentemente, así que quién cuida de ellos cuando se ponen malos. Era muy embarazoso para mí. ¿Debía mentir o decir la verdad? También, si te digo la verdad, después de un periodo de baja por maternidad era tremendamente triste buscar trabajo. Muy triste... (Lila, Estudiante, Polonia).

Clase Social

Los antecedentes y la clase social han sido identificados como factores que los estudiantes perciben como barreras para lograr empleo, sobre todo, en trabajos de un nivel superior.

Fui a una escuela estatal en Londres, fue muy duro... La escuela presta servicio a dos urbanizaciones, predominantemente dos urbanizaciones de viviendas sociales. Por lo tanto, esas dos zonas, que eran de donde procedían la mayor parte de los



estudiantes, eran zonas muy deterioradas, que es lo que estaba explicando, como la delincuencia y la pobreza y todas esas cosas... Así que creo que estoy en ... la carrera que quería, era una elección debido a cómo había vivido hasta este punto y entonces cómo más específicamente el trabajo que conseguí tuvo que ver con la forma en la que estaba ... debido a mis antecedentes. Pero no era algo que yo elegí, era más como "eres adecuada para este rol debido a todas estas características ", y esto fue sin que ellos conocieran todo mi historial (Naomi, estudiante, Universidad de Warwick, Reino Unido).

Creo que vivir en una zona desfavorecida... es [una barrera] para buscar trabajo... Creo que es de dónde vienes - la gente te mira y, si tu CV está allí, están mirándolo, y dicen "tienes todos estos títulos... Oh, ella vive en X [pisos de viviendas sociales]" (Julia, estudiante de último año, Irlanda).

Género

Nuestro estudio revela que el género sigue siendo una barrera para lograr el éxito en el empleo. Las mujeres trabajadoras ven el papel de madre a menudo asociado con el absentismo y los retrasos, llevando a los consejos directivos a elegir a hombres sobre mujeres en algunos puestos. También parece que las mujeres en puestos directivos suelen renunciar a su vida familiar, para poder hacer frente a sus responsabilidades profesionales. Sin embargo, también es importante destacar que nuestro estudio observó que podría haber disparidades en las actitudes respecto al género y la maternidad, dependiendo del sector de empleo. El sector público parece ser más tolerante con estas cuestiones que el sector privado.

... Es una buena empresa, pero las compañías ferroviarias tienen esto, es como, no sé... los hombres son más masculinos y no les gustan las mujeres que entran . Respecto a mí, porque tengo hijos, estoy adaptada, por lo que obtengo turnos específicos y encuentras gente quejándose, porque estás excluida de trabajar en turnos diferentes y ese era el único problema (Jenny, estudiante, Universidad de Warwick, Reino Unido).

Cuando yo trabajaba en el negocio de la seguridad... queríamos mejorar la diversidad, así que trabajamos explícitamente... queríamos mujeres y trabajábamos explícitamente con otros grupos étnicos y también con personas homosexuales y LGTBI, cuando empezas va bastante rápido. Pero todo fue muy decepcionante, porque los propietarios norteamericanos de la empresa no aceptaron estas propuestas, lo cual me provocó una fuerte decepción. Ahora están despedidos, yo



renuncié, nuestro director fue despedido y cada mujer encargada renunció (Eva, empleadora 4, sector privado, Suecia).

Por desgracia, conozco muchos empleadores, muchas de ellas mujeres, que no quieren contratar a chicas jóvenes en edad de tener hijos, ya que pueden darse de baja por maternidad varios meses antes y después del parto. Obviamente no lo manifiestan en foros amplios, pero sí en 'petit comité'. También conozco casos de desconfianza hacia ciertas minorías étnicas, como los gitanos, o hacia inmigrantes de bajo nivel socioeconómico (Rafael, regional director de una empresa privada).

Contexto Familiar

Volví para continuar mis estudios, después de una pausa de cuatro años. Tomé un descanso cuando tuve un bebé. Bueno, de alguna manera esto pasó de este modo... primero quería conciliar todo esto, pensé que me las arreglaría. (...) Sin embargo, no aprobé todos los exámenes, no pude ponerme al día y dejé los estudios. No tenía tiempo, fue duro para mí (...) (Weronika, estudiante, Polonia).

Etnia y Raza

El tema de la discriminación étnica o racial ha sido denunciado en estudio por los estudiantes procedentes de una minoría como una característica continua de aquellos que piden trabajo o ya están trabajando.

En España, por ejemplo, se observó que con respecto a las diferentes minorías de la sociedad, como los inmigrantes y las personas de otros grupos étnicos, existen claros ejemplos de exclusión del trabajo de cuello blanco (trabajo administrativo). A menudo, las personas procedentes de África, Europa del Este o los gitanos no están incluidas en este tipo de proceso de contratación, porque "no ofrecen la imagen de la empresa. Los empleadores españoles son muy clasistas"(España).

Otros ejemplos de experiencias de nuestros estudiantes participantes se destacan a continuación:

Por ser inmigrante... de alguna manera, vas a una empresa y dicen: "¡oh, tú no!" (Gracia, estudiante, España).

(El proceso de contratación) puedo decir que era un poco discriminatorio, porque no era muy justo para todos... Una de las barreras es el racismo, eso es algo que... puede



sonar un poco gracioso, pero el racismo sigue siendo muy abundante, incluso hoy, en el siglo XXI, porque lo que la mayoría de mis amigos me dicen es que cuanto más educado eres, más alto llegas, más te enfrentas al racismo por ahí. Así que, si estás buscando, digamos, un trabajo de dirección, un trabajo importante, que es donde la competencia es bastante alta, es más probable que compitas con los estudiantes tradicionales británicos o ese tipo de cosas. Están enfrentándose todavía a la competencia allí, y en algunos de ellos la selección normalmente se basa en la raza y puede ser difícil (Jenny, estudiante, Universidad de Warwick, Reino Unido).

Me presenté al banco y no estaba disfrutando en el banco, porque había algunos problemas con la dirección. Quería sentirme cómoda. Creo que hubo mucho racismo, así que me fui... Creo que el único problema que también tienes en [la compañía de viajes] ahora es que el sindicato dice que no hay muchas minorías étnicas en puestos directivos. Para ser sincera, nunca he visto ninguna, creo que sólo hay un director asiático y un director negro y eso es en Bristol, así que es muy difícil también porque soy un estudiante universitario y estoy esperando llegar a lo más alto pero es muy difícil, ellos preferirían coger a alguien que ni siquiera ha terminado un la secundaria obligatoria, antes que tenerme en cuenta. Por lo tanto, también es muy difícil entrar en un puesto directivo... Como he dicho, nosotros los negros, solemos tener problemas cuando se trata de entrar en otros sectores, pero en el campo de la salud es tan fácil que el gobierno siempre necesita enfermeras, así que es muy fácil para nosotras entrar en ese sector, así que es la razón por la que he decidido volver a la salud (Jenny, estudiante, Universidad de Warwick, Reino Unido).

Estrategia/Prácticas de Contratación

Todos los empleadores comienzan sus procesos de contratación con un análisis del CV. Todos los empleadores utilizan las entrevistas como la última fase de contratación y afirman que es un factor determinante. Una minoría de empleadores utiliza dos entrevistas: la primera, centrada en las habilidades sociales, las características personales y de comportamiento; la segunda, centrada en aspectos técnicos. Aunque los empleadores afirman evaluar el perfil de los solicitantes de empleo como un todo, nuestros resultados sugieren que los empleadores se centran en la contratación de graduados que demuestren estar listos para trabajar, comportarse y ser exactamente como los empleadores necesitarían. Este hecho puede traer desventajas a los estudiantes maduros, que son menos flexibles y preparados que los graduados más jóvenes. A pesar de que los empleadores afirman no discriminar a los trabajadores por su edad, los ejemplos de trabajadores contratados después de los 40 años no son significativos. (Portugal).



Creo que esto necesita consideraciones especiales, incluso si es éticamente complicado. Creo que se podría iniciar un proyecto con especial atención a los estudiantes con un contexto no tradicional, con ... preferible tanto las organizaciones laborales como las organizaciones especiales, de acuerdo con su diversidad o estrategias de inclusión y de este modo crear lugares de prácticas o trabajos reales como una forma de obtener experiencia ... Creo que es correcto hacerlo, he sido vergonzosamente consciente de cómo el mercado laboral discrimina a personas con discapacidades y de otras etnias o quizás a personas que parecen diferentes, así que creo que son necesarios proyectos especiales. También quiero aclarar que creo que las organizaciones de recursos humanos y los recursos humanos con su competencia única tienen una responsabilidad especial para colaborar en la solución de este problema, de lo contrario no va a ocurrir nada (Gunnar, empleador 6, tercer sector, Suecia).

Cuestiones para Reflexionar 2.6

Los desafíos a los que se enfrentan los estudiantes siguen siendo un importante obstáculo a la hora de desarrollar una respuesta efectiva para facilitar el proceso de transición hacia el empleo. En este contexto, nuestro estudio destaca que la desigualdad sigue siendo una preocupación.

Puede observarse que otra estudiante entrevistada identificó algunas de las tensiones asociadas a los temas antes mencionados al afirmar: "Sé que ahí fuera soy una persona que está en riesgo de exclusión... porque soy una mujer, tengo más de cuarenta cinco años y soy de clase media; aunque estoy formada la clase social todavía cuenta"(Justa, estudiante, España).

A la luz de los desafíos a los que se enfrentan, considere lo siguiente:

¿Cómo cree que la desigualdad se aborda con mayor eficacia en el proceso de empleo?

¿Qué se podría hacer de manera diferente para superar la desigualdad?



3.- PERSONAL UNIVERSITARIO

Las universidades que participan en esta investigación ofrecen una serie de apoyos para los estudiantes no tradicionales que buscan empleo de posgrado y se demuestra en los ejemplos de buenas prácticas.

Estos servicios de apoyo incluyen:

- El Servicio de Orientación Laboral
- Contratación y prácticas profesionales
- Sindicatos y asociaciones de estudiantes
- Departamentos / Facultades Académicas
- Servicios de Orientación personal y académica
- Sensibilidad en el curriculum universitario sobre las aspiraciones profesionales de los estudiantes

La disponibilidad de recursos y la forma de estos servicios varían en las universidades en este estudio. Por ejemplo, Portugal carece de un servicio unificado de orientación laboral, mientras que España ofrece una red a nivel nacional y regional. Sin embargo, este último servicio está relativamente poco desarrollado en su visibilidad y atención a las necesidades de los estudiantes no tradicionales, en comparación con el Reino Unido.



En pocas palabras, algunas universidades están menos adaptadas a las necesidades de los estudiantes no tradicionales que otras. La Universidad de Warwick se esfuerza por promover un enfoque más específico, mediante la promoción de campañas de carrera para estudiantes con discapacidad o con hijos.

Pero incluso aquí, los desafíos se mantienen para un estudiante que informa que se sintió desanimado por su enfrentamiento con el Servicio de Orientación Laboral, a pesar de estar en otros aspectos muy motivado académicamente. Esto indica que una preocupación clave dentro de tales instituciones de élite puede estar proporcionando mecanismos de apoyo eficaces para abordar la alienación social que los estudiantes no tradicionales suelen experimentar y, de este modo, animarlos a utilizar los servicios de apoyo disponibles.

En los últimos tiempos los notables cambios en la naturaleza y el enfoque de estos servicios incluyen:



- El cambio a la información, el asesoramiento y la formación en línea.
- El creciente énfasis en el desarrollo de redes, para favorecer la transición al empleo y el desarrollo profesional en las primeras etapas en el trabajo.

Sin embargo, los estudiantes no tradicionales a menudo carecen de la oportunidad de acceder a la formación y a los apoyos o de desarrollar redes y contactos, habitualmente asociados con un mayor nivel de empleo. Normalmente indican que tienen poco tiempo o que su economía no es suficiente para participar en redes y asociaciones, o para utilizar los servicios disponibles - cuestiones que pueden afectar a su futuro éxito.

Cuestiones para Reflexionar 3.1

¿A qué desafíos cree que podrían enfrentarse los estudiantes no tradicionales al entrar en el mercado de trabajo?

¿Qué prácticas podrían ser promovidas e implementadas por el personal universitario para ayudar al proceso de transición al empleo a los estudiantes?

¿Cuáles son los sistemas de apoyo que existen dentro de su universidad para ayudar a la transición de los estudiantes no tradicionales al empleo?

¿De qué manera puede la universidad estar más involucrada en el proceso de contratación y de acceso al empleo?

Ejemplos de Buenas Prácticas

Estudio de caso del estudiante

La experiencia de Anne con la oferta del Servicio de Orientación Laboral en la Universidad de Warwick:

Anne encontró un apoyo efectivo en el Servicio de Orientación Laboral y Competencias, del que recibió consejos personalizados sobre su especialidad, Derecho, de un asesor especializado en esta área. El apoyo le proporcionó una guía útil sobre cómo presentar su CV, “porque no es lo mismo que buscar un trabajo normal”, así como



respecto a qué áreas de Derecho solicitar, para progresar con más éxito en su carrera. El asesor le dijo: Si vas a buscar trabajo en este campo del Derecho, tienes que ir a los bufetes y empresas de alto nivel. Una vez que logres entrar ahí, te puedes mover a donde sea preciso. Pero si empiezas en un nivel muy bajo, no te resultará factible ir subiendo. Anne informó de que el útil apoyo adicional para su carrera futura surgió a través de la participación en una cena con la Sociedad de Derecho, donde se reunió y logró establecer un número de contactos con futuros empleadores potenciales. El evento aumentó su confianza, permitiéndole confirmar -a través de las reuniones con miembros de empresas de abogados en un contexto relativamente informal- las cualidades que ella sentía que estaban buscando y que podrían jugar a su favor en una entrevista futura; y más concretamente, sus experiencias profesionales que iban más allá del grado universitario. En este sentido, identificó que buscaban empleados con una "visión general", algo que, dada la fortaleza de su experiencia pasada con diversas formas de empleo, la animaron para concluir: "Realmente puedo hacer esto".

Servicio de Orientación Laboral

El Servicio de Orientación Laboral ha iniciado algunas actividades para estudiantes no tradicionales. Una estrategia era ponerse en contacto con estudiantes no tradicionales y decirles: "Reconocemos que podéis no estar tan familiarizados con la universidad como aquellos cuyos padres han ido a la universidad y nos gustaría ofrecerles más apoyo". Esto recibió una buena respuesta por parte de los estudiantes. Se han llevado a cabo sesiones de redacción de un CV con estudiantes adultos y pudieron llevar a sus hijos con ellos. El objetivo era señalar que si han estado fuera de una carrera tradicional mientras criaban a sus hijos, entonces "podéis desarrollar empleabilidad a partir de esas experiencias" (Reino Unido).

En la Universidad de Estocolmo (Suecia), el apoyo para desarrollar la carrera es para todos los estudiantes, no sólo los estudiantes no tradicionales. El apoyo se organiza en dos niveles institucionales dentro de la universidad, pero también de los sindicatos de estudiantes y trabajadores y organizaciones profesionales fuera de la universidad. El personal y los orientadores laborales, relacionados con el programa educativo, imparten cursos y conferencias relacionados con el futuro mercado de trabajo, y dan un curso voluntario de 15 créditos sobre prácticas profesionales después de la graduación. También ofrecen orientación individual. A nivel universitario hay un centro de estudiantes y desarrollo de la carrera profesional. Se dan conferencias y talleres, por ejemplo sobre preparación del CV, el proceso de las entrevistas y conferencias de personas interesantes procedentes del mundo del trabajo. El personal del Servicio de



Orientación Laboral también ofrece actividades especiales para estudiantes con discapacidades (Suecia).

Un orientador del Servicio de Orientación Laboral trabaja con estudiantes adultos para ayudarles a mejorar sus currículos. A diferencia de los estudiantes tradicionales más jóvenes, la mayoría de los adultos no pueden tener un año sabático ni emprender voluntariamente trabajos o prácticas profesionales no remuneradas que los empleadores consideran esenciales en un CV. En cambio, el orientador les anima a convertir sus experiencias de vida en experiencias positivas para el CV, destacando las habilidades que han adquirido de sus experiencias tales como criar hijos (Reino Unido).

El programa de orientación se creó recientemente, en el curso académico de 2015 / 2016. Trata de involucrar a la asociación de exalumnos en el desarrollo de la trayectoria académica de estudiantes, y de apoyar sus transiciones al empleo. La idea central no es que los mentores encuentren un trabajo para los estudiantes, sino que los mentores ayuden a los estudiantes a conocer los ambientes de trabajo, las reglas básicas y las culturas de trabajo, aumentando así las posibilidades de que los estudiantes hagan una transición más fácil y quizás encuentren un trabajo para sí mismos más rápidamente. Los mentores son libres de organizarse como mejor les parezca con los estudiantes y de sugerir libremente una variedad de actividades para ayudar a los estudiantes a comenzar a construir sus carreras. Como el programa sólo está en sus inicios, actualmente hay sólo 50 tutores en la red. Se establece que cada mentor debe aceptar no más de 5 estudiantes. Sin embargo, de momento sólo hay 103 estudiantes que se unieron al programa.

"Nosotros... celebramos reuniones entre nuestros mejores estudiantes y algunos ex alumnos que ahora son empleadores. Estos antiguos alumnos actúan como mentores: se reúnen con los estudiantes, los orientan y les ayudan en su transición al mercado de trabajo. Y estamos orgullosos de que nuestros ex alumnos que hoy en día son empleadores estén pidiendo graduados para contratarlos"(Lucas, director del curso, Portugal).

Oferta universitaria, Programas e iniciativas

Si un determinado programa es dirigido por académicos que están más centrados en la teoría que en la práctica, entonces después de algún tiempo es más probable que nuestros estudiantes digan que se sintieron menos preparados de lo que inicialmente pensaron que estarían. La oferta universitaria ofrece esta preparación en la medida en que involucra a los profesionales, o si los profesionales que trabajan en la universidad



están al mismo tiempo involucrado en alguna otra actividad relacionada con la práctica, realizado para la universidad. Esto sin duda ayuda mucho más, si lo comparamos con los programas y especializaciones, en donde hay muchos menos elementos prácticos o donde los escenarios del mundo profesional se utilizan con menos frecuencia (Mujer, Vicedecana de Asuntos Educativos, Polonia).

Un director de Extensión de la Participación en el Departamento de Derecho inició un proyecto para estudiantes no tradicionales para ayudarles a conseguir una práctica profesional breve en una ciudad local en lugar de Londres, que es una ciudad muy cara. Las empresas pagaron a los estudiantes y la universidad pagó sus gastos de transporte y alojamiento. Las prácticas se realizaron en empresas medianas, que contaban con un departamento jurídico. Uno de los objetivos era aumentar la conciencia de que los puestos de trabajo que requieren un título en derecho no sólo están disponibles en los bufetes de abogados, donde hay que pagar 14.000 euros por un certificado para ejercer (Reino Unido).

Actualmente, una de las agencias de modelos está organizando sesiones en nuestros estudios fotográficos y los estudiantes cubren diversos roles profesionales. Hay una empresa que produce series de TV animadas, que ha creado un proyecto en donde un grupo de estudiantes en prácticas producirán una de las series; esta empresa también usará una de las salas de nuestra universidad para almacenar su equipo. Sin embargo, son los estudiantes quienes trabajarán en la serie, como parte de sus prácticas. Estas son pequeñas actividades emergentes, pero deberían reforzarse, apoyando a aquellos estudiantes que deseen crear sus propios negocios para convertirse en emprendedores. Por lo tanto, sería bueno aplicar una fórmula como esa, ya sea a nivel departamental o de programa, para desarrollar estos cursos y esta es una propuesta que podríamos considerar (Varón, especialista en prácticas profesionales, Polonia).

Nunca dejamos de invitar a las empresas a venir aquí [a la universidad]. Tenemos un conjunto de Conferencias y traemos la experiencia de trabajo de nuestros profesores y las oportunidades de trabajo de sus empresas (Lucas, Director del Curso, Portugal).

Convenios y colaboraciones

En Polonia, los programas específicos de la Facultad de Periodismo crean fuertes vínculos con el mercado, lo que proporciona a los estudiantes muchas oportunidades para aplicar lo que están estudiando. La facultad proporciona acceso a equipos especializados, incluyendo laboratorios de trabajo (sonidos, producción de radio y



películas, efectos especiales y animación, fotografía, etc.). Los laboratorios también se alquilan a las empresas externas, después de las horas de clase, ya menudo los estudiantes participan también en tales iniciativas o tienen la oportunidad de observar a los profesionales en el trabajo, para mejorar sus habilidades (Polonia).

Servicios para estudiantes discapacitados/as

En España hay un Servicio para Estudiantes con Discapacidad, que se preocupa por el progreso académico de este grupo de estudiantes pero que también promueve el contacto con las empresas para asegurar su inserción profesional. Su punto fuerte como servicio reside en que tienen una atención personalizada para cada alumno, según sus circunstancias; y desarrollan un trabajo progresivo, desde el momento en que el estudiante con discapacidad entra en la Universidad.

“Trabajamos con ellos que en su etapa académica hagan prácticas, las practicas curriculares y las aprovechen al máximo; y también las extracurriculares y que empiecen a tener vínculos con diferentes empresas, porque van a ir teniendo opciones, porque de repente terminas tu titulación, y ahora, al empleoj” (...) Entonces la transición es un continuo y yo creo que hay que hacerlo desde el acceso, la permanencia y la inserción laboral, porque, estamos en una cualificación profesional, entonces creo que debe ir de la mano (...) No solamente informar de las empresas que hay, sino en las empresas también hay que poner en valor a los futuros profesionales que salen de aquí de la universidad ¿no?” (Personal del Servicio para Estudiantes con Discapacidad, Cádiz, España).

Una importante función que cada vez cobra mayor peso en este servicio es actuar como una especie de agente intermediador con empresas interesadas en estudiantes y egresados con discapacidad, bien para realizar sus prácticas, bien para ofrecerles contratos de trabajo.

“Tenemos contacto con algunas entidades, con algunas empresas mediadoras, entonces, nosotros recibimos esas ofertas, por la protección de datos no podemos darle los datos de los alumnos a esas empresas, entonces, lo hacemos a través de nuestra lista de distribución, viendo los perfiles que se suelen solicitar, les damos difusión, y ya sí les damos el contacto por si les interesa contacten directamente con la empresa” (Personal del Servicio para Estudiantes con Discapacidad, Cádiz, España).

Sin embargo, a veces cubrir algunas de estas demandas de la empresa puede resultar muy difícil, porque los estudiantes no siempre están abiertos a estas opciones,



bien por su situación médica y de salud, bien por una falta de seguridad en sí mismos. Por ello, una gran parte de su trabajo consiste en mejorar la confianza de los estudiantes y trabajar con ellos la autonomía personal.

Por último, el servicio intenta sensibilizar a las potenciales empresas sobre los diferentes tipos de discapacidad, para que el desconocimiento de la misma (p. ej., Síndrome de Asperger) no incida negativamente cuando el estudiante se incorpora a la empresa.

Prácticas profesionales

Un enfoque identificado por todos los socios de este estudio es que las universidades pueden ayudar a los estudiantes en la transición del estudiante hacia el empleo, a través de prácticas profesionales conectadas con sus cursos académicos.

Las prácticas proporcionan a los estudiantes una valiosa experiencia directa del entorno de trabajo. Las ventajas que se derivan de estas oportunidades incluyen que los estudiantes se familiaricen y ganen confianza en un ambiente de trabajo relevante, así como que puedan comenzar a desarrollar una red de contactos potenciales para el futuro.

Sin embargo, nuestro estudio ha revelado que existen tanto ventajas como peligros con respecto a esta experiencia de trabajo. Inicialmente, detallaremos ejemplos en los que los empleadores, el personal y los estudiantes identifican algunas ventajas.

Uno de los aspectos que valoramos positivamente es el de licenciados que han alargado sus estudios por compatibilizarlos con experiencia laboral. Hemos comprobado que esto suele ocurrir en jóvenes maduros, trabajadores y responsables. Es posible que esto se dé también con mayor frecuencia en alguno de los empleados no tradicionales (Ángel, director general de una empresa internacional, España).

Las prácticas integradas son a menudo la primera vez en la que los estudiantes pueden ser valorados por los empleadores, pueden también sentirse como empleados, ver qué tipo de empleados son, qué habilidades les faltan y si desean continuar por esa trayectoria laboral específica. A menudo se tiene la sensación de que actualmente a mayoría de nuestros estudiantes consideran la universidad como una formación profesional de nivel terciario, preparándose para la vida profesional, no para la académica. Ellos tienen un fuerte interés y una gran demanda de habilidades prácticas, habilidades “comercializables” (Mujer, Vicedecana de Asuntos Educativos, Polonia).



Para mí el punto positivo del programa de prácticas fue el hecho de que podía probar mis habilidades en un sector que era diferente a lo que estaba estudiando, debido a que las prácticas no estaban totalmente relacionadas con mi disciplina y a que tuve la oportunidad de comprobar por mí misma, trabajando en el sector de la economía, en las ventas y en el marketing, si era algo que podría hacer potencialmente en el futuro, y si podría combinarlo con mi trabajo como profesor, tutor de orientación, terapeuta, para ver si es posible combinar estos dos mundos que, en teoría, son tan diferentes entre sí (Katarzyana, estudiante, Polonia).

María, una estudiante madura de primera generación de Europa del Este, obtuvo unas prácticas muy solicitadas en el último año de su carrera de ciencias aplicadas. El aspecto del trabajo en prácticas de esta carrera fue clave para lograr su atracción y éxito con los estudiantes. María, que fue muy estratégica en la elección de esta carrera, explicó que las prácticas profesionales fueron una de las razones principales por las que eligió la carrera. De hecho, dijo que no podía imaginar “la carrera sin las prácticas”. El programa preparó a los estudiantes para el trabajo en prácticas desde el primer año. Los estudiantes se dieron cuenta de que las prácticas eran muy competitivas y que los empleadores estarían estudiando los resultados del módulo en su carrera. También comenzaron a trabajar en el CV y en las solicitudes de empleo durante el segundo año. En la entrevista de seguimiento con María se supo que ahora tiene un trabajo, aunque sea un contrato temporal, con su empleador de las prácticas. María está muy contenta con esto, ya que es una pequeña empresa basada en la ciencia, con una clientela internacional. Puesto que la empresa es pequeña, María está involucrada en una serie de actividades más allá de sus habilidades basadas en la ciencia y que le permiten desarrollar unas sofisticadas habilidades de administración y de gestión (Irlanda).

Creo que el curso de prácticas es excelente. Mi hija Emma debería de haberlo tenido, en lugar de perder su tiempo en trabajos precarios... Es bueno cuando es parte del sistema educativo ordinario... aunque podría ser más largo... Queríamos (Kalle) obtener una perspectiva amplia del trabajo de recursos humanos y desde ahí creamos el periodo de prácticas, también quería aprender algunas tareas específicas del trabajo y tal vez no hemos proporcionado eso completamente, ha sido estresante a veces y siento que no ha sido suficiente, pero ha tenido una excelente supervisora. Ella es muy buena y tiene mucha experiencia, así que creo que ella le ha dado mucho, ella es una generalista, así que ha estado involucrado en nuestro pensamiento, en nuestros diferentes temas y en todos nuestros casos para obtener un conocimiento. También ha estado trabajando con diferentes tareas, en un pequeño departamento de recursos humanos pasan muchas cosas diferentes. Creo que eso es bueno para aprender... (Karin, Empleador 8, Suecia).



Una de los ejercicios es un curso de prácticas voluntarias que se proporciona después del programa de recursos humanos para los graduados. Su objetivo es dar oportunidades a los graduados para encontrar un empleador y durante diez semanas obtener experiencias prácticas. Los estudiantes obtienen información sobre el curso durante sus estudios. Para aquellos que no tienen experiencias prácticas (trabajo a tiempo parcial mientras estudian y redes de contactos), esta es una oportunidad perfecta para conseguir introducirse en el mercado de trabajo. Muchos, después de las prácticas, obtienen empleo directamente, o consiguen recomendaciones y referencias para el siguiente trabajo. El mismo problema que a nivel universitario también es visible aquí, es decir, la baja participación. Alrededor de 70 estudiantes se gradúan del programa cada año, pero sólo unos 10 estudiantes solicitan el curso de prácticas (Suecia).

“Recibimos entre 20 y 30 estudiantes de la Universidad de Algarve por año para hacer prácticas. Así que, como veis, las prácticas profesionales son una medida que funciona muy bien. Y cuando digo prácticas no me refiero a prácticas no remuneradas; cada estudiante recibe una beca equivalente al salario mínimo (550 € mensuales, más ayuda para comidas y para transporte). Por lo tanto, tenemos un acuerdo con la universidad del Algarve, en el que tenemos una beca para las prácticas, que comienza en mayo y termina en julio. Pero a veces llegamos hasta septiembre o podemos contratarlos hasta noviembre” (Lucia, Directora de Recursos Humanos del sector privado, Portugal).





Cuestiones para Reflexionar 3.2

¿Cómo se identifican los trabajos en prácticas como beneficiosos para los estudiantes?

Con respecto a su propio conocimiento, ¿de qué manera la experiencia laboral y las prácticas profesionales forman parte de lo que se ofrece a los estudiantes en los departamentos de toda la universidad? - ¿Podría mejorar esto?

¿Qué otros servicios universitarios están disponibles para los estudiantes en su institución? - ¿Hace diferencias o atiende de manera específica a los estudiantes no tradicionales?

¿Cuáles cree que podrían ser los desafíos a los que se enfrenta en cuanto a la realización de prácticas exitosas?

Retos



Como se indicó anteriormente, hay una serie de desafíos y peligros que nuestro estudio ha revelado que pueden acompañar a las prácticas profesionales. Las preocupaciones particulares se relacionan con la calidad de las prácticas y el peligro de que, debido al tiempo limitado y a las obligaciones familiares y laborales, algunos estudiantes no tradicionales no puedan participar de manera efectiva. A continuación se detallan otros ejemplos de preocupaciones relacionadas con las prácticas. Tenga en cuenta que, tal como se ha detallado anteriormente, éstos no deberían servir, por lo tanto, para restar valor a las prácticas laborales, sino simplemente para alertar al personal universitario sobre las cuestiones planteadas que deberían considerarse con respecto a la promoción de su éxito. Después de todo, son consideradas como un activo potencial por todos nuestros socios. Sin embargo, en el funcionamiento exitoso de tales iniciativas, recomendamos que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones.



Prácticas y consideraciones académicas

La relación entre la naturaleza académica y los aspectos de la experiencia laboral del curso o programa debe explorarse y equilibrarse cuidadosamente:

Si las prácticas se despojan de enlaces con cualquier clase basada en la materia, entonces puede ser que en realidad un estudiante coja la ruta fácil para realizar esas prácticas con el único propósito de aprobar (Mujer, especialista en programas de prácticas, Polonia).

Prácticas y accesibilidad

Las dificultades para obtener unas prácticas y la responsabilidad de los estudiantes de encontrar una plaza destacan como algo problemático, reproduciendo las desigualdades habituales de los estudiantes no tradicionales. Un ejemplo de nuestro estudio es el siguiente:

Ronan, que es un estudiante de clase trabajadora con una discapacidad, se esforzó para encontrar unas prácticas adecuadas en su segundo año y, finalmente, cuando lo hizo, se encontró con que la experiencia fue extremadamente pobre para él - algo que le ha afectado, no sólo a su etapa en la universidad sino que, tal y como él lo ve, le proporciona poca esperanza de trabajo en el futuro. La discapacidad de Ronan significa que él se enfrenta a las interacciones sociales y, como él dijo, considera las entrevistas particularmente difíciles. Las prácticas para él fueron “un desastre” (Irlanda).

Clare es una estudiante madura, procedente de un país de la Unión Europea. Tiene una gran experiencia en Derecho y Psicología. Ella solicitó un Curso de Prácticas después de la graduación en un programa de Recursos Humanos. Este curso de 15 créditos está organizado por el programa de RRHH para los graduados. Clare realmente intentó asistir al curso, pero no pudo encontrar un empleador dispuesto a aceptarla como becaria, lo que la limitó para conseguir un trabajo dentro del sector de recursos humanos.

... Terminé a principios de enero, intenté solicitar un trabajo en prácticas para el curso (de prácticas)... no pude conseguir el puesto (de prácticas), porque eso era algo que tenías que buscar tú misma... Me sorprendió que fuera tan difícil... Ofrecieron un curso... que parece que es muy relevante y pensé que sería una manera ideal de entrar en esta nueva profesión.... Desafortunadamente, no



conseguí introducirme en una empresa; los líderes del curso podrían haber hecho más para apoyar a los estudiantes que estaban buscando solamente un puesto (de prácticas) en lugar de... así que sentí que deberían estar más en contacto con los empleadores y decir aquí están los lugares en los que la gente está dispuesta a aceptarte, en vez de dejar esto completamente al estudiante (Clare, estudiante madura, no sueca, Programa de Recursos Humanos, Psicología, Suecia).

Clara no fue aceptada en un trabajo en prácticas y cree que es debido a su edad y a sus títulos y larga experiencia laboral en otra profesión.

En Polonia, la mayoría del personal entrevistado se centró en lo difícil que es organizar el proceso educativo en perfiles prácticos para los estudiantes no tradicionales a tiempo parcial, debido a la exigencia de participar en un período muy largo de prácticas obligatorias integradas, a la vez que estos estudiantes necesitan conservar sus puestos de trabajo para mantenerse tanto a sí mismos y como a sus familias y pagar las tasas universitarias. También fue un tema en las historias de los estudiantes - siempre fue un reto en el pasado, pero con nuevas peticiones crecientes en esa área, es un gran desafío para la Universidad organizarlo y para los estudiantes cumplir esas peticiones. Muy a menudo ponen su trabajo en riesgo, asisten a las prácticas obligatorias y faltan al trabajo, con el fin de obtener su título (Polonia).

Prácticas y explotación

Además de las barreras para acceder a estos sistemas para los estudiantes maduros, la dimensión negativa de los programas de prácticas y de empleo radica en el uso indebido que las empresas podrían hacer de ellos.

Un programa de becarios tiene sentido si: a) las tareas asignadas al trabajador son congruentes con su perfil y cualificación; y b) hay un buen porcentaje de contratación después del programa. De lo contrario, estos servicios podrían ser considerados como engañosos, en la medida en que pueden ser estrategias para la contratación de trabajadores con salarios más bajos. El siguiente es un análisis de estos programas por el jefe de recursos humanos de una empresa multinacional:

Yo creo que el programa de becarios se ha malinterpretado y hay muchas organizaciones que están haciendo un mal uso de ello. Yo no dejo de oír gente que lleva, o sea a lo mejor, tres años de becario, que le han pasado por diferentes tipos de contrato, contratos de prácticas, “ahora yo estoy contigo seis meses,



después continuas otros seis meses, después continuas otros seis meses...”), son gente muy preparada, gente que ha salido, que termina el grado, que ha hecho su tesis o incluso que ha hecho su máster, que se ha gastado su dinero y que realmente las multinacionales a día de hoy han malinterpretado este tipo de programa porque han pensado que esta gente va a hacer un trabajo que a nadie le gusta dentro de la organización y que realmente necesita que alguien haga ese trabajo, que realmente está considerado un marrón dentro de lo que es la organización, que es el trabajo eh ... que a nadie le gusta.

Entonces, sin lugar a dudas, yo abogaría por un plan de becarios siempre y cuando fuera un plan a corto plazo o medio plazo y que pudieras garantizar al menos un 80% de incorporación final al puesto de esas personas. Sin lugar a dudas, si estás haciendo que esas personas tengan un bagaje de 3 años sin darle esas seguridad, generas que ese programa de becarios sea un programa ineficaz y en el que bueno, pues a día de hoy, realmente lo que hace es desmotivar a esas personas jóvenes (...) A día de hoy, en nuestra organización, como no podemos garantizar ese 80% de que esas personas pudieran estar en la empresa, no hemos iniciado ningún contrato de becario pero porque básicamente soy de la creencia de que si no ofreces una, una final contratación con un alto porcentaje de becarios contratados, creo que es un programa que no tienen un futuro éxito (Álvaro, Director de Recursos Humanos en una empresa multinacional, España).

Precariedad

Otro tema identificado como una preocupación entre los estudiantes y el personal académico es el problema de la precariedad. La precariedad aparece de muchas formas y en diversos grados en toda Europa, pero puede definirse ampliamente como una condición social y económica del empleo temporal intermitente, flexible y contingente generado por las reformas neoliberales del mercado de trabajo. Esto se evidencia, entre otras cosas, en la informalidad del trabajo, los bajos salarios y el debilitamiento del poder de negociación de los empleados.

En este contexto, un ejemplo es el creciente fenómeno de los «contratos de cero horas». Nuestra investigación ha indicado que tales contratos, que limitan los derechos de los empleados, se han convertido en algo más común en diferentes partes de Europa, particularmente en el Reino Unido e Irlanda. Esto es significativo porque destacan por ser frecuentes entre aquellos que tienen que trabajar mientras estudian y, por lo tanto, concretamente los estudiantes no tradicionales, pero también podría ser una



preocupación con respecto al salario que se recibe por el trabajo durante las prácticas. A continuación se exponen ejemplos de las cuestiones y las actitudes que lo rodean:

... parece que... y si pudiera socializar tal vez podría desarrollar habilidades sociales que podrían ayudarme en una entrevista... y parece como un círculo vicioso de la soledad y la pobreza... bueno... Yo no diría que la pobreza es como tener que comer - más bien supongo que el término precario podría ser más apto... el término precario que se está utilizando hoy en día para las personas con contrato de cero horas y ese tipo de cosas ...(Estudiante de último de cursos de Ciencias, Irlanda).

Cuando terminé mi carrera seguí siendo preparador en muchas áreas (por ejemplo, igualdad de género, habilidades interpersonales, formación de equipos, servicio al cliente, primeros auxilios) y continúo con los mismos clientes (empresas privadas). Ahora también estoy trabajando como consultor de marketing digital en una empresa alemana, porque hice prácticas en Boot Camp Digital Consulting, donde adquirí un conjunto de habilidades para trabajar en esta área. También trabajo como psicólogo clínico. Tengo mucho trabajo, pero soy un trabajador independiente y no tengo ningún tipo de contrato de trabajo. En los meses que no tengo trabajo, como diciembre y agosto, no gano dinero. Vivo solo, estoy de alquiler, pero no tengo estabilidad profesional. Necesito ahorrar algo de dinero para poder sobrevivir en los tres o cuatro meses en los que no tengo trabajo. Estoy trabajando desde hace más de 10 años y aunque pago la seguridad social, no tengo derecho a recibir un sueldo si estoy enfermo ni a recibir algún tipo de subsidio por enfermedad (Graduado en Neurociencias, Portugal).

Estudiar no garantiza el éxito. Hoy en día todo el mundo tiene un título y, aun así, no tienen trabajo después de graduarse. Tenemos esta conciencia de estudiar, pero no es cierto que vayamos a poder trabajar en nuestra sector. (...) Todo el mundo quiere un empleado que sea joven, tenga una carrera y experiencia profesional. Esto es de locos. ¿Dónde se supone que vamos a conseguir esta experiencia, si nos quedamos desempleados después de graduarnos? (Sylwia, 24 años, estudiante de primera generación, Polonia).

Eve, que volvió a la universidad como una joven estudiante madura después de un período de mala salud, se dio cuenta de que tendría que trabajar muy duro para hacer una carrera en la academia. Hizo un Master y ahora está en un programa de doctorado en el Reino Unido. Por supuesto, para muchos estudiantes, la propia universidad se convierte en un empleador potencial y Eve indica una serie de



puntos importantes acerca de la naturaleza del trabajo precario en las universidades sobre los que merece la pena reflexionar:

Y con las universidades... tan comercializadas ahora creo que es especialmente difícil para la gente conseguir un empleo justo, ya sabes... siento que es algo que me preocuparía, así que ahora sería muy consciente de la forma en la que elaboraría mi CV, tan cuidadosamente como pudiera y haciendo lo que pudiera para intentar darme algún tipo de ventaja sobre las numerosas personas que quisieran el mismo puesto y el mismo tipo de trabajo que yo... Así que es una vergüenza, pero es una realidad tener que pensar así. ... Supongo que estoy pensando en los contratos de cero horas y ese tipo de cosas... No estoy segura de cuál es la situación de esto en Irlanda, pero creo que probablemente es global: contratar a gente, pero no darles un trabajo a tiempo completo, sino que trabajen esencialmente las horas de tiempo completo y hagan un montón de trabajo. ... No hay seguridad laboral en absoluto... Ahora voy a trabajar dando clases y, sabes, creo que es muy explotador cuando se trata de estudiantes de doctorado y, probablemente, postdoctorados... Creo que es increíblemente injusto el salario que se recibe, teniendo en cuenta la cantidad de trabajo esperado y requerido, sabes, que no se refleja en el salario en absoluto, pero siento que posiblemente no podrías conseguir empleo sin esto y la universidad es obviamente consciente de ello (Eve, madura, graduada en humanidades, Irlanda).

Un ejemplo de las actitudes que rodean a los contratos de cero horas ha sido destacado por nuestros socios españoles en una polémica dirigida a los medios de comunicación españoles liderada por un chef de élite (reconocido con dos estrellas Michelin) que también es jurado en un concurso de televisión en horario estelar. En una entrevista, este dueño de un restaurante de lujo ha justificado que los becarios no cobren por su trabajo en los restaurantes de alta cocina: “estás aprendiendo de los mejores chefs en un entorno real, no estás pagando por ello y te dan el alojamiento y la comida, es un privilegio, imagina cuánto dinero te costaría un máster en otro sector”. Parece que esto es una práctica común en los restaurantes más famosos de España, cuyos precios y beneficios son desorbitados. El caso ha generado cierto debate a nivel nacional, con defensores de estos enfoques encabezados por el presidente de la Confederación de Empresarios y detractores dirigidos por organizaciones sindicales que han llevado la cuestión ante los tribunales.



Falta de preparación y baja calidad de las prácticas integradas

En Polonia, se han denunciado casos de estudiantes no preparados para participar en el proceso de prácticas. Además, también se ha hecho hincapié en trabajos en prácticas de baja calidad, con menos oportunidades para el desarrollo profesional de los estudiantes, por ejemplo, donde las tareas asignadas eran trabajos sencillos y burocráticos de escasa importancia (poner sellos, rellenar papeles, hacer café). Para reducir el grado de falta de preparación de los estudiantes, algunas facultades introdujeron módulos preparatorios especiales, llamados “talleres de pre-prácticas”, que dieron buenos resultados y que aumentaron la satisfacción de los estudiantes sobre las prácticas. Para aumentar la calidad de los lugares de trabajo, la retroalimentación y la evaluación de los estudiantes pueden desempeñar un papel más importante. Sin embargo, todavía es difícil encontrar un empleador que acepte a los estudiantes para prácticas a largo plazo y en algunos casos la capacidad de la universidad para controlarlo puede ser limitada.

Edad

Otra cuestión importante comúnmente difundida en toda Europa se refiere a la cuestión de la edad como obstáculo actual, en particular cuando se asocia con otras responsabilidades, como por ejemplo los compromisos familiares.

En cuanto a cómo estas estrategias pueden ayudar u obstaculizar la contratación de estudiantes no tradicionales, desde mi punto de vista, todo dependerá del factor tiempo, si el no tradicional es trabajador o adulto con cargas familiares, la edad también puede obstaculizar ser reclutado, sobre todo porque el primer contrato laboral que se suele realizar con estudiantes es el contrato en prácticas y la edad límite es de 30 años (Luis, empresario/desarrollador de proyectos de emprendimiento, España).

Cuestiones para Reflexionar 3.3

Con referencia a lo anterior:

¿Qué iniciativas podrían aplicarse para ayudar a la transición de estudiantes no tradicionales de la universidad al empleo?

¿Puede la educación superior desafiar la precariedad? Si es así, ¿de qué manera?



4.- ASESORAMIENTO DE LOS/AS EMPLEADORES/AS A LA UNIVERSIDAD Y DEL PERSONAL UNIVERSITARIO A LA UNIVERSIDAD

Cuestiones para Reflexionar 4.1

Valore y evalúe:

¿De qué maneras podrían ayudarse recíprocamente los empleadores y la universidad en la promoción de oportunidades para futuros graduados?

Considere: ¿Cómo pueden ampliarse estas ideas y recomendaciones a los estudiantes no tradicionales?

De los/as empleadores/as a la Universidad

Están surgiendo nuevas necesidades de perfiles profesionales, otras están desapareciendo y las competencias necesarias se están modificando de manera importante en todos los perfiles existentes. Esta evolución ha producido empresas dinámicas, y trabajadores mucho más capaces de transformarse y evolucionar para responder a la demanda del mercado de trabajo. Esto también implica la necesidad de adaptación permanente del sistema educativo, que debe ser más dinámico para poder preparar a los profesionales del presente y del futuro.

La economía social y, en general, la innovación social vinculada a la innovación tecnológica es otra tendencia en expansión, ya que genera nuevos campos de emprendimiento y empleo en los que las universidades deben desempeñar un papel de liderazgo. Los/as empleadores/as innovadores/as han recomendado el compromiso con los siguientes asuntos entre el personal universitario y sus respectivas instituciones:

- Elaboración de catálogos de perfiles profesionales para las diferentes carreras universitarias y postgrados, para que los empleadores identifiquen mejor la oferta de la universidad. De esta forma, podrían colaborar para hacer que la oferta encaje mejor con las exigencias del mundo del trabajo.
- Creación de comités de expertos o jurados compuestos por profesores y directores universitarios, personal de carreras y ejecutivos de empresas. Estos



comités identificarían las necesidades de cada sector profesional para mejorar la formación de los estudiantes.

- Organizar periódicamente seminarios y mesas redondas con representantes del mercado de trabajo. Esto permitiría a los estudiantes conocer las diferentes organizaciones laborales e identificar los perfiles que buscan. Además, les ayudaría a enfrentarse los procesos de selección de personal.
- Promover el autoempleo como una forma de inserción en el lugar de trabajo y mejorar la empleabilidad.
- Incluir una mayor presencia de inteligencia emocional en los programas. Las habilidades sociales (especialmente la capacidad de integrarse y participar en equipos de trabajo) y la educación emocional son competencias claves en el mundo laboral.
- Las instituciones de educación superior tienen que comunicarse mejor con los estudiantes que, después de todo, son decisivos para el atractivo y el éxito futuro de las universidades.

De personal universitario a la Universidad

Otros comentarios proporcionados por el personal a la universidad recomendaron lo siguiente:

- A nivel de cada centro o facultad, se pueden desarrollar planes para fomentar la empleabilidad; planes basados en seminarios en los que se presenten experiencias de éxito y fracaso.
- Proporcionar asesoramiento individualizado a los estudiantes con iniciativas empresariales.
- Dado que las prácticas curriculares tienen una gran relevancia en la empleabilidad y actualmente se limitan a los dos últimos años de carrera, las actividades de voluntariado deben fomentarse para que el estudiante pueda llevar a cabo actividades profesionales desde el primer año. Estas actividades mejorarían su red de contactos, además de mejorar sus habilidades de empleabilidad y experiencia laboral.





5.- VOCES DE LOS/AS ESTUDIANTES

Percepciones sobre el empleo

En términos generales, los estudiantes mencionaron dos puntos principales para mejorar la relación con los empleadores y la transición al empleo:

- (1). Aumentar la implicación de los empleadores con los estudiantes a través de clases y programas de orientación para que esta relación pueda ser más continua y fuerte. Más allá de esto, la mayoría de los estudiantes piensan que las instituciones educativas superiores deben construir puentes con los empleadores para hacer prácticas, trabajos en prácticas y futuras oportunidades de trabajo más fáciles;
- (2). Mejorar los servicios universitarios de orientación laboral y profesional, para apoyar a los estudiantes en la transición al empleo. Aunque algunos estudiantes reconocen que la universidad no es responsable de buscar empleo a sus estudiantes, mencionaron que se sentían solos en la transición al empleo.

A continuación estudiantes dan explicaciones personales de su experiencia en la educación superior y la transición al mercado de trabajo. Por favor, lea y considere las perspectivas que se formulan aquí:

En mi opinión, el objetivo de los estudios no radica en enseñar la teoría, que hoy en día todo el mundo puede encontrarla en Internet o en la biblioteca. Los estudios pretenden prepararte para el trabajo real con otros, en una determinada profesión o especialización que el título te garantiza. La educación superior carece definitivamente de conocimientos prácticos. Las prácticas estudiantiles son un mero "sustituto" que muestra sólo una pequeña parte del trabajo escolar y las situaciones más típicas en el trabajo. El currículo universitario está sobrecargado de materias teóricas que no ayudan a que los profesores desarrollen talleres profesionales. Cuando se trata de trabajar con niños con necesidades especiales, la especialización en educación temprana no te prepara para estos desafíos. Los directores de las escuelas que contratan a nuevos maestros esperan que lidien tanto con la clase entera como con la educación de un niño en particular.

Lo que ayudaría a los graduados a adaptarse más fluidamente a su futuro trabajo y les daría más confianza es una mayor participación del personal académico en la práctica, no en la teoría (Kinga, estudiante de pedagogía, primera generación, Polonia).



... Pero soy muy inexperta, así que da la sensación de que uno obtiene un montón de conocimientos del programa y también muchas cosas con todas las perspectivas críticas sobre las cosas, uno sabe realmente lo que debería ser la ciencia, cómo encontrar cosas que realmente tienes que obtener de la universidad, y parece que este conocimiento práctico puro, el verdadero, no se puede obtener de aquí... parece, parece que esté lista aunque realmente no sé, así que no estás ahí..., esto deberíamos esperar de todos modos, pero bueno no lo sé, espero que puedas sentir que se han beneficiado de esta educación, y entonces siento que las altas exigencias de los puestos de trabajo son más divertidas que un requisito que uno debería tener también, de lo contrario no es una selección interesante (Amanda, estudiante, Suecia).

Siempre he disfrutado estudiando. Éramos muy pobres y mis padres no tenían condiciones para apoyar mis estudios. Por lo tanto, salí de la escuela antes de terminar educación secundaria y he tenido que trabajar y ganar dinero para mantenerme. No es fácil hablar de ello... Pero quería volver a la escuela porque siempre quise estudiar Medicina o Psicología. Siempre he tenido la ambición de tener una carrera profesional. Salí de casa de mis padres a los 16 años y empecé a trabajar en una granja de animales. Luego, llegué a Faro y empecé a trabajar en la Cruz Roja. Unos años más tarde, me presenté al Instituto Nacional de Emergencia Médica y he estado trabajando ahí hasta ahora. Cuando resolví el problema financiero, decidí comenzar a estudiar nuevamente y me presenté a la universidad a través del Programa de acceso especial para estudiantes adultos (Mujer, 35 años, graduada en Psicología Clínica, Portugal).

... Quiero superarme a mí misma. No lo hice cuando era más joven, quiero hacerlo para poder decirme a mí misma que ahora tengo un título y ahora voy a conseguir mi trabajo y, sabes, estaré segura de encontrar un trabajo porque sabré que voy a tener eso detrás de mí (Julia, estudiante de último año de Humanidades, Irlanda).

Me estás preguntando esto en un momento tan desmotivado de mi vida que creo que voy a llorar. Creo que el sistema para conseguir un empleo es el enchufe... Aunque tenga más habilidades, más preparación, etc., van a coger a la amiga de tal o cual, y mi pensamiento sobre la empleabilidad está buscar a alguien, un colega, que podría abrirme una puerta, presentando mi CV por mí en un lugar. Sé que lo que funciona en la empleabilidad es el amiguismo, los contactos, y te frustra muchas veces (José Antonio, Licenciado en Periodismo, estudiante de primera generación, España).



Creo que las empresas definitivamente lo están adaptando como “este es nuestro papel, esta es nuestra empresa, esto es lo que queremos para el trabajo” y lo están haciendo público. Así que puedes optar fingir ser esa persona o puedes transformarte en esa persona y creo que no importa lo que hagas; si no eres la persona que la empresa quiere no vas a conseguir empleo (Anne, Universidad de Warwick, Reino Unido).

[Durante y después de la carrera] Solicité todo. Solicité todos los trabajos de Activelink (portal de empleo social y comunitario). Y no llegaba a ninguna parte. Fue muy desalentador todo el asunto. ... Tuve tres entrevistas en un año y medio. Entrevistas basadas en competencias. Yo no sabía nada de eso. No hice ninguna planificación ni nada. La primera entrevista fue terrible. Y cuando terminé el máster, estuve solicitando empleo de manera muy activa y no llegué a ninguna parte. Muy desalentador. ... Tal vez podría haber ido al servicio de orientación laboral [en la universidad] y haber investigado sobre las entrevistas basadas en competencias, pero no lo hice. Mi culpa, supongo. Pero lo que hice fue que me involucré con un club de trabajo. ...

Vi un anuncio en mi biblioteca local sobre un club de trabajos y entré y hablé con ellos. Tienen diferentes cosas, diferentes niveles. Tenían un programa para graduados. Solicité eso y lo hice durante dos meses los viernes después de mi máster. Cómo crear una red de contactos. LinkedIn. Jobnet. Cómo hacer entrevistas. Cómo hacer el CV. Cómo venderse en tres minutos - todas esas cosas. ... Era todo ajeno a mí. Todas estas palabras de moda. ... Era brillante. Tenía que ir en traje cada semana. Me enseñó la red de contactos. Y allí estaban todos estos empleadores. Fui tutorizado por un chico que era funcionario y que era realmente brillante - me dijo lo que estaban buscando en las entrevistas (Anthony, graduado, Irlanda).

Lo que es importante es la capacidad de avanzar en el desarrollo de habilidades de desarrollo personal, ampliando el conocimiento mediante la participación en varios cursos. Esto implica tener el control de lo que tengo, de lo que puedo hacer, de lo que he logrado hasta ahora, pero también ser consciente de lo que está sucediendo en el mercado de trabajo. Trabajo y al mismo tiempo continúo mi formación. Todo el tiempo tengo en la cabeza que puedo ser despedido, pero también que puedo encontrar un nuevo puesto mucho mejor. Yo no diría que sigo regularmente los anuncios de trabajo en Internet, prefiero comprobar cuáles son las expectativas reales de los empleadores. La clave es estar un paso por delante, (Jakub, graduado, 30 años, Polonia).



El año pasado fui a una cena del Royal Bank de Escocia. No fue parte del proceso de solicitud de empleo; fue una especie de descubrimiento más sobre nosotros, pero después de que ellos me invitaron a participar. Había empleados que han estado con la empresa o, a veces, los graduados, así que puedes hablar con ellos. Y porque es la cena, no es una entrevista formal, puedes hacerles cualquier pregunta que desees, puedes obtener consejos. Realmente ayuda (Anne, Universidad de Warwick, Reino Unido).

Cuestiones para Reflexionar 5.1

Para la reflexión y la discusión:

¿Qué problemas revelan los estudiantes con respecto a sus percepciones sobre la naturaleza de la transición al empleo?





6.- ESTUDIOS DE CASOS

Apoyo académico y de los/as empleadores/as a los/as estudiantes no tradicionales

En la siguiente sección te invitamos a leer varios estudios de casos de toda Europa para tener una idea de cómo los empleadores y las instituciones educativas han trabajado para producir transiciones exitosas.

Estudio de caso 1 - Portugal

Centro Comunitario de Estói

El Centro Comunitario de Estói existe desde 1998. Apoya a la población local en dos áreas distintas: la prestación de servicios a niños y ancianos. Los ciudadanos mayores pueden encontrar allí un centro de día, un hogar y un servicio de atención domiciliaria. La institución emplea a unas 70 personas. Entre los diversos criterios utilizados para seleccionar a los solicitantes de empleo, la institución valora la creatividad, la capacidad de trabajar en equipo y, sobre todo, el perfil humano de los candidatos. Por lo tanto, hacen dos entrevistas de trabajo. En la primera entrevista, las personas que buscan trabajo suelen estar nerviosas y comportarse de manera más formal. Sólo en la segunda entrevista logran crear un clima más informal que permita evaluar las cualidades humanas de las personas. A diferencia de muchas instituciones, dan empleo a un número significativamente elevado de graduados no tradicionales. En cuanto al género, por ejemplo, fomentan la maternidad: “Nunca hicimos un estudio sobre el tema, pero dudo que exista una institución con tantas empleadas embarazadas y esto tiene que ver con nuestra filosofía. Algunas de nuestras colaboradoras fueron contratadas durante el embarazo y la institución nunca, bajo ninguna condición, rechazó a alguien sólo porque estuviera embarazada” (Diana, Directora del Centro Comunitario). Casi todos sus trabajadores siguieron un camino no tradicional y comenzaron a trabajar en la institución como graduados maduros.

Estas son personas que tienen experiencia y no sólo experiencia profesional, sino una experiencia de vida que marca la diferencia. Por lo general tienen un mayor sentido común porque han tenido la oportunidad, en el pasado, de no tener bienes. Ellos han pasado por un proceso de aprendizaje y su buen juicio se nota en su cercanía tanto a las personas como a los problemas. También son muy determinados y tienen motivación



para superar los obstáculos. Esto es lo que estas personas han traído a nuestra institución (Diana, Directora del centro comunitario).

Por lo tanto, en este centro comunitario los graduados no tradicionales no son un problema. Puede ocurrir que los jóvenes graduados en su primer empleo sin experiencia de vida tengan más problemas de adaptación. La institución también emplea a personas con discapacidad (aunque, en este momento, ninguna de ellas está graduada) y trabajadores de origen inmigrante (como por ejemplo el jefe de cocina). Por último, la institución considera que la formación es fundamental y, por tanto, desarrolla un plan anual de formación para sus trabajadores.

Estudio de caso 2 - España

CMETT (Orientación Profesional, Mentoría, Capacitación y Prácticas) en la UNED (Open University)

Dadas sus condiciones específicas, la Open University tiene la mayor proporción de estudiantes maduros, en comparación con cualquier otra universidad del país. Su Servicio de Orientación Laboral de la Universidad a Distancia (COIE-UNED) pone en marcha el Programa CMETT “Prácticas Profesionales” remunerada dirigido a estudiantes de la UNED mayores de 40 años con ganas de adquirir experiencia profesional, competencias de empleabilidad y asesoramiento de mentores profesionales para la búsqueda de empleo. Los estudiantes seleccionados realizan un periodo de 4 meses de prácticas remuneradas en empresas seleccionadas, reciben una formación en competencias de empleabilidad y disponen de un mentor personal para guiarles en la búsqueda de empleo posterior a las prácticas.

El aspecto más positivo del programa, además de estar específicamente dirigido a estudiantes maduros, es que se solicita a las empresas que acogen al alumnado un compromiso de contratación, por lo que el índice de inserción laboral una vez finalizadas las prácticas es alto.

Existe otro itinerario dentro del programa (CMETT CREACION DE EMPRESAS) dirigido a fomentar el emprendimiento mediante acciones de formación específica, asesoramiento individualizado y ayuda a la financiación para el desarrollo de ideas emprendedoras en proyectos empresariales viables.



Estudio de caso 3 - Irlanda

Oficina de Acceso, Universidad de Maynooth

La Oficina de Acceso (MAP) proporciona una gama de servicios y apoyos para los estudiantes no tradicionales al entrar y durante su estancia en la universidad. La Oficina de Acceso de Maynooth trabaja con una variedad de estudiantes no tradicionales y de perfiles diversos de estudiantes, incluyendo estudiantes con bajo capital cultural, estudiantes con discapacidades y estudiantes de minorías étnicas. El trabajo de la Oficina de Acceso se basa en estos principios claves de compromiso comunitario: vías de acceso a la universidad; transición a Maynooth; apoyos para estudiantes. El apoyo para los estudiantes actuales incluye: servicios de asesoría para estudiantes maduros y discapacitados; tutores del departamento académico de MAP; evaluación de necesidades para estudiantes con discapacidades; tecnología de asistencia; Programa de transición tecnológica; atención específica para estudiantes con necesidades de aprendizaje significativas; alojamiento para exámenes; apoyo de aprendizaje uno a uno; refuerzo académico; apoyo con alojamiento para estudiantes con discapacidades; diagnóstico de la dislexia. Aunque la Oficina de Acceso no brinda apoyo y asesoramiento profesional explícito, el trabajo y los valores del servicio son muy conscientes de que los estudiantes están de paso en Maynooth y, como tal, los apoyos y consejos que ofrecen en la universidad están diseñados para facilitar el crecimiento continuo y la independencia de los estudiantes después de la graduación. Por ejemplo, los servicios de discapacidad se han alejado de un modelo de apoyo que ofrece un conjunto de tecnología de aprendizaje de gama alta a la que los estudiantes acceden, apoyando más bien a los estudiantes a través de una variedad de medios personales, sociales y tecnológicos para desarrollar un sistema de apoyos personalizado, portátil y sostenible que los estudiantes pueden usar y adaptar a lo largo de la vida universitaria y más allá de ella. Los servicios de discapacidad también trabajan para localizar los apoyos dentro de los departamentos académicos y aumentar la conciencia de las formas en que la práctica educativa inclusiva beneficia a todos los estudiantes.

Estudio de caso 4 -Polonia

Proyecto: "Educación práctica para el mercado laboral para estudiantes de la Universidad de Baja Silesia, Wroclaw".

El proyecto fue visto como innovador debido a la introducción de un módulo en el currículo. El objetivo de este módulo era preparar a los estudiantes para el mercado laboral a través de un diagnóstico profesional de su potencial de competencias y



mediante el estudio de la cultura organizativa de la organización de prácticas, así como de las expectativas tanto del trabajador en prácticas como del empleador. Los elementos claves del proyecto son también una forma alternativa de dirigir al estudiante en prácticas en el lugar de trabajo ("reflexión en la práctica") y la inclusión en el programa de prácticas de un taller de clausura que incorporaba retroalimentación de los empleadores a los estudiantes en prácticas. El impacto del proyecto ha sido un aumento de la empleabilidad entre los estudiantes del último año en la Universidad de Baja Silesia.

Las etapas del proyecto fueron las siguientes: a) preparación del alumno para el mercado de trabajo/prácticas - encuesta de evaluación de competencias y sesiones de formación de competencias dirigidas por formadores cualificados; b) prácticas con el empleador - combinadas con una reflexión continua reflejada en un diario de aprendizaje reflexivo; c) talleres para reforzar los resultados de la prácticas.

Antes del inicio de las prácticas, los candidatos participaron en sesiones impartidas por los formadores. Estas sesiones abordaron las competencias que los empleadores habían identificado como ausentes en los titulados universitarios, es decir, habilidades sociales, empresariales y analíticas. Cada sesión terminaba con un autodiagnóstico de las competencias de los estudiantes, y como resultado de este proceso se creó un marco de programa de prácticas para cada uno de los participantes. Durante las sesiones de desarrollo de competencias que se impartieron a través del método de aprendizaje-acción, los alumnos descubrieron el grado de conocimientos que tenían, las competencias que ya tenían y las competencias de las que carecían. Esto llevó a la creación de programas de prácticas individuales que, después de consultar con los empleadores, fueron utilizados y seguidos durante todo el desarrollo de las prácticas. La etapa final del proyecto de prácticas fueron los talleres de refuerzo, cuyo objetivo era reforzar el efecto de las sesiones de desarrollo de competencias y de las prácticas en su conjunto. Por último, el estudiante en prácticas recibe retroalimentación de los formadores y de los empleadores, junto con el autoconocimiento adquirido sobre sus propias competencias y comportamientos en el lugar de trabajo.

Estudio de caso 5 -Suecia

Servicio de Apoyo al Empleo

Los orientadores laborales universitarios tienen varias actividades para entrar en contacto con el mercado laboral, además del servicio de apoyo individual para la orientación profesional y la preparación del CV. Para los estudiantes con discapacidades



hay actividades especiales, como talleres de apoyo para la escritura y clases individuales para enfrentarse a los estudios. A nivel del programa también hay actividades generales y apoyo individual de los asesores locales. Sin embargo, un obstáculo parece ser la poca iniciativa y actividad de los estudiantes. Hay cerca de 50.000 estudiantes en la Universidad de Estocolmo y las actividades solo reúnen a unos 30 estudiantes cada vez. Una de las actividades es un curso de prácticas voluntarias que se proporciona después del programa de recursos humanos para los graduados. Su objetivo es dar oportunidades a los graduados para encontrar un empleador y obtener experiencias prácticas durante diez semanas. Los estudiantes obtienen información sobre el curso durante sus estudios. Para aquellos que no tienen experiencias prácticas (ni trabajo a tiempo parcial mientras estudian, ni redes de contactos) esta es una oportunidad perfecta para conseguir acceder al mercado laboral. Muchos, después de las prácticas, obtienen empleo directamente o consiguen recomendaciones y referencias para el siguiente trabajo. Sin embargo, existe actualmente un problema con la baja participación. Cada año, se gradúan del programa 70 estudiantes aproximadamente, pero sólo unos 10 estudiantes solicitan el curso de prácticas.

Estudio de caso 6 - Reino Unido

Colaboración entre la Universidad y los Empleadores del Sector Público

Entre las instituciones estatales se puede observar un ejemplo de "buena práctica", en cuanto a promover una iniciativa para construir puentes efectivos hacia el empleo, en el caso en que se ha establecido una colaboración de trabajo entre una autoridad local gubernamental y una determina universidad que brinda la oportunidad a los estudiantes de prepararse como profesionales en un ámbito relevante, como el del trabajo social, además de lograr una comprensión académica del contexto teórico del ámbito correspondiente.

La formación equilibra los rigores de la preparación de los exámenes dentro de un entorno académico con los retos prácticos de primera línea de trabajo en el ámbito del trabajo social en compañía de los profesionales. El cambio entre los dos entornos sirve como una plataforma para que los estudiantes adquieran tanto las habilidades duras como las blandas, que son un requisito previo para convertirse con éxito en un trabajador social: la 'resistencia' al encuentro y trato con familias 'enfadadas y descontentas', además de la práctica de las habilidades requeridas para convertirse en 'comunicadores excepcionales'. Estas últimas son consideradas como "la habilidad fundamental, no solo tienes que ser capaz de hablar oralmente, sino que también tienes que ser capaz de hacerlo de forma escrita, para que un evaluador pueda valorar la



actividad, porque nuestro público es muy variado, así que puede ser un niño pequeño quien tenga que entender por qué está siendo evaluado y por qué se está haciendo este trabajo con él” (Jane, Sector Público, Reino Unido).

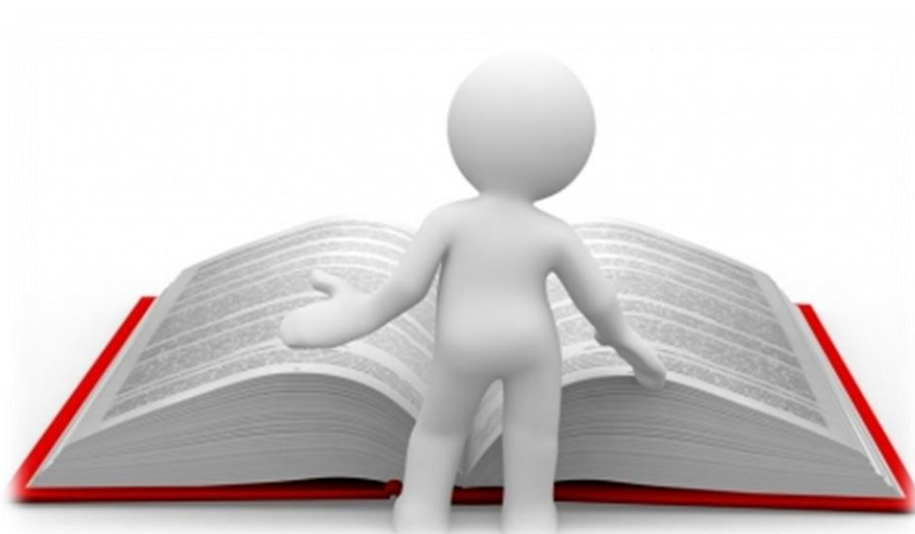
Este curso hay para los estudiantes una beca que les ayuda a cubrir sus gastos. Especialmente en este curso son de todos los orígenes, pero muy a menudo son no tradicionales – “... tenemos más gente de 30 o 40 años”, suelen decir - que a menudo tienen una amplia gama de experiencias para aprovechar. De hecho, “a veces es su historia la que los trae aquí... los anima... a querer ser trabajador social”. El éxito del curso radica en favorecer un puente entre la teoría y la práctica, entre el entorno universitario y el mundo del trabajo, proporcionando a los estudiantes una base a partir de la cual avanzar y potencialmente pasar a trabajar como trabajador social como carrera profesional.

Cuestiones para Reflexionar 6.1

Considere lo siguiente:

¿Cómo pueden aplicarse cosas de los ejemplos anteriores a sus propias prácticas académicas o de empresa?

¿Qué iniciativas o innovaciones podrían promoverse en su entorno de trabajo para mejorar la transición al empleo?





7.-RESUMEN Y RECOMENDACIONES

Cuestiones para Reflexionar 7.1

En el mundo contemporáneo, ¿cómo podemos entender mejor la relación entre la universidad y los empleadores?

¿Qué contribuciones e iniciativas pueden hacer los empleadores y el personal de la universidad para fomentar las necesidades y aspiraciones de los estudiantes?

Teniendo en cuenta los retos que hemos abordado en capítulos anteriores, ¿estas iniciativas se extienden de forma efectiva hasta las necesidades de los estudiantes no tradicionales?

Resumen

Para las universidades actuales, es primordial asegurar una transición efectiva al empleo para los estudiantes.

Con el acceso a la información sobre los resultados de rendimiento cada vez más accesible para los futuros estudiantes, las universidades cada vez más son juzgadas en relación a sus tasas de conclusión de los estudios y a los resultados de los graduados. Además, las tasas de finalización y los resultados de los graduados son cada vez más controlados y recompensados por los gobiernos en forma de financiación basada en el rendimiento.

Con esto en mente, las universidades se esfuerzan cada vez más por mejorar los resultados a través de diversas iniciativas, incluyendo cursos con prácticas de trabajo integradas y mejorando sus servicios de tutoría y de orientación y desarrollo profesional. Sin embargo, nuestro estudio ha revelado que en toda Europa, con referencia a nuestras instituciones asociadas, estos desarrollos han sido apoyados o financiados de manera desigual.

Además, a medida que estos servicios se han desarrollado, queda el asunto de hasta qué punto estos avances han tenido en cuenta las necesidades de los estudiantes no



tradicionales. La importancia de este asunto no debe subestimarse. Cuando los desafíos de determinadas minorías no se reconocen, a menudo quedan fuera del proceso, reforzando así las divisiones sociales y las desigualdades.

Por lo tanto, en adelante la preocupación es crear un discurso alrededor de este tema y desarrollar métodos para ampliar la oportunidad de que los estudiantes no tradicionales entren con éxito en el mercado de trabajo y consigan empleo significativo y sostenible a largo plazo.

Para los empleadores, las ventajas de promover una relación beneficiosa con las universidades son evidentes, no sólo en la promoción de conjuntos de habilidades relevantes y en la transición sin problemas de los graduados a puestos de trabajo productivo. Estas cuestiones son valiosas para los sectores público, privado y terciario. El fomento de las competencias y el aprovechamiento del potencial de quienes entran en el mercado de trabajo son esenciales para mantener la calidad, promover el crecimiento y ofrecer un futuro exitoso para las empresas, dentro de un mercado altamente competitivo.

Creemos que el papel que desempeñan los empleadores para lograr una transición fluida al empleo también implica promover la igualdad de oportunidades, extender la red lo más ampliamente posible para capitalizar el potencial humano. Significativamente, esto incluye aprovechar el filón de competencias y habilidades que poseen los estudiantes no tradicionales.

Con respecto a estas cuestiones nos aventuramos a ofrecer las siguientes recomendaciones al personal universitario y a los empleadores.

Recomendaciones

Para la gestión y personal universitario

1. Aumentar la conciencia del personal sobre los desafíos a los que se enfrentan los estudiantes no tradicionales.
2. Integrar iniciativas de empleabilidad dentro de los currículos convencionales cuando sea posible.
3. Adaptar las iniciativas de empleabilidad a grupos no tradicionales.
4. Establecer y desarrollar relaciones entre la universidad y los diferentes sectores empresariales e industriales y buscar oportunidades para nivelar estas relaciones con los objetivos dentro de los cursos académicos.



5. Fomentar oportunidades para proponer y realizar cursos relevantes para atender las necesidades de los empleadores y del mercado.
6. Escuchar las opiniones de los estudiantes sobre la transición al empleo y mejorar los métodos para ayudar a este proceso de manera efectiva.
7. Supervisar el rendimiento de los grupos no tradicionales frente a objetivos estratégicos.
8. Promover actividades extracurriculares, incluyendo el uso de los servicios de carreras profesionales, que sean sensibles a las necesidades y disponibilidad de los estudiantes no tradicionales; por ejemplo, durante los fines de semana y los eventos familiares.
9. Proporcionar preparación específica para el personal sobre temas de equidad relacionados con estudiantes no tradicionales.
10. Asegurar que el uso del servicio de orientación laboral de los estudiantes no tradicionales es controlado y evaluado.
11. Para las asociaciones estudiantiles - promover grupos que fomenten el compromiso con los estudiantes no tradicionales.
12. Promover la planificación del desarrollo profesional en los currículos universitarios.

Para los/as empleadores/as

1. Aumentar la conciencia entre el personal de contratación sobre los desafíos a los que se enfrentan los estudiantes no tradicionales en el proceso de empleo.
2. ¡Promover la inclusión en lugar de la exclusión! - Compromiso con los objetivos de equidad en el proceso de empleo y en el lugar de trabajo, con el propósito de promover oportunidades para los estudiantes no tradicionales.
3. Identificar, promover y supervisar los objetivos de contratación de estudiantes no tradicionales.
4. En los anuncios de ofertas de empleo animar a que los estudiantes no tradicionales a que se presenten.
5. Construir y movilizar más las relaciones con los servicios de orientación laboral y con otros servicios, dentro de las instituciones educativas, para mejorar el conocimiento y la comprensión entre la universidad y los empleadores, para intentar fomentar la transición del estudiante al mercado de trabajo.
6. Promover prácticas que estén preocupadas por cuestiones de equidad, por ejemplo, que sean supervisadas cuidadosamente para asegurarse de que no están sirviendo para aumentar la división entre estudiantes tradicionales y no tradicionales.



7. Promover prácticas de trabajo flexibles que sirvan a la vez para obtener lo mejor de los empleados y que, al mismo tiempo, puedan atender sus obligaciones familiares, por ejemplo.
8. Mejorar las relaciones con las asociaciones y entidades universitarias interesadas en promover la participación y la equidad de grupos desventajados y de las minorías.
9. Cuando se establecen relaciones con sociedades y asociaciones estudiantiles tradicionales específicas, investigar cómo pueden vincularse con grupos minoritarios o no tradicionales.
10. Compromiso con la diversidad y el empoderamiento en los procesos de contratación y en las empresas e instituciones.





¡RECUERDE!

Puede compartir cualquier reflexión o debate de todos los capítulos en la cuenta de EMPLOY en twitter:



Contacta con los socios

- **Universidad de Warwick, Reino Unido:** Dr. Barbara Merrill
barbara.merrill@warwick.ac.uk
- **Universidad de El Algarve, Portugal:** António Almeida aalmeida@ualg.pt
- **Universidad Maynooth, Irlanda:** Fergal.Finnegan@mu.ie
- **Universidad de Sevilla, España:** monteagu@hotmail.com
- **Universidad de Baja Silesia, Polonia:** magdalena.czubak-koch@dsw.edu.pl
- **Universidad de Estocolmo, Suecia:** agniesz@ped.su.se

Equipo investigador de EMPLOY

Universidad de Warwick: Dra. Barbara Merrill, Dr. Scott Revers, Masauso Chirwa, Profesor John Field.

Universidad de El Algarve: Dr. Antonio Fragoso, Dra. Sandra Valadas, Liliana Paulos.

Universidad Maynooth: Dr. Fergal Finnegan, Dr. Jerry O'Neill.

Universidad de Baja Silesia: Profesora Ewa Kurantowicz, Dra. Adrianna Nizinska, Magdalena Czubak-Koch.

Universidad de Sevilla: Dr. José González Monteagudo, Dra. Mayte Padilla-Carmona, María Vázquez-Granadero, María Tenorio-Rodríguez, Ángel Alonso-Rodríguez, Dr. Rafael M. Hernández-Carrera, Isabel M^a. Muñoz-García.

Universidad de Estocolmo: Profesora Agnieszka Bron, Dra. Camilla Thunborg.

Directora del Proyecto

Dra. Barbara Merrill, Universidad of Warwick
barbara.merrill@warwick.ac.uk



@EMPLOY2016



EMPLOY

University of Lower Silesia



Maynooth University
National University of Ireland Maynooth



Erasmus+

