



Erasmus+



**Mejora de la empleabilidad de  
estudiantes y graduados  
universitarios no tradicionales**



**EMPLOY**

**Guía del  
Estudiante**



## 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/language/en/>

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<sup>a</sup>. 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 Fergal Finnegan y Jerry O'Neill, de la Universidad Nacional de Irlanda en Maynooth.

También agradecemos la colaboración en la traducción del inglés al español de diferentes secciones de esta guía por parte de las siguientes personas: Jesús García, Rafael M. Hernández-Carrera, Isabel María Muñoz-García, Zaida Prats Plá, María Tenorio Rodríguez y María Vázquez Granadero.

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.



<b>ÍNDICE</b>	<b>PÁG.</b>
<b>Resumen del Proyecto de Investigación EMPLOY</b>	<b>7</b>
<b>1.- Cuestiones introductorias</b>	<b>9</b>
<b>1.1 Sobre esta Guía</b>	<b>9</b>
<b>1.2 El contenido de la Guía</b>	<b>10</b>
<b>1.3 Un recurso para la reflexión crítica</b>	<b>10</b>
<b>1.4.- Estructura de la Guía</b>	<b>11</b>
<b>2.- Reflexiones sobre tus experiencias educativas y laborales</b>	<b>13</b>
<b>3. ¿Qué hace empleables a los graduados no tradicionales? - Perspectivas de empleadores y estudiantes no tradicionales sobre empleo y empleabilidad</b>	<b>15</b>
<b>3.1. Ideas de los estudiantes no tradicionales sobre la empleabilidad de los graduados</b>	<b>16</b>
<b>3.2 Lo que buscan los empleadores</b>	<b>18</b>
<b>3.3 La empleabilidad de los graduados según los empleadores</b>	<b>19</b>
<b>3.4 Testimonios de los empleadores sobre la empleabilidad</b>	<b>21</b>
<b>3.5 La empleabilidad - no sólo es responsabilidad del graduado</b>	<b>24</b>



<b>ÍNDICE</b>	<b>PÁG.</b>
<b>4. ¿Cuáles son los desafíos para los estudiantes no tradicionales en la transición hacia un empleo cualificado y sostenible?</b>	<b>26</b>
<b>4.1 Reflexiones a partir de la investigación sobre las dificultades que enfrentan los estudiantes no tradicionales para buscar y obtener trabajo cualificado</b>	<b>26</b>
<b>4.2 Estudios de casos sobre la transición al mercado laboral de los estudiantes y graduados no tradicionales</b>	<b>29</b>
<b>5. Respondiendo a las dificultades: estrategias de estudiantes y graduados</b>	<b>38</b>
<b>5.1 Voces de los estudiantes sobre sus estrategias para conseguir empleo</b>	<b>41</b>
<b>6. ¿De qué apoyos pueden beneficiarse estudiantes y graduados</b>	<b>46</b>
<b>6.1 Apoyos para los estudiantes no tradicionales en proceso de transición</b>	<b>47</b>
<b>6.1.1 Apoyos informales</b>	<b>47</b>
<b>6.1.2 Apoyos en la universidad</b>	<b>49</b>
<b>6.1.3 Apoyos más allá de la universidad</b>	<b>57</b>



## ÍNDICE DE ACTIVIDADES

<i>Actividad 2.1</i> .....	14
<i>Actividad 3.1</i> .....	16
<i>Actividad 3.2</i> .....	18
<i>Actividad 3.3</i> .....	19
<i>Actividad 3.4</i> .....	23
<i>Actividad 3.5</i> .....	24
<i>Actividad 3.6 – Ampliación del tema analizado</i> .....	25
<i>Actividad 3.7 - Continuar la discusión online</i> .....	25
<i>Actividad 4.1</i> .....	26
<i>Actividad 4.2</i> .....	29
<i>Actividad 4.3</i> .....	29
<i>Actividad 4.4</i> .....	37
<i>Actividad 4.5- Cuestión para profundizar</i> .....	37
<i>Actividad 4.6 - Continuar la discusión online</i> .....	37
<i>Actividad 5.1</i> .....	38
<i>Actividad 5.2</i> .....	40
<i>Actividad 5.3</i> .....	41
<i>Actividad 5.5</i> .....	45
<i>Actividad 5.6 - Continuar la discusión online</i> .....	45
<i>Actividad 6.2 Cuestión de estudios para profundizar</i> .....	60
<i>Actividad 6.3 - Reflexiones finales</i> .....	61
<i>Actividad 6.4</i> .....	61



## RESUMEN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EMPLOY

### Mejora de la empleabilidad de estudiantes y graduados universitarios no tradicionales

EMPLOY es un proyecto europeo Erasmus+ de investigación e intervención, en el que participan seis países, mediante la colaboración de estas seis universidades: Universidad de Warwick, en Coventry, Reino Unido (socio coordinador); Universidad Nacional de Irlanda en Maynooth, Irlanda; Universidad del Algarve, en Faro, Portugal; Universidad de Sevilla, en España; Universidad de Baja Silesia, en Wroclaw, Polonia; y Universidad de Estocolmo, en Suecia. Se desarrolla entre noviembre de 2014 y septiembre de 2017.

El proyecto EMPLOY pretende mejorar la empleabilidad de los estudiantes y graduados universitarios no tradicionales (jóvenes y adultos), promoviendo una transición más eficiente al mercado laboral. Como consecuencia de la ampliación masiva del acceso a las universidades en Europa, la población de estudiantes es cada vez más diversa en relación con la edad, el género, la clase social, la etnia y la discapacidad. La empleabilidad es una preocupación central de las políticas de la Unión Europea y de los estados, así como un objetivo clave del proceso de Bolonia. Por todo ello, la empleabilidad de los graduados universitarios es un problema que afecta a toda Europa. Esta situación se ha visto perjudicada por la crisis económica, pero con diferente intensidad en los diferentes países europeos. Por ejemplo, un graduado universitario de Portugal tiene más difícil encontrar un trabajo, en relación con un graduado de Suecia.

La investigación muestra que los estudiantes no tradicionales encuentran especiales dificultades y obstáculos en cuanto a su empleabilidad. Para estos estudiantes la transición hacia el empleo a menudo requiere más tiempo que para un 'estudiante tradicional'; además, tienen mayor probabilidad de encontrar empleos por debajo de su nivel de cualificación y, por tanto, menos interesantes y con salarios más bajos. Igualmente existe un desajuste entre las competencias de los graduados y las expectativas o necesidades de los empleadores.

Dentro del grupo de estudiantes no tradicionales se incluyen colectivos con bajo capital económico y cultural, minorías étnicas, migrantes, estudiantes maduros o adultos, estudiantes de primera generación, discapacitados, mujeres con situaciones de desigualdad y, en general, personas procedentes de grupos infrarrepresentados en la universidad.



El objetivo central de EMPLOY es mejorar la eficiencia del proceso de transición al mercado de trabajo de aquellos que entran en la educación superior con un bagaje no tradicional, para lo que se desarrollarán dos recursos (Guía del Estudiante y Guía del Empleador), que presenten las mejoras prácticas existentes en las instituciones universitarias y que ofrezcan apoyo a los estudiantes para mejorar su empleabilidad. Para conseguir este objetivo se han recogido las opiniones, experiencias y percepciones de los participantes (estudiantes, graduados, personal de la universidad y empleadores), mediante la realización de entrevistas biográficas y en profundidad, que permitan identificar buenas prácticas, líneas estratégicas y orientaciones a incorporar en los dos manuales o guías. La página web y las redes sociales como Twitter y los podcasts también serán herramientas para promover el diálogo y los resultados del proyecto. El proyecto EMPLOY desarrolla las siguientes actividades principales: elaboración de informes nacionales y europeos; entrevistas a estudiantes, graduados, empleadores, orientadores y gestores universitarios; elaboración de dos manuales o guías de buenas prácticas y políticas, dirigidos a los colectivos entrevistados; y validación de estas guías con los actores implicados, para su posterior generalización a nivel europeo.

En definitiva, el proyecto aportará, en un contexto europeo, nuevos conocimientos y perspectivas sobre la empleabilidad de los estudiantes universitarios no tradicionales, facilitando la inclusión laboral y social de grupos no tradicionales y favoreciendo el desarrollo de mejores políticas educativas para apoyar los itinerarios de los estudiantes y titulados con perfiles desventajados.







## 1. CUESTIONES INTRODUCTORIAS

### 1.1. SOBRE ESTA GUÍA

Esta guía está dirigida a estudiantes y graduados "no tradicionales" que buscan algún apoyo para realizar una buena transición entre la universidad y el mercado de trabajo de tipo cualificado. Cuando hablamos de "no tradicionales", nos referimos a estudiantes y graduados que son de comunidades y grupos que, de alguna manera, están infrarrepresentados en la universidad y que, debido a su perfil, a menudo enfrentan obstáculos importantes en el acceso al mercado laboral. Esto incluye una amplia variedad de perfiles, como estudiantes maduros o adultos, de clase trabajadora o con bajo capital económico, de minorías étnicas o de origen inmigrante, personas con discapacidad, estudiantes de primera generación o con bajo capital educativo (cuyos padres no tienen un título universitario) y mujeres con situaciones de desigualdad.

Hemos realizado esta guía con la esperanza de que llegue a una gran cantidad y variedad de estudiantes o graduados no tradicionales, en una gran diversidad de universidades y contextos europeos. Esperamos que esta guía te pueda ayudar a mejorar tu conocimiento y tus opciones para desarrollar una carrera profesional basada en tu formación universitaria. Hay que tener en cuenta que además de la versión española, esta guía ha sido editada también en inglés, sueco, polaco, portugués, las lenguas de los países miembros del proyecto EMPLOY.

El material de esta guía se basa en 360 entrevistas realizadas por investigadores de seis universidades europeas, en los siguientes seis países: Inglaterra, Irlanda, Polonia, Portugal, España y Suecia. La investigación fue financiada por la Unión Europea y llevada a cabo durante un período de tres años, entre noviembre de 2014 y septiembre de 2017. Durante este tiempo, hemos conversado e intercambiado ideas con graduados y estudiantes no tradicionales, personal universitario, empleadores y representantes de diversos organismos estatales, sindicatos, organizaciones de empleadores y organismos profesionales. En estas entrevistas pedimos las opiniones de la gente sobre lo que hace que un graduado sea "empleable" y sobre sus experiencias en relación con la formación y el empleo. En particular, estábamos interesados en averiguar qué podría ayudar a los estudiantes no tradicionales a realizar una buena transición desde la universidad al mercado laboral.



## 1.2. EL CONTENIDO DE LA GUÍA

Durante el transcurso de la investigación nos interesó especialmente lo que los graduados y los estudiantes tenían que decir, ya que se sabe relativamente poco sobre las experiencias de los graduados no tradicionales en relación con la empleabilidad. Además, los desafíos específicos que enfrentan los estudiantes con perfiles no tradicionales no se mencionan ni se explicitan en muchos de los materiales de orientación profesional existentes. Por esta razón, creemos que es importante que esta guía ponga en primer plano las voces de estudiantes y graduados no tradicionales, destacando sus necesidades específicas. En muchos aspectos, esta guía es una continuación de las conversaciones que hemos tenido con los participantes en nuestra investigación sobre los retos y oportunidades que enfrentan los graduados no tradicionales en la búsqueda de empleo cualificado y sostenible a lo largo del tiempo. Esperamos que lo que ellos nos contaron pueda ser de utilidad para otros estudiantes no tradicionales. Por lo tanto, esta publicación no es una publicación tradicional de "cómo conseguir un trabajo" ni es un informe académico. Es un recurso para pensar sobre la transición entre la universidad y el empleo, adaptado a las necesidades de grupos específicos de estudiantes. Esta guía incluye material sobre:

- Experiencia de los graduados no tradicionales en la transición de la universidad al trabajo.
- Algunos de los retos comunes que enfrentan los graduados no tradicionales en el mercado de laboral.
- Los apoyos y estrategias utilizados por los graduados en la búsqueda de empleo.
- Lo que los empleadores buscan en los graduados.
- Enlaces y referencias para obtener más información sobre empleabilidad, igualdad y educación superior.

## 1.3. UN RECURSO PARA LA REFLEXIÓN CRÍTICA

La guía tiene como objetivo fomentar la reflexión crítica sobre el empleo y la empleabilidad, de forma que pueda ser de utilidad para los estudiantes no tradicionales que exploran posibles trayectorias profesionales después de graduarse. Los resultados de la investigación se presentan a través de estudios de casos, historias y citas de entrevistas. Todo este material pretende ayudar al



estudiante o graduado a desarrollar sus propias conclusiones sobre el empleo.

A lo largo de la guía encontrarás una serie de actividades de aprendizaje diseñadas para que pienses en la importancia de tus propias experiencias biográficas, educativas y laborales, de forma que este proceso te ayude a identificar y asegurar el tipo de trabajo que te gustaría realizar en el futuro. Las actividades se basan en los principios de educación de adultos que reconocen la experiencia vivida como una fuente de conocimiento.

Se pretende que la guía se utilice en muchos contextos y para muchos propósitos. Por ello, hemos elegido un diseño sencillo y adaptable. Cada capítulo se centra en un aspecto importante de la empleabilidad y suele abrirse con una invitación para que reflexiones sobre tus propios pensamientos acerca del tema principal del capítulo. En la mayoría de los casos, también se incluirán algunas de nuestras reflexiones sobre lo que hemos aprendido durante la investigación. También habrá alguna evidencia derivada de la investigación (estudios de casos, historias o testimonio personal), que te invitamos a leer y a anotar, normalmente a partir de alguna pregunta que te planteamos. Por último, encontrarás algunas actividades que te piden que reflexiones, individualmente o en grupo, sobre tus pensamientos y reacciones ante lo que estás leyendo.

Ten en cuenta que algunas de estas actividades de aprendizaje están diseñadas para individuos y que otras están diseñadas para contextos de grupo. También te sugerimos que antes de avanzar empieces tu Diario de Desarrollo de la Carrera, que puede ser una buena ocasión para identificar y trabajar sobre los nuevos conocimientos que vayas construyendo con esta guía. Este Diario puede tener formas muy diversas (puede ser un diario tradicional en papel, o tal vez un documento en Word, o un blog, o un podcast: lo que mejor te funcione). Independientemente de su forma, esperamos que continúes usando el diario mucho después de haber olvidado esta guía y que sea fructífero para afrontar algunos de los grandes desafíos personales y laborales que encontrarás en tu proceso para desarrollar una carrera profesional que tenga significado para ti y que se relacione con tu perfil profesional y formativo.

#### **1.4. ESTRUCTURA DE LA GUÍA**

Empezamos, entonces, pidiéndote, al igual que a los participantes en nuestra investigación, que reflexiones sobre tu propia biografía laboral y educativa. Para ayudarte y orientarte un poco, te sugerimos que comiences por elaborar tu “línea del tiempo”, organizando en un eje cronológico los principales



eventos de tu biografía personal y educativa.

Después de ese capítulo, pasaremos a ver las perspectivas de los empleadores y de los estudiantes sobre lo que hace la universidad, y lo que debería de hacer, para mejorar la empleabilidad. Te pedimos que reflexiones sobre lo que los empleadores y los estudiantes piensan sobre cómo debe de ser un graduado “empleable”.

Posteriormente, pasaremos a considerar los desafíos a los que se enfrentan los estudiantes no tradicionales en la transición al empleo. Una vez más, te pediremos que te impliques en las historias que emergen de la investigación, para reflexionar sobre los desafíos a los que te enfrentaste, te enfrentas o te enfrentarás, en el desarrollo de tu trayectoria profesional.

En los capítulos siguientes se examinarán las estrategias y los apoyos disponibles, o que se necesitan crear, para apoyar a los estudiantes no tradicionales en sus esfuerzos por desarrollar una carrera profesional.





## 2. REFLEXIONES SOBRE TUS EXPERIENCIAS EDUCATIVAS Y LABORALES

En nuestra investigación con estudiantes y graduados hemos elegido un enfoque que llamamos “biográfico”, pues estamos convencidos de que podemos aprender mucho escuchando de verdad las historias de vida de las personas sobre lo que está funcionando o no en nuestra sociedad. En este proyecto esperábamos aprender de las historias de educación y ocupación sobre lo que funciona y sobre lo que no funciona, en relación con los estudiantes y graduados no tradicionales, a medida que avanzan a lo largo de la educación superior, para hacer la transición hacia el mercado de trabajo.

Una manera de empezar a pensar en tu propia historia laboral es trabajar a través de tu “línea del tiempo”. Puedes usar tu línea del tiempo como base para un relato personal reflexivo en el que cuentes tu historia formativa y tus experiencias o proyectos laborales. O podrías utilizar un bosquejo de tu línea del tiempo como base para la discusión de grupo sobre la educación superior y el mundo del trabajo.

También te puede ser útil en términos de revisar tu currículum en un documento que relata la evolución de tu educación y perspectivas laborales, en la manera en que consideras que sería más relevante para un posible empleador. ¿Qué historia crees que quiere escuchar? Del mismo modo, podría ser muy útil en términos de preparación para una entrevista de trabajo, pues podría ayudarte a hacer conexiones entre tu experiencia y tu formación, que no parecen inmediatamente obvias y que pueden ayudar a convencer a un empleador de que tanto tu trabajo como tu historia de vida son idóneas para ese trabajo.





### **Actividad 2.1**

Sólo unos consejos sobre cómo completar tu línea del tiempo. La tentación podría ser comenzar en el momento en que saliste del colegio, o incluso retroceder hacia atrás, hasta tu nacimiento, pero te sugerimos mantener abiertos ambos extremos de tu línea del tiempo. En nuestras conversaciones con estudiantes y graduados, las historias a menudo se remontaban mucho tiempo atrás, incluso al contexto de la historia familiar, para hablar de los padres e incluso de los abuelos. Nuestros contextos familiares y sociales más amplios son parte de nuestras historias y es importante también captar esos detalles, si queremos obtener una imagen más completa de nuestra propia historia.

Y debes mantener abierta la línea del tiempo al final, para incluir el futuro también. Por tanto, no concluir en el presente, sino dejar espacio para especular sobre el futuro a medio y largo plazo, pues nuestro aprendizaje y nuestras carreras tienen lugar a través de estas tres dimensiones del tiempo: pasado, presente y futuro. A veces necesitamos viajar atrás en el tiempo para reflexionar sobre nuestro pasado, de cara a construir mejor nuestro futuro.

Una manera de acercarnos a la línea del tiempo es captar, por un lado, los "hechos", es decir, las fechas y los eventos biográficos significativos que quieras compartir con los demás (por ejemplo: el año de mi nacimiento; cuándo dejé la escuela; mi primer trabajo). Por otro lado, también puedes dejar espacio para tus pensamientos y reflexiones sobre la importancia de esos acontecimientos sobre tu vida actual. Te invitamos a usar tu creatividad para organizar y presentar tu historia de la manera que veas mejor, integrando incluso fotografías y dibujos.



### **3. ¿QUÉ HACE EMPLEABLES A LOS GRADUADOS NO TRADICIONALES? - PERSPECTIVAS DE EMPLEADORES Y ESTUDIANTES NO TRADICIONALES SOBRE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD**

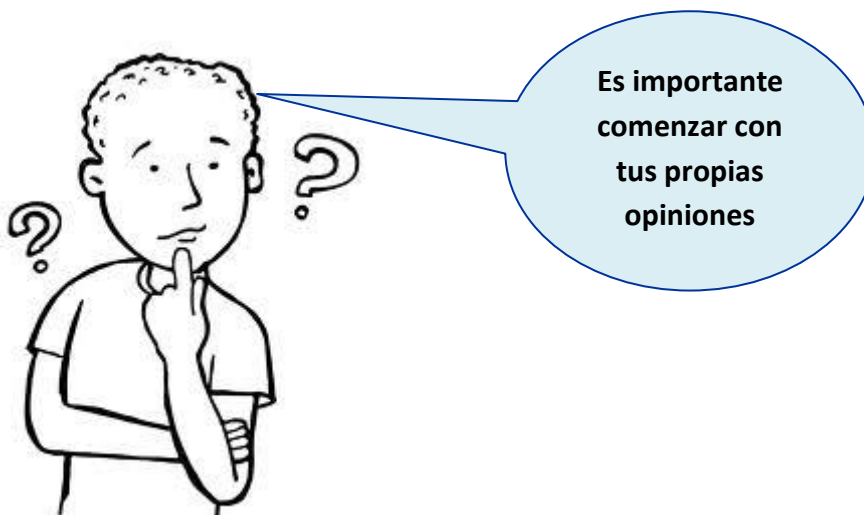
*¿Qué crees que busca un empleador en un graduado universitario? ¿Qué piensan los estudiantes y los graduados de nuestra investigación que los empleadores están buscando? ¿Qué dicen buscar los empleadores en un graduado?* Estas son las preguntas que vamos a explorar en este capítulo de la guía.

Piensa cuidadosamente sobre lo que buscan los empleadores y que pueda ser útil para ayudarnos a avanzar hacia el tipo de trabajo que deseamos. Esta reflexión también puede ayudarnos a prepararnos, de manera más inmediata, para entrevistas de trabajo.

Hay que decir que la capacidad de presentar de manera significativa y convincente la experiencia de vida en las entrevistas de trabajo fue mencionada frecuentemente por los empleadores como una cualidad importante que buscaron en los procesos de selección de candidatos.

Este capítulo, y el formato de la guía, están diseñados para ayudarte a afrontar estas situaciones. Pero también nos gustaría que reflexiones de forma crítica sobre las expectativas de los empleadores.

¿Crees que piden demasiado? ¿Crees que sus preferencias discriminan potencialmente a estudiantes y graduados no tradicionales? Y si lo hacen, ¿qué se puede hacer?





### Actividad 3.1

Reflexión individual: Tómate un momento para pensar en lo que crees que los empleadores en general están buscando en un graduado. Si piensas en un sector específico o en un empleador concreto, ¿puedes identificar lo que se está buscando? ¿Crees que los empleadores buscan a graduados no tradicionales como empleados? No olvides registrar tus reflexiones en tu diario.

Si estás trabajando en grupo: Una vez que hayas analizado estas preguntas, discute tus reflexiones en grupos pequeños: ¿Cuáles son los puntos comunes? ¿En qué puntos te diferencias de los demás? ¿Ha cambiado la opinión del grupo durante el debate?

### 3.1. IDEAS DE LOS ESTUDIANTES NO TRADICIONALES SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS

Pasemos ahora de tus propias opiniones sobre la empleabilidad de los graduados a las de otros estudiantes y graduados de toda Europa. Ya hemos comentado que en el centro de la investigación están los estudiantes y graduados con quienes hablamos. Lee los siguientes fragmentos de nuestras entrevistas con estas personas y observa lo que dicen acerca de la empleabilidad. Intenta identificar lo que te parece familiar o diferente desde tu propia perspectiva.

*Hoy en día lo que buscan las empresas son las personas multitarea (Inma, Graduada de Económicas, estudiante de primera generación de España).*

*¿Qué valoran los empleadores en los graduados? Tu postura. Tu actitud y la forma en que te expresas en la entrevista de trabajo. Por ejemplo, en mi caso, yo no tenía experiencia profesional en mi área y mi entrevista de trabajo fue muy bien. ¿Por qué? Porque hablé desde el corazón. Hablé con pasión sobre las clases prácticas y sobre mis expectativas relativas al trabajo de Educador Social. Más tarde, hablé con la persona que me entrevistó y sé que me seleccionaron gracias a mi actitud en la entrevista. Tenemos que mostrar motivación y voluntad de trabajar, porque un trabajador social puede trabajar en muchas áreas. Puedo trabajar con personas mayores o niños o personas con discapacidad, así que tenemos que mostrar flexibilidad y motivación. Creo que es una cuestión de*





*pasión, motivación, dedicación. Si mostramos todo esto, será más fácil (Isabel, Licenciada en Educación Social, Estudiante de Primera Generación, Portugal).*

*Como he mencionado anteriormente, en las habilidades prácticas, creo que están menos interesados en los títulos y más preocupados por las habilidades para hacer frente a una situación dada. En una entrevista de trabajo el candidato a menudo tiene una tarea específica que llevar a cabo, que consiste en mostrar las propias habilidades. Creo que la lealtad hacia la empresa y la fiabilidad de un empleado también son valoradas por los empleadores. Para ellos, una persona que siempre es confiable es más importante, incluso, que las habilidades excepcionales que pueda tener. Cada vez más, los empleadores también miran a la inteligencia del empleado, su creatividad, pensamiento independiente y habilidades para la toma de decisiones, y no sólo actuar de acuerdo con un horario fijo (Szymon, Estudiante no tradicional, Polonia).*

*Me estás preguntando esto en un momento tan desmotivado de mi vida que siento que voy a llorar. Creo que el sistema para conseguir un empleo es tirar de la cuerda... Aunque tenga más habilidades, más preparación, etc., van a tomar al amigo de tal o cual, y mis creencias sobre la empleabilidad es buscar a alguien, un colega, que pueda abrirme una puerta, presentando mi CV en algún lugar. Sé que lo que funciona en la empleabilidad es el amiguismo y los contactos, y esto te frustra muchas veces. (José Antonio, Licenciado en Periodismo, estudiante de primera generación, España).*

*Creo que los idiomas son muy importantes. Conseguí el nivel B1 de inglés en el verano y ahora he seguido con el B2 porque al final el idioma es "trabajo". El idioma te da alguna habilidad, que conduce a la posibilidad de trabajar en otro país, porque habiendo visto lo que se ve aquí [en España], esa es la clave. (Javi, Estudiante de Derecho y Empresa, estudiante de primera generación, familia de bajos ingresos, España).*

*He elegido un trabajo a tiempo parcial, ya que siento que tengo que tener esto para poder conseguir un trabajo más adelante, y veo que muchos de los estudiantes ya tienen un trabajo a tiempo parcial que es importante para ellos (Amanda, Estudiante no tradicional, Suecia).*

*Para mí, la empleabilidad significa ser consciente de mis propias competencias y hacer que encajen con las expectativas de los empleadores. También es importante -creo que esta es una habilidad muy importante-tener la capacidad de entender el cambio; y, una de dos: o adaptarse al cambio, o bien constatar que uno está tan lejos de la realidad que debería de retirarse. (Jakub, Estudiante, Polonia).*



*[Me encuentro] con un montón de trabajos que no se pueden conseguir a menos que se tenga la experiencia requerida; y no se puede obtener la experiencia a menos se haya conseguido un trabajo... [por eso, para tener experiencia laboral] ... va a ser necesario ser voluntario (Fran, Reino Unido)*

### **Actividad 3.2**

Según los estudiantes y graduados, ¿qué necesita tener un graduado para que sea empleable?

¿Cómo se relaciona todo esto con tus propias ideas? Escribe por favor algunas notas sobre este tema en tu diario y, en caso de estar trabajando en grupo, compara tu visión con las ideas de otras personas del grupo.

### **3.2 LO QUE BUSCAN LOS EMPLEADORES**

Nos hacemos una idea de lo que los estudiantes y graduados, incluido tú mismo, piensan sobre la empleabilidad. Pero, ¿qué piensan los empleadores? ¿Están buscando las cosas que pensamos que buscan, o que deberían de buscar, cuando se trata de un graduado? Analicemos un poco más de cerca lo que descubrimos a través de nuestras conversaciones y entrevistas con los empleadores.

Una cosa que aprendimos de nuestras conversaciones con los empleadores de los seis países ya mencionados es que, en estos momentos, un buen título universitario es, por lo general, requisito básico para muchos puestos de trabajo. No hace mucho se creía que simplemente con el título, en sí mismo, era suficiente para conseguir un trabajo cualificado. Pero lo que hace que un graduado sea atractivo para un empleador, al parecer, ha ido cambiando y aunque hacerlo bien, académicamente hablando, no carece de importancia, e incluso puede ser utilizado como un dispositivo de detección en etapas tempranas del proceso de contratación, el extra, o el valor añadido, que los graduados dicen aportar puede marcar la diferencia.

Pero, ¿en qué consiste exactamente ese "extra"? Eso es más difícil de precisar, ya que los empleadores piden bastantes cosas y parecen tener grandes expectativas y formas variadas de definir ese "extra". De hecho, a veces los requisitos y las expectativas de los empleadores no siempre parecen coherentes. Vamos a intentar explorar este hecho analizando lo que dijeron.

### **3.3 LA EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS SEGÚN LOS EMPLEADORES**



A continuación encontrarás una lista de las principales cosas que los empleadores nos dicen que hace que un graduado sea empleable, en relación con los seis países en los que hemos desarrollado este proyecto.

### Actividad 3.3

Lee detenidamente las listas de empleabilidad de los empleadores y los testimonios que siguen. ¿Qué te parecen? ¿Con qué estás de acuerdo y con qué estás en desacuerdo? Toma algunas notas y discute tus reflexiones. Si estás en un grupo, por favor, compara las notas en parejas o en grupos pequeños.

País	¿Qué buscan los empleadores en un posgrado?
Portugal	Honestidad; humildad; responsabilidad; respeto; dedicación; adaptabilidad; disponibilidad para moverse y viajar; motivación; preparación y capacidad de manejar situaciones estresantes.
Reino Unido	Autoconocimiento; flexibilidad; confianza; resiliencia; cualidades de liderazgo; habilidades de comunicación; capacidad de negociación; habilidades de presentación; trabajar en equipo; capacidad para identificar y contextualizar las experiencias de manera que muestren las habilidades y así puedan verse reflejadas apropiadamente en las diferentes situaciones de trabajo; capacidad de adaptación a la forma específica de trabajar dentro de una empresa e identificación con su filosofía.
España	Lo que los empleadores demandan de los graduados en los procesos de contratación puede resumirse en dos competencias que tienen un significado algo ambiguo: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Polivalencia: Ya no hay puestos permanentes y las personas tienen que ser reubicadas en la misma empresa o en otras diferentes. La polivalencia se refiere a la necesidad de estar preparado para llevar a cabo diferentes tareas, incluidas aquellas que el empleado no quiere hacer o que no estén directamente relacionadas con el título universitario.</li><li>2. Voluntad de trabajar: Con una gran confluencia o similitud con la polivalencia, la "disposición al trabajo" es una especie de actitud, una disposición general en las personas, en las que los empleadores incluyen diferentes cosas específicas (hacer todo lo que se les pide hacer;</li></ol>



hacer más de lo que se solicita; no tener restricciones de horario o ubicación, ...).

En un sentido general, lo que buscan es la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes (un puesto en otra ciudad o un cambio de funciones, u nuevo horario, una situación adversa) y la capacidad de distinguirse de los demás.

Además, en una encuesta realizada por el Servicio de Prácticas de la Universidad, los empleadores declararon que los estudiantes tenían una muy buena formación en habilidades específicas, pero que en todos los sectores y campos carecían de competencias básicas, como trabajar en grupos, argumentar o defender públicamente ideas o un buen dominio de una lengua extranjera.

- Suecia** Comunicación y habilidades personales; habilidades tanto sobre contenidos como de tipo transversal; competencias variadas y de alto nivel; habilidades prácticas o algunas experiencias laborales.
- Polonia** Personalidad interesante; personas apasionadas; de mente abierta; graduados que puedan involucrarse y participar, que entiendan que la pasión es parte del trabajo en equipo; graduados con creatividad y que puedan combinar teoría y habilidades prácticas mientras realizan el trabajo; experiencia laboral; actividades extracurriculares; coherencia y precisión en el CV; manera en que se presenta el candidato durante la entrevista; capacidad de cooperar con otros; capacidad de organización; que esté dispuesto a asumir nuevos retos; disponibilidad para el aprendizaje permanente; con inquietudes generales.
- Irlanda** Vocación profesional; habilidades sociales e interpersonales; experiencia de vida; flexibilidad; reflexividad; adaptabilidad; con facilidad para aprender; que entienda los valores fundamentales de la empresa; que encaje con la cultura de la empresa; con capacidad de automotivación y de iniciativa.



### 3.4 TESTIMONIOS DE LOS EMPLEADORES SOBRE LA EMPLEABILIDAD

A continuación aparecen comentarios más específicos y citas de los empleadores sobre sus expectativas, que amplían los puntos anteriores. Una vez más, lee, subraya o toma nota sobre cualquier cosa que te parezca interesante o desconcertante. Hay una serie de preguntas reflexivas al final de las citas, que te permitirán explorar tus reflexiones con mayor profundidad.

Por lo tanto, lo que hace a alguien diferente es la manera en que aprovecha su experiencia. Cualquier cosa extra que se haya hecho o en la que se haya involucrado es lo que marca la diferencia con respecto a los demás.

*Quizá utilizan lo que han aprendido en la universidad y siguen buscando oportunidades para ponerlo en práctica ... se muestra la iniciativa de poner en práctica lo que se ha aprendido durante esos años... cualquier cosa que los diferencie [...] porque eso es lo que se busca – personalidades bien definidas, gente con excelentes habilidades interpersonales, personas maduras. Personas que no confían solo en su logro académico. Aunque se hayan esforzado en sacar buenas notas, han ido evolucionando personalmente; se aprecia en ellos ese potencial (Jim, Profesional de contratación de la industria multinacional basada en la ciencia, Irlanda).*

*Un candidato que desde el principio se muestra con determinación, que demuestra que se ha movido, que está informado y que muestra interés, tiene un 70% más de posibilidades que los demás. Esto es fundamental, porque en la vida cotidiana aprendemos a mejorar y a abordar las cosas en lo que NO somos tan buenos. Pero si no tenemos determinación y damos por sentado que somos la persona perfecta para el trabajo, eso nunca será positivo.*

*La gente necesita demostrar que está dispuesta a aprovechar la oportunidad y a trabajar duro, asumir la responsabilidad con entusiasmo... (Lúcia, empleadora del sector privado, Portugal).*

*La autoconfianza es esencial, alguien que conozca cuáles son sus fortalezas y sus debilidades. Ni el exceso ni el déficit de confianza son buenos, es un equilibrio entre conocer lo que se puede aportar, por un lado, y por otro lo que se necesita aprender.*

*Así que las ganas de aprender es probablemente lo que más importa. Creo que buscamos habilidades sociales más que habilidades específicas porque éstas últimas se pueden enseñar (Jane, Empleadora del sector privado, Reino Unido).*



*Se da por hecho que todo el mundo [...] sabe cómo relacionarse con los demás, y también que se desenvolverán con facilidad dentro de las relación interpersonales (Responsable de Recursos Humanos, Suecia).*

*Se pide cada vez más la polivalencia... hoy te ocupas de un proyecto y mañana tendrás uno diferente. Entonces, si no deseas estar cambiando continuamente de personal, necesitas personas con un entrenamiento, que puede ser específico, pero que deben también tener una formación general bastante buena, para ser capaces de cambiar sus tareas. (Gema, Personal técnico encargado de prácticas externas y de la relación universidad-empresa).*

*Siempre hacemos la misma pregunta a los empleadores y ellos, absolutamente todos los profesionales, ya sea un empresario, un jefe de recursos humanos o un gerente, siempre nos responden lo mismo: "Solo quiero que esté dispuesto a trabajar". Esa es la coetilla, el perfil profesional principal que siempre piden: el deseo de trabajar. Por supuesto, cuando analizas lo que significa, te das cuenta de que no todo el mundo tiene la misma idea de la voluntad de trabajar y lo damos por sentado; y te voy a explicar: hay estudiantes que vienen a las prácticas y su concepto de querer trabajar es hacer todo lo que me dicen que haga, hay otros estudiantes que quieren demostrar que hacen más de lo que se les dice... Cada persona, cada empleador tiene su propio concepto de voluntad de trabajo y es difícil analizar lo que significa. (Lavalenciana, Personal técnico de ayuntamiento que desarrolla actividades de orientación profesional y el programa de prácticas remuneradas en empresas).*

*Es complicado saber, por supuesto, pues los empleadores no son un grupo homogéneo, pero seguramente yo me plantearía que teniendo un estudiante graduado recientemente, cuando contratas a alguien, quieres poder dar forma a la persona, por lo que preferiría coger una persona joven, fresca, flexible, que puede aprender [...] piensas... ¡genial! habrá una persona nueva joven, con energía nueva y nuevas perspectivas y que después podrá aplicar lo aprendido (Empleador del sector público, Suecia).*

*Los jóvenes de hoy son individualistas y es necesario que comprendan que forman parte de un contexto social, que no deberían decepcionarse al no poder hacer lo que quieran. Deben hacer lo que sea necesario. (Empleador, Suecia).*

*Siempre que busco a una persona, considero que las cualificaciones formales son importantes; sin embargo, el conocimiento de la persona de sus propias fortalezas y recursos... Siempre pregunto: ¿qué pueden ofrecer a la escuela, a los alumnos, qué pueden hacer o cuáles son sus habilidades, en qué áreas de la vida escolar les gustaría utilizar su potencial?"*



*Y es importante para el estudiante, nuestro futuro maestro, que incluya en su CV las habilidades que ha desarrollado fuera del mercado de trabajo formal. Sin embargo, años atrás las habilidades adquiridas fuera de la escuela no eran relevantes. Ahora son también importantes esas habilidades (Hanna, Empleadora del sector público, Polonia).*

*El segundo factor importante es la motivación. Cuando un estudiante llega a nuestra organización, a menudo resulta que no tienen esa chispa, por no mencionar el talento. No tienen ese tipo de personalidad que les permita llegar a la oficina y decir: ¡sé sobre esto y puedo ayudar!, o traer ideas nuevas, por propia iniciativa (Maciej, Empleador del sector público municipal, Polonia).*

*Actitud. Es sobre todo actitud. Actitud y habilidad. Es la disposición a involucrarse. Se trata de respeto, confianza y reconocimiento. Esos son los pasos necesarios para tener éxito.*

*[Estoy buscando a personas que ...] que confían en sí mismas, sin por ello ser arrogantes, con buen sentido del humor, que sepan automotivarse. Alguien que sea flexible, personas dispuestas a entregarse y a involucrarse, brillantes, ambiciosas, ya sabes, siempre dentro de los límites de lo honrado, y que están aprendiendo, están configurándose, y por eso puedes moldearlas mientras avanzan en su carrera (Consultor de recursos humanos, Irlanda).*

### **Actividad 3.4**

*Una vez que leídas las citas, dedica algún tiempo para reflexionar y discutir tus opiniones, en grupo, completa lo siguiente:*

*¿Cuáles son los temas comunes sobre lo que hace que un graduado sea empleable?*

*¿Cómo varía la idea de empleador para un "graduado empleable"/complétalo con tus palabras?*

*¿Hay cuestiones en los testimonios de los empleadores que consideras que no son claras, o que pueden ser cuestionadas o criticadas?  
Compara lo que hayas escrito sobre esto, con las citas de los estudiantes y graduados. ¿Qué diferencias observas entre las posiciones de empleadores y de estudiantes en torno a la empleabilidad?*



### 3.5 LA EMPLEABILIDAD - NO SÓLO ES RESPONSABILIDAD DEL GRADUADO



Algunos de los intentos por definir la empleabilidad de los graduados que plantean los empleadores y los estudiantes se relacionan con los atributos personales o con las habilidades; y también con las cualificaciones

adicionales y con la experiencia. Pero todos ellos parecen conceptualizar la empleabilidad como algo que depende de los graduados, los cuales serían responsables de esa empleabilidad. Es decir, la sensación con la que nos quedamos es que la respuesta a lo que hace a un graduado empleable se encuentra únicamente en el graduado. ¿Hay otras maneras de pensar sobre la empleabilidad de los graduados? La siguiente actividad explora esta cuestión.

#### **Actividad 3.5**

Imagina que eres capaz de entrevistar a los empleadores con los que hemos hablado. ¿Cuáles son el tipo de preguntas que te gustaría hacerles?

Debate tus opiniones y observaciones en pequeños grupos sobre lo que los empleadores están buscando en los graduados.

¿Hay algo que quieras añadir? ¿O algo que necesite ser cuestionado?

¿Cómo se relacionan estas formas de describir a un graduado empleable con la experiencia de estudiantes no tradicionales?

¿Quién más, además del graduado, puede ser considerado como responsable de la empleabilidad de los graduados?





**Actividad 3.6 – Ampliación del tema analizado**

Muchos empleadores comparten un enfoque "tradicional" de la educación superior, que defiende que la universidad puede hacer poco para mejorar la empleabilidad, y que su labor se limita a la transferencia de conocimientos. ¿Crees que la universidad está realmente excluida de este proceso de mejora de la empleabilidad?

**Actividad 3.7 - Continuar la discusión online**

Por favor, comparte cualquier reflexión o aprendizaje de este capítulo en la cuenta de EMPLOY en twitter:



**@EMPLOY2016**



#### **4. ¿CUÁLES SON LOS DESAFÍOS PARA LOS ESTUDIANTES NO TRADICIONALES EN LA TRANSICIÓN HACIA UN EMPLEO CUALIFICADO Y SOSTENIBLE?**

Hasta ahora hemos explorado las motivaciones para volver a la universidad, teniendo en cuenta lo que los empleadores y los estudiantes piensan que significa ser un graduado empleable.

En esta sección, vamos a considerar algunos de los desafíos que enfrentan los graduados no tradicionales en su búsqueda de un trabajo cualificado y acorde con sus intereses. En las secciones siguientes, trataremos de identificar algunas de las estrategias y apoyos que pueden ayudar a los graduados a conseguir sus metas laborales.

Una vez más, pensamos que es útil para ti, en primer lugar, considerar estos grandes desafíos dentro del contexto de tus propias experiencias. Por lo tanto, antes de que volvamos a considerar los testimonios de nuestros entrevistados, tómate algún tiempo para hacer la siguiente actividad.

##### **Actividad 4.1**

Tómate algún tiempo para reflexionar sobre la siguiente pregunta; posteriormente redacta un texto breve sobre tus ideas; y finalmente comparte tus reflexiones con tu grupo de trabajo.

¿Cuáles son los retos a los que te enfrentas, o te has enfrentado, en tu búsqueda de la clase de trabajo cualificado que te gustaría realizar?

##### **4.1 REFLEXIONES A PARTIR DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LAS DIFICULTADES QUE ENFRENTAN LOS ESTUDIANTES NO TRADICIONALES PARA BUSCAR Y OBTENER TRABAJO CUALIFICADO**

Los estudiantes que participaron en nuestra investigación hablaron de las diversas dificultades que enfrentan, o han enfrentado, en la búsqueda de trabajo cualificado. Muchos de estas dificultades fueron relacionadas con la procedencia de, o pertenencia a, una comunidad a la que se le ofrece menos oportunidades que a otras personas de orígenes más privilegiados. Así, por ejemplo, para algunos estudiantes de minorías étnicas o de origen inmigrante, fue simplemente este aspecto de su identidad el que presentó el mayor reto en la búsqueda de empleo. En algunas ocasiones, la adscripción de los estudiantes a esos grupos



específicos fue un factor que les discriminó en el proceso de búsqueda de empleo. Se trata de una cuestión delicada, pero vale la pena señalar que muchas empresas e instituciones están obligadas legalmente a respetar la igualdad en los procesos de contratación. En caso de que esto no ocurra, vale la pena comprobar las obligaciones específicas de las empresas y los derechos de los candidatos a puestos de trabajo. Del mismo modo, algunos graduados mencionaron que ser reconocidos como pertenecientes a la clase trabajadora (por ejemplo, a través del acento) constituyó una barrera significativa. Otro aspecto de cómo la clase social llega a ser una dificultad para los estudiantes fue que los estudiantes de clase trabajadora en muchos casos no tenían acceso a las redes sociales y laborales que tienen los estudiantes de clase media. Este factor puede llegar a ser extremadamente valioso durante las primeras etapas del desarrollo de la carrera laboral.

Muchos de los estudiantes que participaron en nuestra investigación eran estudiantes adultos o maduros. Y a pesar de que los empleadores expresan su preferencia por la experiencia de los graduados (sin mencionar la edad como un factor negativo), lo cierto es que hubo un acuerdo bastante amplio entre estudiantes y graduados, por diferentes razones, de que la edad era una dificultad importante para conseguir un empleo. Por supuesto, muchas de estas dificultades están entrelazadas y muchos estudiantes maduros han hablado de responsabilidades familiares y de otras cuestiones que, a veces, con la edad, son barreras para la plena inserción en el mercado laboral. La edad también tiene una influencia negativa y positiva sobre el capital social de la persona.

Otra dimensión mencionada por varios de los participantes en la investigación fue la maternidad o paternidad y las responsabilidades de cuidado de hijos o de personas mayores, consideradas como una barrera para completar los estudios universitarios y para la inserción laboral. Muchos estudiantes hablaron de que el trabajo de cuidado que conlleva el ser padres (en nuestros participantes, la mayoría de las personas con hijos eran madres) había limitado su capacidad para hacer algo por encima de los requisitos académicos durante su carrera y había reducido sus opciones de continuar los estudios o las prácticas. Incluso cuando tuvieron éxito en obtener una entrevista de trabajo, las madres graduadas enfrentaron más obstáculos (por ejemplo, algunas estudiantes informaron que durante el proceso de contratación se les preguntó acerca de sus planes de tener hijos).

Los compromisos familiares y el lugar de residencia reducen en muchos graduados la flexibilidad en términos de tiempo y de ubicación, algo que muchos empleadores parecen valorar. Relacionado con ello está el acceso limitado que



muchos estudiantes tienen en relación con la participación en actividades y experiencias que mejoran la empleabilidad (prácticas no remuneradas o mal pagadas, programas de intercambio cultural o viajes).

Como señalamos anteriormente, algunos empleadores hablaron de "algo extra", que definiría la empleabilidad de los graduados, pero para muchos graduados no tradicionales ese "algo extra" cuesta, literalmente, "algo extra". Y son estos costos económicos invisibles de mejora de la empleabilidad de los graduados los que, para muchas personas, dificultan el pleno acceso al mercado laboral.

Otro caso en el que 'ser no tradicional' llega a ser un obstáculo fue señalado por algunos estudiantes con discapacidad, que informaron de dificultades específicas en sus carreras educativas y ocupacionales.

Curiosamente, cuando leemos las narraciones que emergen de la investigación y de las historias que los estudiantes cuentan, encontramos algunas contradicciones. Por ejemplo, en algunos casos, los estudiantes sienten que, incluso con un título, no se sienten suficientemente cualificados y tienen que hacer una titulación de posgrado para obtener un empleo. Una vez más, encontramos aquí las dificultades económicas y el coste de la formación, inasequible en muchos casos para los perfiles no tradicionales. Sin embargo, existen casos de estudiantes que afirman que su edad, combinada con su educación superior, los ha hecho "demasiado experimentados" para conseguir trabajo, pues no son los sujetos flexibles que muchos empleadores buscan en los graduados más jóvenes. Las contradicciones, por supuesto, no residen en las vidas de los graduados sino, más bien, en las barreras que enfrentan, dentro del contexto de un mercado laboral altamente competitivo y flexible.

Para algunos estudiantes que llegaban al final del grado universitario, el mayor desafío consistió en no saber qué trayectorias profesionales estaban abiertas para ellos. Estos estudiantes sintieron que se podrían beneficiar de la orientación profesional y laboral antes, durante y después de la universidad. Muchos estudiantes no estaban muy seguros de cuáles eran sus opciones y posibilidades reales.

Para finalizar, una barrera significativa que algunos estudiantes mencionaron (con especial relevancia en Irlanda, España y Portugal), fue la falta de oportunidades de trabajo. El impacto de la crisis, particularmente en estos tres países, ha representado para muchos graduados no tradicionales, altamente cualificados y teóricamente empleables, el mayor obstáculo en su búsqueda de



trabajo. El trabajo cualificado no estaba disponible para ellos por la sencilla razón de que ese trabajo no existía.

#### **Actividad 4.2**

¿Hay dificultades que no se han mencionado? ¿Hasta qué punto estas dificultades coinciden con las tuyas?

### **4.2 ESTUDIOS DE CASOS SOBRE LA TRANSICIÓN AL MERCADO LABORAL DE LOS ESTUDIANTES Y GRADUADOS NO TRADICIONALES**

A continuación se exponen algunos relatos de estudiantes concretos sobre las dificultades que han enfrentado, o enfrentan, en su búsqueda de trabajo.

#### **Actividad 4.3**

Lee estos estudios de casos un par de veces y escoge el que más se acerque a tu propia experiencia o el que te resulte más cercano o impactante. Posteriormente, presenta tus ideas en tu grupo de trabajo, explicando lo que te atrajo de la historia elegida. También puedes explorar, en grupo, cuáles son los problemas que hay detrás de la historia del estudiante y cuáles son los apoyos y estrategias que le permitirían responder mejor a sus dificultades y retos.

#### Ana - Portugal

*Ana tiene 37 años y nació en Portugal. Su padre trabajaba en el Ayuntamiento y su madre era maestra de primaria. Ella se considera como una estudiante normal en la escuela básica y secundaria. Tuvo un primer grado en Lenguas y Literaturas Modernas; sin embargo, nunca pudo conseguir un trabajo como profesora, aunque lo intentó a nivel nacional (incluyendo las islas portuguesas). También trató de encontrar un trabajo como educadora en España y en el Reino Unido, pero, desanimada por el enorme desempleo entre los profesores, renunció a continuar este camino profesional.*

*Cuando terminó su primer grado consiguió un puesto en su ciudad natal, en una universidad para la tercera edad. En este puesto, organizó un conjunto de actividades culturales para los mayores y participó en proyectos europeos. También pasó algún tiempo enseñando inglés a los niños, en el nivel de iniciación.*



*En esta institución existía un programa de máster universitario en Educación de Adultos e Intervención Comunitaria. Ana pensó que este programa era atractivo y adecuado para abrir más puertas al empleo. Aunque terminó todos los cursos, nunca terminó la tesis del máster.*

*Al concluir las prácticas, comenzó a trabajar en el Puerto del río Guadiana. A este puerto deportivo llegaban marineros procedentes de diferentes partes del mundo con diferentes necesidades y el trabajo de Ana era ayudarlos de múltiples maneras. Trabajó durante dos años y complementó esta actividad con un poco de enseñanza.*

*El horario de Ana era duro: tenía que trabajar todos los fines de semana y vacaciones (descansando durante la semana) y esto le hacía difícil cumplir con su deseo de ser madre. Comenzó a buscar un trabajo diferente y recibió una oferta de dos personas de los Estados Unidos que crearon una empresa sobre Administración de Propiedades. Ana comenzó a trabajar a tiempo parcial, pero hoy trabaja a tiempo completo, y finalmente logró algo de estabilidad. Ana piensa que la cultura de sus jefes es diferente y se refleja positivamente en su vida cotidiana. Se ofrecieron a pagarle el coste de su programa de máster, que está realizando actualmente, sobre Gestión Empresarial. Siempre y cuando el trabajo esté hecho, Ana es libre de manejar su tiempo como desee. Como trabajadora, piensa que la responsabilidad, asumir compromisos, respetar los plazos establecidos, ser proactiva y encontrar soluciones a los problemas, es crucial para crear un clima de confianza con su jefe. Ella ve algunas experiencias pasadas como una ventaja; por ejemplo, ser competente en inglés o incluso su conocimiento del mundo náutico.*

*Sin embargo, identificó algunos problemas relacionados con la edad y con el género. Por ejemplo, tiene compañeros hombres que ingresaron en la empresa después de ella, realizan funciones similares y reciben un salario más alto. Ana conoce algunas iniciativas y servicios actuales de la universidad que podrían ayudar en la empleabilidad de los estudiantes, pero hace hincapié en que estos servicios sólo son adecuados para los estudiantes más jóvenes. Incluso si ella quisiera participar en algunos programas, le sería imposible encontrar el tiempo, pues también tiene que considerar su trabajo, las clases en la Universidad y su familia.*

#### Mike - Reino Unido

*Mike tiene más de treinta años, completó un grado de estudios sociales con especialización en política y obtuvo excelentes calificaciones. Se definió a sí mismo como de clase obrera. En relación con la educación inicial, sus profesores*



*no lo animaron a ir a la universidad a la edad de 18 años, pues sus padres lo veían como una pérdida de tiempo, y "no para personas como ellos". Dejó la escuela a los 16 años y se dedicó al recubrimiento de tejados, pero no fue una pasión para él. Después de salir de la escuela continuó su interés en aprender. Eligió estudiar en la universidad Warwick debido a su prestigio. Disfrutó aprendiendo durante el grado, pero siempre sentía que no encajaba en Warwick, debido a su edad y antecedentes de clase social. Su elección ideal después de completar su grado era hacer estudios de postgrado, pero no se lo pudo permitir por motivos económicos. Fue una vez a ver a un orientador profesional en la Oficina de Carreras y Habilidades, pero no encontró útil la sesión. Informó al orientador que no quería trabajar para una gran empresa, sino que estaba interesado en el sector público. Le dijeron "ve y mira en este sitio web", él dijo que podría haberlo hecho solo, así que no volvió. Mike se sintió decepcionado, ya que deseaba alguna orientación e información sobre trabajos concretos. Una de las razones claves por las que no quería trabajar en la industria es porque sentía que lo discriminarían por su edad, y también por su cultura de clase obrera en términos de acento y lenguaje. Como él dice, 'cuando se trata de lo que los empleadores están buscando, no creo que yo sea para ellos'. Tampoco asistió nunca a ferias de empleo en el campus, ya que están dominadas por las grandes empresas y el sector privado. A Mike le hubiera gustado más apoyo y sistemas de redes que le pudiesen haber ayudado en la búsqueda de una carrera profesional. Tomó la decisión de volver a dedicarse al recubrimiento de tejados, por razones económicas. Tenía la intención de convertirse en autónomo y trabajar por cuenta propia para poder gestionar mejor su propio tiempo.*

#### Rafael - España

*Rafael tiene 23 años y padece distrofia muscular de Duchenne, una enfermedad rara y degenerativa que se caracteriza por la pérdida de movilidad muscular. Se la detectaron cuando solo tenía 8 años.*

*Procede de una familia de origen humilde. Su padre, es operario de la construcción desde que tenía 14 años y no posee estudios básicos. Su madre, ha sido limpiadora, trabajo que tuvo que abandonar para dedicarse por completo a su cuidado. Abandonó sus estudios debido a que pertenecía a una familia muy numerosa, formada por nueve hermanos, con fuertes problemas económicos (tuvo que repetir varios cursos para que otros hermanos pudieran terminar sus estudios porque no tenían material escolar). En la actualidad, sus padres están divorciados y Rafael vive con su madre, su hermana, y la pareja de su madre, a quien considera como un padre.*



*Rafael nunca ha sentido el apoyo ni de su padre y ni de su familia paterna. Estos consideraban que no debía estudiar por ser una persona discapacitada. Sin embargo, siempre ha contado con el apoyo de su madre, quien le inculcó la importancia de tener una buena formación para "ser alguien en la vida", ya que debido a sus limitaciones, no podría desarrollar cualquier tipo de trabajo y "aunque, ahora, no hay mucho trabajo si tienes formación tienes más posibilidades". Esto también se lo ha transmitido a su hermana pequeña que se encuentra finalizando sus estudios de secundaria.*

*Actualmente, Rafael estudia el grado de Periodismo y quisiera especializarse en el ámbito social para poder ayudar a otras personas que se encuentren en una situación similar a la suya y también a docentes, que a veces "no saben cómo actuar ante algunas discapacidades". Su objetivo es visibilizar y normalizar la discapacidad y ofrecer la visión de que padecer una discapacidad no es una barrera para adquirir una formación superior y desarrollarse profesionalmente.*

*La familia atraviesa importantes dificultades económicas a raíz de la separación de sus padres y al abandono laboral de su madre para dedicarse a su cuidado. Así pues, los únicos ingresos familiares proceden de la pequeña pensión que recibe Rafael por su discapacidad. A pesar de ello, ha podido sufragar los gastos de su educación recurriendo a subvenciones y becas de apoyo al estudio. No obstante, encuentra otros obstáculos como: el desplazamiento desde su domicilio a la universidad para lo que debe recorrer una distancia de unos 40 kilómetros a diario y la necesidad de ir en un vehículo adaptado para viajar en silla de ruedas; así como la falta de asistencia personal en su horario lectivo, necesaria para cubrir sus necesidades más básicas como beber agua, ir al baño, tomar apuntes o hacer exámenes y poder "sentirse independiente". Estas carencias son cubiertas con el esfuerzo y dedicación de su madre, quien se encarga de llevarlo a la universidad y permanecer con él todo el día hasta finalizar cada jornada y así, Rafael, puede cumplir su sueño de ser periodista y poder desarrollar su profesión.*

*Rafael no se pone límites y para mejorar sus posibilidades de inserción laboral colabora de forma altruista en la sección deportiva de un programa de radio provincial. Sabe que tendrá que hacer frente a muchas barreras debido a su discapacidad, pero está abriéndose camino para crear oportunidades adaptadas a su situación. Combina sabiamente su campo profesional (Periodismo), sus habilidades con las TIC y su "discapacidad" para aprovechar y lanzar su mensaje sobre las personas con discapacidad. Ha aparecido varias veces en los medios de comunicación y ha sido mostrado como un ejemplo extraordinario de auto-mejora. Y esto ha tenido algún impacto en sus perspectivas de carrera: "Ahora,*





*voy a colaborar con la televisión, porque van a hacer un programa sobre discapacidad una vez al mes, y me han ofrecido la posibilidad de colaborar. Y esto es muy bueno para ganar algo de experiencia laboral para mi carrera".*

*Además, tiene diversos proyectos en mente para dar a conocer su trabajo a empresas del sector periodístico y facilitar, de este modo, su inserción laboral. "También estoy haciendo mi página web [...] y haré un portal y entrevistas para darme a conocer". No descarta continuar con su formación en idiomas y en el ámbito social.*

#### Clare – Suecia

*Cuando nosotros nos encontramos con Clare, estudiaba su último semestre en el programa PAO, ella vino a Suecia hace seis años, cuando tenía 41, desde uno de los países de la Unión Europea donde el inglés es la lengua principal. Ella tiene un marido sueco y un hijo pequeño al que cuida. Clare tiene un grado en Derecho y otro en Psicología, y 20 años de experiencia como abogada. Al llegar a Suecia, como estaba casada con un sueco, ella imaginaba que no sería difícil conseguir trabajo en su profesión. Empezó con el idioma ya en su país y luego continuó tras su llegada a Suecia. Pero después de un par de años se dio cuenta que eso era solo un sueño. Necesitó cambiar de ocupación para poder trabajar. Y se inscribió en un grado en Recursos Humanos.*

*Su madre y su padre no tenían estudios superiores, pero sus hermanas y su hermano son graduados de educación superior. Ella puede considerarse estudiante no tradicional por su edad, pero también porque ella tiene un hijo al que cuida mientras está estudiando. Es muy buena estudiante y quiere aprender tanto como pueda, pensando en el idioma y la materia. Así, ella estudia a tiempo completo, no como otros estudiantes quienes tienen trabajo a tiempo parcial, para competir en el mercado laboral. Pero ella es consciente que puede tener problemas para encontrar trabajo al ser demasiado mayor. Ella solicitó un puesto de auxiliar de Recursos Humanos a tiempo parcial, y lo hizo muy bien en la entrevista, pero se le dijo que estaba sobrecualificada. Ella está escribiendo su ensayo final del grado y participa en un programa para realizar prácticas profesionales.*

*En la segunda entrevista, Clare nos contó que tuvo éxito con sus estudios, pero el curso de prácticas no se pudo hacer en ningún sitio, pues no fue capaz de encontrar una empresa que quisiera aceptarla. Así, antes y después del verano de 2016, solicitó trabajos en departamentos de Recursos Humanos, pero ni siquiera se le llamó para la entrevista. Entonces comenzó a buscar otros trabajos y en el último otoño tuvo éxito para ser empleada de una Agencia de Seguros, primero*



*tomando un curso de seis semanas con ellos, para luego poder trabajar provisionalmente durante medio año y posteriormente ser empleada permanente. Su educación universitaria sueca obviamente le ayudó a encontrar trabajo, pero no tiene nada que ver con las competencias de Recursos Humanos. Sin embargo, ella está muy feliz de que después de una lucha, finalmente fue capaz de conseguir un trabajo, y comenzar una nueva vida y carrera.*

#### Lila- Polonia

*Lila tiene 44 años, casada, madre de dos niños. Nació y creció en Wroclaw y ha vivido allí hasta ahora. Ella es la primera generación de su familia que ha realizado la educación superior. Ella estudió pedagogía especializada en trabajo social. Siendo graduada comenzó a trabajar como trabajadora social, lo cual correspondía con su programa de estudios.*

*En 1992 Lila terminó su escuela técnica secundaria de textiles. Debido a una difícil situación económica, su familia no estaba de acuerdo en que Lila continuara estudiando. Sus primeros intentos de encontrar trabajo fueron infructuosos y como graduada de una escuela secundaria se enfrentó al problema del desempleo.*

*Estos fueron los primeros años de la transformación del sistema político en Polonia y ella recuerda este período en su vida como, por un lado, el tiempo de la euforia social, pero, por otro lado, como el tiempo de una "ola de desempleo", "trabajo ilegal", sin contratos de trabajo, en pequeñas empresas familiares. Consiguió su primera experiencia de trabajo como empleada de una tienda. Durante unos tres años trabajó en un salón de belleza y luego, durante los dos años siguientes, en una tienda de ropa para niños. Durante este tiempo se casó y dio a luz a su primer hijo. Decidió tomar tres años sin trabajar tras la maternidad y después de ese período decidió volver al trabajo.*

*"Trabajé en la tienda casi hasta el final de mi embarazo, hasta el noveno mes, y más tarde me di de baja por maternidad... Fue mi primer embarazo, luego otro, y pasé un total de 3 años en casa por baja de maternidad. Mientras tanto, mi lugar de trabajo se trasladó a Varsovia, pero como yo era sólo una empleada, mi contrato había terminado porque era un contrato por tiempo determinado. Y entonces comenzaron los problemas para encontrar un nuevo trabajo. Me gradué sólo de esa escuela secundaria. Necesitabas un grado universitario incluso si solo querías servir cafés en un bar".*

*Su situación familiar (falta de apoyo de sus padres y de sus suegros, y la consiguiente necesidad de organizar las actividades cotidianas de una manera*



*que le permitiera dividir el tiempo de cuidado de sus hijos con su marido) le obligó a buscar un empleo que le ofreciera flexibilidad de tiempo. Encontró trabajo como conductora de tranvía en la Compañía de Transporte Municipal. Con el fin de ser capaz de asumir el trabajo tuvo que completar un curso de conducción de tranvía.*

*Los problemas de salud de Lila comenzaron a surgir y le incitaron a reflexionar sobre su situación de vida, sobre quién es, qué hace, qué le gustaría hacer y qué potencial y talentos tiene. La idea de un cambio radical en su carrera y de comenzar los estudios universitarios apareció; y este pensamiento fue reforzado por el apoyo que recibió de su entorno inmediato.*

*La primera experiencia de Lila en la Universidad al asumir su papel de estudiante fue difícil para ella debido principalmente a la falta de apoyo de su jefe y a la necesidad de compaginar los tres mundos de estudio, trabajo y familia.*

*A pesar de las dificultades iniciales, los estudios resultaron ser un éxito continuo para ella, así como fuente de satisfacción personal. Después de graduarse, Lila encontró un trabajo con el jefe con el que había hecho sus prácticas de estudiante.*

#### Julia- Irlanda

*Julia es una estudiante de humanidades y tiene 44 años. Se desplaza todos los días entre Maynooth y Dublín, donde vive con su esposa y sus hijos, que proceden de relaciones anteriores. Julia viene de una parte de Dublín que, tradicionalmente, tiene un índice muy bajo de personas que acceden a la universidad y será la primera en su familia en ser graduada.*

*Julia disfrutó de la escuela primaria y su pasión de toda la vida por jugar al fútbol comienza en ese momento. Ella quería asistir a la escuela secundaria mixta local, pero su madre, imaginando que sería una mejor educación, la envió, por el contrario, a la escuela secundaria de chicas que Julia odiaba. Finalmente, su madre le dijo que podría dejar la escuela tan pronto como encontrara un trabajo, algo que hizo cuando tenía 16 años.*

*Julia dejó el colegio sin obtener el Certificado Intermedio (Certificado Estatal en el tercer año de Educación Secundaria), para trabajar en una fábrica local donde trabajaba su padre.*

*Julia trabajó en la fábrica durante catorce años. Sintiendo la necesidad de seguir adelante, y como la industria comenzó a declinar, pasó algún tiempo realizando una serie de trabajos mal pagados.*



*Finalmente, a través de un proyecto de empleo comunitario, se involucró en el entrenamiento de fútbol en las escuelas, algo que amaba. También trabajó durante un tiempo en la administración en el sector del ocio. Durante estos años también cuidaba de su madre, que era enferma terminal, y de su hermano menor, que murió posteriormente.*

*El crecimiento formativo y profesional de Julia ha sido en red y de forma natural. Ella ha confiado en una red muy beneficiosa de amigos y de familiares (su esposa y su hijo también están asistiendo a la universidad), que le ha ayudado a tomar decisiones importantes para seguir su trayectoria educativa.*

*Los contactos de Julia, que le aportaron modelos de progresión formativa y consejos de confianza, finalmente la animaron a asistir a un curso de acceso a la educación superior en un "college" local. Este curso fue diseñado para facilitar el acceso a una carrera en una de las universidades de élite de Irlanda. Sin embargo, Julia nunca se sintió cómoda durante las visitas al campus y pensó "que no querían a alguien" de su zona. En cambio, se sentía animada por lo que ella consideraba como el ambiente más acogedor de estudiantes maduros de la Universidad de Maynooth. Julia no recibió ningún consejo específico sobre su elección de curso antes de la universidad. Sin embargo, ella cree fuertemente en la importancia de tener un grado universitario para insertarse en el mercado de trabajo y señala que el bajo nivel educativo provoca la imposibilidad de escapar de un estatus social bajo y de un trabajo mal remunerado y poco gratificante.*

*Julia consideró hasta qué punto sus características de estudiante no tradicional podrían jugar en su contra en el momento de búsqueda de empleo. Tenía claro que su perfil sociodemográfico, en particular su dirección postal, tendrían un impacto negativo en sus posibilidades de conseguir trabajo. En el pasado ha ocultado su dirección de varias maneras, para evitar la discriminación hacia las personas de distrito de residencia. Ella cree que su edad tendrá menos impacto negativo en sus posibilidades de conseguir trabajo, pero probablemente será significativa para los empleadores. Ser homosexual siente que es lo menos significativo en términos de influencia a la hora de la contratación y observa que las actitudes parecen haber cambiado positivamente y con relativa rapidez.*

*Julia no está segura de cómo se desarrollará su carrera profesional, pero mantiene la fe, en el momento en que sus estudios están llegando a su fin, de que el mercado de trabajo le permita obtener un trabajo "decente". Al recordar las conversaciones con un ex compañero que a menudo le preguntaba por qué regresaba a los estudios, Julia recuerda que respondió diciendo:*



*“Porque quiero mejorarme a mí misma. Yo no lo hice cuando era más joven, quiero hacerlo para que pueda ser capaz de decirme: bien, ya tengo un grado, y ahora y voy a conseguir mi trabajo cualificado, porque estoy segura de que lo conseguiré.*

#### **Actividad 4.4**

Después de la discusión en grupo, tómate un tiempo para reflexionar y usa tu diario para recoger tus pensamientos. Aquí puedes encontrar algunas preguntas útiles para ayudarte en este proceso:

¿Cuáles fueron las cuestiones que surgieron de la discusión en grupo? ¿De qué maneras la discusión cambió o profundizó tus pensamientos sobre las dificultades que el estudiante elegido enfrenta y cómo estas dificultades se relacionan con sus experiencias? ¿Qué estrategias surgieron, si las hubo, que podrían ayudar a los estudiantes a enfrentar los obstáculos para encontrar empleo?

#### **Actividad 4.5- Cuestión para profundizar**

Las entrevistas de trabajo constituyen el primer contacto del graduado con el mundo del trabajo. ¿En qué se deben basar las entrevistas de trabajo? ¿Deberían basarse principalmente en el análisis de la biografía educativa del candidato y en las experiencias aprendizaje informal y extraescolares de los graduados / candidatos al trabajo? ¿Vale la pena estructurar el CV de esta manera? ¿Por qué?

#### **Actividad 4.6 - Continuar la discusión online**

*Por favor, comparte cualquier reflexión o aprendizaje de este capítulo en la cuenta de EMPLOY en twitter:*



**@EMPLOY2016**



## 5. RESPONDIENDO A LAS DIFICULTADES: ESTRATEGIAS DE ESTUDIANTES Y GRADUADOS

Como hemos visto en el último capítulo, hay una serie de dificultades importantes que enfrentan los estudiantes no tradicionales en su búsqueda de un empleo significativo y sostenible. En este capítulo, nos disponemos a abordar estos obstáculos, considerando cómo los estudiantes y graduados han respondido a ellos. Pero antes de examinar las estrategias de los estudiantes y graduados participantes en este proyecto de investigación, completa la actividad 5.1.

### **Actividad 5.1**

En el capítulo anterior (ver Actividad 4.1) te habíamos pedido que reflexionases sobre las dificultades que has enfrentado para desarrollar el tipo de carrera que te gustaría desarrollar. Ahora, te pedimos que reflexiones sobre las cosas que puedes hacer y que te ayudarán a superar estas dificultades. Hay muchas cosas que no están a nuestro alcance cuando se trata de nuestro desarrollo profesional. Pero hay cosas que podemos trabajar todos de una manera proactiva. Esto es lo que nos gustaría que reflexionases aquí. Una vez más, sería útil pasar de las reflexiones personales a una discusión en grupos pequeños. Como siempre, asegúrate de registrar tus pensamientos personales y las reflexiones sobre la discusión de grupo en tu diario.

Hay numerosos caminos a través de los cuales los estudiantes no tradicionales están respondiendo a los retos en el desarrollo de sus carreras como futuros graduados. Entre los seis países participantes en este estudio encontramos algunas similitudes en términos de estrategias utilizadas; aunque también hay enfoques específicos que se dan en los diferentes países, o patrones comunes a varios de ellos. También hay que considerar las diferencias entre sectores profesionales o laborales específicos. A menudo, los graduados no tradicionales continúan con su formación después de su graduación, para mejorar la especialización en el área elegida. Esto puede ser a tiempo completo y/o a tiempo parcial. Se consideró que ampliar el estudio era particularmente ventajoso para los graduados que todavía no estaban trabajando en su ámbito deseado.



Por supuesto, hay un coste significativo de tiempo y de dinero en la formación de los graduados, aunque esto varía mucho de un país a otro. Por ejemplo, un año académico en un grado del campo de ciencias sociales puede costar aproximadamente 850 euros en Andalucía (España), pero puede superar los 10.000 euros en Inglaterra.

La mayoría de las estrategias descritas abajo son para estudiantes y graduados que no están todavía posicionados en la carrera laboral que desean seguir. Algunas de las estrategias más comunes incluyen:

- Establecer redes de contacto formales e informales con las empresas de sectores en donde los graduados quieren trabajar;
- Desarrollar trabajo a tiempo parcial o actividades de voluntariado en un ámbito o sector profesional determinado;
- Hacer prácticas de inserción laboral durante o después de los estudios;
- Ajustar el CV a los puestos individuales ofrecidos por las empresas;
- Usar recursos en línea (en algunos sectores parece que los perfiles en LinkedIn están sustituyendo a los CV);
- Investigar empresas de potencial interés antes de intentar conseguir entrevistas;
- Desarrollar un mejor conocimiento de las diferentes etapas y métodos de contratación para los puestos de los graduados;
- Buscar formación en entrevistas;
- Desarrollar competencias en una o dos lenguas extranjeras, así como, incluso, en la lengua nativa.

Un punto sobre el que vale la pena reflexionar en relación con estas estrategias es que parece que ha habido un alejamiento de los CV de tipo genérico. En efecto, ahora un CV debe tener relación con la empresa particular deseada y con el puesto de trabajo específico demandado o deseado. Aquí es donde se debe de situar una cuidadosa investigación relativa a las empresas o a las organizaciones que son objeto de interés. Muchos de los empleadores hablaron de la importancia de los "valores" y de contar con personas íntegras. Las implicaciones de esto pueden ser que los estudiantes y graduados no tradicionales tienen que llegar a ser muy expertos en contar su propia historia, pero en los términos en que los empleadores quieren escucharla. Esto puede implicar que los estudiantes no tradicionales adopten una identidad de carrera de tipo "constructivista" (e incluso posmoderna), en la cual su imagen exterior pueda transformarse, para adaptarse a las cambiantes expectativas de diferentes empleadores. La parte difícil, entonces, para ti, puede consistir en mantenerte



fiel a tus propios valores y metas, mientras entras en la “danza” de la contratación para los empleadores.

Estas son las cosas sobre las que tenemos un cierto control y que se pueden trabajar, pero evidentemente dependen de las oportunidades de trabajo disponibles. Además, algunas de estas estrategias, como ya hemos visto, presentan retos para los estudiantes no tradicionales. Por ejemplo, las prácticas pueden ser formas muy valiosas para los graduados que desarrollan su carrera temprana. Sin embargo, estas posiciones, generalmente no pagadas o mal pagadas, no son económicamente viables para muchos estudiantes no tradicionales, que a menudo están bajo presión para empezar a ganar cuanto antes un salario decente. Las prácticas profesionales y la experiencia laboral previa ahora son tan grandes en el proceso de contratación de graduados que hemos dedicado a este tema un apartado al final de la guía.

### **Actividad 5.2**

Escoge una o dos empresas o instituciones en las que crees que podrías estar muy interesado. Averigua todo lo que puedas acerca de estas organizaciones. Los aspectos que podrías trabajar incluyen:

Organización, propósito (¿qué hacen / por qué?) y valores.

¿Sus "clientes"?

Historia, estructura y planes futuros de la organización.

Personal clave.

Sus procesos de contratación.

¿De qué manera tu perfil no tradicional podría ser beneficioso para estas organizaciones?

¿Existen Iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa o tienen algún tipo de compromiso para apoyar la igualdad?

Si estás trabajando en grupo, por favor, presenta tu búsqueda y resultados sobre una de estas organizaciones ante el grupo de trabajo.





### **Actividad 5.3**

Desarrolla una versión de tu CV adaptado a cada una de las dos organizaciones anteriores.

Escribe una carta de una página al Departamento de Recursos Humanos, explicando por qué y cómo deseas trabajar para la organización, proporcionando ejemplos específicos y comentarios sobre tu experiencia, habilidades y formación, de manera que te puedas convertir en un empleado potencialmente deseable para esa organización o empresa.

Si estás trabajando en grupo, por favor, organizad una entrevista basada en el juego de roles, en la cual un estudiante / graduado actúe como empleador y el otro esté buscando empleo. El "empleador" debe tener en cuenta los aspectos que hacen que un graduado sea empleable (ver actividad 2.2); y el "buscador de empleo" debe tener en cuenta el último ejercicio que ha realizado: lo que ha dicho en su currículum y lo que destacó en su carta de motivación para el departamento de recursos humanos.

### **5.1 VOCES DE LOS ESTUDIANTES SOBRE SUS ESTRATEGIAS PARA CONSEGUIR EMPLEO**

En los siguientes extractos, los estudiantes y graduados involucrados en la investigación describen algunas de las estrategias que han utilizado para aumentar sus posibilidades de encontrar un trabajo acorde con su formación.

### **Actividad 5.4**

Mientras lees, toma notas y piensa, en particular, sobre las estrategias que consideres que valen la pena y que podrían ser relevantes para tu particular situación.

*Entregué mi CV personalmente. Hablé con ellos sobre lo que yo podría aportar y me mostré dispuesta a trabajar. Un mes más tarde, contactaron conmigo porque su profesor portugués dejó la institución. Aunque tenían muchos cv, se acordaban de mí porque yo estuve allí y tuvimos una conversación. Comencé a trabajar con ellos y todavía estoy trabajando para ellos. Cuando*



*empecé mi segundo grado (en Psicología) les dije: "ahora estoy estudiando Psicología, y dentro de tres años estaré disponible para enseñar Psicología". Actualmente, también estoy enseñando sobre relaciones interpersonales y asertividad (Leonor, Psicología / Lengua y Literatura, Graduada, estudiante adulta, Portugal).*

*Cuando terminé mi carrera, ya tenía una oferta de trabajo. Fue un trabajo temporal, pero quería aprovechar la oportunidad y fue el diseñador gráfico oficial del Festival Internacional de Cine de Terror de MOTELx - Lisboa. Contactaron conmigo a través de mis contactos en el área de Diseño. Hice todas las pruebas que me pidieron y empecé a trabajar en septiembre. Di lo mejor de mí, pensé que tenía que hacerlo, hice muchos sacrificios, pero pensé: "Voy a dar lo mejor de mí, porque quiero seguir trabajando con ellos el año que viene". De hecho, incluso antes de que el proyecto terminara, me dijeron que les gustaría trabajar conmigo el próximo año, esto fue muy gratificante (Jorge, Diseño en el sector de Comunicación, Graduado, estudiante adulto o maduro, Portugal).*

*Creo que las empresas definitivamente están diciendo: 'este es nuestro papel, esta es nuestra empresa, esto es lo que queremos para el trabajo', y lo están haciendo público. Creo que no importa lo que haces si no te conviertes en la persona que la empresa quiere; y que no vas a conseguir empleo si no te adaptas a esto (Reino Unido).*

*El año pasado fui a una cena del Royal Bank of Scotland. No fue parte del proceso de solicitud; fue una ocasión para que el Banco descubriera más sobre nosotros, pero luego me invitaron a presentar mi candidatura de trabajo. Creo que este ambiente informal fue positivo, pero había empleados que habían estado con la empresa un buen tiempo o, a veces, había graduados ya trabajando, por lo que se puede hablar con ellos. Y porque es la cena, no es una entrevista formal, entonces puedes hacerles cualquier pregunta que desees, y puedes obtener consejos. Realmente ayuda (Reino Unido).*

*Enviar mi CV aquí y allá, aunque sé que no me van a llamar, pero sí solicito el puesto de todas formas ... Mira, el otro día, envié mi CV a Mediaset. No me gusta Mediaset y las cosas que hacen, pero... (José Antonio, Graduado en Periodismo, estudiante de primera generación, España).*

*Decidí apostar por mí misma, por lo que me gusta, y esa es la estrategia que sigo. Actualizo constantemente mi CV, estudio idiomas y poco más (...). Si no tienes experiencia, no irás a ninguna parte. Debería hacerse una inversión pública eficaz para los desempleados o personas como yo que no han podido trabajar todavía y que no tengo ningún tipo de beneficio. Necesito vivir, no me estoy*



*tocando las narices todos los días, estoy ganándome las habichuelas como puedo y estoy haciendo prácticas no remuneradas. E incluso estaría dispuesta a dejar España, pero con un trabajo seguro, no como otras personas que van a probar suerte. No puedo permitírmelo económicamente. (Laura, Graduada en Derecho, estudiante de primera generación, España).*

*Verás... ahora estoy buscando trabajo en mi campo. "Estrategias?" Tratar de hacer el mejor CV posible, ver ofertas en Internet. Sé de varios sitios web en los que se publican un promedio de 4-5 ofertas de ámbito nacional, un promedio de 4-5 ofertas de trabajo, todas ellas relacionadas específicamente con archivos y bibliotecas, y algunas de ellas tienen buenas condiciones de trabajo, otras no ... pero normalmente solicito aquellas que me interesan. Y también visito regularmente el sitio web de mi Facultad... todo lo que se publica, una conferencia ... me inscribo en ella para estar más preparado. También estoy buscando algunos cursos, estoy esperando que se oferten cursos. (Amarillo, Graduado en Historia, estudiante de primera generación, familia con pocos ingresos, España).*

*Me enteré de que el Andalucía Orienta tiene una especie de programa llamado "lanzadera". Si te seleccionan, te meten en un equipo en el que todos los miembros se ayudan entre sí buscando empresas, buscando trabajos... Ellos te ayudan a preparar tu CV, a mantener tu trabajo, a seguir tu actividad de búsqueda. La gente dice que la mayoría de las personas en este programa consiguen un trabajo. Así que me inscribí en la Oficina de Empleo de mi pueblo. Había 20 plazas y más de 700 solicitudes ¡¡Y de las 20 plazas, 15 plazas eran para personas con discapacidad!! No estoy discapacitada, aunque pertenezco a un grupo de edad crítico. Para las otras 5 plazas, te daban puntos de acuerdo a tu situación personal. Por ejemplo, si todos los miembros de tu familia están desempleados, tienes más puntos ... Así que me fui. (Amapola, Graduada en Biología, 50 años, madre, estudiante de primera generación, España).*

*Tuve veinte años de experiencia como abogada y siempre trabajé; y no vi que fuera un problema [trasladarme a vivir a Suecia y buscar trabajo en este país]. Porque también sentía que Suecia es un país que es mucho..., trabaja en inglés, ya que hay muchas empresas internacionales, por lo que pensé que debía ser capaz de conseguir algo sin mucha dificultad. Pero luego rápidamente te das cuenta de que no ha funcionado en absoluto y comencé a utilizar mi experiencia anterior para reeducarme a mí misma, de manera que los empleadores pudieran encontrarme atractiva (Clare, 48 años, Suecia).*



*Creo que tal vez uno puede hacer contactos con las empresas para poder crear una red más grande y más amplia y sólida. Porque es tan importante conseguir acceder a las empresas, para mostrar quién eres y lo que puedes hacer... De lo contrario, todo se vuelve muy difícil (Emma, 26 años, Suecia).*

*Lo que es importante es la capacidad de avanzar en el desarrollo de habilidades de desarrollo personal, ampliando el conocimiento mediante la participación en diferentes cursos y en actividades de capacitación. Esto implica tener el control sobre la situación, lo que puedo hacer, lo que he logrado hasta ahora, pero también ser consciente de lo que está sucediendo en el mercado de trabajo. Trabajo mientras que, al mismo tiempo, continúo mi educación. Todo el tiempo tengo en el subconsciente no solo que puedo ser despedido, sino también que puedo encontrar un nuevo puesto de trabajo. Yo no diría que regularmente sigo los anuncios de trabajo en Internet, prefiero comprobar cuáles son las expectativas reales de los empleadores. La cuestión es estar siempre un paso por delante, anticipándome a las situaciones (Jakub, graduado de 30 años, Polonia).*

*He estado trabajando principalmente en varios proyectos (...) una variedad de experiencias profesionales. Este trabajo implica trabajar con personas muy diferentes, lo cual es una gran ventaja para mí, trabajando con personas con diferentes problemas, en diferentes edades; desde niños hasta ancianos, con discapacidades, con diferentes problemas mentales, de diferentes orígenes. Es realmente importante para mí porque siempre he estado interesada en las personas. Y establecer relaciones, contactos: esto es importante para mí. He estado trabajando en diferentes proyectos y estoy pensando en la creación de un negocio. No siempre he sido capaz de hacer mi trabajo de la manera en que quiero que se haga. ¿Cómo expresarlo? Tuve un sentimiento, del que no he sido capaz de darme cuenta hasta hace poco, de que no podía mostrar mi potencial. De esto me di cuenta hace muy poco, me llegó a través de la experiencia, fue que todas estas diferentes experiencias que tuve me están dirigiendo de alguna manera hacia la apertura de mi propia empresa, convirtiéndome en emprendedora. (Urszula, 27 años, Polonia).*

*Anthony (36 años de edad) está casado, tiene un niño pequeño y recientemente comenzó a trabajar en el sector público, después de completar con éxito un proceso de selección de contratación de dieciocho meses. Está muy contento de estar trabajando actualmente en la administración pública y satisfecho con la estabilidad que esto implica, pero pasó por momentos muy difíciles, en el proceso de búsqueda de trabajo, después de graduarse en 2014. A pesar de su rechazo inicial debido al elevado coste, finalmente hizo un máster. Pero aun así luchó por encontrar trabajo y descubrió que los procesos y el*



*lenguaje de sobre la contratación eran "ajenos a él". Antes de que se le ofreciera un puesto en la administración pública, empezaba a pensar en volver a trabajar en la construcción. Sin embargo, se encontró con un servicio de apoyo de búsqueda de empleo que fue muy útil (Anthony, graduado adulto, Reino Unido).*

*"[Durante y después del grado] solicité de todo. Solicité todos los trabajos de Activelink [sitio web de empleos sociales y comunitarios]. Y no estaba llegando 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: hice una entrevista terrible. ... Y cuando terminé supe que no llegaría a ninguna parte. Muy desalentador. ... Tal vez podría haber ido al servicio de orientación laboral en la universidad y haberme informado 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 aviso en mi biblioteca local sobre un club de empleo y entré y hablé con ellos. Ellos tenían un programa para graduados. Solicité eso y lo hice durante dos meses todos los viernes. Creo que son útiles las redes. LinkedIn. Cómo hacer entrevistas. Cómo hacer el CV. Cómo saber venderse en solo tres minutos, todas esas cosas. Todo esto era desconocido para mí, algo a lo que me sentía ajeno.*

### **Actividad 5.5**

Cuando hayas leído las estrategias y reflejado las ideas que te han surgido desde el principio del capítulo, discute en grupo tus pensamientos sobre la eficacia de las estrategias que usan los estudiantes para mejorar su empleabilidad. De nuevo, relaciónalas con tu propio contexto. Después de la discusión, dedica algún tiempo a reflexionar sobre los aspectos de tu empleabilidad en las cuales tú tienes cierto control y anota tus ideas en el diario.

### **Actividad 5.6 - Continuar la discusión online**

*Por favor, comparte cualquier reflexión o aprendizaje de este capítulo en la cuenta de EMPLOY en twitter:*



**@EMPLOY2016**



## 6. ¿DE QUÉ APOYOS PUEDEN BENEFICIARSE ESTUDIANTES Y GRADUADOS?

En esta guía hemos explorado muchas de las dimensiones que influyen en la capacidad de un estudiante no tradicional para obtener un trabajo significativo y sostenible. Los graduados de diferentes países y diferentes sectores, probablemente tendrán experiencias diferentes y enfrentarán diferentes desafíos en su búsqueda de empleo. Este contexto macro socioeconómico, y la intensidad con que los países de la UE fomenten la igualdad social y la diversidad en la educación y el trabajo, tendrán una influencia importante en la calidad de la transición de estudiante a graduado. Ciertamente, en los países gravemente afectados por la crisis financiera (Portugal, Irlanda y España), ya sabemos que grandes segmentos de la población han sido excluidos de los empleos significativos. De una forma más general, muchos graduados europeos se encuentran en situaciones de trabajo precarias y difíciles después de terminar los estudios universitarios.

Pero aunque debemos mantener presente ese "panorama general" -y trabajar en formas colectivas de asegurar los recursos y las condiciones sociales necesarias para crear oportunidades significativas para los graduados así como empleo para todos los miembros de la sociedad-, en esta guía también hemos explorado las formas en que los estudiantes no tradicionales pueden mejorar su empleabilidad como graduados, en la medida en que sea posible en su contexto personal.

Comenzamos, como recordarás, pidiéndote que trabajaras en una línea temporal que refleje los momentos significativos, y tu respuesta a ellos, en tu propia historia educativa y ocupacional. Te hemos pedido que reflexiones críticamente sobre tu biografía ocupacional y ocupacional, manteniendo un diario de desarrollo profesional para reflejar tus respuestas a diversas historias de trabajo y educación (la tuya y la de otras personas). Estás cerca del final de esta guía, pero esperamos que continúes usando tu diario como recurso en el futuro.

También hemos echado un vistazo crítico a lo que buscan los empleadores, resaltado algunos de los desafíos que enfrentan los estudiantes no tradicionales, y discutido sobre algunas de las estrategias que los graduados usan para encontrar trabajo. Vamos a ver ahora el tipo de apoyos que encontramos en



nuestra investigación y que creemos que pueden ser útiles para los estudiantes y graduados no tradicionales.

## **6.1 APOYOS PARA LOS ESTUDIANTES NO TRADICIONALES EN PROCESO DE TRANSICIÓN**

En nuestros esfuerzos por identificar apoyos útiles, aprovechamos la experiencia y conocimientos de estudiantes, graduados, personal universitario académico y de apoyo, empleadores de diversos sectores, agencias y organizaciones no gubernamentales, y representantes de agencias estatales. Encontramos cinco tipos principales de apoyo: apoyos informales; apoyo en la universidad; apoyos proporcionados por los empleadores; apoyos de ONGs; y apoyos proporcionados por el estado. Por supuesto, la disponibilidad de estos apoyos varía mucho entre los diferentes países socios. Esperamos que el siguiente resumen facilite la visibilidad y el conocimiento de tales recursos por parte de los estudiantes en transición fuera de la universidad.

### **6.1.1 Apoyos informales**

Una cosa que fue muy llamativa en la investigación fue la importancia que los estudiantes y graduados conceden a estructuras de apoyo informal vinculadas a los amigos, la familia y la comunidad. Este parece ser el apoyo más común y disponible para la mayoría de los estudiantes. Típicamente esto incluye el apoyo emocional y, a veces, financiero de la familia y el apoyo proporcionado por redes sociales más amplias. Igual de llamativo es el hecho de que si aparecen problemas en la universidad o después de esta, si estos apoyos no están disponibles, resulta significativamente más difícil para los estudiantes lograr sus objetivos. A continuación ofrecemos un estudio de caso de Polonia que ilustra lo que queremos decir.

#### *Lena y la importancia del apoyo informal (Polonia)*

*Lena es una estudiante de 40 años, casada y con dos hijos. Es la primera de su familia que estudia en la universidad. Lena ha recibido su apoyo informal de su entorno inmediato. En primer lugar, ella lo recibió de sus hijos, cuyo éxito educativo había hecho que Lena creyera que tenía las habilidades necesarias para apoyar a otros en su estudio y educación (y esto se había convertido en la razón por la que decidió cursar estudios en educación). En segundo lugar, el apoyo vino de los vecinos que le ofrecieron trabajar como niñera y le dieron feedback, con comentarios positivos sobre sus habilidades en el trabajo con niños. Como Lena también participaba en la vida escolar de sus propios hijos, se convenció de que podía actuar eficazmente no solo en el medio ambiente más cercano a ella, sino también en la dimensión social más amplia. Por último,*



*también ha recibido el apoyo de su amiga, que encontró un trabajo para Lena y se convirtió en su mentora en su nuevo rol profesional. Por lo tanto, la decisión de Lena de comenzar sus estudios fue el resultado de una combinación de mensajes sociales muy positivos, la propia reflexión de Lena, así como su compromiso con el mundo social circundante.*

*En los siguientes fragmentos, Lena habla de sus distintos apoyos:*

*Cuando terminé la secundaria por la rama técnica, empecé a trabajar en una tienda. Me casé muy joven y tuve mi primer hijo. Después de dar a luz a mi hijo me quedé en casa, y cuando mi hija nació, entonces dejé incluso de pensar en tener un trabajo. Tampoco había ninguna necesidad pues mi marido ganaba un buen salario, no una millonada obviamente, teníamos nuestros problemas financieros, pero estábamos bien en general. Y sabes, vengo de un pueblo y no había otra opción. Parecía algo natural. Pero cuando mi hijo cumplió cinco años y mi hija tres, mi marido tuvo que cambiar su trabajo, por desgracia su salario era menor, y tuve que empezar a buscar un trabajo para mí misma. Y así es cómo terminé vendiendo en el mercado local. Entonces mi marido comenzó a trabajar como conductor y comenzaron nuestros problemas con la gestión del tiempo. Es porque cuando él estaba fuera tenía que llevar toda la casa. Y otra vez tuve un período de "no trabajar". Fue entonces cuando empecé a sentir ansiedad por el futuro. Pensamientos sobre mi pensión, seguridad. Pero en ese momento yo no estaba haciendo mucho al respecto. Ahí fue cuando conocí a una familia que había construido su casa en la zona y pronto comencé a cuidar de su hijo. También ayudé a mis propios hijos en sus tareas escolares y pensé que estaba haciéndolo muy bien. Los niños también iban bien en la escuela, y fue entonces cuando pensé en estudiar pedagogía. Pero no fue sino hasta que empecé a trabajar en una guardería, en la que solo estaba como ayudante, cuando me motivé a emprender estos estudios. Ahora, cuando defienda mi tesis y me gradúe, intentaré cambiar mi trabajo, estaré buscando algo en una guardería. Y esta es mi experiencia laboral... Esa amiga me ayudó a encontrar un trabajo en la guardería. Y esas son mis fortalezas, creo - el hecho de que puedo trabajar, que puedo estudiar al mismo tiempo, y que mi trabajo está relacionado con lo que estoy estudiando. (...) Mi trabajo como niñera, una especie de trabajo que no suele apetecer hacer, fue especialmente la experiencia que me abrió los ojos. Como dije antes, comencé a pensar diferente... reflexionando sobre mi ... y mi futuro. Y este trabajo en la guardería me ha dado la dirección que quería tomar y confirmado lo que quería hacer. Y así fue. Me influyó de esta manera. Me reafirmó y sé que esta dirección es en la que me voy a desarrollar. Planeo hacer un máster en pedagogía (Lena, 40 años, estudiante de primera generación).*





### **Actividad 6.1**

Tómate un momento para pensar en los apoyos informales que has tenido (o los que te gustaría haber tenido) durante tu viaje educativo hasta ahora. Si tu familia no te ha apoyado, ¿te han apoyado sus compañeros? Si tus apoyos informales han sido importantes en tu formación, ¿crees que serán igualmente importantes y útiles para ti en la búsqueda de empleo como graduado? ¿Qué ayuda a mantener estos apoyos informales? Si no han sido una parte importante de tu experiencia, ¿en qué recursos te has basado? Como siempre, utiliza tu diario para reflejar tus pensamientos.

#### **6.1.2 Apoyos en la universidad**

Muchos de los que estáis leyendo esta guía estáis en la universidad en este momento. Nosotros animamos a los estudiantes a buscar el apoyo de sus instituciones. Algunas universidades apoyan a los estudiantes a través de iniciativas y servicios como las oficinas de acceso, las destinadas a mejorar el progreso académico, y las enfocadas a los estudiantes con discapacidad. Normalmente, estos servicios se ocupan de facilitar la entrada en la universidad a los estudiantes no tradicionales y apoyarlos mientras están en la misma. Sin embargo, algunos servicios también ofrecen apoyos que permiten a los estudiantes no tradicionales desarrollarse más allá de la universidad.

Las universidades implicadas en la investigación proporcionan una gama de apoyos para los estudiantes que buscan empleo como titulados. Un valioso apoyo de la universidad, pero a menudo subutilizado es la Oficina de Orientación Profesional - aunque no se trata de un servicio presente en todas las universidades participantes en el proyecto. Por ejemplo, en el contexto portugués y en España, no existe un servicio de empleo unificado. Aunque existe una red de oficinas de orientación regionales y nacionales con base en la universidad, su visibilidad y sensibilidad hacia las necesidades de los estudiantes no tradicionales son todavía mejorables. Por otro lado, algunos servicios de empleo universitarios, como el de la Universidad de Warwick, son bastante receptivos y responden a las necesidades de ciertos grupos de estudiantes no tradicionales; por ejemplo, hay campañas de orientación para estudiantes discapacitados o estudiantes con hijos.

Desde el punto de vista histórico, en los países con mayor tradición de servicios de orientación profesional, estas oficinas proporcionan información sobre las oportunidades de trabajo para titulados universitarios. Gran parte de



estos servicios informativos se han incorporado a internet, y bastantes universidades tienen portales online que facilitan a los estudiantes la búsqueda de ofertas laborales.

Sin embargo, en los últimos años ha habido un cambio en el propósito y las actividades de los servicios de orientación profesional. En algunos países, estos servicios han asumido una dimensión más orientadora y formativa. Sin embargo, a veces los estudiantes, especialmente los estudiantes adultos, sienten que su experiencia vital no es tenida en cuenta en sus visitas al servicio de orientación profesional universitario.

La importancia de las redes en el desarrollo profesional de los titulados universitarios fue un tema recurrente en los seis equipos de investigación. Al mismo tiempo, se comprobó que muchos estudiantes y graduados no tradicionales no tienen acceso a redes altamente desarrolladas y asociadas con oportunidades de trabajo de alto nivel. Por ello, algunas de las universidades participantes han desarrollado iniciativas que tratan de crear oportunidades para que los estudiantes sean acogidos en redes informales y profesionales. Por ejemplo, en el estudio de caso que presentamos de la Universidad de Warwick, podemos ver cómo el servicio de orientación profesional, el colegio de abogados de la universidad y los empleadores crean un evento social que nutre esa red y, en este caso, ofrece resultados prometedores para Anne. Las innovaciones en el plan de estudios pueden suponer un cierto apoyo para esto. Un profesor entrevistado en Irlanda nos mostró cómo una asignatura que implicaba trabajo de campo y participación en organizaciones estatales y del tercer sector llevó a los estudiantes a desarrollar redes valiosas y en algunos casos oportunidades de empleo.

Los departamentos universitarios académicos, en particular aquellos con un fuerte enfoque vocacional, también pueden proporcionar ejemplos de iniciativas muy enriquecedoras que mejoran los resultados del empleo. El más útil de estos ejemplos es el relacionado con el puesto de trabajo - a veces esto se gestiona dentro de los departamentos y otras el apoyo es proporcionado por una oficina de colocación o servicios de orientación profesional. Sin embargo, existen dudas razonables sobre la diversidad y calidad de la formación mediante experiencias laborales y, lo que es más importante, de la equidad en el acceso a esas iniciativas para los estudiantes no tradicionales que tienen hijos y responsabilidades laborales.

Por último, y tal vez lo más controvertido para el profesorado universitario, algunas universidades se han esforzado por responder a la agenda de la



"empleabilidad" integrando elementos centrados en el trabajo a nivel curricular. En Polonia, de hecho, esta presencia curricular de la "empleabilidad" es obligatoria de acuerdo con la normativa nacional de educación superior.

Revisa, por favor, la tabla 1 y nuestros comentarios para tener una idea de lo que están haciendo las universidades.

**Tabla 1. Ayudas universitarias para la empleabilidad**

<b>Estructura o proceso universitario que apoya la empleabilidad de los graduados no tradicionales</b>	<b>Observaciones</b>
Servicios Académicos	Presente en la mayoría de las universidades asociadas, pero no en todas. Distintas experiencias de estudiantes no tradicionales sobre estos servicios. Para algunos estudiantes, existe la sensación de que estos servicios están dirigidos a los estudiantes "tradicionales"
Oficinas de acceso/aumento de la participación/servicios para personas con discapacidad	Algunas de las ayudas prestadas por estos servicios en las universidades asociadas son muy beneficiosas para los estudiantes no tradicionales. Existen dudas sobre si para la "transición fuera de la universidad" necesitan desarrollarse más estrategias y procesos en estos servicios, cuyo enfoque tradicional ha sido el "acceso a la universidad" y el "apoyo durante los estudios universitarios".
Prácticas de inserción laboral	Los programas de formación basados en prácticas de inserción laboral que forman parte de la educación universitaria pueden ser muy bien valorados tanto por los estudiantes como por los empleadores. Sin embargo, la frecuencia, calidad y equidad de acceso difieren entre departamentos, facultades o universidades asociadas.
Asociaciones de estudiantes	Las relaciones basadas en comunidades estudiantiles pueden ser determinantes en el desarrollo de iniciativas académicas. Algunos ejemplos útiles de asociaciones estudiantiles son aquellas que organizan redes colaborativas que pueden ser particularmente beneficiosas para estudiantes no tradicionales, los cuales



	suelen tener menos apoyos de índole social o familiar.
Facultades/Departamentos universitarios	La calidad de las relaciones y la comunicación entre los estudiantes y el personal universitario puede ser una parte importante en el proceso de toma de decisiones y en la aparición de oportunidades laborales. Estas ventajas suceden con mayor probabilidad en grupos pequeños. La relación entre distintos sectores laborales y algunos departamentos universitarios colaboradores puede proporcionar una oportunidad de trabajo para los estudiantes no tradicionales.
Adaptación curricular al empleo, necesidades y aspiraciones profesionales de los estudiantes.	Algunas universidades se han esforzado en incorporar algunos aspectos relacionados con la empleabilidad en sus planes de estudios. Esto se realiza generalmente mediante módulos de inserción laboral. En algunos casos, los empleadores participan en el diseño curricular, y en algunos países como Polonia esta participación se ha implantado de manera obligatoria. Los diseños curriculares centrados en mejorar la empleabilidad también permiten, en algunos casos, la opción de elegir entre un mayor número de asignaturas y la inclusión de módulos no profesionales y transversales de desarrollo personal o de trabajo en equipo, para promover la empleabilidad de los graduados.

Para tener una idea del apoyo que ofrecen las universidades a los estudiantes, a continuación se muestran algunos ejemplos de casos de "buenas prácticas":

**Estudio de caso: Oficina de empleo en la Universidad de Warwick (Inglaterra)**



La Oficina de empleo en Warwick ha puesto en marcha algunas actividades para estudiantes no tradicionales. Una estrategia consiste en contactar a los estudiantes no tradicionales y decirles: "reconocemos que usted puede no estar tan familiarizado con ir a la universidad como en el caso de estudiantes cuyos padres han ido a la misma y nos gustaría ofrecerle mayor apoyo". Esto tuvo una buena aceptación por parte de los estudiantes. Se han realizado sesiones acerca de cómo redactar un CV con estudiantes adultos y se les permitió llevar a sus hijos con ellos. El objetivo fue destacar que si no han realizado una carrera tradicional porque tenían que encargarse de la crianza de sus hijos, entonces "pueden aprovechar la oportunidad de empleabilidad que les ofrece actualmente la universidad".

Algunos empleadores consideran que existen problemas con los estudiantes no tradicionales, ya que afirmaron que la universidad asume que una vez que estos estudiantes han entrado en la institución, se encuentran en las mismas circunstancias que el resto de estudiantes de clase media a los que ellos no pertenecen.

Anne encontró un gran apoyo por parte de la oficina de empleo y desarrollo de competencias, de la cual recibió consejos personalizados sobre su carrera universitaria de Derecho, por parte de un empleado especializado en esta área. Esta ayuda incluyó una guía útil sobre cómo presentar su CV, "porque no es lo mismo que solicitar un trabajo cualquiera", así como con respecto en qué ámbitos del Derecho presentarlo para obtener un mayor éxito. El asesor "dijo que, si vas a trabajar, debes buscar un empleo en una compañía media, porque si vas a las grandes empresas, vas a empezar desde un nivel muy bajo, y si vas allí, no vas a progresar. Lo que le está diciendo es que vaya a una empresa de nivel medio, para luego poder progresar". Anne informó que una ayuda adicional para su futura carrera surgió a través de participar en una cena con la Sociedad de Derecho, en la que pudo conocer a algunos empleadores. Este evento le dio mayor confianza, y le permitió averiguar, en conversaciones dentro de un contexto informal, con diversos miembros de gabinetes jurídicos, las cualidades que estaban buscando en los futuros entrevistados – de manera más concreta, estas fueron experiencias que van más allá del grado universitario. En este sentido, identificó que buscaban nuevos trabajadores con una "visión general", algo que, dada su experiencia en distintos tipos de empleo, le animaron a concluir: "Puedo hacerlo".



Además de las oficinas de empleo y los programas de acceso, las universidades han iniciado también varios tipos de eventos y colaboraciones, que resultaron útiles para los estudiantes. A continuación se describe una iniciativa en Portugal.

### ***Feria de empleo de la Universidad del Algarve (Faro, Portugal)***

Esta es una iniciativa muy reciente, que actualmente se encuentra en su segunda edición. Es una feria de empleo, organizada por la Universidad (en colaboración con el Sindicato de Estudiantes), con el objetivo de contribuir a la incorporación de graduados en el mercado laboral, proporcionando un acceso directo al empleo y al desarrollo de una carrera profesional. Actualmente cuenta con la participación de 30 empresas e instituciones, pero se espera que este número aumente en el futuro. Los estudiantes y graduados universitarios que participan en esta feria de empleo pueden encontrar diversas actividades. Hay espacios para exposiciones / stands para empresas; talleres dirigidos a estudiantes y graduados donde los temas de empleabilidad son el foco central; presentaciones formales, donde las instituciones explican sus objetivos y funciones, y dialogan con los participantes. También hay procesos de selección en directo. Los graduados deben enviar previamente su CV a las instituciones, que seleccionan a los candidatos y organizan entrevistas de trabajo durante la feria.

Este segundo año de feria (2017) incluye actividades adicionales como almuerzos de redes de trabajo, reservados a los representantes, empresas participantes y empresas del programa de Start-up y Spin-off de la Universidad del Algarve. Cada empresa o institución puede seleccionar cuatro personas para este almuerzo e invitar a graduados que han sido previamente seleccionados.

### **ENFOQUE EN LA CONTRATACIÓN, PRÁCTICAS Y EXPERIENCIA LABORAL**

Como se ha discutido anteriormente, una forma valiosa en la que las universidades pueden apoyar a los estudiantes que se encuentran en la transición hacia el empleo, una vez graduados, es a través de los programas dirigidos a la adquisición de experiencia laboral.

De nuevo, esto está desigualmente desarrollado en los diferentes participantes en nuestra investigación, pero es algo que casi todos los colegas con los que hablamos han considerado muy importante desarrollar. Algunos empleadores y estudiantes piensan que las universidades han perdido el contacto con el mundo real del trabajo y que necesitan un mayor equilibrio entre el conocimiento teórico y el práctico.



Creemos que, debido a la importancia dada a este aspecto, en la formación universitaria deberían reflejarse un poco más los programas de experiencia laboral.

En el caso de Polonia, la experiencia profesional es una parte esencial de los programas de estudio universitario, y existe una intensa cooperación entre los empleadores y los departamentos académicos. A pesar de este alto nivel de integración, hay cierta preocupación entre los socios relacionada con la calidad de la experiencia laboral que adquieren los estudiantes. Incluso en aquellas universidades donde se desarrollan iniciativas encaminadas a la colocación hay cierta preocupación por el hecho de que los estudiantes no tradicionales sean excluidos de estos programas, debido a sus compromisos de cuidados de otras personas u otros compromisos laborales. El valor de la experiencia laboral, y también de las variadas experiencias de estudiantes en dichas iniciativas, se ilustra en los estudios de casos siguientes de Polonia e Irlanda.

***Estudio de caso. Katarzyna y el valor de sus prácticas financiadas por la Unión Europea (Polonia).***

Katarzyna es graduada universitaria y vive en una pequeña población a unos 150 km de Wroclaw. Ella es la primera generación de su familia en cursar estudios universitarios. Ha participado en unas prácticas de un año, financiadas por la Unión Europea. A continuación, Katarzyna explica los beneficios del programa:

En mi opinión la mayor fortaleza de este programa de prácticas fue el hecho de que podía probar mis habilidades en una industria que era distinta de lo que yo estaba estudiando. Esto fue así porque las prácticas no estaban totalmente relacionadas con mi disciplina y tuve la oportunidad de ver por mí misma si trabajar en el sector de ventas y marketing era algo que pudiera hacer en el futuro y que, quizás, podría combinar con mi trabajo como profesora, tutora y terapeuta, y así ver si era posible combinar estas dos realidades, que en teoría son tan diferentes.

La empresa para la que estaba trabajando era en realidad un autónomo, que no tenía empleados, y fui contratada para ayudar a la persona que gestionaba la empresa. Esto fue otra fortaleza para mí, pues observé cómo esta persona creaba y desarrollaba su trabajo continuamente. Esta persona lo realizaba todo por sí misma, todas las responsabilidades recaían por tanto sobre ella. Así que tuve la oportunidad de experimentar en qué consiste crear su propio empleo, cómo crear una marca con una meta determinada. También pude observar de primera mano al jefe y sus responsabilidades. Asimismo, pude ver cómo es una



empresa desde un punto de vista organizativo. Por tanto, pienso que estas fueron las dos grandes fortalezas.

***Estudio de caso. Una historia sobre dos empleos.***

La investigación irlandesa nos da dos ejemplos de dos experiencias laborales muy diferentes:

María, una estudiante madura, primera generación de estudiantes proveniente de Europa del este, consiguió un muy deseado empleo en el último año de sus estudios en el Grado Universitario en Ciencias. El enfoque hacia el aspecto laboral de esta titulación fue clave en la atracción hacia el mismo de los estudiantes. María, que eligió de un modo muy estratégico esta titulación, explicó que la “salida laboral” fue una de las principales razones por las que escogió esta titulación. De hecho, dijo que no se podía imaginar una titulación que no tuviese salidas laborales. Comenta que esta carrera prepara a los estudiantes para encontrar empleo desde el primer año. Se les advertía a los estudiantes sobre el hecho de conseguir un empleo era una cuestión muy competitiva, y que los empleadores estarían observando los resultados académicos de los alumnos a lo largo de la titulación. Incluso empezaron a trabajar en la realización del CV y en la presentación a ofertas de trabajo a partir del segundo año. En la entrevista de seguimiento con María, resultó que había encontrado trabajo, aunque temporal, en el lugar donde realizaba las prácticas. María estaba muy contenta con esta situación, ya que se trataba de una pequeña compañía enfocada en aspectos científicos con clientes internacionales. El hecho de que la compañía fuese pequeña supuso que María estuviese involucrada en un abanico de actividades más allá de sus habilidades en ciencias, lo cual le permitió desarrollar importantes competencias de administración y dirección.

Por otra parte, otro estudiante de ciencias, Ronan, de clase trabajadora y con una minusvalía, luchó en su segundo año de carrera para encontrar una ocupación adecuada para él. Cuando la consiguió se encontró con que la experiencia fue muy pobre para él. Algo que le hace sentir que le perjudicó, no solo durante su etapa universitaria, sino que le dio muy poca esperanza laboral para el futuro. La minusvalía de Ronan le supone una dificultad en la interacción social con otras personas y, como él dice, encuentra las entrevistas y reuniones particularmente difíciles. Por tanto, esta experiencia laboral fue para él un desastre.





### 6.1.3 Apoyos más allá de la universidad

La universidad es, por supuesto, el lugar idóneo para buscar apoyos en tu búsqueda de un trabajo relacionado con tu titulación. Sin embargo, hay un amplio espectro de servicios y apoyos más allá de la universidad, que te pueden resultar de gran ayuda. En esta sección final resaltaremos algunos de los apoyos y procesos externos a la universidad que pueden ayudarte a facilitar la consecución de un empleo. Destacaremos a continuación algunos estudios de caso, que pueden ayudarte a ampliar tu idea sobre los lugares en los que conseguir apoyo o ayuda. Como primera idea, en la siguiente tabla te ofrecemos una visión general del tipo de apoyos y procesos que hemos ido encontrando en nuestra investigación, que pueden beneficiar a los estudiantes no tradicionales. Algunas de estas iniciativas son ofrecidas por el estado, otras por los empleadores y la sociedad civil, y muchas son una producto de la colaboración entre diversas entidades que están implicadas en el mundo del trabajo.

Apoyo	Válido para estudiantes no tradicionales
Discriminación positiva en procesos de selección	A pesar de que todos los empleadores manifiestan comprobar que sus procesos de selección están basados en los principios de igualdad, muy pocos trabajan activamente en la diversificación de su lugar de trabajo, mediante la adaptación de los procesos de selección, para que en ellos se reconozca “la igualdad de oportunidades”; el sistema existente raramente favorece a los graduados no tradicionales. Sin embargo, algunos empleadores parecen bastante preocupados en conocer las diferentes maneras de diversificación en los procesos de selección. Algunos de ellos, por ejemplo, han establecido objetivos en términos de selección para minorías étnicas.
Ayudas para Posgrados / Prácticas remuneradas (del estado y de los empleadores)	Las prácticas remuneradas son, normalmente, el siguiente paso para los graduados. Sin embargo, la baja remuneración de este tipo de trabajo es un obstáculo real para los graduados no tradicionales, que suelen estar sometidos, por lo general, a mayor presión para alcanzar una remuneración óptima después de años de bajos ingresos en la Universidad. Sin embargo, hay ejemplos en España de fondos patrocinados por la UE y el gobierno que "complementan" los salarios relativamente bajos de estas ayudas. Dicha financiación abre la posibilidad de las prácticas a muchos graduados no



	tradicionales.
Orientación profesional no universitaria (Servicios estatales de orientación profesional)	Algunos graduados han encontrado la información de la guía de educación para adultos, que en un principio los llevó a la universidad, muy útil para conseguir trabajo en las diferentes opciones que les ofrece su carrera, una vez concluidos sus estudios universitarios.
Redes (de apoyo)	Como hemos visto, algunas universidades trabajan en colaboración con los empleadores y los sindicatos de estudiantes para brindar mayores oportunidades a los no tradicionales para desarrollar redes de apoyo.
Apoyo específico para estudiantes no tradicionales.	Hay algunos ejemplos interesantes de organizaciones que trabajan en el apoyo de grupos específicos de estudiantes no tradicionales y en el desarrollo de sus carreras. Por ejemplo, AHEAD en Irlanda apoya a estudiantes y graduados con discapacidad durante y después de la Universidad. Han trabajado, también, con una serie de empleadores para desarrollar prácticas que se adapten a las necesidades individuales, experiencias y fortalezas de los graduados con discapacidad. Algunos sindicatos ya están empezando a tomar nota del impacto del empleo precario en el desarrollo de las trayectorias profesionales.
Programas de posgrado que sirven al sector en lugar de a los empleadores	Hay evidencias de que algunos programas de posgrado que ofrecen oportunidades para que los graduados desarrollen su aprendizaje en un contexto vocacional, suelen ser ofrecidos por organizaciones sin ánimo de lucro del sector y están diseñados para mejorar la capacidad del sector a largo plazo, más que para las necesidades de un empleador individual.
Servicios de empleo comunitario	Algunos graduados han encontrado útil involucrarse con servicios de empleo y de formación comunitarios, para mejorar ciertas habilidades laborales o como forma de acceder a oportunidades de trabajo en red.



## **ESTUDIO DE CASO UNO – ESPAÑA:**

### EXPERIENCIAS PROFESIONALES PARA EL EMPLEO (EPES) DEL PROGRAMA “ANDALUCÍA ORIENTA”

Este programa se centra en la mejora de la empleabilidad de los desempleados, a través de prácticas en empresas y tutorías personalizadas. Los objetivos del programa son facilitar el acercamiento al mundo laboral y proporcionar el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales. Las acciones EPES van dirigidas a desempleados que están en los dos primeros años de acceso al mercado laboral y que carecen de experiencia laboral en el campo profesional en el que quieren insertarse. Los requisitos del programa son: a) que los candidatos hayan finalizado una formación reglada o bien una Formación para el Empleo; b) que estén inscritos en Andalucía Orienta, lo cual demuestra una Búsqueda Activa de Empleo.

Se ha elegido esta actividad como “buena práctica” por varias razones:

Las entrevistas a graduados ponen de manifiesto que una de las principales barreras para acceder a un empleo es la ausencia de experiencia profesional. Esta acción incide específicamente en este condicionante.

La acción prioriza a tres colectivos (minorías étnicas, personas con discapacidad y grupos en riesgo de exclusión social) incluidos dentro del grupo de no tradicionales.

Aunque las prácticas no implican relación laboral con la empresa, están remuneradas con una beca de asistencia y, a veces, de desplazamiento.

El servicio pone en relación a las personas desempleadas con empresas de la zona para desarrollar una actividad laboral por un período máximo de 6 meses. El contacto con un centro de trabajo favorece un acercamiento a la cultura del mundo laboral, el conocimiento del contexto profesional relacionado con la titulación universitaria y la integración en la estructura, normas y valores de una organización. En muchos casos, tras la realización de la práctica, la empresa puede ofrecer un contrato de trabajo.

Un aspecto a destacar son las tutorías personalizadas al candidato por parte de intermediadores laborales expertos que ayudan a sacar el máximo partido de la experiencia de prácticas (para ambas partes: empresa y alumno). Por una parte, el tutor pone en valor las ventajas que estos colectivos en riesgo de exclusión laboral pueden aportar a la empresa, así como los beneficios en su posterior contratación: el reconocimiento que puede suponer para la empresa



colaboradora como empresa Socialmente Responsable que ofrece oportunidades de formación práctica a los alumnos en sus centros de trabajo; y por supuesto, también la oportunidad de conocer y formar en su cultura empresarial a futuros empleados para la empresa. Por otra parte, el tutor realiza un trabajo de asesoramiento a los candidatos, para que estos puedan pulir aquellas competencias de empleabilidad que necesitan mejorar. Además, semanalmente el programa contempla tutorías grupales de todas las personas que coinciden en el tiempo realizando prácticas, aunque sean perfiles profesionales distintos y estén en empresas distintas. Se trabaja en grupo la mejora de la empleabilidad, enriqueciéndose el grupo con la sinergia generada del intercambio de experiencias, opiniones y culturas de las distintas empresas en las que se realizan las prácticas.

### **ESTUDIO DE CASO DOS – IRLANDA:**

#### ONG CON UN PROGRAMA INNOVADOR PARA GRADUADOS

El equipo de investigación irlandés se puso en contacto con una ONG que lleva a cabo un programa de contratación para graduados que difiere en varias formas de los programas de otros empleadores en el sector comercial y público. Esta ONG admite alrededor de doce graduados cada año, que tienen experiencia en ciencias sociales, sociología o cuidado social. La organización es muy clara con los solicitantes, ya que no tienen la capacidad de contratar a los graduados a tiempo completos a la finalización del programa. En cambio, ofrecen un salario digno de doce meses y una gama de experiencias y de formación extremadamente ricas en su campo, que será muy valiosa para los graduados de disciplinas académicas que tradicionalmente tienen tasas de desempleo más altas. El programa es muy útil para los graduados que asisten, de cara a competir posteriormente en el proceso de búsqueda de empleo en el sector del trabajo social. En muchos sentidos, la ONG considera que están formando a graduados, no para sí mismos, sino para el sector.

#### **Actividad 6.2 Cuestión de estudios para profundizar**

Completar un análisis de tu entorno inmediato - indicar dónde los graduados pueden obtener más apoyo en la búsqueda de trabajo, y lo que les impide aumentar la empleabilidad de los graduados en su entorno.



### **Actividad 6.3 - Reflexiones finales**

Hemos cubierto mucho en esta guía y puedes encontrar que tienes más preguntas que respuestas a medida que llegamos al final. Para nosotros, este es un resultado positivo, ya que sugiere que la guía ha ayudado, aunque sea un poco, a empezar a pensar críticamente sobre tu trayectoria profesional. Existen, sin duda, cosas que puedes hacer para mejorar tus posibilidades de desarrollar el tipo de carrera que deseas. Sin embargo, es difícil hacer esto solo, es importante reconocer que muchos de los desafíos a los que te enfrentas son los propios de los contextos sociales, económicos y culturales en los que vives.

Como reflexión final, lee de nuevo todas las entradas de tu diario. ¿Cuáles son los temas que emergen de tu propia escritura? ¿A qué cosas vuelves en tus reflexiones? ¿De qué manera, pueden las cosas que has aprendido ayudarte a comenzar a ver formas de mejorar en el desarrollo de tu carrera? ¿Cuáles son tus siguientes pasos?

Esperamos, y te animamos, a que utilices tú Diario de Desarrollo Profesional en el futuro y que se convierta en una herramienta para superar algunos de los desafíos que supone hacer una Carrera, a los cuales nos enfrentamos a lo largo de nuestras vidas.

### **Actividad 6.4**

Si has estado trabajando con un grupo, utiliza tu diario final para discutir sobre lo que el grupo ha aprendido. También podéis tratar la manera de brindaros apoyo mutuo en el futuro y, de ser así, cómo lo haríais.

*¡No estás solo!, puedes compartir cualquier reflexión o aprendizaje que esta guía te haya proporcionado en la cuenta de EMPLOY en twitter:*



**@EMPLOY2016**



**@EMPLOY2016**



**EMPLOY**



**Erasmus+**

