

# EMPLEABILIDAD, POLÍTICA Y ESTUDIANTES NO TRADICIONALES

## POLÍTICAS Y BUENAS PRÁCTICAS PARA EMPLEADORES DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS

Proyecto EMPLOY: Mejora de las transiciones de los  
estudiantes no tradicionales para favorecer el acceso al  
mercado de trabajo cualificado



# EMPLOY

Todos los empleadores quieren una fuerza de trabajo altamente motivada y preparada con las habilidades y aptitudes para hacer bien su trabajo. También generalmente quieren tratar a las personas de manera justa. Esto debería significar que contratan a las mejores personas, independientemente de su origen. Sin embargo, como ha confirmado nuestra propia investigación y como han demostrado estudios anteriores, los titulados con perfiles desventajados y no tradicionales tienen peores resultados en el mercado laboral que los candidatos con cualificaciones similares procedentes de entornos más favorecidos.

Las universidades tienen una responsabilidad clave para ayudar a mejorar las perspectivas de la carrera profesional y laboral de todos sus graduados. Los propios estudiantes y graduados deben asegurarse de que están bien informados sobre el mercado de trabajo para graduados y que se encuentran bien situados para encontrar empleos adecuados a sus competencias y cualificaciones. Pero promover la empleabilidad de los graduados no tradicionales es una responsabilidad colectiva, y las decisiones y acciones de los empleadores son importantes.

Este folleto complementa otras publicaciones de nuestro proyecto, mostrando cómo los empleadores pueden influir positivamente en los itinerarios de los graduados no tradicionales. Nos basamos en los resultados del proyecto EMPLOY, un estudio europeo que se propuso promover la empleabilidad de los estudiantes no tradicionales investigando las opiniones y experiencias de los estudiantes, explorando la influencia de factores tales como la edad, la clase, el origen étnico, el género y la discapacidad en el empleo de los graduados, e identificando políticas y prácticas que apoyan la empleabilidad de los estudiantes no tradicionales.

### Voces de los estudiantes

Un tema recurrente en las entrevistas con muchos estudiantes no tradicionales es

que se enfrentan a desafíos diferentes a los de los estudiantes tradicionales. En particular, se enfrentan a una espera más larga antes de encontrar su camino hacia una carrera profesional y laboral en un empleo cualificado y pertinente a los estudios realizados. Son conscientes de las barreras que pueden impedirles aprovechar al máximo sus talentos.

### Perspectivas de los empleadores

Los empleadores que habían contratado graduados no tradicionales hablaron muy bien sobre los beneficios empresariales derivados de esa decisión. Entre los elementos positivos que aportaron los graduados no tradicionales, se incluían los siguientes:

- experiencia laboral previa, que incluía una relativa madurez para el trabajo, así como competencias específicas, incluidas las habilidades de comunicación.
- la experiencia de vida, que puede producir una mayor comprensión de las situaciones de los clientes, así como cualidades tales como la resiliencia.
- la diversidad de orígenes y de contextos, ayudando a asegurar una fuerza de trabajo graduada que refleje la sociedad actual en su diversidad y pluralidad.
- diversidad de experiencias, enriqueciendo la comprensión y la cultura de las empresas e instituciones.
- fidelidad tanto al campo profesional correspondiente como al empresario.

### Obstáculos en las carreras laborales de los graduados

Diferentes grupos de estudiantes no tradicionales pueden enfrentarse a barreras muy diferentes para acceder al mercado de trabajo cualificado. Algunos desafíos pueden ser compartidos por

la mayoría, si no por todos ellos. Por ejemplo, la falta de modelos de conducta, pocos contactos y redes sociales en la industria, prácticas no remuneradas e incluso prejuicios directos basados en la edad, la clase, el género, la etnia y la discapacidad. Pero otros son específicos de un grupo en particular, o de países particulares. Por ejemplo, los adultos son menos flexibles y a menudo están vinculados a una localidad, lo que les limita la capacidad para ser móviles en el mercado laboral.

Algunos obstáculos pueden ser abordados por los propios estudiantes, que se preparan mejor para el mercado de trabajo de los graduados; o por las universidades, que organizan mejor el apoyo a estos estudiantes; o por la participación activa de las asociaciones de estudiantes. Sin embargo, las opciones y acciones de los empleadores también son decisivas para asegurar que hagan el mejor uso posible de todo el talento disponible y que tengan una fuerza laboral inteligente, diversa e inclusiva.

### Recomendaciones

1. Aumentar la concienciación del personal de recursos humanos y de contratación sobre los retos a los que se enfrentan los estudiantes no tradicionales en el proceso de contratación.
2. Promover la inclusión, en lugar de la exclusión, a través de un compromiso con el objetivo de equidad en el proceso de contratación y en el lugar de trabajo, procurando promover oportunidades para los estudiantes no tradicionales.
3. Identificar, promover y hacer un seguimiento de los objetivos para la contratación de graduados no tradicionales.
4. Dentro de la publicidad de las ofertas de empleo, fomentar las candidaturas de graduados de procedencia no tradicional.
5. Construir y profundizar las relaciones con los servicios de orientación laboral y con otros departamentos de las instituciones, para favorecer el conocimiento y la comprensión recíproca entre el mundo académico y el mundo del trabajo, con el fin de promover la transición de los estudiantes al mercado laboral.
6. Promover prácticas que atiendan a cuestiones de equidad - por ejemplo, las prácticas son supervisadas cuidadosamente para asegurar que no estén sirviendo para aumentar la división o la desigualdad entre estudiantes tradicionales y no tradicionales.
7. Promover prácticas de trabajo flexibles, que sirvan para sacar el máximo provecho de los empleados y, al mismo tiempo, sean compatibles con sus obligaciones familiares, para favorecer la conciliación entre vida personal y vida laboral.
8. Mejorar las relaciones con las asociaciones y grupos de las instituciones de enseñanza superior que se dirigen a las minorías.
9. En los casos en que se establecen relaciones con asociaciones estudiantiles tradicionales específicas, intentar investigar cómo pueden vincularse estas asociaciones con los grupos minoritarios y no tradicionales.
10. Compromiso, dentro de los procesos de contratación, con la diversidad y con el empoderamiento de los grupos más vulnerables.

Puede encontrar más información sobre el Proyecto EMPLOY en nuestra web:  
<http://employ.dsw.edu.pl>



**EMPLOY**

Sitio web del proyecto EMPLOY: [employ.dsw.edu.pl](http://employ.dsw.edu.pl)  
En Twitter: [@EMPLOY2016](https://twitter.com/EMPLOY2016)