



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Máster Psicopedagogía

2014 – 2015

**Estudio de las necesidades de orientación
académicas y profesionales de los
estudiantes de 3º de Educación Primaria
e Infantil de la Facultad de Educación y
Trabajo Social**

Autora: María Martín Catalina

Tutora: Mónica Casado González

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO 2. PLANTEAMIENTO GENERAL	8
2.1. Interés del problema de estudio	8
2.2. Formulación de la hipótesis y del objetivo	12
2.3. Planteamiento general de la investigación	14
CAPÍTULO 3. APORTACIONES TEÓRICAS	16
3.1. Introducción	16
3.2. Perfil de los estudiantes universitarios	16
3.3. Marco general de la orientación	18
3.4. La orientación en el sistema educativo	26
3.5. Definición de competencias y empleabilidad	30
CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA	35
4.1. Introducción	35
4.2. Metodología inicial	35
4.3. Población de estudio y muestra	36
4.4. Categorías. Definición	36
4.5. Elaboración de los cuestionarios	37
4.6. Tratamiento inicial de la información recogida en los cuestionarios	43
CAPÍTULO 5. DATOS Y RESULTADOS	45
5.1. Introducción	45
5.2. Presentación y discusión de los datos	45
CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES	72
6.1. Conclusiones	72
6.2. Propuestas para líneas futuras de investigación	75
CAPÍTULO 7. BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXOS	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema general del planteamiento de la investigación.	15
Figura 2. Etapas del Modelo de Programas	26
Figura 3. Esquema general de las aportaciones teóricas a la investigación	34
Figura 4. Esquema general de la metodología utilizada	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Términos más utilizados en relación a la Orientación Psicopedagógica (Bisquerra, 1991: 1-2)	19
Tabla 2. Principios de la orientación (Miller, 1968 en Santana, E. 2007, pp. 124-125)	23
Tabla 3. Número de personas de cada sexo dentro del total de la población encuestada.	46
Tabla 4. Número de personas que ha accedido al Grado de Educación Primaria o Infantil desde un Ciclo Formativo de Grado Superior.	48
Tabla 5. Porcentaje de estudiantes que están trabajando o que se encuentran desempleados actualmente.	51

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Edad de los encuestados.	46
Gráfico 2. Grado de Educación en el que están matriculados (Infantil o Primaria)	47
Gráfico 3. Distribución de los alumnos del Grado de Educación Primaria en las especialidades elegidas dentro de este Grado.	47
Gráfico 4: Número de alumnos que desean continuar con otra carrera o especialidad al finalizar la actual.	49
Gráfico5: Número de alumnos que quiere estudiar un Máster al finalizar la carrera.	49
Gráfico 6: Número de alumnos que tienen experiencia laboral y que no tienen experiencia.	50
Gráfico 7: Experiencia laboral de los alumnos según la edad.	51
Gráfico 8: Número de personas que conocen los requisitos en los que inciden las empresas en la selección de personal atendiendo a si poseen o no experiencia laboral.	52

Gráfico 9: Número de alumnos que conocen lo que es un proceso de selección de personal atendiendo a si poseen o no experiencia laboral.	53
Gráfico 10: Número de estudiantes que saben cómo enfrentarse a una entrevista de trabajo atendiendo a si tienen o no experiencia laboral.	54
Gráfico 11: Número de estudiantes que saben cómo enfrentarse a una entrevista de trabajo atendiendo a la edad de los mismos.	55
Gráfico 12: Conozco los distintos tipos de pruebas en el proceso de selección de personal	56
Gráfico 13: Conozco la importancia del lenguaje no verbal en una entrevista de selección de personal.	57
Gráfico 14: Sé cómo realizar un autoanálisis de mis características personales.	57
Gráfico 15: Sé cómo elaborar un currículum vitae.	58
Gráfico 16: Respuestas al ítem “ <i>sé cómo elaborar una carta de presentación</i> ”	59
Gráfico 17: Sé dónde buscar las ofertas de trabajo.	60
Gráficos 18 y 19: Conozco técnicas activas de búsqueda de empleo y sé utilizarlas.	61
Gráficos 20 y 21: Conozco las técnicas pasivas de búsqueda de empleo y sé cómo utilizarlas.	62
Gráfico 22: Sé valorar un puesto de trabajo en función de mi formación y experiencia	63
Gráfico 23: Conozco las opciones académicas que existen al finalizar mis estudios.	64
Gráfico 24: Conozco cómo funciona el sistema de oposiciones.	65
Gráfico 25: Conozco los requisitos que he de cumplir para acceder a un Máster.	66
Gráfico 26: Conozco las salidas profesionales a las que puedo acceder con el Grado de Educación Infantil o Primaria.	67
Gráfico 27: Conozco las salidas profesionales a las que puedo acceder si continúo mis estudios con un Postgrado.	67
Gráficos 28 y 29: Conozco la oferta de Masters de la UVA en relación a mis estudios. Conozco la materia que se estudia en los Masters ofertados en la UVA	68
Gráfico 30: Conozco las salidas laborales a las que me permiten acceder los Master ofertados en la UVA.	69
Gráfico 31: Conozco las diferentes becas que se ofertan con mis estudios	70
Gráfico 32: Conozco la duración de un Máster.	70

RESUMEN

En la actualidad, la crisis que sufre nuestro país ha propiciado que se realicen recortes en numerosos puestos de trabajo, uno de ellos ha sido en el cuerpo de maestros de Educación Infantil y Primaria. Este hecho ha supuesto que el número de maestros sea excesivo y les dificulte la búsqueda de trabajo en el ámbito para el que se han formado.

Esta razón ha favorecido a que muchos de los estudiantes se planteen la realización de otros estudios que complemente su formación o, por el contrario, decidan comenzar en el mundo laboral.

En relación a ello, en este trabajo se pretende conocer las expectativas de los jóvenes al finalizar sus estudios para poder trabajar, desde el ámbito de la Orientación, un Programa adaptado a las necesidades informativas que puedan tener.

Palabras clave: orientación, programa, maestros, formación y mundo laboral.

ABSTRACT

Nowadays, our country is suffers a crisis and it has caused there isn't work for everyone, like the teachers work. Actually the number of teachers unemployed is excessive and is more difficult search a job in the same way as they profession.

This reason had favored that many of the students consider continue whit the education or, on the contrary, they choose to find a job.

Regarding with the previous paragraph, this work pretends know the young people expectations when they finish their degrees. From orientation field, we pretend make a programme adaptive to informative needs that the students may have.

Key words: orientation, programme, teachers, formation and work world.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

El Trabajo Fin de Máster (TFM) es una de las asignaturas obligatorias perteneciente al Máster de Psicopedagogía de la Universidad de Valladolid.

El tema elegido para este TFM se ubica dentro de las líneas de investigación propuestas por las áreas para la realización de los trabajos de fin de máster. En concreto, este trabajo se encuentra siguiendo una de las líneas planteadas por la Dra. Mónica Casado González, la Orientación y asesoramiento para la empleabilidad, quien se encarga de la tutorización del mismo desde el Departamento de Pedagogía.

En el presente Trabajo Fin de Máster pretendo realizar una investigación de las necesidades que los estudiantes tienen en cuanto a información relacionada con las diferentes opciones académicas que tienen una vez hayan finalizado sus estudios o las estrategias con las que cuentan para poder enfrentarse al mundo laboral.

CAPÍTULO 2. PLANTEAMIENTO GENERAL

2.1. INTERÉS DEL PROBLEMA DE ESTUDIO

Como estudiante a lo largo de estos años se me han planteado situaciones en las que tenía que realizar una elección, en bachillerato elegir entre ciencias o letras, al terminar esta etapa elegir una carrera y, una vez en ella, encauzar los estudios para, cuando estos terminen, poder trabajar en un puesto adecuado a mí. Como consecuencia de estas elecciones se plantean dudas de tipo académico que debemos resolver para poder alcanzar nuestro “futuro deseado”.

Con “futuro deseado” hago referencia a la profesión a la que nos gustaría poder dedicarnos, para ello debemos conocer que competencias son las que debemos desempeñar en dicho puesto de trabajo, qué estudios son los que se requieren y qué pasos debemos seguir para poder alcanzarlo.

En la situación actual de nuestro país, no todos podemos llegar a conseguir dicho futuro deseado, por esa razón también es conveniente conocer aquellas salidas profesionales a las que podemos optar con los estudios que hemos realizado o con qué estudios podemos complementar la formación y de qué manera se nos ampliarían las salidas profesionales.

A partir de esta necesidad, a lo largo de este trabajo planteo una pequeña investigación en la que trato de conocer las necesidades de orientación que los alumnos tienen en lo que respecta a su elección, la información que tienen sobre las diferentes estrategias de búsqueda de empleo y sus expectativas académicas al finalizar los estudios de Grado. Los datos recogidos y su análisis nos ayudarán para el planteamiento de un Programa de Orientación Académica y Profesional en la Universidad con el objetivo de solventar las necesidades que se observen en los estudiantes.

Para ello, se debe tener claro que se entiende por orientación. Álvarez y Bisquerra (2012) definen la orientación como un proceso de ayuda a todas las personas y en todos los aspectos del desarrollo a lo largo de toda la vida. Señalan también, que esta palabra suele utilizarse acompañada de algún calificativo: orientación profesional, orientación vocacional,

orientación académica, orientación escolar, etc. En este trabajo nos centraremos sobre todo en la orientación académica y profesional.

Siguiendo con estos autores, debemos tener en cuenta que la orientación académica tiene lugar en un contexto formal, en nuestro caso la Universidad.

Como se ha mencionado, a partir del conocimiento de las necesidades que tienen los estudiantes de la Facultad de Educación de Valladolid, se pretende plantear la elaboración un POAPU (Programa de Orientación Académica y Profesional en la Universidad) que nos permita orientar y ayudar a los estudiantes en las diferentes opciones académicas a las que pueden optar y las estrategias y métodos de búsqueda de empleo teniendo como finalidad la mejora de su empleabilidad.

García y Pérez (2008) hacen referencia al Real Decreto 56/2005 de 21 de enero, por el que se regulan los estudios universitarios oficiales de Postgrado, señalando la preocupación y orientación que establece el sistema hacia la empleabilidad de los graduados. El real Decreto afirma que “La nueva organización de las enseñanzas incrementará la empleabilidad de los titulados al tiempo que cumple con el objetivo de garantizar su compatibilidad con las normas reguladoras de la carrera profesional de los empleados públicos”. Estos mismos autores mencionan la definición de empleabilidad que dieron Hilage y Pollard (1998) como “la capacidad de obtener un empleo, mantenerlo y obtener un nuevo empleo si se requiere”. Por tanto la empleabilidad comprende las competencias profesionales que el individuo posee y que se valoran en el mercado de trabajo, estas competencias han de ayudarle a buscar un empleo y conseguirlo, para lo cual necesitan estrategias de búsqueda de trabajo, y saber mantenerlo, para lo que les será útil a los estudiantes poseer las competencias determinadas a su profesión.

A todo lo anterior, añadir una serie de factores que justifican la necesidad y la importancia de la orientación a considerar y que Álvarez y Bisquerra (2012, p. 27) mencionan como:

- La necesidad de todo individuo de tomar decisiones vocacionales y de cualquier otro tipo. Esto significa orientación.
- La creciente complejidad de la estructura de estudios y profesiones (incluyendo Formación Profesional, estudios universitarios, estructura del sistema educativo,

profesiones, etc.), lo cual hace difícil para el individuo conocer el amplio abanico de posibilidades y organizar los datos necesarios para tomar decisiones.

- La necesidad de un autoconocimiento y el desarrollo de una autoestima como factores condicionantes del desarrollo personal.
- Una necesidad de búsqueda de valores que den sentido a la vida.
- Los rápidos cambios tecnológicos que exigen una adaptabilidad y una capacidad de respuesta por parte del sujeto.
- Un compromiso de la sociedad para desarrollar todos los talentos, incluyendo las minorías.
- El desarrollo personal en sentido amplio, más allá de las materias académicas, lo cual implica un desarrollo social, emocional, moral, etc.

Al tratarse la Universidad el contexto en el que se centra este trabajo es conveniente proponer una orientación combinada académica y profesional.

Referente a este tipo de orientación y su terminología, comentar que según Álvarez (1995) es común que se utilicen dos denominaciones en este campo, la <<Orientación Profesional>> y la <<Orientación Vocacional>>. Este mismo autor, realiza una diferenciación entre ambos conceptos, deduce que la Orientación Profesional incide más sobre la actividad o profesión y que la Orientación Vocacional está más relacionada con el proceso. Por otra parte, Bisquerra (1991) recuerda que la Orientación surgió en sus orígenes como orientación vocacional (vocational guidance) con Parsons en 1908, pero que en los países europeos y países con lenguas latinas se ha utilizado el término de Orientación Profesional. Parsons (1908), citado por Bisquerra (1991), resalta la importancia que tiene la profesión en la vida de una persona, ya que de esta va a depender tanto su horario, su lugar de trabajo, el tiempo libre, las relaciones sociales,... por ello es importante que las decisiones vocacionales que tome una persona, ya que estas pueden influir de una manera positiva o negativa en la vida del individuo.

Ya Rodríguez Moreno (1992), en Álvarez (1995, p. 33), describe la orientación vocacional como alguno de los siguientes términos:

- Programa sistemático de información y experiencias educativas y laborales coordinadas con la labor del orientador, planificadas para auxiliar el desarrollo vocacional de una persona.

- Parte principal de la educación vocacional que integra familia, comunidad y escuela para auxiliar en el aprendizaje de la autodirección.
- Conjunto de procesos, técnicas y servicios múltiples planificados para ayudar a una persona a conocerse a sí misma, a actuar en consecuencia, a conocer las oportunidades del mundo laboral, educativo y del ocio, y a desarrollar destrezas para tomar decisiones cara a organizarse la propia vida profesional.

Desde el contexto en el que se centra este trabajo, entendemos la orientación como una ayuda a los estudiantes para informarles de las opciones académicas y laborales a las que pueden optar, así como de los métodos de búsqueda que puede utilizar. No sólo centrandó la Orientación como un sistema de información de las diferentes opciones sino también como un proceso de ayuda para los estudiantes para que tomen conciencia del proceso en el que se encuentran y de la importancia de la profesión para una persona, lo cual requiere el conocimiento de uno mismo.

Álvarez (1995) hace referencia a la importancia de este tipo de orientación como un hecho puntual y de ayuda que se le da al individuo cuando este se encuentra en un momento de elección de estudios y vocacional. También plantea la Orientación Profesional como desarrollo de la carrera. El término de carrera lo define Bisquerra como la secuencia de posiciones ocupadas por una persona a lo largo de la vida y no como una carrera universitaria, es decir, podemos entender por carrera el rol de estudiante, empleado, profesional,... este concepto abarca todos los aspectos de la persona a lo largo de la vida, poniendo especial atención a los períodos de transición donde el individuo debe afrontar algún tipo de toma de decisiones trascendente (entrada al mundo del trabajo, inserción profesional, etc).

Rodríguez, Álvarez et al. (2004) hacen un pequeño recorrido del origen y del desarrollo de la tutoría en la Universidad, haciendo hincapié en la importancia que tiene la tutoría en el ámbito universitario, ya que una de las funciones que tienen los profesores como docentes es conseguir que los alumnos adquieran las competencias profesionales que se demandan en el mercado laboral. Desde una perspectiva global, estos autores diferencian tres modelos relacionados con los diferentes marcos de la Universidad desde los que se puede utilizar la tutoría (modelo académico, modelo de desarrollo personal y modelo de desarrollo profesional). El último modelo, de desarrollo profesional, hace referencia a la importancia que tiene que el alumno salga preparado para enfrentarse al mercado laboral. Basándonos en esta importancia, se pretende formar a los universitarios a que ellos mismos sepan mantenerse

competentes en el mercado laboral de manera permanente. *El alumnado universitario ha de poder ensayar y practicar de forma real y a la vez tutorizada las capacidades y competencias necesarias para integrarse profesionalmente a la sociedad* (Rodríguez, Álvarez et al. 2004, p.36).

En la Universidad de Valladolid se puso en marcha el Programa Orienta durante los años académicos 2009-2010 y 2010-2011. Este programa consistía en poner a disposición de los alumnos de primer año de carrera un profesor-tutor que les ayudase en el desarrollo de los estudios y de la vida universitaria. La acción tutorial que planteaba este programa implicaba lo siguiente:

- Una relación tutor-estudiante basada en la confianza y compromiso recíproco.
- Un apoyo y asesoramiento al estudiante.
- Una asistencia a las reuniones programadas y una valoración del estudiante de las recomendaciones dadas por el tutor, siendo aquél libre, en cualquier caso para adoptar sus propias decisiones.
- Tanto tutor como estudiante guardarían confidencialidad sobre los asuntos tratados entre ellos.
- Una evaluación del programa una vez finalizado en curso académico.

Por todo lo expuesto como presentación del interés que tiene el tema trabajado, lo que se pretende es conocer las necesidades de orientación que tienen los alumnos de la Facultad de Educación y Trabajo Social. A lo largo del trabajo se presentarán las aportaciones teóricas en las que se fundamentarán los resultados obtenidos con el cuestionario que se ha elaborado para conocer dichas necesidades. El estudio que se realiza en este trabajo está dirigido a la realización de un Programa de Orientación Académica y Profesional Universitario (POAPU).

2.2. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS Y DEL OBJETIVO

De acuerdo a lo expuesto en el apartado anterior, este trabajo se centra en el estudio de las necesidades de orientación que puedan llegar a tener los alumnos de Educación Primaria e Infantil de la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid.

Al referirnos a necesidades de orientación de los alumnos hablamos de las estrategias de búsqueda de empleo que conocen y las expectativas que tienen en lo que se refiere a su futuro académico, estudiando a partir de sus respuestas las necesidades que tienen de información en cada uno de estos temas. Utilizando estas necesidades procederé a la elaboración de la propuesta del Programa de Orientación Académico y Profesional que nos permita trabajarlas mejorando la empleabilidad de los alumnos.

Por lo enunciado hasta ahora, la hipótesis de trabajo que se plantea es la siguiente:

Los estudiantes de los Grados de Educación Infantil y Primaria de la Facultad de Educación y Trabajo Social presentan una serie de necesidades informativas que podrían ser solventadas con la instauración de un programa de Orientación que cubra los niveles académicos y profesionales de los alumnos mejorando su nivel de empleabilidad.

Entendemos por “necesidades informativas” la diferencia existente entre lo que conocen y la necesidad de información sobre estrategias que les ayude a buscar un empleo, a enfrentarse a una entrevista de selección o a cómo elaborar un currículum de forma correcta.

El objetivo general que se plantea en esta investigación es:

Conocer que necesidades de orientación presentan los estudiantes de Grado de Educación Infantil y Primaria de la Facultad de Educación y Trabajo Social para concluir con la propuesta de un Programa de Orientación Académico y Profesional Universitario (POAPU).

De este objetivo obtenemos una serie de objetivos más específicos que nos ayudarán en la realización de la revisión bibliográfica y poder llegar a la consecución de las conclusiones pertinentes a este estudio.

1. Conocer las expectativas académicas y/o profesionales de los estudiantes de Grado de Educación Infantil y Primaria al finalizar sus estudios en la facultad.
2. Estudiar las estrategias que tienen los alumnos de ambos grados para la búsqueda de un empleo acorde a sus intereses.

2.3. PLANTEAMIENTO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

Para llevar a cabo la investigación nos planteamos en primer lugar la realización de una revisión bibliográfica sobre los principales temas que influyen en el estudio para centrar el interés de nuestro problema de estudio. Ante el planteamiento de la hipótesis y el objetivo se tomó la decisión de realizar un cuestionario con el que poder conocer las necesidades que los alumnos presentan en cuanto a sus expectativas académicas y su conocimiento de las diferentes estrategias que les permita enfrentarse a la vida laboral.

En el tercer capítulo, se realizará una síntesis de investigaciones relacionadas con la orientación, los modelos de orientación, centrándonos en el modelo de programas y los pasos que han de seguirse en su elaboración. Se trabajarán también los conceptos de empleabilidad, capacidades, destrezas, el autoconocimiento...

En el cuarto capítulo se describe la metodología utilizada para llevar a cabo esta investigación. A partir del marco teórico inicial se diferencian dos categorías a partir de las cuales se desarrolla el cuestionario utilizado como instrumento de recogida de datos. En este mismo capítulo se describe la población utilizada como muestra de estudio y la elaboración y aplicación del cuestionario.

Una vez recogidos los resultados, se presentan en el quinto capítulo las gráficas referentes a cada una de las preguntas planteadas en el cuestionario así como una explicación propia de cada una de estas.

En el último capítulo se presentan las conclusiones obtenidas, relacionando el marco teórico con los resultados obtenidos. En este mismo capítulo aparecen también las implicaciones que puede tener este trabajo para futuros trabajos o investigaciones.

Planteamiento de la investigación

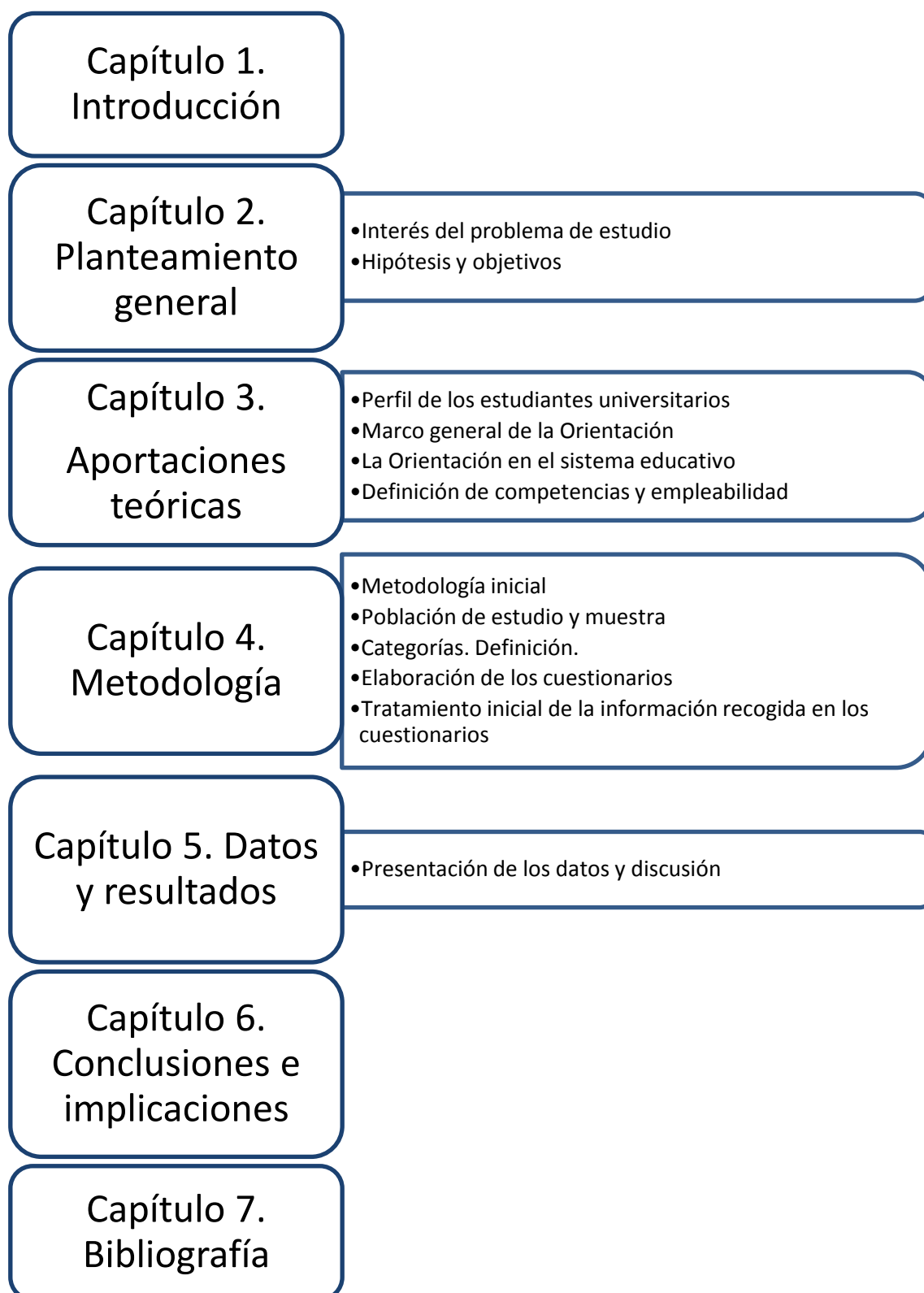


Figura 1. Esquema general del planteamiento de la investigación.

CAPÍTULO 3. APORTACIONES TEÓRICAS

3.1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo nos centraremos en hacer un breve resumen de todas aquellas investigaciones relacionadas con el objetivo de este trabajo.

Teniendo en cuenta que el foco del estudio está centrado en la orientación se realizará un pequeño estudio de los antecedentes que describen este término. Asimismo y en base a esto, revisaremos la orientación en el sistema educativo con el objetivo de conocer cuál es su situación y la importancia que esta tiene en dicho sistema.

Conociendo el perfil de los estudiantes universitarios, se describen al final las competencias y el término de empleabilidad y su importancia en la sociedad actual, ya que la orientación en este caso tiene como fin perseguir la empleabilidad de los alumnos universitarios para su posterior acceso al mundo laboral.

Debido al gran nivel de investigaciones relacionadas con el objetivo del trabajo, se han seleccionado algunas de las investigaciones más relevantes dentro del territorio nacional, teniendo en cuenta su relevancia y actualidad.

3.2. PERFIL DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS.

Los estudiantes objeto de esta investigación son fruto de la sociedad actual, por ello debemos analizar y renovar tanto los métodos que se utilizan como las necesidades que estos demandan hoy día.

En este capítulo se analizan alguna de las características que los estudiantes universitarios pueden tener en relación a la orientación universitaria.

La diversidad de alumnos con la que nos encontramos en la Universidad representa una situación desconocida y que conforma su perfil actual (Rodríguez, Álvarez, et al., 2004):

- Procedencia de marcos socioeconómicos y culturales diferentes.

- Diferentes edades, lo cual hace que pertenezcan a diferentes grupos (sólo estudio, estudio y trabajo, trabajo y estudio)
- Se consideran clientes de la Universidad, por lo tanto desean ser bien servidos y beneficiados de una buena educación superior.

Continuando con estos mismos autores, cabe mencionar la importancia que tiene la finalidad de la formación universitaria, ya que esta formación que reciben ha de estar orientada también al desarrollo y mejora de todas las dimensiones de la personalidad del alumno, con el fin de que este alcance todo su potencial y sea capaz de aprender a aprender por sí solo a lo largo de la vida.

Hemos hablado de una finalidad formadora en las dimensiones personales del alumno, pero esta enseñanza también ha de tener una finalidad profesionalizadora, es decir que otorgue a los alumnos la práctica necesaria para su integración laboral con garantías de éxito. Por esta razón, la enseñanza universitaria debería:

- Potenciar la capacidad del aprendizaje autónomo del estudiante y del trabajo en equipo.
- Ver al profesor, no solo como un docente sino también como un agente que orienta y guía en el andamiaje del alumno.
- Fomentar la toma de decisiones, capacidad de análisis, resolución de problemas basándose en criterios bien establecidos.
- Establecer la orientación y la tutoría en la Universidad como una forma de ayuda al estudiante en su paso por la misma.
- Facilitar situaciones formativas que desarrollen en el estudiante experiencias en el mundo laboral.

Cuándo los jóvenes finalizan su carrera comienzan con el “trabajo de buscar trabajo”, Santana (2007) explica que esta experiencia es común a muchos de los jóvenes y, dada la precariedad del trabajo laboral presente en la sociedad actual, esta fórmula suele repetirse en cortos periodos de tiempo. Debido a esto y continuando con la misma autora, los estudiantes universitarios actuales creen que la planificación de los estudios está poco acorde con las demandas y necesidades que existen fuera de la Universidad.

3.3. MARCO GENERAL DE LA ORIENTACIÓN

Para entender el trabajo necesitamos una visión global del término orientación, ya que es el eje transversal por el que se guiará el trabajo en adelante.

En primer lugar, se utilizará la definición que aparece en el Diccionario de la Real Academia Española del término orientación, definido como “la acción y efecto de orientar”. Para ahondar un poco más en el significado, encontramos, dentro de las diferentes acepciones, la definición de orientar como “dirigir o encaminar a alguien o algo hacia un lugar determinado” y “dirigir o encaminar a alguien o algo hacia un fin determinado”.

Álvarez y Bisquerra (2012) conciben la orientación como un proceso de ayuda que se da a las personas a lo largo de su vida en todos los aspectos del desarrollo (personal, social, profesional, emocional, etc.). Dado que la palabra orientación se suele acompañar de otros términos calificativos, en este mismo libro hacen referencia de la importancia de buscar un término que haga referencia a todas las aportaciones que se han ido realizando a lo largo de la historia, su propuesta dentro de este marco fue utilizar “orientación psicopedagógica” como marco conceptual, ya que es una denominación más amplia que el concepto clásico de orientación escolar y profesional.

Relacionados con la orientación existen múltiples términos que en ocasiones se utilizan de forma imprecisa. Bisquerra (1991) nos recuerda algunos de los términos más utilizados en relación con la orientación, en relación al presente trabajo nos interesan algunos de estos términos, en la siguiente tabla se recogen los más significativos (ver tabla 1).

Orientación escolar	Proceso de ayuda al alumno en los temas relacionados con el estudio y la adaptación a la escuela. Muy utilizado en Europa.
Orientación educativa	Significa una ampliación del concepto anterior, puesto que lo educativo es más amplio que lo escolar. Es un término de procedencia americana, <i>educational guidance</i> .
Orientación profesional	Proceso de ayuda en la elección profesional, basada principalmente en un conocimiento del sujeto y las posibilidades del entorno. Uso frecuente en Europa.

Orientación vocacional	Es la traducción del término inglés <i>vocacional guidance</i> . La NVGA dio una definición en el año 1937, que fue corregida por Super en 1951 para indicar que la orientación vocacional es el “proceso por el que se ayuda a una persona a desarrollar y aceptar una imagen adecuada e integrada de sí misma y de su rol en el mundo del trabajo, a someter a prueba este concepto en la realidad y a convertirlo en realidad para satisfacción de sí misma y beneficio de la sociedad” (ambos citados por Crites, 1974: 35-36).
Educación para la carrera	Es un nuevo concepto globalizador para referirse a la totalidad de las experiencias que preparan para la carrera entendida ésta en el sentido más amplio.
Counseling	Asesoramiento personal individualizado basado en la relación cara a cara. Puede considerarse como una técnica de la Orientación.
Asesoramiento	Traducción del término counseling. Se concibe como una técnica dentro de proceso de la Orientación. Para nuestros propósitos interesa, por tanto, el asesoramiento vocacional o mejor el asesoramiento para la carrera.

Tabla 1. *Términos más utilizados en relación a la Orientación Psicopedagógica (Bisquerra, 1991: 1-2)*

En la Tabla 1 se han recogido las definiciones de forma resumida de los diferentes términos utilizados cuando nos referimos a la Orientación Psicopedagógica. Hay matices que son comunes a todas ellas, aunque cada una se desenvuelva en un contexto característico. La orientación es un proceso continuo que afecta e implica a todos los educadores, dentro del contexto que nos encontremos, y que debe llegar a todas las personas en todos sus aspectos.

Estas definiciones tienen todas en común el proceso de ayuda que prestan al sujeto, se diferencian por el momento en el que se da cada una de ellas. Para este trabajo son todas ellas importantes ya que la Universidad es un contexto en el que los alumnos aún continúan con una educación formal y por ello la orientación escolar y educativa, ya que consistiría en prestar una ayuda en tema de estudios a los alumnos. Por otro lado, la orientación profesional

y vocacional, ya que a pesar de encontrarnos con alumnos que están estudiando no debemos olvidar que ya han elegido una carrera y por esta razón es importante ayudar al alumno a que desarrolle su elección llegando a convertirlo en una realidad. Los términos de counseling y asesoramiento nos ayudan a entender la labor que el orientador ha de realizar, es decir, el orientador ha de actuar como un guía del proceso dándole un asesoramiento que le permita una toma de decisiones adecuada tanto a su carrera como a sus intereses.

Bisquerra, Adame et al. (1998) exponen el concepto de orientación contestando a las clásicas preguntas de Lashwell: ¿qué?, ¿quién?, ¿cómo?, ¿cuándo?, ¿dónde?, ¿por qué?; Para seguir un orden claro, nos centraremos en alguna de estas preguntas que nos permitan, por un lado, clarificar el término y, por otro lado, profundizar en aquello que nos sea más interesante en la línea de este trabajo.

En este capítulo hemos comenzado con una pequeña pincelada sobre alguna de las definiciones que podemos encontrar sobre el término de orientación, pero, como hemos podido observar es un término muy amplio y que hace referencia, según su uso, a diferentes contextos y etapas.

3.3.1. Orientación Académica y Profesional.

Teniendo en cuenta el objetivo del trabajo, la orientación académica y profesional son dos de los términos que más utilizaremos y que previamente debemos conocer.

La orientación académica a la que se hace referencia, está relacionada con la expresión de orientación vocacional. Esta orientación tiene por finalidad ir definiendo el proyecto personal del alumno al tiempo que el profesional, utilizando su formación como preparación para la vida en general. Este tipo de orientación es una intervención programada en el tiempo y en el currículo formativo y precisa de la colaboración del profesorado, tutores, orientadores, equipo directivo y equipos de apoyo internos (departamentos de orientación). La orientación vocacional aporta una ayuda primordial en el proceso de elección y desarrollo de la carrera, debe ayudar a reconciliar las preferencias profesionales con un conocimiento profundo de sí mismo y de las posibilidades del ambiente, desarrollando competencias que les preparen para la vida adulta en general (Álvarez y Bisquerra, 2012).

Pueden confundirse los conceptos de orientación vocacional y orientación profesional. Álvarez (1995) diferencia ambas definiciones, ya que la orientación profesional corresponde más a la actividad o profesión que se realiza o vaya a realizarse y la orientación vocacional atribuye mayor relevancia al proceso y a los momentos previos de la elección profesional.

Entendiendo la orientación vocacional como un proceso que nos lleva al momento de elección profesional, debemos tener en cuenta que aspectos son los más relevantes en este tipo de orientación. La elección vocacional se entiende como un momento puntual en el que el sujeto toma una decisión sobre la profesión a la que posteriormente quiere dedicarse, pero para que llegue este momento, la orientación vocacional sirve como un proceso informativo que permite la adaptación del sujeto al medio. Durante este proceso el sujeto madura personal y vocacionalmente, el sujeto es el protagonista del proceso dónde se prepara para su incorporación y permanencia en el mundo del trabajo con las mayores posibilidades de eficacia productiva, desarrollo personal e integración social.

Continuando con la definición de Orientación Profesional debemos mencionar el denominado “enfoque factorialista”. Este enfoque surgió ante el reclamo de buscar explicaciones científicas del hombre en el mundo laboral, resultados que la Psicología aportaba desde los estudios que se realizaban durante la primera mitad del Siglo XX en torno a los factores personales que explicaban las diferencias individuales que medían a través de tests (González, 2004). En estas teorías, la Orientación Profesional se ciñe a descubrir, partiendo de estos tests, cuales son los rasgos personales que definen a una persona y que pueden ayudar u obstaculizarle en un futuro desempeño profesional. Rodríguez Moreno (2001:21, citado en González, 2004:19) partiendo del enfoque mencionado expone diferentes definiciones de Orientación Profesional, nos quedamos con la siguiente:

La Orientación Profesional se suele definir como el conjunto de conceptos directivos y de métodos que ayudan para indicar a cada uno su deber de trabajo para el que posee las aptitudes y capacidades necesarias y en cuyo ejercicio, consiguientemente, tiene la posibilidad de salir con éxito hasta conseguir los mejores resultados para utilidad propia y de la misma sociedad. (A. Gemelli (1959). La orientación profesional. Madrid: Editorial Razón y Fe, pp 8).

Siguiendo con el trabajo de González (2004), cuando hablamos de Orientación Profesional hablamos de un proceso en el que suceden diferentes momentos, estos no tienen

por qué estar ligados a edades o niveles de enseñanza, sino que se suceden atendiendo al nivel de desarrollo de los distintos sujetos. Esta autora ha considerado cinco momentos claves en el desarrollo de la Orientación Profesional de un sujeto que se corresponden con etapas o períodos críticos en el proceso de desarrollo profesional del sujeto, estos son:

- El acercamiento al mundo de las profesiones.
- La preparación para la elección profesional.
- La formación y el desarrollo profesional en el centro de enseñanza técnico o universitario.
- La transición al desempeño profesional.
- El desempeño profesional.

Atendiendo al contexto en el que se centra el objetivo de nuestro trabajo, la etapa que más nos interesa es la tercera y la cuarta: la formación y el desarrollo profesional en el centro de enseñanza técnico o universitario y la transición al desempeño profesional.

La tercera fase se centra en el diseño de una serie acciones que permitan al sujeto construir su propio aprendizaje e intereses, conocimientos, habilidades, valores profesionales y recursos personales que le posibiliten desempeñar dicha profesión con responsabilidad.

La transición al desempeño profesional, la realización de un seguimiento del joven universitario durante el primer o los dos primeros años de su integración en la vida laboral. La adaptación del joven en este mundo será mayor si durante sus años de estudio ha sido preparado para enfrentarse y adaptarse de una forma rápida y efectiva a la vida laboral.

3.3.2. Principios de la Orientación

Las actividades de Orientación vienen marcadas por una serie de principios que delimitan el marco de actuación de los orientadores. Estos principios fueron formulados en la mitad de la década de los setenta por Miller (1968) citado en Santana (2007). Según este autor los principios por los que se rige la Orientación son los que se muestran en el cuadro.

PRINCIPIOS
Primer principio: La orientación es (o debe ser) para todos los alumnos.

Segundo principio: La orientación es para todos los alumnos de todas las edades.
Tercer principio: La orientación debe aplicarse a todos los aspectos del desarrollo de un alumno.
Cuarto principio: La orientación estimula el descubrimiento y desarrollo de uno mismo
Quinto principio: La orientación debe ser una tarea cooperativa.
Sexto principio: La orientación debe ser considerada como una parte principal del proceso total de la educación
Séptimo principio: La orientación debe ser responsable ante el individuo y la sociedad.

Tabla 2: Principios de la orientación (Miller, 1968 en Santana, E. 2007, pp. 124-125)

Bisquerra, (1991; 1998), señala que la imagen del orientador ha de ser proactiva teniendo en cuenta el contexto en el que se trabaja, atendiendo a la prevención y al desarrollo, de forma que su actuación traspase el recinto escolar. Este autor propone cuatro principios:

- Principio de prevención primaria: Este principio supone la reducción de nuevos casos, es decir, evitar que algo malo suceda. Para ello hay que realizar una intervención antes de que el alumno entre en la escuela y en el entorno social, esta actuación consiste en intervenir antes de que surja el problema. Este principio está dirigido a personas de todas las edades, coincidiendo con el primer, segundo y tercer principio de los planteados por Miller en el cuadro anterior.
- Principio de desarrollo: La Orientación nos puede ayudar como agente facilitador de uno de los propósitos de la educación, conseguir el máximo desarrollo de las capacidades, habilidades y potencialidades del sujeto. Por esta razón, la Orientación debe considerarse como una intervención que engloba todos los aspectos del desarrollo humano, coincidiendo este principio con el tercer, cuarto y sexto principios planteados por Miller (1968), en Santana (2007).
- Principio de intervención social: Este principio hace referencia al contexto en el que se realiza la acción de orientación. La orientación debe tener en cuenta el contexto en el que se trabaja y plantearse intervenir sobre él. Este principio considera al orientador

como un agente de cambio social, no solo tiene que procurar que el sujeto se adapte al medio, sino también en hacerle consciente de los obstáculos del mismo. Este principio se relaciona con el quinto y séptimo principio de los propuestos por Miller (1968), en Santana (2007).

- Principio antropológico: Este principio señala la necesidad de la orientación como forma de contribuir al desarrollo del ser humano teniendo en cuenta, por un lado, que este es libre pero dentro de unas limitaciones personales y ambientales.

Estos principios nos llevan a concluir en la orientación como un proceso continuo que ha de estar integrado en el proceso educativo, procurando llegar a todas las personas, en todos los aspectos y a lo largo de toda su vida.

Centrándonos en la Orientación Profesional, Álvarez (1995) nos describe la aplicación de tres de los cuatro principios propuestos por Bisquerra en los párrafos anteriores.

En primer lugar nos describe cómo sería el principio de prevención aplicado a la Orientación Profesional. Las estrategias que el orientador deberá utilizar según este principio están centradas en desarrollar el autoconocimiento del propio sujeto, qué capacidades tiene y como puede desarrollarlas al máximo. Con este principio nos enfrentamos también al proceso de toma de decisiones por parte del sujeto, teniendo en cuenta el contexto donde se desenvuelve.

En segundo lugar, el principio de desarrollo, este se encuentra muy ligado a la Orientación Profesional ya que esta se concibe como un proceso de desarrollo a lo largo de toda la vida del individuo.

Por último, el principio de intervención social ligado a la Orientación Profesional se refiere a una intervención contando con el contexto con el que se está trabajando.

Debemos tener en cuenta la importancia de los principios en los que se fundamenta la orientación, ya que para llevar a cabo un programa de Orientación debemos conocer y llevarlo a cabo conociendo cada uno de estos principios. Todos ellos son importantes, pero el principio de desarrollo es esencial en el proceso que en este trabajo se pretende desarrollar, ya que señala que la orientación pretende conseguir el máximo desarrollo de las capacidades, habilidades y potencialidades del estudiante, de forma que se prepare al estudiante para el ejercicio de actividades profesionales.

3.3.3. Modelos de Orientación.

En este apartado vamos a hacer una referencia a los tres modelos de orientación que autores como Bisquerra, Adame et al. (1998) hacen referencia como una representación que refleja el diseño, la estructura y los componentes esenciales de un proceso de intervención en orientación. Estos modelos a los que nos referimos son: modelo clínico, de programas y de consulta.

El modelo clínico, también conocido como counseling, utiliza la entrevista como procedimiento para afrontar una intervención directa e individual con el usuario. Se trata de una relación entre orientador – orientado, donde el orientador asume la máxima responsabilidad en el proceso de relación y surge como iniciativa del cliente al solicitar ayuda.

El modelo de consulta es un proceso largo y en el que intervienen diferentes agentes (un consultor y un consultante que tienen como objetivo ayudar a un usuario o a un grupo de personas, incluso a todo un centro educativo). Este modelo se propone desarrollar las habilidades del consultante para que sea capaz, por sí mismo, de resolver futuros problemas similares. Este modelo conlleva a una forma de intervención indirecta.

Por último, el modelo de programas. Este modelo parte de un análisis del contexto para detectar necesidades y formular, partiendo de las necesidades, una serie de objetivos que permitan la planificación de unas actividades, que posteriormente serán evaluadas. Se realiza una acción planificada que está dirigida a conseguir unas metas y que, para garantizar la eficacia de este modelo es necesario que se garantice la continuidad e intensidad a lo largo del período, la integración y globalización del alumnado y la contextualización e implicación de todos los agentes educativos. (Álvarez, 1995 y Bisquerra, Adame et al., 1998). En la siguiente imagen podemos ver de forma esquematizada el modelo de programas siguiendo todos los pasos que se llevan a cabo en el mismo.

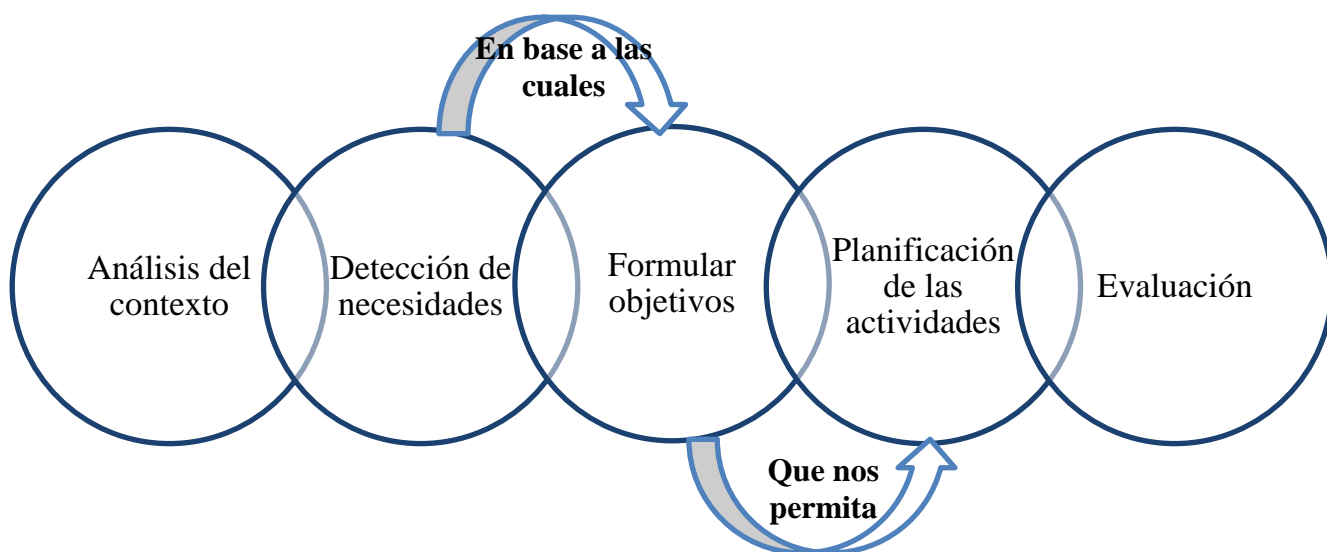


Figura 2: Etapas del Modelo de programas. Elaboración propia.

El hecho de elegir este modelo como el más adecuado se debe a que nos permite realizar un estudio global del contexto con el que posteriormente trabajaremos y realizar, en función de las necesidades, unos objetivos adaptados. Este mismo programa hace que las intervenciones que se realicen puedan ser a nivel grupal y en la que los estudiantes, que serían los sujetos orientados, puedan resolver sus dudas al respecto, siendo nosotros cómo orientadores quienes trabajemos con ellos a lo largo de las actividades. La evaluación del programa nos ayuda a mejorar el mismo, añadiendo nueva información o restando aquella sobrante.

El momento de análisis del contexto y de detección de necesidades del mismo es muy importante para un correcto desarrollo del programa, ya que el diagnóstico inicial nos permite conocer las limitaciones y potencialidades tanto del contexto como de los destinatarios con los que contaremos a lo largo del programa, ya que esto nos permitirá un correcto ajuste de las actuaciones que se diseñen posteriormente.

3.4. LA ORIENTACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO.

Actualmente, en España, la orientación en el ámbito formal está institucionalizada, así se recoge desde la década de los setenta y ochenta con la Ley General de Educación, Ley que

recoge en varios de sus artículos la importancia de la acción orientadora como derecho de todos los alumnos, siendo la acción tutorial la vía para llegar a ellos.

A esta Ley mencionada en el párrafo anterior, le siguen la Ley de Ordenamiento General del Sistema Educativo en la década de los noventa y la Ley Orgánica de Educación vigente desde el año 2006, como leyes en las que se remarca y actualiza la importancia de la Orientación y la tutoría para los alumnos.

Teniendo en cuenta la importancia que se le da a la actividad de Orientación en las escuelas e institutos, nos centramos en el contexto que nos incumbe en este trabajo, la Universidad. Salmerón (2001) plantea el papel que desde la Universidad se debe asumir y que es determinante en dos aspectos:

- a) La Universidad como ámbito de reflexión intelectual.
- b) La Universidad como ente responsable de asegurar que los estudiantes reciben la preparación exigida en la sociedad actual.

En el Artículo 46 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, aparece la orientación e información por la Universidad como un derecho de los estudiantes, así como el asesoramiento y asistencia por parte de profesores y tutores cuando los estudiantes lo determinen. En este documento encontramos también una mención a la formación permanente que demanda la sociedad actual y para lo cual la Universidad ha de preparar personas capaces de conseguir el acceso masivo al mercado.

Si nos centramos en el marco legislativo que regula los ciclos formativos encontramos, en el Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, un módulo profesional de formación y orientación laboral. En el artículo 23, donde aparece este módulo explicado observamos lo que en él se trabajará. Dentro del mismo se incluye una formación que permite conocer las oportunidades de aprendizaje, empleo, la organización de trabajo y su legislación, así como los derechos y deberes de los trabajadores, todo ello para preparar a los estudiantes para el acceso al empleo. Este módulo se adapta a las características propias de cada familia profesional o título en el que se incluya.

3.4.1. Perfil del orientador universitario.

Hemos hecho un pequeño recorrido de cómo sería la orientación en la Universidad y en qué base se sustenta, del mismo modo que también hemos repasado la orientación en otros niveles educativos, comprobando la importancia de esta acción.

En este capítulo haremos una breve referencia al perfil que el orientador ha de tener para trabajar en la Universidad teniendo en cuenta el punto de vista de alguno de los autores expertos en la materia.

En primer lugar, González (2004) hace referencia a la función que el orientador de la Universidad ha de llevar a cabo, esto es que el profesor que trabaje la condición de orientador profesional ha de ser capaz de estimular y conducir el desarrollo profesional utilizando estrategias que le faciliten al estudiante ser capaz de autodeterminar el proceso de formación.

Esta misma autora mencionada en el párrafo anterior, describe la acción que el orientador a de desempeñar desde un punto profesional, es decir, teniendo como objeto la inserción del alumno en el mundo laboral, para lo cual, dentro de este campo, un buen orientador sería aquel profesor que no solo trabaja su asignatura desde una perspectiva teórica sino también es capaz de trasladarla al mundo “real” y poner ejemplos a los alumnos dirigidos a desarrollar el potencial profesional de los estudiantes.

Por otro lado, Álvarez (1995), nos presenta los roles del orientador universitario tomando como ejemplo las propuestas que se presentaron en Oxford a finales de la década de los años ochenta. De esta presentación surgieron una serie de características propias a un Modelo de Orientación Universitaria, estas características son: es evolutivo, demanda la implicación de todos los agentes involucrados en la Facultad o Departamento, ha de estar justificado con las necesidades de ese contexto, requiere la presencia del equipo psicopedagógico para poder instaurar la figura del orientador y, por último, para el estudiante esta figura ha de ser algo esencial a lo largo de su trayectoria durante sus años en la Universidad.

Rodríguez Espinar (1983), citado por Álvarez (1995), diferencia dos categorías atendiendo a la perspectiva de la orientación como función complementaria al programa académico y otra perspectiva de la orientación como función educativa total a partir de las cuales describe el rol del orientador.

En la primera perspectiva, la orientación como función complementaria del programa académico, destaca que la orientación estaría en la mano de un profesor tutor que facilitaría al estudiante ayuda personalizada en aspectos educativos y por otro lado el orientado sería completar la acción educativa a través de las materias.

En la segunda perspectiva, la orientación como función educativa total, se definiría la participación del orientador. En esta perspectiva el educador tendría conocimiento real de las etapas que el estudiante atraviesa a lo largo de su vida y tendría definidas las tareas de intervención orientadora, todo ello desde un planteamiento ecologista, dónde el medio también sería objeto de intervención orientadora.

Para finalizar con este apartado, Enrique (2009) desarrollo un Plan de Acción Tutorial en la Universidad de Melilla dónde describe la función de los participantes que en él intervienen. La concreción de las funciones que debían llevar a cabo los profesores – tutores que participaban en el plan quedó de la siguiente manera:

- Planificación de los contenidos que aparecen en el Plan de Acción Tutorial entre todas las personas participes en el mismo.
- Tener un contacto con los estudiantes que se les era asignados.
- Hacer partícipe al alumno e implicarlo en las actividades que se realizasen en el centro.
- Realizar un informe individual de cada alumno una vez finalizase el proceso de acción tutorial.
- Evaluar el proceso junto al resto de profesores y coordinadores implicados en el plan.

En definitiva y tomando en consideración los apartados anteriores, el perfil de un orientador sería aquel que tiene en cuenta el momento en el que se está desarrollando la acción, es decir, la etapa en la que se encuentran los estudiantes y sus necesidades. Asimismo, el orientador será un guía y facilitador de la información que el estudiante precise para poder conseguir el máximo nivel de desarrollo. Ha de tener en cuenta las opiniones tanto individuales como grupales de los sujetos con los que trabaja y utilizarlo para poder mejorar el proceso que se esté llevando a cabo realizando, al mismo tiempo una evaluación progresiva de la orientación.

En caso de estar trabajando en equipo, es decir, conjuntamente con los profesores que estén relacionados con los sujetos con los que se esté llevando a cabo la acción, se deberán comunicar las actividades que se realicen, intentando buscar una conexión entre ellos.

El fin último del orientador será estimular a los sujetos que participen en el proceso dotándoles de estrategias que les facilite ser consciente del proceso de formación y conseguir su inserción en el mundo laboral.

3.5. DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD.

Como ya se ha mencionado en párrafos anteriores, una de las competencias que ha de desarrollar el orientador es la capacidad en el alumno de insertarse en el mundo laboral y continuar con su formación y aprendizaje a lo largo de la vida. Esta competencia a la que se hace referencia es esencialmente una competencia para el trabajo.

En el Diccionario de la Real Academia Española aparece la palabra competencia definida como una pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. Bunk (1994) se refiere al término competencia como la capacidad que tiene una persona de resolver determinados problemas. Este mismo autor hace referencia a los procesos de aprendizaje integrados en los que además de competencias de especialista se transmiten competencias humanas. Define la competencia profesional como resultado de la capacidad y las cualificaciones profesionales de una determinada persona, esta competencia se basa en un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes vinculadas a una profesión, pero no sólo hace referencia a este conjunto sino que se amplía el radio de acción a la participación en el entorno profesional en el que se desenvuelve, es decir, la organización del trabajo y las actividades de planificación.

Rodríguez (2005) clasifica las competencias que se demandan de los graduados en competencias denominadas básicas (entre ellas se encuentran el manejo de las nuevas tecnologías y el conocimiento de varios idiomas) y las competencias generales o transversales. González, V. y González, R. M. (2008), continúan con la clasificación de las competencias en genéricas o transversales y las competencias específicas en lugar de básicas, refiriéndose también a los saberes y técnicas propias de un ámbito profesional. Cuando hablan de competencias genéricas o transversales se refieren al << saber hacer >> y << saber guiar >>

de una persona, dentro de esta clasificación se incluye a su vez una serie de elementos expresados también como competencias que son:

- Competencias instrumentales, de orden de procedimiento, como la capacidad de análisis, organización, planificación y de gestión de la información.
- Competencias personales, estas están referidas al trabajo en equipo, la habilidad de las relaciones interpersonales, compromiso ético...
- Competencias sistémicas, estas están relacionadas con el aprendizaje autónomo, la adaptación del sujeto a nuevas situaciones, la creatividad, liderazgo...

Partiendo de las competencias definidas hasta ahora, el orientador ha de tener en cuenta no solo esta clasificación sino también las exigencias de atributos personales y profesionales (competenciales) que el empresario tendrá en cuenta al realizar la contratación de uno de nuestros alumnos universitarios. Rodríguez (2005) categoriza una serie de categorías atendiendo a dichos atributos, estas son:

- Atributos personales: autocontrol, confianza en sí mismo, nivel de inteligencia y la actitud para el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Atributos interactivos: capacidad de comunicación dentro de un grupo de trabajo, de influencia en los clientes y el potencial de comunicación con los mismos. Dominio de las nuevas tecnologías, de las técnicas orales y escritas de la comunicación, tanto en su propia lengua como en otros idiomas, y la disposición de trabajo en equipo.
- Integradores de todos los atributos, a modo de una competencia interdisciplinar.

Para poder lograr el desarrollo de estas competencias en los estudiantes universitarios debemos conocer cuáles son sus potenciales e incentivar el desarrollo de los mismos consiguiendo como meta que el nivel de empleabilidad de los alumnos aumente notablemente, no solo desde la perspectiva de los saberes propios de su profesión sino teniendo en cuenta las competencias generales. García y Pérez (2008, p. 4) hacen referencia al Real Decreto de 29 de octubre de 2007, donde se afirma que “la nueva organización de las enseñanzas incrementará la empleabilidad de los titulados al tiempo que cumple con el objetivo de garantizar su compatibilidad con las normas reguladoras de la carrera profesional de los empleados públicos”.

Para el aumento de la empleabilidad, Molero y Reina-Estévez (2012) hace referencia a una serie de factores que intervienen en ello, estos factores a los que se refieren son el

autoconocimiento, la autoestima, el autoconcepto y la autoconfianza. Pollard (1998) en García y Pérez (2008), define la empleabilidad como la capacidad de conseguir un empleo, mantenerlo a lo largo del tiempo y poder obtener un nuevo empleo si se requiriese. Para poder lograr dicha adquisición, York (2004) citado por los mismos autores, García y Pérez (2008), añade que para poder encontrar un empleo y tener éxito en su puesto de trabajo los graduados han de poseer un conjunto de habilidades, conocimientos y atributos personales.

Para poder potenciar el nivel de empleabilidad de los estudiantes se han señalado una serie de factores que influyen en esta. Nos vamos a centrar en el autoconocimiento, este término hace referencia al conocimiento de uno mismo, es decir, al conocimiento de los rasgos que caracterizan la estructura de la personalidad de una persona (Parra, 2013). El autoconocimiento nos ayuda a conocernos a nosotros mismos, nuestras fortalezas, debilidades y nuestros deseos y nos ayuda a reconocer los momentos en los que nos sentimos amenazados o bajo presión, en definitiva, el autoconocimiento nos ayuda a conocer nuestra persona y nos permite establecer relaciones interpersonales y comunicarnos de forma eficaz, así como desarrollar la empatía con los demás (Karimi y Kumar, 2012, citado en Parra 2013).

Cuando el individuo es capaz de realizar un autoconocimiento adecuado y preciso de sí mismo la toma de decisiones que realizará será más ajustada a sus intereses y expectativas. Santana, Feliciano y Cruz (2009), plantean un Programa de Orientación Educativa y Sociolaboral como instrumento para la toma de decisiones en Educación Secundaria. La justificación que utilizan para abordar dicho programa en las aulas del segundo ciclo de la Educación Secundaria es que la toma de decisiones “implica una elección racional del alumnado de lo que desea ser y hacer”. Si nos centramos en esta justificación de la toma de decisiones y lo trasladamos a nuestro contexto, los estudiantes ya han elegido una carrera, la gran mayoría de las veces se han guiado por la vocación pero también, podemos encontrarnos casos, en los que la elección haya sido tomada sin que el estudiante hubiese recibido una correcta orientación, por esa razón es labor del orientador darles a conocer las salidas que les ofrece su carrera y que sean ellos, en base a su juicio, quienes tomen la decisión o decisiones acertadas.

Una vez el sujeto se conozca a sí mismo y sea capaz de tomar decisiones ajustadas a su perfil necesita conocer una serie de estrategias que le ayuden en la búsqueda de trabajo. Planas, Cobos y Gutiérrez-Crespo (2012) abordan en su libro tanto las estrategias y recursos que permiten a los profesionales afrontar la búsqueda de empleo y también hace referencia a

la formación y la intervención que el orientador ha de tener, ya que la intervención que este realice es la que determinará el acercamiento de determinadas oportunidades a los estudiantes.

En relación a los epígrafes anteriores y teniendo presente el objetivo del trabajo, en este apartado se expone lo que se espera de los alumnos cuando salen de la Universidad. Es importante que hayan adquirido durante su formación una serie de competencias que les ayude a conocerse a sí mismo y de esta manera sepan enfrentarse de forma positiva al mundo laboral.

El orientador en este sentido tiene que cerciorarse de que esta adquisición se produce, sirviendo como guía de la misma durante el proceso. Hay diversos instrumentos y estrategias de las que el orientador puede ayudarse para cumplir los objetivos que se propongan en la elaboración del programa.

Es importante tener en cuenta que para poseer un alto nivel de empleabilidad es necesario haber adquirido ciertas competencias y poseer conocimientos a nosotros mismos lo máximo posible, ya que como se menciona en párrafos anteriores la empleabilidad se define como la capacidad de conseguir un empleo y mantenerlo, para llegar a esto es necesario tomar una serie de decisiones y conocer tanto nuestras capacidades como nuestro potencial de comunicación, si de lo que se trata es de optar a un puesto de trabajo en equipo.

A continuación, en la figura 3 se expone un esquema todo lo relativo al capítulo presente.

APORTACIONES TEÓRICAS

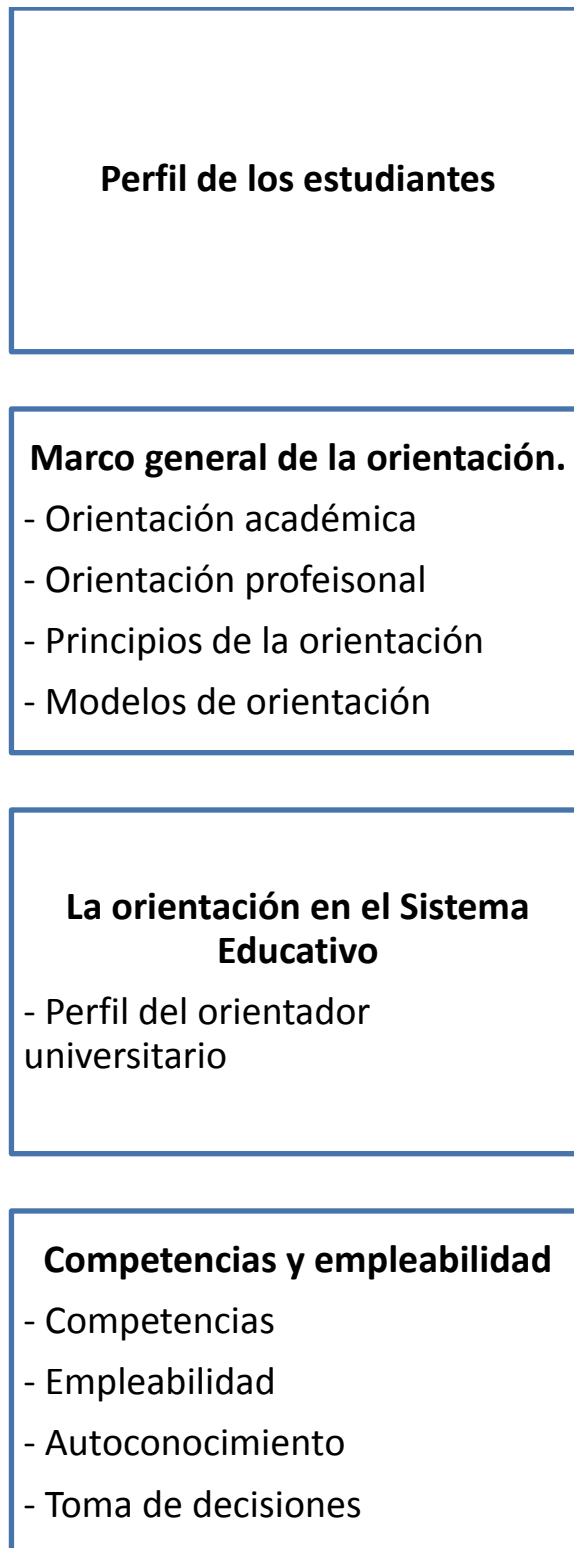


Figura 3: Esquema general de las aportaciones teóricas a la investigación

CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA

4.1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo se presenta la metodología utilizada para la recolección de los datos y la elaboración del trabajo presente.

Aparece una descripción detallada de la metodología inicial, la población que ha sido utilizada como muestra para el estudio y una definición de la herramienta utilizada atendiendo a dos categorías que más adelante serán expuestas.

4.2. METODOLOGÍA INICIAL.

El método utilizado en este trabajo se enmarca en el paradigma cuantitativo. Para la consecución de los objetivos planteados al comienzo del trabajo era imprescindible diseñar un instrumento que nos permitiese conocer aquellas necesidades que los alumnos de Educación Infantil y Primaria pudiesen llegar a presentar.

La metodología cuantitativa se fundamenta en el paradigma positivista, el uso de esta metodología sigue un proceso hipotético deductivo, es decir, una revisión de teorías ya existentes y una propuesta de hipótesis, con un diseño adecuado de investigación se van probando las hipótesis, permitiéndonos confirmar dicha hipótesis o refutarla, lo cual conllevaría a la búsqueda de nuevas hipótesis (Rodríguez y Valldeoriola, 2012). Algunas de las características de esta metodología son las siguientes:

- Busca la generalización de los resultados partiendo de una muestra que represente el estudio.
- Se basa en principios de objetividad, evidencia y cuantificación.
- Establece como criterios de calidad la validez, la fiabilidad y la objetividad.
- Los instrumentos, fiables y validados, se utilizan para la recogida de datos y sirven para la codificación de los hechos (cuestionarios, escala de medida, entrevistas estructuradas, etc.)

- El análisis de datos es cuantitativo (estadístico y deductivo), está orientado a la comprobación, contraste o refutación de hipótesis.

Como ya se ha mencionado, para la elaboración de este trabajo se realizó un cuestionario cerrado utilizando una escala tipo Likert, siendo 1 total desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Al utilizar este tipo de escala hay que tener en cuenta las desventajas que conlleva, ya que según han probado numerosos estudios, las aprobaciones siempre superan a las desaprobaciones, independientemente de las afirmaciones planteadas.

4.3. POBLACIÓN DE ESTUDIO Y MUESTRA.

El cuestionario se aplicó a un total de 107 alumnos y alumnas del tercer curso del Grado de Educación Infantil y Primaria del curso académico 2014-2015 de la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid. Se consideró que el tercer curso era el más adecuado porque en Educación Primaria ya habían elegido la mención con la que querían finalizar sus estudios y en Educación Infantil será para el próximo curso dónde tengan que hacer esta elección. Otra de las razones que nos llevó a la elección de este curso fue que para el siguiente curso ya tienen que tomar una decisión de lo que quieren hacer al finalizar sus estudios, este mismo motivo podría haber sido razón de haber pasado el cuestionario en el último curso del Grado, pero no se reunía la suficiente muestra para pasar el cuestionario.

Este curso tiene otra característica y es la madurez de los estudiantes, ya que en el primer año de carrera aún están algunos en periodo de adaptación y en tercero ya tienen una estabilidad en lo que se refiere al conocimiento del funcionamiento de la Universidad.

4.4. CATEGORÍAS. DEFINICIÓN.

Para estudiar las necesidades de orientación de los alumnos de Educación Infantil y Primaria en lo que se refiere al ámbito académico y profesional se elaboró un cuestionario que atendiese a una serie de categorías elaboradas a raíz del marco teórico planteado en el Capítulo 3.

Así pues las categorías finales sobre las que queríamos indagar son:

- Necesidad de completar conocimientos en lo que se refiere al mundo laboral (Orientación Profesional)
 - o Entrevistas de selección personal.
 - o Métodos de búsqueda de empleo.
 - o Autoconocimiento, toma de decisiones y elaboración del currículum.
- Necesidades de conocer las diferentes opciones académicas que podemos encontrar una vez se finalice el Grado (Orientación Académica)

Estas categorías no se consideran independientes una de otra, pues la información recogida en una de ellas puede ayudarnos a completar otra. Cada una de estas categorías nos permitirá la obtención de información de forma individualizada de cada uno de los encuestados y, de forma final, la elaboración de unos resultados a nivel global del aula.

La primera categoría que se ha definido está relacionada con la Orientación Profesional. El propósito de la intervención en el ámbito de la Orientación Profesional es preparar a los destinatarios a que afronten la transición de la Universidad al mundo del trabajo, ayudar al alumno a desarrollar su propio proceso de toma de decisiones, que se conozcan a sí mismos, que conozcan estrategias de búsqueda de empleo, la elaboración del currículum vitae y entrevistas según Álvarez, M. (1995) y Enrique, (2009)

La siguiente categoría que diferenciamos está vinculada a la Orientación Académica. El propósito de esta categoría es conocer las necesidades de los estudiantes en lo que se refiere al conocimiento de las salidas profesionales existentes una vez finalicen sus estudios, las salidas académicas y aportar información relacionada con la continuidad de estudios hacia titulaciones de segundo ciclo (posgrado, máster, doctorado).

4.5. ELABORACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS.

Para realizar el estudio sobre las necesidades de orientación académicas y profesionales de los estudiantes de tercero de Grado de Educación Infantil y Primaria el primer paso, como ya se ha mencionado anteriormente, fue la elaboración de una serie de categorías y su justificación, desarrollado en el apartado anterior.

El siguiente paso fue la elaboración del cuestionario teniendo en cuenta esas categorías a las que nos hemos referido. En este estudio se realizó un cuestionario con el cual se pretende recoger la información necesaria de los estudiantes en relación al objetivo del trabajo.

Las preguntas del cuestionario han sido redactadas a raíz de la revisión teórica, utilizando alguna pregunta modificada de cuestionarios pertenecientes a investigaciones anteriores o programas de orientación que podemos encontrar en páginas de diferentes Comunidades Autónomas destinadas a asesorar a los ciudadanos, como por ejemplo en Asturias la página educastur, el proyecto HOLA.

4.5.1. Validación del instrumento- fiabilidad.

Una vez diseñado el cuestionario definitivo, es decir, una vez que tuvimos la información delimitada, formuladas las preguntas, el número de estas y el orden, pasamos a un proceso de validación del instrumento. Para ello se propuso una prueba piloto o pretest dónde se pasó el cuestionario a 25 alumnos de tercero de Educación Primaria del grupo de tarde. Este pretest nos permite identificar si el enunciado es correcto, la adecuación de las preguntas y la categorización de las mismas.

Dado que lo que hemos diseñado es una escala de medición, debemos asegurar que el instrumento de medida es válido y fiable. La fiabilidad es el grado en que un instrumento mide con precisión. La fiabilidad se puede valorar a través de la consistencia, la estabilidad temporal y la concordancia interobservadores (Martín, M.C., 2004). En este trabajo se utilizó la consistencia para medir la fiabilidad del instrumento. Para ello se utilizó el programa SPSS el cual nos permite, una vez hayamos introducido los datos, utilizar el método estadístico del coeficiente alfa de Conbach. Los valores que se obtienen como resultado al utilizar este método oscilan entre 0 y 1, y para que nuestro instrumento tuviese buena consistencia interna los valores tendrían que ser superiores a 0.7. Una vez realizados los pasos para su obtención el valor alfa de nuestro instrumento fue de ,925, este resultado indica que nuestro cuestionario es fiable.

En el caso de la medición de la validez del instrumento utilizado, se sometió el cuestionario a la valoración de expertos, en este caso la tutora del trabajo y otro docente de la Universidad, que juzgaron la capacidad del instrumento y las dimensiones que se deseaban medir.

Con la información recogida tras estas pruebas se obtuvo el cuestionario definitivo que se pasó a toda la población seleccionada.

4.5.2. Aplicación del cuestionario.

La aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo, en dos de las aulas con permiso del profesor antes de comenzar sus clases y en el resto entre clase y clase, lo cual no nos permitió conseguir una muestra total de 107 alumnos de estas carreras. Antes de entregar los cuestionarios a los alumnos y alumnas se hizo una breve aclaración de lo que se pretendía con este instrumento, de mi procedencia como compañera de esta misma facultad y del trabajo que se estaba realizando. Una vez aclarado, se repartió entre los asistentes los cuestionarios y se dejó que lo rellenasen sin establecer ningún tipo de límites de tiempo a pesar de que el cuestionario estaba elaborado para realizarlo en un periodo de tiempo de diez minutos máximos.

Cuando se aplicó el cuestionario sobre la muestra no se había tenido relación alguna, se presentó el cuestionario como algo individual y completamente anónimo para conseguir que las respuestas fueran lo más sinceras posibles y no presentaran influencia alguna.

Se eligió el horario lectivo para obtener una muestra lo más amplia posible de alumnos. Para evitar distracciones se les pidió que leyesen todas las preguntas en voz baja y que permaneciesen sentados hasta que la clase entera hubiese terminado de contestar el cuestionario, evitando que se pudiese influir de forma negativa en las personas que aún no hubiesen terminado.

Las aclaraciones que se realizaron antes de comenzar el cuestionario fueron las siguientes:

- Se comenzó aclarando el máster del que procedía yo y el trabajo que se realizaba al finalizar el mismo, en mi caso la investigación presente.
- No se pretendía realizar ningún tipo de evaluación sobre ellos, ya que el cuestionario era completamente anónimo, ya que no necesitábamos que las respuestas fuesen lo que queríamos oír.
- No era preciso responder en orden, pero si necesitábamos que todas las respuestas fuesen contestadas, incidiendo en la importancia del sexo, la edad y el grado al que pertenecían para poder establecer más adelante diferentes relaciones.

4.5.3. Categorías

La presentación de las preguntas en el cuestionario lleva un orden siguiendo las categorías, comenzando por la primera categoría (Orientación profesional) y seguida por la categoría de Orientación Académica.

Hechas estas aclaraciones pasamos a exponer las preguntas que aparecen en el cuestionario definitivo (Anexo I) clasificadas en cada una de las categorías.

Categoría 1. Necesidad de completar conocimientos en lo que se refiere al mundo laboral (Orientación Profesional).

En esta categoría se pretende que el estudiante nos informe sobre lo que conoce en lo que se refiere al mundo laboral, para ello se han diferenciado tres subcategorías que se exponen a continuación:

Subcategoría 1.1. Conocimiento en relación a las Entrevistas de selección personal.

En esta subcategoría se pretende conocer los conocimientos que los alumnos tienen en relación a las entrevistas de selección (requisitos en los que inciden, cómo es el proceso, qué pruebas existen y el lenguaje no verbal).

1. Conozco los requisitos en los que inciden las empresas en la selección de personal					
2. Conozco qué es un proceso de selección de personal					
3. Sé cómo enfrentarme a una entrevista personal de trabajo					
4. Conozco los distintos tipos de pruebas en el proceso de selección					
5. Conozco la importancia del lenguaje no verbal en una entrevista de selección de personal					

Subcategoría 1.2. Métodos de búsqueda de empleo.

Con las preguntas que se muestran a continuación se pretende conocer si los alumnos tienen las estrategias y los conocimientos necesarios para poder llevar a cabo una búsqueda activa de empleo.

1. Sé dónde buscar las ofertas de trabajo					
2. Conozco técnicas activas de búsqueda de empleo					
3. Sé utilizar las técnicas activas de búsqueda de empleo					
4. Conozco técnicas pasivas de búsqueda de empleo					
5. Se utilizar las diferentes técnicas pasivas de búsqueda de empleo					

Subcategoría 1.3. Autoconocimiento, toma de decisiones y elaboración de Currículum Vítae.

En esta última subcategoría se pretende conocer si los estudiantes poseen las competencias necesarias para saber cómo elaborar un currículum correctamente de acuerdo a las demandas de la empresa, si son capaces de tomar decisiones en relación a una futura labor profesional y de realizar un autoconocimiento que les permita conocerse y evaluarse a sí mismos.

1. Sé cómo realizar un autoanálisis de mis características personales					
2. Sé elaborar un currículum vítae					
3. Sé elaborar una carta de presentación					
4. Sé valorar un puesto de trabajo en función de mi formación y experiencia					

Categoría 2. Necesidad de conocer las diferentes opciones académicas que podemos encontrar una vez se finalice el Grado (Orientación Académica).

En esta segunda categoría se pretende estudiar las diferentes opciones de salida académicas que conocen los estudiantes de tercero de Grado tanto dentro de la facultad en la

que nos encontramos como fuera de ella. En esta categoría se hacen preguntas, no solo sobre las diferentes opciones académicas que existen al finalizar los cuatro años de carrera universitaria, sino también la financiación que existe para poder continuar con los estudios y la duración de estos.

Las preguntas que se enmarcan dentro de esta categoría son las siguientes:

1. Conozco las opciones académicas que existen al finalizar mis estudios					
2. Conozco cómo funciona el sistema de Oposiciones					
3. Conozco los requisitos que he de cumplir para acceder a un Máster					
4. Conozco las salidas profesionales a las que puedo acceder con la carrera de Educación Infantil / Primaria					
5. Conozco las salidas profesionales a las que puedo acceder si continúo mis estudios con un postgrado					
6. Conozco la oferta de Masters de la UVA en relación a mis estudios					
7. Conozco la materia que se estudia en los Masters ofertados en la UVA					
8. Conozco las salidas laborales a las que me permiten acceder los Masters ofertados en la UVA					
9. Conozco las diferentes Becas que se ofertan para continuar con mis estudios					
10. Conozco la duración de un Máster					

4.6. TRATAMIENTO INICIAL DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA EN LOS CUESTIONARIOS.

Una vez recogidos los cuestionarios se realizó una primera lectura de estos para identificar que todos ellos estuviesen completamente cumplimentados y no hubiese ninguno que no pudiese ser válido. Esta primera vista nos sirvió para identificar la relación existente entre las distintas respuestas dadas y nuestra hipótesis inicial.

Para el tratamiento inicial de los datos se realizó una transcripción de los mismos al programa SPSS para la obtención de las gráficas que aparecen en el Capítulo 5. A partir de los resultados obtenidos se realizó un contraste con los resultados obtenidos en otras investigaciones.

La interpretación conjunta de todas las respuestas obtenidas nos dará una aproximación a las necesidades mayoritarias que puedan existir entre los estudiantes encuestados sobre la orientación a nivel académico y profesional en las aulas de la Universidad.

A continuación se muestra un esquema de los pasos que se han seguido para la elaboración de los cuestionarios, su aplicación y el estudio de los mismos, así como la elección de la población (Figura 4)

Capítulo 4. Metodología de la investigación

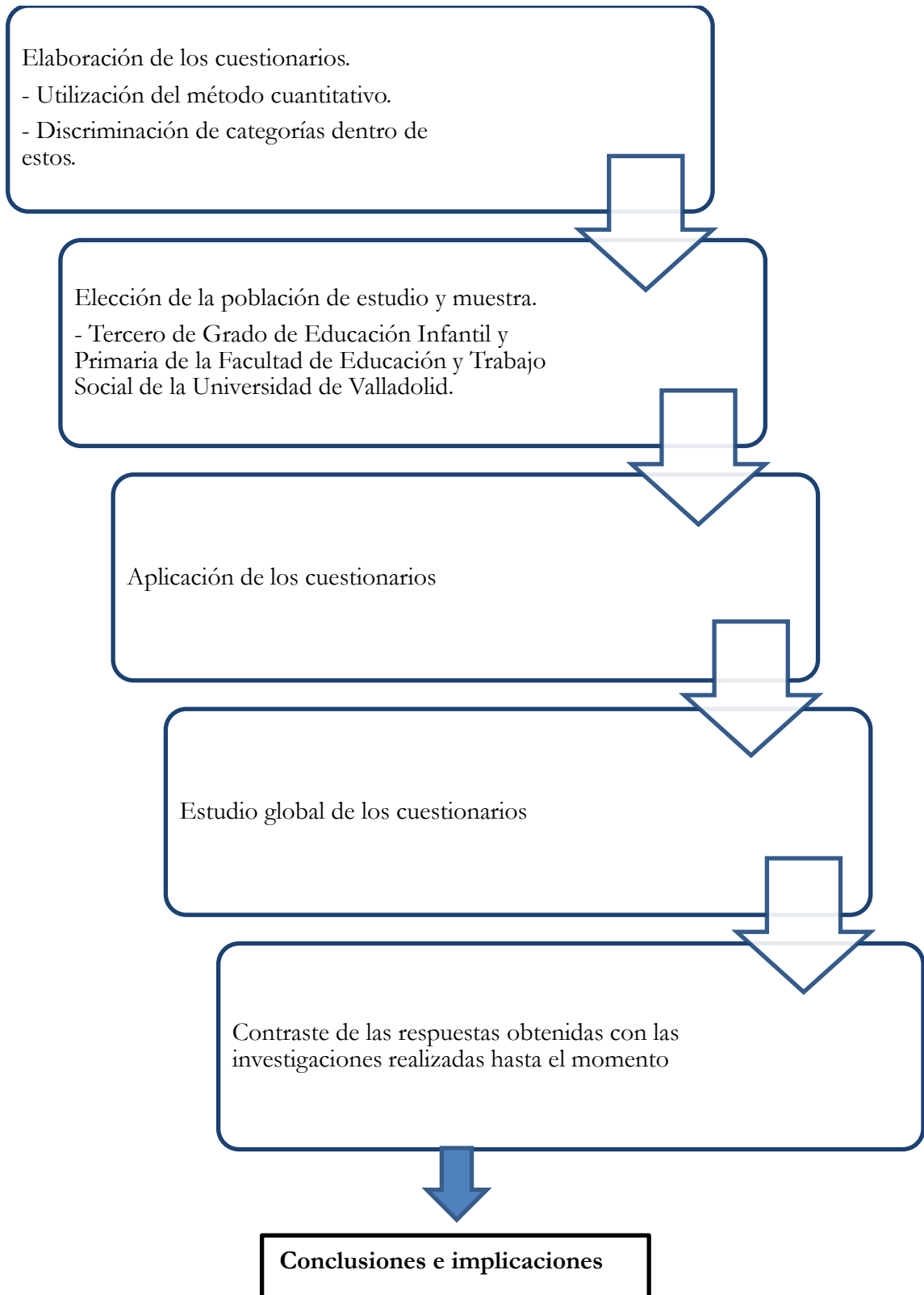


Figura 4: Esquema general de la metodología utilizada

CAPÍTULO 5. DATOS Y RESULTADOS

5.1. INTRODUCCIÓN.

En este capítulo se presentan los datos obtenidos mediante gráficas, tablas y diagramas elaborados a partir de las respuestas obtenidas en los cuestionarios.

A partir de estos datos se realizará una discusión de los resultados, es decir, una relación entre los datos obtenidos y el estudio teórico elaborado al principio del trabajo, así como con la hipótesis y los objetivos establecidos.

5.2. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS.

Este apartado se desarrollará partiendo de las preguntas planteadas en los cuestionarios y los datos obtenidos en cada una de estas, de forma que podamos tener una visión clara de los resultados obtenidos en cada una de las partes del cuestionario elaborado.

5.2.1. Edad de las personas encuestadas:

En el siguiente gráfico observamos que las edades de las personas encuestadas oscilan desde los 20 años hasta los 52, el mayor número de muestra a la que hemos accedido se encuentra entre los 20 y los 24 años de edad. Teniendo en cuenta que se ha realizado la encuesta entre los alumnos de 3º de Educación Infantil y Primaria, la edad que deberían tener, suponiendo que accedieron a la carrera al finalizar sus estudios de bachillerato, sería de 20 o 21 años, también podemos encontrarnos con personas que han accedido desde un Ciclo de Grado Superior, a lo cual se les añadiría 2 años, es decir, tendrán unos 22, 23 o 24 años. El resto de la muestra con la que trabajamos puede haber realizado una carrera anterior a esta o acceder para complementar su formación.

En el estudio que se presenta en el presente trabajo, es posible que aquellas personas que han accedido a la carrera desde otra formación, en caso de ser un Ciclo Superior, no tengan las mismas necesidades de orientación que aquellas más jóvenes que han accedido desde el Instituto a la Universidad.

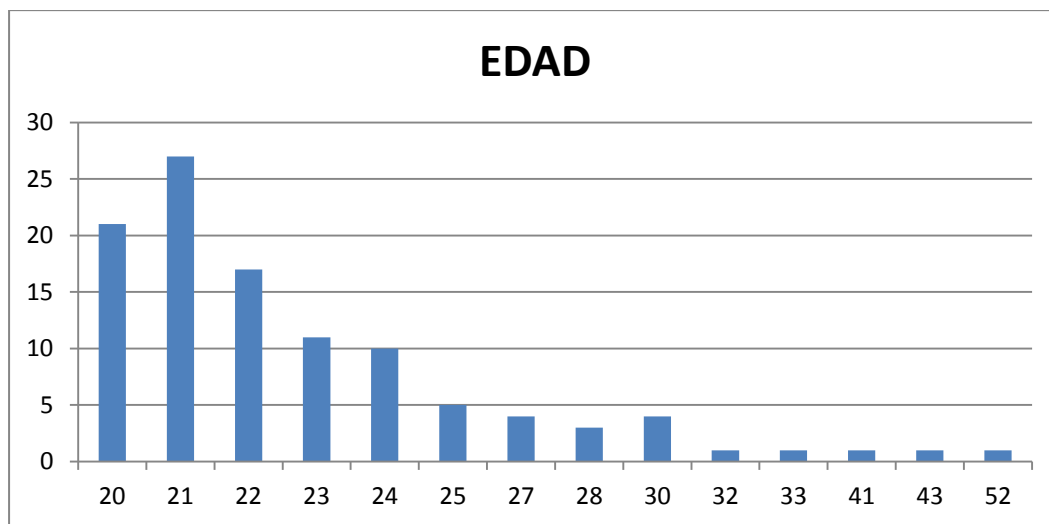


Gráfico 1. Edad de los encuestados.

5.2.2. Sexo de las personas encuestadas:

En la tabla que se muestra a continuación podemos ver los porcentajes tanto de hombres como de mujeres que fueron encuestados dentro del total. Observamos que un 90.65% de la población es femenina frente a un 9.34% masculina. Este factor no tienen relevancia en lo que se refiere al estudio del trabajo, pero es importante conocer los rasgos de la muestra con los que se ha trabajado.

	Número de encuestados	Porcentaje que representa del total
MASCULINO	10	9.34%
FEMENINO	97	90.65%

Tabla 3: Número de personas de cada sexo dentro del total de la población encuestada.

5.2.3. Grado en el que están matriculadas las personas encuestadas:

En el gráfico que se muestra a continuación se puede observar el número de personas del Grado de Educación Infantil o Primaria a las que se les ha pasado el cuestionario. Están bastante igualados ambos cursos, ya que en Primaria se ha obtenido una muestra de 49 personas frente a 58 personas encuestadas en Infantil. Es mayor el número de alumnos matriculados en Primaria que en Infantil, pero la asistencia a las clases no es total, por esta razón no pudimos contar con el total de los alumnos matriculados en estas carreras.

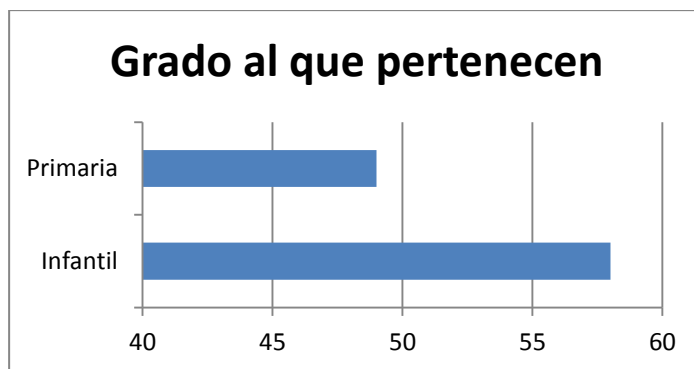


Gráfico 2. Grado de Educación en el que están matriculados (Infantil o Primaria)

Especialidad de Primaria:

Dentro de las 49 personas encuestadas de Educación Primaria, se preguntaba también por la especialización que estaban realizando. En el siguiente gráfico se muestra el total de la muestra distribuido por especialidades.

La mayoría de los alumnos encuestados (un total de 20 personas) pertenecen a la especialidad de Educación Especial, esto puede deberse a que el horario elegido para pasar la encuesta entre los estudiantes coincidiese con alguna de las asignaturas propias a esta mención. De todos modos había una representación de alumnos de todas las especialidades que se ofertan en el Grado de Primaria.

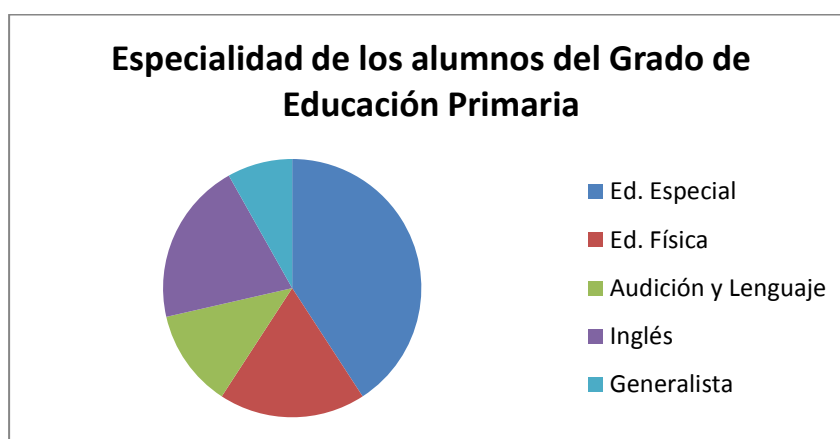


Gráfico 3. Distribución de los alumnos del Grado de Educación Primaria en las especialidades elegidas dentro de este Grado.

5.2.4. Acceso a la titulación de Grado en Educación Primaria o Infantil desde un Ciclo Formativo de Grado Superior.

En la tabla que se muestra a continuación aparece que un 29% de las personas encuestadas han accedido a estas titulaciones gracias a una titulación de un Ciclo Formativo de Grado Superior. En estos ciclos se trabaja la asignatura de FOL (formación y orientación laboral), en ella se trabajan los aspectos laborales, como la estructura de una nómina, las estrategias que han de conocer para enfrentarse a una entrevista de trabajo, etc. Por esta razón hemos de tener en cuenta este porcentaje de la muestra a la que hemos pasado la encuesta, ya que en las preguntas posteriores realizadas en el cuestionario es posible que no tengan las mismas necesidades de orientación que aquellos alumnos que no han tenido esa asignatura a lo largo de sus vidas.

Acceso desde Ciclo Formativo de Grado Superior a la carrera		
	Número de personas	Porcentaje que representa
SI	31	29 %
NO	76	71 %

Tabla 4. Número de personas que ha accedido al Grado de Educación Primaria o Infantil desde un Ciclo Formativo de Grado Superior.

5.2.5. Continuar con otra carrera o especialidad al terminar la carrera actual:

Como podemos observar en el gráfico, aproximadamente la mitad de los alumnos desean continuar con otra carrera o especialidad al finalizar los estudios actuales. Esta pregunta nos permite conocer las expectativas que tienen los estudiantes de este curso de los Grados de Educación Infantil y Primaria. Es importante saber si las personas encuestadas desean continuar sus estudios con otra carrera o especialidad, ya que para ello necesitan conocer cómo funciona el sistema de convalidaciones en caso de querer estudiar otra carrera que continúe con la misma rama con la que están actualmente.

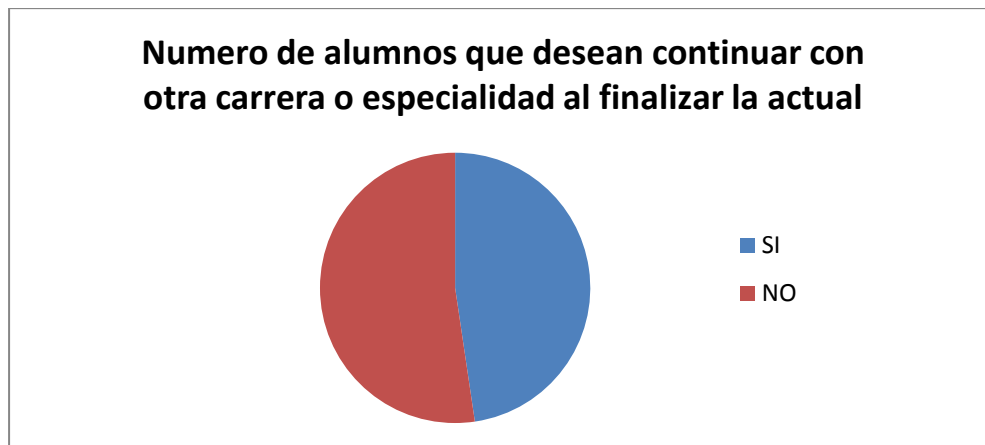


Gráfico 4: Número de alumnos que desean continuar con otra carrera o especialidad al finalizar la actual.

5.2.6. Realizar un Máster al finalizar la carrera:

Continuando con la cuestión anterior, el hecho de este ítem era conocer las expectativas de los alumnos respecto al estudio de un máster, al finalizar la carrera. En este gráfico, como en el anterior, observamos que menos de la mitad de los alumnos quiere continuar sus estudios con la realización de un Máster, este dato unido a los datos obtenidos por la gráfica anterior nos sugieren que ese número de alumnos que no desea continuar con la formación una vez finalizada la carrera es porque desea comenzar a trabajar.



Gráfico5: Número de alumnos que quiere estudiar un Máster al finalizar la carrera.

5.2.7. Número de alumnos encuestados que tiene experiencia laboral.

En el gráfico 6 podemos observar que 56 alumnos de los encuestados cuentan con experiencia laboral, lo cual se corresponde con un poco más de la mitad de la muestra. En el gráfico que se muestra a continuación podemos observar de forma desglosada los alumnos que tienen experiencia laboral atendiendo a las edades que hemos encontrado dentro de la muestra encuestada.

Esta pregunta se realizaba con el objetivo de saber qué número de encuestados han tenido experiencia en el mundo laboral. Este dato nos ayudará para contrastar, en preguntas posteriores, los conocimientos que tienen atendiendo a su experiencia.

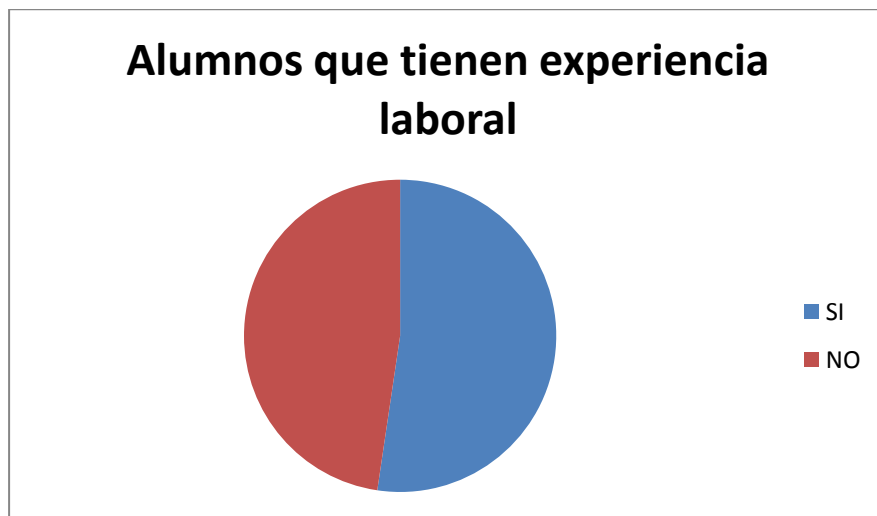


Gráfico 6: Número de alumnos que tienen experiencia laboral y que no tienen experiencia.

A continuación, continuando con la misma cuestión, se muestra un gráfico en el que se puede observar la experiencia laboral de los encuestados atendiendo a la edad de estos. De este modo, podemos ver que hasta los 22 años la mayoría de los alumnos encuestados no ha adquirido aún experiencia en el sector del mercado laboral, pero, sin embargo, a partir de los 23 años de edad, se invierten los resultados, siendo mayor el porcentaje de personas que sí que ha trabajado y posee experiencia laboral.

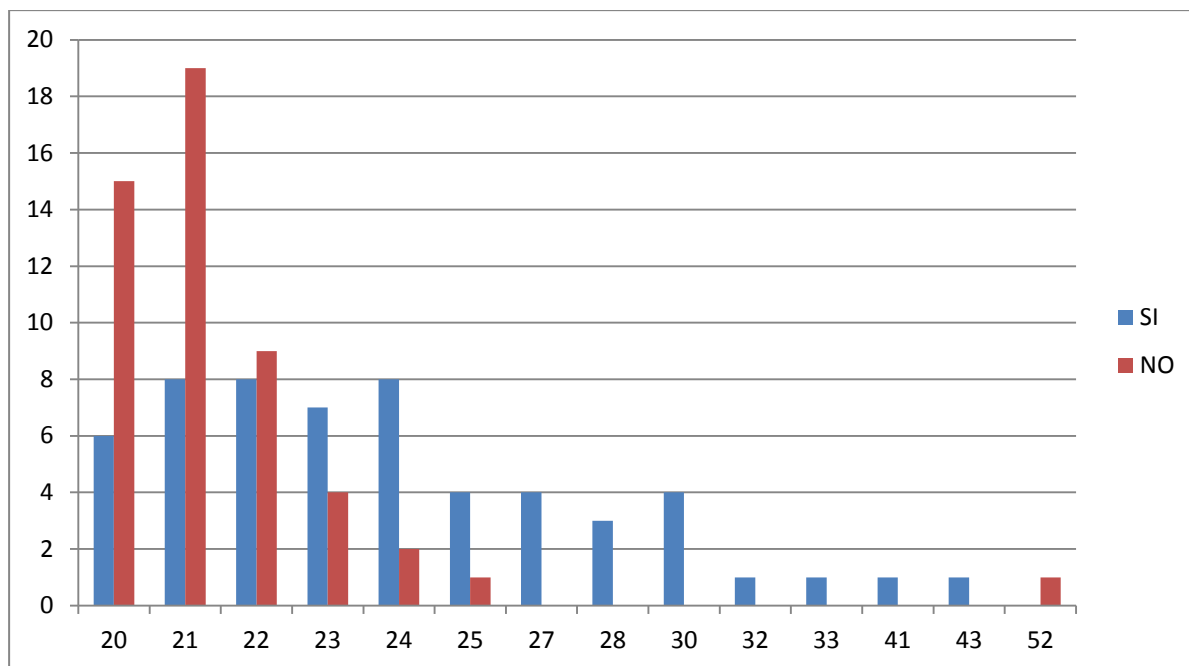


Gráfico 7: Experiencia laboral de los alumnos según la edad.

5.2.8. Actualmente trabajando:

Entre las personas que tienen experiencia laboral, que recordamos que eran 56 alumnos dentro del total, en el momento en que fueron encuestados un 29% del total se encontraba trabajando, lo que supone 31 alumnos de los 56 que poseen experiencia.

Si conociésemos el puesto que cada una de estas personas está ocupando podríamos saber que competencias son las que está desarrollando en su lugar de trabajo. Esto nos podría ayudar para el diseño del programa, ya que, como se mencionó en capítulos anteriores para trabajar se precisan de una serie de competencias que aquellas personas que se encuentren ocupadas estén desarrollando en la práctica.

	Frecuencia	Porcentaje
SI	31	29%
NO	76	71%

Tabla 5: Porcentaje de estudiantes que están trabajando o que se encuentran desempleados actualmente.

5.2.9. Pregunta 1. Conozco los requisitos en los que inciden las empresas en la selección de personal.

El gráfico que sale a partir de las respuestas obtenidas a esta pregunta nos permite conocer qué número de estudiantes, atendiendo a su grado de adecuación con la afirmación, conoce los requisitos en los que incide la empresa en la selección de personal. En el gráfico que se expone se ha realizado una comparativa relacionando los datos obtenidos en esta primera pregunta con la experiencia laboral que tienen los encuestados. Esta razón nos permite valorar que el grado de adecuación ante el conocimiento de los requisitos en los que inciden las empresas es mayor dentro de aquellos encuestados que poseen experiencia, esto es debido a que para poder alcanzar un puesto de trabajo han tenido que pasar un proceso de selección, donde habrán podido observar cuales eran los requisitos en los que incidían. En el caso opuesto, este gráfico nos sugiere que la mayor parte de los estudiantes que no poseen experiencia laboral se sitúan en una postura de desconocimiento frente a los requisitos en los que inciden las empresas.

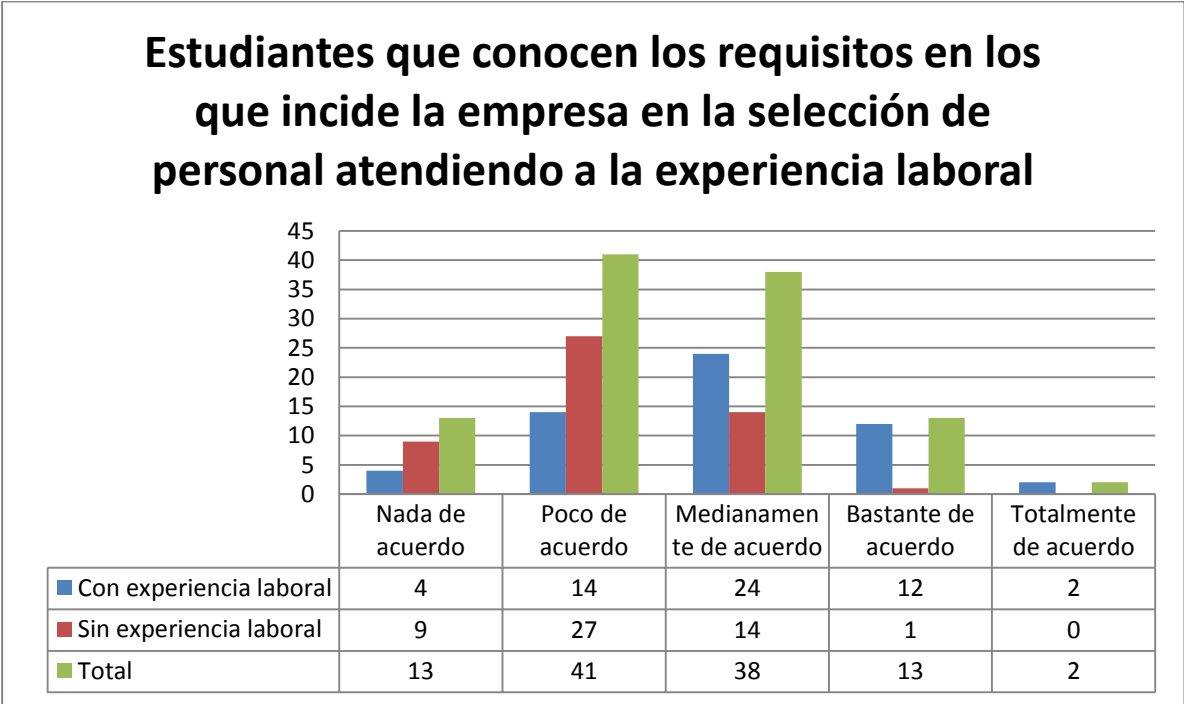


Gráfico 8: Número de personas que conocen los requisitos en los que inciden las empresas en la selección de personal atendiendo a si poseen o no experiencia laboral.

5.2.10. Pregunta 2. Conozco el proceso de selección personal.

En este ítem se preguntaba a los estudiantes si conocen lo que es un proceso de selección de personal. En el gráfico podemos observar que la mayoría está bastante o medianamente de acuerdo con la afirmación de conocer lo que es un proceso de selección. Si

desglosamos, dentro de estas dos mayorías, dentro del grupo que está medianamente de acuerdo con conocer lo que es dicho proceso encontramos que están igualados el número de estudiantes que posee experiencia laboral de los que no la tienen, pero si pasamos a observar al siguiente grupo, el grupo que está bastante de acuerdo con conocer lo que es un proceso de selección de personal, podemos ver que el dos terceras partes del grupo posee experiencia laboral, por lo que este conocimiento viene dado por dicha experiencia.

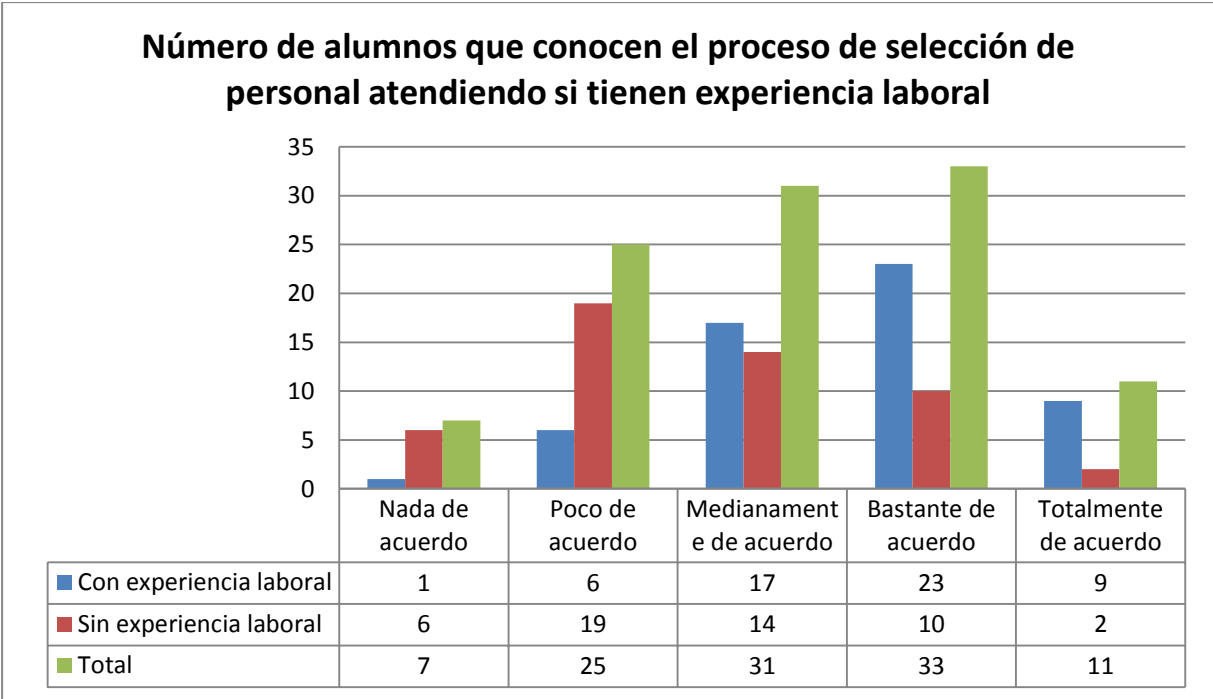


Gráfico 9: Número de alumnos que conocen lo que es un proceso de selección de personal atendiendo a si poseen o no experiencia laboral.

5.2.11. Pregunta 3. Sé cómo enfrentarme a una entrevista personal de trabajo.

La mayoría de alumnos responde a este ítem con una valoración que indica que está poco de acuerdo o medianamente de acuerdo en saber cómo ha de enfrentarse a una entrevista personal de trabajo. Si observamos el grupo de alumnos que ha contestado estar bastante de acuerdo con la afirmación que se presentaba, podemos ver que 18 de los 21 totales han tenido experiencia laboral. Siguiendo en la misma línea, si observamos el grupo que se posiciona en no estar nada de acuerdo con la afirmación, podemos ver que 12 de los 16 estudiantes que conforman dicho grupo, no poseen experiencia. Estos resultados nos indican que aquellos estudiantes que tienen experiencia laboral, ya sea en uno o en más trabajos, no poseen tanto desconocimiento de los procesos que se utilizan para selección de trabajo como aquellos que no han tenido experiencia laboral.

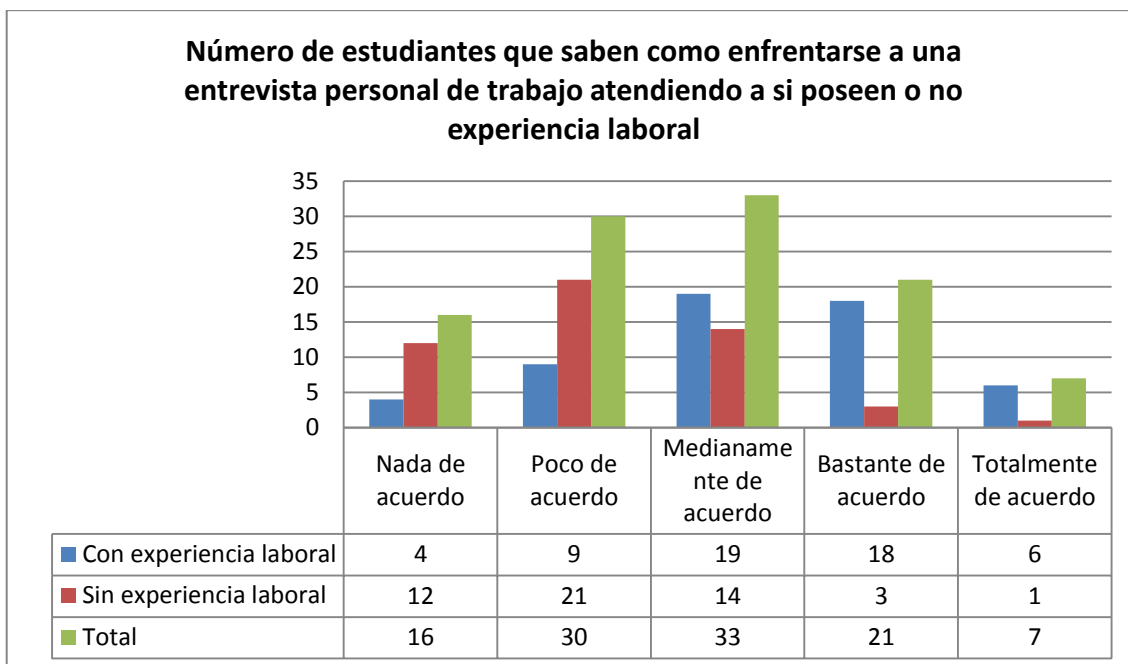


Gráfico 10: Número de estudiantes que saben cómo enfrentarse a una entrevista de trabajo atendiendo a si tienen o no experiencia laboral.

Teniendo en cuenta este gráfico y las respuestas obtenidas, se contrastaron estos datos con la edad de los estudiantes. En este segundo gráfico que se muestra, podemos observar que conforme avanza la edad los estudiantes se sienten más seguros de saber cómo enfrentarse a una entrevista de trabajo. Esto puede atribuirse a la madurez personal que se adquiere con los años.

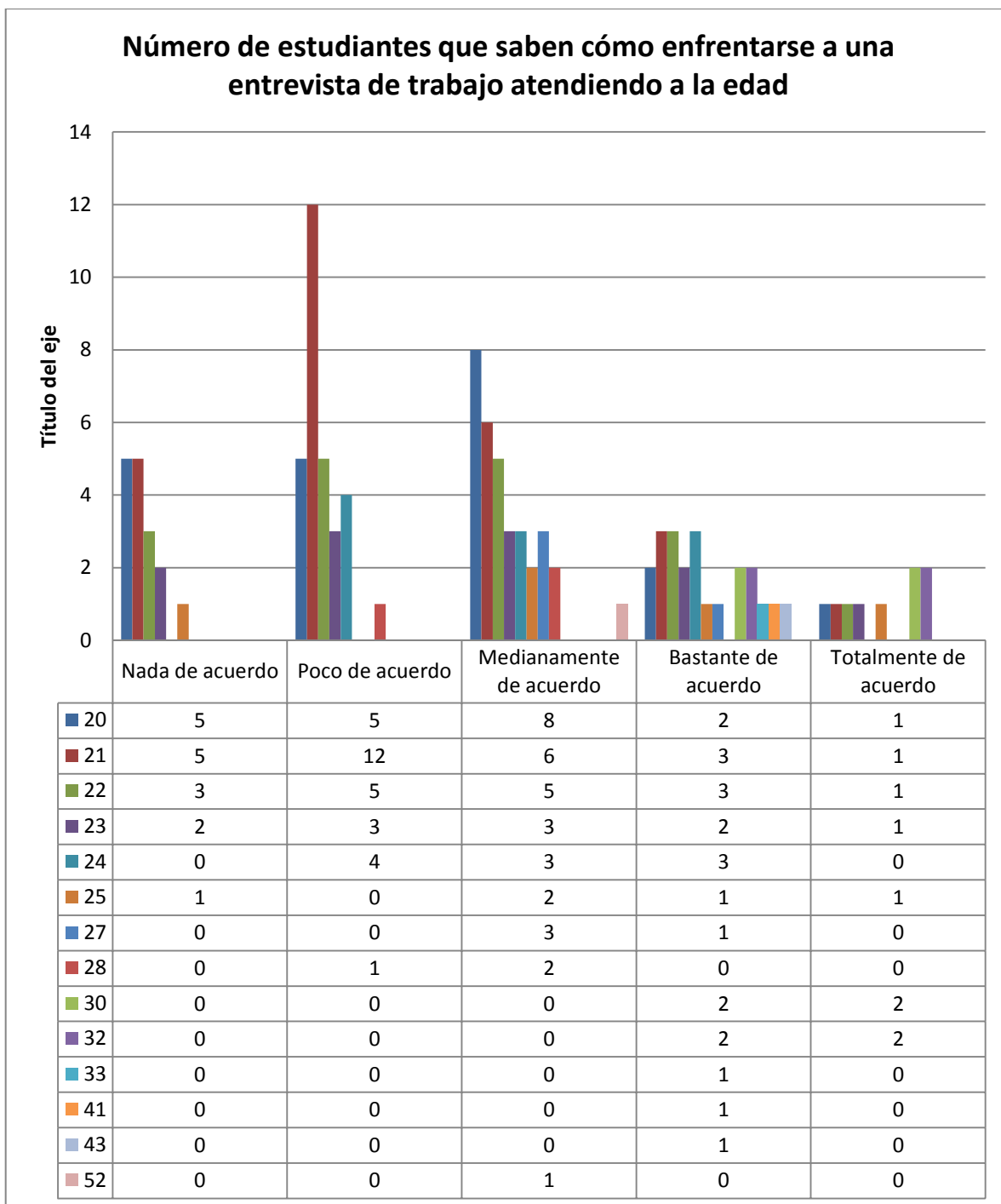


Gráfico 11: Número de estudiantes que saben cómo enfrentarse a una entrevista de trabajo atendiendo a la edad de los mismos.

5.2.12. Pregunta 4. Conozco los distintos tipos de pruebas en el proceso de selección de personal.

La mayor parte de las personas encuestadas ha contestado a esta pregunta estar poco o medianamente de acuerdo en conocer los tipos de pruebas a los que puede enfrentarse durante

un proceso de selección personal. Es complicado conocer todos los tipos que utilizan las empresas, pero generalmente casi todas siguen un esquema en el que pueden coincidir. En la Universidad no se prepara a los alumnos a que conozcan estos métodos y reciban una preparación a saber cómo enfrentarse a los mismos.

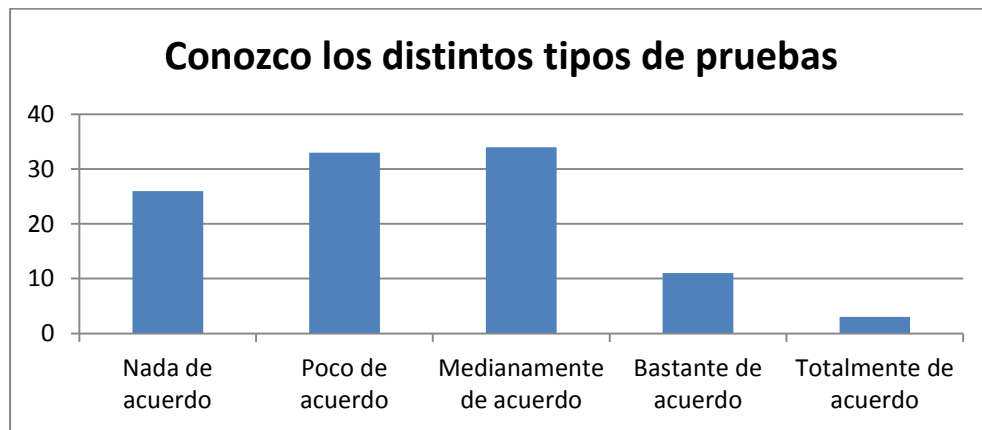


Gráfico 12: Conozco los distintos tipos de pruebas en el proceso de selección de personal

5.2.13. Pregunta 5. Conozco la importancia del lenguaje no verbal en una entrevista de selección de personal.

La quinta pregunta que se planteaba a los estudiantes era si conocían la importancia del lenguaje no verbal en una entrevista de trabajo. En el gráfico se muestran el número de estudiantes que conoce dicha importancia. Se podría decir que la mayoría de la población encuestada está de acuerdo con la importancia que le dan los entrevistadores y seleccionadores al lenguaje no verbal durante una entrevista de trabajo. Esta pregunta tiene un trasfondo, porque la importancia del lenguaje no verbal es importante conocerla en todos sus aspectos, es decir, hay que saber tanto lo que se observa en el entrevistado de forma positiva como aquellas que son negativas desde el punto de vista del entrevistador. Si se realizase un estudio más profundo en torno a esta pregunta podríamos detenernos en cada uno de los aspectos que engloba el lenguaje no verbal. Pese a todo ello, la población encuestada es consciente de la importancia de este lenguaje a lo largo de un proceso de selección.

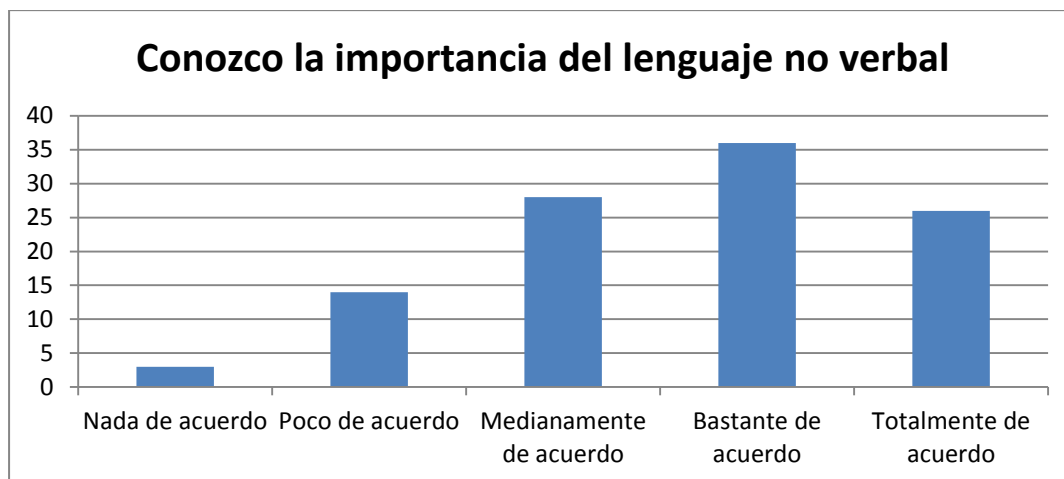


Gráfico 13: Conozco la importancia del lenguaje no verbal en una entrevista de selección de personal.

5.2.14. Pregunta 6. Sé cómo realizar un autoanálisis de mis características personales.

En el cuestionario se preguntaba a los alumnos de tercero si sabían cómo realizar un autoanálisis de sus características personales. En el gráfico vemos que la gran mayoría está medianamente de acuerdo con dicha afirmación, y tenemos un número similar de estudiantes que está poco de acuerdo y bastante de acuerdo con la misma.

Nadie nos enseña una técnica precisa que nos ayude a conocer cómo somos y poder describirnos con precisión, sino que la madurez y el contexto que nos rodea nos van definiendo y nos ayudan a poder conocernos.

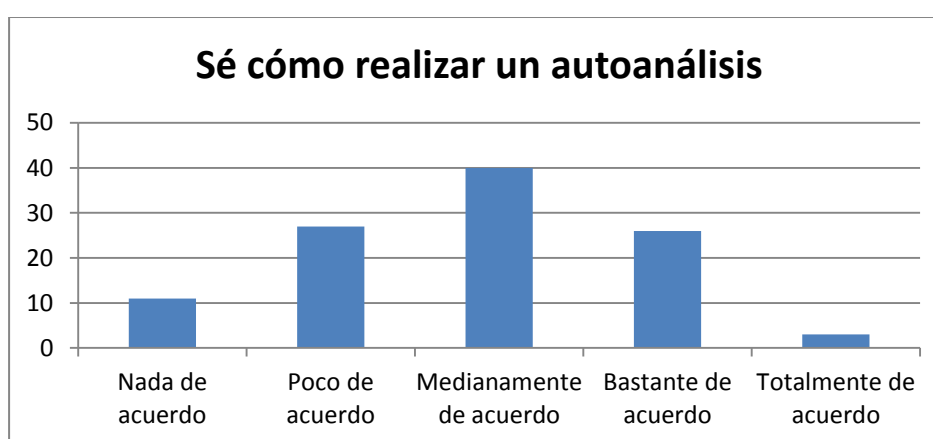


Gráfico 14: Sé cómo realizar un autoanálisis de mis características personales.

5.2.15. Pregunta 7. Sé elaborar un currículum vitae.

No existe una forma correcta de elaborar un currículum vitae, pero sí una serie de pautas y estrategias que ayudan a que nuestro currículum este elaborado de una forma correcta, facilitando a las persona o personas a quien se lo entreguemos una fácil lectura, lo cual favorecerá nuestro puesto dentro de los seleccionados ante una entrevista de trabajo.

En este gráfico se puede observar el número de personas que saben cómo elaborar el currículum vitae, en él se puede ver diferenciado los estudiantes que han accedido a la carrera mediante un Ciclo de Grado Superior y los que han accedido desde bachiller, el hecho de distinguir a ambos grupos es debido a que en el Grado Superior tienen la asignatura, como ya se ha mencionado anteriormente, de Formación y Orientación Laboral, donde se les enseña las diferentes formas de elaboración de un currículum, lo que ha de aparecer en ellos y lo que no se debe poner, además de la forma en que debe ponerse.

A pesar de este dato, observamos que no es significativo el hecho de que hayan accedido a la Universidad desde un Ciclo de Grado Superior o desde el Instituto. Actualmente debemos tener en cuenta que la mayor parte de los jóvenes tienen acceso a Internet, lo cual nos facilita herramientas y técnicas que nos ayuden a una correcta elaboración de un currículum vitae.

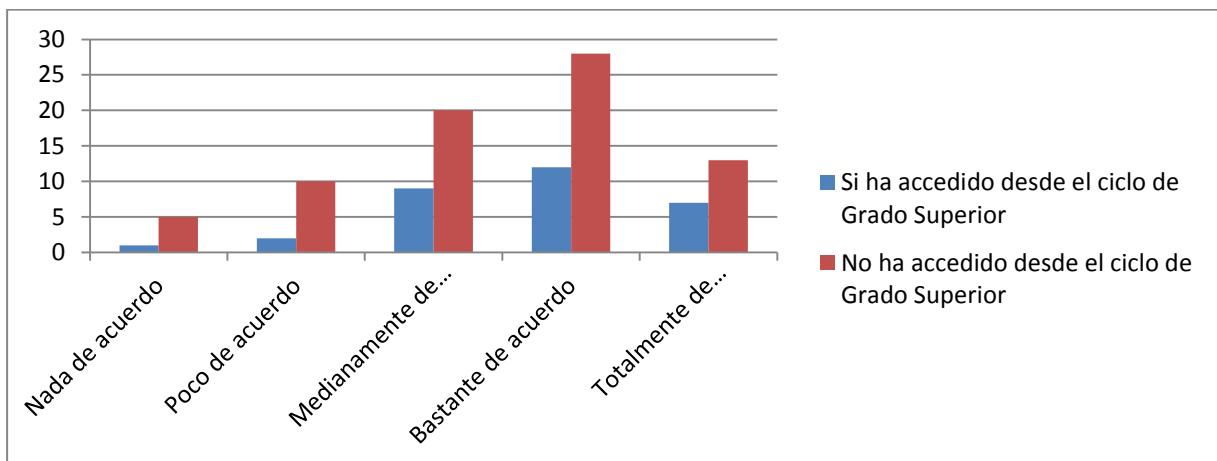


Gráfico 15: Sé cómo elaborar un currículum vitae.

5.2.16. Pregunta 8. Sé elaborar una carta de presentación.

Una carta de presentación es una herramienta que podemos utilizar para acceder a un empleo, además del currículum vitae. En una carta de presentación podemos exponer los motivos por los que estamos interesados en esa oferta de trabajo y exponer cuales de los aspectos de nuestro currículum encaja con esa oferta, como nos hemos enterado de dicha

oferta y nuestra intención de tener una entrevista personal. Es importante seguir un orden, redactarla de una forma correcta y sin errores y no extenderse demasiado.

Esta herramienta de búsqueda de empleo es un método poco utilizado, este hecho se puede contrastar con los datos obtenidos que podemos observar en el gráfico, ya que, al contrario que en la pregunta anterior, en lo que se refiere a la elaboración de una carta de presentación existe mayor desconocimiento, los estudiantes están poco o medianamente de acuerdo con saber cómo elaborar una carta de presentación.

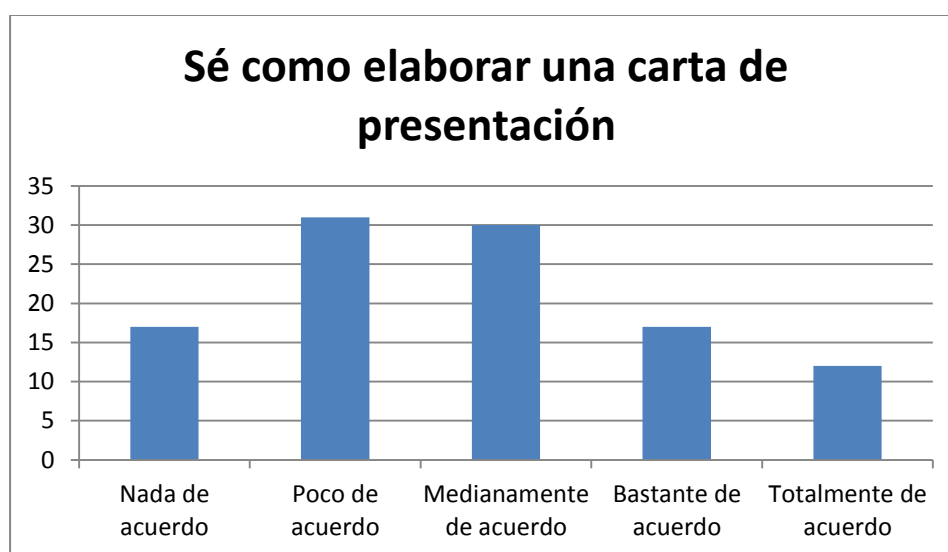


Gráfico 16: Respuestas al ítem “sé cómo elaborar una carta de presentación”

5.2.17. Pregunta 9. Sé dónde buscar las ofertas de trabajo.

La mayoría de la población encuestada está bastante de acuerdo con esta afirmación, lo cual indica que son personas que saben dónde buscar ofertas de trabajo. Tenemos otro grupo, aunque menor, que está poco de acuerdo con saber cómo buscar ofertas de trabajo. En la sociedad en la que nos encontramos existen numerosas formas de búsqueda de empleo, este hecho no solo puede facilitarnos la búsqueda de empleo, sino también puede hacer que exista desconocimiento o desconfianza, en la actualidad Internet es una de las principales herramientas más utilizadas entre los jóvenes, pero existen números portales, alguno de ellos desconocidos, así como todo el potencial que pueden ofrecernos este tipo de páginas.

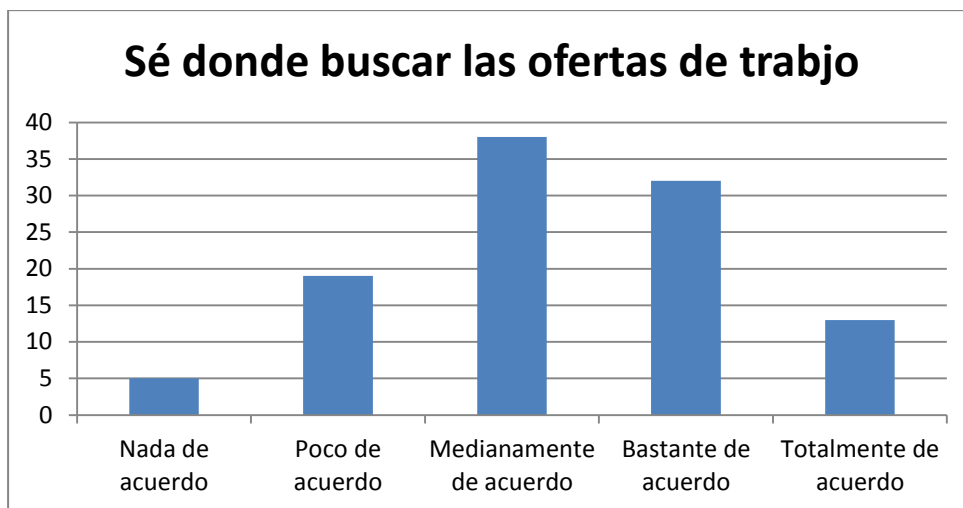


Gráfico 17: Sé dónde buscar las ofertas de trabajo.

5.2.18. Preguntas 10 y 11. Conozco técnicas activas de búsqueda de empleo – Sé utilizar las técnicas activas de empleo.

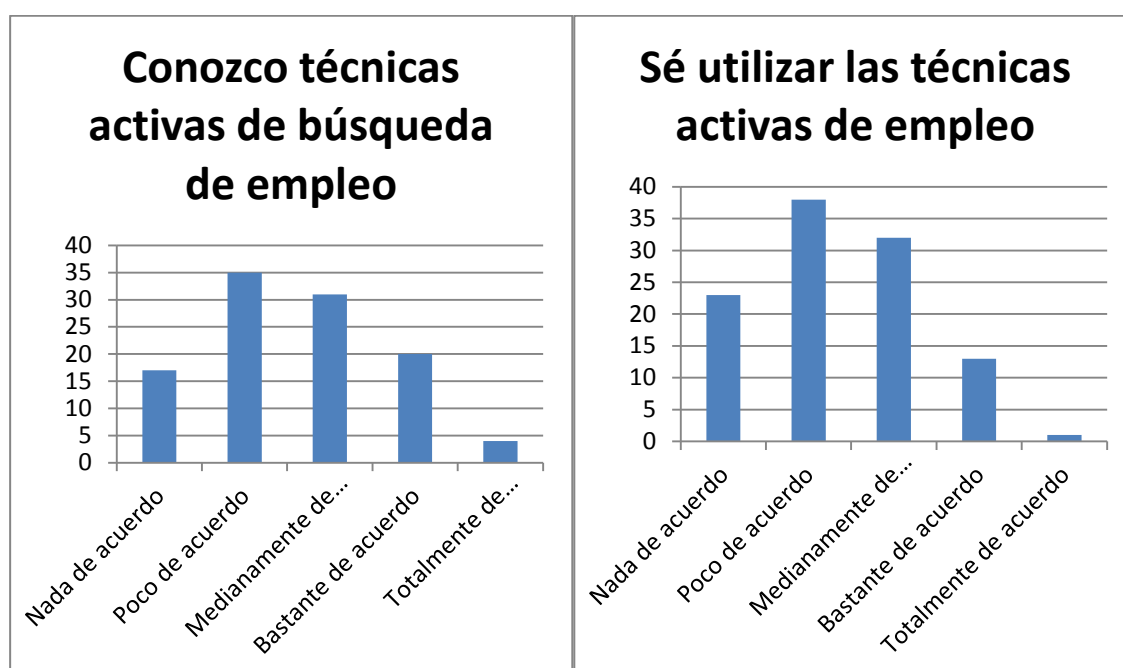
Debido a la relación existente entre las preguntas 10 y 11, se presentan ambos gráficos unidos permitiéndonos una comparación a primera vista. Al realizar dicha comparación podemos observar que el número de personas que dice estar bastante de acuerdo o totalmente de acuerdo en conocer las técnicas activas de empleo desciende cuando se les pregunta si saben utilizar dichas técnicas.

Se consideran técnicas activas de búsqueda de empleo según el Reglamento 1897 de la Comisión Europea, citado en la Encuesta de Población activa (EPA), Primer trimestre 2015:

- Estar en contacto con una oficina pública o privada de empleo con el fin de encontrar trabajo.
- Indagar a través de relaciones personales, redes de amigos o conocidos.
- Envío de cartas a empresas o entrega en mano en el departamento de recursos humanos.
- Llamada telefónica.
- Participar en una prueba, concurso o entrevista en el marco de un procedimiento de contratación.

Arambulu-Zabala (1999) realizó una investigación para conocer el tipo de técnicas de búsqueda de empleo que utilizaban los jóvenes universitarios de Madrid. En esos años, el método favorito de búsqueda de empleo era en los anuncios que aparecían en la prensa,

siendo el menos utilizado el establecimiento de una red de conocidos o amigos. En el periódico Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE procedentes de la Encuesta de Población Activa de 2014 (recuperado de Europa Press, 11 Junio de 2015), el método con el que casi la mitad de los trabajadores ha encontrado empleo en los últimos cinco años ha sido gracias a amigos y familiares, es decir, mediante la red de contacto. El segundo método más empleado para encontrar trabajo es el de solicitarlo directamente al empleador. Entre los métodos menos empleados para la búsqueda de empleo aparecen las instituciones de enseñanza o de formación laboral, las agencias privadas de empleo y las oficinas de los servicios públicos de empleo.



Gráficos 18 y 19: Conozco técnicas activas de búsqueda de empleo y sé utilizarlas.

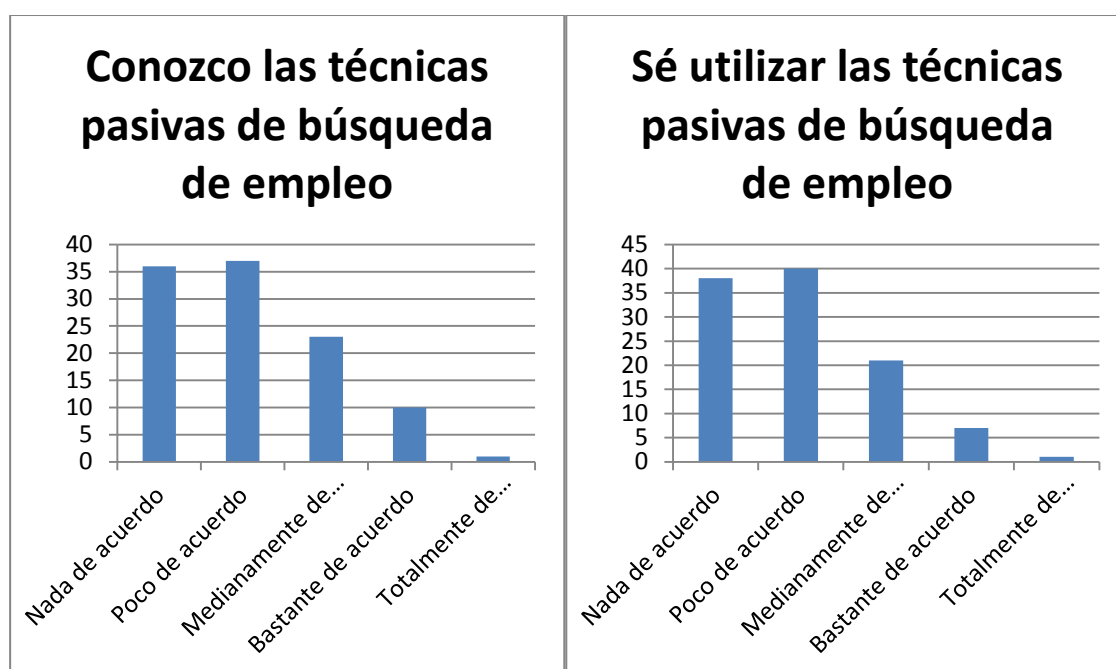
5.2.19. Preguntas 12 y 13. Conozco las técnicas pasivas de búsqueda de empleo – Sé utilizar las diferentes técnicas pasivas de búsqueda de empleo.

El resultado a estos dos ítems se puede observar en los gráficos 20 y 21. La mayoría de los estudiantes de 3º de Educación Infantil y Primaria no conocen o conocen poco las técnicas pasivas de búsqueda de empleo, este desconocimiento trae consigo el hecho de que desconozcan también cómo utilizar dichas técnicas. Tan solo una persona afirma conocer completamente dichas técnicas y saber cómo utilizarlas.

Las técnicas pasivas no exigen tanta actividad por parte del buscador/a de empleo, estas técnicas se llaman así porque el demandante de empleo solo se centra en consultar las

ofertas de trabajo que otras organizaciones han recogido o buscado. Podemos distinguir diferentes bloques dentro de estas técnicas (Díaz, 2009):

- Gestores del mercado de trabajo (servicios de empleo, agencias privadas de colocación, empresas de trabajo temporal, agencias de selección o centros de orientación laboral).
- Prensa o medios de comunicación.
- Internet.



Gráficos 20 y 21: Conozco las técnicas pasivas de búsqueda de empleo y sé cómo utilizarlas.

5.2.20. Pregunta 14. Sé valorar un puesto de trabajo en función de mi formación y experiencia.

Esta pregunta se hacía teniendo en cuenta la descripción del puesto del trabajo al que el sujeto quiera acceder y la formación y experiencia del mismo. La mayoría de los encuestados está bastante de acuerdo en saber cómo valorar un puesto de trabajo. Observamos también un amplio grupo de personas que dice estar medianamente de acuerdo con la afirmación del ítem 14.

Para valorar un puesto de trabajo necesitamos realizar un estudio de nuestras características personales, es decir realizar un autoanálisis de nuestras actitudes, puntos fuertes y débiles, hábitos, conocimientos, aptitudes, etc. Sabiendo qué es lo que podemos

ofrecer y teniendo en cuenta lo que el puesto de trabajo demanda para su ocupación, podemos contrastar si ambos datos para saber si nuestro perfil encaja en dicho puesto.

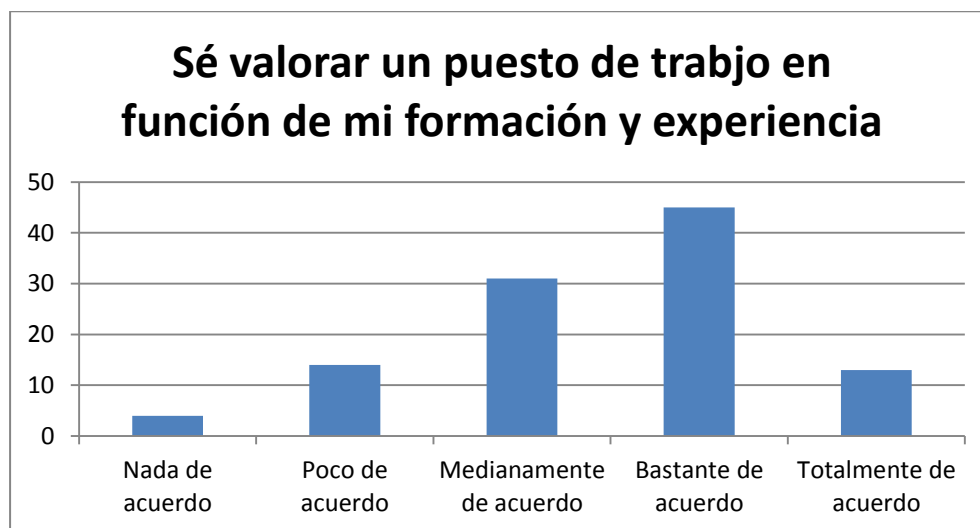


Gráfico 22: Sé valorar un puesto de trabajo en función de mi formación y experiencia

5.2.21. Pregunta 15. Conozco las opciones académicas que existen al finalizar mis estudios.

La gran mayoría de los encuestados está bastante de acuerdo en conocer las diferentes opciones académicas a las que pueden acceder una vez finalicen los estudios actuales. En verdad no hay fronteras, ya que una vez dentro de la Universidad puedes acceder a cualquier otra rama, dependiendo de la demanda que exista. Pero en este caso concreto como es la Educación, si lo que quieren es continuar con esta misma rama, las opciones académicas que existen disminuyen. Existen posibilidades de máster o de otra carrera o especialidad dentro de la misma.

Al igual que en el resto de las preguntas planteadas en el cuestionario, en esta también se podría profundizar de una forma cualitativa a la muestra utilizada para que expusiese cuales son las diferentes opciones académicas que conocen y las que en realidad existen, de forma que el programa que se elaborase partiese de unas necesidades reales.

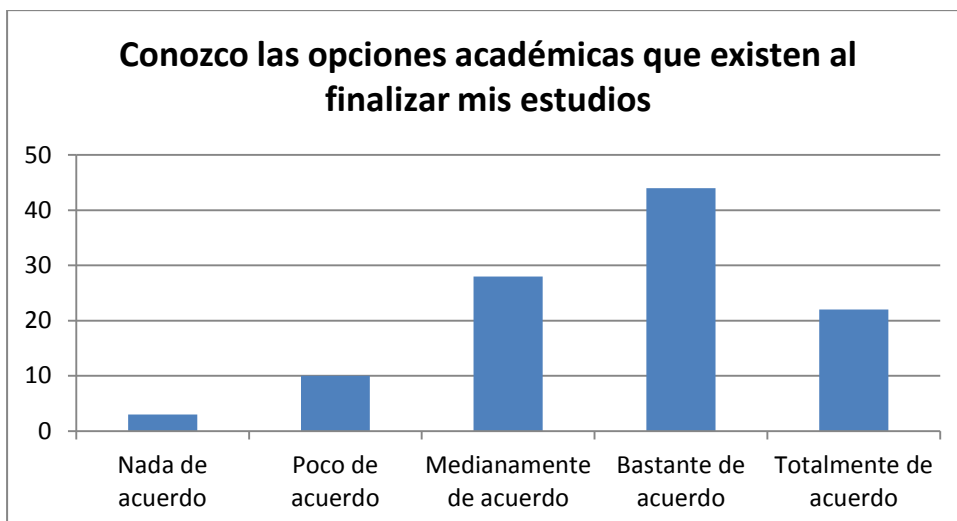


Gráfico 23: Conozco las opciones académicas que existen al finalizar mis estudios.

5.2.22. Pregunta 16. Conozco cómo funciona el sistema de Oposiciones.

El sistema de oposiciones un método de búsqueda activa para acceder a un empleo público. Para llegar a ser maestro/a funcionario debemos pasar un concurso oposición, esto es la combinación de una convocatoria de méritos que suman puntos a lo obtenido tras la realización de tres exámenes o pruebas.

En el gráfico observamos que la mayoría de las personas encuestadas se sitúa en una posición intermedia en lo que se refiere al conocimiento de este sistema. Saben que es una prueba que necesitan pasar para poder acceder a un puesto público del cuerpo de maestros de nuestro país, pero es posible que no conozcan las pruebas que hay que superar, la preparación que esto requiere, los temas que han de estudiar o el procedimiento de inscripción y de evaluación que se lleve a cabo en las mismas. Al igual que en la pregunta anterior, esta pregunta podría desarrollarse en diferentes ítems de forma que nos permitiese profundizar en el tema y abordar los conocimientos de los alumnos respecto al mismo.

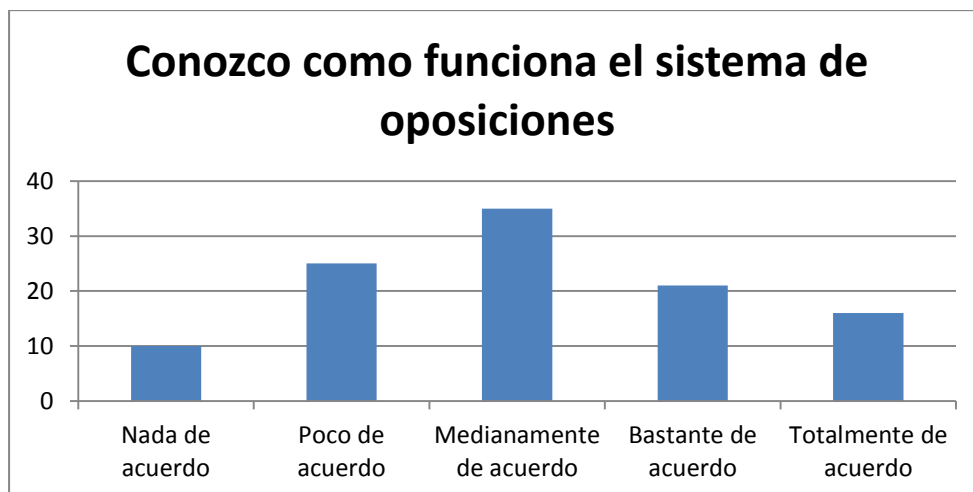


Gráfico 24: Conozco cómo funciona el sistema de oposiciones.

5.2.23. Pregunta 17. Conozco los requisitos que he de cumplir para acceder a un Máster.

En el gráfico que se ha obtenido en la pregunta sobre si están de acuerdo en conocer los requisitos que se han de cumplir para acceder a un máster, observamos que la mayor parte de los alumnos no está de acuerdo o está poco de acuerdo con dicha afirmación.

Si recordamos la Pregunta número 15, muchas de las personas encuestadas estaban de acuerdo en conocer las salidas académicas a las que pueden optar una vez finalicen sus estudios. Esta pregunta está muy relacionada con la número 15, ya que no basta con conocer las salidas académicas, sino también los requisitos que debemos cumplir para acceder a ellas. En este caso, los requisitos de acceso a un Máster son muy específicos y diferentes los unos de los otros. Uno de los requisitos común a todos ellos es la nota media de la carrera que utilizamos para el acceso a esta formación.

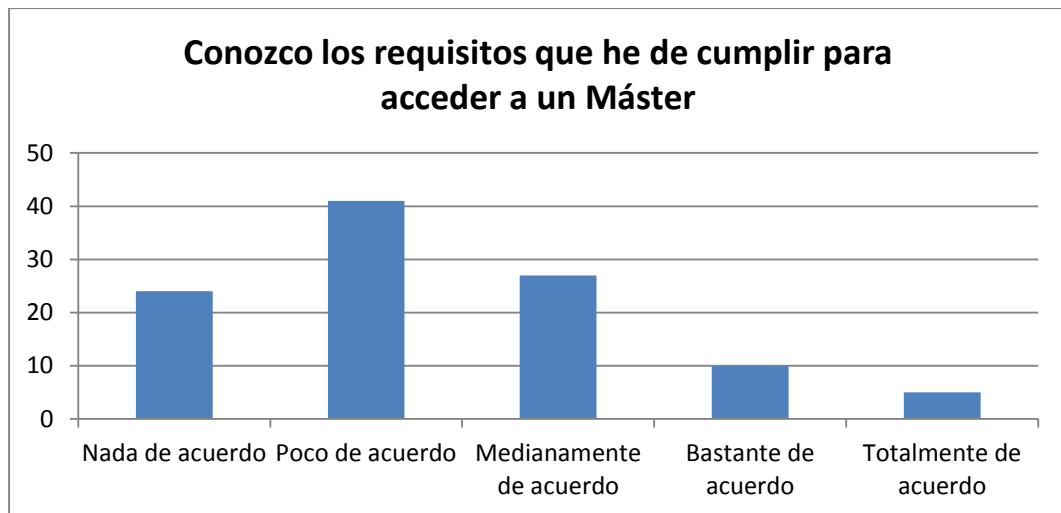


Gráfico 25: Conozco los requisitos que he de cumplir para acceder a un Máster.

5.2.24. Pregunta 18. Conozco las salidas profesionales a las que puedo acceder con la carrera de Educación Infantil o Primaria.

En el gráfico elaborado a raíz de esta afirmación, podemos observar que el 42% de la población encuestada afirma conocer las salidas profesionales a las que puede acceder con el Grado que actualmente está estudiando. Para entender de forma correcta esta pregunta deberíamos conocer cuáles fueron las motivaciones que impulsaron a la población encuestada estudiar esta carrera, ya que si fue un motivo de vocación hacia la profesión de maestro, muchos de ellos sabrán que esta carrera es la que sirve como puente para ese trabajo. En el caso contrario, es decir, en caso de que decidiesen no dedicarse a la educación formal, deberíamos de plantear, de nuevo, una cuestión cualitativa dónde permitiésemos que los encuestados contestase con las salidas que conocen dentro de las que les puede ofrecer el estudio de esta carrera, además de la de maestro de infantil o primaria.

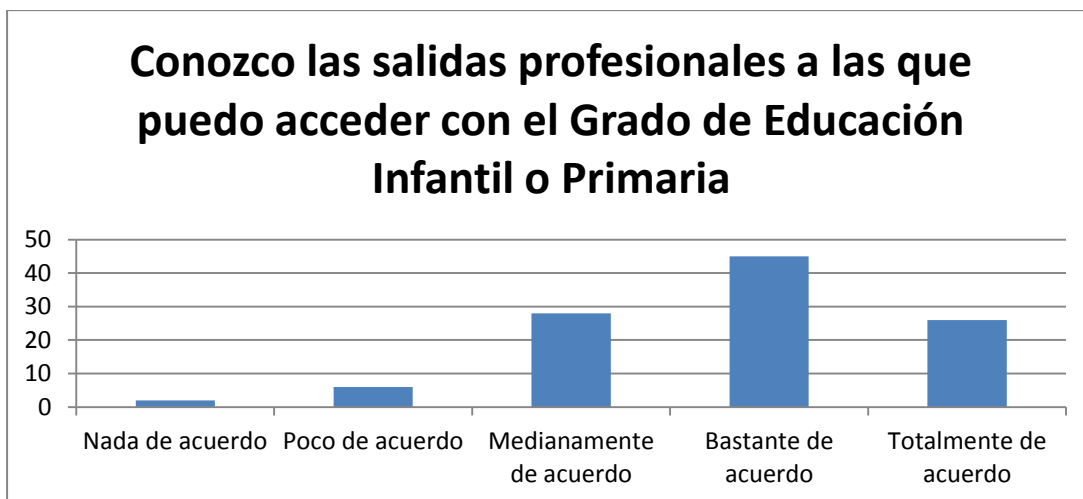


Gráfico 26: Conozco las salidas profesionales a las que puedo acceder con el Grado de Educación Infantil o Primaria.

5.2.25. Pregunta 19. Conozco las salidas profesionales a las que puedo acceder si continúo mis estudios con un Postgrado.

Esta pregunta hace referencia al conocimiento de los estudiantes encuestados por las salidas profesionales a las que se puede acceder con el estudio de otro máster. Al contrario que en la pregunta 18, donde la mayoría de los encuestados se postulaba en conocer las salidas de la carrera que estudia, en este caso nos encontramos con un desconocimiento de las salidas a las que podrían acceder en caso de continuar con sus estudios.

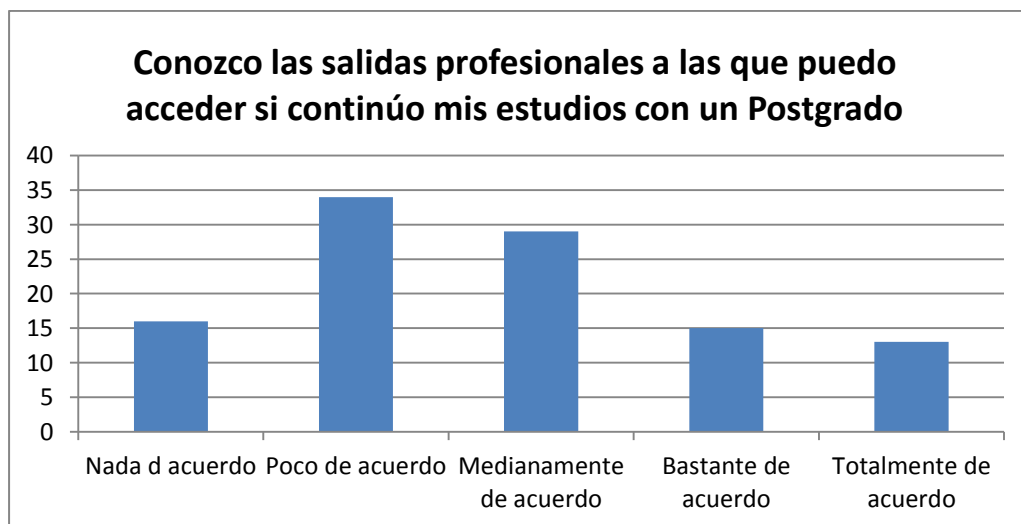
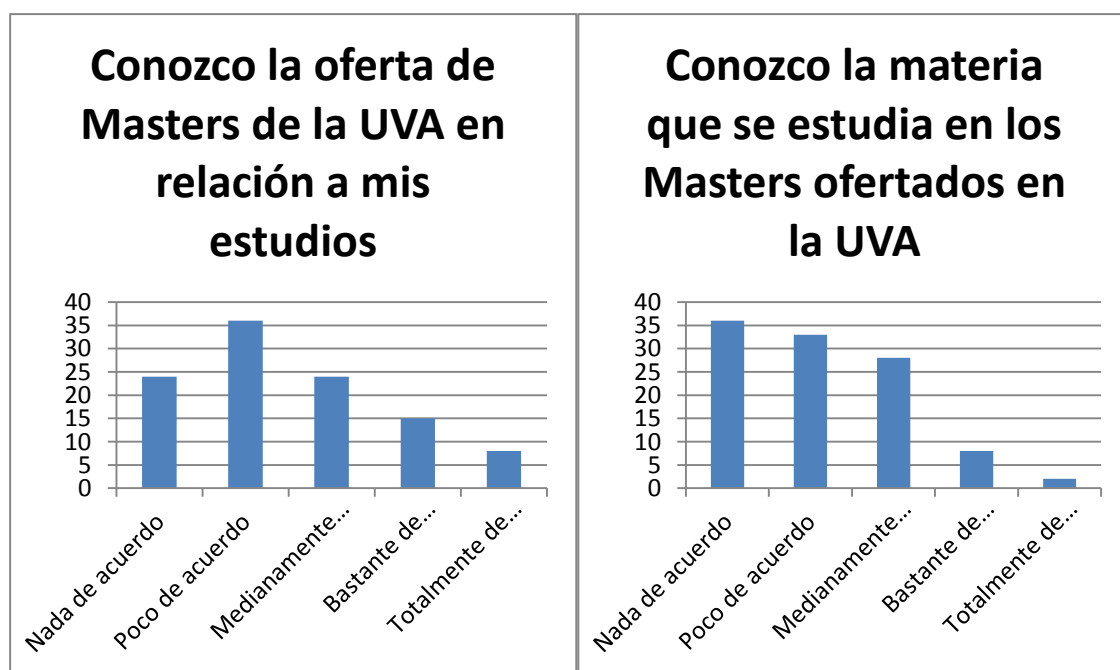


Gráfico 27: Conozco las salidas profesionales a las que puedo acceder si continúo mis estudios con un Postgrado.

5.2.26. Pregunta 20 y 21. Conozco la oferta de Masters de la UVA en relación a mis estudios. Conozco la materia que se estudia en los Masters ofertados en la UVA.

Las preguntas 20 y 21 guardan una estrecha relación, por eso la decisión de presentarlas unidas. A continuación se presentan los gráficos que corresponden a cada una de estas preguntas, en ambos podemos observar la relación que existe en cuanto a la información que tienen los estudiantes de los Masters que se ofertan en la Universidad de Valladolid, este desconocimiento puede ser debido a la falta de interés, ya que aún están en tercero de carrera y les falta un año por terminar su carrera o a la falta de información recibida de las ofertas de estudios que existen en la UVA. Por otro lado, esta falta de información está relacionada con el desconocimiento de los contenidos que se trabajan en los diferentes masters que se ofertan desde la Universidad.



Gráficos 28 y 29: Conozco la oferta de Masters de la UVA en relación a mis estudios. Conozco la materia que se estudia en los Masters ofertados en la UVA

5.2.27. Pregunta 22. Conozco las salidas laborales a las que me permiten acceder los Masters ofertados en la UVA.

En relación a lo observado en los gráficos que se corresponden a las preguntas 19, 20 y 21, los estudiantes encuestados no están de acuerdo en conocer las salidas laborales a las que podrían acceder si continuasen sus estudios con un Máster. Estas preguntas se encuentran

relacionadas entre ellas, ya que los estudiantes al no conocer la oferta de Masters que tiene la Universidad de Valladolid, no pueden saber qué es lo que se estudia en cada uno de ellos y menos aún las salidas de empleo a las que pueden acceder.

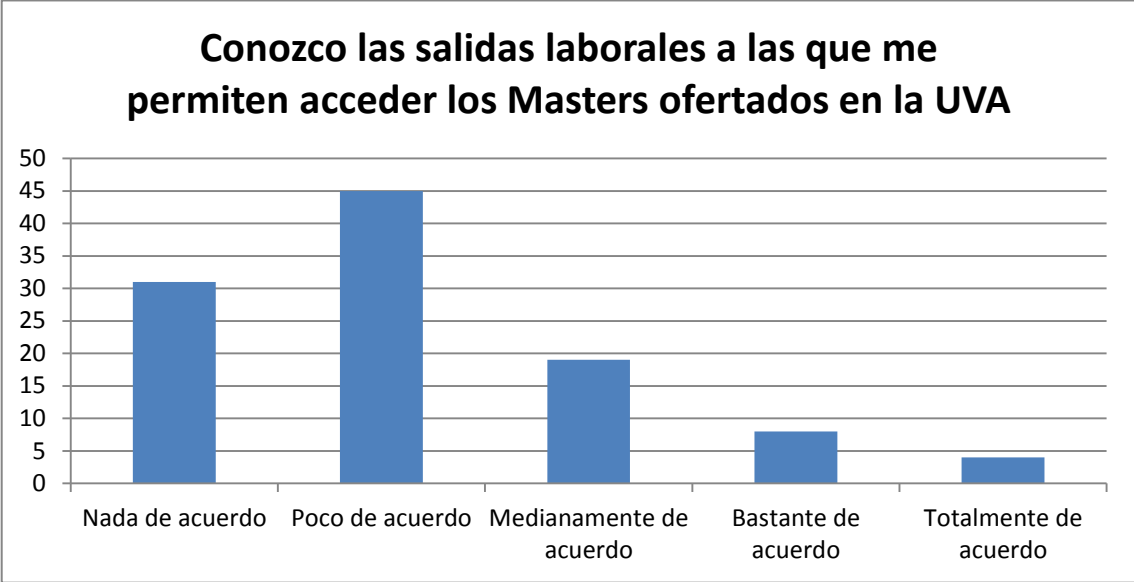


Gráfico 30: Conozco las salidas laborales a las que me permiten acceder los Master ofertados en la UVA.

5.2.28. Pregunta 23. Conozco las diferentes becas que se ofertan para continua con mis estudios.

La mayor parte de las personas encuestadas se encuentra en disconformidad con la afirmación realizada, ya que no están nada o poco de acuerdo con conocer las becas que se ofertan para los estudios que realizan, esto significa que los alumnos no tienen la suficiente información en relación a las ayudas que pueden recibir para realizar sus estudios. Cada año pueden salir diferentes becas o salir el mismo tipo de becas pero ampliando el número de personas destinatarias o, al contrario, disminuyendo dicho número. Las fechas suelen coincidir todos los años, pero cada una de las becas se corresponde con un periodo de tiempo.

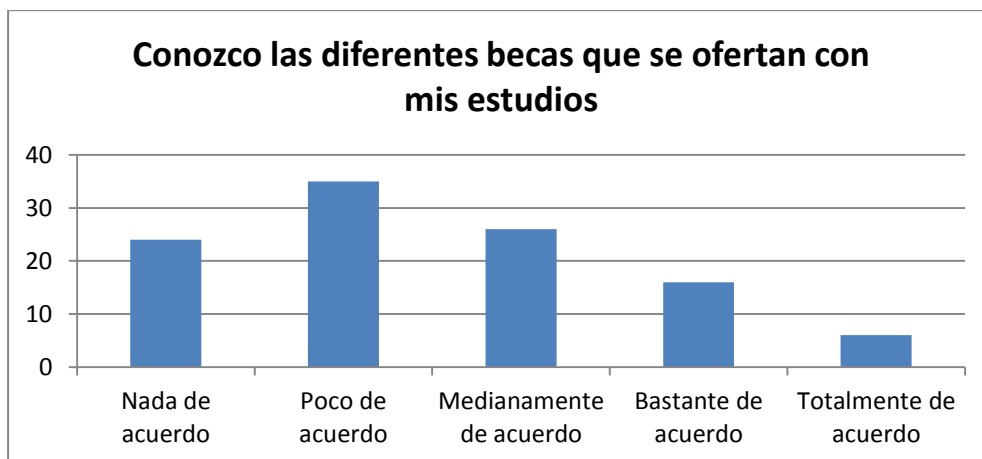


Gráfico 31: Conozco las diferentes becas que se ofertan con mis estudios

5.2.29. Pregunta 24. Conozco la duración de un Máster.

Esta pregunta es la última pregunta que aparecía en el cuestionario elaborado para este trabajo. A lo largo del cuestionario se ha preguntado a los estudiantes de la muestra utilizada por los masters, si tenían planteado realizar uno al finalizar sus estudios, si conocían la oferta que existe en la UVA, los requisitos de acceso y los contenidos que se trabajaban, así como las salidas a las que podrían optar con la realización de uno de estos.

En este ítem se preguntaba si conocían la duración de un Máster. En el gráfico podemos observar que la mayoría está de acuerdo en conocerlo. La duración de un Máster al igual que los requisitos de acceso, como se mencionaba en párrafos anteriores, depende de particularmente de cada uno de estos. Lo normal es que la duración sea de un año académico, pero puede darse el caso de que el Máster tenga una duración de dos años.

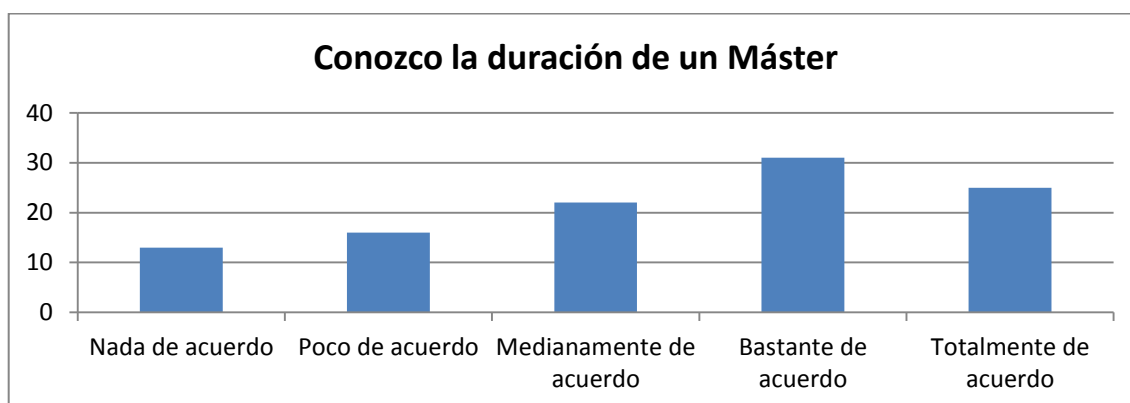


Gráfico 32: Conozco la duración de un Máster.

En este capítulo hemos podido observar todos los resultados obtenidos a partir del instrumento elaborado.

Muchas de las gráficas se muestran juntas para hacer más fácil la comparativa entre ellas. Teniendo en cuenta cada una de las preguntas realizadas y de las respuestas obtenidas se podría llevar a cabo la elaboración de un Programa que nos permitiese profundizar en aquellas en las que el número de respuestas se aglutinaba dentro del conjunto de la desinformación, del mismo modo, en aquellas cuestiones en las que la mayoría coincidía en que lo conocían, simplemente hacer un barrido como recordatorio para quienes lo conocen y presentación para quienes no lo conocen.

De forma general a los resultados obtenidos, muchos de ellos eran previsibles ya que no existe un Departamento de Orientación como tal en la Facultad de Educación y Trabajo Social y toda la información que tienen la han obtenido de búsqueda propia o de sus propias redes de contacto.

CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Una vez recogidos y analizados los datos obtenidos a raíz de la encuesta y realizando un estudio general del trabajo, podemos observar que se han cumplido los objetivos específicos planteados al comienzo del trabajo.

Gracias al cuestionario elaborado hemos podido conocer el grado en que los alumnos tienen como expectativas continuar su formación académica o comenzar en el mundo laboral (primer objetivo específico). Al hilo de esto y en base a los datos obtenidos, aproximadamente la mitad de la población encuestada desea continuar su formación, bien sea con un máster o con otra especialidad dentro de su carrera. La edad de las personas encuestadas puede influir en esta decisión ya que tenemos edades muy dispersas dentro de la población encuestada, este hecho puede influir en la elección ya que las personas más jóvenes no tienen cargas económicas (en su mayoría) y pueden continuar con sus estudios sin la necesidad de tener un sueldo para vivir. En el lado opuesto, tendríamos otro grupo de personas de edad más avanzada cuyas necesidades no son las mismas que las que tiene el primer grupo y esto puede ser una dificultad añadida a las expectativas de continuar con los estudios una vez finalicen la carrera, el tema económico.

El segundo objetivo específico que se planteaba era estudiar el grado en que los alumnos conocen algunas de las estrategias existentes para la búsqueda de un empleo acorde a sus intereses y a los procesos de selección para acceder al mundo laboral. En este caso y según los datos obtenidos podemos diferenciar dos grupos dentro de la población con la que hemos trabajado. Estos grupos atienden a su experiencia laboral, encontramos un grupo que si que posee experiencia lo cual le ha proporcionado conocimientos y habilidades en lo que se refiere a los procesos de selección, los métodos y las estrategias de búsqueda de trabajo.

En cuanto a los resultados obtenidos gracias al cuestionario, para el desarrollo de las conclusiones he decidido agruparlo en las dos grandes categorías en las que se dividía el instrumento.

Categoría 1. Necesidad de completar conocimientos en lo que se refiere al mundo laboral (Orientación Profesional).

Esta categoría estaba dividida a su vez en tres subcategorías:

Subcategoría 1. Conocimiento en relación a las entrevistas de selección personal.

A partir de los datos obtenidos en las cuestiones que se agrupaban en esta subcategoría podemos concluir que los estudiantes necesitan información en lo que se refiere al procedimiento que siguen los seleccionadores de personal. En los gráficos que aparecen se puede ver la diferencia que existe entre la población que posee experiencia laboral y la que no, así como la edad. Estos dos factores aportan a la persona madurez y habilidades que le ayudan a superar con éxito estas pruebas, pero para ello es necesario un previo acercamiento además de un autocontrol.

Subcategoría 2. Métodos de búsqueda de empleo.

En la sociedad actual, Internet es uno de los métodos más utilizados para la búsqueda de empleo. Es un método sencillo y que nos permite acceder a ofertas de trabajo de cualquier lugar. Teniendo en cuenta esto, también debemos valorar qué portales son los más eficaces, si hay otros métodos, si es más aconsejable el hecho de enviar un correo electrónico en lugar de ir presencialmente al departamento que lleva la recogida de currículums, etc. Existe una clasificación de estas técnicas de búsqueda de empleo, se hacía referencia a esto en el cuestionario y según los resultados, los estudiantes, a pesar de conocer alguna de las estrategias no sabían cómo utilizarlas. Este hecho denota falta de información en lo referente a la búsqueda de empleo, ya que no existe una información en la Universidad que explique los diferentes métodos existentes.

Subcategoría 3. Autoconocimiento, toma de decisiones y elaboración de Currículum Vitae.

Las personas encuestadas estaban medianamente de acuerdo en saber cómo realizar un autoanálisis de sus propias características personales, este hecho puede influir en la elaboración del currículum porque es un instrumento de búsqueda de empleo muy personal en el que se debe exponer tanto la experiencia laboral como alguna de nuestras capacidades o habilidades, para lo cual debemos ser conscientes de nuestras características. Siguiendo con el autoconocimiento, el hecho de saber valorar un puesto de trabajo en función de los requisitos

que se exponen y de la definición del mismo, se debe realizar personalmente un análisis de lo que podemos ofrecer para dicho puesto, lo cual nos ayudará a realizar una toma de decisión y pasar con éxito el proceso de selección. En los Grados con los que se ha realizado este estudio, los contenidos que se dan a lo largo de los diferentes cursos son teóricos y referentes, en este caso, al mundo de la educación, no existe ninguna asignatura planteada que deje espacio a que los alumnos sepan cómo elaborar un currículum o una carta de presentación a partir del autoconocimiento.

Categoría 2. Necesidad de conocer las diferentes opciones académicas que podemos encontrar una vez que se finalice el Grado (Orientación Académica).

Los estudiantes de estas carreras pueden elegir entre varias opciones académicas una vez hayan finalizado sus estudios. A partir de los resultados obtenidos pudimos observar que la mayor parte de los encuestados está poco o medianamente de acuerdo en conocer tanto el sistema de oposiciones, los requisitos de acceso a unos estudios de Máster, la oferta que existe de estos dentro de la Universidad de Valladolid y los contenidos que se imparten, que irían en la misma línea que las salidas laborales que se les puede abrir con su realización. Existe información en la página web de la propia Universidad sobre las ofertas académicas que tiene, pero debemos tener en cuenta que no todas las personas respondían estar interesadas en continuar su formación. En la sociedad actual estamos expuestos a una información masificada en la web o en trípticos, pero si se realizasen charlas o talleres informativos sobre las opciones académicas, los contenidos de las mismas, las formas de acceso y las salidas que ofrecen, la captación de estudiantes sería mayor, además de que les facilitaríamos la elección de la continuación de sus estudios, ya que en numerosas ocasiones se continúa con la formación por miedo a salir al mundo laboral y sin conocer exactamente qué es lo que se estudiará.

Como conclusión final y teniendo en cuenta la hipótesis desde la que partíamos, los estudiantes de 3º de Grado de Educación Infantil y Primaria tienen una serie de necesidades informativas. Estas necesidades guardan relación entre sí, ya que al encontrarnos en una etapa en la que van a finalizar sus estudios de Grado, los alumnos comienzan a cuestionarse su futuro para el que necesitan una orientación que les permita tomar una serie de decisiones. Los estudiantes son clientes de la Universidad y deberíamos verlos como tal, para ello la Universidad de la sociedad actual debería de dotar a sus alumnos con una formación

conectada a su propio desarrollo profesional, intentado que la transición desde la formación a la ocupación sea más fácil para ellos.

6.2. PROPUESTAS PARA LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN.

En relación al estudio presente y atendiendo a los aspectos estudiados a lo largo del mismo, este podría continuar siguiendo varias líneas de investigación diferentes.

Siguiendo la línea de investigación del trabajo presente, sería conveniente profundizar en las necesidades de los estudiantes de esta Facultad de forma que nos permitiese la elaboración de un Programa de Orientación a nivel Académico y Profesional en la Universidad. Para ello se necesitaría un mayor número de muestra con la que trabajar y un estudio de mercado que nos permitiese conocer la demanda de la empresa, pudiendo con ello trabajar como guías en el proceso de Orientación con los alumnos y solventando aquellas cuestiones que pudiesen surgirles y les facilitase la toma de decisión.

Otra línea que sería interesante estudiar, sería la Orientación Universitaria a gran escala, es decir, conocer si en el resto de las Universidades Españolas utilizan algún método o poseen un departamento de Orientación para los alumnos, de forma que se pudiese realizar una evaluación de los distintos métodos y conocer la forma de trabajo de cada uno de estos.

Por último, teniendo en cuenta que la Orientación es un proceso que no solo está destinada a una etapa de nuestra vida, podría desarrollarse un estudio sobre la Orientación a lo largo de la vida, la legislación existente desde los colegios a la Universidad y los departamentos que existen en la actualidad de Orientación fuera del contexto formal, conociendo cómo se va tratando con el sujeto en las diferentes etapas y la conexión que existe entre todas ellas.

CAPÍTULO 7. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

7.1. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M. & Bisquerra, R. (2012) *Orientación educativa. Modelos, áreas, estrategias y recursos*. Madrid: Wolters Kluwer España.
- Álvarez, M. (1995) *Orientación profesional*. Barcelona: Cedecs.
- Aramburu-Zabala (1999) Los jóvenes universitarios y el empleo. Acción asociativa en el desarrollo local. Instituto Juan de Herrera: Madrid.
- Bisquerra, R. (1991) *Orientación psicopedagógica para la prevención y el desarrollo*. Barcelona: Boixareu Universitaria.
- Bisquerra, R., Adame, M., Aguilar, M., Álvarez, M., Arza, N., Ausín, T., Benavente., J.,... Vidal, J., (1998) *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona: Praxis.
- Bunk, G. P. (1994) La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea Formación Profesional. Volumen (1)*, 8-14. Consultado el 20 de abril de 2015, en de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Díaz, J. (2009). El estudio de las técnicas de búsqueda de empleo en el módulo de FOL. *Revista digital innovación y experiencias educativas, n° 22*, (1-9).
- Enrique, C. (2009) *Plan de acción tutorial de la Facultad de Educación y Humanidades de Melilla*. En SANZ, R., BAGUR, M.G., BARRIOS, R., DELGADO, J., ENRIQUE, C., FERNÁNDEZ, J. M.,... PECH, C. (2009) *Tutoría y atención personal al estudiante en la Universidad* (pp. 235- 266). Síntesis: Madrid.
- García, J. V. & Pérez, M. C. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación. Volumen (46)*, 1-12.

- González, V. & González, R. M. (2008) Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación, Volumen (47)*, 185-209.
- González, V. (2004) *La orientación profesional y curriculum universitario. Una estrategia educativa para el desarrollo profesional y responsable*. Barcelona: Laertes psicopedagogía.
- Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa.
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Martín, M. C. (2004) Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas Profesión, Volumen (5, 17)*, 23-29.
- Molero, D. & Reina-Estévez, A. (2012) Competencias socioemocionales y actitud para la empleabilidad en desempleadas universitarias. *REOP, Volumen (23, n° 2)*, 92-104.
- Parra, S. (2013). La Relevancia del Autoconocimiento y la Autoconciencia del Emprendedor en la Toma de Decisiones y la Creación de una Organización. *Current Opinion in Creativity, Innovation and Entrepreneurship. Volumen (2)*, 28-34.
- Planas, J. A., Cobos, A. & Gutierrez-Crespo, E. (2012) *La orientación profesional y la búsqueda de empleo. Experiencias innovadoras y técnicas de intervención que facilitan la inserción laboral*. Graó: Barcelona.
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- Rodríguez, D. & Valldeoriola, R. (2012). Metodología de la investigación. México: Red Tercer Milenio. Consultado el 17 de abril de 2015, en http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

- Rodríguez, M. L. (2005) Las demandas sociales y el mercado laboral ante la integración europea del conocimiento universitario. *Cuadernos de Integración Europea. Volumen (2)*, 54 – 68.
- Rodríguez, S., Álvarez, M., Dorio, I., Figuera, P., Fita, E., Forner, A. & Torrado, M. (2004) *Manual de tutoría universitaria. Recursos para la acción*. Barcelona: Octaedro.
- Salmerón, H., (coord.) & López, V. L. (coord.) (2000) *Orientación educativa en las universidades*. Grupo editorial universitario.
- Santana, L. E. (2007) *Orientación educativa e intervención psicopedagógica. Cambian los tiempos, cambian las responsabilidades profesionales* (2º edición). Psicología Pirámide: Madrid.
- Santana, L. E., Feliciano, L. & Cruz, A. (2010) El Programa de Orientación Educativa y Sociolaboral: un instrumento para facilitar la toma de decisiones en Educación Secundaria. *Revista de Educación, Volumen (251)*, 73-105.

7.2. WEBGRAFÍA

- Encuesta de Población Activa (EPA) Primer trimestre de 2015. Instituto Nacional de Estadística. 23 de abril de 2015. Notas de prensa. Consultado el 24 de abril de 2015 en <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0115.pdf>
- La mitad de los trabajadores encuentra empleo gracias a amigos y familiares (2015, junio 11). *Europa Press*. Consultado el 28 de abril de 2015, en: <http://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-mitad-trabajadores-encuentra-empleo-gracias-amigos-familiares-20150611124834.html>

ANEXOS

Anexo I:

CUESTIONARIO PARA ELABORAR UN PROGRAMA DE ORIENTACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL EN LA UNIVERSIDAD (POAPU)

Este cuestionario tiene por objeto conocer las necesidades de orientación académica profesional de los estudiantes del Grado de Educación Infantil y Primaria de la Facultad de Educación y Trabajo Social de Valladolid.

Muchas gracias por tu colaboración y el tiempo dedicado.

INSTRUCCIONES:

A continuación se presentan una serie de preguntas que deberá responder tachando un aspa (x) el número que indique la respuesta que más se acerca a tu modo de pensar, teniendo en cuenta los siguientes valores:

1- Nada de acuerdo 2- Poco de acuerdo 3- Algo de acuerdo 4- Bastante de acuerdo 5- Completamente de acuerdo

EDAD: SEXO:

Grado:..... Especialidad:..... Curso:

Has accedido a la carrera mediante un Ciclo Formativo de Grado Superior: SI NO

Piensas continuar con otra carrera o especialidad al terminar la carrera actual: SI NO

Piensas realizar después de la carrera un Máster: SI NO

Tienes experiencia laboral: SI NO

Actualmente estás trabajando: SI NO

1. Conozco los requisitos en los que inciden las empresas en la selección de personal.

-
2. Conozco que es un proceso de selección de personal

 3. Sé cómo enfrentarme a una entrevista personal de trabajo

 4. Conozco los distintos tipos de pruebas en el proceso de selección

 5. Conozco la importancia del lenguaje no verbal en una entrevista de selección de personal.

 6. Sé cómo realizar un autoanálisis de mis características personales.

 7. Sé elaborar un currículum vitae.

 8. Sé elaborar una carta de presentación.

 9. Sé dónde buscar las ofertas de trabajo.

 10. Conozco técnicas activas de búsqueda de empleo

 11. Sé utilizar las técnicas activas de empleo

 12. Conozco técnicas pasivas de búsqueda de empleo

 13. Sé utilizar las diferentes técnicas pasivas de búsqueda de empleo.

 14. Sé valorar un puesto de trabajo en función de mi formación y experiencia.

 15. Conozco las opciones académicas que existen al finalizar mis estudios.

 16. Conozco cómo funciona el sistema de Oposiciones

 17. Conozco los requisitos que he de cumplir para acceder a un Máster

 18. Conozco las salidas profesionales a las que puedo acceder con la carrera de Educación Infantil/Primaria

 19. Conozco las salidas profesionales a las que puedo acceder si continúo mis estudios con un Postgrado.

 20. Conozco la oferta de Másters de la UVA en relación a mis estudios.
-

21. Conozco la materia que se estudia en los Másteres ofertados en la UVA

22. Conozco las salidas laborales a las que me permiten acceder los Másteres ofertados en la UVA.

23. Conozco las diferentes Becas que se ofertan para continuar con mis estudios.

24. Conozco la duración de un Máster.
