

Revista Iberoamericana de Ciencia,

Tecnología y Sociedad - CTS

ISSN: 1668-0030

secretaria@revistacts.net

Centro de Estudios sobre Ciencia,

Desarrollo y Educación Superior

Argentina

Geldres, Valeska V.; Ribeiro de Almeida, Martinho I.; Flander, Alenka
Movilidad internacional de estudiantes y empleabilidad. La visión de los empleadores
Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad - CTS, vol. 10, núm. 30,
septiembre, 2015, pp. 113-141
Centro de Estudios sobre Ciencia, Desarrollo y Educación Superior
Buenos Aires, Argentina

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92441742004>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

Movilidad internacional de estudiantes y empleabilidad. La visión de los empleadores

Mobilidade internacional de estudantes e empregabilidade. A visão dos empregadores

International Student Mobility and Employability. The Employer's Vision

Valeska V. Geldres, Martinho I. Ribeiro de Almeida y Alenka Flander *

113

La investigación tiene como objetivo analizar la relación entre movilidad internacional de estudiantes (MIE) para estudios o prácticas laborales y empleabilidad, desde la perspectiva de los empleadores en San Pablo, Brasil. La metodología de la investigación es de carácter exploratorio y se basa en la aplicación del método *survey*. La muestra reunió a 87 empresas, la mayoría grandes y con relaciones internacionales. La principal competencia que las organizaciones creen que los estudiantes desarrollan al tener una experiencia internacional durante sus estudios es la mejora del conocimiento de idiomas extranjeros. Según los empleadores, la MIE aporta a la capacidad de iniciativa una de las competencias más valoradas por los empleadores brasileños, después de la responsabilidad. Sin embargo, y al igual que lo observado en la literatura internacional, los empleadores no toman en cuenta la MIE en el reclutamiento y la selección de recién graduados, y lo más valorado es una experiencia internacional de práctica laboral. Desde la perspectiva de la educación superior, es necesario definir las capacidades que una experiencia internacional genera para los alumnos, con el fin de que éstas puedan ser comunicadas efectivamente a los empleadores.

Palabras clave: movilidad internacional de estudiantes, educación superior, empleabilidad, empleadores

* *Valeska V. Geldres*: doctora en administración y gestión de marketing y profesora asociada del Departamento de Administración y Economía de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales de la Universidad de La Frontera (UFRO), Chile. Postdoctorante en la Facultad de Economía, Administración y Contabilidad de la Universidad de San Pablo (USP), Brasil. Correo electrónico: valeska.geldres@ufrontera.cl. *Martinho Isnard Ribeiro de Almeida*: doctor en administración, profesor asociado, vice coordinador de maestría y doctorado académico, y coordinador de maestría profesional del Departamento de Administración de la Facultad de Economía, Administración y Contabilidad (FEA) en la Universidad de San Pablo (USP), Brasil. Correo electrónico: martinho@usp.br. *Alenka Flander*: PhD en ciencias políticas y directora del *Centre of the Republic of Slovenia for Mobility and European Educational and Training Programmes* de Eslovenia. Correo electrónico: alenka.flander@cmeplius.si.

A pesquisa visa analisar a relação entre mobilidade internacional de estudantes (MIE) para estudos ou práticas de trabalho e empregabilidade, da perspectiva dos empregadores em São Paulo, Brasil. A metodologia de pesquisa é exploratória e baseada na aplicação do método *survey*. A amostra reuniu 87 empresas, a maioria de las grandes e com relações internacionais. Segundo as empresas acreditam, a principal competência desenvolvida pelos estudantes que têm uma experiência internacional durante seus estudos é o aperfeiçoamento no conhecimento de línguas estrangeiras. Segundo os empregadores, a MIE traz para a capacidade de iniciativa uma das competências mais valorizadas pelos empregadores brasileiros, depois da responsabilidade. No entanto, e tal como foi observado na literatura internacional, os empregadores não levam em conta a MIE no recrutamento e seleção de recém-formados, e o mais valorizado é uma experiência internacional de prática de trabalho. Da perspectiva da educação superior, é necessário definir as capacidades que uma experiência internacional gera para os alunos, com a finalidade de que estas possam ser efetivamente comunicadas aos empregadores.

Palavras-chave: mobilidade internacional de estudantes, educação superior, empregabilidade, empregadores

The purpose of this research is to analyze the relationship between international student mobility (ISM), related to study programs or internships, and employability, from the viewpoint of employers in São Paulo, Brazil. The research methodology is exploratory, based on surveys. The sample comprised 87 companies, most of which are big firms with international links. The main competence that organizations believe students develop when they have an international experience during their course of studies is a better command of foreign languages. According to employers, ISM contributes to boosting students' initiative –one of the top competences, most valued by Brazilian employers, second to responsibility. However, and along the lines of international literature about the issue, employers do not take into account ISM when it comes to graduate selection and recruiting, where the most valued experience is an international internship. From the perspective of higher education, it is necessary to define the skills that students should develop thanks to an international experience, so that they can be effectively communicated to future employers.

Key words: international student mobility, higher education, employability, employers

Introducción

La movilidad internacional de estudiantes (MIE) se ha transformado en uno de los objetivos de las instituciones de educación superior (IES) en el mundo. Las IES han puesto este tópico en sus ejes estratégicos a través de distintas estrategias de internacionalización de sus estudiantes, con el fin de prepararlos para el mercado del trabajo en un mundo globalizado. Las IES fomentan las actividades de MIE argumentando que esto permitirá una mejora en la empleabilidad para los estudiantes móviles. Sin embargo, en el actual mundo globalizado, pocos estudios han evaluado si la participación en actividades de MIE es en realidad un factor de empleabilidad.

En la primera década del siglo XXI, los estudiantes extranjeros en el mundo se han duplicado, pasando de dos millones en 2000 a más de 4,2 millones en 2011. Las regiones que más han crecido en el periodo 2000-2011, en orden de importancia, son Oceanía (289%), América Latina y el Caribe (254%), y Asia (233%). A pesar del alto crecimiento que ha tenido América Latina, es la región que menor cantidad de estudiantes recibe, representando en 2011 sólo el 1,85% de los estudiantes extranjeros en el mundo (OECD, 2013).

En América Latina, la Universidad de San Pablo (USP) se ha transformado en una universidad líder, quien ha puesto a la internacionalización como uno de los pilares de su misión institucional. En 2010 se crea la Vice-Rectoría Ejecutiva de Relaciones Internacionales, cuyo objetivo estratégico es colocar a la USP en el escenario internacional. Para ellos sus estrategias han estado enfocadas en el fortalecimiento del intercambio de personas, fortalecimiento de los convenios de cooperación académica, modernización de la estructura organizacional, optimización de gestión de los procesos de internacionalización y mejoramiento de la infraestructura. En el ámbito del fortalecimiento del intercambio de personas se encuentra el Programa de Movilidad Estudiantil USP, dirigido específicamente a alumnos de graduación, que ofrece becas para movilidad provistas con los fondos de la universidad, constituyéndose en un proyecto inédito entre las universidades brasileras.

115

Las estrategias de internacionalización de las universidades obedecen a que en general, los stakeholders en la educación superior consideran un período de estudio en el exterior como una ventaja per se y por lo tanto la fomentan (Rodríguez, 2012). La misma autora señala que la MIE es considerada como un instrumento para el desarrollo individual útil para la economía y para la sociedad: se cree que contribuye al desarrollo personal y a mejorar las competencias en campos como los idiomas y la comprensión intercultural, consecuentemente contribuyendo a la empleabilidad en un mercado laboral cada vez más internacional. Estos son los fundamentos en que se basa la existencia de amplios programas de apoyo a la movilidad estudiantil.

Crossman y Clarke (2010) señalan que a pesar de la aceptación de la necesidad y el valor de una perspectiva internacional, es sorprendente observar la escasa información escrita acerca de la conexión entre la experiencia internacional de los estudiantes y la empleabilidad de los titulados. Teichler (2007: 12) reafirma esta argumentación manifestando que “la información sobre las relaciones entre la educación superior y el mundo del trabajo está lejos de ser satisfactoria”, a pesar del

debate público que rodea el tema. A su vez, King et al (2010: 33) concluyen en su análisis de la literatura en MIE que la relación entre la movilidad y la empleabilidad es el “eslabón que falta en la cadena” (*missing link in the story*); al menos para el Reino Unido, la evidencia sobre el verdadero valor añadido de estudios en el extranjero sigue siendo muy escasa. En Suecia, Jonsson et al (2010) ponen de manifiesto que es claro que los estudios en el exterior tienen una función, pero existe poca evidencia de cuán importante ellos son en los procesos de reclutamiento.

La pregunta que surge en este contexto es cuánto valoran las organizaciones que emplean a los estudiantes recién graduados que este haya tenido una experiencia de movilidad internacional, y si esta actividad le entrega una ventaja en el momento de postular a un empleo frente a otros candidatos. La investigación tiene como objetivo analizar la relación entre movilidad internacional de estudiantes recién graduados y empleabilidad desde la perspectiva de los empleadores en San Pablo. La investigación hace parte de un estudio que ha sido llevada a cabo en distintos países en la Unión Europea. Los objetivos específicos de la investigación son identificar los requisitos que los empleadores están pidiendo a los jóvenes recién graduados, las competencias que las empresas están privilegiando en la contratación de recién graduados, las competencias que los empleadores creen que los graduados obtienen en una experiencia internacional, y la actitud de los empleadores respecto a los estudios y prácticas en el extranjero.

1. Análisis teórico

1.1. Movilidad internacional de estudiantes (MIE)

Los estudiantes móviles son aquellos que dejan su país de origen y se movilizan hacia otro país con el propósito de estudios (OECD, 2013). La movilidad internacional de estudiantes universitarios es una de las facetas más notoria de los procesos de internacionalización de la Educación Superior (Luchilo, 2010). En general, un estudiante móvil se define como aquel que ha cruzado la frontera nacional para fines de estudio o en el contexto de estudio, y su definición depende del tipo de movilidad o el criterio utilizado para definir un estudiante móvil (Rodríguez, 2012). El tipo de movilidad puede ser de crédito, donde el estudiante cursa parte de sus estudios en el exterior, o movilidad de grado, donde el estudiante realiza el programa completo de estudios en el exterior.

El foco de esta investigación es la movilidad de crédito, la cual puede incluir actividades académicas, prácticas laborales y actividades universitarias de responsabilidad social o voluntariado (King et al, 2010). Lo anterior, siempre que esté incluido en las actividades curriculares del estudiante. La duración puede variar entre cuatro semanas a un año. El nivel académico puede ser de graduación como de posgrado (maestría, doctorado, posdoctorado y el financiamiento puede ser externo (beca de la universidad o beca externa a la universidad) o autofinanciado.

1.2. Empleabilidad

Teichler (2004) señala que el término “empleabilidad” se utiliza en relación con el proceso de transición de la educación superior al empleo en su conjunto. Si los graduados tienen una “transición suave” en términos de limitadas actividades de búsqueda, corto período de búsqueda y casi ningún espacio de tiempo entre la graduación y el inicio de un empleo regular, y si el empleo coincide con el nivel y el área de estudio, se infiere que estos graduados son empleables. Por su parte, Harvey (2001) señala que la noción central de empleabilidad se refiere a la propensión de los estudiantes a obtener un trabajo. El mismo autor manifiesta que la empleabilidad se puede entender como la posesión de capacidades básicas, o un conjunto extendido de atributos genéricos o atributos que un tipo de empleador especifica. Less (2002) se refiere al concepto de empleabilidad desde la concepción educativa y señala que la empleabilidad de los graduados se refiere a que sean equipados para un trabajo y que sean capaces de emplearse.

En el sector de la educación superior, a pesar del debate sobre cómo debe ser definida y medida, la empleabilidad de los graduados se ha convertido en un punto de referencia fundamental para medir el desempeño, tanto a nivel individual como institucional (Crossman y Clarke, 2010). En el enfoque hacia la empleabilidad de los titulados, las universidades han reconocido la necesidad de desarrollar en los graduados una serie de habilidades personales e intelectuales más allá de conocimientos específicos de una disciplina académica (Shah et al, 2004).

Por su parte, Crossman y Clarke (2010) hacen referencia a las investigaciones actuales en empleabilidad, las que indican que hoy la responsabilidad principal de la empleabilidad recae sobre el individuo, quien debe ser capaz de adquirir los conocimientos y capacidades que sean valoradas por los empleadores actuales y potenciales. Los autores señalan que, para los nuevos graduados el argumento anterior significa que los empleadores están buscando candidatos que sean capaces de demostrar conocimientos y capacidades relevantes que les permitan desempeñarse en el complejo entorno del trabajo. Y una vía para que los graduados puedan demostrar estas capacidades es a través de la evidencia relacionadas a trabajo o aprendizaje experiencial. Desde este punto de vista, los graduados con experiencia internacional parecen tener una ventaja en la empleabilidad sobre aquellos que no la tienen.

Desde el punto de vista gubernamental y de los empleadores, la empleabilidad se refiere principalmente a asegurar que los graduados sean capaces de contribuir a la “competitividad económica en un contexto global” (Cranmer, 2006: 170).

En esta investigación, siguiendo a Flander (2011), se analizará la empleabilidad de los recién graduados desde los puntos de vista de los requisitos de empleabilidad que los empleadores están solicitando, las capacidades buscadas por los empleadores en los recién graduados y las capacidades que ellos creen que los estudiantes ganan en una movilidad internacional, así como la valoración de la misma por parte de los empleadores.

1.3. Movilidad internacional de estudiantes y empleabilidad. La visión de los empleadores

La movilidad internacional de estudiantes y su relación con la empleabilidad ha sido usualmente estudiada desde el punto de vista de los estudiantes (Marcotte et al, 2006; Teichler y Janson, 2007; Gajderowicz et al, 2013), y menor atención se ha colocado en la perspectiva de los empleadores. El principal beneficio de la movilidad internacional, de acuerdo a los estudiantes, es mejorar las habilidades de lenguaje, el aprendizaje de nuevas culturas y el crecimiento y desarrollo personal (Garam, 2005).

Las investigaciones identificadas en la literatura que analizan la visión de los empleadores respecto a la movilidad internacional de estudiantes provienen principalmente de la Unión Europea, de los Estados Unidos y de los países escandinavos. Bracht et al (2006), en una investigación relacionada al programa ERASMUS, analizan la visión de los empleadores en el reclutamiento de recién graduados, en una investigación (denominada *VALERA Project*) que contó con una muestra de 312 empleadores, que representó una tasa de respuesta de un 6%. Trooboff et al (2008), en el *Council on International Educational Exchange* (CIEE) de los Estados Unidos, analizan las actitudes de los empleadores hacia los estudios en el exterior en una muestra de 352 empresas y organizaciones de diferentes sectores, donde 65% de las respuestas a un cuestionario online provino de encargados de recursos humanos. Realizados en Escandinavia, los dos estudios analizan cuán importante es la MIE para los empleadores cuando están reclutando recién graduados. En Finlandia, Garam (2005) analizó si la MIE satisface las necesidades que los empleadores están buscando. En Suecia, Jonsson et al (2010) investigaron la visión de los empleadores respecto a los estudios en el exterior, con una muestra de 973 empresas que representaron un 21% de tasa de respuesta. Otro estudio europeo, no relacionado al programa ERASMUS, es el de Flander (2011) en Eslovenia en el *Centre of the Republic of Slovenia for Mobility and European Educational and Training Programmes* (CMEPIUS). La autora analiza la opinión de las empresas acerca de la MIE, basada en el modelo finlandés de Garam (2005), y específicamente si la experiencia internacional (estudios o práctica) durante los estudios afecta la decisión de los empleadores eslovenos respecto a la empleabilidad de los recién graduados. A continuación, se analizará cada uno de estos estudios desde la perspectiva de los objetivos de la investigación.

1.3.1. Requisitos que los empleadores están pidiendo a los jóvenes recién graduados
 Los estudios realizados a empleadores respecto a los requisitos que ellos están solicitando a los recién graduados señalan que el conocimiento académico, estudios en el campo correspondiente y un grado de nivel apropiado (Bracht et al, 2006; Jonsson et al, 2010; Flander, 2011) son parte de los principales requisitos solicitados. Junto a estos conocimientos están las capacidades del postulante (Flander, 2011); en el caso del estudio de ERASMUS los empleadores hacen especial énfasis en las capacidades computacionales así como en las capacidades en idiomas extranjeros (Bracht et al, 2006).

Una tercera variable identificada en la literatura son las experiencias laborales del candidato manifestadas a través de experiencia laboral en el ámbito profesional y

experiencia laboral en general (Jonsson et al, 2010; Flander, 2011), y contar con una experiencia laboral internacional, a través de haber realizado una práctica en el exterior (Flander, 2011). Otros requisitos solicitados son personalidad (Bracht et al, 2006) y buenas referencias (Jonsson et al, 2010).

En los estudios analizados se aprecia el conocimiento académico, estudios en el campo correspondiente y un grado de nivel apropiado como factores comunes en cuanto a los requisitos solicitados a los recién graduados que están siendo evaluados para su primer puesto de trabajo.

1.3.2. Competencias que los empleadores privilegian al contratar recién graduados
 Las investigaciones en el ámbito de las competencias que los empleadores están privilegiando en la contratación de recién graduados señalan que las principales competencias que los empleadores están buscando son responsabilidad (Garam, 2005; Jonsson et al, 2010; Flander, 2011), confiabilidad y espíritu de cooperación (Garam, 2005; Flander, 2011), e iniciativa (Jonsson et al, 2010; Flander, 2011). Otras son la capacidad de resolución de problemas (Garam, 2005), habilidades de comunicación, flexibilidad y motivación (Jonsson et al, 2010), capacidad de buscar y procesar información y de aplicar el conocimiento a otras situaciones (Flander, 2011). Trooboff et al (2008) concluyen que los empleadores están buscando recién graduados que puedan demostrar capacidades de escuchar y observar bien, adaptarse bien a los cambios, trabajar bien bajo presión, analizar, evaluar e interpretar bien, y trabajar con eficacia fuera de su área de confort.

Se aprecia una coincidencia en algunas capacidades buscadas por los empleadores europeos, especialmente en las capacidades de responsabilidad, confiabilidad e iniciativa. Diferencias importantes se aprecian en los empleadores de los Estados Unidos, quienes manifiestan buscar capacidades diferentes. Lo anterior puede deberse a que los instrumentos de investigación utilizados eran diferentes.

119

1.3.3. Competencias que los empleadores creen que los graduados obtienen en una experiencia internacional

De acuerdo a Garam (2005), los empleadores asocian los beneficios de la movilidad a la adquisición de competencias genéricas más que a la adquisición de competencias en el área profesional. Además, el nivel de conocimiento que los empleadores tiene de la MIE es cuestionable, por lo menos en el ámbito europeo, Bracht et al (2006) en la evaluación del programa de movilidad SOCRATES/ERASMUS de la Unión Europea constataron el bajo nivel de conocimiento por parte de los empleadores, el cual era conocido solo por un 17% de ellos.

Los resultados de los estudios muestran un acuerdo general de parte de los empleadores en que la participación de los alumnos en actividades de MIE mejora las capacidades en lenguajes extranjeros (Garam, 2005; Bracht et al., 2006; Trooboff et al., 2008; Jonsson et al, 2010; Flander, 2011); así también las capacidades interculturales, como la capacidad para interactuar con personas de diferentes culturas, aprender sobre otras culturas y otras formas de trabajo (Garam, 2005; Jonsson et al, 2010; Flander, 2011).

Las otras competencias identificadas en los estudios son la capacidad de aplicar los conocimientos a nueva situaciones (Garam, 2005); adaptabilidad, iniciativa e motivación (Bracht et al., 2006); habilidades comunicacionales, confianza en sí mismo y flexibilidad (Jonsson et al., 2010); y establecer contactos con alumnos o empresas extranjeras (Flander, 2011).

1.3.4. Actitud de los empleadores respecto a los estudios y prácticas en el extranjero

En los resultados de las investigaciones acerca de la actitud de los empleadores respecto a los estudios y prácticas en el extranjero, no aparece una valoración clara de la MIE por parte de los empleadores. Existen resultados contradictorios en la literatura. Por una parte, estudios concluyen que los empleadores tienen una actitud positiva hacia la MIE, que los empleadores dan preferencia a candidatos con experiencia internacional y que ésta juega un rol importante al entregar a los estudiantes capacidades personales que son decisivas para entrar al mercado laboral (Jonsson et al, 2010). Otros autores señalan que el valor asignado a la experiencia internacional crece a medida que el período de movilidad sea más largo (Trooboff et al, 2008) y en organizaciones con relaciones internacionales (Garam, 2005). Sin embargo, otros estudios señalan que los empleadores no aprecian la movilidad como algo muy importante (Flander, 2011).

Los resultados de la investigación ratifican las conclusiones de Garam (2005), que señalan que para la mayoría de los empleadores la MIE no es significativa en el reclutamiento y tampoco es un requisito en el mismo, así como también los resultados obtenidos por Flander (2011), donde la MIE no es un factor decisivo en la selección del candidato.

En relación a la relación entre programas de movilidad para realizar estudios o prácticas laborales, los empleadores muestran preferencia por aquellos que involucren aprendizaje experiencial (Trooboff et al, 2008; Flander, 2011), aunque Garam (2005) concluye que para el caso de Finlandia los empleadores prefieren una experiencia laboral en el país por sobre una experiencia internacional.

En general los empleadores valoran la MIE, pero no la toman en cuenta a la hora de reclutar y seleccionar jóvenes recién graduados. Donde sí se aprecia un acuerdo es en que los empleadores están prefiriendo experiencias internacionales que involucren un aprendizaje experiencial, es decir: prácticas o trabajos en empresas extranjeras. La experiencia laboral será más rica para la persona que la realiza en otro país, pues tendrá un relacionamiento directo con la cultura del país. El trabajo en el exterior permite diferentes aprendizajes, no sólo el ligado al campo profesional, sino a los usos y costumbres del país, lo cual permite a los estudiantes tener un conocimiento holístico del país que los recibe. También se aprecia que la valoración está ligada a la cultura de cada país.

2. Metodología

Considerando los estudios internacionales en el tema de investigación se ha determinado seguir la línea de investigación de Flander (2011), quien basó su estudio

a su vez en Garam (2005) para conocer la relación entre movilidad internacional de estudiantes y la empleabilidad de nuevos graduados en San Pablo, Brasil.

La metodología de la investigación es de carácter exploratoria, basada en el método *survey*, aplicando un instrumento de recolección de datos utilizado en la Unión Europea. De acuerdo con Gil (2009) el objetivo de las investigaciones exploratorias es desarrollar, esclarecer y modificar conceptos e ideas, considerando la formulación de problemas más precisos e hipótesis para estudios posteriores. Se adopta este tipo de investigación cuando el tema escogido es poco explorado y, en función de eso, el proceso de elaboración de hipótesis es difícil. Entre todos los tipos de investigación, son éstas las de menor rigidez en su proceso de planificación. Se ha considerado apropiado el método *survey* pues el foco de interés radica en lo que está aconteciendo (Freitas et al, 2000), como es el caso de la empleabilidad de graduados de educación superior con experiencias internacionales. La investigación también consideró una entrevista en profundidad, una vez tenidos los resultados del estudio, con el ex vicerrector de Internacionalización de la Universidad de San Pablo (USP), quien condujo el proceso de internacionalización de la casa de estudios entre 2010 y 2013, aspecto que aportó a que la institución esté evaluada como la primera de América Latina, y entre las 200 mejores universidades del mundo.

La *survey* fue estructurada de acuerdo a los objetivos definidos en la investigación. La elección de las preguntas se basó en investigaciones previas realizadas en Finlandia (Garam, 2005) y Eslovenia (Flander, 2011). La Dra. Flander, quien guió una investigación con estos mismos propósitos en Eslovenia, nos envió el cuestionario, el cual fue traducido y adaptado a Brasil, preservando las principales características con el fin de comparar los resultados. La validación de las preguntas del cuestionario se realizó en una muestra de 10 empresas participantes en una feria laboral en la Facultad de Economía, Administración y Contabilidad de la USP, a quienes se les entregó el cuestionario y ellos mencionaron las dudas que tenían a las preguntas y conceptos, información con la cual se adecuó el cuestionario a uno definitivo (**Anexo I**). Para las respuestas se utilizó una escala likert de 5 puntos, donde 5 indicaba la mayor importancia y 1 la menor. Los tópicos de la estructura de la *survey* fueron:

- a) Consentimiento informado
- b) Características de la organización: sector de actividad, naturaleza jurídica, número de empleados, redes/relaciones internacionales
- c) Características de la persona que respondía el cuestionario: cargo, experiencia internacional
- d) Requisitos solicitados a los jóvenes recién graduados
- e) Competencias consideradas al seleccionar a un recién graduado
- f) Competencias que las empresas piensan que los recién graduados ganan al realizar una movilidad internacional
- g) Valoración de los empleadores hacia las experiencias internacionales de un recién graduado

Para la recolección de datos, primero se envió un correo electrónico con la presentación de la investigación y el cuestionario a las empresas, de acuerdo a la información de las bases de datos. Esta estrategia no tuvo buenos resultados; uno de los motivos fue que las bases de datos estaban desactualizadas. Por lo anterior, se cambió de estrategia y se contactó por teléfono a cada empresa de la muestra, con el fin de identificar al encargado de recursos humanos de la organización, a quien se le explicaba el contexto y los objetivos del estudio, buscando lograr su cooperación en responder el cuestionario. Una vez que se tenía una respuesta positiva, se le solicitaba su correo electrónico y se le enviaba el cuestionario. Se llamó hasta tres veces por teléfono a cada empresa para lograr el contacto, y una vez enviado el correo, si la empresa no contestaba, se llamó una vez más para conseguir que contestaran. El cuestionario desarrollado fue inserto en formato *Google Doc*, con el fin de que los empleadores puedan responderlo *online*. Para aquellos empleadores que no pudieron acceder al formato electrónico por diferentes motivos, donde el más recurrido fue que su empresa tenía barreras informáticas de entrada a ciertos formatos, se les envió la *survey* al correo electrónico del contacto.

La selección de las empresas se basó en un muestreo por conveniencia. Se construyó una base de datos de 461 empresas que contratan a recién graduados y que están en contacto con la USP para prácticas laborales y selección de recién graduados (trainee). La muestra final de la investigación fue de 87 empresas, lo que representó una tasa de respuesta del 18,9%.

3. Resultados

3.1. Estructura de los empleadores de Brasil

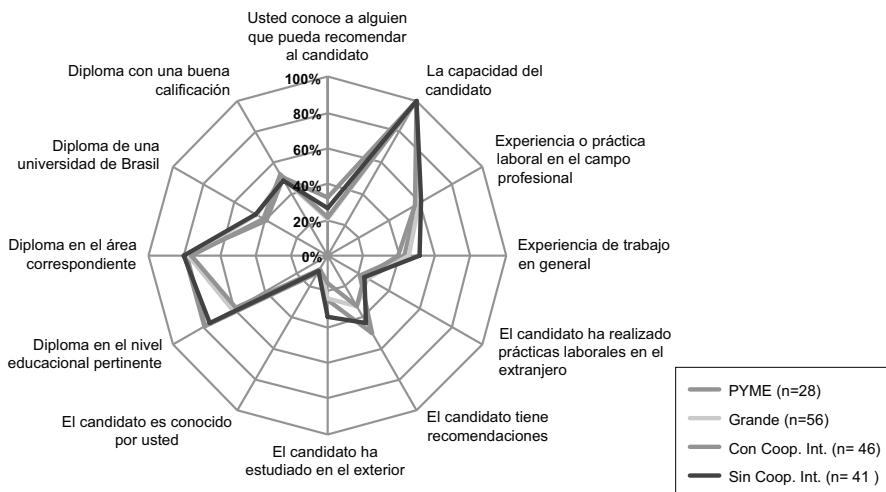
Los empleadores brasileños participantes en el estudio correspondieron a organizaciones privadas y públicas de tamaño pequeño, mediano y grande de todos los sectores, 95,4% de las respuestas representan al sector privado y los principales sectores fueron comercio y servicio (39,1%), y manufactura (18,4%). Las organizaciones fueron principalmente grandes (67,8%) y medianas empresas (23%). Del total de empleadores, un 54% mantiene cooperación internacional, manifestada principalmente a través del trabajo en proyectos internacionales, representar una empresa extranjera, y cooperación con socios extranjeros. Las respuestas recibidas correspondieron en un 86,4% a tomadores de decisiones de recursos humanos.

3.2. Requisitos que los empleadores están pidiendo a los jóvenes recién graduados

En Brasil los principales criterios de selección de jóvenes recién graduados por parte de los empleadores al contratar a un recién graduado, y que ellos piensan son muy importantes o importantes son: la capacidad del candidato (100%), un diploma en el área correspondiente (78,2%), y en un nivel educacional pertinente (66,7%), experiencia práctica de trabajo en el ámbito profesional (58,6%), diploma con una buena calificación (50,6%) y experiencia de trabajo en general (44,8%).

Al comparar las evaluaciones por tamaño y cooperación internacional de la empresa, no se aprecian grandes diferencias en la opinión de las empresas. Las diferencias se presentan en que para las pymes también es importante o muy importante que el candidato tenga recomendaciones (50%), y para las grandes que el candidato tenga un diploma en una universidad brasileña. Al comparar empresas con y sin relaciones internacionales, estas no presentan diferencias en las valoraciones más importantes o importantes. Donde sí se aprecian diferencias es en la valoración de si el candidato ha estudiado en el exterior donde las empresas sin cooperación internacional valoran el doble este requisito (34,1%) que las empresas con cooperación internacional (15,2%) (**Gráfico 1**).

Gráfico 1. Requisitos solicitados a los recién graduados según tamaño y relaciones internacionales de la empresa



| 23

En relación a los requisitos solicitados ligados a la movilidad internacional, éstos se encuentran en los menos solicitados por las empresas a la hora de contratar a un recién graduado. En este contexto, las empresas que más valoran los estudios en el exterior son las empresas sin cooperación internacional (34,1%). Así también, las prácticas laborales realizadas en el exterior son más valoradas por las empresas grandes (25,4%) y sin cooperación internacional (24,4%).

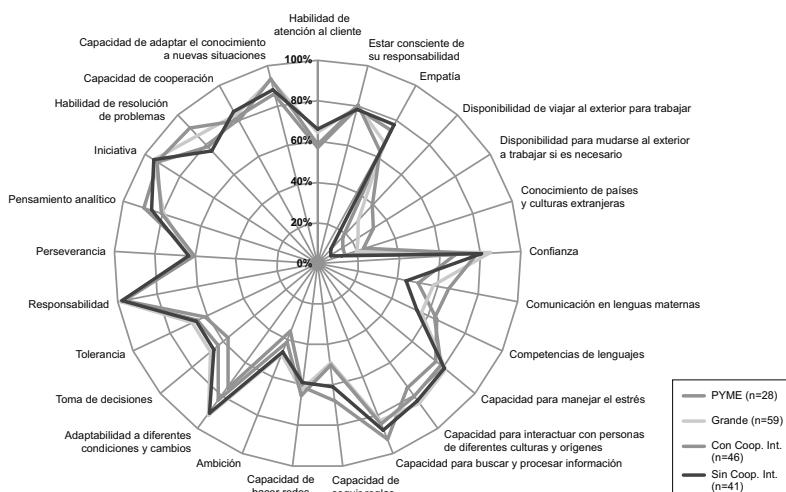
3.3. Competencias que los empleadores están privilegiando en la contratación de recién graduados

Las principales competencias en las cuales las organizaciones brasileras están interesadas al contratar estudiantes recién graduados son responsabilidad (70,1%), iniciativa (70,1%), capacidad para buscar y procesar información (58,6%), capacidad de aplicar el conocimiento a nuevas situaciones (52,9%), confianza (52,9%), sentido del deber o estar consciente de su responsabilidad (50,6) y habilidad para resolución de problemas (47,1%).

Al comparar las competencias privilegiadas por tamaño de empresa, las pymes, después de responsabilidad (96,4%) e iniciativa (92,9%), buscan principalmente recién graduados que presenten las capacidades de buscar y procesar información (92,9%) y que posean pensamiento analítico (89,3%). Por su parte, las grandes empresas, a continuación de responsabilidad (98,3%) e iniciativa (94,9%), privilegian recién graduados que presenten las competencias de adaptabilidad a diferentes condiciones y cambios (91,5%) y que sean capaces de adaptar del conocimiento a nuevas situaciones (93,2%) (**Gráfico 2**).

En relación a las competencias buscadas según sea la experiencia internacional de la empresa, las que mantienen relaciones internacionales después de las capacidades de responsabilidad (97,8%) e iniciativa (93,5%), privilegian la adaptación del conocimiento a nuevas situaciones (93,5%) y la habilidad de resolución de problemas (91,3%). Por su parte, las empresas sin relaciones internacionales, luego de las capacidades de responsabilidad (97,6%) e iniciativa (95,1%), buscan graduados que sean capaces de adaptarse a diferentes condiciones y cambios (90,2%).

Gráfico 2. Competencias buscadas por los empleadores por tamaño y relaciones internacionales de la empresa



En el análisis de las competencias buscadas por los empleadores cuando contratan recién graduados, de las 25 competencias analizadas las tres que obtuvieron el menor porcentaje de respuestas como importantes o muy importantes fueron las competencias internacionales: conocimiento de países y culturas extranjeras, disponibilidad para mudarse al exterior para trabajar si es necesario y disponibilidad para viajar al exterior para trabajar. Estas competencias sólo fueron calificadas como importantes o muy importantes por un bajo grupo de empresas independientemente del tamaño o de su cooperación internacional (**Tabla 1**).

Tabla 1. Las competencias menos importantes por los empleadores brasileños por tamaño y cooperación internacional

	PYME (n=28)	Grande (n=59)	Con Coop. Int. (n=46)	Sin Coop. Int. (n=41)
Conocimiento de países y culturas extranjeras	14,3%	20,3%	23,9%	12,2%
Disponibilidad para mudarse al exterior para trabajar si se necesario	14,3%	23,7%	32,6%	7,3%
Disponibilidad para viajar al exterior para trabajar	17,9%	28,8%	39,1%	9,8%

Las competencias de lenguajes son también poco buscadas por las empresas de Brasil, sólo entre un 56 y 64% de los empleadores de grandes empresas y pymes consideraron importante o muy importante esta competencia, y similar respuesta tuvieron las empresas sin y con cooperación internacional.

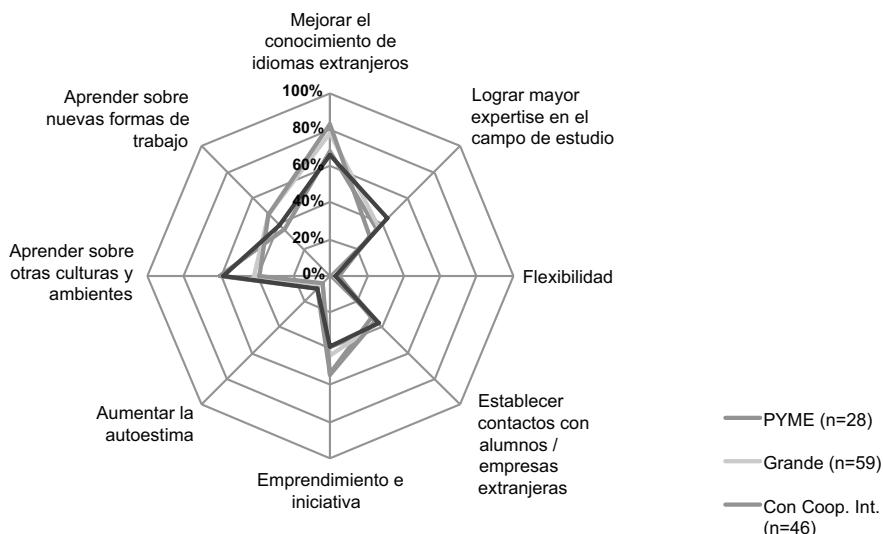
3.4. Competencias que los empleadores creen que los graduados obtienen en una experiencia internacional

Las principales competencias que los empleadores de Brasil creen que los estudiantes ganan al realizar una movilidad internacional son el conocimiento de idiomas (74,7%), aprender sobre otras culturas y ambientes (48,3%), y emprendimiento e iniciativa (47,1%).

Los resultados varían al analizar las empresas grandes quienes señalan como ganancia después del conocimiento de idiomas extranjeros (78%) el aprender sobre otras formas de trabajo (47,5%). Las respuestas de las empresas con cooperación internacional señalan en segundo lugar el emprendimiento y la iniciativa (54,3%),

después de la mejora del conocimiento de idiomas extranjeros (82,6%), y en tercer lugar el aprender sobre nuevas formas de trabajo (47,8%). Las empresas sin cooperación internacional incluyen en las competencias ganadas el lograr una mayor experticia en el campo de estudio (43,9%), después del mejoramiento de idiomas (65,9%) y el aprender sobre otras culturas y ambientes (58,5%) (**Gráfico 3**).

Gráfico 3. Competencias que los empleadores creen que los graduados adquieren en una experiencia internacional (Brasil y Eslovenia)

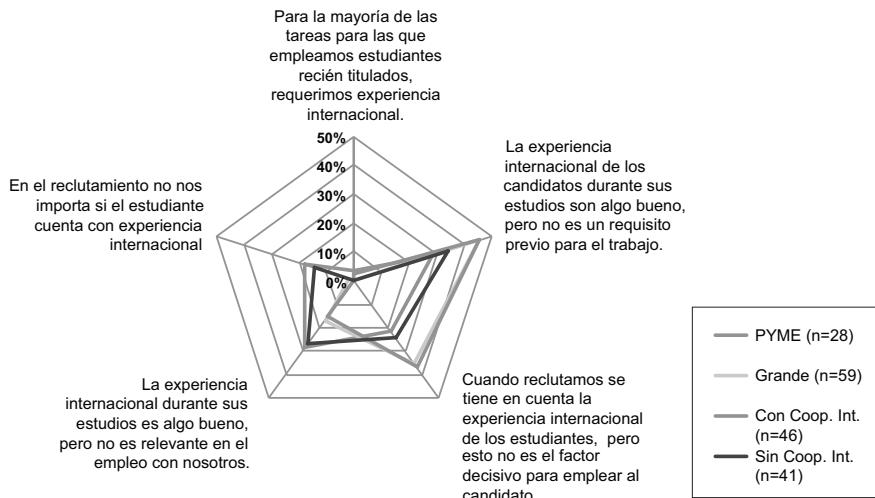


126

3.5. Actitud de los empleadores respecto a los estudios y prácticas en el extranjero

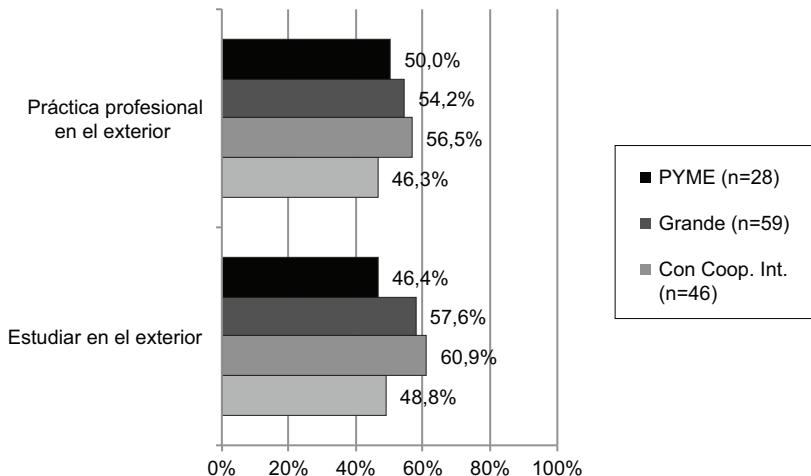
Las actitudes de los empleadores hacia las experiencias internacionales de los graduados en su período de formación, se analizaron determinando cuán buena consideraban ellos la MIE, si era importante, relevante, si era un factor decisivo en la selección o un requisito para el cargo. La mayoría de los empleadores de Brasil creen que la experiencia internacional es positiva para el estudiante. Un 61% señala que es algo bueno, pero que no es relevante en el empleo ni es un requisito previo para el trabajo con ellos. Un 31% de los empleadores manifiesta que cuando reclutan, se tiene en cuenta la experiencia internacional de los estudiantes, pero esto no es un factor decisivo para emplear al candidato (**Gráfico 4**).

Gráfico 4. Visión de los empleadores respecto a una experiencia internacional en el reclutamiento de jóvenes recién graduados por tamaño y cooperación internacional de la empresa



Al preguntar a los empleadores brasileños qué pensaban acerca de estudiar o realizar una práctica laboral en el exterior, como parte de un programa de estudios en una IES, ellos valoraron las prácticas laborales en el exterior (55,2%) por sobre los estudios en el exterior (51,7%). En cuanto a los resultados por tamaño de empresa y relaciones internacionales, son las empresas con relaciones internacionales y las grandes las que mayor valor dan al hecho de que la experiencia internacional sea incorporada en el programa de estudios (**Gráfico 5**).

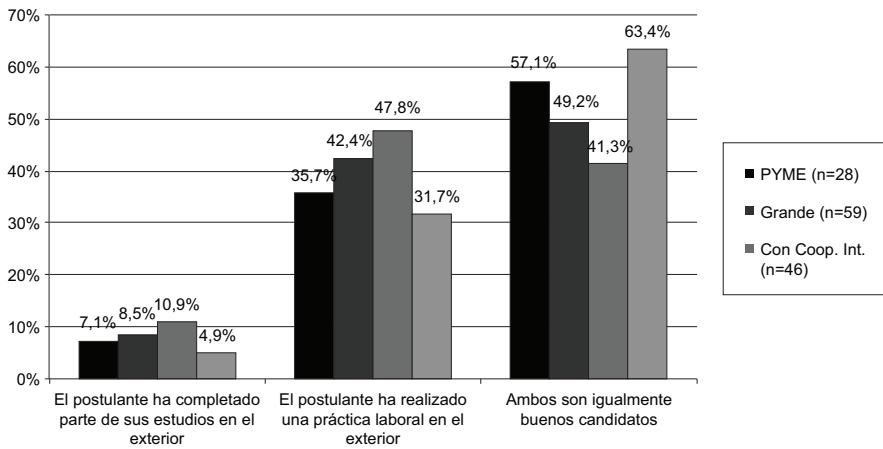
Gráfico 5. Porcentaje de los empleadores que piensan que los estudios o prácticas en el exterior son importantes o muy importantes según tamaño y cooperación internacional de la empresa



128

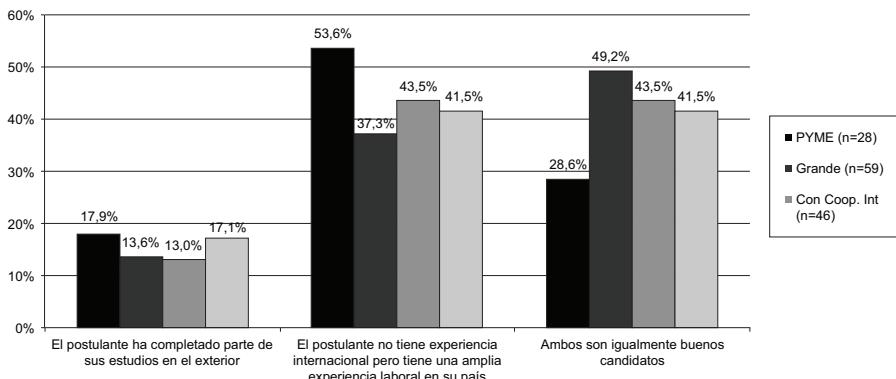
La actitud de los empleadores también se evaluó a través de la presentación de diferentes situaciones en las que dos estudiantes recién graduados buscaban empleo en su organización. Se les pidió a los encuestados que eligieran la opción que le daría una ventaja al postulante, suponiendo que las demás candidatos tenían las mismas características. Al presentarles candidatos que defieren sólo en su experiencia internacional, uno realizó un estudio prolongado en el extranjero en una IES y el otro una práctica profesional prolongada en una empresa extranjera), un 40,2% prefirió al que había realizado la práctica y un 51,7% dijo que ambos eran igualmente buenos candidatos; sólo un 8% señaló que el que había estudiado en el exterior tenía una ventaja. Al comparar los resultados por tamaño de empresa y por cooperación internacional, los resultados no cambian: las empresas con cooperación internacional y las grandes presentan los mayores porcentajes de preferencia por candidatos con experiencia internacional de carácter práctico (**Gráfico 6**).

Gráfico 6. Quién es favorecido en un empleo. Comparación de una movilidad para estudios versus movilidad para práctica laboral por tamaño y cooperación internacional de la empresa



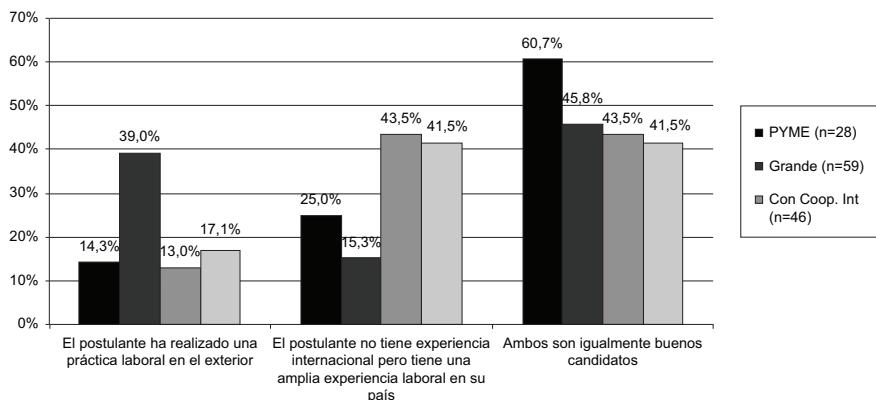
Al comparar a un postulante que ha completado parte de sus estudios en el extranjero con otro que no tiene experiencia internacional, pero tiene una amplia experiencia de trabajo en Brasil, un 42,5% prefirió al que tenía experiencia laboral en el país, el mismo porcentaje dijo que ambos eran buenos candidatos y sólo un 14,9% prefirió al que tenía estudios en el exterior. Al analizar los resultados por tamaño de empresa, no varían los resultados; sólo destaca la pyme como el grupo de empresas que más valora la experiencia laboral en el país (53,6%) (**Gráfico 7**).

Gráfico 7. Quién es favorecido en un empleo. Comparación de una movilidad para estudios versus una práctica laboral en el país por tamaño y cooperación internacional de la empresa



130 En la evaluación de los empleadores de dos candidatos recién graduados, se enfrentó a uno que ha trabajado en el extranjero en una empresa durante sus estudios con otro que no tiene experiencia internacional pero goza de una amplia experiencia de trabajo en Brasil. Un 31% prefirió al candidato con experiencia laboral internacional por sobre el que tenía experiencia laboral en el país (18,4%). Sin embargo, la mitad dijo que ambos eran buenos candidatos (50,6%). Al analizar las respuestas por tamaño de empresa, son las empresas grandes las que predominan en la preferencia de las prácticas laborales internacionales (39%), mientras que la cooperación internacional no es una variable que señale diferencias grandes en la opinión de las empresas (**Gráfico 8**).

Gráfico 8. Quién es favorecido en un empleo. Comparación de una práctica laboral en el país versus una en el extranjero por tamaño y cooperación internacional de la empresa



3.6. La experiencia de movilidad internacional de estudiantes en la USP

La entrevista en profundidad con el Dr. Adnei permitió conocer la importancia que tienen la comunicación y la promoción de los aprendizajes logrados en las experiencias internacionales (**Anexo 2**). Aunque es necesario dar un paso más, es decir: realizar actividades de comunicación y promoción específicamente dirigidas a los empleadores. Otra lección aprendida de la experiencia de la USP en la MIE es que debiera entregarse mayor atención a las experiencias internacionales dirigidas a prácticas laborales más que a experiencias de estudio. La USP ha dado un paso importante en este sentido al generar becas propias para estancias internacionales de emprendimiento (**Anexo 2**). Es también recomendable que las capacidades en idiomas extranjeros sean desarrolladas al interior de las universidades de origen, labor en la cual se ha involucrado la USP con el fin de que el alumno pueda obtener el máximo de provecho su experiencia internacional.

131

Conclusiones

Los estudios entre la relación entre movilidad internacional de estudiantes y empleabilidad son escasos, y los principales estudios están asociados a la Unión Europea y Estados Unidos. No se lograron identificar estudios en esta temática en América Latina ni en Brasil, donde los que existen se enfocan en la opinión de los estudiantes acerca de su empleabilidad, no incluyendo la visión de los empleadores. Este es un primer estudio en esa dirección y se espera que pueda fomentar futuras investigaciones en países de América Latina.

La investigación permitió obtener información acerca de los requisitos más importantes que las organizaciones están considerando en el proceso de reclutamiento y selección de recién graduados, así como de las competencias que ellos esperan que éstos presenten. En segundo lugar, desde el punto de vista de la movilidad internacional de estudiantes, el estudio identificó cuáles son las competencias que las organizaciones creen que los estudiantes desarrollan al tener una experiencia internacional durante sus estudios y cómo éstas se ajustan a aquellas que las empresas están buscando. Y en tercer lugar, se obtuvo información acerca de la actitud de los empleadores hacia la movilidad internacional y cómo esta afecta sus decisiones en el proceso de reclutamiento y selección de recién graduados de la educación superior.

Los requisitos que los empleadores están buscando al momento de reclutar recién graduados están asociados a capacidades académicas y experiencias de aprendizaje de carácter práctico, sin dar importancia a las experiencias internacionales de los estudiantes. En general, los resultados son similares en empresas de distintos tamaños y niveles de internacionalización. Las competencias buscadas por las empresas presentan el mismo patrón de comportamiento, donde las competencias internacionales no son consideradas relevantes en los procesos de reclutamiento, y los diferentes tipos de empresas presentan en general el mismo comportamiento.

Los empleadores no perciben que las actividades de MIE contribuyan al logro de las competencias que ellos están buscando; este hallazgo en concordante con la revisión de la literatura. La única capacidad identificada por los empleadores brasileros como una capacidad que la MIE sí aporta es la capacidad de “iniciativa”, y ésta es a su vez una competencia que los empleadores están buscando al contratar nuevos graduados. En relación a las actitudes de los empleadores hacia la MIE, ésta no es un requisito para el empleo y tampoco es un factor decisivo, aunque las empresas con cooperación internacional tienen una visión más positiva. En general las empresas están privilegiando actividades prácticas en el exterior por sobre actividades académicas.

La investigación permite concluir que deben promoverse actividades internacionales de estudiantes dirigidas a prácticas laborales y que las competencias obtenidas por los estudiantes deben ser comunicadas de forma más efectiva a las empresas. En el ámbito de las competencias de los estudiantes que participan en una MIE, es necesario asociar los resultados del aprendizaje de los estudiantes en el extranjero a competencias genéricas y específicas que los empleadores están buscando. En este sentido, es necesario definir las competencias que la movilidad internacional genera o realza al interior de las IES, ya que esto permitiría que los estudiantes puedan, una vez graduados, transmitir en forma más certera las competencias desarrolladas en sus experiencias internacionales. Así también, las universidades podrán comunicar estos beneficios, es decir: las competencias mejoradas o adquiridas a sus *stakeholders*, con el fin de que ellos las consideren en la toma de decisiones de reclutamiento de los recién graduados.

Es importante poner de manifiesto que las conclusiones de este estudio están enmarcadas en un entorno específico que es el Estado de San Pablo. La economía de Brasil está orientada internamente y tiene un mercado interno grande y en crecimiento, lo que junto a la ausencia de políticas gubernamentales que promuevan la internacionalización de las empresas puede ser un importante factor que hace que las empresas no tengan en cuenta estas competencias internacionales a la hora de seleccionar alumnos recién graduados. También es relevante señalar que este estudio se ha realizado desde la Facultad de Economía y Administración de la Universidad de San Pablo, lo que puede haber producido algún tipo de sesgo en la respuesta por ser una universidad de élite, a pesar de que el estudio estaba dirigido a analizar la contratación de graduados de las IES independientemente de su universidad de origen. Las principales debilidades de la investigación desde el punto metodológico son la selección de la muestra por conveniencia y su tamaño. Los resultados corresponden a empresas principalmente grandes, donde están poco presentes las pymes, y además pertenecen a San Pablo, el Estado con mejores indicadores socio-económicos de Brasil, por lo que ellos están asociados principalmente a esta realidad parcial de un país de gran tamaño.

Desde el punto de vista de la MIE, las debilidades son, en primer lugar, que ésta se analizó sin considerar el factor tiempo, es decir: se analizaron en conjunto MIE de corta y larga duración, lo que podría generar resultados diferentes. En segundo lugar, no fue considerado en el diseño el destino geográfico de la movilidad, aspecto que puede incidir en la percepción de los empleadores. Finalmente, no se evaluó el nivel de conocimiento de la MIE por parte de los empleadores, es decir: se partió de la premisa de que las organizaciones conocían este tipo de actividades llevadas a cabo por las IES, aun a sabiendas de que un estudio europeo concluye que el nivel de conocimiento de la MIE por parte de los empleadores es baja.

133

La sugerencia para futuros estudios es generar investigaciones en otros países de América Latina, así como en otros Estados de Brasil, con el fin de lograr resultados más comparables. Así también, la realización de un estudio cualitativo que permita discutir en profundidad las necesidades de las organizaciones y cuáles son las proyecciones para el futuro en relación a la formación de los graduados y las capacidades que deben generarse a partir de una movilidad internacional. También son necesarios estudios que incorporen grupos de control, que comparan resultados de empleabilidad de estudiantes móviles versus no móviles, basados en estudiantes que tengan las mismas características para ser comparables, y que además sean contratados en similares puestos de trabajo, empresas similares y de un mismo sector.

Anexo 1

Cuestionario a empleadores

En el reclutamiento de jóvenes recién titulados de graduación o postgraduación de las Instituciones de Educación Superior

Estimados Señores:

Con el fin de reunir información para un estudio sobre la empleabilidad de jóvenes recién titulados de las universidades, solicito a usted información, por medio de este cuestionario, acerca de sus experiencias en el proceso de reclutamiento y selección.

El cuestionario es parte de mis actividades de postdoctorado, que me encuentro realizando en la Facultad de Economía, Administración y Contabilidad (FEA) en la Universidad de São Paulo en Brasil (USP).

Toda la información entregada será tratada de acuerdo con las normas de protección de datos. Esta será analizada en forma agregada y anónima. Al mismo tiempo se harán todos los esfuerzos para hacer públicos, de la forma más amplia posible, los resultados de la investigación.

Si usted requiriera de información adicional o si tuviera dudas o problemas en relación al cuestionario, por favor contácteme a través de: valeska.geldres@usp.br, o al teléfono 55-11-995325625.

134

¡Muchas gracias por su colaboración!

Dra. Valeska Geldres W.

Investigadora

Doy consentimiento para que la información entregada sea utilizada en la investigación

I. Organización

1. Nombre de la persona que responde el cuestionario

2. Email de la persona que responde el cuestionario

3. Nombre de la organización

4. ¿Cuál es la principal área / sector de actividad de su organización? Elija sólo una opción (agricultura y silvicultura; pesca; explotación de minas y canteras; fabricación; suministro de electricidad, gas y agua; construcción; comercio y servicios; hoteles y restaurantes; transporte, almacenamiento y comunicaciones; Intermediación

financiera; actividades inmobiliarias, de alquiler y de negocios; administración pública; educación; salud y bienestar social; otras actividades comunitarias, sociales y personales)

5. *¿Cuál es la naturaleza jurídica de su organización?: Sociedad Anónima; Sociedad de Responsabilidad Limitada; Otra (Por favor, coloque una "X" en la alternativa que se adecue a su organización. En caso sea "otra", por favor escriba)*

6. *¿Su organización es pública o privada? Marque solo una opción. Pública; Privada*

7. *¿Cuántos empleados tiene su organización en Brasil?*

8. *Cargo de la persona que responde el cuestionario (por ej: Jefe de RRHH)*

II. Redes/ relaciones internacionales

9. *¿El trabajo de su organización incluye la cooperación con otros países? Sí; No.*

10. *Si su respuesta es sí, ¿cómo? (exportación/ventas al exterior; importaciones desde el extranjero; sucursal de una empresa extranjera; cooperación con socios extranjeros; participación en proyectos internacionales; otros)*

11. *La cooperación con otros países es regular en sus tareas en el trabajo? Si; ocasionalmente; No.*

135

12. *Alguna vez usted trabajó o estudió en el exterior? Sí; No.*

III. Proceso de reclutamiento de jóvenes recién titulados de la educación superior

13. *¿Cuán importante son para usted los ítems relacionados a conocimiento y experiencia listados abajo para el reclutamiento de jóvenes que se acaban de titular en una Institución de Educación Superior? Escala 1 a 5, donde 1 es no importante y 5 muy importante: Ver requisitos en Tabla...)*

14. *¿Cuán importantes son para usted las siguientes competencias de jóvenes recién titulados? Escala 1 a 5, donde 1 es no importante y 5 muy importante: Ver lista de competencias en Gráfico...)*

15. *¿Cuáles de las siguientes afirmaciones mejor describe su actitud hacia las experiencias internacionales de los titulados en su período de formación? Seleccione una de las opciones.*

() *En el reclutamiento no nos importa si el estudiante cuenta con experiencia internacional.*

() *La experiencia internacional durante sus estudios es algo bueno, pero no es relevante en el empleo con nosotros.*

- () Cuando reclutamos se tiene en cuenta la experiencia internacional de los estudiantes, pero esto no es el factor decisivo para emplear al candidato.
- () La experiencia internacional de los candidatos durante sus estudios son algo bueno, pero no es un requisito previo para el trabajo.
- () Para la mayoría de las tareas para las que empleamos estudiantes recién titulados, requerimos experiencia internacional.

16. ¿Qué piensa usted acerca de estudiar o realizar una práctica laboral en el exterior, como parte de un programa de estudios en una Institución de Educación Superior? Escala 1 a 5, donde 1 es no importante y 5 muy importante: Estudiar en el exterior; Realizar práctica profesional en el exterior.

A continuación se presentan algunas situaciones en las que dos estudiantes recién graduados buscan empleo con usted. Elija la opción que le daría una ventaja, suponiendo que las demás características de los postulantes son las mismas.

17. ¿Cuál tiene la ventaja? Marque sólo una alternativa

- () El postulante estuvo en un estudio prolongado en el extranjero (en una Institución de Educación Superior).
- () El postulante estuvo en un práctica profesional prolongada en el extranjero (en una empresa).
- () Ambos son igualmente buenos candidatos.

136

18. ¿Cuál tiene la ventaja? Marque sólo una alternativa

- () El postulante es un estudiante que ha completado parte de sus estudios en el extranjero.
- () El postulante no tiene experiencia internacional, pero tiene una amplia experiencia de trabajo en Brasil.
- () Ambos son igualmente buenos candidatos.

19. ¿Cuál tiene la ventaja? Marque sólo una alternativa

- () El postulante ha trabajado en el extranjero en una empresa durante sus estudios.
- () El postulante no tiene experiencia internacional, pero tiene amplia experiencia de trabajo en Brasil.
- () Ambos son igualmente buenos candidatos.

20. ¿Cuál tiene la ventaja? Marque sólo una alternativa

- () El postulante es un estudiante que ha completado parte de sus estudios en el extranjero.
- () El postulante no tiene ninguna experiencia internacional, pero se graduó con honores una Institución de Educación Superior brasileira.
- () Ambos son igualmente buenos candidatos.

21. ¿Cuál tiene la ventaja? Marque sólo una alternativa

- () El postulante se ha graduado en Brasil.
- () El postulante se ha graduado en el extranjero.
- () Ambos son igualmente buenos candidatos.

22. Seleccione los tres ítems, que en su opinión, son los conocimientos y experiencias más importantes que gana un estudiante al estudiar o realizar una práctica profesional en el extranjero: Mejorar el conocimiento de idiomas extranjeros; Flexibilidad; Aumentar la autoestima; Emprendimiento e iniciativa; Aprender sobre otras culturas y ambientes; Aprender sobre nuevas formas de trabajo; Lograr mayor expertise en el campo de estudio; Establecer contactos con alumnos / empresas extranjeras.

Anexo 2

Entrevista realizada el 17 de enero de 2014 al Dr. Adnei Melges de Andrade, vicerrector de relaciones internacionales de la Universidad de San Pablo, Brasil (2010-2013)

1. Un resultado del estudio es que los empleadores, en el momento de seleccionar a estudiantes recién graduados, están valorizando más a aquellos que poseen experiencias internacionales laborales por sobre aquellos que sólo tienen experiencia de estudio en el exterior. ¿En la USP existe algún criterio respecto a privilegiar actividades de movilidad internacional de estudiantes de graduación para realizar actividades prácticas o de estudios? ¿O es el alumno el que simplemente elige lo que va a realizar en el exterior?

En la USP la definición de si privilegiar actividades de movilidad para estudios o para prácticas depende de la formación del estudiante. En el caso de ingeniería, administración o economía, siempre se permite una u otra opción. En los programas Duplo Diploma de dos años de duración siempre tienen una instancia de práctica laboral. Hay una política general. Cuando la USP creó el programa de 1100 becas de graduación para movilidad internacional de estudiantes, separó 150 para ser destinadas a estancias internacionales de emprendimiento, de actividades ligadas a emprendimiento, que pueden ser realizadas en universidades, institutos de innovación, órganos de gobierno o empresas. El programa se creó en noviembre de 2011 y lleva dos años, con una inversión anual cercana a los 19 millones de dólares.

2. Entre los principales requisitos que tanto las empresas brasileñas como europeas están pidiendo a los recién graduados para acceder a un puesto laboral es experiencia laboral en el campo de estudio o experiencia laboral en general, además de las capacidades del candidato. ¿Los criterios de experiencia laboral en el campo de estudio o experiencia laboral en general son parte de las políticas de movilidad internacional de la USP?

Las formaciones profesionales (ingeniería, economía, administración, medicina, odontología, comunicaciones) en la USP estimulan una estancia laboral tanto local como internacional denominada estagios (prácticas laborales). La mayoría de las escuelas de la USP, 42 en total, estimula que los estudiantes realicen una práctica profesional, cuyas características dependen de cada escuela en particular.

3. Una de las conclusiones de nuestra investigación es que los estudiantes no son capaces de describir sus aprendizajes obtenidos en la experiencia internacional de forma efectiva, en el sentido de las competencias genéricas que esta actividad logró reforzar, como responsabilidad, confiabilidad, iniciativa, capacidad para buscar y procesar información y capacidad para aplicar el conocimiento a nuevas situaciones. ¿La USP ha realizado alguna acción en apoyar o enseñar a que los estudiantes sepan describir sus aprendizajes obtenidos en la experiencia internacional de forma efectiva?

Los estudiantes de la USP son capaces de describir sus aprendizajes a los potenciales empleadores. Ellos son escogidos entre los mejores estudiantes y los más motivados. En el campus de la ciudad de San Pablo, una experiencia ha sido realizada por más de diez años. Los estudiantes de ingeniería, física y matemáticas, entre otros, vuelven muy motivados y en forma autónoma proponen actividades autogestionadas, para transmitir lo aprendido a sus compañeros, aspecto que les ayuda a aprender cómo transmitir a otros los aprendizajes obtenidos en su experiencia internacional.

4. Los resultados muestran que tanto los empleadores brasileños como europeos creen que las principales competencias que los estudiantes ganan al realizar una movilidad están relacionadas con competencias internacionales como mejorar el dominio de idiomas extranjeros y aprender sobre nuevas culturas y países. Los que hemos experimentado una movilidad internacional, así como las personas que trabajan en este ámbito, sabemos que los alumnos también logran las capacidades que los empleadores están buscando: responsabilidad, confiabilidad, iniciativa, capacidad para buscar y procesar información y capacidad para aplicar el conocimiento a nuevas situaciones. ¿La USP realiza alguna actividad relacionada a que el alumno se empodere de las capacidades genéricas logradas o fortalecidas, obtenidas a través de su experiencia internacional?

138

Los estudiantes aprenden o mejoran mucho el conocimiento de la lengua del país de destino y del inglés. Al mismo tiempo aprenden de la cultura del país, particularmente en programas de mayor duración, donde un semestre puede ser considerado bueno, dos semestres mejor y programas de cuatro semestres pueden ser considerados los de mejor aprovechamiento internacional porque son los que pueden resultar en la otorga de dos títulos (diplomas). Los estudiantes, por ejemplo, pueden distinguir diferencias en hábitos de consumo entre las dos sociedades y esto se torna muy valioso en las industrias internacionales que están en nuestro país, tanto para trabajar en Brasil como para ser un punto de contacto con el país que visitaron. Los estudiantes ganan conciencia que son diferentes y que tuvieron un privilegio.

5. ¿La USP capacita a aquellos estudiantes que han vuelto de una experiencia internacional en saber transmitir, comunicar a los potenciales empleadores, las capacidades logradas en su experiencia internacional?

La USP solicita y promueve que los estudiantes que ganaron las bolsas de emprendedorismo (emprendimiento) realicen seminarios en la Agencia USP de

Innovación cuando retornan. A través de estas experiencias los alumnos aprenden a comunicar sus aprendizajes.

6. ¿Realiza la USP alguna actividad con los stakeholders que tenga como objetivo dar a conocer los resultados de aprendizaje de sus alumnos en las actividades de movilidad internacional?

El gobierno brasileño, a través de los programas BRAFITEC y BRAFAGRI, por ejemplo, involucra a decenas de universidades. Anualmente se reúnen los coordinadores de los programas de las diferentes universidades brasileñas y francesas para compartir los resultados de las experiencias de las movilidades. En estas reuniones se discute cómo mejorar la interacción de los estudiantes con sus docentes y con las empresas en los estagios a través de intercambios de información. En Brasil el programa gubernamental “Ciencias Sin Frontera” es una innovación que busca fomentar la movilidad internacional de estudiantes de graduación.

7. ¿Tiene usted alguna recomendación para mejorar la movilidad internacional de estudiantes de graduación en Brasil?

Hoy es necesario fomentar la movilidad de larga duración, pero acompañada de una mejor preparación lingüística. En Brasil, el Estado creó el programa “Ciencia sin Fronteras”, el cual a su vez creó el programa “Inglés sin Fronteras”, ambos creados en forma paralela. Sin embargo, el idioma debe ser lo primero; no bastan sólo las becas para ser exitosos en la movilidad; ellos precisan conocer el idioma de destino con el fin de que puedan aprovechar al máximo las oportunidades de aprendizaje a nivel académico, tanto profesional como social. Por ejemplo, las empresas multinacionales pueden estar más interesadas en graduados que realicen experiencias internacionales en sus países de origen, valorando el aprendizaje los aspectos culturales que el alumno asimila.

| 39

Bibliografía

BRACHT, O.; ENGEL, C.; JANSON, K.; OVER, A.; SCHOMBURG, H y TEICHLER, U. (2006): *The professional value of ERASMUS mobility*, European Comission, International Centre for Higher Education Research (INCHER-Kassel), University of Kassel.

CRANMER, S. (2006): “Enhancing graduate employability: Best intentions and mixed outcomes”, *Studies in Higher Education*, vol. 31, nº 2, pp. 169–184.

CROSSMAN, J y CLARKE, M. (2010): “International experience and graduate employability: stakeholder perceptions on the connection”, *High Educ*, vol. 59, pp. 599–613.

FLANDER, A. (2011): "Is a mobile student also a more employable student? Research on employers' perceptions of academic mobility", en Klemen Miklavi? (ed.): *Paths to internationalisation: Higher education policies, trends and strategies in Europe and Slovenia*, CMEPIUS, Centre of the Republic of Slovenia for Mobility and European Educational and Training Programmes CMEPIUS, Ljubljana, pp. 86-120. Disponible en: http://www.cmeplius.si/en/files/cmeplius/userfiles/publikacije/2011/POI_EN_n.pdf.

FREITAS, H.; OLIVEIRA, M.; SACCOL, A y MOSCAROLA, J. (2000): "O método de pesquisa survey", *Revista de Administração*, vol. 35, nº 3, pp.105-112.

GAJDEROWICZ, T.; GROTKOWSKA, G y LESZEK, W. (2013): "Does Students' International Mobility Increase Their Employability?", *Ekonomia*, vol. 30, pp. 59-74.

GARAM, I. (2005): "Study on the relevance of International student mobility to work and employment. Finnish employers' views on benefits of studying and work placements abroad" (English summary), Centre for International Mobility CIMO, Finlandia. Disponibleen: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15626_relevance_of_student_mobility_summary.pdf.

GIL, A. (2009): *Método e Técnicas de Pesquisa Social*, Editorial Atlas.

HARVEY, L. (2001): "Defining and measuring employability", *Quality in Higher Education*, vol. 7, nº 2, pp. 97-109.

140

JONSSON, F.; ALMERUD, M.; NÄRINGSLIV, S y KRASSÉN P. (2010): "Employers' view on studies abroad", *Internationella programkontoret in Svenskt Näringsliv. Confederation of Swedish Enterprise*. Disponible en:http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00025/Employers_view_on_st_25182a.pdf.

KING, R.; FINDLAY, A y AHRENS, J. (2010): *International student mobility literature review*, Report to Hefce and co-funded by the British Council, UK National Agency for Erasmus. Disponible en: http://www.britishcouncil.org/hefce_bc_report2010.pdf.

LESS, D. (2002): "Graduate Employability - Literature Review", *LTSN Generic Centre*. Disponible en: <http://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/leeslitreview.pdf>.

LUCHILO, L. (2006): "Movilidad de estudiantes universitarios e internacionalización de la educación superior", *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad -CTS*, vol. 7, nº 3, pp. 105-133.

MARCOTTE, C.; DESROCHES, J y POUPART, I. (2007): "Preparing internationally minded business graduates: *The role of international mobility programs*". *International Journal of intercultural Relations*, vol. 31, pp. 655-668.

OECD (2013): *Education at a Glance 2013: OECD Indicators*, OECD Publishing. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-en>.

RODRIGUES, M. (2012): *Determinants and Impacts of Student Mobility: A Literature Review*, Joint Research Centre, Institute for the Protection and Security of the Citizen, Publications Office of the European Union.

SHAH, A.; PELL, K y BROOKE P. (2004): "Beyond First Destinations Graduate Employability Survey", *Active Learning in Higher Education*, vol. 5, nº1, pp. 9-26.

TEICHLER, U. (2004): "Changes in the relationships between higher education and the world of work on the way towards the European higher education area", University and society: engaging stakeholders, pp. 1-3. Disponible en: http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.eua.be%2Feua%2Fjsp%2Fen%2Fupload%2FUlrich%2520Teichler%2520speech.1080891100325.doc&ei=sJIDU4XYKeeCyAGa8IDABA&usg=AFQjCNFeak-VLgEUj6Mus_AqyinvYB8D9Q&bvm=bv.61535280,d.aWc

TEICHLER, U. (2007): "Does higher education matter? Lessons from a comparative graduate survey", *European Journal of Education*, vol. 42, nº 1, pp. 11-34.

TEICHLER, U y JANSON, K. (2007): "The professional value of temporary study in another country: Employment and work of former ERASMUS students", *Journal of Studies in International Education*, vol. 11, nº 3-4, pp. 486-495.

TROOBOFF, S.; VANDE BERG, M. y RAYMAN, J. (2008): "Employer attitudes toward study abroad", *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, vol. 15, pp. 17-34.