

¿Los programas de movilidad internacional incrementan la empleabilidad?

Do international mobility programmes increase employability?

Celia Gutiérrez Vela. *Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (España)*

Susana Pasamar Reyes. *Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (España)*

Contacto: spasrey@upo.es

Fecha recepción: 05/07/2017- Fecha aceptación:20/10/2017

RESUMEN

Este estudio analiza la relación entre los programas de movilidad y la empleabilidad de los egresados. Para ello, se presenta un estudio con una visión descriptiva-explicativa, donde se utiliza como muestra no sólo a los egresados que han realizado un programa de movilidad y a los que no, sino también a cuatro expertos en Recursos Humanos. A lo largo de la investigación los resultados demostrarán que los programas de movilidad resultan de gran ayuda para la posterior inserción laboral, y la adquisición de una serie de habilidades fundamentales para el futuro de los egresados, como la mejora de un segundo idioma, la integración en grupos multiculturales, la independencia o el desarrollo personal de los estudiantes.

PALABRAS CLAVE

Programas de movilidad, formación, empleabilidad, internacionalización.

ABSTRACT

The aim of this project is to ascertain whether the graduates with international experience increased employability in the labour market. To that purpose, a research with a descriptive-explanatory vision of the scientific matter is presented, using as a sample, the graduates with international experience, the graduates without international experience and four experts of Human Resources. The data will be collected by surveys. This research will prove mobility programmes help the subject in his employability, and all the outcomes related to these experiences, which may be very helpful in the students' future.

KEYWORDS

Mobility programmes, education, employability, internationalisation.

1. INTRODUCCIÓN

La gran recesión sufrida a partir de 2007 ha impactado severamente en la actividad productiva de la mayoría de Estados que integran la Unión Europea. Las consecuencias de este debacle económico han azotado con fuerte intensidad al mercado laboral, cuyas condiciones se han visto deterioradas estrechamente.

Ante este contexto económico, las prioridades de cada país en materia de trabajo se deben adaptar a las necesidades de un mercado en el que prima la dura competitividad entre sus participantes (Camarena & Velarde, 2009), rivalidad que también es reforzada por las instituciones de educación superior (Puebla, 2007). Los egresados deben buscar estrategias de diferenciación respecto a sus competidores, y los programas de movilidad podrían convertirse en una buena elección (Santos, 2014).

Las estancias en el extranjero pueden aumentar el nivel de empleabilidad de sus participantes y se podrían convertir en una ventaja competitiva en el mercado laboral (Zuhäl, 2015), siendo un elemento positivamente valorado por los departamentos de Recursos Humanos (Dolga, Filipescu, Popescu-Mitroi, & Mazilescu, 2015). Pero, ¿tienen mayor inserción laboral las personas que han realizado un programa de movilidad respecto de las que no? ¿Sus condiciones de trabajo son ligeramente superiores? ¿Las estancias en el extranjero son un punto a valorar por las empresas en sus procesos de selección?

Por tanto, el objetivo de este estudio es comprobar si los egresados que han realizado alguna estancia internacional tienen un mayor grado de empleabilidad respecto a los que no, así como comprobar si los expertos en RR.HH valoran este tipo de estancias. Para ello se han obtenido datos mediante cuestionarios distribuidos entre recién egresados, y trabajadores de más edad, así como expertos en Recursos Humanos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Contexto

Europa es especialmente dependiente del nivel de capital humano de su población si pretende ser competitiva a nivel internacional y producir crecimiento, por lo que la educación jugará un papel esencial en el desarrollo de ese capital humano (Dolton, Asplaund & Barth, 2009).

Dicha educación superior, entendida como motor de impulso del capital humano, tiene una serie de metas que han sido definidas por la Conferencia de Ministros Europeos sobre el Espacio Europeo de Educación Superior (2005, p. 5) entre las que destacan: "preparar al alumnado para el mercado laboral, formar a la ciudadanía para asumir un papel activo en el marco de una sociedad democrática, fomentar el desarrollo personal, y facilitar una base amplia y avanzada del saber".

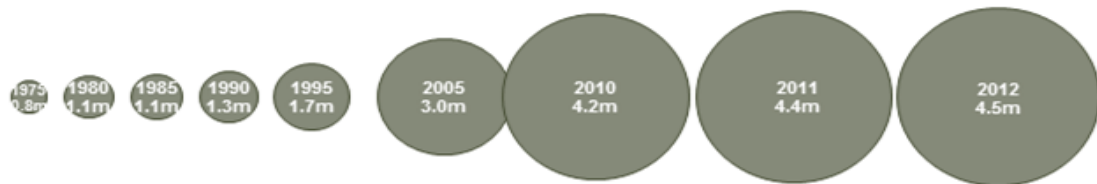
Si los mencionados objetivos se alcanzaran, cabría un mejoramiento del capital humano, el cual daría lugar a un incremento de la producción de bienes y servicios, y de los ingresos de todas aquellas personas que han recibido una educación superior (Sen, 1998). Por tanto, una sociedad bien educada conllevaría un elevado poder adquisitivo, e incrementos en consumo, inversiones y gasto público, que son las variables principales que componen el PIB de un Estado (Blanchard & Pérez, 2000).

Sin embargo, a partir de 2007-2008 el mundo fue azotado por una tremenda crisis económica y financiera que tuvo repercusiones fuertes en Europa. Decrecimientos de PIB, aumento de desempleo (especialmente en países como España) contracción del comercio y desequilibrios fiscales hicieron mella en las consolidadas economías europeas (Moral, Sánchez, & Otero, 2010).

Dentro de las vertiginosas tasas de desempleo, la que más ha sufrido es la tasa de empleo juvenil, lo que trae consigo consecuencias muy perjudiciales a largo plazo para este colectivo, con grandes dificultades para encontrar un primer empleo, adquirir experiencia profesional, ahorrar, y poder comen-

zar una nueva etapa de sus vidas independi-
zados (Morsy, 2012).

empresa extranjera (Elexpuru, Moro, & Vi-
llardón, 2014).



Ante esta coyuntura los Gobiernos deben reaccionar y las políticas activas sobre el mercado laboral han de tomar protagonismo en tiempos de recesión económica (Martin, 2015). Una primera herramienta para que las personas desempleadas sean más atractivas al mercado de trabajo es la participación en un programa de movilidad. Estudiar en otro país puede resultar una experiencia muy enriquecedora, pero hace falta la implicación y el compromiso de instituciones nacionales e internacionales (Lacomba, Luque y Rodríguez, 2011)

Gráfico 1. Evolución número de estudiantes en el extranjero

Fuente: OECD y UNESCO Institute for Statistics

El gráfico 1 muestra el progresivo incremento del número de estudiantes que deciden continuar su formación en un país diferente al de nacimiento desde 1975 hasta 2012, alcanzándose la cifra de 4.500.000 alumnos.

Los beneficios que impulsan el programa Erasmus son muy diversos y enriquecedores como nos muestra el gráfico 2.

La inmersión en un programa de movilidad se está convirtiendo en una obligación académica, más que en una posibilidad (Ackers, 2001). La cualificación de los jóvenes universitarios cada vez estará menos marcada por los títulos, y se valorará más este tipo de experiencias como parte de una muy positiva trayectoria educativa del alumno (Benítez, 2006). Este tipo de experiencias además de mejorar la formación académica del alumno, ayudan a crear un currículum mucho más atractivo, completo, y enriquecedor para el mercado de trabajo (Lacomba, Luque, & Rodríguez, 2011).

2.2. Programas de movilidad: Erasmus

Dentro del conjunto de becas y ayudas en educación destacan las becas de movilidad por el hecho de capacitar al sujeto en el desarrollo de sus competencias para un futuro laboral (Mairwom & Teichler, 1997), siendo el programa Erasmus el más conocido y demandado por los universitarios españoles (Lacomba, Luque & Rodríguez, 2011).

La beca Erasmus se inauguró en 1987 para promover la movilidad dentro de Europa a corto plazo (Teichler & Schomburg, 2011), a proposición de la asociación estudiantil Aegge Europe y contó con la ayuda del entonces presidente de Francia, F. Mitterrand. Participan los 27 Estados miembros de la Unión Europea, junto con los tres territorios que conforman el Espacio Económico Europeo (Liechtenstein, Noruega e Islandia), además de Suiza y Turquía. Ha facilitado la movilidad de alrededor de tres millones de estudiantes para cursar un año de sus estudios en otra institución de educación superior diferente a la de destino o bien la posibilidad de realizar las prácticas para terminar la carrera en una



Gráfico 2. Beneficios programa de movilidad Erasmus
Fuente: Elexpuru, I., Moro, A., & Villardón, L., 2014

Asimismo se consigue aumentar las oportunidades de trabajo, puesto que aunque muchos estudiantes viajen al extranjero para continuar sus estudios o realizar unas prácticas puntualmente, muchos otros reciben ofertas de trabajo interesantes y deciden quedarse en el país que eligieron hace unos meses de destino (Dervin, 2011, Parey & Waldinger, 2010).

De acuerdo a los datos facilitados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD), el presupuesto para el programa de movilidad Erasmus 2016 ha sido de 126'5 millones de euros, siendo 2'5 millones más que en el año 2015. No obstante, el aumento más significativo fue de 2014 a 2015, cuando el presupuesto a nivel europeo se vería incrementado en aproximadamente un 58%. Este esfuerzo presupuestario responde a la preocupación por encontrar metodologías innovadoras que ayuden a aumentar la calidad del aprendizaje de los jóvenes universitarios (Arnaiz, Hernández, & García, 2009) y que fomenten el desarrollo de las competencias del estudiante aumentando tanto su empleabilidad como las probabilidades de una posterior movilidad laboral transnacional (Elexpuru, Moro, & Villardón, 2014).

2.3 Empleabilidad

Las Universidades deben preparar a sus estudiantes para el mundo laboral además de ser conscientes de las necesidades de la economía, y por consiguiente ajustar sus programas de estudio a esta realidad con la finalidad de asegurar compatibilidad entre lo que se estudia y el mundo del trabajo (Suleman, 2016).

La empleabilidad se refiere al conjunto de "calificaciones, conocimientos, competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían, e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida" (Alberti, Villena & Peluffo, 2013, p.22).

Ser capaz de conseguir un trabajo permite al empleado superar cualquier situación turbulenta o condiciones de trabajo precarias (Bernston & Marklund, 2007), puesto que no podemos olvidar que existen una gran cantidad de barreras en el mundo laboral a la hora de encontrar empleo: competitividad, experiencia profesional, ubicación, calidad y prestigio de la carrera estudiada, cualificaciones, economía y seguridad (Beaumont, Gedye & Richardson, 2016).

Cuanto más empleable sea el sujeto, menos barreras tendrá para encontrar un trabajo. Durante el desarrollo personal del sujeto existe un gran número de atributos y habilidades que se consiguen en la etapa universitaria, de tal forma que la Universidad tiene la responsabilidad de transferir esas capacidades a situaciones profesionales normales a través de la formación que el alumno adquiere (Bridgstock, 2009).

Uno de los objetivos del Plan Bolonia ha sido estrechar la relación entre las instituciones de educación superior y el empleo. Era evidente que la creación de un sistema convergente de programas de estudio ayudaría a que la relación entre formación y vida laboral fuera más sencilla. Las Universidades han sido un eje fundamental a la hora de captar las necesidades del mundo laboral y plas-

marla en el diseño de los programas de estudio que posteriormente cursarían los jóvenes (Teichler & Schumborg, 2011).

Aun siendo esencial tener una buena base de conocimiento para buscar empleo, también es positivo que ese conocimiento sea complementado con un conjunto de atributos y habilidades personales que potencien la empleabilidad. No solamente es interesante tener un expediente académico brillante, sino que también se valoran otro tipo de atributos.

Hay una gran variedad de rasgos que convierten a un individuo en más atractivo – y por lo tanto más empleable – en el mercado laboral. Uno de ellos es la predisposición para adaptarse de forma proactiva a cualquier situación que pueda darse en su entorno de trabajo (Fugate, & Kinicki, 2008).

Por otra parte, las habilidades de comunicación, la habilidad para resolver problemas rápidamente y las competencias interpersonales son otras tres de las capacidades más relevantes sobre empleabilidad que muchos países demandan tales como Estados Unidos, Japón, Australia y en general, la Unión Europea (Ismail & Mohammed, 2015).

De hecho, entre los objetivos específicos del programa Erasmus, se encuentra fomentar la creatividad, el espíritu empresarial y la empleabilidad (Lacomba, Luque, & Rodríguez, 2011). La movilidad de los jóvenes universitarios ayuda a su desarrollo personal (Elexpuru, Moro, & Villardón, 2014). A nivel personal, uno de los mayores impactos se produce a la hora de la eliminación de prejuicios sobre otras culturas y razas, y simultáneamente, el incremento de comprensión hacia otros estilos de vida y otras maneras de pensar (Teichler & Schumborg, 2011). No podemos olvidar las sorprendes cifras mencionadas anteriormente en el informe "Survey of the Socio – Economic Background of Erasmus Students", alrededor del 75 % de estudiantes encuestados manifestó que a raíz de su experiencia de movilidad ha entendido mejor otras culturas y el 55% mencionaba grandes cambios en valores personales.

A nivel más profesional, los alumnos pueden adquirir un gran abanico de habilidades multidisciplinares que les serán de gran utilidad en un futuro (Lindberg, 2009). Además de lograr habilidades técnicas y aprender nuevas metodologías de trabajo. Esto último suele ser más atractivo en países con bastante disponibilidad de recursos físicos y humanos, de tal forma que se haría alusión a grandes potencias mundiales (Dervin, 2011).

Otro activo crucial que se adquiere durante la inmersión en un programa de movilidad es el profundo conocimiento de otro idioma, que principalmente será el inglés, lo cual ayudará a aumentar las probabilidades de éxito en la búsqueda de un futuro empleo (Lacomba, Luque, & Rodríguez, 2011).

De todo lo anterior, podemos deducir que los programas de movilidad sean una forma de enriquecimiento del individuo que aporta una visión diferente y más completa a su currículum.

H1.: Un alto porcentaje de egresados considera que su experiencia en el extranjero gracias a un programa de movilidad ha sido positiva.

Uno de los atractivos más importantes de estas experiencias para los empleadores es la obtención de fluidez en un segundo idioma. Durante las prácticas de movilidad, la necesidad de comunicación con personas que no hablan nuestro mismo idioma es esencial. Por tanto,

H2: Un alto porcentaje de encuestados ha mejorado su nivel en idiomas a raíz de su estancia en el extranjero.

Los egresados que han disfrutado de un programa de movilidad al tener un currículum más acabado que otros potenciales competidores disponen de activos interesantes para captar la atención de los empleadores. Las distintas competencias adquiridas facilitarían la inserción de los mismos en el mercado de trabajo.

H3.: Los individuos que han formado parte de un programa de movilidad han tenido una inserción en el mundo laboral mayor que los

que no han realizado ningún programa de movilidad.

3. METODOLOGÍA

El objetivo de este estudio es comprobar si los egresados mejoran su empleabilidad al realizar alguna estancia internacional, así como analizar la valoración que hacen los expertos en RR.HH de este tipo de estancias. Para testar nuestras hipótesis utilizamos una muestra de estudiantes que haya sido parte de uno o varios programas de movilidad durante sus estudios, y, a su vez, también habrá una muestra de egresados que ya hayan terminado la carrera y nunca hayan realizado una estancia en el extranjero con algún programa de movilidad. Las preguntas de este formulario se han elaborado en base a varias encuestas previas sobre programas de movilidad y la inserción laboral de los egresados, tales como la encuesta ECoVIPEU (2010) o la Survey of the Economic background of Erasmus students (2006).

Una vez que estas preguntas fueron adaptadas, se comprobó su viabilidad en una prueba piloto cuyo fin era validar el cuestionario. La prueba piloto se desarrolló a través de una entrevista con cinco personas que han realizado al menos una estancia en el extranjero para averiguar cuáles eran los beneficios de dichas estancias y desechar ítems de poco interés. De esta forma conseguimos un instrumento más fiable para nuestra investigación.

Posteriormente, se procedió a la obtención de datos y estudio de los resultados, que se analizarán detalladamente más adelante. La muestra final está constituida por un total de 50 egresados que sí han realizado alguna beca de movilidad y otros 50 que no han participado.

Por otra parte, habrá otra muestra compuesta por cuatro expertos en Recursos Humanos encargados de dar la visión más profesional sobre la influencia de los programas de movilidad en los procesos de selección de trabajadores dentro de las empresas. El formulario presentado a los expertos en Recursos Humanos contaba en su mayoría con pre-

guntas con respuestas abiertas, para obtener contestaciones más elaboradas en las que se pudiese entrar a valorar con más matices. No obstante, hay una parte del formulario compuesto por preguntas de carácter cerrado con la finalidad de poder comparar las respuestas de los expertos con las respuestas de los egresados.

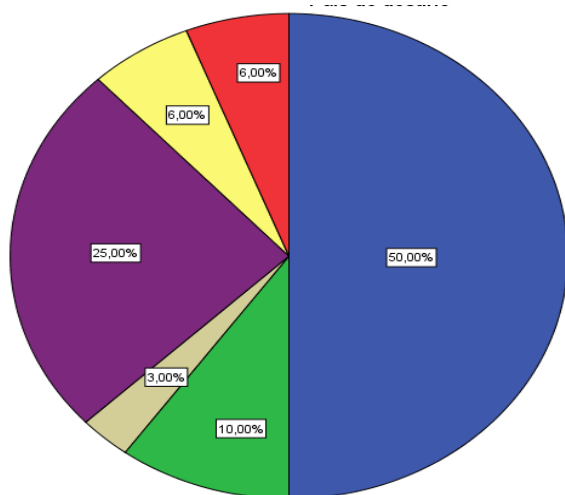
3.1 Perfil del participante en programas de movilidad

En primer lugar, no existe en nuestra muestra una especial variación en el grado de participación según el género, no obstante, hay un ligero aumento en el número de estancias de las mujeres respecto a los hombres, tal y como proponían (Pons, Andrés y Herrero, 2008). Respecto a la edad, estas becas las realizan jóvenes menores de 30 años, siendo 21-23 años la edad más proclive (Dolga, Filipescu, Popescu-Mitroi, y Mazilescu, 2015).

Por otra parte, la mayoría de los encuestados realiza una única estancia, sin embargo, hay más de un 25% que ha participado en más de un programa de movilidad. Tal repetición reforzaría la idea de éxito que están teniendo estas iniciativas las cuales mejoran la calidad de la educación superior y profundizan en su dimensión europea (Hernández-Andrés, 2010). De ahí que las estancias en el extranjero sean en su mayoría de al menos siete meses en adelante.

Por último, los países de destino con mayor éxito han sido los que conforman Europa Central (Francia, Italia, Alemania, Benelux, etc.), ocupando la segunda posición los países anglosajones.

Gráfico 3. Países de destino



El gráfico 3 muestra los países de destino de los encuestados en el que Europa Central tiene predominio, donde Francia y Alemania resultan muy atractivas para los estudiantes. De hecho existen estudios que indican que aprender alemán mejoraría el posterior aprendizaje del inglés (Kolabinova, Zaripova, Zaglyadkina, & Yusupova, 2015).

3.2. Relación edad – participación programa movilidad

Mediante un análisis de la varianza (ANOVA), y con un *p*-valor asociado al contraste inferior al nivel de significación (Sig.= 0.015 < 0.05), rechazamos la hipótesis de igualdad de medias.

Tabla 1 ANOVA Edad- participación en programas de movilidad

	Suma de Cuadrados	gl	Media Cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	5,290	1	5,290	6,194	,015
Dentro de grupos	83,700	98	,854		
Total	88,990	98			

Como era previsible, la mayor parte de la población que ha realizado un programa de movilidad son menores de 30 años.

3.3. Relación número de meses – mejora idioma

Mediante regresión lineal simple, observamos que la mejora oral del idioma se verá aumentada a medida que el estudiante pase más meses en el extranjero.

Tabla 2 Regresión N° de meses – mejora idioma

Modelo	Coef	Sig.
Nº meses	0,274	.0054
R = ,274, R ² = 075		

3.4. Relación participación programa de movilidad – trabajo

Mediante la prueba de Chi cuadrado, y con el *p*-valor asociado al contraste inferior al nivel de significación (Sig. = 0,093 < 0,1), rechazamos la independencia de variables a un nivel del 90% de confianza. Es decir, los egresados que han realizado algún programa de movilidad durante su formación han encontrado más fácilmente empleo que los que no.

Tabla 3 Prueba Chi-cuadrado participación programa de movilidad – trabajo

	Valor	g	Sig Asintótica (2 caras)	Sig Exacta (1 cara)	Sig Exacta (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	26,514	1	,113		
Corrección de continuidad	1,746	1	,186		
Razón de verosimilitud	2,554	1	,110		
Prueba exacta de Fisher				,186	0,93
Asociación lineal por lineal	2,48	1	,115		

3.5. Relación participación programa – tiempo de búsqueda de empleo

Mediante el análisis de la varianza (ANOVA), rechazamos la hipótesis de igualdad de medias (p -valor = $0.064 < 0.1$). Por tanto, los egresados que sí han realizado un programa de movilidad han tenido mayor facilidad a la hora de buscar empleo, puesto que el tiempo transcurrido entre la finalización de sus estudios y sus respectivas etapas como trabajadores ha sido menor.

Tabla 4 ANOVA participación en programas de movilidad- tiempo búsqueda de empleo

	Suma de Cuadrados	gl	Media Cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	2,076	1	2,076	3,529	,064
Dentro de grupos	45,874	78	,588		
Total	47,950	79			

3.6. Relación participación programa de movilidad – rechazo trabajo

Mediante la prueba Chi cuadrado, comprobamos el p -valor asociado al contraste es igual al nivel de significación ($\text{Sig.} = 0,1 = 0,1$). Por tanto, los egresados que han realizado algún programa de movilidad durante su formación suelen haber rechazado algún puesto de trabajo por no considerarlo adecuado a su perfil más que aquellos egresados han permanecido siempre en su país de origen.

Tabla 5 Prueba de chi-cuadrado participación en programas de movilidad- rechazo trabajo

	Valor	gl	Sig Asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,602	2	,100
Razón de verosimilitud	4,654	2	,098

3.7. Relación salario – participación programa de movilidad

A través de un análisis de la varianza (ANOVA), observamos que el p -valor asociado al contraste es superior al nivel de significación ($\text{Sig.} = 0.404 < 0.05$), por lo que se acepta la igualdad de medias. Por tanto, los egresados que participaron en algún programa de mo-

vilidad durante su formación no tienen una diferencia salarial respecto a los que no participaron.

Tabla 6 ANOVA salario - participación en programas de movilidad

	Suma de Cuadrados	gl	Media Cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	1,605	1	1,605	,703	,404
Dentro de grupos	178,195	78	2,285		
Total	179,800	79			

3.8. Relación salario - edad

Mediante una regresión lineal simple, comprobamos es la edad la que explica los incrementos en salario, y no la participación en programas de movilidad.

Tabla 7 Regresión Salario – edad

Modelo	Coef	Sig.
Edad	0,542	.000
R = ,542, R ² = 294		

4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Resultados relativos a la satisfacción con la experiencia de la movilidad

Tanto los expertos como los egresados manifiestan una mejora en la comprensión de otras culturas y una superior adaptación en grupos multiculturales. Las habilidades interculturales son cada vez más necesarias en nuevos escenarios empresariales donde se pretende evitar cualquier malentendido cultural que pudiese distorsionar el trabajo del grupo (Almarza, Martínez, & Llavador, 2015).

En el plano personal es donde existe un mayor impacto, y así lo manifiestan tanto egresados como expertos. La experiencia internacional se materializa en una mayor madurez, desarrollo personal e independencia del sujeto tras su estancia en el extranjero. En ese sentido, los estudiantes tienen que ver los programas de movilidad como una herramienta útil para su desarrollo, que ofrece oportunidades de aprendizaje para enriquecer su formación y hacerles crecer como

personas (Endes, 2015). Asimismo, también desarrollan un mayor grado de autonomía e independencia. La desvinculación que experimentan al salir del entorno familiar – en el que muchas veces se encuentran sobreprotegidos – les impulsa a convertirse en personas más autónomas (Pons, Andrés & Herro, 2008).

Los expertos subrayan la flexibilidad, la adaptación al cambio y la rápida resolución de problemas como cualidades que deberían tener las personas que quisiera optar por un puesto de trabajo en sus entidades. La estancia en el extranjero ayudaría a adquirir todas estas capacidades.

Desde el punto de vista profesional, los programas de movilidad promueven la europeización y la difusión de prácticas transnacionales, además de contribuir a la ampliación de recursos para los jóvenes que pueden poner a disposición de su proyecto de vida personal y profesional (Raffini, 2014).

El contacto del egresado con el estilo de vida, junto con la forma de estudiar y trabajar de otros estudiantes en el extranjero, puede tener un impacto sobre la actitud de los participantes en un programa de movilidad hacia el estudio y trabajo (Dolga, Filipescu, Popescu-Mitroi, y Mazilescu, 2015). Sin embargo, se mantienen las reticencias a trabajar en un país diferente al de origen, como también confirman los expertos en Recursos Humanos. Esta resistencia al cambio puede deberse a que España es un país con un fuerte apego a la familia y en numerosas ocasiones con sobreprotección, principalmente, maternal (Páez, Fernández, Campos, Zubieta, & Casullo, 2006).

A modo de resumen, la experiencia en el extranjero gracias a una beca de movilidad es muy positiva. Incluso alguno de los expertos encuestados manifestaba que no sólo era altamente recomendable, sino un requisito obligatorio para ser candidato en un proceso de selección. Por tanto, podemos confirmar que se soporta nuestra hipótesis uno: *Un alto porcentaje de egresados considera que su experiencia en el extranjero gra-*

cias a un programa de movilidad ha sido positiva”.

Resultados relativos a capacidades lingüísticas

Uno de los pilares sobre los que se asientan los programas de movilidad es la oportunidad de aprender o mejorar un idioma. El conocimiento de idiomas resulta necesario para el empuje del estudiante hacia el mercado laboral (García, 2013). En la entrevista con los expertos en Recursos Humanos, los mismos subrayan categóricamente y de forma unánime la importancia de los idiomas en los procesos de selección de trabajadores, así como los programas de movilidad como una herramienta para mejorar el nivel tanto a nivel oral como escrito de esos idiomas.

Tanto estudiantes como expertos saben de la importancia de hablar un idioma fluidamente con un excelente acento (Özdemir, 2013). La vinculación entre número de meses en un país extranjero con la mejora del idioma parece evidente. A más meses en el lugar de destino, mayor inmersión lingüística, y por ende, mayor progreso. De hecho el 78'8 % de los encuestados confirma una mejoría a nivel oral en el idioma del país de destino.

Todo esto apoyaría la hipótesis dos *“Un alto porcentaje de encuestados ha mejorado su nivel en idiomas a raíz de su estancia en el extranjero”.*

Resultados relativos a la mejora de la empleabilidad

De acuerdo con nuestros resultados, existen más personas trabajando que sí han participado en algún programa de movilidad en comparación con las que no realizaron una estancia en el extranjero durante su formación. Asimismo, los primeros tardaron menos tiempo en encontrar un puesto de trabajo que los segundos. Según James (2013), los programas de movilidad permiten a los estudiantes incrementar la calidad de su formación tomando parte en este tipo de pro-

yectos sin la necesidad de tener que pasar más años en la universidad.

De igual modo los expertos en Recursos Humanos consideran que el sujeto que haya realizado una estancia en el extranjero puede tener una posición de ventaja frente a otros que no en un proceso de selección. No obstante, algunos matizan que esa experiencia debe ser aprovechada adecuadamente, puesto que de nada valdría haber estado en el extranjero con personas de tu misma nacionalidad y desarrollando actividades exclusivamente de ocio.

Además, nuestros resultados confirman que los sujetos que han realizado alguna estancia en el extranjero han rechazado en mayor medida un puesto de trabajo en comparación con las personas que no han realizado un programa de movilidad. Por lo tanto, no sólo se consigue trabajo antes sino que el sujeto se puede aproximar a puestos de trabajo más cualificados (Endes, 2015).

Por otra parte, no existe una relación entre el salario percibido por un trabajador y su participación o no en un programa de movilidad. En un contexto post crisis, en el que aún no se ha recuperado el nivel salarial previo, estos resultados tampoco deben sorprendernos. No obstante, sí resulta relevante la variable edad en la cuantificación del salario. Los bajos salarios en los jóvenes se deben a que tienen menos antigüedad dentro de la empresa y en la mayoría de los casos sólo percibirán el salario base. La estructura salarial tiene gráficamente una forma relativamente cóncava (Jimeno, 2002), siendo los salarios de los recién incorporados al puesto de trabajo bajos.

Por tanto, no podemos afirmar la relación de la variable salario y la variable participación en un programa de movilidad, pero sí la hipótesis número tres *“Los individuos que han formado parte de un programa de movilidad han tenido una inserción en el mundo laboral mayor que los que no han realizado ningún programa de movilidad”*.

5. CONCLUSIONES

Los hallazgos del trabajo pueden ser considerados muy útiles, puesto que dibujan el perfil de personal del siglo XXI que llama a la puerta de grandes empresas. La visión tradicionalista en selección de trabajadores, basada casi exclusivamente en un buen expediente, parece dejar paso a una visión más global y completa.

Las conclusiones extraídas a lo largo de este trabajo son varias. En primer lugar, las personas que realizan un programa de movilidad resultan más atractivas para los empleadores, tal y como señalaban estudios previos en otros contextos (Zuhäl, 2015; Lacomba et al., 2013). En segundo lugar, los sujetos con experiencia internacional han rechazado más puestos de trabajo por considerarlos poco adecuados, lo que denota que tienen un mayor poder de decisión al tener un número superior de ofertas laborales. En tercer lugar, los idiomas son imprescindibles en cualquier ámbito, mejorándose notablemente éstos durante las estancias en el extranjero donde el sujeto se enfrenta a situaciones cotidianas en otro idioma. Además, los programas de movilidad se vinculan a la adquisición de múltiples habilidades (Elexpuru et al., 2014). Por último, decir que las empresas valoran positivamente estos programas de movilidad y son incluidos como requisito recomendable para acceder a un puesto de trabajo.

Con estos datos sobre la mesa, la recomendación para los estudiantes parece clara: realizar una estancia en el extranjero abre muchas puertas. La importancia otorgada es equiparable a la que se concede a los idiomas o a las competencias informáticas, por tanto, es más que relevante considerar la participación del sujeto en este tipo de iniciativas durante su formación.

Por otra parte, parece necesario insistir a las instituciones públicas sobre la importancia de estas prácticas de movilidad, que favorecerían la empleabilidad de sus trabajadores más jóvenes. Estas inversiones en formación claramente son valoradas por el mercado, y mejoran la calidad de nuestros futuros trabajadores.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ackers, L., (2001). *The participation women researchers in the TMR Marie Curie Fellowships*. Brussels: European Commission.
- Alberti, G., Villena, J. L., & Peluffo, M. B. (2013). *Desafíos y oportunidades de la empleabilidad de los egresados universitarios en el contexto internacional*. Madrid: McGraw-Hill
- Almarza, G. G., Martínez, R. D., & Llavador, F. B. (2015). Profiling the Intercultural Communicative Competence of University Students at the Beginning of their Erasmus Placements. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 173, 43-47
- Arnaiz, P., Hernández, L., & García, M.P. (2009). Valoración de la Asignaturas adaptadas al EEES impartidas desde el departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación de la Universidad de Murcia. Beaumont, E., Gedye, S., & Richardson, S. (2016). "Am I employable?" Understanding students' employability confidence and their perceived barriers to gaining employment. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 19, 1-9.
- Bernston, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work and Stress*, 21 (3), 279-292.
- Blanchard, O., & Pérez, E., (2000). *Macroeconomía: teoría y política económica con aplicaciones a América Latina*. Buenos Aires: Pearson
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28 (1), 31-34.
- Camarena, B. O., & Velarde, D. (2009). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social¿ Por qué? y¿ Para qué? *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, 17(SPE.), 105-125.
- Dervin, F. (2011). *Analysing the consequences of academic mobility and migration*. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing
- Dolga, L., Filipescu, H., Popescu-Mitroi, M. M., & Mazilescu, C. A. (2015). Erasmus Mobility Impact on Professional Training and Personal Development of Students Beneficiaries. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 1006-1013.
- Dolton, P., Asplaud, R, & Barth, E., (2009). Education and Inequality across Europe. *School quality and educational outcomes in Europe*, 47-49. Cheltenham: Edward Elgar Publishing
- Elexpuru, I., Moro, A., & Villardón, L. (2014). El impacto de la movilidad académica en Europa: estado de la cuestión. *Revista Internacional de Educación y Aprendizaje*, 2(1), 1-13.
- Endes, Y. Z. (2015). Overseas Education Process of Outgoing Students within the Erasmus Exchange Programme. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 1408-1414.
- Fugate, M., & Kinicki, A.J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81 (3), 503-527.
- Ismail, S., & Mohammed, D.S. (2015). Employability Skills in TVET Curriculum in Nigeria Federal Universities of Technology. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 204, 73 – 80.
- James, C. (2013). Enhancing the QLD: internationalisation and employability: the benefits of Erasmus Intensive Programmes. *The Law Teacher*, 47(1), 64-82.
- Jimeno, J. F. (2002). Demografía, empleo, salarios y pensiones. En J. Auriolles y E. Manzanera (Coords.), Editorial Pirámide y fundación Centra

- Kolabinova, T. I., Zaripova, A. N., Zaglyadkina, T. Y., & Yusupova, L. G. (2015). English as an Additional Language for Russian University Students Learning German as the First Foreign Language. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 199, 334-339.
- Lacomba, B., Luque, E. J., & Rodríguez, B. (2011). Programa Erasmus: Globalización de los estudios de Economía. *Extoikos*, 3, 107-110
- Lindberg, M. E. (2009). Student and early career mobility patterns among highly educated people in Germany, Finland, Italy, and the United Kingdom. *Higher Education*, 58 (3), 339-358.
- Martin, J.P. (2015). Activation and active labour market policies in OECD countries: stylized facts and evidence on their effectiveness. *IZA Journal of Labor Policy*, 4 (1), 1-29.
- Ministros europeos (2005). El Espacio Europeo de Educación Superior-Alcanzando las metas. *Conferencia de Ministros Europeos responsables de Educación Superior*, 19-20 mayo. Bergen, 1-7.
- Moral, E. M., Sánchez, A. H., & Otero, J. V. (2010). Inmigración y desempleo en España: impacto de la crisis económica. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, 854(1), 37-48.
- Morsy, H. (2012). Generación marcada. *Finanzas y desarrollo: publicación trimestral del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial*, 49(1), 15-17.
- Özdemir, G. (2013). Erasmus exchange students' beliefs about language learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 70, 686-690.
- Páez, D., Fernández, I., Campos, M., Zubieta, E., & Casullo, M. (2006). Apego seguro, vínculos parentales, clima familiar e inteligencia emocional: socialización, regulación y bienestar. *Ansiedad y estrés*, 12(2-3), 329-341.
- Parey, M., & Waldinger, F., (2008). *Studying abroad and the effect on International Labor Market Mobility: Evidence from the Introduction of ERASMUS*. Discussion paper 3430 Institute for the study of labour (Iza).
- Puebla, M. (2007) *Problemática ambiental y educación superior: la formación ambiental en la licenciatura en Economía*. Estudio de caso. Tesis de Licenciatura. Universidad de Sonora.
- Raffini, L. (2014). Cuando la Generación Erasmus se encuentra con la Generación Precaria. La movilidad transnacional de los jóvenes italianos y españoles. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 9(1), 139-165.
- Santos, M. A. (2014). Purposes of the university and employability challenges in higher education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 139, 16-25.
- Sen, A. (1998). Capital humano y capacidad humana. *Cuadernos de economía (Santafé de Bogotá)*, 17(29), pp. 67-72.
- Suleman, F. (2016). Employability Skills of Higher Education Graduates: Little Consensus on a Much-discussed Subject. Comunicación presentada en el 2nd International Conference on Higher Education Advances, June. Valencia, 169-174.
- Zuhäl, Y. (2015). Overseas Education Process of Outgoing Students within the Erasmus Exchange Programme. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 1408-1414.