

UNA EXPERIENCIA DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN LA ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Ana María Almirón Mengíbar
Coordinadora del Servicio de Orientación e
Inserción Sociolaboral de la Escuela Universitaria
de Relaciones Laborales de la Universidad de Sevilla

RESUMEN:

El presente artículo intenta mostrar los posibles efectos positivos de una buena práctica de orientación e inserción sociolaboral en el ámbito universitario, partiendo de una experiencia concreta llevada a cabo en la JUL de Relaciones Laborales de Sevilla. Por otro lado, pretender llevar a la reflexión sobre la necesidad que tenemos de alcanzar una nueva cultura del trabajo, que, por un lado se adapte a las necesidades concretas del entorno, y por otro, sea capaz de responder a los continuos cambios sociales, económicos, culturales, etc.

Palabras clave: *orientación, inserción, políticas activas de empleo.*

ABSTRACT:

This article tries to demonstrate the possible positive effects of good practice of labour and social orientation and insertion in Universities, based on specific experience carried out in the JUL of Labour Relations in Seville. One the other hand, the aim is to reflect regarding the need we have to reach this new culture of work, which, on the one hand, adapts to specific needs on the scenario, and, on the other hand, to be able to respond to the continual changes, social, economic, cultural, etc...

Key words: *orientation, insertion, employ politic.*

INTRODUCCIÓN.

La reducción del concepto de trabajo al de empleo productivo remunerado implica, entre otras cosas, que las llamadas *políticas activas de empleo*, dirigidas en principio a colectivos con especiales dificultades de inserción social y laboral, se traduzcan, mayoritariamente en la práctica, en servicios públicos de empleo y autoempleo dirigidos a las *personas desempleadas inscritas en el INEM*, cuando muchos de dichos colectivos no suelen acudir, por múltiples razones, a este tipo de instancias oficiales (p.e. muchas mujeres, jóvenes, estudiantes...). De ahí la existencia de programas desarrollados por otras administraciones territoriales, sectoriales y entidades, para otros colectivos de desempleados y para los empleados (p.e. la formación continua) ya que la necesidad de orientación e inserción se entiende como un proceso continuo, a lo largo de toda la vida, aunque más de adaptación a las necesidades del mercado que a las de la sociedad en general.

La figura del Orientador/a Profesional sigue siendo aún bastante desconocida en este país, tanto en el campo de la educación - inexistente casi en el medio universitario - como en el mundo del trabajo, pese al despliegue de dichas *políticas activas de empleo* en los años 90. Y si la figura del Orientador es desconocida, qué no decir del contenido de dicha profesión, del concepto de Orientación e Inserción Socio-Laboral y de su perfil profesional, a caballo entre lo pedagógico, lo psico-social, lo económico-laboral, etc. Así que no es de extrañar la multiplicidad de prácticas de orientación *desorientadas*, difusas, descoordinadas y faltas de recursos en los que fundamentarse, formarse, contrastarse y documentarse. Pese a ello, existe ya un capital humano con cierta cultura profesional interdisciplinar, unos conocimientos y unas experiencias acumuladas, que sería una lástima desconsiderar.

El presente artículo intenta mostrar los posibles efectos positivos de una buena práctica de orientación e inserción sociolaboral en el ámbito universitario, partiendo de una experiencia concreta que, aunque limitada en el tiempo y con escasos recursos, pretende, por de pronto, animar a ampliarla y extenderla. Y en la medida que esta profesión reclama una mirada bastante multidisciplinar y una función bastante mediadora, intenta también sugerir reflexiones sobre las dificultades con las que tropieza un proyecto educativo realmente democrático y la necesidad de una nueva cultura del trabajo, contextualizados en un territorio concreto e íntimamente relacionados con los profundos y rápidos cambios sociales y culturales, económicos, generacionales, de género, etc. que se vienen dando en nuestra sociedad en los últimos tiempos.

Todo un reto a la resignación profesional del profesorado y a la curiosidad de aprendizaje de los alumnos, en los tiempos del conocimiento «útil» y mercantilizado, en los que se postula el «final de la historia», el «final del trabajo» y, en el mismo lote también, el «final de la educación». Un reto comunitario común, para el que habrá

que reconstruir muchos puentes rotos o en mal estado: puentes de comunicación, empatía y de diálogo, para quienes con preocupación y desazón muchas veces, seguimos viéndole sentido al esfuerzo educativo y su vinculación con la sociedad. Una exigencia también, para quienes desde su responsabilidad política debieran poner los medios necesarios para poder articular ese proyecto colectivo, fomentando la participación ciudadana activa y creativa y no la pasividad y el escepticismo.

I. INVESTIGACIONES SOBRE ITINERARIOS DE INSERCIÓN SOCIAL Y LABORAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO.

De marzo a mayo de 1999 colaboramos en el «Proyecto de investigación sobre la inserción sociolaboral de los estudiantes universitarios matriculados en el último curso de Diplomatura o Licenciatura en la Universidad de Sevilla» dirigido por la Dra. Lina Gavira Alvarez del Departamento de Sociología de la Universidad Hispalense y que, muy a nuestro pesar, no pudo desarrollarse al no conseguirse su financiación.

En la revisión bibliográfica de las publicaciones¹ sobre la inserción socio-laboral de los universitarios, encontramos diversas respuestas a la falta de inserción de los mismos. Algunos de esos estudios (Masjuan, Troiano, Vivas y Zaldívar, 1996)² detectaban un fuerte desajuste entre el porcentaje de futuros titulados y la demanda industrial del país. Otros, señalan, entre otros factores, la falta de orientación y asesoramiento adecuado (Gavira y González, 1995)³.

En octubre de 1999, se inició una colaboración con la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Sevilla que empezó con la impartición a los alumnos de tercero de un Seminario sobre «Iniciación a la Orientación e Inserción Sociolaboral» y continuó con la presentación de un Proyecto de Servicio de Orientación. La Escuela cuenta con no pocos estudios⁴, investigaciones y publicaciones, y ha organizado diversas Jornadas y Seminarios, que manifiestan su creciente interés y preocupación

1. CIREM (1993) «*La inserción profesional de los universitarios españoles*» 3 tomos. Barcelona. Estudio financiado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

2. MASJUAN, J.M., TROIANO, H., VIVAS, J., ZALDÍVAR, M. (1996) «*La inserción professional dels nous titulats universitaris*». Ed. Institut de Ciències de l'Educació de la Universitat Autònoma de Barcelona.

3. GAVIRA, L & GONZÁLEZ, F. (1995) EURO-COUNSEL: Informe de la fase tres. España. Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. WP/95/13/ES. Dublín. En este informe se hace un análisis del asesoramiento en España, analizando específicamente Andalucía y Cataluña.

4. Comisión de Calidad de la EURRLL. «Autoestudio de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales» que desarrolla algunos de sus apartados basándose en la obra de ALFARO DE PRADO, A.; UGALDE, J.I. y RODRIGUEZ PIÑERO, M. (1996): «*Los estudios de Relaciones Laborales en España*». Ed. Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España y Mutual Cyclops. Su Volumen de «Anexos» contiene además otros estudios, investigaciones, etc. desde el año 94 hasta el curso 97-98 y otra mucha documentación de interés.

Secretaría de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales - Datos estadísticos sobre los alumnos matriculados en el curso 99-2000.

por conocer su particular contexto universitario, la satisfacción de alumnos y profesores, la calidad de la enseñanza impartida, la inserción socio-laboral posterior de sus Diplomados, etc. Se trata, fundamentalmente, de estudios descriptivos, con objetivos y medidas concretas y una voluntad de evaluación continua y seguimiento en la que apoyarse. Partiendo por tanto de ellos, tenemos:

Un alumnado fundamentalmente joven (57% menores de 25 años y 33% entre 25/30)⁵, mayoritariamente femenino (70%) y de Sevilla capital, aunque bastantes también de pueblos (40%), solteros (72%), viviendo y dependiendo de sus padres (77%)⁶

Sus madres son mayoritariamente amas de casa (76%), sus padres trabajadores no cualificados, operarios y empleados de la administración (64%) y muchos de ellos compatibilizan sus estudios con algún tipo de trabajo⁷ (28%) poco relacionado con su perfil profesional. Respecto a la formación reglada⁸, sus madres tienen fundamentalmente estudios primarios (79%), sus padres algo más (64% primarios y 23% estudios medios), mientras que ellos acceden a la universidad desde la enseñanza pública (71%) y a través de la selectividad (60%) y de la FP (28%)⁹.

A la hora de elegir carrera y pensando en su futuro profesional, sólo estaban seguros de su elección unos cuantos (34%). Los que eligieron estos estudios en primer lugar (66%), lo hicieron porque les gustaba (42%), por sus salidas profesionales (23%) y por la variedad de asignaturas (22%) principalmente, aunque más de la mitad dicen no sentir *vocación* por esta carrera (60%).¹⁰

5. Según los últimos datos facilitados por la Secretaría, la edad de los alumnos matriculados en el curso 99-2000 sería: 57 % <25; 33 % 25/30; 9% 30/40 y 11% + 40 años. Los grupos de mañana son mas jóvenes.

6. Habiendo casi un 40% procedentes de pueblos de alrededor de la capital, algunos de ellos viven en pisos compartidos con compañeros, residencias de estudiantes, habitación alquilada y otros (18%). En piso propio y con su pareja (5%).

7. El 28% que «realiza algún tipo de trabajo», entrando más en concreto, resulta ser en negocios familiares, por temporadas (campo, hostelería, promoción de productos en comercios) cuidando niños, prácticas, y algunos contratos temporales (el mas largo de 6 meses).

8. La escasa formación reglada de sus padres y de ellos mismos, influye en su falta de hábitos, medios y métodos de estudio y condiciona su lenguaje para el aprendizaje académico que se expresa en otros códigos. Evidentemente, su *cultura* abarca bastante más que todo eso, y tiene que ver con el hecho de ser jóvenes, mujeres, andaluzas, de pueblo o capital sevillana y también con sus creencias, valores, experiencias laborales y asociativas propias y familiares, etc.

Bourdieu desarrolla genialmente el concepto de «*capital cultural*» como vehículo de desigualdad social (Bourdieu, P. y Passeron, J.C. (1970) «*La Reproducción. Elementos para una teoría del sistema educativo*». Ed. Laia.

9. Además del 28% procedentes de FP, hay otro 5% procedentes del «acceso para mayores de 25», y un 3% de otras carreras, así como otro 5% que llegan con algunos cursos de otros estudios universitarios.

10. Se observa, por lo tanto, desorientación, falta de expectativas, elección priorizando unas supuestas perspectivas profesionales, y desmotivación.

Los problemas más importantes que dicen tener durante la carrera no son socioeconómicos, familiares, ni de mal ambiente con sus compañeros, sino más bien con los profesores (calidad del contacto, falta de orientación y atención) y con los contenidos de las clases (metodología, falta de tiempo, rutina..), además del mucho tiempo invertido en desplazamientos, de su falta de método de estudio y de unas condiciones adecuadas para estudiar y del tener que compaginar trabajo y estudio.

El tiempo de su actividad académica transcurre entre las clases (20 h/semana) los exámenes (20 h/semana) y los traslados (7 h/semana). La mitad, emplea más tiempo en la cafetería y en la copistería que en biblioteca y tutorías.

Durante las clases, la mayoría nunca opina (60%), casi la mitad no presentan trabajos (46%) y no son muchos los que hacen preguntas (36%).

La inmensa mayoría nunca ha participado en tareas de representación en la Escuela, ni realizado actividades político-sociales como estudiantes, suele participar de alguna manera en actividades deportivas, de ocio y religiosas.¹¹

Menos de la mitad de los alumnos (45%) consigue terminar la carrera en tres años, más de un tercio tarda cuatro años (32%) y una cantidad considerable tarda cinco años o más (23%)¹². La nota mayoritaria de final de carrera es de aprobado (80%).

Terminando la carrera, valoran las enseñanzas recibidas como de un nivel científico regular-bajo (60%) y de un nivel metodológico aún más regular-bajo (80%), mientras que el nivel de los exámenes creen que ha sido alto (51%).¹³

Guardan buenos recuerdos y les supuso enriquecimiento personal (75%), aunque sólo una parte considera que valió la pena (23%). La mayoría piensa que podía haber aprendido más (65%) y lamenta el escaso valor práctico de su carrera (81%) y su poca relación con el trabajo (52%)¹⁴.

11. Ese escaso asociacionismo y participación juvenil confirma una tendencia general y no particular de la EURRLL «Desde finales de los 80 todo tipo de asociacionismo juvenil baja. Las únicas asociaciones que se mantienen en su nivel de afiliación anterior son las excursionistas-recreativas, las deportivas y las benéfico-asistenciales..» (Prieto, 1998: 3.5, 3.8).

12. El último Plan de Estudios es de 1980, hasta la reforma de 1990, y el nuevo Plan de Estudios es de 1995, sin embargo, la tendencia a alargar la carrera se viene constatando de forma alarmante, desde el curso 92-93 hasta la actualidad, luego no coincide con el cambio de Plan.

13. No parece que vean un problema de *sobreeducación* (nivel científico regular-bajo), parece que predomina la idea de que, la responsabilidad de la enseñanza, de la participación, etc., es de los profesores y de que el nivel de exigencia en los exámenes (responsabilidad de ellos) es alto en relación a lo impartido.

14. Se valora como enriquecimiento personal, aunque creen que han aprendido poco, relacionándolo a continuación con conocimientos prácticos y que no ha valido la pena, ya que ven frustradas sus expectativas laborales y profesionales.

Las recomendaciones de los alumnos en su finalización de carrera van fundamentalmente en el sentido de aumentar la cualificación (ampliar la oferta de materias, cursos de post-grado, etc.) y de mejorar el contacto con los profesores (mayor atención, interés, orientación, ..etc.)¹⁵.

II. INICIO DE UNA EXPERIENCIA DE ORIENTACION PROFESIONAL EN LA ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES DE SEVILLA

La experiencia de Orientación e Inserción Sociolaboral que iniciamos el curso pasado trata de ampliar esos datos y de colaborar en la concreción de esos objetivos, medidas y recomendaciones de profesores y alumnos. Entiende que su función ha de ser mediadora (tender puentes de comunicación, empatía y diálogo) y dinamizadora, buscando la máxima implicación de toda la comunidad y su efecto multiplicador.

Para ello, se apuesta por un servicio de asesoramiento de calidad que debería reunir las siguientes características, reconocidas como *buenas prácticas de asesoramiento* en los estudios¹⁶ realizados por la Comisión Europea sobre los diferentes programas llevados a cabo en Europa desde los años 80 hasta la actualidad. De forma resumida:

- a) Disponibilidad y gratuidad del servicio.
- b) Participación voluntaria y activa de los usuarios en el *proceso*.
- c) Favorecer el acceso buscando la proximidad a los usuarios.
- d) Prestar un servicio rápido y continuo, con profesionales que conozcan bien todas las modalidades de asesoramiento.
- e) Con un enfoque más global (profesional, social, psicológico, práctico,..).
- f) Formación y actualización de los profesionales del asesoramiento, con una formación inicial completa, global y *especializada*
- g) Mejorar la planificación y la coordinación entre los distintos servicios y partes implicadas en el asesoramiento.
- h) Importancia de la evaluación del servicio. Tanto por la necesidad primordial de utilizar los recursos de forma eficaz, como porque habrá que ir comprobando, verificando y aprendiendo.

15. En los datos del Cuestionario de Evaluación del Seminario «Iniciación a la Orientación e Inserción Sociolaboral» (ANEXOS 3 y 4), impartido en la EURRL, punto 3.4. *Lo que más te ayudaría a insertarte laboralmente*, aparece también en primer lugar la formación (33%) y la orientación (22%), aunque obsérvese como aparece ya la importancia de relacionarse (24%) y de tener iniciativa (13%), mientras que las prácticas ocupa un último lugar (4%), junto a la falta de seguridad y autoestima (4%).

16. CHIOUSSE, S. & WERKIN, P. (1998). « Conseil et orientation professionnelle tout au long de la vie. Elements de synthèse des expériences menées dans l'Union Européenne». TESALONICA. CEDEFOP.

Tanto por los resultados de la investigación, como por la experiencia de asesoramiento¹⁷, los titulados en dicha carrera manifiestan una aguda desorientación profesional y tropiezan con especiales dificultades en su inserción laboral. Se trataría de poder experimentar un servicio que resulta particularmente importante y necesario por diversas razones:

Por la composición de origen social y de género de esta Diplomatura que, como se ha puesto de manifiesto anteriormente, dificulta la inserción laboral y requeriría, por tanto, una atención especial, si queremos seguir construyendo una Universidad más democrática e igualitaria.

Para obtener elementos sobre el tiempo de permanencia en la Escuela en relación a la compaginación de estudios con algoen tipo de trabajo, muy relacionado con el punto anterior, y ver hasta qué punto la elección de esta Diplomatura viene condicionada por dichas variantes (sexo y origen).

Detectar las particulares dificultades para la primera inserción laboral de los diplomados en Relaciones Laborales y tratar de formarles y asesorarles en las diferentes posibilidades o perfiles profesionales a su alcance.

Compartir con ellos sus posibles itinerarios de inserción, para tratar de reducir la precariedad y la subocupación de los inicios animándoles más, a mejorar su cualificación a lo largo de toda la carrera, que una vez finalizados los estudios.

Estimular un mayor conocimiento y mejor percepción subjetiva de sus estudios tanto en lo que hace a sus conocimientos prácticos, como a una valoración más positiva y satisfactoria de su labor profesional.

Animar itinerarios profesionales y sociales que favorezcan una mayor rapidez en su independencia económica y emancipación familiar, teniendo en cuenta los condicionantes sociales y culturales que puedan haber estado actuando desde su acceso a esta Diplomatura hasta la finalización de la misma.

Se trata además de unos estudios, cuyos perfiles profesionales se vienen ampliando recientemente y son escasamente conocidos por los estudiantes, por lo que se hace especialmente importante abrir sus perspectivas laborales, de cara a la búsqueda activa de trabajo.

17. En los años que se lleva trabajando en los servicios públicos de asesoramiento, con diversos colectivos con especiales dificultades de inserción sociolaboral (jóvenes, mujeres, mayores de cuarenta, inmigrantes, discapacitados físicos o psíquicos...), entre los universitarios -no considerados como colectivo con especiales dificultades, aunque mayoritariamente sean jóvenes y en este caso mujeres- destacaban por su inseguridad profesional, entre otros, los titulados de esta Diplomatura. No concebían que alguien con su misma titulación fuera quien les estuviera atendiendo, que tuvieran ellos estudios para poder trabajar de Orientadores Laborales. No tenían esa idea de su carrera, su idea era mas la clásica: la gestoría, el despacho con abogados, la confección de nóminas y seguros sociales, ...Se entiende entonces mejor el tipo de conocimientos prácticos que reclaman y los que no.

Finalmente, por la implantación relativamente cercana de un Segundo Ciclo en Ciencias del Trabajo, con el que se ampliarán las posibilidades formativas y profesionales de los actuales Diplomados en Relaciones Laborales.

Decíamos antes que los objetivos generales eran asesoramiento y formación, tan demandados por los estudiantes. Un servicio más especializado, más conocedor de este colectivo, que no sólo les ofreciera informaciones generales y puntuales sobre el mercado de trabajo y las técnicas convencionales de búsqueda de empleo, sino que también les ayudara en profundidad y a la vez de forma más precisa, a una revalorización de sus conocimientos, una reorientación y ampliación de sus perspectivas laborales más acordes con las necesidades sociales de trabajo existentes (muchas de las cuales desconocen), así como a una mayor sensibilización y cualificación para las mismas.

Un servicio que aplicara igualmente una metodología más cualitativa y participativa: entrevistas ocupacionales individuales, en profundidad, semi-dirigidas, de escucha y acompañamiento; grupos de discusión en los que puedan expresarse más abiertamente las distintas racionalidades y como forma más directa, menos distorsionada, de recoger la información. Hacer evaluaciones y «devolver» la información a toda la comunidad universitaria, buscando la implicación en la resolución de los problemas y rompiendo la dinámica de ir cada cual y cada parte a la suya, sin que haya identidad ni interés colectivo.

III. PLAN DE TRABAJO Y ACTIVIDAD DESPLEGADA

Aunque intentamos ponerlo en marcha en el mes de octubre pasado, por razones diversas, empezamos en diciembre y de forma más intensa sólo ha podido abrirse tres meses, de marzo a mayo. Al disponer de menos tiempo, tuvimos que dar prioridad a los alumnos de tercero. Con todo, la experimentación llevada a cabo en estos meses resulta muy valiosa para el funcionamiento y posible consolidación del Servicio de cara al curso que viene.

Concretamente, sobre el Plan de Trabajo previsto (ANEXO-1):

a) Presentación del Servicio.

- En el mes de marzo se comunicó por escrito¹⁸, a todos los profesores, la apertura del Servicio y el Plan de Trabajo del mismo.
- Se contó con todo el apoyo del Director y se solicitó igualmente la colaboración de la Delegación de Alumnos, Subdirector de Prácticas, Secretaría, Conserjería, etc. La respuesta fue desigual, pero buena.

18. El escrito, ni es la mejor forma, ni estaba conseguido, resultó un tanto burocrático. Hubiera sido mejor hablarlo directamente con ellos, en alguna reunión, con tiempo, donde se hubiera explicado mejor, recogido opiniones y sugerencias, transmitido ánimos, ...etc.

- Se hicieron charlas de presentación del Servicio en los 5 grupos de tercero, en colaboración de los profesores de Prácticas, con muy buena acogida y receptividad por parte de los alumnos y de la mayoría de los profesores.
- Tras dichas charlas de presentación una persona por grupo se encargó de coordinar las solicitudes e inscripciones a entrevistas, módulos de orientación o seminarios de empleo o autoempleo. Las personas coordinadoras funcionaron de maravilla, muy interesadas y responsables.

El total de solicitudes fueron de 196.

b) Actividades.

- Seminario «Iniciación a la Orientación e Inserción Socio-Laboral» (ANEXO-2) Lo repetimos hasta tres veces. En los dos primeros grupos se dió 1 crédito por asistencia pero el tercero se hizo, porque había gente interesada, pese a no haber ya crédito de asistencia.

En total han participado 100 alumnos.

- Entrevistas Individuales.

La solicitaron casi 100 alumnos más, pero aún y poniendo tres entrevistas diarias, nos metíamos ya en fechas de exámenes. Se trataba de entrevistas de una hora de duración con el objetivo de realizar un Plan Personal de Empleo y Formación.

Alargamos hasta el 2 de junio y se han hecho 62 entrevistas individuales.

- Sesiones grupales de Técnicas de Búsqueda de Empleo y Autoempleo. Eran sesiones de entre 3 y 4 horas de duración, una especie de «escenificación» del trabajo de Orientador Laboral. Se ha hecho una de «Técnicas de Búsqueda de Empleo» y otra de «Autoempleo». En ambos casos hubo problemas de asistencia por coincidir con clases de Prácticas, de asistencia obligatoria, aunque la gente salió también muy contenta.

Han participado un total de 18 alumnos.

c) Extensión del Servicio.

- El Proyecto se presentó al Ayuntamiento de Sevilla, se hizo llegar al Rectorado, participamos en el Foro sobre «Inmigración y Empleo en Europa», organizado por el Ayuntamiento de Sevilla, etc. Y nos comprometimos a reflexionar por escrito sobre la experiencia, tratando de darla a conocer, intercambiar ideas, etc.

d) Evaluación.

- Como se decía al principio, el Servicio de Orientación Sociolaboral ha contado con una muy buena acogida y receptividad por parte de los alumnos. De los 196 que se apuntaron en el mes de marzo *han participado un total de 180*, porque para el resto ya no había tiempo.

- Del Seminario «Iniciación a la Orientación Laboral» se recogieron *cuestionarios de evaluación* con unos excelentes resultados (ANEXOS 3 Y 4)
- De las entrevistas individuales, no hay una evaluación tan sistematizada, pero es un valioso material que *informa* sobre:

1) *La ausencia de objetivos profesionales o la vaguedad de los mismos.* p.e.

Hay un sector al que le atrae la Organización de Empresa y Recursos Humanos¹⁹, pero no precisa campo de actuación, funciones, perfil profesional, formación curricular, etc.

«A mi me gustaría trabajar en Recursos Humanos..., porque me encanta el trato con la gente, pero no sé qué es lo que hay que hacer, ¿sólo encargarme de las nóminas, seguros sociales, permisos y vacaciones de la gente? ¿podría seleccionar al personal? ¿o eso lo hacen los psicólogos? ¿no necesitaría tener algún curso más de algo para que me cojan?»

2) *La falta de participación* en todo tipo de actividades²⁰ no estrictamente académicas por las que no sienten, en principio, ninguna curiosidad por conocer (fundamentalmente buscan el crédito) y que no relacionan con objetivo profesional alguno, p.e. Foro «Inmigración y Empleo en Europa». Asistimos juntos y lo discutimos después en grupo: se habían enterado del problema de la inmigración y de las distintas opiniones al respecto; habían conocido gente; supieron de la apertura de servicios de asesoramiento laboral para inmigrantes, en los que trabajaban también Diplomados en Relaciones Laborales; comentaban que era un trabajo bonito, con en el que se podía ayudar a la gente, etc.

19. Repasando el Plan de Estudios, sólo aparecen 12 créditos en primero y otros 12 en segundo de esta materia dentro de las asignaturas troncales, ninguno dentro de las obligatorias, ni de las optativas. Es decir, sólo 24 créditos sobre un total de 210. Y sólo 15 créditos de libre configuración, sobre un total de 114, *algo más del 10% de la materia de toda la carrera, cuando es una de las opciones profesionales que mas atrae a los alumnos* (ver cuestionarios del Seminario «Iniciación a la Orientación e Inserción Sociolaboral» punto 3.3. Salidas profesionales que les gustaría, donde aparece en primer lugar con 24% Recursos Humanos).

20. *Sólo aparecen 3 créditos de libre configuración en tercero para este tipo de actividades*, aunque la oferta del crédito no sea la única, ni tal vez la mejor de las motivaciones para conseguir una mayor participación. Habría que complementarla con otras iniciativas, como se hizo en el caso del Foro sobre «Inmigración y Empleo en Europa», con una mayor implicación del profesorado en las mismas, acompañamiento, debate en grupo, recoger sus propuestas, etc. Se trata de *conectar la Escuela con su entorno*, impulsando dentro actividades vinculadas con asuntos sociales de actualidad y saliendo fuera, también, a observarlas en directo, en otros contextos, ampliar relaciones y contactos, etc.

- 3) *El desconocimiento de recursos formativos complementarios a su alcance, requisitos. y/o la importancia de los mismos*²¹ para ir completando su currículum: Cursos de Post-Grado o Expertos, Formación Profesional Ocupacional (desempleados), Formación Continua (trabajadores en activo), ¿qué son? ¿cómo me entero?, ¿donde hay que ir? o la oferta formativa de la propia Escuela, p.e. el curso de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales ¿está homologado? ¿quién lo garantiza?. ¿puedo ser técnico medio o superior? Es un aprender también a desenvolverse.
- 4) *La desorientación a la hora de trazar sus recorridos curriculares*²², para elegir las asignaturas optativas y de libre configuración de acuerdo con sus objetivos profesionales, íntimamente relacionado con los puntos anteriores y con los que siguen: si se desconocen necesidades sociales de trabajo, no se tienen o no se precisan objetivos profesionales, no se saben relacionar con la oferta formativa necesaria a su alcance, ni se puede trazar trayectoria curricular alguna.
- 5) *La desinformación sobre los cambios en el mundo del trabajo*²⁴, en las relaciones laborales, en el campo sindical, en el medio rural, tendencias generales y territoriales, desarrollo local, culturas del trabajo, políticas activas de empleo, etc.. Si no se capta la importancia de toda esta problemática, de todos estos cambios, la mayoría de alumnos se seguirá preguntando donde hay trabajo, en general, pero no sobre qué necesidades pueden haber en su pueblo o ciudad, cuales estan cubiertas, que servicios públicos hay, qué agencias, qué tipo de empresas, etc.

21. En la *Guía del Alumno* viene toda la oferta formativa de la E.U.R.R.L.L., pero resulta un recurso *insuficiente para captar la importancia de los itinerarios curriculares*. Hay también muchos carteles informativos sobre multitud de cursos, que pueden incluso desorientar, y falta información sobre otros recursos interesantes y gratuitos, como Formación Profesional Ocupacional y Formación Continua. Habría que buscar otras formas de transmitir el sentido, la importancia y su vinculación con la realidad, de los recorridos curriculares.

22. Lo que falta fundamentalmente es *orientación para saber buscar la información necesaria y poder elegir* lo que interesa a cada cual, entre toda la oferta formativa. Apenas hemos iniciado una pequeña experiencia de Orientación e Inserción Sociolaboral, que ha resultado positiva y en la que valdría la pena apoyarse e intentar darle continuidad. Tal vez con una mayor coordinación, con la Comisión de Calidad, Prácticas, Planes de Estudio y Recorridos Curriculares,...etc.

23. Observando los Planes de Estudio en relación a estos cambios, vemos que hay poca materia troncal, obligatoria y optativa : 12 créditos de Historia y 18 de Sociología. Apenas un 14% del total de la materia, concentrados sobretudo en el primer curso a modo de introducción (excesivamente general) a dichas ciencias sociales. Solo entre la materia de libre configuración vemos 6 créditos haciendo *mención expresa* a dichos cambios : «Culturas del Trabajo y Culturas Empresariales en Andalucía», del Departamento de Antropología Social y Cultural. Por otra parte, los alumnos tampoco acaban de ver la «utilidad» de dicha materia, tal vez porque es muy general y, porque parece que *por conocimientos prácticos y útiles entienden aprender, sólo, a hacer cosas concretas y de lo que siempre se ha hecho*, cuando una perspectiva social mas amplia, ayudaría a pensar, a entender más el sentido de lo que hacemos y, a lo mejor, hasta a orientar mejor en lo concreto.

- 6) *La escasa apertura o reorientación hacia otros campos profesionales*²⁴ y laborales de los alumnos, mas acordes con otras necesidades de trabajo existentes en la sociedad, en Andalucía, en su localidad, y no solo en relación a la empresa privada, sino en relación a otro tipo de empresas, otro tipo de asesoramiento laboral, otros servicios públicos e iniciativas productivas y reproductivas, etc. Si lo que predomina es la desorientación de fondo en relación al trabajo y al empleo, no habrá forma de situarse, adaptarse y desenvolverse luego en lo concreto. Parece fundamental seguir apostando -aun a costa de perder, a la corta, algunos privilegios o rutinas- por una apertura e innovación en el campo profesional, especialmente, de cara a la puesta en marcha de un Segundo Ciclo de Ciencias del Trabajo, en el que se recojan mejor los cambios habidos en el mundo del trabajo y del empleo.
- 7) *La creciente feminización de la carrera*. Implicaciones, retos sociales y particulares, cambios de roles personales, familiares, profesionales, etc. No hay ningún espacio²⁵ para reflexionar sobre lo que suponen todos esos cambios, especialmente para las alumnas, pero también, para el conjunto de la Escuela: pérdida de identidad (la mayoría de sus madres son amas de casa) y falta de referentes para afirmarse en otros terrenos hasta ahora vetados a las mujeres; conocimiento y reflexión para ser conscientes de las mayores dificultades de inserción sociolaboral, capacidad para poder sortear los obstáculos.
- 8) *Los cambios culturales en las nuevas generaciones* que les lleva a afrontar los problemas desde una(s) racionalidad(es) muy distinta(s) a las generaciones anteriores (otra cultura del trabajo, del ocio, de la familia, del consumo, etc.). No existe tampoco ningún espacio donde reflexionar sobre ello²⁶.

24. Volviendo de nuevo a los Planes de Estudio, *el esfuerzo de apertura se nota más en la materia ofertada de libre configuración de todas las Areas de Conocimiento*, se nota mucho el esfuerzo (114 créditos) y la innovación, la lista de títulos de asignaturas sugerentes es larga, amplia y diversificada. El problema es que de todos esos créditos, *los alumnos sólo pueden elegir 21*, frente a 123 troncales, 45 obligatorias y 18 créditos de optativas.

25 Es de agradecer que, en la *1ª Conferencia Internacional «El empleo en las sociedades avanzadas»*. Instituto de Desarrollo Regional (IDR). Sevilla, abril de 1999, tuviésemos la suerte de coincidir, escuchar y debatir, interesantes trabajos de investigación al respecto, que ocuparon un lugar destacado en dicha Conferencia. Entre ellos, cabe destacar las aportaciones de M^a Angeles Durán, investigadora del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), quien centró su tesis doctoral en el empleo femenino y hace ya 12 años publicó el libro titulado *La jornada interminable*. O las aportaciones de Lina Gavira Alvarez, que lleva ya otros tantos años investigando en el campo de la inserción sociolaboral y presentó la ponencia titulada *Mujeres, Trabajo y Dispositivos de Asesoramiento*.

En el curso 2000-2001, se inició una modesta experiencia en la Escuela de Relaciones Laborales de Sevilla, una asignatura de libre configuración de 3 créditos *«El trabajo de las mujeres. Mujeres y Mercado de Trabajo»*, que tendrá muy presente las aportaciones de ambas investigadoras.

26 Hay eso sí publicaciones de interés a considerar su utilidad para la Escuela, como p.e. el libro de MARTIN CRIADO, Enrique (1998) *«Producir la Juventud»*. Ed. Istmo. Madrid.; ZAMORA ACOSTA, Elias,

9) *La brusquedad y rapidez de los cambios sociales y culturales* que añadidos a la falta de perspectivas y por lo tanto de motivación y de escasa empatía con los adultos, *dificulta la tarea educativa*²⁷ -alargando tal vez su estancia en la Escuela- y su inserción sociolaboral. El dilema puede ser, tratar de evitar el problema (reduciendo el acceso o dejando actuar la *autoselección por abandono*, comprometiendo el proyecto universitario democrático), resignarse (comprometiendo la calidad de la enseñanza) o tratar de afrontar el problema (lo que requiere, por de pronto, la implicación de toda la comunidad universitaria). En el «Autoestudio de la Escuela de Relaciones Laborales de Sevilla» antes citado, se hacen propuestas en este último sentido, de abrir foros, vías de debate de los problemas, de comunicación, de diálogo y de empatía, que está en la base de toda experiencia educativa. Es una actitud admirable y esperanzadora, sin esa implicación y participación activa y creativa no hay nada, aunque en la medida que el problema va bastante más allá de la EURRLL de Sevilla, habría que pedir también la implicación y responsabilidad política necesaria a los niveles que corresponda²⁸.

(1993) *Juventud y cultura juvenil en la Andalucía de los años 90. Los jóvenes en la sociedad de consumo. Jóvenes andaluces de los 90*. Junta de Andalucía. Sevilla. ELZO IMAZ, Javier (1999) «Los jóvenes y la religión» en *Jóvenes españoles 99*. S.M. Madrid.; PRIETO LACACI, Rafael (1998): «Tendencias del asociacionismo juvenil en los años 90». Instituto de la Juventud. Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid. LOZANO i SOLER, Josep M. (1991) «¿De qué hablamos cuando hablamos de los jóvenes?». Cristianisme i Justícia. Barcelona. FEIXA, Carles (1998) «De jóvenes, bandas y tribus». Ariel. Barcelona, entre otros.

27 En la Revista *Veus Alternatives*, nº 12 de mayo del 99 y nº 13 de marzo de 2000, aparecen dos interesantes artículos de Ramón Casares, uno titulado «Sobre el perfil profesional del professorat» en el que el autor expresa su preocupación por lo que él suele llamar la *deontología profesional del enseñante* y el otro «Sobre Ça commence aujord'hui», en el que comentando la película de Bertrand Tavernier y los retos a los que se enfrenta el sistema educativo en la actualidad, dice «...esta mirada esperanzada no rebuye el fracaso de la vieja escuela republicana de inspiración positivista en la que el conocimiento y la ciudadanía se reclamaban mutuamente y constituían un todo armónico, las exigencias educativas de nuestra sociedad, la sociedad del conocimiento cétil, de la mercantilización del saber y de las personas, pero también la sociedad que busca en la educación remedio para la cohesión social amenazada, no resultan tan fáciles de armonizar como aquellas».

28 Existe un «Projecte Educatiu Ciutat de Barcelona» (1999). Ajuntament de Barcelona. Institut d'Educació, en cuyo prólogo, Eulalia Vintó i Castells, segunda teniente de alcalde y presidenta de l'Institut d'Educació de l'Ajuntament de Barcelona dice «Sin un proyecto articulado y bien definido que nos diga hacia donde hemos de dirigirnos en el futuro, la educación nunca podrá convertirse en un elemento clave para garantizar al mismo tiempo el progreso y la convivencia, y si eso no sucede, el mercado actuará libremente convirtiendo una vez más la educación en un instrumento de segregación social: las personas que tengan más capital económico y cultural serán también las que más invertirán en la educación de sus hijos o hijas y en su propio consumo cultural. El Proyecto Educativo Ciudad de Barcelona, nació pues, con la vocación de ser un verdadero proyecto de futuro, un verdadero plan estratégico de la ciudad».

III. REFLEXIONES FINALES

Interdisciplinaridad. Pluralidad epistemológica y metodológica.

Señalábamos al principio *«la existencia de multiplicidad de prácticas de orientación desorientadas, difusas, descoordinadas y faltas de recursos en los que fundamentarse, formarse, contrastarse y documentarse»*, apuntando con ello la necesidad de seguir avanzando en la investigación y el estudio que, en este caso, no fué posible llevar a cabo por falta de recursos. Hemos partido por lo tanto de los trabajos ya existentes en este campo, antes citados, y que nos resultan insuficientes por diversas razones: amplitud y generalidad, ámbitos territoriales y culturales muy diferentes, metodologías utilizadas, universidades y titulaciones seleccionadas, distintos periodos de tiempo y plazos de inserción, etc.

Pensamos que hay que seguir avanzando en la investigación y, a poder ser, con una mirada más interdisciplinar que, como modestamente pretende mostrar esta pequeña experiencia de orientación profesional en la Escuela Univerditaria de Relaciones Laborales de Sevilla, reclama esta profesión y cada vez estamos más convencidos de que no solo ésta, sino que, la aproximación a la realidad social, cada vez más compleja, exige al mismo tiempo y con más fuerza, una pluralidad epistemológica y metodológica, que atañe directamente al propio concepto de ciencia y a la filosofía del pensamiento de nuestra época.

En ese sentido se expresan voces críticas desde los más diversos campos del conocimiento, desde la economía²⁹, la sociología³⁰, la psicología y la enseñanza³¹, y desde la antropología³². De Edgar Morín y de su libro *El paradigma perdido*³³, en el apartado titulado *Scienza Nuova*, extraemos la siguiente cita:

29 DELGADO CABEZA, M., Art. (1997) «La Economía una ciencia social». Economía. y Art. (1999) «Economía y Cultura». Presentado en el Grupo de Investigación AREA: «Análisis Regional, Economía Andaluza». Departamento de Economía Aplicada II. Universidad de Sevilla

NAREDO J.M. (1993): «Historia de las relaciones entre economía, cultura y naturaleza» en GARRIDO PEÑA, F. (Comp.). *Introducción a la ecología política*. Ecorama.

NAREDO, J.M. y VALERO CAPILLA, A., (1990): «Desarrollo económico y deterioro ecológico». Fundación Argentaria.

30 GAVIRA ALVAREZ, L. (2000): «El trabajo, el paro, y sus implicaciones para la cohesión social en Andalucía». Ed. Desde el Sur. Cuadernos de Economía y Sociedad nº 4.

ORTI, A. (1994): «La confrontación de modelos y niveles epistemológicos en la génesis e historia de la investigación social», en J.M. Delgado y J. Gutiérrez, *Métodos y técnicas cualitativas en Ciencias Sociales*. Síntesis. Madrid.

31 CASARES, R , VILA, I., (1999) «¿El final de la educación?». «Jornadas de Pensamiento Crítico». Madrid.

32 MORENO. Isidoro (1997): «Trabajo, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo». Trabajo. Revista Andaluza de Relaciones Laborales. nº 3 - Abril-97

33 MORIN, E. (1996): *El paradigma perdido. Ensayo de bioantropología*. Ed. Kairós. Barcelona.

« El nuevo paradigma de la antropología fundamental pide una reestructuración de la configuración general del saber. Se trata de bastante más que del establecimiento de relaciones diplomáticas y comerciales entre las diversas disciplinas, lo que no haría más que confirmarlas en su soberanía. Se trata de un replanteamiento del principio de disciplinas que fragmentan el objeto complejo, el cual está constituido esencialmente por interrelaciones, interferencias, complementariedades y oposiciones entre sus diferentes elementos constitutivos, cada uno de los cuales se halla prisionero de una determinada disciplina. Para que exista una verdadera interdisciplinaridad, es necesario contar con disciplinas articuladas y abiertas sobre los fenómenos complejos, además de una metodología ad hoc. También se hace imprescindible una teoría -un pensamiento- transdisciplinaria que se esfuerce por abrazar el objeto científico.....una nueva concepción de la ciencia que ponga en entredicho y cambie de arriba abajo, no solo las fronteras establecidas, sino también las piedras angulares de los paradigmas y en cierto sentido, la propia institución científica....el concepto de ciencia ha cambiado, y sentimos cada vez con mas fuerza que debe cambiar»

Problemas sociales. Acción participativa, compromiso e implicación.

Tales reflexiones no nacen ni debieran quedarse en el ámbito académico, sino que surgen de la preocupación por los retos de nuestro tiempo, ante la imposibilidad científica y ética de seguir manteniendo el mismo modelo de desarrollo económico; tan traumática falta de cohesión social con niveles tal altos de exclusión y pobreza; con tan peligrosas tendencias antidemocráticas en el derecho a la educación, conocimiento social y selección de cultura que se quiere proyectar hacia el futuro; con tanta insatisfacción, desorientación y sufrimiento humano, individual y colectivo.

Surgen igualmente al calor de la acción social, desplegada aquí y allí, aunque no se exprese con la misma fuerza, la misma cohesión, organización, en el mismo marco territorial, ni de idéntica forma a la que tuvieron en el pasado, porque en plena crisis de civilización y aunque algunos ya proclamen el final de la historia, del trabajo, de la educación y de las distintas identidades colectivas generacionales, de género, grupo social, territorios locales,..etc., probablemente, no todo esté tan acabado ni cerrado de antemano, sino que nos ha tocado vivir una época de fuertes cambios, en la que queda mucho por pensar, decir y hacer, o por lo menos, cabe la posibilidad de resignarse con lo que hay, pero también, la de resistir y apostar por algo distinto.

Claro que, apostar por algo distinto requiere participación, implicación y compromiso, una tarea nada fácil hoy en día, sin embargo, aunque pueda suponer

un desgaste este es más constructivo, porque es poner lo mejor de nosotros mismos: la creatividad y la ilusión, el sentido comunitario y la solidaridad, la iniciativa, el esfuerzo, el entusiasmo, la superación profesional y la curiosidad por aprender, la esperanza. Es darle sentido a nuestra vida, a nuestro trabajo y a nuestra relación con los demás. Por otro parte, resignarse tan poco es fácil, supone igualmente un desgaste aunque mas destructivo, porque hay que convivir con la frustración y el victimismo, el individualismo y la competitividad, la falta de entusiasmo y la rutina, la pasividad y el desinterés, la arbitrariedad, el sin sentido y la injusticia. El debate está abierto, podría ser el fin, pero también los difíciles comienzos de una nueva etapa llena de aventuras.., en todos los sentidos.

ANEXO I

PROPUESTA DE PLAN DE TRABAJO DEL SERVICIO DE ORIENTACIÓN LABORAL

1- *Documentación. Elaboración de materiales.* Estudio de los diversos trabajos existentes sobre inserción laboral de universitarios, particularmente de los diplomados en RR.LL.

Agradeceré todas las aportaciones y colaboración de aquéllos profesores del Centro que hayan llevado a cabo trabajos de investigación, estudios de calidad, etc. Así como la ayuda de Secretaría en el acceso a los datos de los alumnos relacionados con este proyecto.

2- *Presentación del Servicio* a profesores y alumnos. Fundamentalmente en los cinco Grupos de tercero.

Requeriría igualmente la colaboración de los profesores de dichos grupos para poder hacer la Presentación del Servicio, contando con 1/2 hora, en el momento que consideren oportuno.

3- *Orientación Individual.* Entrevistas para elaborar un Plan Personal de Empleo y Formación.

Seleccionaríamos alumnos de 3º de entre los asistentes al Curso de «Iniciación a la Orientación Laboral» o bien de las listas que presentaran los delegados de dichos grupos.

4- *Orientación Grupal.* Sesiones de Técnicas de Búsqueda de Empleo, Autoempleo, Información sobre Formación, Mercado de Trabajo, Mediadores, ..etc.

Haríamos grupos de 15/20 personas, sobre la base de lo solicitado en el Curso de Iniciación a la Orientación, de las listas de los grupos de 3º presentadas por los delegados o de los alumnos en prácticas.

5- *Formación.* Curso «Iniciación a la Orientación Sociolaboral».

En Diciembre se impartió 1 crédito a 45 alumnos de 3º; en Marzo se impartirá a un segundo grupo de otros 45/50 alumnos e intentaríamos repetir un tercero en Abril.

6- *Evaluación.* Con cuestionarios y entrevistas a los alumnos y, a poder ser, algún grupo De discusión.

Aquí el problema puede ser el tiempo y la falta de recursos, humanos y económicos.

7- *Representación del Servicio.* En el ámbito universitario (Rectorado), institucional (Ayuntamiento, Mancomunidades, Instituto de la Mujer), así como en otras actividades referentes a la inserción laboral (Muestra de la Diputación, Feria del Ayuntamiento, de Emprendedoras del Instituto de la Mujer,..etc.)

Tiene interés no sólo desde el punto de vista de recabar recursos, sino de dar a conocer, de contactar e intercambiar conocimientos y experiencia, etc. En este campo es tanto lo que queda por hacer y decir.....

-
ANEXO II
INICIACIÓN A LA ORIENTACIÓN
SOCIO-LABORAL

I- PRESENTACIÓN.

- Profesora
- Alumnos/as (cursos, «captación», sexo,...etc.)

Cuestionario Datos Personales, Motivaciones elección carrera y perspectivas profesionales.

II- OBJETIVOS

- Ampliar el abanico de posibilidades o expectativas profesionales Cambios en la *orientación* e itinerarios de inserción laboral y profesional. de los Diplomados en RR.LL

Posibilidades de un Servicio de Orientación en RR.LL..(individual y grupal)

- Valorización de sus estudios y mejora de su autoestima profesional, individual y colectiva. Formación adecuada a dichos cambios de orientación y posibilidades de actividad profesional.

Cursos, Seminarios, Asignaturas de libre configuración..y 2º Ciclo«Ciencias del Trabajo».

III- DESARROLLO DEL MÓDULO.

1 - CONTEXTO: Trabajo/empleo, desempleo, pobreza, marginación y exclusión.

2- LA ORIENTACIÓN SOCIO-LABORAL. Concepto. Destinatarios.

Función.

3- PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN SOBRE LA CARRERA LABORAL. Tipos. Problemas y condicionantes.

4- QUÉ SE HACE Y CÓMO SE EVALÚA EN LOS PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN LABORAL Objeto de la Orientación Laboral. Proceso de evaluación.

5- CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE ASESORAMIENTO, ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN SOCIO-LABORAL. Reflexión crítica.

6- EVALUACIÓN.

-De los alumnos.

-De la profesora.

Cuestionario de Evaluación. Opiniones sobre los estudios de RR.LL. y Perspectivas Profesionales.

ANEXO III

ALGUNOS DATOS DE LOS CUESTIONARIOS

1- DE LOS DATOS PERSONALES:

- 1.1. Mujeres 76% y Hombres 26%
- 1.2. Menores de 25 años 87% y Mayores de 25 años 13%.
- 1.3. De Sevilla (capital) 63% y de pueblos 37%.
- 1.4. Alumnos de tercer curso, todos, a excepción de dos.
- 1.5. "Trabajan" el 28%: 3 casos realizando prácticas (sin remunerar)
3 en negocios familiares, ayudando, (sin remunerar).
3 con contratos temporales (el mas largo, de seis meses)
4 en trabajos esporádicos (campo, hostelería, promoción, niños,..)

2. SOBRE LOS ESTUDIOS

- 2.1. El Acceso lo hacen, mayoritariamente, de COU. (72%).
- 2.2. RR.LL. es, mayoritariamente su primera opción elegida (80%)
- 2.3. Otras carreras preferidas: CC. Empresariales (28%) y Trabajo Social (28%), Magisterio/Pedagogía (22%), Derecho(15%).
- 2.4. Razones para estudiar RR.LL.: Salidas Profesionales (35%). Menor duración (22%), Abarca varios campos (17%). Les gusta/Atractivo (15%). Actualidad (7%).
- 2.5. Inconvenientes de RR.LL.: Pocas prácticas (36%). Carrera poco valorada (27%). Masificación (16%). Exceso asignaturas (14%).

3. SOBRE SUS PERSPECTIVAS PROFESIONALES Y LABORALES

- 3.1. Perspectivas de inserción laboral: >1 año (54%), >2 años (24%), > 3 años (13%)
- 3.2. Posibles salidas profesionales:
 - 3.2.1. En asesorías/gestorías (33%).
 - 3.2.2. Admón. Poeblica (oposiciones diversas) (22%).
 - 3.2.3. RR.HH. (sin concretar demasiado) (15%)
 - 3.2.4. Técnicos de Prevención de RR.LL. (15%)
 - 3.2.5. Administrativas y Secretarias (15%)

ANEXO IV

- 3.3. Salidas profesionales que les gustaría:
- 3.3.1. RR.HH. (en sentido muy amplio) (24%)
- 3.3.2. Admón. Pública (oposiciones varias) (22%)
- 3.3.3. Asesores (negocio propio o no) (28%)
- 3.3.4. Técnicos de Prevención de RR.LL. (20%)
- 3.3.5. Otros (docencia, inserción,..) (6%).
- 3.4. Lo que más les ayudaría a insertarse laboralmente:
- 3.4.1. Formación (33%)
- 3.4.2. Relaciones (24%)
- 3.4.3. Orientación (22%)
- 3.4.4. Iniciativa (13%)
- 3.4.5. Prácticas (4%)
- 3.4.6. Seguridad y Autoestima (4%)

4. SOBRE EL MÓDULO “INICIACIÓN A LA ORIENTACIÓN LABORAL”

Grado de interés que tenías por el módulo, antes de comenzar (del 1 al 10)	5,4
Nivel de satisfacción general que te ha proporcionado (del 1 al 10)	8,6
La utilidad que te puede proporcionar (del 1 al 10)	8,4
El nivel de conocimientos que tenías sobre la materia, antes de iniciarlo (del 1 al 10)	2,8
El nivel de conocimientos que tienes ahora (del 1 al 10)	7,4
En qué grado se han cumplido los objetivos (del 1 al 10)	7,9
Opinión que te merece la metodología empleada (del 1 al 10)	8,3
Nivel teórico o técnico de la exposición (del 1 al 10)	8,6
Facilidad de comprensión de los contenidos (del 1 al 10)	8,7
Relación del tema con tu actividad profesional (del 1 al 10).	8,8
Facilidad de participación y/o debate (del 1 al 10).	8,0
Participación y/o implicación individual (del 1 al 10).	5,3
Motivación para asistir a otros cursos de orientación (del 1 al 10)	8,7
LO MAS POSITIVO HA SIDO: Información obtenida, contenidos, conocimientos, novedades, aclarar ideas, dudas, lagunas, etc., motivación, expectativas, la experiencia de la orientadora, claridad de exposición sobre el mercado de trabajo	
LO MAS NEGATIVO HA SIDO: el poco tiempo que ha habido, masificado, no nos preparan para poder trabajar de orientadores, ha faltado trabajo en grupos, hacer prácticas, demasiado intenso, muchas horas seguidas, interesaría trabajar individualmente	
OS SUGIERO QUE: Hacer más cursos de orientación, seguir impartiendo cursos como éste, hacer una segunda parte, poner en práctica un Gabinete de Orientación Laboral, hacer llegar los resultados a todos los alumnos, hacerlo individualmente, profundizar más en los contenidos	