

**EMPLEO Y TIC. HACIA LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA
DESDE UN ESTUDIO DE CASO****EMPLOYMENT AND ICT. TOWARDS EDUCATIONAL ORIENTATION
FROM A CASE STUDY**

Lucía Amorós Poveda
Universidad de Murcia (España)

Fecha de recepción y de aceptación: 29 de mayo de 2021, 15 de septiembre de 2021

Resumen: En la orientación educativa y su vínculo con la búsqueda de empleo afloran nuevos términos como el de empleabilidad y sostenibilidad. En estos procesos, las nuevas tecnologías merecen ser atendidas especialmente ante el periodo de crisis vivido en España. Para ello, se utiliza un estudio de caso diacrónico siendo N=1, mujer, pedagoga >30 <40 años de procedencia España. El objetivo de investigación se dirige a describir el proceso de búsqueda activa de empleo dentro del periodo de caos (años 2007-2014). Se define el ámbito empresarial de búsqueda (tipo de empresa y empresa buscada por año) y se numeran los contactos describiendo el cómo se contacta (recursos impresos y digitales, modalidad presencial, a distancia o mezclada).

Se concluye que, bajo un periodo largo de crisis: a) se es fiel al campo profesional de búsqueda, b) las expectativas bajan, descenden los contactos y el proceso de búsqueda fracasa, c) los recursos digitales son una alternativa sostenible, y e) con actividades pro-sociales las expectativas suben. Se advierten debilidades en los servicios públicos y privados de orientación cuando el concepto de empleabilidad asume características como: a) el lugar de residencia, b) la naturaleza de la empresa, c) el poder adquisitivo de la solicitante, y d) la tranquilidad dentro del espacio que se habita.

Pese a las limitaciones propias del estudio de caso y la falta de recursos, este trabajo abre una puerta a consideraciones a tener en cuenta en orientación educativa a la hora de afrontar la empleabilidad. Desde aquí, la formación permanente del profesional en orientación aparece como primera necesidad.

Palabras clave: Empleo; Educación social; Orientación; Tecnologías de la información y de la comunicación; Investigación cualitativa.

Abstract: In the educational guidance and its link with the job search, new terms emerge as employability and sustainability. In these processes, new technologies deserve special attention in the period of crises experienced in Spain. For this, a diachronic case study is used being N=1, woman, pedagogue >30<40 years old, of origin Spain. The aim is to describe the process of active job search within the period of chaos (years 2007-2014). Search business scope is defined (type of company and company searched by year) and contacts are numbered describing how it is contacted (printed and digital resources, face-to-face mode, distance mode or blended).

In conclusion, under a long period of crisis: a) she is faithful to the professional search field, b) expectations fall, contacts drop and the search process fails, c) digital resources are a sustainable alternative, and e) with pro-social activities expectations rise. Weaknesses in public and private guidance services are noticed in terms of employability. They must assume characteristics as: a) the place of residence, b) the nature of the company, c) the purchasing power of the applicant, and d) the trust on its living space.

Keywords: Emploiment; Community Education; Guidance; Information and Communication Technologies; Qualitative Research.

1. INTRODUCCIÓN¹

Inciendiando en el término de orientación educativa hay una línea que la marca como tarea a desarrollar a largo de la vida vinculada a la búsqueda de empleo. En inglés se traduce como *guidance* (Sobrado y Ceinos, 2009; Sobrado, Ceinos y Fernandez, 2010). Campoy y Pantoja (2003) trabajaron sobre e-orientación y *e-guidance* para referirse a contextos virtuales en esta línea. McCarthy (2004) se refiere a los orientadores como *guidance workers*. García y Cortés (2020) mantienen el uso de orientación vocacional.

Sin embargo, aparecen otros términos como el de empleabilidad y sostenibilidad que implican a la persona como responsable en sí misma de su desarrollo profesional. El concepto de empleabilidad fue sometido a discusión por McQuaid y Lindsay (2005) advirtiendo de su vacío cuando la responsabilidad se sitúa únicamente en el ciudadano, en la oferta y en la demanda del mercado laboral. Kim et al. (2019) abordan el concepto de identidad vocacional (*vocational identity*) señalando la necesidad de un nuevo enfoque. Por su parte, Plant (2015), Medugorac, Šverko y Babarović (2019) trabajan sobre la guía de la carrera profesional y/o la guía verde de la carrera (*green vocational guidance*). En esencia, coincidiendo con García y Cortés (2020), se reclama un mayor peso político en el contexto español, ubicando el desarrollo de la empleabilidad como centro de interés político.

2. MARCO TEÓRICO

Hoy por hoy se han modificado las necesidades en la sociedad. Además, el vertiginoso y masivo movimiento de población obliga a cambios radicales. Apunta Sami Naïr que cuando se produce una crisis económica, los países desarrollados se agarran a la gestión del mercado laboral con resultados caóticos. A ello se suma el crecimiento demográfico sin precedentes en la historia de la humanidad. Por ejemplo, a principios del siglo XIX, el planeta contaba con mil millones de seres humanos, en 1900 con mil seiscientos millones y en el año 2000 con seis mil millones de personas (Naïr, 2010, pp. 401-403).

Las nuevas tecnologías, que contribuyen a estos cambios acelerados, merecen ser atendidas (Gutiérrez y Tyner, 2012). En nuestros días, el concepto de alfabetización digital se amplía generando escenarios distintos de intervención socioeducativa, espacios diferentes, multimedia y digitales, desde los que poder trabajar. Sin embargo, incidiendo en la empleabilidad, Gómez (2016), y García y Cortés (2020), reconocen el tramo tan amplio de población dañado por el desempleo en España en el periodo de crisis. Por un lado, Gómez (2016), tras analizar las transacciones laborales de los segmentos más castigados (jóvenes y mayores de 55 años), defiende la necesaria alfabetización digital junto a la formación individualizada orientada al empleo. Por otro, García y Cortés (2020), subrayan que el sistema de orientación profesional ha superado la prevención como posibilidad. Lo evidencian en el periodo de 2008 a 2014 ante la masiva destrucción de millones de puestos de trabajo en nuestro país.

Siguiendo el informe de la Unión Europea sobre empleo y desarrollo social (EU, 2019, pp. 259, 298, 316, 320-322), la ratio en España de desempleo durante el periodo 2007 a 2014 fue la segunda más alta, después de Grecia. España pasó de ocupar el séptimo lugar en la UE-28 en 2006 (8.5) a ser el primer país con la tasa de desempleo más elevada durante cinco años consecutivos (periodo de 2008 a 2012). El estado español se posiciona en segundo lugar en 2013 alcanzando su valor más alto al superar los seis millones de desempleados (26.1 %). Esto es tanto como decir que, en el intervalo 2007 a 2014, España incrementó el desempleo llegando en 2013 a una subida del 31%. Nuestro país se empobrecía. Si en 2006 ocupaba el décimo primer lugar con riesgo de pobreza y exclusión social, en 2014 se posicionó en

¹ En este trabajo se ha cuidado el lenguaje no sexista. Cuando ha sido necesario, se ha utilizado el masculino genérico para referirse a ambos sexos.

el sexto. Nos encontrábamos por debajo de Rumanía (que era el primero), seguido de Bulgaria, Grecia, Letvia y Hungría.

Como contraste, en Portugal entre 2007 y 2014, la tasa de desempleo subió 5 puntos y en el Reino Unido poco más de dos. En la actualidad, el efecto de la crisis que ha sufrido el estado español necesita ser problematizado, reflexionado desde la subjetividad de la ciudadanía. García y Cortés (2020) hablan hoy de post-crisis.

La legislación tiene el deber de establecer bases para enriquecerse de las potencialidades de la ciudadanía y paliar las desigualdades y la marginación. Se precisa encarecidamente recurrir al marco constitucional (CE 1978) recordando el artículo 9.2. Los poderes públicos tienen la responsabilidad de promover condiciones de igualdad social y hurgar en aquello que las impida procurando la participación de la ciudadanía. Cuando la ausencia de empleo se alarga esta participación, que afecta no solo a la vida política sino también a la vida cultural, social y económica, se ve mermada.

Entre los antecedentes, antes de la crisis, hubo un informe que marcó pautas de acción para sistemas de orientación y asesoramiento dirigido a instituciones de educación superior (Martínez, 2006). El informe revisó otros muchos, enmarcando el estado de la cuestión en instituciones españolas, considerando otras europeas y americanas. Este trabajo no fue el único. Cabe mencionar al menos, los de Discapnet sobre tecnología inclusiva para la accesibilidad de portales universitarios en España (Discapnet 2004, 2006), o de accesibilidad en los portales de empleo (Discapnet, 2008). De prospectiva, y más actuales, se acentuaba la empleabilidad en relación a las nuevas tecnologías y los trabajos emergentes en OASI (2016) y Mellul (2018). La accesibilidad en plataformas educativas se estudió a través del Observatorio de Accesibilidad con Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC de aquí en adelante) de Discapnet (2016).

Por su parte, la Agencia de la Unión Europea para los Derechos Fundamentales (FRA) atiende al Observatorio sobre Discapacidad y Derechos Humanos de Portugal. El observatorio portugués, tomando datos de 2011 a 2017, confirmó que: (a) la tasa de actividad económica de las personas con diversidad funcional es significativamente más baja que las personas sin ella, (b) les resulta más difícil conseguir un empleo, y (c) les es más fácil perderlo (FRA, 2019).

3. MÉTODO

Este trabajo se enmarca dentro de la investigación cualitativa a través del método de estudio de caso. Para Gibbs (2007) con él se desgrana la construcción del mundo, entendiendo y describiendo para explicar fenómenos sociales desde dentro. La investigación con estudio de caso atiende a lo singular, en aquello que es exclusivo y particular de la persona (Simons, 2009). Pérez-Serrano (1994, pp. 85) lo define como una “descripción intensiva, holística y un análisis de una entidad singular [...] y se basan en el razonamiento inductivo al manejar múltiples fuentes de datos”.

Finalmente, los resultados se expresan con estadística descriptiva sencilla que, como apunta Hernández (2015, pp. 85-104), ordena los datos obtenidos. Se resumen agrupaciones de datos describiéndolas, organizando y extrayendo información visibilizando la estructura y su comportamiento.

En particular, nos centramos en un estudio de caso instrumental (Stake, 1995, citado en Grupo LACE, 1999) porque interesa comprender un problema amplio, el desempleo. Desde aquí se problematiza el periodo de crisis sufrido en nuestro país desde 2007 a 2014. En última instancia, se ilumina un problema que afecta al caso en particular, pero también a otros en general.

Simons (2009, pp. 120) reconoce la importancia en la investigación de los diferentes aspectos del “yo”, cuestión importante en este trabajo donde el caso y la investigadora son la misma persona. Des-

de la autoreflexión, se procede a un análisis diacrónico narrativo. Estudios recientes vinculados a la investigación reflexiva tienen que ver con la narrativa autobiográfica como estrategia para interpretar la práctica (Sangrá, Muscolo, López, Tejero y Alemany, 2016; Sangrá, López, Muscolo y Alemany, 2020) y el enfoque narrativo (Fernández-D'Andrea, 2016). Con ello, se contribuye al conocimiento de procesos complejos desde la subjetividad a través de la sistematización de la práctica. De hecho, matiza Simons (2009, pp. 19), la investigación con estudio de caso es “un método, una estrategia, un enfoque, y no siempre de forma coherente”.

3.1. Objetivos

Sobre el interrogante de ¿cómo buscar empleo de manera activa en tiempos de crisis? se detalla el modo de proceder durante ocho años. La necesidad pasa por reconocer el proceso llevado a cabo considerando las expectativas de la profesional. El objetivo general es describir el proceso de búsqueda activa dentro del periodo de caos. De este modo, la acción de búsqueda se vuelve racional, organizada, planificada y con posibilidad de ser replicable. Para describirlo se plantean dos objetivos específicos.

El primero define el ámbito empresarial donde se lleva a cabo la búsqueda respondiendo a qué empresa interesa a la solicitante de empleo. Desde la necesidad de evidenciar sus expectativas, se identifica el tipo de empresa que busca y el tipo de empresa en cada año que pasa buscando. El segundo objetivo contabiliza los contactos con empresas/entidades por año identificando con cuántas se ha contactado y cómo lo ha hecho.

3.2. El caso (N=1)

La población reúne a todas aquellas empresas registradas a las que se postula (206 empresas/entidades) formando parte del universo del mercado de trabajo. Se acota considerado tanto a la Unión Europea (España, Portugal, Francia, Irlanda, Chipre y Alemania) como a los países de Palestina y Suiza. Se han utilizado cuatro lenguas comunitarias (español, catalán, francés e inglés). El caso se centra en una búsqueda activa de empleo por la investigadora, mujer, con país de procedencia España y edad >30 y <40 años, siendo N=1. El nivel de formación es doctora, procedente de estudios superiores en Filosofía y Ciencias de la Educación (sección Pedagogía).

3.3. Instrumentos y técnicas

Seguindo a Gibbs (2007), se ha accedido a experiencias, interacciones y documentos desde el contexto natural. Para la recogida y análisis de datos se ha recurrido a la entrevista (estructurada, semi-estructurada y nada estructurada), la observación (no sistemática y participante), la intravista (diario de la investigadora y la agenda) y la revisión bibliográfica. Para Simons (2009) son métodos de la investigación con estudio de caso la entrevista abierta, la observación participante y el análisis de documentos.

Al tratarse de un estudio diacrónico, donde el contexto es natural y espontáneo, Arnal, del Rincón y Latorre (1994) reconocen, como instrumentos y técnicas comunes en la investigación educativa: 1) los diarios, 2) los perfiles de secuenciación temporal, 3) el análisis de documentos, 4) las entrevistas, 5) los comentarios “en vivo”, 6) la observación y 7) los informes analíticos, utilizados en este trabajo. Con ellas, se aplica la triangulación, técnica tanto de recogida de datos como de validación de información o evidencias.

Por su parte, en el análisis con estadística descriptiva se grafica utilizando un generador en línea (Online Chart Tool, <https://www.generadordegraficos.com/>). Para la revisión bibliográfica, como apunta Blaxter, Huges y Tight (1995), la técnica ha permitido investigar de forma discreta. Finalmente, para la redacción y difusión, se han utilizado figuras o/y tablas evitando la redundancia. En varios momentos se ha recurrido a los informes analíticos para recoger las evidencias logradas en el periodo de investigación.

3.4. Procedimiento y temporalización

En el procedimiento se identifican tres periodos. Las acciones en cada uno por tiempo son las siguientes: periodo 1, de búsqueda activa de empleo, registro de datos y redacción de informe (año 2007 a 2014); periodo 2, de búsqueda de soluciones, revisión de la literatura, análisis y redacción de Informe (año 2014 a 2018); periodo 3, de análisis de datos, resultados cualitativos-cuantitativos y difusión (año 2015 a 2020).

3. MÉTODO

A continuación, se resaltan las observaciones más importantes, describiendo, sin hacer juicios de valor, los materiales y métodos empleados, así como los resultados más relevantes de la investigación. Para ello, se responde al objetivo general trazando el proceso de búsqueda activa de empleo, definiendo el ámbito empresarial de búsqueda (objetivo específico 1) y la cantidad de contactos con empresas y maneras de contacto (objetivo específico 2).

4.1. Objetivo específico 1. Definir el ámbito empresarial de búsqueda

En el estudio de caso se establece como primer objetivo específico determinar el ámbito empresarial de búsqueda. Se procede dividiendo este objetivo en el tipo de empresa buscada (1.1) y el tipo de empresa buscada por año de búsqueda (1.2). La necesidad pasa por evidenciar el tipo de empresas donde se ha buscado atendiendo a las expectativas de la futura empleada en periodos anuales de vida.

Desde el informe analítico narrativo se detectan cuatro ítems de búsqueda: (1) empresas de educación formal y no formal, (2) empresas vinculadas a la ciencia, (3) empresas que se ubican dentro del sector servicios, y (4) empresas que ofrecen becas y/o voluntariado. En la Figura 1 se recogen los tipos de empresas mediante el gráfico de pastel.

Bajo el título “Tipo de empresa” se recogen los cuatro ítems dentro de un grupo de la siguiente manera: *Tipo de empresa con Nombre de ítem* (1) educación, (2) ciencia, (3) servicios y (4) voluntariado. Se aprecia que ha buscado empleo en 45 empresas de educación y en casi la mitad (23) vinculadas a la ciencia. Muy de cerca en número se ha buscado empleo en 21 empresas del sector servicios. En menor medida, se ha recurrido a becas y/o voluntariado, en este caso en 12 empresas o entidades.

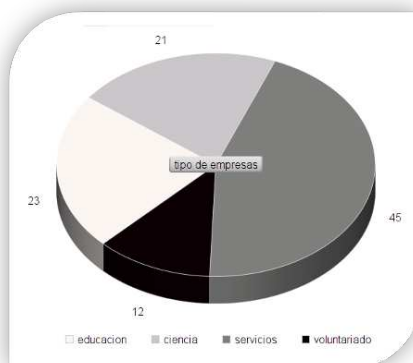


Figura 1. Objetivo específico 1.1. Tipo de empresa.
Recuperado de <https://i.imgur.com/Qib1q8o.png>

Atendiendo al tipo de empresa por año, se perfila el trazo de búsqueda asumiendo dos variables: el tipo de empresa (a) Educación / Ciencia / Sector servicios / Becas-voluntariado, y el año de búsqueda (b) años 2007 a 2014. Para la descripción se utiliza el gráfico de barras desde una dirección suave, con formas de cilindro (Figura 2).

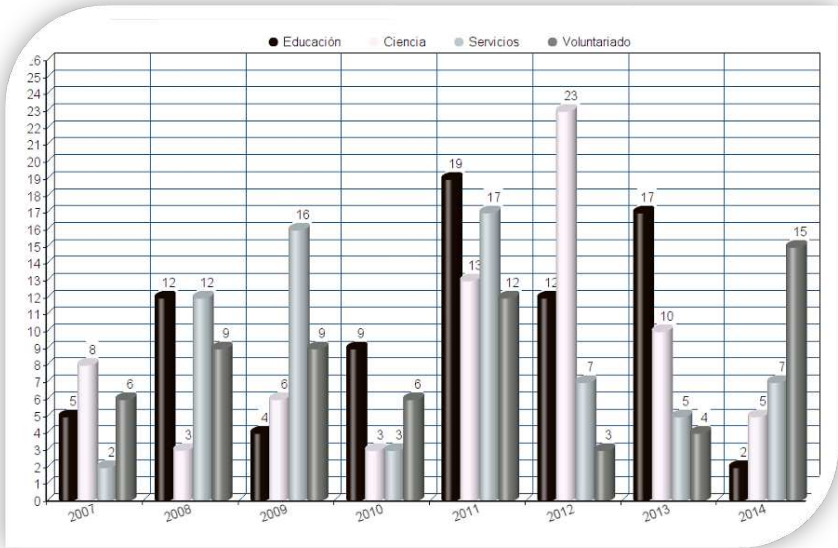


Figura 2. Objetivo específico 1.2. Tipo de empresa por año de búsqueda.
Recuperado de <https://i.imgur.com/U759T0B.png>

En él se identifican ocho ítems, uno por cada año. Se trabaja con cuatro grupos coincidiendo con el tipo de empresa (punto a, del párrafo anterior). En este gráfico se define el ámbito empresarial de búsqueda, respondiendo a qué empresa interesa tratando de poner en evidencia las expectativas de la futura empleada por año de búsqueda activa de empleo. Se advierte que los años donde la pedagoga dirige la búsqueda hacia su campo profesional son los más numerosos.

En los años 2011 y 2013 se dedican más solicitudes a empresas de tipo educativo, que hacia cualquier otra (19 y 17 solicitudes respectivamente). Por su parte, las entidades científicas sobresalen del resto en los años 2007 y 2012 visible en la Figura 2. Esto se explica porque coincide con la preparación de los protocolos ANECA para la acreditación. Se concluye que los picos más altos de solicitudes destinadas a educación y ciencia se advierten durante cuatro años de los ocho.

Por otra parte, el año que mayor número de solicitudes se envía a empresas para becas y/o voluntariado, es en 2014 con 15 solicitudes. Esto se explica porque la futura empleada, ya en régimen de acogida por situación de exclusión social extrema, era usuaria en varias ONG y aprovechaba estos entornos para difundir su CV. Las solicitudes al sector servicios solo despuntaron en 2009 (16 solicitudes).

Siguiendo la Tabla 1, el total de solicitudes a empresas/entidades, teniendo en cuenta el año es similar en el 2007 y en 2010 (21 solicitudes). En ambos años, hubo un periodo donde se trabajó recibiendo un salario acorde con su grado profesional y área (asesoría curricular en el 2007 y animadora sociocultural en 2010).

Tabla 1. Objetivo específico 1.2. Tipo de empresa por año de búsqueda en valores absolutos y porcentajes de solicitudes

Año	Total	Educación		Ciencia		Servicios		Voluntariado	
		Val. Absol	%	Val. Absol	%	Val. Absol	%	Val. Absol	%
2007	21	5	23,8	8	38	2	9,5	6	28,5
2008	36	12	33,3	3	8,3	12	33,3	9	25
2009	35	4	11,4	6	17,1	16	45,7	9	25,7
2010	21	9	42,8	3	14,2	3	14,2	6	28,5
2011	61	19	31,1	13	21,3	17	27,8	12	19,6
2012	45	12	26,6	23	51,1	7	15,5	3	6,6
2013	36	17	47,2	10	27,7	5	13,8	4	11,1
2014	29	2	6,89	5	17,2	7	24,1	15	51,7
Total	284	80		71		69		64	
%			28,1		25		24,2		22,5

Esta situación contractual, con salario equivalente a la competencia profesional y duración aproximada a seis meses no se volvió a repetir. Sólo se consigue en 2014 por un periodo tan solo de veinte días.

En resumen, del total de solicitudes por tipo de empresa (284 entre los cuatro tipos) el mayor número de solicitudes se presentan a empresas de tipo educativo (28,1%). Le siguen las científicas (25%), de servicios (24,2%) y voluntariado y/o becas (22,5%).

El porcentaje de solicitudes por tipo de empresa más alto, considerando los valores absolutos de ese año, se dan en 2012 y 2014 con más de la mitad de solicitudes en un solo tipo de empresa. En 2012 el 50,1% fueron a parar a entidades científicas y en 2014 un 51,7% lo hicieron para voluntariado. Los valores más bajos por tipo de solicitudes considerando el año, coincide también con los anteriores, salvo que varía el tipo de entidad. En 2012 tan sólo un 6,6% lo hicieron en voluntariado y en 2014 un 6,8% de solicitudes fueron a parar a entidades educativas.

4.2. Objetivo específico 2. Numerar los contactos con empresas y modos por año

En el caso de la búsqueda activa de empleo, se establece como objetivo específico contabilizar el total de contactos a empresas o entidades para solicitarlo. Para ello, se responde dando a conocer en cada año el número de contactos (objetivo específico 2.1) y la manera de hacerlo (2.2).

En última instancia, como en el objetivo anterior, se intenta recabar información sobre las expectativas que, conforme avanza el periodo de desempleo y se refuerza la crisis, adquiere la profesional. En otras palabras, se responde a la cuestión de con cuántas empresas/entidades se contacta y cómo se hace. La necesidad aquí se trata evidenciando la cantidad de contactos y el con qué se contacta en la línea de describir nuevos escenarios de orientación y de desarrollo de la carrera.

Para conocer el número de llamadas a empresas (2.1) se atiende a la cantidad desde la manera en que se contactó (presencial/mixta/ no presencial) cada año. De 280 contactos a empresas, 138 han sido presenciales, 131 virtuales y 11 han usado recursos mixtos para solicitar empleo. Con el análisis se advierte que la cantidad de accesos a las empresas, ya sean contactos presenciales ya sean virtuales, es irregular. Por ejemplo, de 19 contactos virtuales en el primer año se pasa a 4 en el año 2012 y a 38 en 2014. Se advierten 12 accesos presenciales y 19 virtuales en 2007, 17 presenciales y 16 virtuales en el segundo año de búsqueda activa de empleo, así como 6 y 5 respectivamente en el tercer año. Sin embargo, en los tres últimos años las diferencias “acceso presencial-virtual” son grandes: 17 accesos presenciales y 4 virtuales en 2012, 6 accesos presenciales y 21 virtuales en el año 2013 y 55 presenciales y 38 virtuales en 2014.

El uso de los medios utilizados pone en evidencia que la búsqueda de trabajo registra empleabilidad corta desde el primer año al quinto año. En otras palabras, a partir de 2011 la profesional en búsqueda llega a un periodo largo de desempleo. A partir de 2012 se inicia, en términos sociales, una situación de riesgo de exclusión social. Un año después, en 2013, la profesional pasa a exclusión social extrema sumergiéndose dentro de un contexto de alta vulnerabilidad por su elevada complejidad.

Desde el informe analítico narrativo, se obtienen los tipos de materiales entregados. Se han registrado 215 grupos de materiales, paquetes que suman documentos largos (más de cincuenta páginas) o cortos (menos de tres). En este agrupamiento se procede identificando grupos de materiales no digitales, digitales o una combinación mixta. Se advierte que, considerando el número de contactos, los recursos utilizados han sido, (a) en presencial, por entrevista presencial, telefónica o correo postal, (b) en la modalidad mezclada, por teléfono+e-mail y WhatsApp+teléfono y (c) en espacios virtuales, por e-mail, web, web+E-mail y tweet.

A la hora de conocer los materiales entregados cada año se describen los recursos dentro del nuevo escenario social marcado por el periodo de crisis. Estos recursos han sido presentados bajo formato: (a) no digital, con papel, el portafolios impreso en papel, cartas escritas impresas y el CV impreso y/o fotocopiado; (b) digital, mediante documentos PDF, webs (html), e-portafolios, cartas extraídas de directorios personales, CV en PDF o vídeo-CV depositado en YouTube; y (c) mixto, mediante contacto oral, audiovisual y papel, web+papel, papel+PDF.

En 2014 (Figura 3) se llevaron a cabo más contactos presenciales (55 contactos) que en ningún otro año. La causa se debe a que, junto a la acogida en albergue social esta entidad garantizó las necesidades básicas y parte de las secundarias (orientación, psicología y atención individualizada) y estimuló la activación de la búsqueda.

Por contra, los años 2009 y 2013 son los que menos se contacta presencialmente. En otras palabras, mientras hubo un 39’8 % de contactos en 2014 sólo se contactó en 2009 y 2013 un 4,3% de manera presencial (Tabla 2).

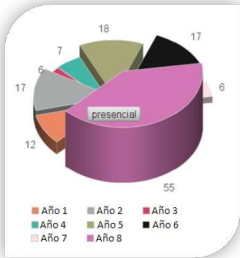


Figura 3. Contacto a empresas/entidades en modalidad presencial por años*

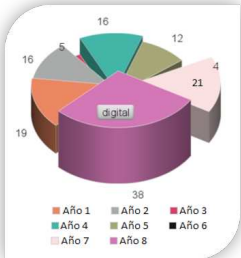


Figura 4. Contacto a empresas/entidades en modalidad digital por años*

* Año 1=2007, año 2=2008, año 3= 2009; año 4=2010, año 5=2011, año 6=2012, año 7=2013, año 8=2014

Tabla 2. Valores absolutos, media y porcentaje de contactos presenciales y virtuales a empresas buscando empleo.

Fuente: Informe Analítico

Años	Contactos presenciales		Contactos virtuales	
	Val. absoluto	Porcentaje	Val. absoluto	Porcentaje
2007	12	6,6	19	14,5
2008	17	12,3	16	12,2
2009	6	4,3	5	3,8
2010	7	5	16	12,2
2011	18	13	12	9,1
2012	17	12,3	4	3
2013	6	4,3	21	16
2014	55	39,8	38	29
Total	138	100	131	100
Media	69	50	65,5	50

Ello puede explicarse por el periodo de desempleo durante tres años consecutivos (tramos 2007-2009 y 2011-2013). Las expectativas bajaron con la desmotivación y, además, se abandona el hogar familiar para pasar al hogar de acogida en la segunda mitad del año 2013. En ambos años tan solo se registraron 6 contactos presenciales. El contacto a las empresas/entidades en la modalidad mixta no arroja datos claros. Se recogen seis años de ocho, y valores de entre 4 y 10 contactos donde tampoco es concluyente en qué años, o periodos, se llevan a cabo.

En la Figura 4 (página anterior) se evidencian los contactos virtuales. De nuevo, en 2014 se advierten más contactos que en ningún otro año (38 contactos, 29% del total). Le siguen los años 2013, con un 16% de contactos, y 2007 con un 14,5% de contactos virtuales. Los recursos virtuales vuelven también a arrojar datos en años críticos. En 2007 la pedagoga inicia el proceso de búsqueda activa de empleo y en 2013 al salir del hogar.

Los años con menos contactos virtuales son 2009 y 2012. Durante el primero se desarrolló un voluntariado, ocupación que justifica un 3,8% de contactos virtuales. Las tareas de voluntariado supusieron una media de ocho horas diarias por semana. En el año 2012, hubo dos aceptaciones de actividad en calidad de colaboradora (agente de seguros). En este año hay tan solo un 3% de contactos y se trabajaba una media de seis horas diarias por semana. Las tareas desarrolladas en estos dos años dificultaron la búsqueda activa de empleo, así como los registros sistemáticos cuando la hubo.

Los valores absolutos, la media y el porcentaje por años atendiendo a los contactos presenciales y virtuales están disponibles en la Tabla 2. Eliminando la modalidad mixta, se analizan los recursos atendiendo a aquellos recursos para buscar empleo en formato impreso (generalmente papel) de aquellos otros que son digitales.

A continuación (Figura 5), se ofrece un gráfico de área con dos ejes descriptivos. La interpretación de datos se favorece visualmente. En el eje X se describen los materiales (digitales y no digitales) y en el eje Y los años del estudio (2007 a 2014). Se trabaja con dos agrupamientos: grupo uno, con la etiqueta “negro” para materiales digitales y grupo dos, con la etiqueta “gris” para materiales impresos en papel, no digitales. Se observa que el uso de materiales clásicos (no digitales) siempre resulta más utilizado que los recursos digitales. Esta cuestión es interesante ya que, pese a los años de desempleo y el empobrecimiento económico consecuente, los materiales impresos se mantienen siempre por encima de los digitales. De hecho, hay un gran uso de materiales impresos con respecto a los digitales entre los años 2008, 2012 y 2014.

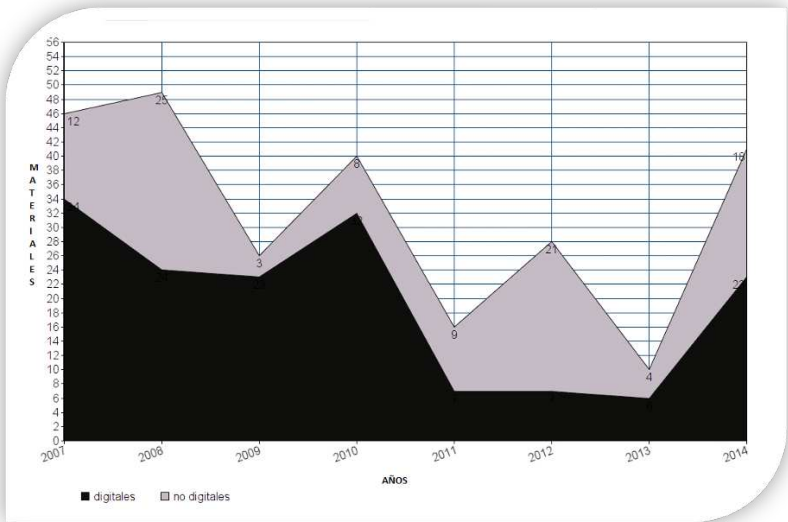


Figura 5. Materiales entregados a las empresas. Recursos de búsqueda de empleo.
Recuperado de <https://i.imgur.com/Qib1q8o.png>

En el año 2008 hay una diferencia de 25 puntos superior en los materiales impresos, de 21 puntos en 2012 y de 18 puntos en 2014. Estos picos de uso de materiales impresos a la hora de presentarse a las empresas se explican por tres motivos: (a) por el lugar de residencia, la naturaleza de la empresa y el dinero del que se dispone para imprimir, como sucede en el año 2008. En este año, la pedagoga, orientada por el servicio de Juventud, hace un reconocimiento de las academias registradas en su web y centros de estudio de la ciudad de Murcia. Las selecciona y, en algunos casos las visita personalmente entregando en mano su CV; (b) el lugar de residencia de la pedagoga y la confianza que pudiera tener para utilizar papel e imprimir, como sucede en el año 2012. La pedagoga reside en el hogar paterno; (c) el lugar de residencia, como sucede en el año 2014. Las ONG contribuyeron a las impresiones del CV en papel.

Los valores absolutos, media y porcentaje de los recursos impresos y digitales se encuentran en la Tabla 3. De 256 recursos impresos, el 19,1% se utilizaron en 2008, seguido de un 17,9% en 2007 y un 16% en 2014. Aquí se ve más claro que los materiales impresos son menos utilizados en el periodo de mayor precariedad económica (años 2011 a 2013) con una subida en el 2014 por el motivo explicado arriba. Sin embargo, paradójicamente, los materiales digitales no manifiestan una subida en el periodo de mayor precariedad económica, quizás por las bajas expectativas de encontrar un empleo tras tantos años de búsqueda activa.

Tabla 2. Valores absolutos, media y porcentaje de contactos presenciales y virtuales a empresas buscando empleo.
Fuente: Informe Analítico

Años	Recursos impresos		Recursos digitales	
	Val. absoluto	Porcentaje	Val. absoluto	Porcentaje
2007	46	17,9	34	21,6
2008	49	19,1	25	15,9
2009	26	10,1	23	14,6
2010	40	15,6	32	20,3
2011	16	6,2	7	4,4
2012	28	10,9	7	4,4
2013	10	3,9	6	3,8
2014	41	16	23	14,6
Total	256	100	157	100
Media	128	50	78,5	50

De hecho, las líneas que marcan el uso de recursos van a la par en ambos formatos (con excepción del año 2008 y 2012). Esto se debe a varias razones, algunas comentadas, como son la motivación en la búsqueda, la ocupación en ese periodo y el lugar de residencia y la tranquilidad que vivir en él supone para la pedagoga. Atendiendo a los recursos digitales, son los años 2007 a 2010 y 2014 los que mayor número presenta. De 157 recursos digitales, el 21,6% de materiales digitales se registraron en 2007, el 20,3% en 2010 y el 14,6% en el año 2009 y 2014. Los años donde se registra menor cantidad de materiales digitales, como se ha indicado anteriormente, es de 2011 a 2013 donde no se llega al 4,5% en ninguno de esos tres años.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Las conclusiones obtenidas se ajustan a los objetivos mencionando las inferencias de los hallazgos y sus restricciones. Se incluyen deducciones para una investigación futura apoyadas en los datos evitando afirmaciones gratuitas. Posteriormente, se resumen los hallazgos, relacionando las propias observaciones con otros estudios y señalando intereses y limitaciones evitando reiterar lo comentado ya.

5.1. Conclusiones desde los objetivos de estudio

Atendiendo a las expectativas, la pedagoga ha sido fiel a su campo profesional duplicando el número de búsquedas en las empresas destinadas a la educación (no científicas). Si la pedagoga se preguntara - ¿estoy dirigiendo la búsqueda hacia el tipo de empresas correcto? - la respuesta es que sí. Sin embargo, la selección de tipos de empresa cuando se atiende al año no advierte criterios claros de búsqueda. Lo que sí se detecta es que hay picos altos durante dos años en solicitudes a empresas de educación, y en otros dos a empresas científicas, mientras que la demanda de voluntariado o de trabajo en el sector servicios sólo despunta un año cada una.

Tras ocho años de búsqueda activa, el deterioro personal y social que supuso se refleja en 2014 por las pocas solicitudes de empleo en empresas educativas. Fue el porcentaje más bajo de todo el periodo estudiado. No obstante, si la pedagoga al no encontrar un empleo se preguntara - ¿y si no fuera suficiente el número de contactos hechos? - no es posible responder. Desde aquí, si lo que se pusiera en duda fuera la manera en que se ha buscado empleo, la respuesta es favorable al procedimiento llevado a cabo por dos razones: a) porque se evidencia la dirección hacia empresas de la carrera profesional propia, aunque sin descartar otras; y b) porque se hace tanto de forma presencial, como virtual o mezclando recursos impresos y TIC.

En otro orden, la cantidad de accesos a empresas no ha seguido un comportamiento regular cada año, a excepción de los tres primeros. Este comportamiento evidencia el caos vivido afectando al proceso de ir al encuentro de un trabajo. Además, se ha detectado que tras tres años de búsqueda activa se inicia un tramo de riesgo que, en el séptimo año, lleva a la exclusión social extrema.

Se advierte que cuando la profesional tiene satisfechas las necesidades básicas el número de contactos ha aumentado. Por el contrario, cuando los periodos de búsqueda son largos y consecutivos, en este caso de tres años, disminuye el número de contactos. Las expectativas bajan. Este hecho lleva a inferir que cuando hay un entorno estable alrededor de la futura empleada hay mayor actividad a la hora de buscar un empleo.

Merece subrayarse que se recurre a materiales digitales en momentos críticos del proceso de búsqueda. Estos momentos son el proyecto serio de iniciar una búsqueda activa de empleo y ante la situación de sinhogarismo a la que llega finalmente. Los recursos digitales son útiles, más baratos, y permiten continuar difundiendo el interés por trabajar.

Otra cuestión relevante vinculada a las expectativas de la futura empleada se detecta al llevar a cabo actividades de voluntariado o de colaboración. Cuando esto sucede, la actividad de búsqueda desciende, pero la acción pro-social, aunque implique ausencia de salario o remuneración muy baja, genera altas expectativas a la profesional, lo cual se percibe como positivo.

Finalmente, recurriendo al concepto de empleabilidad de McQuaid y Lindsay (2005), la responsabilidad de buscar empleo activamente, no es solo una cuestión de mercado, oferta y demanda. La empleabilidad, como responsabilidad individual del desempleado en la línea de García, Hernández y Cortés, (2020), implica necesariamente atender a características múltiples. En este estudio se ha conseguido detectar algunas como (a) el lugar de residencia, (b) la naturaleza de la empresa, (c) el dinero que tiene la futura empleada y (d) la tranquilidad dentro del espacio en el que se habita.

5.2. Hallazgos, intereses y limitaciones

Desde la experiencia obtenida, el primer hallazgo evidente es que el proceso de búsqueda activa de empleo en el periodo de crisis ha fracasado. Se evidencia la caída social de la persona que busca activamente empleo. Siguiendo el eurobarómetro estándar de otoño de 2018 (CE, 2019a, 2019b), lo que preocupaba a más de la mitad de los europeos encuestados en 2011 era la economía. El desempleo en Europa no parecía un problema demasiado grande (preocupó a un 27% en 2010 y a un 21% en 2011). No obstante, asumiendo el tema del desempleo como preocupante, en 2013 se llega al pico más alto con un 38% de los encuestados.

El segundo hallazgo, patente en el informe analítico narrativo, aprecia debilidades en los mecanismos de orientación públicos y privados. En un contexto tan diverso como el actual, y marcado por las TIC, se han dado situaciones paradójicas que precisan de una evaluación seria de los servicios de empleo.

Por otra parte, en este estudio las limitaciones han tenido que ver con la metodología y la falta de recursos. En primer lugar, Simons (2009) advierte de los defectos del método: (a) dificultad para procesar los datos que se acumulan, (b) informes demasiado extensos complicando su lectura y (c) apartados con excesivo intento de convencer por la implicación subjetiva del “yo” de la investigadora. En segundo lugar, por falta de recursos, han quedado sin analizar objetivos vinculados a informar sobre el empleo dentro y fuera del país de procedencia y el total de trabajos conseguidos por tipo de empresa y año. Además, convendría detenerse en: a) la modalidad de contacto mixta cuyos datos no han sido esclarecedores, b) asumir la variable género y edad, y c) relacionarlas con “solicitud de empleos - empleos conseguidos” y “eventualidad - calidad del empleo”.

Sobre España, la principal preocupación que tiene la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) se refiere a la falta de actividad efectiva de nuestro organismo de igualdad. La discriminación basada en la edad, la discapacidad, la orientación sexual y la identidad de género sigue siendo una realidad cotidiana (FRA, 2019, pp. 63-65). El estudio de caso presentado ha intentado ofrecer una radiografía del efecto que ha supuesto en una persona la subida imparable del desempleo que azotó a España entre los años 2007 a 2014. Nuestro país pasó de poco más de dos millones de desempleados a superar los seis millones de personas sin trabajo (EU, 2019, pp. 259).

La incertidumbre deviene en esperanza enfocando a la juventud y recurriendo a la orientación educativa. Se subraya que los procesos de guía para la carrera profesional deben cambiar, que los escenarios de búsqueda lo han hecho ya y que la diversidad de la población española exige un reajuste poco discreto. En España, cuando sube la temperatura, y hay perfume a montaña, es momento de caminar, reflexionar y buscar soluciones para seguir adelante con equidad. La formación permanente de los orientadores debe ser uno de los primeros pasos a dar.

REFERENCIAS

- Arnal, J., Rincón, D. del y Latorre, A. (1994). *Investigación educativa. Fundamentos y metodología*. Barcelona, España: Labor.
- Blaxter, L., Hugues, Ch. y Tight, M. (2008) [1995]. *Cómo se investiga*. Barcelona, España: Graó. *How to Research*, Open University Press, UK.
- Campoy, T. J. y Pantoja, A. (2003). *Propuestas de “e-orientación” para una educación Intercultural* [Proposals of e-guidance for an intercultural education]. *Comunicar*, 10(20). doi: <https://doi.org/10.3916/C20-2003-06>
- CE. Comisión Europea. (2019a). *Diálogos con los ciudadanos y consultas a los ciudadanos. Conclusiones principales*. Luxemburgo, Luxemburgo: Publicaciones de la Unión Europea.
- CE. Comisión Europea. (2019b). *Europa en mayo de 2019: preparación para una Unión más unida, más fuerte y más democrática en un mundo sumido en una incertidumbre creciente*. Luxemburgo, Luxemburgo: Publicaciones de la Unión Europea.
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, nº.311, pp. 29313 a 29424. Recuperado de [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)) Discapnet. Observatorio de Infoaccesibilidad. (2004). *La accesibilidad de los portales universitarios en España. Versión detallada*. [n.l.]: Observatorio de Infoaccesibilidad/Discapnet. Recuperado de https://www.discapnet.es/sites/default/files/areas-tematicas/tecnologia/portales_universitarios_detallada.pdf
- (2006). *Accesibilidad de Portales Web Universitarios. Versión PDF detallada*. [n.l.]: Fundación ONCE / FEDER / Discapnet. Recuperado de <https://www.discapnet.es/sites/default/files/areas-tematicas/tecnologia/...>
- (2008). *Accesibilidad en los portales Web de Empleo. Versión PDF detallada*. [n.l.]: Fundación ONCE / FEDER / Discapnet. Recuperado de <https://www.discapnet.es/sites/default/files/areas-tematicas/tecnologia/...>
- Discapnet. Observatorio Accesibilidad TIC. (2016). *Accesibilidad de Plataformas Educativas. Versión detallada*. [n.l.]: Fundación ONCE / Discapnet. Recuperado de <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/tecnologia-inclusiva/...>
- EU. European Union. (2019). *Employment and Social Developments in Europe 2019. Sustainable growth for all: choices for the future of Social Europe. Annual Review 2019*. Luxembourg, Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2767/79057
- Fernández-D’Andrea, K. (2016). *El enfoque narrativo como nuevo paradigma en el trabajo social. Una propuesta para superar la indefensión aprendida en los sectores excluidos*. En D. Carbonero, E. Raya, N. Caparrós y Ch. Gimeno, *Respuestas transdisciplinares en una sociedad global: aportaciones desde el Trabajo Social*. [n.l.]. Universidad de La Rioja. Recuperado de https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS_2016/Monografia/pdf/TC276.pdf
- FRA. European Union Agency for Fundamental Rights. (2019). *Fundamental Rights Report 2019*. Luxembourg, Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi: 10.2811/903190
- García, J. L. y Cortés, A. (2020). *¿Qué propone la orientación profesional ante las políticas de empleo de la España postcrisis? Un análisis cualitativo*. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 89-108. doi: <https://doi.org/10.6018/rie.324771>
- Gibbs, G. (2012) [2007]. *El análisis de datos cualitativos en Investigación Cualitativa*. Madrid: Morata. *Analysing Qualitative Data*, SAGE Publications, London.

- Gómez, M. J. (2016). *El papel de la alfabetización digital en la empleabilidad de los trabajadores mayores* [The role of digital literacy in the employability of elder workers]. Pixel-Bit. Revista de medios y educación, 49, 25-38. doi: 10.12795/pixel bit.2016.i49.02
- Grupo LACE. *Laboratorio para el Análisis del Cambio Educativo*. (1999). *Introducción al estudio de caso en educación*. [n.l.]: Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Cádiz. Recuperado de http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/miso1098/9_016.dir/miso10989_016.pdf
- Gutiérrez, A. y Tyner, C. (2012). *Educación para los medios, alfabetización mediática y competencia digital* [Media Education, Media Literacy and Digital Competence]. Comunicar, 19(38), 31-39. doi: <https://doi.org/10.3916/C38-2012-02-03>
- Hernández, F. (2015). *Estadística descriptiva*. En F. Hernández, J. J. Maquilón, J. D. Cuesta y T. Izquierdo. Murcia, España: Compobell. Pp. 85-104.
- Kim, B., Ha, G., Kim, J., Yang, J., Suh, S., Johnston, K., Orum, V. & Lee, S. M. (2019). *A Cross-Cultural Study on the Vocational Identity of American and Korean University Students*. Psychological Reports, 122(6), 2348–2365. doi: <https://doi.org/10.1177/0033294118800981>
- Martínez, F. (2006) (Dir.). *Sistemas telemáticos de orientación, asesoramiento y recursos para el alumnado en educación superior. Análisis y propuestas de futuro*. Murcia, España: Universidad de Murcia. Recuperado de http://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/14547/1/INFORME%20FINAL%20TEO_2006.pdf
- McCarthy, J. (2004). *The Skills, Training and Qualifications of Guidance Workers*. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 4(2-3), 159-178.
- Međugorac, V., Šverko, I. & Babarović, T. (2019). *Careers in sustainability: an application of Social Cognitive Career Theory*. Int J Educ Vocat Guidance. doi: <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09413-3>
- Mellul, C. (2018). *Un análisis de las tecnologías emergentes en la educación superior y en el centro de trabajo*. [n.l.]: Federación Internacional de Universidades Católicas/ Unidad de Estudios Prospectivos sobre la Educación Superior. Recuperado de http://www.fiuc.org/bdf/pdf/emerging_esp.pdf
- OASI. Observatorio Aragonés de Sociedad de la Información (2016). *Estudio sobre las nuevas profesiones de la sociedad de la información – 2016*. Zaragoza, España: Departamento de Innovación, Investigación y Universidad, Gobierno de Aragón. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.aragon.es/bva/i18n/catalogoimagenes/grupo.cmd?path=3714721>
- Pérez-Serrano, G. (1994). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. I. Métodos. Madrid: La Muralla.
- Plant, P. (2015). *Green Guidance: Guidance for the future* [Guía verde: Una guía para el futuro]. REOP, Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 26(1), 115-123. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338238765009.pdf>
- Sangrá, T., López, J. A., Muscolo, S. I. y Alemany, R. M. (2020). *Deconstrucción y reflexión (auto)biográfica desde una experiencia docente en la asignatura de Rol e identidad del Trabajo Social*. Revista d'Innovació Docent Universitària acaba de publicar su último, 12, 1-14. Recuperado de <http://revistes.ub.edu/index.php/RIDU/iss ue/view/2284>
- Sangrá, T., Muscolo, S. I., López, T., Tejero, E. y Alemany, R. M. (2016). *La reconstrucción histórica y autobiográfica (del sujeto estudiante) en el aprendizaje del pensamiento complejo: un proyecto de innovación docente en el Grado de Trabajo Social*. En D. Carbonero, E. Raya, N. Caparrós y Ch. Gimeno, Respuestas transdisciplinares en una sociedad global: aportaciones desde el Trabajo

Social. [n.l.]. Universidad de La Rioja. Recuperado de https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS_2016/Monografia/pdf/TC351.pdf

Simons, H. (2011) [2009]. *El estudio de caso: Teoría y práctica*. Madrid, España: Morata.

Sobrado, L. M. y Ceinos, M. C. (2009). *Diseño de un mapa de competencias de las TIC integradas en la actuación de los profesionales de la Orientación*. Bordón. Revista de pedagogía, 61(3), 137-149. Recuperado <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/28762>

Sobrado, L. M., Ceinos, M. C. y Fernández, E. (2010). *Planificación y desarrollo de un mapa de habilidades TIC en Orientación*. Comunicar, 35, 167-174. Recuperado de <http://www.revistacomunicar.com/index.php?contenido=detalles&numero=35&articulo=35-2010-20>