



Facultad de Ciencias Económicas
Trabajo Final de Carrera

**Transición al mercado laboral alemán:
Un análisis cualitativo sobre los estudiantes
latinoamericanos y sus experiencias en prácticas
profesionales**

Alumna: Sofía Denisse Flores Pless

Matrícula: 30626904

ID: 146790

Carrera: Lic. Administración de Recursos Humanos

Email: sofia.flores@comunidad.ub.edu.ar

Tutor: Dr. Carlos Alberto Medone

Firma:

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned to the right of the word "Firma:".

Resumen Ejecutivo

En este trabajo la investigación refiere a la transición de estudiantes extranjeros, más específicamente latinoamericanos, al mercado laboral en Alemania. En particular, se analizaron los desafíos que estos enfrentan, los sistemas de soporte (personal de la universidad, otros estudiantes y antiguos alumnos) que los estudiantes tienen al comenzar su carrera profesional en este país y como las pasantías profesionales influyen en este paso. Para lograr recolectar información al respecto, además de investigar sobre obras ya escritas para la creación del marco teórico, se realizó un marco empírico utilizando como base un Focus Group a estudiantes extranjeros de Ciencias Económicas que estudiaron su carrera completa o en modalidad de intercambio o doble diploma en Alemania y, además, que realizaron sus pasantías en Alemania. A pesar de presentar aspectos que demuestran que los estudiantes extranjeros se encuentran acompañados en el proceso, también se analizaron ciertas problemáticas en determinadas cuestiones, las cuales se han detallado y analizado en los distintos capítulos desarrollados a continuación.

Índice

Resumen Ejecutivo.....	2
Introducción	4
Marco teórico	6
Estudiantes latinoamericanos en Alemania	6
Mercado laboral alemán para estudiantes latinoamericanos.....	6
Retos relacionados con la transición al lugar de trabajo.....	7
Conocimientos lingüísticos	8
Sistemas de apoyo	10
Importancia de las prácticas para los estudiantes	13
Cultura de trabajo	13
Competencias adquiridas	14
Metodología	16
Métodos cualitativos	16
Focus Group.....	17
Recolección de datos y herramientas	17
Muestra/Participantes.....	18
Análisis de datos	19
Resultados de la investigación.....	19
Discusión	21
Recomendaciones.....	28
Conclusión.....	30
Limitaciones.....	32
Investigación futura	32
Lista de referencias	35
Anexo.....	40
Apéndice A: Modelo de declaración de consentimiento de los participantes en los grupos de discusión	40
Apéndice B: Preguntas para el Focus Group.....	41
Apéndice C: Ejemplos de información	42
Apéndice D: Transcripción del grupo de discusión y tabla de codificación	43

Introducción

El desempleo es un problema que afecta a varios países en el mundo, con una tasa de desempleo mundial de 4,9% (OECD Data, 2023). Esta problemática afecta en especial a los jóvenes, con edades entre 15 y 24 años, ya que la tasa mundial de desempleo juvenil es mucho mayor: 23,3% (ONU, 2022). Si bien este es un problema que ocurre a nivel global, en un artículo Jorge Colina manifiesta que en Argentina una de las razones por las que la tasa de desempleo juvenil es alta en este país se debe a la falta de un sistema de transición de los estudios al trabajo (2019). Este compara países de tradición latina, como Argentina (entre otros) con los países con tradición germánica – Alemania y Austria, por ejemplo – en donde hay un foco en la preparación de jóvenes para su entrada al mercado de trabajo.

Si se compara la tasa de desempleo juvenil alemana con la argentina, Alemania tiene una de las tasas de desempleo juvenil más bajas de la Unión Europea, contando con un porcentaje de 5,8%, mientras que en Argentina este porcentaje es de 29,9% - una de las tasas de desempleo juvenil más altas de América Latina (Statista, 2022, 2023; *Youth Unemployment in South America*, 2022). De hecho, al comparar Latinoamérica con Alemania, si se toma en cuenta la tasa de desocupación juvenil más baja, esta ya duplica la alemana (*Youth Unemployment in South America*, 2022). La falta de acceso a oportunidades de desarrollo y acceso al trabajo son algunas de las razones por las cuales cada vez más estudiantes argentinos deciden irse del país a estudiar y trabajar, contando con miles de ellos que emigran del país por año y 70% de los jóvenes queriendo irse en busca de mejores oportunidades (El Cronista, 2021; Filgueira, 2020; Forbes Argentina, 2021; Irungaray, 2022; Scandura, 2022). Esto lleva a muchos estudiantes latinoamericanos a querer emigrar para encontrar trabajo en otros países y esta tendencia va a aumentar (Gioberchio, 2020).

Mientras que en países latinoamericanos uno de los inconvenientes radica en que hay personas con capacidad de trabajar, pero no suficientes puestos de trabajo, en Alemania la situación es inversa, siendo este un país que precisa de al menos 400.000 inmigrantes al año para poder compensar la escasez de personal en diversas áreas laborales (Armstrong, 2022; Organización Internacional del Trabajo, s.f.; Kinkartz, 2022). Alemania es un país en el que deciden vivir muchas personas de todo el mundo. De una población total de más de 80 millones de habitantes, más de 10 millones son extranjeros (Statistische Bundesamt, 2022). Una de las razones por las que la gente quiere mudarse a Alemania es que ese país es un destino atractivo para estudiar y trabajar (Oficina Federal de Estadística; cálculos de la DZHW, s.f.-a; Stifterverband y McKinsey & Company, 2015, p. 24). Pero estudiar y trabajar en Alemania no es lo mismo que en otros países como Argentina, por diversas razones que serán explicadas más adelante en este trabajo.

Dado este marco en el que jóvenes argentinos deciden emigrar a otros países en búsqueda de oportunidades de trabajo, acompañado de mi experiencia personal en Alemania, país en el que viví esta transición de estudio a trabajo junto a muchos otros estudiantes latinoamericanos, mi motivación para esta investigación es la de explicar cómo es abordada esta situación en este país, siendo que el interés de los jóvenes universitarios argentinos por estudiar en Europa está creciendo de manera intensa, según lo reflejan los datos que la Embajada de la Unión Europea (UE) en Buenos Aires (Ámbito Financiero, 2021).

Hacer foco en el grupo de los estudiantes latinoamericanos también se debe a que es una región en la que no siempre se hace hincapié cuando se habla de las experiencias de extranjeros viviendo en Alemania – o, cuando se hace, es sólo para mencionar algunos porcentajes relativos a un aspecto en particular dentro de este amplio tema. Además, porque estoy en estrecho contacto con muchas personas latinoamericanas y, de esta manera, fue posible evaluar sus puntos de vista, teniendo en cuenta sus culturas y sus experiencias personales sobre estos aspectos.

El objetivo de este trabajo es analizar la transición por la que pasan los jóvenes latinoamericanos, estudiantes de Ciencias Económicas, cuando terminan su licenciatura en Alemania y quieren iniciar su carrera profesional en ese país. Además, mi objetivo es inspeccionar si los estudiantes internacionales pueden estar mejor preparados para su entrada en el mercado laboral alemán a través del apoyo de los recursos de la universidad, los compañeros de estudios y la realización de prácticas. El trabajo comienza con información sobre los estudiantes latinoamericanos y su importancia para el mercado laboral alemán. En el capítulo 2, se investigan los retos relacionados con su transición al mundo laboral, mientras que el capítulo 3 se refiere a la importancia de las prácticas profesionales para los estudiantes. En la sección de metodología, se comparte información sobre el Focus Group que se llevó a cabo, y los aspectos clave tratados en esta entrevista se incluyen en la parte de resultados. En la sección de discusión, comparo la revisión bibliográfica con los resultados obtenidos en el grupo de discusión y ofrezco recomendaciones para estudiantes y universidades. En la conclusión, desarrollo cómo los estudiantes latinoamericanos pueden estar mejor preparados para el mercado laboral alemán, basándome en información ya publicada y en la investigación que realicé, comparto las limitaciones de este trabajo y abro nuevas preguntas para futuras investigaciones.

Marco teórico

Estudiantes latinoamericanos en Alemania

Alemania es uno de los destinos favoritos para estudiar de los extranjeros y es el país más elegido para estudiar en el que el inglés no es el idioma principal (Deutsches Studentenwerk, 2021). En 2021, 325.729 personas internacionales estudiaban en este país – aunque solo unos 60.000 estudiantes internacionales cursan una licenciatura en una universidad de ciencias aplicadas (*Fachhochschule*) en Alemania – y de ellos, el 5% eran estudiantes internacionales procedentes de América Latina (Oficina Federal de Estadística; cálculos de la DZHW, s.f.-a; Oficina Federal de Estadística; cálculos de DZHW, s.f.-b).

El término *Fachhochschule* hace referencia a instituciones que ofrecen menos cursos que las universidades, se diferencian principalmente por su enfoque práctico. Ofrecen formación especializada con una orientación práctica y aplicada, determinada por las necesidades concretas del mundo profesional con un enfoque más práctico en relación con el mercado laboral (Goethe-Institut Hong Kong, s.f.).

Una de las razones más destacadas por las que los estudiantes internacionales deciden estudiar en Alemania son las perspectivas profesionales y las oportunidades laborales que ofrece este país una vez que han estudiado allí (Hoffmeyer-Zlotnik & Grote, s.f., p. 26; Nilsson & Ripmeester, 2016, p. 622). Aunque esto es así, más de la mitad de los estudiantes internacionales que terminan sus estudios de grado y máster no quieren quedarse en Alemania por motivos laborales después de graduarse (Pineda et al., 2022, p. 52; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 27; Stifterverband y McKinsey & Company, 2015, p. 24). Teniendo en cuenta que en Alemania se requieren de al menos 400.000 inmigrantes al año para compensar su falta de trabajadores, que significa que hay puestos de trabajo disponibles, esto abre la pregunta: ¿por qué menos de la mitad de las personas latinoamericanas que estudian en universidades alemanas deciden quedarse a trabajar en Alemania, incluso cuando una de las principales razones por las que empiezan a estudiar aquí son las oportunidades laborales que ofrece este país? (Armstrong, 2022; Organización Internacional del Trabajo, s.f.; Kinkartz, 2022).

Mercado laboral alemán para estudiantes latinoamericanos

En primer lugar, es importante analizar la situación del mercado laboral alemán. Que los estudiantes internacionales consigan trabajo en este país tras graduarse es un escenario realista porque el mercado laboral local cuenta con oportunidades disponibles. (Kinkartz, 2022; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 8). Es un buen momento para que

los estudiantes internacionales busquen trabajo en Alemania porque actualmente hay escasez de trabajadores calificados en esta economía, lo que abre las puertas a personas extranjeras que quieran encontrar trabajo en este país (BMWK, s.f.; Morris-Lange, 2015, p. 6; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 36). Pero desde el lado de los estudiantes de países del tercer mundo, encontrar un empleo incluye un factor de presión temporal si no tienen pasaporte de la UE: si quieren conseguir un trabajo en Alemania, debe ocurrir como máximo 18 meses después de graduarse (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 6).

Además, al compararlos con los estudiantes alemanes, hay más estudiantes internacionales que están desempleados un año después de graduarse (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 6). Esto puede deberse al hecho de que un gran número de estudiantes internacionales no encuentran trabajo en Alemania – debido a múltiples razones posibles diferentes: no se sienten bienvenidos, no saben qué es importante a la hora de solicitar un trabajo en Alemania o debido a los requisitos alemanes – y solo la mitad de los estudiantes internacionales permanecen en Alemania o siguen buscando trabajo allí (Warnecke, 2016). Lo que abre la pregunta: aunque la entrada al mercado laboral alemán sería una ventaja tanto para la economía de Alemania como para los estudiantes latinoamericanos, entonces ¿por qué tantos estudiantes internacionales están desempleados después de graduarse en este país?

Retos relacionados con la transición al lugar de trabajo

En el último capítulo se estableció que la situación del mercado laboral alemán es buena. Aun así, la entrada en este mercado es difícil para los estudiantes internacionales, que se enfrentan a algunos obstáculos comunes (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 8). En un informe, Morris-Lange afirma que hay siete problemas principales que los estudiantes extranjeros deben superar cuando quieren hacer la transición al mercado laboral alemán (2015). Estas barreras incluyen el dominio de las habilidades lingüísticas, la falta de experiencia laboral en el país de acogida, los empleadores indecisos, la falta de redes de contactos en Alemania, la falta de apoyo para la entrada en el trabajo y la accesibilidad de los servicios, las barreras legales y el abandono de la carrera. En otro informe se repiten algunas dificultades para los estudiantes internacionales: falta de conocimientos de alemán y del mercado laboral, y dudas de los empresarios alemanes. (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 8).

La transición no es solo un reto para los estudiantes, sino también para las universidades alemanas, que pueden no ser conscientes de las necesidades específicas que

tienen los estudiantes internacionales o de los obstáculos que atraviesan al intentar empezar su carrera en el mercado laboral alemán (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, p. 25). Es por esto que en los siguientes apartados estos obstáculos se dividirán en dos categorías: en primer lugar, las competencias lingüísticas, porque es el indicador más fuerte del éxito de los estudiantes internacionales a la hora de entrar en el mercado laboral (Morris-Lange, 2015, p. 18; Yildirim et al., 2021, p. 16). En segundo lugar, se abordarán los sistemas de apoyo a la entrada de los estudiantes extranjeros en el mercado laboral alemán, en particular el apoyo universitario. Esta sección contendrá información sobre el apoyo que prestan actualmente y lo que podrían hacer para mejorarlo. Dentro de esta misma categoría, se tratarán con más detalle los demás obstáculos, excepto las dudas de los empresarios, las barreras legales y el abandono de la carrera por parte de los estudiantes, porque en estos casos queda fuera del ámbito de actuación de la universidad y los estudiantes, y porque en esta tesis sólo se aborda la entrada en el mercado laboral.

Conocimientos lingüísticos

Conocer o aprender el idioma que se habla en el país en el que viven es una barrera para los estudiantes internacionales y, en Alemania, es la barrera con la que más luchan este tipo de estudiantes (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 8; Morris-Lange, 2015, p. 18; Schiffeler et al., 2016, p. 4). De hecho, Alemania es uno de los países europeos donde los estudiantes tienen más problemas con el idioma local (Maiworm & Wächter, 2002, p. 94): La mayoría de los estudiantes consideran que sus competencias lingüísticas en alemán no son buenas o son deficientes, lo que les afecta tanto en la comunicación cotidiana como a la hora de comunicarse académicamente (Morris-Lange, 2015, p. 19; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, pp. 21-22). Incluso los estudiantes internacionales que dominan el alemán tienen dificultades con el alemán técnico y científico (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, p. 21).

Además, algunas personas llegan a Alemania sin conocer el idioma local. Aproximadamente un tercio de los estudiantes internacionales no hablan alemán cuando empiezan a estudiar allí y se observa un descenso generalizado de las personas internacionales que aprenden alemán en la universidad o en las escuelas antes de mudarse a este país europeo (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 22; Schiffeler et al., 2016, p. 9). Una de las razones es que los programas se ofrecen en inglés tanto para hacer que las instituciones alemanas sean más atractivas y accesibles para los estudiantes internacionales, como porque la mayoría de ellos no pueden comprender los cursos dictados en alemán (Erling & Hilgendorf, 2006, pp. 271-273; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 27). Esto crea una paradoja, porque ofrecer más programas impartidos en

inglés atrae a más estudiantes internacionales a ir a estudiar a Alemania, lo que es favorable para su necesidad de trabajadores calificados, pero ofrecer estos programas en inglés no prepara a los estudiantes para la necesidad del mercado laboral de tener buenos conocimientos de alemán.

Sin embargo, la intención de mejorar sus conocimientos de alemán está presente en los estudiantes latinoamericanos, ya que casi todos los estudiantes internacionales procedentes de países emergentes afirman que una de sus principales motivaciones para estudiar en Alemania es aprender o mejorar sus conocimientos de alemán (Isserstedt & Schnitzer, 2002, p. 30). Esto da una ventaja a los estudiantes latinoamericanos que perfeccionan sus conocimientos de alemán, dado que el dominio del idioma es un factor determinante para ingresar al mundo laboral, y la falta de conocimientos del idioma puede afectar aún más su empleabilidad (Morris-Lange, 2015, pp. 18-19; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, pp. 27-28; Schiffeler et al., 2016, p. 5). Por ejemplo, un bajo nivel de conocimientos de alemán significa que los estudiantes internacionales pueden presentar dificultades al tener que describir su perfil y competencias en entrevistas de trabajo (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 8; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 27). Aunque el hecho de no saber alemán no influye en el deseo de los estudiantes internacionales de quedarse en Alemania, los obstáculos a los que se enfrentan a la hora de buscar trabajo en este país pueden llevarles a regresar a sus países de origen en algunos casos, lo que contradice tanto la necesidad de Alemania de trabajadores calificados como el interés de los estudiantes por quedarse y trabajar (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 8; Warnecke, 2016).

Resumiendo hasta aquí, el escenario consiste en que los estudiantes internacionales califican a sus conocimientos de alemán como bajos y, al mismo tiempo, son menos los que estudian el idioma – probablemente porque hay muchas opciones de estudiar carreras en inglés en las universidades alemanas – lo cual no es beneficioso para los estudiantes que quieran incorporarse más tarde al mercado laboral alemán, donde los conocimientos del idioma local son esenciales. Esto puede llevar a que no quieran quedarse en Alemania, que es lo contrario de lo que desean tanto este país como los estudiantes internacionales que se encuentran habitándolo. Entonces, considerando esta situación ¿Hay algo que los estudiantes internacionales puedan hacer al respecto o cómo pueden obtener ayuda para superar este problema?

Sistemas de apoyo

Como ya se ha mencionado, existe un desconocimiento del mercado laboral alemán por parte de los estudiantes internacionales en Alemania (Schiffeler et al., 2016, p. 5). El desconocimiento de estos temas hace que los estudiantes internacionales deban enfrentarse a más obstáculos que los estudiantes nativos, además de la ya mencionada diferencia idiomática entre ambos grupos de estudiantes (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 30). Todos estos hechos apuntan a la conclusión de que los estudiantes internacionales se beneficiarían si recibieran más apoyo en su transición al mercado laboral alemán (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 30).

Pero, ¿qué apoyo necesitan los estudiantes? Ya se han mencionado algunos aspectos, pero el desconocimiento del mercado laboral alemán también incluye temas como los aspectos legales de la residencia y el asesoramiento, tanto durante la fase de búsqueda como durante el periodo de prácticas profesionales (Ahmadli, 2022, p. 184; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 5). También se considera importante el perfeccionamiento de la lengua alemana y la formación de estudiantes hecha a medida a la hora de solicitar de empleo (Morris-Lange, 2015, p. 5).

Entonces, ¿de dónde debe proceder el apoyo para afrontar estos retos? Cuando se define un sistema de apoyo, se describe como "una red de personas que proporcionan a un individuo apoyo práctico o emocional" (Merriam-Webster, s.f.). Los sistemas de apoyo para estudiantes internacionales en instituciones de educación superior en Alemania deben ser ofrecidos por personas de apoyo bien informadas, que pueden ser personal de la universidad, otros estudiantes y/o antiguos alumnos (Popadiuk & Arthur, 2014, p. 128; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 8). De todos estos actores, los supervisores académicos y los miembros del profesorado fueron mencionados como actores clave en el éxito de la transición de los estudiantes internacionales al mercado laboral, ya sea haciendo crecer su red de contactos o animándolos a considerar un área de trabajo (Popadiuk y Arthur, 2014, pp. 130-133).

En el caso de las universidades, necesitan proporcionar ayuda a los estudiantes internacionales que planean la transición al mercado laboral alemán, porque no todos ellos saben cuáles son los pasos requeridos para su participación o solicitud en este mercado (Morris-Lange, 2015, pp. 20-22). Los estudiantes internacionales afirman incluso que no se sienten preparados para su transición al mercado laboral y la mayoría de ellos espera más asesoramiento profesional por parte de las instituciones de educación superior sobre cómo realizar este cambio (Nilsson y Ripmeester, 2016, pp. 617-618). Como institución, en el caso del asesoramiento profesional, la universidad y su personal pueden proporcionar a los estudiantes internacionales información especializada, formación y asesoramiento para la

solicitud de empleo, cómo funciona el mercado laboral alemán y orientación profesional, por nombrar solo algunos aspectos (Hoffmeyer-Zlotnik & Grote, s.f., pp. 54-55). Otra característica de su apoyo puede ser la cooperación entre la institución de educación superior y los agentes regionales para garantizar que se cumple el puente entre estudio y carrera profesional (Ahmadli, 2022, p. 184; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 40). Por el lado del idioma, las universidades pueden ofrecer cursos de idiomas específicos (Hoffmeyer-Zlotnik & Grote, s.f., p. 50).

Algunas de las iniciativas ya han sido puestas en práctica por centros de enseñanza superior. En el caso del aprendizaje de competencias necesarias en el mercado laboral alemán, muchas universidades han incorporado unas prácticas obligatorias en sus planes de estudios (Saniter et al., 2016, p. 2). El apoyo a la carrera profesional – asesoramiento profesional, sesiones informativas sobre el mercado laboral alemán y otros servicios diseñados – también suele ser proporcionado por las universidades alemanas, más aún en las últimas etapas de los programas de estudio de los estudiantes (Morris-Lange, 2015, p. 4). Se ha demostrado que cuanto más apoyo profesional reciben los estudiantes, más probabilidades tienen estos de encontrar un trabajo que se ajuste a lo que estudiaron (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 8).

El apoyo profesional (procedente del personal de la universidad) no es la única fuente de apoyo: Los compañeros avanzados (estudiantes internacionales que van por delante en sus carreras, como antiguos alumnos o estudiantes más avanzados) también pueden ofrecer apoyo a los estudiantes internacionales (Popadiuk & Arthur, 2014, p. 133). En el caso de otros estudiantes, los estudiantes alemanes podrían ayudar, por ejemplo, a mejorar las competencias lingüísticas de los estudiantes internacionales, pero muchos estudiantes extranjeros afirman que les resulta difícil establecer contacto con estudiantes locales (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, p. 26). Otros estudiantes, no solo locales o que estén estudiando actualmente – estudiantes internacionales que tengan más experiencia o antiguos alumnos, por ejemplo – también podrían apoyar a los estudiantes extranjeros a buscar trabajo e informarles sobre vacantes que no se anuncien públicamente, especialmente si ya pertenecen a la población activa alemana, recomendándolos como potenciales empleados en donde trabajan o ayudándolos con los procesos de solicitud (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 8).

Aunque se han establecido las ventajas de un sistema de apoyo a los estudiantes internacionales y su incorporación a la vida laboral en Alemania, todavía existen dos retos principales, uno por parte de cada uno de los actores: las universidades y los estudiantes internacionales que necesitan apoyo. El primero es que más de la mitad de las instituciones alemanas de enseñanza superior no ofrecen apoyo a este tipo de estudiantes ni información sobre el mercado laboral alemán (Hoffmeyer-Zlotnik & Grote, s.f., p. 55; Morris-Lange, 2015, p.

23). Según una encuesta de la Stifterverband -institución que trabaja para aumentar la calidad de la educación académica en Alemania-, la integración de los estudiantes internacionales no es una iniciativa prioritaria para las universidades y solo una cuarta parte de ellas incluye una estrategia de apoyo a las alternativas de entrada de los estudiantes internacionales en el mercado laboral alemán. (Hoffmeyer-Zlotnik & Grote, 2019, p. 55; STIFTERVERBAND, s.f.). Aparte de esto, más de la mitad de las universidades no mantienen el contacto con los antiguos alumnos internacionales después de la graduación (Hoffmeyer-Zlotnik & Grote, 2019, p. 55; Popadiuk & Arthur, 2014, p. 133).

La otra cuestión es que en las universidades alemanas en las que existe apoyo para esta transición, los estudiantes a veces no son conscientes de ello (Elven et al., s.f., p. 185). Las universidades alemanas que sí ofrecen apoyo, normalmente proporcionan herramientas útiles para que los estudiantes internacionales crucen el puente de la universidad a la vida laboral, lo cual ha sido confirmado por estudiantes internacionales que han mostrado un alto nivel de satisfacción con el apoyo recibido (Elven et al., s.f., p. 185). Sin embargo, aunque a veces este apoyo está disponible en la universidad, ha sido difícil para las instituciones de educación superior hacerlo visible y atractivo para los estudiantes internacionales, apoyo que sólo es utilizado por el 30% de todos ellos (Ahmadli, 2022, p. 185; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, p. 25).

Algunas de las razones por las que no se accede a este apoyo disponible son que no se anuncia o no se adapta lo suficiente a los estudiantes internacionales, lo que podría deberse a que las universidades no están equipadas con suficiente personal debidamente formado para hacer frente a los retos que atraviesan los estudiantes internacionales (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, p. 25). No obstante, algunas de las iniciativas son aprovechadas por los estudiantes extranjeros, como los cursos de alemán (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, p. 25; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 29). Pero, ¿de qué sirve disponer de estas herramientas si los estudiantes no las van a utilizar o no se van a fijar en ellas?

Esto se convierte entonces en un reto para las instituciones de educación superior, que deben encontrar la manera de hacer que estas ofertas sean atractivas y notorias o tratar de entender cómo hacer que las iniciativas que ya están disponibles sean más útiles para los estudiantes internacionales, conceptos que trataré de explicar mejor y ampliar en los próximos capítulos (Elven et al., s.f., p. 185).

Importancia de las prácticas para los estudiantes

Aunque, efectivamente, los estudiantes internacionales a menudo se enfrentan a obstáculos a la hora de realizar la transición al mercado laboral en Alemania, como se ha mencionado anteriormente, también es cierto que añadir experiencias profesionales, como las prácticas, a los curriculum de los estudiantes puede ayudar a que esta transición sea más leve (Nilsson y Ripmeester, 2016, p. 627). Las universidades de negocios normalmente incluyen la oportunidad y hasta la obligación de realizar prácticas (Klein & Weiss, 2011, p. 969). Pero, ¿en qué medida son las prácticas un recurso útil para la inserción laboral de los estudiantes internacionales en Alemania?

Cultura de trabajo

Al proceder de otro país, los estudiantes internacionales carecen a veces de conocimientos sobre el mercado laboral alemán (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 8; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 28). Un ejemplo de ello es que algunos estudiantes internacionales no consideran las pequeñas y medianas empresas como una opción a la que optar, a pesar de que dominan la estructura económica en Alemania (Ministerio Federal de Economía y Energía (BMWi), 2019, p. 6; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 28). Además, aunque las empresas alemanas estarían interesadas en contratar a estudiantes internacionales, estas empresas no están familiarizadas con la forma de tratar con los estudiantes extranjeros, lo que puede provocar que se evite contratarlos (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 29). Esto ocurre especialmente en el caso de las pequeñas y medianas empresas, que desconocen qué leyes se aplican a los estudiantes internacionales en particular – leyes que tienen que ver con la residencia o normativas laborales que solo se aplican a ellos – y las empresas también pueden tener prejuicios sobre ellos – por ejemplo, podrían considerar que los candidatos potenciales internacionales podrían no querer permanecer en la empresa durante un largo periodo. Las empresas alemanas también pueden no estar familiarizadas con la formación laboral en el extranjero y la experiencia laboral de los titulados internacionales (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, pp. 29-30).

Es debido a esta falta de conocimiento por ambas partes, que es especialmente importante que los estudiantes internacionales estén preparados para la transición al mercado laboral alemán, una experiencia que pueden obtener realizando prácticas profesionales en este país: demuestra que los estudiantes tienen experiencia laboral y puede marcar la diferencia con respecto a otros estudiantes con logros académicos similares. (Sachverständigenrat für

Integration und Migration, 2016, p. 9). Especialmente para los estudiantes internacionales, según los expertos, completar el periodo de prácticas mejora las posibilidades de iniciar una carrera profesional en Alemania y los ayuda a crear redes personales y a familiarizarse con la normativa alemana (Warnecke, 2016). Además, los estudios han demostrado que los estudiantes que trabajaron como pasantes tienen menos riesgos de desempleo durante el primer año de su carrera profesional (Margaryan et al., 2019, p. 3).

Pero ésta no es sólo la opinión de los expertos: la mayoría de los estudiantes coinciden en que, al realizar unas prácticas, se familiarizan con el entorno laboral alemán, al tiempo que acumulan experiencia laboral y encuentran sus puntos fuertes y sus rasgos de ventaja competitiva en el mercado laboral alemán. Además del aspecto informativo y de adaptación, añaden que esto les ayuda a encontrar trabajo en el futuro, acortar la duración de su búsqueda de empleo, conseguir puestos estables que se ajusten mejor a sus capacidades y aumentar sus ingresos cuando consigan un empleo (Kapanen et al., 2016, p. 6; Margaryan et al., 2019, pp. 1-2). Hacer prácticas como estudiante también es favorable para presentarles la ética laboral y proporcionarles los conocimientos que no obtendrían de otro modo (Schiffeler et al., 2016, p. 8). En consecuencia, pueden evitar salarios más bajos o el desempleo por falta de experiencia (Quintini et al., s.f., p. 9). Completar unas prácticas también permite a los estudiantes internacionales encontrar sus intereses en el mercado laboral y les sirve de guía en la elección de futuros cursos en sus carreras debido a estos intereses recién descubiertos si quieren seguir estudiando (Kapanen et al., 2016, p. 2). En el siguiente capítulo, se analizarán algunas de las habilidades específicas que los estudiantes internacionales pueden aprender al realizar prácticas en Alemania.

Competencias adquiridas

Los estudiantes internacionales son candidatos ideales para las empresas alemanas porque terminaron sus carreras en Alemania y están formados en las necesidades locales específicas, algunos de ellos hablan alemán y tienen cierta experiencia de la vida en el país, en comparación con los nuevos inmigrantes que no han estudiado en Alemania (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 9; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 26). Además, hay habilidades que los estudiantes extranjeros adquirieron estudiando y viviendo en el extranjero, que podrían ser interesantes para las empresas alemanas que operan o intentan operar a nivel internacional. Gracias a su experiencia internacional, los estudios han demostrado que los estudiantes son más creativos y tienen ideas más originales que los estudiantes que no se trasladaron a otro país (Nilsson & Ripmeester, 2016, p. 619). Otras competencias aprendidas que se originan en su experiencia internacional son su capacidad para trabajar en ámbitos internacionales, la apertura

intercultural y el conocimiento sobre un país extranjero – o región en el caso de América Latina. Todas estas competencias son valoradas y consideradas importantes en la decisión de contratación de los empleadores (Petzold, 2017, p. 12; van 't Klooster et al., 2008, pp. 693-694).

Sin embargo, al contar con experiencia en prácticas profesionales, los estudiantes internacionales tienen más posibilidades de incorporarse con éxito al mercado laboral alemán porque adquieren competencias y redes de contactos que no habrían adquirido de otro modo. Algunos ejemplos de estas competencias serían el dominio de la lengua alemana, el conocimiento y aplicación de sus leyes, comunicación y resolución de problemas, y redes de contactos que pueden ayudarles a través de sus solicitudes de empleo, entre otros (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 7; van 't Klooster et al., 2008, pp. 693-694). Además, los estudiantes internacionales pueden desarrollar habilidades sociales, e interdisciplinarias, aprender a identificar mejor a los posibles empleadores, formular un buen curriculum, según la perspectiva del país de lo que es vistoso o necesario, y mejorar sus conocimientos de alemán al realizar unas prácticas en Alemania (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, pp. 9, 17). Completar unas prácticas en Alemania también les ayuda a la hora de buscar trabajo: la duración de la siguiente búsqueda de empleo y la probabilidad de desempleo serán menores y la adecuación laboral para el candidato será mejor (Saniter et al., 2016, p. 2).

Además, desarrollan fortalezas personales, como la confianza en sí mismos (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 16). Esta confianza y alta autoeficacia que ganan haciendo prácticas no solo es buena para su desarrollo, sino que cuando los estudiantes internacionales se sienten cómodos con sus capacidades y competencias, perciben la fase de solicitud como menos estresante, son menos propensos a quedarse sin trabajo y persiguen sus objetivos con más constancia (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 8). Esto demuestra que, al realizar unas prácticas en Alemania, los estudiantes internacionales no solo adquieren habilidades que les permiten entender cómo trabajar en Alemania, sino que también les ayuda a gestionar mejor la fase de solicitud a nuevos empleos y, por lo tanto, les ayuda en general con su transición de los estudios al trabajo en Alemania. En los próximos capítulos, se comparará lo que ha sido investigado en la literatura con los resultados de la investigación realizada para este trabajo, que será explicada a continuación.

Metodología

En esta sección, se explica en detalle la metodología para analizar los datos obtenidos del Focus Group realizado en este trabajo.

Métodos cualitativos

El enfoque más adecuado para la pregunta de investigación (¿cómo se puede preparar mejor a los estudiantes latinoamericanos para su entrada/transición al mercado laboral alemán?) es el método cualitativo. La razón de ello es que, a diferencia del método cuantitativo, el método cualitativo permite el intercambio de diversas perspectivas (Ghauri et al., 2020, pp. 96-97). Dado que la pregunta de investigación es sobre cómo los estudiantes latinoamericanos pueden estar mejor preparados para la transición al mercado laboral alemán, significa que este es un tema que necesita respuestas de diferentes individuos basadas en sus habilidades y experiencias (Ghauri et al., 2020, p. 97). Esto es así, en primer lugar, porque, aunque existe un marco previsto para este estudio, se trata de un tema que se circunscribe a un grupo determinado, las personas latinoamericanas que han estudiado Ciencias Económicas en universidades de Ciencias Aplicadas (*Fachhochschule*) en Alemania. Aunque hay trabajos escritos sobre estudiantes internacionales en Alemania, este subgrupo de estudiantes procedentes de América Latina no siempre se menciona en la literatura revisada. Por lo tanto, es conveniente utilizar un método cualitativo para seguir investigando este tema. (Ghauri et al., 2020, p. 98).

Por otro lado, aunque algunos aspectos pueden mencionarse en la bibliografía ya investigada, es posible encontrar otras características mencionadas como un aspecto que afecta al grupo general (estudiantes internacionales), pero no afecta al grupo objetivo específico (estudiantes latinoamericanos), o al revés. Un ejemplo podría ser el idioma como obstáculo para encontrar trabajo en Alemania para personas internacionales (Schiffeler et al., 2016, p. 4). Para algunos estudiantes internacionales, este aspecto puede ser más relevante que para otros. Algunos países están más expuestos al aprendizaje de idiomas desde una edad temprana, por lo que esto podría significar una menor dificultad en algunos países. Por ejemplo, en la Unión Europea, 5 de cada 6 estudiantes hablan más de una lengua, mientras que en los países latinoamericanos alrededor de la mitad de la población habla una lengua distinta de la materna (Covacevich & Vargas, 2021, p. 13). Los métodos cualitativos son una buena idea para preguntar directamente al grupo objetivo cómo les afectan las diferentes áreas para la transición al mercado laboral alemán. Para obtener esta información, se utilizaron técnicas cualitativas como conversaciones en profundidad en forma de Focus Group.

Focus Group

Un Focus Group se define como una discusión de grupo que ocurre al mismo tiempo para todos los miembros involucrados, donde la información recogida de las respuestas se analiza posteriormente (Ghauri et al., 2020, p. 124). Este método tiene una característica única: la discusión no es sólo entre el entrevistador y el grupo, sino que los miembros también pueden interactuar entre sí (Ghauri et al., 2020, p. 124). Este aspecto confiere a la discusión un componente de riqueza, ya que los individuos pueden complementarse entre sí comentando sus experiencias. Así, a la hora de interpretar los datos, es más fácil comprender si se trata de una perspectiva compartida o si es un caso individual. Además, este método facilita la aparición de posibles factores que no se habían mencionado previamente en el marco o comprender más profundamente los factores que ya se habían mencionado. Esto sucede gracias al flujo del debate, en el que el moderador puede observar cómo los distintos participantes discuten entre sí y exponen sus opiniones (Ghauri et al., 2020, p. 126).

Según Ghauri et al., el tamaño del Focus Group debe situarse entre seis y diez personas que hablen sobre un tema determinado y el moderador se mantenga centrado en el tema principal que se está analizando (2020, p. 125). En este caso, el foco debe estar siempre en cómo los estudiantes latinoamericanos pueden estar mejor preparados para entrar en el mercado laboral alemán, especialmente en el caso de las prácticas. La duración del Focus Group suele oscilar entre media hora y dos horas, donde el papel del moderador es mantener la interacción del grupo con el foco en los temas que deben ser investigados (Ghauri et al., 2020, p. 125). El grupo debe ser homogéneo para que haya un debate fructífero y continuo, y la muestra debe ser representativa de la población más amplia que se está investigando (Ghauri et al., 2020, pp. 125-126). Los siguientes pasos antes de iniciar el Focus Group son formular las preguntas a las que deben responder los miembros del grupo, decidir quién va a participar y planificar cómo se va a llevar a cabo (Ghauri et al., 2020, p. 126).

Recolección de datos y herramientas

Para el desarrollo de la metodología propuesta, se reunió a un grupo de personas (seis participantes) para conocer las formas de actuar y experiencias de cada uno sobre el tema en discusión. El grupo de discusión se realizó en una reunión por conferencia Zoom, que se grabó con el consentimiento de todos los participantes (el modelo de formulario de consentimiento puede verse en el Apéndice A). El audio y el vídeo de la conferencia fueron grabados y posteriormente transcritos (Apéndice D). El grupo de discusión estuvo moderado por mí. Me encargué de guiar la interacción entre los miembros y también anuncié las preguntas a las que se daba respuesta, buscando siempre que los miembros se sintieran libres, cómodos y con la posibilidad de expresar su punto de vista a partir de sus propias experiencias.

Para que este encuentro se produjera, la reunión se organizó a través de un grupo de WhatsApp. Para coordinar una posible franja horaria en la que pudiéramos reunirnos todos, creé un documento Doodle que compartí con los participantes, de forma que se pudiera elegir una hora que fuera posible para todos los miembros del grupo. La conferencia de Zoom duró aproximadamente 2 horas, en las que se volvió a pedir el consentimiento oralmente y se explicaron las instrucciones para la estructura de la entrevista. A continuación, los participantes compartieron sus experiencias. Respondieron a algunas preguntas preparadas (Apéndice B) y surgieron algunas preguntas nuevas debido a sus respuestas durante la entrevista. Tras esta reunión y agradeciendo a los miembros su participación, se procedió a la transcripción de la entrevista. Para ello, se utilizó la herramienta de dictado de Microsoft Word y se complementó conmigo repasando el archivo mientras escuchaba la entrevista, para que la transcripción fuera un fiel reflejo de la reunión.

Muestra/Participantes

Lo primero que había que definir para seleccionar la muestra eran los criterios que debía cumplir un miembro para participar en el Focus Group. Los criterios seleccionados fueron:

1. Los participantes son latinoamericanos, de un país hispanohablante,
2. Los participantes estudiaron o siguen estudiando Negocios Internacionales (International Business) en la Hochschule Pforzheim (Universidad de Pforzheim),
3. Los participantes deben haber estudiado al menos un semestre en Alemania y haber realizado prácticas profesionales en el mismo país.

Además de esto, quise elegir temas que fueran representativos de la situación de los estudiantes internacionales en Alemania. Encontré datos disponibles desde 2010 hasta 2021 y mostraban que, del total de estudiantes internacionales, entre el 88% y el 96% cursan sus estudios completos en Alemania (Oficina Federal de Estadística; cálculos de DZHW, s.f.-c). Tomando ese porcentaje, lo apliqué a mi número total seleccionado de seis sujetos: de mi selección, 4 de ellos cursaron su carrera completa en Alemania, uno hizo una doble titulación y el último completó un año de intercambio en el país. La selección de la muestra fue posible porque en 2019 estudié en la Hochschule Pforzheim como parte de un programa de intercambio durante un año. Aquí conocí a gente de distintos países y pude mantener el contacto con algunos. De estas personas, pude ponerme en contacto con las que seguían los criterios anteriormente mencionados y pedirles que participaran en el Focus Group, lo cual que hicieron. Algunas características importantes de los miembros figuran en el Apéndice C.

Análisis de datos

Para analizar mejor el Focus Group seleccionado, utilicé el Análisis Cualitativo de Contenido de Mayring para resaltar los temas e ideas comunes que los participantes manifestaron y los categoricé en códigos, que son etiquetas que asignan un significado simbólico a la información recopilada durante el estudio – en este caso en la transcripción (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014, p. 71 citado en Elliott, 2018). Para ello, tuve que revisar la transcripción de la entrevista y encontrar partes del texto que fueran relevantes para la pregunta de investigación. Esto significa que estas categorías fueron creadas inductivamente, lo que indica que los códigos fueron elaborados después de analizar el material (la transcripción) y considerando también los antecedentes teóricos investigados para mi pregunta de investigación. En este modelo, es importante alinear el contenido de las entrevistas con la teoría científica y la investigación realizada en el marco, que es lo que haré en el apartado de discusión (Rokos, 2021, pp. 6-13; Thomas, 2003, pp. 2-3).

Para el proceso de codificación se crearon categorías principales y subcategorías. Luego, se definieron estas categorías y se proporcionó un ejemplo: una cita procedente de la transcripción. Las categorías constan de frases cortas, las descripciones de cada una incluyen características clave de la categoría, y las categorías tienen una conexión entre sí (Rokos, 2021, pp. 15-18; Thomas, 2003, p. 4). Los códigos, junto con su descripción y citas de la transcripción, pueden ser vistos en el Apéndice D.

Resultados de la investigación

Mis códigos se dividen en cuatro categorías – con sus subcategorías – que van temáticamente de lo general a lo específico. Para explicar mis códigos, empezaré explicando los códigos principales con su descripción y luego continuaré presentando las subcategorías dentro de las categorías principales y su descripción (los códigos pueden verse en el Apéndice D, como mencioné anteriormente). El orden de los códigos sigue un hilo conductor ya que comienza con la importancia de las prácticas para los estudiantes y cómo la realización de una ayuda a los estudiantes internacionales a entrar en el mercado laboral alemán. El siguiente código incluye las diferencias en el proceso de solicitud que los participantes notaron al buscar trabajo en Alemania, ya fuera porque era diferente en sus países de origen o porque no eran alemanes. Siguiendo con el orden, el código que sigue es sistemas de apoyo, es decir, la red de personas que proporcionan apoyo a los estudiantes latinoamericanos en su transición al mercado laboral alemán, por ejemplo, con la solicitud de empleo, que se mencionó en el código anterior. El último código es sobre la opinión de los estudiantes sobre los recursos universitarios, que incluye información sobre las expectativas, experiencia u opiniones de los estudiantes sobre los recursos en la entrada al mercado laboral, antes y después de su uso.

Cada una de las categorías principales contenía entre dos y tres subcategorías. En el caso de la importancia de las prácticas, incluía información sobre las experiencias profesionales y personales que los participantes obtuvieron gracias a la realización de las pasantías. Un ejemplo de la subcategoría experiencia profesional sería que un entrevistado comentó que hacer prácticas le ayudó "en la tareas y formas de trabajar o sea como que metodología, organización, el tema de las deadlines, o sea, claramente son cosas que las ves durante toda la carrera, pero en un trabajo son mucho más en serio." (Felipe, Comunicación personal, p. 23). En el caso de la experiencia personal, otra persona mencionó que "... al principio, me daba, (...) mucha vergüenza y me daba pudor. No sé, no podía sentarme y llamar y hablar con un desconocido a través del teléfono, (...) al final del día me dieron como confianza para poder hacerlo, para animarme" (Zoe, Comunicación personal, p. 23).

En cuanto a las diferencias en el proceso de solicitud, existen tres subcategorías: requisitos, idioma y perfil internacional. Los requisitos son los procesos o métodos que los estudiantes latinoamericanos deben tener en cuenta a la hora de solicitar prácticas o puestos de trabajo en Alemania y que cambian o no existen en Latinoamérica. Un ejemplo de esto es cuando un ex alumno explicó que un proceso es "...adaptarse al método alemán, tipo que tienes que escribir tu carta, que etcétera, todo eso puede llegar a ser bastante nuevo para nosotros". (Mateo, Comunicación personal, p. 11). La sección de idioma contiene temas como si el idioma es una limitación o una ventaja a la hora de presentar la solicitud – por el conocimiento de otros idiomas también – y las diferentes variantes de saber alemán perfectamente y hablarlo a un nivel básico. Una de las participantes mencionó que "Me dio bastantes ventajas, saber bien inglés, hablar español [...] pero al final de cuentas termine solo hablando alemán" (María, Comunicación personal, p. 12). La última subcategoría, el perfil internacional, trata sobre lo acogedor que es el mercado laboral alemán para los latinoamericanos en función de su perfil internacional. Un ejemplo de la transcripción de esto es "Pero le puedes ofrecer cosas distintas a la empresa que justamente un alemán no tiene (...) vender bien tú background internacional o latinoamericano, de todas maneras es algo interesante " (Felipe, Comunicación personal, p. 12).

Dentro del sistema de apoyo, se incluyen como subcategorías el apoyo a los estudiantes latinoamericanos por parte de la universidad y de los compañeros, ya sea para solicitar trabajo en empresas alemanas o con información sobre el mercado laboral alemán. En el caso del apoyo por parte de la universidad, un miembro del Focus Group habló de cómo "[La oficina internacional] me explicaron cómo era todo el proceso, me dijeron, me dieron tips, como dijo Felipe, que me ayudaron para escribir la cover letter, para arreglar mi CV, que era algo que yo no había pensado antes " (Zoe, Comunicación personal, p. 6). Por parte de los compañeros y estudiantes latinoamericanos, una persona dijo: "...creo que más me ayudó la ayuda que conseguía de gente que conocía personalmente que ya tuvo experiencia aplicando a trabajos [Felipe y María asienten]" (Ian, Comunicación personal, p. 7).

La opinión de los estudiantes sobre los recursos universitarios es el último código de los cuatro y se refiere a las expectativas, experiencia u opiniones de los estudiantes sobre los recursos de entrada al mercado laboral antes y después de haberlos utilizado. La primera subcategoría se centra en las

expectativas de los estudiantes antes de utilizar los apoyos y un ejemplo del testimonio de un estudiante extranjero es que él "...yo tenía la esperanza de que era como unas presentaciones que venían empresas y hablabas así, directamente con ellos" pero no fue así (Mateo, Comunicación personal, p. 9). La segunda subcategoría se refiere a la experiencia que tuvieron los participantes después de haber utilizado el apoyo, la frecuencia con la que los estudiantes utilizaron los recursos y algunas razones por las que los estudiantes decidieron utilizarlos. Por ejemplo, se dio el caso de un estudiante que se acercó "un par de veces, pero no tanto, para que me dieran un apoyo más directo. Quizás fue porque yo no tuve la intención o persistencia, también. Siento que fue más esa parte: que, si está la posibilidad, pero no insistí mucho" (Adrián, Comunicación personal, p. 9).

El propósito de hacer un Focus Group era conocer las diferentes experiencias de los participantes y averiguar si los estudiantes latinoamericanos que fueron a la universidad en Alemania pueden prepararse mejor para entrar en el mercado laboral del país y, en caso afirmativo, de qué manera. El sistema de codificación ayudó a categorizar mejor las diferentes respuestas posibles para esa pregunta y a compararlas con la bibliografía ya investigada en el marco.

Discusión

En este capítulo se contrastan los diferentes apartados – mercado laboral alemán para estudiantes latinoamericanos, retos para su transición al mercado laboral alemán, sistemas de apoyo e importancia de las prácticas para ellos – que se investigaron a través de diferentes métodos – entrevistando a estudiantes latinoamericanos que estudiaron y trabajaron en Alemania y revisando la literatura.

En primer lugar, me centraré en el mercado laboral alemán para los estudiantes latinoamericanos. Tanto el marco como las personas entrevistadas sabían que existen oportunidades laborales para ellos en Alemania (Adrián, comunicación personal, p. 4; Felipe, comunicación personal; p. 12; Nilsson & Ripmeester, 2016, p. 622). Los estudiantes internacionales tienen razón en este sentimiento porque, en efecto, hay escasez de trabajadores calificados en este país (Morris-Lange, 2015, p. 6; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 36). No solo hay necesidad de empleados, sino que los estudiantes internacionales aportan otro aspecto: tienen un perfil internacional que se ganaron por ser estudiantes extranjeros en Alemania (Petzold, 2017, p. 12; van 't Klooster et al., 2008, pp. 693-694). Este perfil es el que los estudiantes latinoamericanos consideran interesante para las empresas alemanas porque pueden ofrecer competencias a una empresa alemana que se suman a las que podría aportar un estudiante alemán, como un perfil internacional, que es útil por ejemplo a la hora de manejar filiales en otros países (Felipe y María, Comunicación personal, p. 12; Nilsson & Ripmeester, 2016, p. 219; Sachverständigenrat für Integration und

Migration, 2016, p. 9; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 26). Además, conocer varios idiomas y aportar otra perspectiva o forma de pensar son aspectos que los estudiantes extranjeros ponen sobre la mesa a la hora de solicitar un trabajo en Alemania (Felipe, comunicación personal, p. 4; Ian y María, comunicación personal, p. 12; Nilsson & Ripmeester, 2016, p. 619; Zoe, comunicación personal, p. 3). Por eso, algunos estudiantes latinoamericanos entrevistados pensaban que su perfil latinoamericano les ayudaba a acceder a sus puestos de trabajo en Alemania (Ian y María, Comunicación personal, pp. 11-12). Esto se alinea con lo investigado en el marco, donde se comenta que las empresas alemanas están interesadas en emplear estudiantes internacionales y que algunas de las competencias que este tipo de estudiantes aprenden al estar en el extranjero son la apertura intercultural, aprender a trabajar en un ámbito internacional y aportar sus conocimientos sobre su país y región de origen (Petzold, 2017, p. 12; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 29; van 't Klooster et al., 2008, pp. 693-694)..

Aunque este es el caso, y uno de los estudiantes latinoamericanos entrevistados mencionó que sentía que había la misma cantidad de puestos de trabajo disponibles para ellos que para los estudiantes locales, la realidad es que después de salir de la universidad, solo unos pocos estudiantes internacionales encuentran trabajo y hay más estudiantes internacionales desempleados que estudiantes alemanes (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 6; Felipe, Comunicación personal, p. 12, Warnecke, 2016). Aparte de eso, los estudiantes internacionales deben enfrentarse a más obstáculos que los estudiantes nativos porque deben adaptarse tanto a los requisitos de Alemania, como la necesidad de escribir cartas de presentación, como a los requisitos del idioma alemán, ambos mencionados por los participantes del Focus Group (Felipe, comunicación personal, p. 3; Mateo, comunicación personal, p. 11; Zoe, comunicación personal, p. 5).

Esto nos lleva a la siguiente sección, que trata de los retos para la transición de los estudiantes latinoamericanos al mercado laboral alemán. Hubo algunos obstáculos comunes que aparecieron tanto en la literatura como en el Focus Group, como las barreras del idioma (Felipe, comunicación personal, p.12; Morris-Lange, 2015, p. 18; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 8; Yildirim et al., 2021, p. 16). En el caso de los estudiantes, esta limitación lingüística estaba más presente a la hora de solicitar empleo que cuando ya estaban trabajando, aunque todos ellos hablaban alemán en el momento del proceso de solicitud (Adrián, comunicación personal, p. 4, 16; Felipe, Ian, María, Mateo; comunicación personal, p.15). Cuando ya estaban trabajando, tuvieron experiencias diferentes: los que estuvieron estudiando toda su carrera en Alemania y tenían un mayor nivel de alemán se manejaban en este idioma en el trabajo, mientras que los estudiantes de intercambio y de doble titulación trabajaban en inglés la mayor parte de su tiempo laboral (Adrián, Comunicación personal, p. 16; Felipe, Ian, María, Mateo, Comunicación personal, p. 18).

Además, la dificultad de encontrar trabajo para los estudiantes internacionales puede variar en función de la demanda del empleo. Por ejemplo, la Comisión Europea escribió que si alguien quiere trabajar en Alemania para un puesto muy demandado – como médicos, ingenieros, informáticos – y tiene una cualificación profesional para ello, los conocimientos de alemán son menos importantes que cuando el área está menos demandada, en cuyo caso se necesitan excelentes conocimientos de alemán para aumentar las posibilidades de conseguir un trabajo (Comisión Europea, s.f.). Dado que los puestos de trabajo dentro del área empresarial no entran dentro de la categoría de profesiones de alta demanda (según esta lista) y las personas que entrevisté coincidieron en la limitación que supone no conocer el idioma, se puede establecer que saber alemán es un reto para los estudiantes internacionales que buscan entrar en el mercado laboral (Adrián, Comunicación personal, p.18; Schiffeler et al., 2016, p. 5). Y aunque se coincidió en que hay puestos de trabajo disponibles en inglés, saber alemán facilitaría el proceso de solicitud para los estudiantes internacionales y mejoraría la experiencia dentro del lugar de trabajo, según los entrevistados y la bibliografía (Adrián, Comunicación personal, p. 4; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 8; Mateo, Comunicación personal, p. 17; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 27).

Otro aspecto importante de este obstáculo es que las empresas donde trabajaban los entrevistados no incentivaban a los estudiantes internacionales a mejorar su nivel de alemán e incluso una de ellas mencionó que no lo practicaba porque se sentía insegura al hacerlo, razón por la cual se debería trabajar esta barrera con ayuda de alguno de los sistemas de apoyo (Adrián, Comunicación personal, pp. 17-18; Zoe, Comunicación personal, p. 18). Al menos en el caso de los estudiantes de intercambio y de doble titulación que tenían un nivel de alemán más bajo que el resto de participantes, asistieron a los cursos de alemán que la universidad les proporcionaba y utilizaron recursos como el acercamiento a otros estudiantes para practicar su alemán, lo que concuerda con los estudios que muestran que los estudiantes latinoamericanos quieren mejorar su nivel de alemán cuando vienen a este país (Adrián y Zoe, Comunicación personal, p. 17; Isserstedt & Schnitzer, 2002, p. 30).

Aparte de los conocimientos lingüísticos, hay otros retos con los que los estudiantes podrían recibir apoyo, como es el caso de la falta de experiencia laboral en el país de acogida, la falta de redes de contacto de los estudiantes extranjeros en Alemania y la falta de apoyo para acceder a un puesto de trabajo (Morris-Lange, 2015, p. 19). Los estudiantes extranjeros pueden superar estos obstáculos con la ayuda de la universidad, los compañeros de estudios y las prácticas profesionales, que es en lo que se centrará la última parte de la discusión (Morris-Lange, 2015, p. 5; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 8). Para ello, en la Tabla 1 se encuentran enumerados los retos y el apoyo que pueden obtener los estudiantes extranjeros de los distintos agentes – la universidad, otros estudiantes y la realización de

pasantías – en relación con estos obstáculos (Popadiuk & Arthur, 2014, p. 128; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 8).

Los conocimientos de alemán ya fueron tratados, donde se habló de que la universidad puede proporcionar cursos y otros estudiantes también pueden ayudar cuando la universidad crea espacios para ello, como actividades en tándem donde los estudiantes pueden aprender el idioma o emparejar estudiantes internacionales con estudiantes alemanes para que cada uno mejore la lengua materna del otro, como ejemplos de actividades posibles (Adrián, Comunicación personal, p.17). Comparándolo con la literatura revisada, es útil que la universidad genere estos espacios, porque si no los estudiantes extranjeros presentaban dificultades para establecer contacto con los estudiantes locales (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, p. 26).

Cuadro 1

Ayuda de los sistemas de apoyo a los estudiantes internacionales

Desafío	Apoyo proporcionado		
	Universidad	Estudiantes	Prácticas
Conocimientos de idioma alemán	x	x	
Falta de apoyo a la incorporación al trabajo	x	x	
Falta de redes en el país de acogida	x	x	x
Falta de experiencia laboral en el país de acogida			x

Las universidades también pueden proporcionar más apoyo a los estudiantes latinoamericanos. Como se puede ver en los puntos marcados en la tabla, además de en el ya mencionado apoyo en los conocimientos de idioma alemán, las universidades pueden ayudar a los estudiantes internacionales con apoyo de entrada al trabajo y crear redes de contacto (Morris-Lange, 2015, p. 5; Zoe, Comunicación personal, p. 8). En el caso del apoyo a la inserción laboral, según la bibliografía, parte de la ayuda que necesitan los estudiantes tiene que ver con aspectos legales, ayuda en el proceso de búsqueda de empleo y durante la duración de las prácticas profesionales (Ahmadli, 2022, p. 184; Hoffmeyer-Zlotnik & Grote, s.f., pp. 54-55; Morris-Lange, 2015, pp. 20-22; Nilsson & Ripmeester, 2016, pp. 617-618; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, pp. 5, 8). En el caso de los estudiantes internacionales entrevistados, los de intercambio y doble titulación buscaban asesoramiento sobre las dudas que tenían sobre la solicitud, con apoyo directo, mientras que los que estudiaban toda la carrera en Alemania asistían a talleres, como ejemplos (Adrián, María y Zoe, Comunicación

personal, p. 9; Felipe, María, Mateo y Zoe, Comunicación personal, p. 6). Estos talleres normalmente tienen que ver con cómo escribir una carta de presentación, consejos para realizar entrevistas y cursos para mejorar algunas habilidades necesarias en ámbitos profesionales (Felipe, Comunicación personal, p. 5, 20; Ian, Comunicación personal, p. 6; Mateo, Comunicación personal, p. 10). La conexión con las empresas también se da cuando la universidad organiza eventos para conocer a empleadores y ofrece portales para la búsqueda de empleo, que algunos de los estudiantes utilizan (Ahmadli, 2022, p. 184; María y Mateo, Comunicación personal, p. 6; Morris-Lange, 2015, p. 4; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 40; Zoe, Comunicación personal, p. 3).

Aunque la mayoría de los estudiantes consideraron que la universidad proporciona apoyo y algunos de ellos se beneficiaron de los recursos ofrecidos – lo que concuerda con la literatura que menciona la satisfacción de los estudiantes internacionales con el apoyo recibido de las universidades – sólo algunos estudiantes los utilizaron (Adrián, comunicación personal, p. 8; Adrián y Felipe, comunicación personal, p. 7; Elven et al., s.f., p. 185; Zoe, comunicación personal, p. 6). Según la bibliografía y las personas entrevistadas, eso podría tener que ver con que las universidades alemanas no saben cómo proporcionar apoyo para las necesidades específicas de los estudiantes internacionales cuando intentan entrar en el mercado laboral alemán y algunos estudiantes sienten que no hay ayuda personalizada por parte de la universidad (Adrián, Felipe, Ian, Mateo, Comunicación personal, p. 6; María, Comunicación personal, p. 9; Mateo, Comunicación personal, pp. 9-10; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, p. 25). Como mencionó uno de los participantes del Focus Group, la universidad proporcionó una visión panorámica del mercado laboral alemán, pero sin tener en cuenta que los estudiantes procedían de América Latina y se habrían beneficiado de consejos que tuvieran que ver con la experiencia que traían consigo (Zoe, comunicación personal, p. 8; María, comunicación personal, p. 9; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, p. 25).

Aquí es donde entra en escena el otro aspecto en el que la universidad puede prestar apoyo: La universidad puede ayudar a los estudiantes internacionales a crear redes de contacto ofreciéndoles un espacio en el que puedan comunicarse con compañeros que ya hayan pasado por la transición al mercado laboral en Alemania – en el siguiente capítulo se incluye una recomendación para poner esto en práctica – y también les permiten realizar unas prácticas obligatorias que forman parte de su programa (Popadiuk y Arthur, 2014, pp. 130-133; Saniter et al., 2016, p. 2). La literatura incluso dice que cuanto más apoyo reciban los estudiantes extranjeros significa que tendrán más probabilidades de encontrar un trabajo que coincida con lo que han estudiado (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 8).

Esto introduce otro apoyo: los compañeros de los estudiantes internacionales. Según los participantes entrevistados y la bibliografía investigada, pueden ayudarles con sus habilidades lingüísticas cuando estos son hablantes nativos (Adrián, Comunicación personal, p. 17; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, p. 26). Además, otros estudiantes internacionales también pueden ayudar creando una red de estudiantes que pueden ayudarse mutuamente con el apoyo para acceder a un puesto de trabajo: desde consejos para entrevistas hasta explicar las diferencias entre los procesos de solicitud y el trabajo en sus países de origen y Alemania, una ayuda que los participantes del Focus Group consideraron más práctica y precisa que el apoyo que recibieron de la universidad (Adrián e Ian, Comunicación personal, p. 7; Felipe, Comunicación personal, p. 5; Mateo, Comunicación personal, pp. 9-10).

La última parte de este análisis es la realización de las prácticas obligatorias, que son útiles para los estudiantes internacionales porque pueden crear redes de contacto y obtener experiencia laboral en Alemania, entre otros beneficios (Nilsson & Ripmeester, 2016, p. 627; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 9; (Warnecke, 2016). Tanto en la bibliografía como en el Focus Group se asentó que las prácticas ayudan a los estudiantes internacionales a prepararse para su posterior incorporación al mercado laboral alemán (María y Zoe, comunicación personal, p. 21; Mateo, comunicación personal, p. 13; Nilsson & Ripmeester, 2016, p. 627).

Como resultado, la realización de prácticas en Alemania permite a los estudiantes internacionales desarrollar habilidades que más tarde les serán útiles para los puestos de trabajo a los que optarán tras graduarse (Mateo, comunicación personal, p. 24; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, pp. 7, 17; van 't Klooster et al., 2008, pp. 693-694). Uno de los aspectos mencionados en la bibliografía era que las prácticas ayudan a los estudiantes extranjeros a mejorar sus conocimientos de alemán, aunque los participantes entrevistados no estaban de acuerdo con esto, ya que muchos de ellos no hablaban alemán en su periodo de prácticas (Adrián y Sofía, Comunicación personal, pp. 17-18; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, pp. 7, 17).

No obstante, hubo otras competencias obtenidas a través de las prácticas en las que coincidieron tanto la bibliografía como los participantes, que pueden dividirse en personales y profesionales. En el caso de las competencias personales, una de las estudiantes internacionales entrevistadas mencionó que gracias a su experiencia de prácticas pudo ganar confianza – lo que se alinea con la bibliografía – especialmente porque se sintió escuchada cuando aportó ideas, lo que tiene que ver con la cultura de trabajo alemana (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 16; Zoe, Comunicación personal, p. 23). Según la investigación realizada, esta confianza ayuda a los estudiantes internacionales a percibir el proceso de solicitud como menos estresante y disminuye la probabilidad de

desempleo (Margaryan et al., 2019, p. 3; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 8). Además, realizar prácticas como estudiantes internacionales les enseña cómo comportarse en una empresa alemana, cómo es la relación entre compañeros de trabajo y la forma de manejar sus hábitos laborales puede variar de la que están acostumbrados a tener en Latinoamérica, en este caso (Felipe, Comunicación personal, p. 23; Kapanen et al., 2016, p. 6; Margaryan et al., 2019, pp. 1-2; Mateo y Zoe, Comunicación personal, p. 13).

Algunos aspectos pueden compararse con las escalas descritas en *The Cultural Map* de Erin Meyer, que es un libro en donde se explica un modelo para descifrar cómo influyen las diferencias culturales en los negocios internacionales. Una de las escalas es *Decisión*, que consiste en cómo las decisiones se toman *de forma consensuada*, por lo que, en grupos a través de acuerdos, o *de arriba hacia abajo*, donde las decisiones son tomadas por individuos – por lo general el jefe (Meyer, 2014, p. 130). A través de su experiencia haciendo una pasantía en Alemania, los participantes del Focus Group compartieron que se sentían más capaces de decidir o tenían más responsabilidad en Alemania que en América Latina, por lo que sentían que en el proceso de toma de decisiones, estaban más motivados a participar proactivamente y no sólo ser un subordinado que responde a lo que un empleado con mayor autoridad tiene para decir (Ian, Comunicación personal, p. 14; Mateo, Comunicación personal, p. 13; Zoe, Comunicación personal, p. 13).

Pero también aprendieron a través de sus prácticas que el contacto entre compañeros de trabajo es más distante en Alemania que en América Latina. Según su experiencia, en Alemania se comparte poco o nada de tiempo personal o actividades extracurriculares con los compañeros de trabajo (Adrián, comunicación personal, p. 14; María, comunicación personal, p. 15; Zoe, comunicación personal, p. 15). Esto concuerda con la escala *Confianza*, donde Alemania se ubica más cerca del polo *Task-based* (basado en tareas) *que del Relationship-based* (basado en las relaciones), lo que significa que en Alemania la confianza se construye a través de actividades relacionadas con el negocio en comparación con América Latina, donde la confianza se construye compartiendo tiempo personal y de ocio con los compañeros de trabajo (Meyer, 2014, p. 146).

La última escala comentada fue la *de Planificación*, cayendo Alemania en el extremo de *Tiempo lineal* – no tener interrupciones en el trabajo y ceñirse al horario – y los países latinoamericanos en el de *Tiempo flexible* – se acepta la flexibilidad y las interrupciones (Meyer, 2014, p. 190). En el caso de los estudiantes internacionales entrevistados, estaban de acuerdo con esto ya que consideraban que sus compañeros de trabajo alemanes eran más productivos y su horario de trabajo real se ajustaba al horario descrito esperado (Adrián y Felipe, Comunicación personal, p. 14). Aunque estas competencias interculturales se pueden aprender a través de cursos, solo a través de su experiencia de prácticas pudieron experimentar estos comportamientos de primera mano y aprender a comportarse dentro de una empresa,

habiéndose adaptado a la cultura laboral alemana (Schiffeler et al., 2016, p. 8; Zoe, Comunicación personal, pp. 23-24).

En el caso de las competencias profesionales, las prácticas profesionales suponían un lugar seguro para que los estudiantes desarrollaran estas habilidades que más tarde les ayudarían a encontrar su próximo trabajo y a conocer la ya mencionada cultura laboral del país (Felipe y Zoe, Comunicación personal, p. 23). El concepto de lugar seguro procede de los participantes: Algunos de los estudiantes ya habían trabajado como practicantes en Latinoamérica y sentían que, en contraste con su experiencia allí, en Alemania es más aceptable cometer errores, hablar de sus inseguridades y pedir ayuda (Zoe, Comunicación personal, p. 23). Esto les ayudó a aprender cuáles son sus puntos fuertes y débiles y cómo quieren mejorar para experiencias laborales posteriores (Felipe, Comunicación personal, p. 22). El desarrollo de estas habilidades a través del periodo de prácticas abrió puertas a los estudiantes, les ayudó directamente a conseguir su siguiente trabajo porque ya habían desarrollado habilidades blandas y duras en sus prácticas que eran necesarias en sus siguientes trabajos, y les ayudó a encontrar su área de trabajo preferida, lo que se alinea con lo que menciona la literatura sobre los beneficios de completar unas prácticas profesionales para los estudiantes internacionales (Felipe, Mateo y Zoe, Comunicación personal, pp. 21-22; Kapanen et al., 2016, p. 2; Saniter et al., 2016, p. 2).

Recomendaciones

Tras comparar los resultados de la investigación bibliográfica y del Focus Group realizado, a continuación, se plasmarán algunas aplicaciones prácticas que pueden ser útiles tanto para los estudiantes internacionales como para las universidades.

La primera recomendación surge de cómo se podría mejorar el apoyo que las universidades prestan a los estudiantes internacionales en función a sus necesidades. En el marco teórico, se describió que los estudiantes internacionales necesitan formación adaptada y específica para la solicitud de empleo y a través del Focus Group, uno de los principales puntos discutidos es que algunos de estos estudiantes se sentían más apoyados por su red de compañeros que ya habían pasado por el proceso de solicitud o de trabajo (Adrián e Ian, Comunicación personal, p. 7; Felipe, Comunicación personal, p. 5; Morris-Lange, 2015, p. 5). También es cierto que hubo diferentes experiencias en las que los estudiantes de intercambio, de doble titulación y estudiantes internacionales que completaban toda su carrera en Alemania presentaban diferencias en cómo enfocaban el apoyo que la universidad les ofrecía, por lo que es importante ofrecer una amplia selección para que puedan elegir (Adrián y Zoe, Comunicación personal, p. 9; Felipe, María y Mateo, Comunicación personal, p. 6). Es por ello

que una sugerencia de mejora podría ser crear más espacios en la universidad donde los estudiantes internacionales puedan plantear sus dudas tanto al personal de la universidad como a estudiantes que ya han pasado por solicitudes de empleo y tienen experiencia trabajando en el mercado laboral alemán (Adrián, Comunicación personal, p. 19; Felipe, Comunicación personal, p.5; Ian, Comunicación personal, p. 7; Zoe, Comunicación personal, pp. 7, 8).

A uno de los participantes del Focus Group se le ocurrió incluso la idea de implementar un recurso que existe en las universidades llamado *Tutorium* – descrito por él como talleres para ciertos cursos que se consideran más complicados y en los que los estudiantes necesitan apoyo extra – e implementarlo para que los estudiantes internacionales tuvieran un apoyo más individualizado a la hora de solicitar prácticas o trabajo (Felipe, Comunicación personal, p. 10). En su idea, los profesores podrían dar su aporte, ya que en su caso muchos de sus profesores tenían experiencia en el área corporativa. Otro estudiante mencionó que también sería significativo contar con el apoyo tanto de estudiantes internacionales como de estudiantes alemanes (Felipe y Mateo, Comunicación personal, p. 10). De esta manera, los estudiantes alemanes podrían explicar cómo funciona el mercado laboral alemán y los estudiantes con perfil internacional podrían proporcionar información sobre cómo adaptarse y entender cómo hacer mejor la transición a este mercado como extranjero (Felipe y Mateo, Comunicación personal, p. 11). Esta solución también podría ayudar con el reto de que los estudiantes internacionales no participen en las actividades que las universidades ofrecen como apoyo para ellos, ya que las personas que les estarían apoyando serían compañeros y son más propensos a buscar ayuda de otros que han pasado por experiencias similares, como se dijo anteriormente (Ahmadli, 2022, p. 185; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, p. 25). De esta manera, se podrían mejorar los puntos de ofrecer apoyo personalizado, crear redes de contacto y aumentar la participación de estudiantes en el apoyo suministrado por la universidad, todo al mismo tiempo con esta actividad.

Otra recomendación sería para las universidades que no ofrecen apoyo a los estudiantes internacionales sobre cómo funciona el mercado laboral alemán (Hoffmeyer-Zlotnik & Grote, s.f., p. 55; Morris-Lange, 2015, p. 23, 55). Este apoyo no solo sería beneficioso para los estudiantes, sino que beneficiaría a las propias instituciones de educación superior, dado que una gran cantidad de rankings consideran el número de graduados empleados como punto de referencia (QS World University Rankings, s.f.). La recomendación sería, por tanto, prestar este apoyo teniendo en cuenta que no sólo ayudará a los estudiantes, sino que también aumentará el prestigio de la institución.

En cuanto a los estudiantes internacionales, mi recomendación para este grupo consiste en participar en las ayudas que proporciona la universidad, que como se ha dicho, no están siendo ampliamente utilizadas (Ahmadli, 2022, p. 185; Adrián, Felipe, Mateo,

Comunicación personal, p.6; Felipe, Comunicación personal, p. 5; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, p. 25). Además, deben seguir buscando el asesoramiento de estudiantes extranjeros, que pueden ayudar con su perspectiva internacional y su experiencia a adaptarse al mercado laboral alemán (Adrián, Comunicación personal, p. 7).

Además, deberían reforzar su contacto con estudiantes alemanes, que pueden proporcionar apoyo sobre cómo funciona el mercado laboral de este país, ayudar a practicar el idioma alemán y compartir algunas oportunidades de networking y de trabajo en el tiempo presente o futuro (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 8; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, p. 26). Las instituciones de educación superior podrían ayudar a fortalecer la red de estudiantes latinoamericanos y alemanes con más experiencia laboral o de aplicación, ya que algunos estudiantes internacionales han manifestado dificultades para establecer contacto con estudiantes locales o con estudiantes con más experiencia en este ámbito (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, p. 26; Zoe, Comunicación personal, p. 8).

Por último, los estudiantes internacionales deberían aprovechar la experiencia de las prácticas obligatorias para aprender todo lo posible, ya que es allí donde se aprenden muchas de las competencias que se utilizan en el entorno laboral, habilidades blandas y duras que se pueden destacar a la hora de solicitar posteriormente un empleo una vez que los estudiantes internacionales se gradúen (Felipe, comunicación personal, p. 23; Mateo, comunicación personal, p. 13, 24; Zoe, comunicación personal, p. 21).

Conclusión

En este trabajo se investigó la transición de la universidad al trabajo de los estudiantes latinoamericanos en Alemania y si podrían estar mejor preparados para su entrada en el mercado laboral alemán. Después de analizar a través de la literatura y llevar a cabo un Focus Group, donde seis ex estudiantes latinoamericanos fueron entrevistados y sus testimonios fueron revisados con la ayuda del Análisis Cualitativo de Contenido de Mayring, se encontraron tres temas principales. En primer lugar, los estudiantes internacionales necesitan más apoyo para esta transición porque luchan con diferentes desafíos, como las barreras del idioma, la falta de conocimiento del mercado laboral alemán y la falta de redes en Alemania, por nombrar algunos (Ahmadli, 2022, p. 184; Hoffmeyer-Zlotnik & Grote, s.f., pp. 54-55; Mateo, Comunicación personal, pp. 9-10; Nilsson & Ripmeester, 2016, pp. 617-618; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 5). Si es posible, este apoyo debe adaptarse a los estudiantes internacionales, porque algunos obstáculos solo existen para ellos y no están presentes para los estudiantes nativos, como la barrera del idioma y las diferencias

culturales (Ian, comunicación personal, p. 7; Morris-Lange, 2015, p. 5; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, p. 25).

En segundo lugar, aunque este apoyo ya existe en algunas universidades, no está presente en todas ellas, y en las que se ofrece, podría mejorarse (Hoffmeyer-Zlotnik & Grote, s.f., p. 55; Mateo, Comunicación personal, p. 9; Morris-Lange, 2015, p. 23). La razón detrás de esto es que aunque en la literatura revisada las personas internacionales afirman estar muy satisfechas con el apoyo recibido, los participantes de los estudios realizados para este trabajo afirmaron que sentían que no encontraban el tipo de apoyo que necesitaban por parte de la universidad y que encontraban una ayuda más personalizada por parte de sus compañeros (Elven et al., s.f., p. 185; Mateo, Comunicación personal, pp. 9-10; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2017, p. 25). Es por ello que una recomendación es que las universidades continúen ofreciendo sus recursos actuales a la vez que implementan más espacios donde los estudiantes internacionales puedan buscar ayuda para superar los obstáculos con el idioma, la falta de redes y la falta de conocimiento laboral alemán también de estudiantes más avanzados.

Por último, se encuentra la realización de prácticas, que es un medio por el cual los estudiantes internacionales pueden adquirir habilidades duras y blandas que luego les serán útiles para futuros trabajos en este país, y la adaptación a la cultura laboral en un lugar seguro donde se sientan cómodos (Felipe, Comunicación personal, p. 22; Kapanen et al., 2016, p. 6; Margaryan et al., 2019, pp. 1-2; Mateo, Comunicación personal, p. 13, 24; Nilsson & Ripmeester, 2016, p. 627; Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2016, p. 9; Warnecke, 2016).

En conclusión, a partir de la información recopilada en todo este estudio, una combinación de recursos universitarios que ya se ofrecen – cursos de idiomas y talleres sobre cómo redactar cartas de presentación, por ejemplo – junto con recursos que hoy en día no existen formalmente y se dan solo de manera informal y no organizado por la universidad, pero podrían ser implementados como actividades formales y reguladas por la institución – como la conexión de los estudiantes internacionales con compañeros que tienen más experiencia en la solicitud de empleo y la cultura laboral alemana (que pueden ser internacionales pero también alemanes) – y la realización de prácticas obligatorias – donde los estudiantes internacionales pueden aprender competencias para trabajar en Alemania y demostrar que ya tienen experiencia laboral en el país para futuras solicitudes – son puntos que pueden llevar a los estudiantes internacionales a estar mejor preparados para el mercado laboral alemán.

Limitaciones

A través de este trabajo, fue posible aportar muchas ideas sobre las opiniones y experiencias de los estudiantes internacionales en la transición de ser estudiantes en Alemania a incorporarse al mercado laboral del país. Los resultados obtenidos pueden servir de base para que otros continúen explorando.

Una limitación importante de este estudio fue el reducido tamaño de la muestra. En este estudio se exploraron los resultados del Focus Group con seis participantes – de los cuales cuatro representaban a estudiantes internacionales que estudiaron toda su carrera en Alemania, uno era estudiante de intercambio y el otro completó una doble titulación en la universidad – que representaban a cuatro países: Argentina, Bolivia, México y Perú. Se trata de un número relativamente pequeño en comparación con el total de latinoamericanos que estudian en la institución donde estudiaron los participantes y que estudian en Alemania en general. El riesgo de utilizar un grupo reducido de participantes es que los códigos y los temas pueden no ser representativos de la diversidad de la población estudiantil. Aparte de esto, también está el hecho de que los participantes seleccionados asistieron todos a la misma universidad, por lo que puede no representar el caso de estudiantes internacionales que estudiaron en otras instituciones del mismo país.

Otra limitación fue la falta de estudios de investigación previos sobre el caso específico de los estudiantes latinoamericanos. Aunque existía información sobre los estudiantes internacionales y sus experiencias con la transición de la universidad al trabajo que fue utilizada en el marco teórico, no había suficiente información sobre los estudiantes latinoamericanos específicamente para contrastar con la información que obtenida a través de muestra utilizada.

Investigación futura

Es necesario seguir investigando para conocer a fondo las experiencias de los estudiantes internacionales en la transición de la universidad al mercado laboral alemán. En primer lugar, se requiere un estudio a mayor escala, de modo que haya más pruebas representativas e información para cambiar la forma en que las universidades alemanas prestan apoyo a los estudiantes internacionales, si es que los resultados muestran también esa necesidad.

Además, en este estudio, la atención se centró en los estudiantes internacionales, el apoyo universitario y las prácticas obligatorias. Pero otros actores también podrían ayudar a los estudiantes internacionales en su entrada en el mercado laboral alemán, como las empresas y

el Gobierno (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2019, p. 40). Sería útil comparar las percepciones de los estudiantes internacionales con las que tienen los empleadores alemanes, entender si tal vez existen complicaciones administrativas y/o de inmigración para los empleadores alemanes cuando quieren contratar a un extranjero, y evaluar qué políticas podrían aplicarse o mejorar la experiencia de transición de los estudiantes internacionales.

Por otro lado, mi estudio sólo se centró en la transición de los estudiantes internacionales al mercado laboral en Alemania, pero se podría investigar más sobre cómo se desarrolla esta experiencia a largo plazo y no solo en la inserción, incluyendo temas como la integración y la diversidad. Además, hubo algunos temas en los que no profundicé, como la situación financiera. No se abordó en el caso de los estudiantes, ni en el de las universidades, y podría influir en por qué algunos estudiantes vuelven a sus países cuando no encuentran trabajo durante algún tiempo, o también, en el caso de las universidades, podría influir en el presupuesto para apoyar el proceso de transición de un estudiante.

Además, sería posible realizar esta misma investigación, pero en lugar de analizar cómo funciona la transición de estudio a trabajo para estudiantes latinoamericanos en Alemania, se podría explorar sobre esta misma transición para los estudiantes alemanes en su país. Se podría ahondar sobre si los recursos son útiles para ellos y si son lo suficientemente específicos en su caso o si habría que especificar en otras áreas diferentes a las necesarias para estudiantes internacionales. Desde su punto de vista, sería útil entender si los recursos proporcionados por las universidades alemanas son suficientes o si hay potenciales mejoras que no fueron analizadas en este trabajo. Y también sería interesante saber si ellos son un grupo que utilizaría los recursos o como ya son nativos y tienen redes de contactos que les pueden explicar cómo funciona el mercado de trabajo alemán (familiares o amigos), no requerirían de estos recursos brindados por las instituciones académicas.

Aparte de esto, en este trabajo se indagó sobre la situación de estudiantes latinoamericanos que van a Alemania a estudiar y luego a trabajar. Sería valioso analizar cómo es la situación para los inmigrantes latinoamericanos cuando no tienen el puente del estudio para empezar a trabajar. En este caso, sería significativo entender cuáles serían los sistemas de apoyo, cómo ayudan el gobierno o las empresas mismas, si es que lo hacen.

En este trabajo se analizó únicamente el caso de estudiantes latinoamericanos en Alemania por los datos explicados en la introducción y por la experiencia propia de quién realizó el trabajo, pero sería sustancioso comprender a través de otras personas que hayan pasado o que tengan contacto con personas que pasaron por situaciones similares pero en otros países, cómo se da esta transición en otros países. ¿Podría Alemania tomar el ejemplo de otros países en los que ya se están realizando actividades o apoyo de manera más

eficiente? Y, a su vez, podría realizarse una investigación en la que se apliquen recursos mencionados previamente en este estudio (como los talleres, cursos de idiomas, etc.) que no son implementados hoy en día en otras universidades en Alemania mismo o en otros países, y evaluar si se genera un cambio en la empleabilidad de los graduados.

Como se mencionó en la introducción, muchos estudiantes argentinos deciden emigrar para conseguir mejores oportunidades en otro país. Sería interesante investigar sobre qué se podría cambiar a nivel local en Argentina, para que la transición de estudiantes que ingresan al mercado laboral argentino mejore. Valdría la pena investigar sobre este tema para descubrir si esto lograría disminuir la emigración de jóvenes que buscan encontrar mejores oportunidades en otro país. Sería importante entender si es un problema sistemático del país o si realmente sería posible mejorar la situación si hubiera más acompañamiento de diversas instituciones (universidades, gobierno, etc.) para poder bajar la desocupación juvenil en Argentina y que los jóvenes decidan quedarse para trabajar en su país en lugar de buscar emigrar.

También sería valioso poder entender si la situación de conseguir trabajo para personas extranjeras en Argentina es un proceso que requiere de acompañamiento o si es un proceso que no requeriría de los recursos que son utilizados en Alemania. ¿Sería útil incluir en universidades argentinas los mismos recursos que se encuentran incluidos en las universidades alemanas? ¿Qué recursos serían útiles y por qué?

En conclusión, en este trabajo se buscó entender qué recursos sirven y cómo se pueden mejorar para lograr que estudiantes latinoamericanos puedan insertarse mejor al mercado laboral alemán. Espero que este estudio pueda servir como punto de partida para seguir indagando sobre cómo preparar a estudiantes latinoamericanos e internacionales que buscan empleo en Alemania o en otros países. Además, busco que este trabajo genere un marco de reflexión sobre iniciativas que permitan retener personas en Argentina, que pueden ocupar cargos que requieran de formación universitaria en el país, sin tener que buscar otros horizontes en el extranjero, perdiéndose de esta manera un recurso humano que podría ser valioso para el país.

Lista de referencias

- Ahmadli, G. (2022). *Missing Links? The Integration of International Students into German Academic Settings. Potentials and Needs for Counselling and Consultancy*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-658-13090-9>
- Ámbito Financiero. (2021). Crece el interés de los argentinos por estudiar en Europa. Obtenido el 26 de febrero de 2023, del sitio Web:
<https://www.ambito.com/informacion-general/europa/crece-el-interes-los-argentinos-estudiar-n5299657>
- Armstrong, B. K. (2022). *Germany to ease entry rules for skilled workers*. BBC News. Obtenido el 26 de febrero de 2023, del sitio Web: <https://www.bbc.com/news/world-europe-63810904>
- BMWK - Federal Ministry for Economics Affairs and Climate Action. (s.f.). *Skilled professionals for Germany*. Obtenido el 26 de febrero de 2023, del sitio Web: <https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Dossier/skilled-professionals.html>
- Colina, J. (2021). Argentina necesita un sistema de transición de educación al trabajo. El Economista. Obtenido el 22 de febrero de 2023, del sitio Web: <https://eleconomista.com.ar/economia/argentina-necesita-sistema-transicion-educacion-trabajo-n27035>
- Covacevich, C., y Vargas, J. (2021). How Language Learning Opens Doors. *OECD Publishing*. <http://www.oecd.org/termsandconditions>.
- Deutsches Studentenwerk. (2021). *Internationalisation in figures*.
<https://www.studentenwerke.de/en/content/internationalisation-figures>
- El Cronista. (2021, September 30). El peor dato: 70% de los jóvenes se quiere ir del país, los tristes motivos. Obtenido el 26 de febrero de 2023, del sitio Web: <https://www.cronista.com/economia-politica/el-peor-dato-el-70-de-los-jovenes-se-quiere-ir-del-pais-los-tristes-motivos/>
- Elliott, V. (2018). Thinking about the Coding Process in Qualitative Data Analysis. *The Qualitative Report*, 23(11), 2850-2861. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2018.3560>
- Erling, E. J., & Hilgendorf, S. K. (2006). Language policies in the context of German higher education. En *Language Policy* (Vol. 5, Issue 3, pp. 267-293).
<https://doi.org/10.1007/s10993-006-9026-3>
- European Commission (2022). *Labour market information: Germany*. Obtenido el 10 de julio de 2022, del sitio Web: https://ec.europa.eu/eures/public/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-germany_en.
- Federal Ministry for Economic Affairs and Energy (BMWi). (2019). *Valuing SMEs - Strengthening Opportunities - Easing the Burden*.
- Federal Statistical Office; DZHW calculations. (s.f.-a). *International students by*

- region of origin in the winter semester 2020/21*. Obtenido el 28 de mayo de 2022, del sitio Web: <https://www.wissenschaft-weltoffen.de/en/in-focus/international-students-by-region-of-origin-in-winter-semester-2019-20/>.
- Federal Statistical Office; DZHW calculations. (s.f.-b). *International students by type of degree and university in the winter semester 2020/21*. <https://www.wissenschaft-weltoffen.de/en/data/>
- Federal Statistical Office; DZHW calculations. (s.f.-c) *Number and proportion of international students by type of mobility, since the winter semester 2010/11*. <https://www.wissenschaft-weltoffen.de/en/data/>
- Filgueira, B. (2020). *Apostar o no apostar a nuestro país, jóvenes de clase media en la disyuntiva*. Infobae. Obtenido el 26 de febrero de 2023, del sitio Web: <https://www.infobae.com/tendencias/2020/07/25/apostar-o-no-apostar-a-nuestro-pais-jovenes-de-clase-media-en-la-disyuntiva/>
- Forbes Argentina. (2021). *Informe: Crece la cantidad de jóvenes argentinos que quieren emigrar*. Obtenido el 26 de febrero de 2023, del sitio Web: <https://www.forbesargentina.com/today/informe-crece-cantidad-jovenes-argentinos-quieren-emigrar-n8623>
- Ghauri, P., Grønhaug, K., & Strange, R. (2020). *Research Methods in Business Studies* (Quinta edición). Cambridge University Press.
- Gioberchio, G. (2020). *Opinan los especialistas: ¿por qué los jóvenes argentinos se quieren ir del país?* Infobae. Obtenido el 25 de febrero de 2023, del sitio Web: <https://www.infobae.com/tendencias/2020/09/26/opinan-los-especialistas-por-que-los-jovenes-argentinos-se-quieren-ir-del-pais/#:~:text=La%20tendencia%20indica,recaudaci%C3%B3n%20de%20pensiones%E2%80%9D>
- Goethe-Institut Hong Kong. (s.f.). *THE GERMAN HIGHER EDUCATION SYSTEM*. Obtenido el 26 de febrero de 2023, del sitio Web: <https://www.goethe.de/ins/hon/en/spr/studieren-in-deutschland/ghe.html>
- Hoffmeyer-Zlotnik, P., & Grote, J. (2019). *Attracting and retaining international students in Germany*. <https://www.researchgate.net/publication/332530519>
- Irungaray, G. (2022, September 9). *Mitos y verdades sobre los jóvenes que se quieren ir del país*. Perfil. Obtenido el 26 de febrero de 2023, del sitio Web: <https://www.perfil.com/noticias/actualidad/condenados-al-exito-la-unica-salida-es-ezeiza-mitos-y-verdades-sobre-los-jovenes-que-se-quieren-ir-del-pais.phtml>
- Isserstedt, W., & Schnitzer, K. (2002). *Internationalisierung des Studiums-Ausländische Studierende in Deutschland-Deutsche Studierende im Ausland Ergebnisse der 16. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) durchgeführt durch HIS Hochschulen. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) durchgeführt*

durch HIS Hochschul-Informationen-System Herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. www.studentenwerke.de

- Kapanen, A., Dressler, S., Edgar, D., & Rachfall, T. (2016). ENHANCING EMPLOYABILITY SKILLS THROUGH INTERNSHIPS: PERCEPTIONS OF FOREIGN MASTER STUDENTS IN GERMANY. *ICERI2016 Proceedings*, 1, 1–10. <https://doi.org/10.21125/iceri.2016.1000>
- Kinkartz, S. (2022). Germany on the hunt for labor. dw.com. Obtenido el 18 de febrero de 2023, del sitio Web: <https://www.dw.com/en/germany-on-the-hunt-for-labor/a-62601162>
- Klein, M., y Weiss, F. (2011). Is forcing them worth the effort? Benefits of mandatory internships for graduates from diverse family backgrounds at labour market entry. *Studies in Higher Education*, 36(8), 969–987. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.487936>
- Maiworm, F., & Wächter, B. (2002). *English-language-taught degree programmes in European higher education : trends and success factors*. Lemmens.
- Margaryan, S., Saniter, N., Schumann, M., & Siedler, T. (2019). *Do Internships Pay Off? The Effects of Student Internships on Earnings*. www.iza.org
- Merriam-Webster. (s.f.). *Support system Definition & Meaning - Merriam-Webster*. Obtenido el 18 de abril de 2022, del sitio Web: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/support%20system>.
- Meyer, E. (2014). *The Culture Map: Breaking Through the Invisible Boundaries of Global Business*. PublicAffairs.
- Morris-Lange, S. (2015). *Train and Retain. Career Support for International Students in Expert Council of German Foundations on Integration and Migration (SVR)*. <https://www.researchgate.net/publication/308786752>
- Nilsson, P. A., y Ripmeester, N. (2016). *International Student Expectations: Career Opportunities and Employability*. 6(2), 614–631. <http://jistudents.org/>
- OECD Data. (2023, Enero). Unemployment rate. Obtenido el 23 de febrero de 2023, del sitio Web: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>
- ONU (2022). El empleo juvenil es el más afectado por los efectos del COVID-19. Noticias ONU. Obtenido el 23 de febrero de 2023, del sitio Web: <https://news.un.org/es/story/2022/08/1512872>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Empleo juvenil en América Latina y el Caribe (América Latina y el Caribe). Obtenido el 25 de febrero de 2023, del sitio Web: <https://www.ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/lang--es/index.htm>
- Petzold, K. (2017). The role of international student mobility in hiring decisions. A vignette experiment among German employers. *Journal of Education and Work*, 30(8), 893–911. <https://doi.org/10.1080/13639080.2017.1386775>

- Pineda, J., Kercher, J., Falk, S., Thies, T., Yildirim, H. H., & Zimmermann, J. (2022). *Internationale Studierende in Deutschland zum Studienerfolg begleiten*.
- Popadiuk, N. E., y Arthur, N. M. (2014). Key Relationships for International Student University-to-Work Transitions. *Journal of Career Development*, 41(2), 122-140. <https://doi.org/10.1177/0894845313481851>
- QS World University Rankings. (s.f.). QS Graduate Employability Rankings 2022 | Top Universities. Obtenido el 9 de julio de 2022, del sitio Web: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/employabilityrankings/2022>
- Quintini, G., Martin, J. P., & Martin, S. (2007). *The WDA-HSG Discussion Paper Series on Demographic Issues The changing nature of the school-to-work transition process in OECD countries*. <http://ssrn.com/abstract=1884070https://ssrn.com/abstract=1884070>
- Rokos, C. (2021). *Qualitative Content Analysis - Analyzing Critical Incidents*.
- Sachverständigenrat für Integration und Migration. (2016). *Engagiert gewinnt - Bessere Berufschancen für internationale Studierende durch Praxiserfahrungen*.
- Sachverständigenrat für Integration und Migration. (2017). *Allein durch den Hochschuldschungel - Hürden zum Studienerfolg für internationale Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund*.
- Sachverständigenrat für Integration und Migration. (2019). *Dem demografischen Wandel entgegen - Wie schrumpfende Hochschulstandorte internationale Studierende gewinnen und halten*.
- Saniter, N., Schumann, M., y Siedler, T. (2016). *Door Opener or Waste of Time? The Effects of Student Internships on Labor Market Outcomes*. <http://hdl.handle.net/10419/145739www.econstor.eu>
- Scandura, C. (2022, August 28). *Argentina se queda sin futuro: miles de jóvenes se van del país por la falta de oportunidades*. Diario Uno. Obtenido el 26 de febrero de 2023, del sitio Web: <https://www.diariouno.com.ar/opinion/argentina-se-queda-futuro-miles-jovenes-se-van-del-pais-la-falta-oportunidades-n1040452>
- Schiffeler, N., Stehling, V., Richert, A., & Jeschke, S. (2016). GOING TO GERMANY TO STUDY?! IMPEDIMENTS FROM THE STUDENTS' PERSPECTIVE. ICERI2016 Proceedings, 1. <https://doi.org/10.21125/iceri.2016.0563> }
- Statista. (2022). Youth unemployment rate in the EU 2022, by country. Obtenido el 23 de febrero de 2023, del sitio Web: <https://www.statista.com/statistics/613670/youth-unemployment-rates-in-europe/>
- Statista. (2023). Youth unemployment rate in Argentina in 2021. Obtenido el 23 de febrero de 2023, del sitio Web: <https://www.statista.com/statistics/811628/youth-unemployment-rate-in-argentina/#:~:text=In%202021%2C%20the%20youth%20unemployment,has%20been%20subject%20to%20fluctuation.>

- Statistische Bundesamt (Destatis). (2022). *Population by nationality and sex (quarterly figures)*. Obtenido el 8 de julio de 2022, del sitio Web: <https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Current-Population/Tables/liste-currentpopulation.html>
- STIFTERVERBAND. (s.f.). THE STIFTERVERBAND. Obtenido el 23 de junio de 2022, del sitio Web: <https://www.stifterverband.org/english>
- Stifterverband, y McKinsey & Company. (2015). *HOCHSCHUL-BILDUNGS-REPORT AUCH ONLINE*. www.hochschulbildungsreport2020.de
- The Economist. (2022). There are not enough Germans to do the jobs Germany needs. Obtenido el 18 de febrero de 2022, del sitio Web: <https://www.economist.com/europe/2022/10/06/there-are-not-enough-germans-to-do-the-jobs-germany-needs>
- Thomas, D. R. (2003). *A general inductive approach for qualitative data analysis*. https://ilias.fh-muenster.de/ilias/goto_Bibliothek_file_750974_download.html
- van 't Klooster, E., van Wijk, J., Go, F., & van Rekom, J. (2008). Educational travel. The Overseas Internship. *Annals of Tourism Research*, 35(3), 690–711. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2008.05.003>
- Warnecke, T. (2016). Studie zu Startchancen: Keine Willkommenskultur für internationale Studenten. *ZEIT Campus*. <https://www.zeit.de/studium/2016-03/internationale-studierende-geringe-jobchancen>
- Yildirim, H. H., Zimmermann, J., & Jonkmann, K. (2021). The Importance of a Sense of University Belonging for the Psychological and Academic Adaptation of International Students in Germany. *Zeitschrift Fur Entwicklungspsychologie And Padagogische Psychologie*, 53(1-2), 15-26. <https://doi.org/10.1026/0049-8637/a000234>
- Youth unemployment in South America. (2022). TheGlobalEconomy.com. Obtenido el 23 de febrero de 2023, del sitio Web: https://www.theglobaleconomy.com/rankings/youth_unemployment/South-America/

Anexo

Apéndice A: Modelo de declaración de consentimiento de los participantes en los grupos de discusión

Consentimiento informado para participar

Por la presente declaro mi participación en el Focus Group para el proyecto de tesis de Sofía Flores Pless. Se me ha señalado que mi participación en el proyecto de investigación es voluntaria y que tengo derecho a ponerle fin en cualquier momento sin alegar motivos y sin incurrir en ningún inconveniente..

Sí No

Declaración de consentimiento en materia de protección de datos

Estoy de acuerdo con el tratamiento de los datos personales de mi proyecto recogidos, a saber, la grabación en audio y vídeo de mi entrevista y una versión escrita de la misma dentro del Focus Group para el proyecto de tesis de Sofía Flores Pless.

Sí No

_____ Nombre y apellidos

_____ E-Mail address

_____ Lugar y fecha

_____ Firma del entrevistado

Como científico responsable, he aclarado el objetivo, propósito, significado, alcance y posibles riesgos de este Focus Group para el proyecto de tesis de Sofía Flores Pless.

_____ Lugar y fecha

_____ Firma de Sofía Flores Pless

Firma del director del proyecto de tesis de Sofía Flores Pless.

_____ Lugar y fecha

_____ Firma del supervisor

En caso de dudas o inquietudes, puede ponerse en contacto con Sofía Flores Pless aquí:

E-Mail: sofiaflorespless@gmail.com

Teléfono: +49 1788775545

Apéndice B: Preguntas para el Focus Group

Contexto

1. ¿Cuál es tu origen?
2. ¿Cuál es tu edad?
3. ¿Cuánto tiempo llevas viviendo en Alemania?
4. ¿Cuál era tu formación académica antes de estudiar en Alemania?
5. ¿Dónde y cuánto duraron tus prácticas profesionales?
6. ¿Trabajas actualmente en Alemania?

Comienzo de la experiencia laboral en Alemania

1. ¿Qué estudiaste en la universidad en Alemania?
2. ¿Crees que en Alemania hay mucho trabajo disponible para estudiantes como vos?

¿Posibilidades?

- a. ¿En qué te basas?
3. ¿Por qué te interesaba la posibilidad de trabajar en Alemania?
4. ¿Cómo fue el proceso de preparación para el trabajo?
 - a. ¿Fue un factor de desmotivación?
 - b. ¿Te sentiste acompañado?
 - c. ¿Por qué?
5. ¿El hecho de ser extranjero fue un factor determinante a la hora de conseguir tu empleo?
 - a. ¿En qué lo notas?
 - b. ¿Crees que un extranjero tiene las mismas posibilidades de conseguir un empleo que una persona local ante una oferta de trabajo?
6. ¿Qué desafíos generales de trabajar en Alemania como estudiante latinoamericano existen?

Idioma

7. ¿Qué idiomas hablas?
 - a. ¿En qué nivel? (A1, A2, B1, etc.) ¿Con qué nivel de confianza? ¿Preparación?
 - b. ¿Te supone un esfuerzo tener este nivel?
8. Si hablas alemán, ¿lo hablabas antes de llegar al país?
 - a. ¿En qué medida crees que se te anima a conocer o aprender alemán en el trabajo?
 - b. ¿En qué idiomas te comunicas al trabajar en Alemania?
 - c. ¿Crees que es necesario saber alemán para trabajar en Alemania? ¿Por qué?

Sistemas de apoyo y preparación propia

9. Háblame de tu experiencia como extranjero en una empresa alemana. ¿Qué hubieras deseado de la educación?
 - a. De las cosas que la universidad hizo por los estudiantes, ¿qué fue útil?
10. En retrospectiva, ¿qué podrías haber hecho para estar mejor preparado para entrar en el mercado laboral alemán?
11. ¿Qué te ayudó a superar la transición de la universidad al trabajo?
 - a. ¿Quién te ayudó?
 - b. ¿Cómo?

Importancia de las prácticas profesionales para los estudiantes

12. ¿Por qué son importantes las prácticas profesionales para los estudiantes?
 13. Si estás trabajando ahora, ¿de qué manera crees que las prácticas te ayudaron a conseguir tu trabajo actual?
 14. ¿Qué aprendiste como practicante sobre el mercado laboral alemán?

Apéndice C: Ejemplos de información

Los nombres utilizados no son reales, para proteger la identidad de los participantes.

Nombre	Origen	Edad	¿Cuánto tiempo en Alemania?	Formación académica	Estudiar en Alemania	Prácticas (¿dónde/cuánto tiempo?)	¿Trabaja actualmente en Alemania? (S/N)
Mateo	Perú	24	09/2017 - Presente	Colegio alemán en Perú. Estudió International Business (IB) en Alemania. Nivel de alemán C1.	Titulación completa	Kärcher, 6 meses. Pasante de coordinación internacional y ventas.	Sí, Experto en operaciones de venta junior.
Adrián	México	25	08/2018 - 01/2020	Colegio bilingüe, Licenciatura en IB en México, curso de alemán durante 4 semestres. Doble licenciatura en IB en Alemania. Nivel B1 de alemán.	Doble Titulación	Bosch, julio 2019 - enero 2020, 1 semestre. Pasante de gestión de proyectos.	No, ya no vive en Alemania por elección
Felipe	Perú	26	09/2017 - Presente	Colegio y terciario alemán 2 años en Perú. Estudió IB en Alemania. Nivel de alemán C1.	Titulación completa	Bosch, Febrero 2020 - Agosto 2020. Pasante de gestión de proyectos	No, terminando su carrera
Ian	Bolivia y vivió en Perú	23	09/2017 - Presente	Colegio alemán y en Perú. Estudió IB en Alemania. Nivel de alemán C1.	Titulación completa	Bosch, Febrero - Agosto 2020. Pasante de Compras	No, terminando su carrera
María	Bolivia	23	09/2017 - Presente	Colegio alemán y en Bolivia. Estudios de IB en Alemania. Nivel de alemán C1.	Titulación completa	Rittersport, agosto 2019- febrero 2020. Pasante de apoyo a las ventas a nivel mundial Después Lindt Agosto 2020 -Enero 2021. Pasante de Ventas B2B.	Sí, estudiante que trabaja en comercio electrónico
Zoe	Argentina	24	08/2018 - 08/2019	Colegio normal y clases de alemán 7 semestres. Estudios de Relaciones Internacionales. Intercambio en Alemania. Nivel B1 de alemán.	Año de intercambio	Unbescheiden marzo 2019 - julio 2019. Pasante de marketing internacional.	No, ya no vive en Alemania por elección

Apéndice D: Transcripción del grupo de discusión y tabla de codificación

Presentado como documento aparte.