

LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA ANTE LA EMPLEABILIDAD DE SUS GRADUADOS: ESTRATEGIAS PARA SU MEJORA

THE SPANISH UNIVERSITIES AND THE EMPLOYABILITY OF ITS GRADUATES: THE STRATEGIES TO IMPROVE IT

Belén **Suárez Lantarón**¹
Universidad de León
León. España

RESUMEN

El mercado laboral se ha visto modificado en los últimos años, en los que también ha surgido un debate generalizado en torno a la empleabilidad y del cual la universidad no permanece ajena. Partiendo de la importancia que cobra el término empleabilidad, nos planteamos conocer qué se entiende por empleabilidad y cómo las universidades españolas pueden optimizar la de sus titulados, centrándonos en dos estrategias: los planes de estudio y el apoyo en la transición al mundo laboral.

Las metodologías utilizadas han sido la revisión bibliográfica y documental y la revisión de páginas web de las universidades españolas, así como la elaboración de un cuestionario presentado a los responsables de los servicios de orientación profesional universitarios.

Los resultados indican que la empleabilidad es un término complejo y dinámico, con una serie de dimensiones que le influyen, concluyendo que debe ser entendido como responsabilidad compartida por el individuo, los empleadores, gobiernos e instituciones educativas. En el diseño de los nuevos planes de estudio, las universidades españolas han tenido en cuenta la importancia de adquirir competencias, promover las prácticas laborales y ajustarse a la demanda de los empleadores. Sin embargo, el ajuste real de dichas titulaciones no se conocerá hasta los próximos años. Para orientar a sus estudiantes en la transición hacia el mundo laboral, los

¹ *Correspondencia:* Belén Suárez Lantarón: c/Constitución, nº 81, Pola de Gordón, León. Correo-e: belen.lantaron@unileon.es

resultados indican que la mayoría de las universidades oferta un servicio de orientación profesional a sus estudiantes.

Concluimos que incorporar la empleabilidad como línea estratégica en todas las actividades universitarias sigue siendo una actividad prioritaria.

Palabras clave: Empleabilidad, educación superior, planes de estudio, orientación profesional, servicios de orientación.

ABSTRACT

The labor market has been changed in the last years, which also widespread debate has arisen about the employability and the university can't stay away. Building on the importance that has taken the term employability, we propose to know what's meant by employability and how the Spanish universities can optimize it to their graduates, focusing on two strategies: the design of new curricula and the provision of the career guidance services.

The methodologies used to achieve this goal have been the literature review and the websites of Spanish universities review, moreover developing a questionnaire to survey to the heads of the career guidance services at the universities.

The results indicate that employability is a complex and dynamic term, with a number of dimensions that influence it, concluding that must be understood as a responsibility shared by the individual, employers, governments and educational institutions. In the design of new curricula, Spanish universities have considered the importance of acquiring skills, promote workplace practice and adjust the degrees to the demands by the employers. However, the real adjust can't be known until the next years. To support the students in their transition from the academic environment to the labor, the results indicate that the most of the Spanish universities offer career and vocational guidance services to their students.

We conclude that incorporate employability as a strategic line in all university activities remains a priority activity.

Key Words: Employability, Higher Education, curricula, vocational guidance, guidance services

Introducción

El trabajo seguro y estable fue el punto de referencia a finales del siglo XX. Sin embargo, la globalización y los avances tecnológicos han modificado el trabajo de las personas en todo el mundo (Ball, 2009; Coutinho, Dam y Blustein, 2008; Do Ceu y Rodríguez, 2010; Jiménez Vivas, 2009a; Pastor, Simón, García y Tovar, 2004).

El mercado laboral se define también como global y se reclaman trabajadores con un elevado nivel de capacidades y habilidades, capaces de solucionar problemas y adaptarse rápidamente, poseer habilidades interpersonales, tener flexibilidad laboral, etc.; en definitiva, que tengan mayor disponibilidad, asuman nuevos roles, modifiquen su comportamiento laboral y adquieran nuevas habilidades (Aneca, 2009; Cajide et al., 2004; Coutinho et al., 2008; Rodríguez Mora, 2010; Van der Heijde y Van der Heijden, 2006).

Como señalan Cajide et al. (2004), la convergencia de todos estos factores promueve que se creen un mayor número posibilidades ocupacionales, y más aún, de trayectorias profesionales. Esta es la nueva realidad laboral.

Por otro lado, en estos últimos años, se ha incrementado (proporcionalmente al aumento de las tasas de desempleo) la preocupación en torno a la universidad y el empleo/desempleo de sus graduados. Encontramos numerosos trabajos (Fundipe, 1999; Kholer, 2004; Rodríguez Mora, 2010; Vukasovic, 2004; por citar algunos) en los que se destaca el hecho de que un mayor nivel de formación amplía la empleabilidad de las personas, aumenta las posibilidades de acceder a un empleo. De hecho, los propios universitarios consideran la realización de sus estudios como una inversión (ANECA, 2009; Pastor et al., 2009; Rodríguez Mora, 2010). Aunque, como matiza Cardenal de la Nuez (2006, p. 281): “el título es una condición necesaria pero no suficiente para acceder a un puesto de trabajo menos degradado”. También puntualiza que, esta “fe en la educación como proveedora de una posición social, la sitúa en el foco de la responsabilidad de los éxitos o fracasos futuros” (p. 289).

Conectando con esta idea, los trabajos de ANECA (2009) o Ayast (2010) revelan que en tiempos de crisis para el empleo, de aumento del desempleo, y concretamente el desempleo de los titulados de educación superior, se cuestiona la función de la universidad; o Rodríguez Espinar, Prades, Bernáldez y Sánchez (2010), para quienes la responsabilidad de “encontrar empleo” por el individuo (su preparación y conducta de búsqueda de empleo) se traslada también a las instituciones que los forman (logro de la adecuada inserción laboral de sus egresados).

Este cambio en el mercado laboral (global) y el modo de entender el empleo (de la seguridad laboral, a la flexibilidad), junto con un crecimiento en la demanda de habilidades genéricas sobre las específicas y un cambio en la formación para la futura profesión por una formación a lo largo de la vida hacen que la universidad no permanezca ajena a dicho debate (Ball, 2009; Lees, 2002; Teichler, 2004).

La empleabilidad se vincula cada vez más con las instituciones de educación superior, como señalan muchos autores (Cajide et. al, 2004; García y Pérez, 2008; Hernández Pina, 2001; Jiménez Vivas, 2009b; Kholer, 2004; McGrath, 2007; Rodríguez Espinar et al., 2010; Rodríguez Mora, 2010; Uceda, 2011; Yorke, 2004; son algunos) no sólo por la capacitación profesional y función formadora de las propias instituciones, también porque la empleabilidad (entendida como tasas de inserción laboral) es un indicador de calidad para las universidades.

Estas cuestiones nos llevan a planteamos qué se entiende por empleabilidad y cómo pueden las universidades españolas optimizar la de sus graduados. Encontrar respuestas a dicho interrogante constituye la labor realizada a lo largo de este estudio.

Objetivo

La finalidad de este trabajo es, partiendo del concepto de empleabilidad, realizar una aproximación a las estrategias que utilizan las universidades españolas para implementar la empleabilidad de sus graduados, concretamente: el diseño de los nuevos planes de estudio y la oferta de servicios de orientación profesional.

Para ello, se definen los siguientes objetivos específicos:

- Analizar el término empleabilidad y su relación con la educación superior. Este objetivo nos permite conocer qué se entiende por empleabilidad, obtener una visión actualizada la evolución del concepto y los factores que la influyen, su vinculación con la educación superior y cómo puede ser implementada desde ésta.
- Explorar dos de las estrategias con que cuentan las universidades españolas para implementar la empleabilidad de sus graduados: los nuevos planes de estudio y la

oferta de servicios de orientación profesional. Este objetivo nos aporta una visión detallada y actual sobre la utilización de dichas estrategias en las universidades españolas.

Método

El procedimiento seguido para alcanzar el objetivo antes descrito, se detalla a continuación:

Muestra

La población de la que parte el estudio son las 78 universidades españolas existentes en ese momento, de carácter tanto público como privado. Tras la revisión de las páginas web de dichas instituciones, no se encontró referencia a la oferta de un servicio de orientación profesional en las siguientes: U. Menéndez Pelayo, U. Internacional de Andalucía, U. Internacional de la Rioja, U. Internacional de Valencia, U. Obertà de Catalunya, U. a Distancia de Madrid (UDIMA), la U. Tecnológica y Empresa y la U. Europea de Canarias. Por tanto, la población inicial la componen 70 universidades.

Enviado el cuestionario a los responsables de dichos servicios, se obtiene respuesta de 45 servicios (64,3%), de los cuales 68,7% pertenecen a universidades públicas y 54,5% a privadas.

Tabla 1. Población y muestra

	POBLACIÓN		MUESTRA		Muestra/Población
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
Pública	48	68,6%	33	73,4%	68,7%
Privada	22	31,4%	12	26,6%	54,5%
Total	70	100%	45	100%	64,3%

Realizados los análisis pertinentes (Prueba Chi² y diferencias no significativas) encontramos que la muestra se adecua a la población.

Instrumentos

Para conocer cuál es la labor que desempeñan los servicios de orientación profesional universitarios, se elaboró un cuestionario. El análisis documental previo fue utilizado como guía y orientación para el establecimiento de las diferentes categorías y variables, apoyándonos en mayor medida para su diseño, en el modelo utilizado por Vidal, Díez y Vieira (2001) y en el Mapa de Actividades propuesto por la ANECA (2007).

El cuestionario fue validado mediante prueba piloto (entrevista semiestructurada con los responsables de los servicios de orientación profesional de las universidades de la Comunidad Valenciana) y juicio de expertos (se envió el cuestionario a los responsables de servicios de orientación profesional de cinco universidades: A Coruña, Cantabria, Granada, Jaime I y Murcia).

Su formato final consta de 10 secciones y 78 ítems. Las variables analizadas son las siguientes:

- Denominación del servicio
- Año de inicio
- Dependencia institucional
- Objetivo del servicio
- Recursos Humanos
- Financiación del servicio
- Líneas de trabajo

Procedimiento

Para la consecución de los objetivos planteados el procedimiento seguido se inicia con el análisis documental, el cual nos ayuda a contextualizar el tema, nos aporta información y datos en relación con la empleabilidad y la empleabilidad de los graduados. La documentación revisada se agrupa en torno a las siguientes categorías: empleabilidad, empleabilidad en la Unión Europea, empleabilidad en el EEES, universidad española y empleabilidad y universidad. También se han revisado páginas web oficiales como la del MEC, ANECA, Proceso de Bolonia, CRUE, BOE, etc. Este análisis nos ha permitido realizar una síntesis del concepto de empleabilidad, reconocer su vinculación con la educación y deducir cómo se puede implementar ésta desde la universidad, concretamente las universidades españolas.

Para explorar cómo se implementa la empleabilidad en el diseño de los nuevos planes de estudio, las tareas que se realizan son la revisión de la normativa promulgada en España en relación con los nuevos planes de estudio (Leyes Orgánicas y Reales Decretos). Posteriormente se buscó información en relación con cuestiones como: ¿Qué criterios se siguieron para definir las competencias de las titulaciones? ¿Participaron los empleadores o egresados? ¿Contaron las universidades con la colaboración de agentes externos? ¿Se realizaron estudios o investigaciones previas? Mediante la revisión de las Memorias de verificación. En la mayoría de los casos no encontramos disponible la Memoria de verificación y la información asequible se limita generalmente al plan de estudios. Se consigue acceder a 20 Memorias, distribuidas como se refleja en la tabla 1.

TABLA 2. Relación de Memorias / Plan de estudios

UNIVERSIDAD	TITULACIÓN
U. de Zaragoza	Ciencias Ambientales
	Enfermería
	Fisioterapia
	Ingeniería en diseño industrial y desarrollo del producto
U. de Salamanca	Farmacia
	Matemáticas
	Sociología
U. Obertà de Catalunya	Derecho
U. de Santiago de Compostela	Ciencias políticas y Administración
	Matemáticas
U. de Vigo	Bellas Artes
U. de La Laguna	Periodismo
U. de Navarra	Medicina
Mondragón Unibertsitatea	Administración y derecho de empresas
	Ingeniería en Diseño industrial y desarrollo del producto
	Ingeniería en Electrónica Industrial y Automática
	Ingeniería en Organización Industrial

	Ingeniería Informática
	Ingeniería Mecánica

Fuente: Elaboración propia

La recogida de información se completó con una revisión de páginas web oficiales (MEC, ANECA, etc.), así como de artículos, estudios y trabajos relacionados con la materia (Martínez Gómez, 2004; Ortoll, 2008; Pastor et. al., 2004; Sánchez Pozo, 2008; Suárez Arroyo, 2003; Valcárcel, 2006; Vieira, 2008; 2009, por citar alguno). Los datos recogidos se agruparon en torno a las siguientes categorías: empleabilidad, formación y competencias, demandas de los empleadores y necesidades expresadas por los egresados. Esta labor nos permitió conocer la labor de las universidades españolas para ajustar el diseño de las nuevas titulaciones a las exigencias del mercado laboral.

Por último, para conocer cuál es la oferta de servicios de orientación profesional universitarios realizamos una búsqueda a través de las páginas web de las universidades españolas (78 universidades públicas y privadas) siguiendo el listado de universidades que aparece en la página web del MEC. Con los resultados obtenidos se elabora una base de datos.

Una vez conocida la oferta de servicios de orientación profesional, el cuestionario elaborado es enviado on-line a los responsables de dichos servicios. Los datos así recogidos se descargan en una base de datos y son analizados mediante el programa SPSS, siendo los estadísticos descriptivos y los de correlación los de más peso en la investigación. Este procedimiento nos permitió conocer cuál es la labor que desarrollan los servicios de orientación profesional ofertados en las universidades españolas.

Resultados

Puesto que para la realización del trabajo se ha procedido al desarrollo consecutivo de los objetivos, los resultados alcanzados se presentan siguiendo igual procedimiento:

Analizar el término empleabilidad y su relación con la educación superior

Coincidimos con los autores (Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró, 2007; McGrath, 2007; McQuaid y Lindsay, 2005; Lantarón, 2012; Nauta, Van Vianen, Van Der Heijden, Van Dam y Willemsen, 2009; Rodríguez Mora, 2010; o Vukasovic, 2004) en que el término empleabilidad ha ido cobrando relevancia, utilizándose cada vez más y con mayor frecuencia, en entornos diferentes y desde perspectivas diferentes, pero siempre haciendo referencia a aquellas cuestiones que tienen que ver con el empleo y el desempleo, y que define una relación entre globalización, trabajo y aprendizaje, como señala Ball (2009).

Los resultados obtenidos en relación con el concepto empleabilidad indican que éste es un término sobre el cual existe aún un debate abierto.

- Ha sido estudiado por variadas disciplinas, como por ejemplo:
 - Economía

- Ciencias Políticas
 - Sociología
 - Psicología
 - Ciencias del Trabajo
 - Educación
 - Etc.
- Presenta distintas interpretaciones según el punto de vista de quien lo use:
 - Sociedad
 - Gobiernos
 - Jóvenes
 - Académicos
 - Empresarios
 - Etc.
 - Ha sido entendido desde distintas ópticas:
 - Como obtención de empleo
 - Vinculado a las estadísticas sobre el primer destino laboral de los graduados
 - Indistintamente relacionado con la *empresa* o confundido con el *espíritu empresarial*
 - Relacionado con la formación y capacitación que se exige para acceder al mercado laboral
 - Hace referencia a la capacidad para moverse de forma auto-suficiente dentro del mercado laboral.

Estas cuestiones hacen que encontremos divergencias no sólo en cuanto a las ópticas o el modo de entender la empleabilidad, sino también a la hora de establecer el origen del término. Por ejemplo:

- Gazier (2001, citado en Rodríguez Mora, 2010, p. 187) o Rentarúa y Andrade (2007, citados en Martínez González, 2011, p. 2) lo sitúan en torno a los años 20, y puntualizan que cobra mayor auge en torno a los 80.
- Para Versloot et al. (1998, citado en Rodríguez Mora, 2010, p. 187), se empieza a usar en 1955.
- Campos Ríos (2003) lo sitúa en los 80,
- Para McGrath (2007) el término se remonta a 1909.
- También se observa que la mayoría de definiciones hacen referencia a tres aspectos:
 - Ajuste entre la formación recibida y la requerida
 - Inserción profesional y condiciones de trabajo
 - Adquisición de competencias para la búsqueda de empleo.

Aunque la mayoría de autores (Ball, 2009; Gamboa et al., 2007; Harvey, 2001; Lees, 2002; McGrath, 2007; Nauta et al., 2009; Rodríguez Mora, 2010; Rothewell y Arnold, 2007; Sanders y De Grip, 2004; Teichler, 2004; Van der Heijde y Van der Heijden, 2006; Vieira, 2009; Vukasovic, 2004; Wernet, Baukens, Bollèrot, Pineschi-Gapègne y Vallwei, 2001; por citar algunos) coinciden en señalar que es un término difícil de definir, explicándolo como término complejo y dinámico, ya que a lo largo de los años se ha pasado de entender la empleabilidad como una cuestión estática y débilmente interactiva, a una concepción más dinámica e interactiva.

El dinamismo de dicho término se refleja en la tabla 2, en la que se presentan algunas definiciones con los autores que las han propuesto.

TABLA 2. Dinamismo del concepto de empleabilidad

Concepción educativa de la empleabilidad		Estrategias		Empleabilidad como obtención de empleo
Entendida como ajuste entre la formación recibida y la requerida		Estrategias para la búsqueda de empleo		Inserción laboral de los graduados
Currículum específico	Currículum genérico	Habilidades individuales para la búsqueda de empleo		Tasas de inserción laboral
<p>"Propensión de los graduados para mostrar atributos que los empleadores anticipan serán necesarios..." Harvey (1999)</p> <p>"Conjunto de logros-habilidades, conocimientos y atributos personales..." Yorke (2006)</p> <p>"Habilidad de los graduados para conseguir un trabajo satisfactorio..." Harvey (2001)</p> <p>"No es un producto, sino un proceso de aprendizaje en el que aprender a aprender" Lees (2002)</p> <p>"Competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación ...con miras a encontrar un trabajo..." OIT (2004)</p>		<p>"El grado de atracción que un individuo tiene para el mercado de trabajo..." García Manjón (2009)</p> <p>"La aptitud de una persona para tener un empleo..." FUNDIPE (1999)</p> <p>"Habilidad para identificar y desempeñar oportunidades para la carrera..." Fugate et. Al (2004)</p>		<p>"Las oportunidades relacionadas con la búsqueda y conservación de diferentes tipos de empleo..." Brown et. Al. (2003)</p>
		<p>"La capacidad de conseguir un empleo, mantenerlo en el tiempo y conseguir uno nuevo..." Hillage y Pollard (1999) Yorke (2006)</p> <p>"La probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo...a través de los atributos con los cuales está dotado el buscador..." OIT (2000)</p> <p>"Las oportunidades relacionadas con la búsqueda y conservación del empleo..." Brown et. Al (2003)</p> <p>"La capacidad de una persona de adaptarse a la oferta de empleo..." Cáritas (1999)</p>		
<p>"Conjunto de logros, capacidades, conocimientos y atributos personales..." Dacree Pool y Sewell (2007) Yorke (2004) Unión Europea (2006)</p> <p>"La competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción" Martínez González (2011)</p>				

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la tabla 2, inicialmente la definición de empleabilidad era puramente estadística: medía el hecho de que un grupo dado, en un momento dado, encontrara un empleo o saliese del desempleo. Posteriormente, para definir empleabilidad se hace referencia a la adquisición de capital humano (cualificaciones) para mejorar la competitividad.

Sin embargo, esta nueva concepción no deja de tener su crítica, pues algunos autores como Gamboa et al. (2007), Knight y Yorke (2004), Martínez González (2011), McQuaid y Lindsay (2005), Rodríguez Mora (2010), Rothwell y Arnold (2007), García y Pérez (2008) o Sanders y De Grip (2004) puntualizan que el hecho de poseer competencias individuales y/o habilidades y atributos de búsqueda no garantiza poder moverse en el mercado de trabajo.

Para matizar esta cuestión, algunos autores (Brown, Hesketh y Williams, 2003; Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004; Gamboa et al., 2007; Harvey, 2001; Lees, 2002; McQuaid y Lindsay, 2005; Mora, 2008; Rothwell y Arnold, 2007; Sanders y De Grip, 2004; Vieira, 2009; o Yorke, 2006) añaden que el concepto empleabilidad se relaciona y está influenciado por diferentes factores. Por ejemplo, Yorke (2006) hace referencia a la empleabilidad vista como una combinación de lo absoluto (características individuales) y lo relativo (situación del mercado laboral). Mientras que otros autores como Brown y Hesketh (2004), Clarke (2008), Fugate et al. (2004), Harvey (2001) o Lees (2002), hablan de factores internos (individuo) y externos (situación económica, mercado laboral, competitividad, etc.).

Por tanto, la concepción de la empleabilidad se hace más dinámica e interrelacionada con aspectos personales, económicos, laborales y educativos desde los cuales puede potenciarse. La empleabilidad así entendida señala que no sólo el individuo es el responsable de su empleabilidad, ésta es una responsabilidad compartida también por organizaciones, gobiernos e instituciones educativas (Lantarón, 2012; Martínez González, 2011; Rodríguez Mora, 2010).

El concepto de empleabilidad ha evolucionado. Las definiciones más recientes sobre empleabilidad hacen referencia a factores como la formación, las capacidades individuales o habilidades y atributos para la búsqueda de empleo. Es decir, como estrategia para mejorar la empleabilidad se introduce la importancia de la formación, del aprendizaje, de capacidades necesarias para aprender y desempeñarse con eficacia en el trabajo (cualificación profesional). Se estrechan vínculos entre la empleabilidad y las instituciones educativas; entre empleabilidad y universidad.

En relación con la empleabilidad referida específicamente a los graduados, los resultados muestran que, cuando los autores (Ayast, 2010; Harvey, 2001; Jiménez Vivas, 2009a; Kholer, 2004; Mora, 2011; Knight y Yorke, 2004; Pastor et al., 2004; Rodríguez Moreno, 2010; Teichler, 2004, 2008; Vieira, 2009; entre otros) hacen referencia a la empleabilidad de los graduados también resaltan la importancia del aprendizaje y adquisición de capacidades y competencias adecuadas o ajustadas a la demanda del mercado laboral.

El hecho de que se demanden profesionales cualificados o que la formación y las titulaciones que se adquieren en las instituciones educativas, y más en la universidad, tengan relevancia para el mercado laboral promueve que la empleabilidad sea introducida en el currículo, e implica que el debate sobre la empleabilidad no es algo ajeno a la universidad.

Los nuevos planes de estudio y la orientación profesional

Apoyándonos en que la mayoría de las definiciones sobre empleabilidad hacen referencia a tres aspectos:

- Ajuste entre la formación recibida y la requerida
- Inserción profesional y condiciones de trabajo
- Adquisición de competencias para la búsqueda de empleo.

Coincidimos con autores como Ayast (2010), Caballero, Vázquez y Quintás (2009), Santana Vega (2010) o Vieira (2009) en que entre las estrategias con las que cuentan las universidades para optimizar la empleabilidad de sus estudiantes está: (i) promover una reflexión sobre la oferta formativa, diseñando planes de estudio en los que se tenga en cuenta su relevancia para el mercado laboral, y (ii) mediante una adecuada orientación profesional que permita a los estudiantes tomar decisiones y seguir formándose para obtener una adecuada transición e inserción en el mercado laboral.

Los resultados obtenidos se presentan en relación con ambas estrategias:

- *Los nuevos planes de estudio*

En primer lugar, debemos señalar que las primeras promociones que han obtenido su título en los nuevos grados comienzan su acceso al mercado en la actualidad (pues se iniciaron el curso 2008/09) y, por ende, no existen estudios de egresados que evalúen la inserción real que

estas titulaciones tienen. Esta situación limita nuestro estudio a una revisión documental sobre la elaboración de dichos planes de estudio.

Como puntualiza Vieira (2009) la universidad puede y debe incidir en un aspecto clave en la empleabilidad como es la definición, formación y evaluación de las competencias que los estudiantes deben adquirir en un título para que éste tenga relevancia profesional. Idea en la que inciden muchos otros autores (García y Pérez, 2008; Jiménez Vivas, 2009b; Martínez Gómez, 2009; Mora, 2008; 2011; Pastor, et al., 2004; Rodríguez Espinar et al., 2010; Rodríguez Mora, 2010; Suárez Arroyo, 2003; Toledo y Michavilla, 2009; Vukasovic, 2004; y un largo etcétera).

Por tanto, como indican Martín del Peso, Rabadán y Hernández (2013) en el diseño de los nuevos perfiles académicos y profesionales que deben reunir las titulaciones universitarias, es importante la identificación de las competencias que un titulado ha de adquirir a lo largo de su periodo formativo. La cuestión es: ¿cómo han llevado a cabo esta labor las universidades españolas?

Los resultados obtenidos tras la revisión de las Memorias de verificación nos aportan que, para el diseño de los nuevos planes de estudio (definir los nuevos perfiles y las nuevas cualificaciones) las universidades españolas se han apoyado en los Libros Blancos (elaborados por ANECA), así como en informes, estudios previos realizados por las propias universidades, estudios de egresados, experiencias y proyectos previos y estudios de mercado laboral, principalmente.

Por otro lado, la mayoría de estudios (De Miguel, 2004; Martín del Peso et. al, 2013; Martínez Gómez, 2004; Ortoll, 2008; Simón, 2006; Rodríguez Espinar et al., 2010; Valcárcel, 2006; o Vieira, 2009) señalan que es preciso contar no sólo con los grupos de interés internos (académicos), sino también con grupos de interés externo (empleadores, asociaciones profesionales, etc.) para definir el perfil profesional que recae en una titulación y determinar cuáles son las competencias que debe reunir el titulado a lo largo de la misma.

Tras la revisión documental, observamos que las universidades sí señalan contar con la colaboración de empleadores y asociaciones profesionales en el diseño de los nuevos planes de estudio e incluso se encuentra alguna buena práctica a este respecto, como por ejemplo el Proyecto UE-Converge, experiencia que nace con el apoyo de la Fundación Universidad-Empresa y la Cámara de Comercio de Madrid, que junto con la Confederación Empresarial de Madrid desarrollan una plataforma de información y puesta en común, así como de debate, con 16 universidades madrileñas, sobre el diseño de los nuevos planes de estudio.

Como Ayast (2010), Martínez González (2011), Pallisera, Fullana, Planas y Del Valle (2010), Rodríguez Mora (2010) o Uceda (2011) apuntan, en la sociedad actual, es preciso que los estudiantes no sólo adquieran conocimientos especializados, sino también competencias transversales demandadas por los empleadores (como el trabajo en equipo, espíritu emprendedor, resolución de problemas, toma de decisiones, habilidades de comunicación, etc.). Además el R. D. 1393/2007 sugiere de forma concreta la posibilidad de introducir prácticas externas como medida para reforzar el compromiso con la empleabilidad de los futuros graduados y graduadas. Observamos que en el diseño y elaboración de las Memorias de verificación, ambas cuestiones también han sido tenidas en cuenta.

No hay duda que el diseño de nuevos planes de estudio ha generado gran debate, pero no es menos cierto que las universidades han realizado un esfuerzo con el fin de definir competencias, promover prácticas y diseñar titulaciones (perfiles profesionales) que se ajusten a las actuales exigencias y demandas del mercado laboral. Así se indica en el informe ANECA (2010, p.6) sobre calidad de las universidades: "Desde 2008 y hasta diciembre de 2010, cuentan con informe

definitivo de evaluación 2.464 propuestas de títulos de grado; de los cuales, 2.358 consiguieron una evaluación favorable (el 96% de las presentadas)". Datos que evidencian el volumen de trabajo y el esfuerzo que han realizado tanto las universidades, como las agencias de evaluación, en la labor de diseñar nuevos títulos y planes de estudio.

- *La orientación profesional*

Como se ha señalado al comienzo de este apartado y coincidiendo con Vieira (2009) consideramos que la universidad española puede incidir en la empleabilidad de sus graduados ayudándoles, apoyándoles, orientándoles en su transición del mundo académico al laboral; es decir, mediante la oferta de servicios de orientación profesional.

Los resultados obtenidos indican que existe una oferta mayoritaria de este tipo de servicios por parte de las universidades, encontrando un enlace o referencia a un servicio, oficina, gabinete o área que se ocupe de la orientación profesional en el 84% de las universidades (en el anexo I se presenta la relación de universidades y servicios de orientación profesional que se ofertan).

Sobre las 12 universidades (15,4%) en las que no ha sido posible encontrar un enlace o reseña en relación con la oferta de un servicio de estas características, señalar que 2 son universidades definidas por el MEC como especiales, 2 son universidades públicas presenciales, 4 son universidades privadas presenciales y 4 son universidades privadas no presenciales.

Recordar que la metodología utilizada ha presentado sus limitaciones, como ya señalamos.

Los datos obtenidos en relación a los servicios y sus actividades son los siguientes:

- La denominación de los servicios de orientación profesional ofertados en nuestras universidades es muy amplia. Algunas de las denominaciones se inician con el término Gabinete, Oficina, Unidad o Servicio, y algunas de ellas introducen palabras más novedosas como: emprendizaje, emprendimiento o autoempleo. Sin embargo, y a pesar de esta variedad en las denominaciones, los datos indican que todos ellos recogen algún término que expresa, de algún modo, que el servicio trabaja en la línea del empleo. Los términos que se repiten en mayor frecuencia son: empleo (53,3%), orientación (24,4%), prácticas (20,0%) o profesional (15,5%).

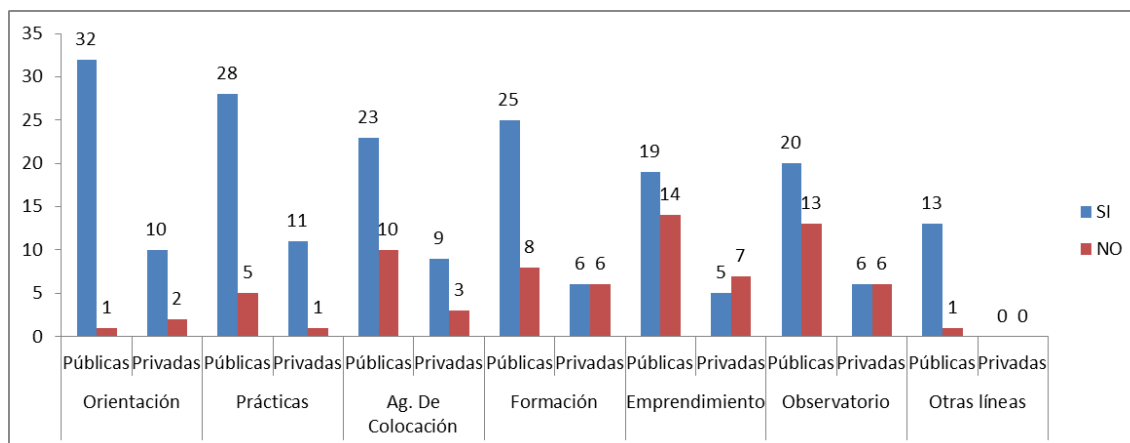
Estos resultados estarían en la línea de los referidos en estudios como el de Salmerón (2001), Sánchez García (1998), Sánchez y Guillamón (2008), Simón (2006) o el de Vidal et. al (2001), en los que se señala la heterogeneidad que existe en éste y otros aspectos de la oferta de servicios, y que, como señalan Grañeras y Parras (2008) está relacionada con la independencia o autonomía de que gozan las universidades para su gestión.

- Los datos corroboran las afirmaciones de autores como Sánchez y Guillamón (2008) o Grañeras y Parras (2008) cuando indican que la expansión más importante de estos servicios se produce en las décadas de los 80 y 90. Además, este incremento en la oferta de servicios por parte de las universidades coincidiría con la etapa de expansión de la universidad en nuestro país (tanto en número de estudiantes como de instituciones).
- Sobre la dependencia institucional, los resultados apuntan que la mayoría de los servicios (un 57,8%) dependen de un Vicerrectorado de Estudiantes, un 17,8% lo hace de las Fundaciones Universidad-Empresa, un 15,6% depende de otro Vicerrectorado y,

en menor medida (un 4,4%) tienen dependencia mixta. Estos datos coinciden con los aportados por Ferrer-Sama (2008). Además, este resultado es esperable, pues éste es un servicio destinado mayoritariamente a atender las necesidades de los estudiantes y egresados.

- Los datos revelan gran variedad en relación con los recursos humanos que trabajan en dichos servicios, coincidiendo con Sánchez y Guillamón (2008) y constatando que, además del número de profesionales, también presentan una variada distribución de categorías profesionales.
- Los servicios de orientación profesional universitarios indican que su financiación mayoritaria es con fondos provenientes de la propia universidad. La financiación externa proviene, principalmente, de las propias Comunidades Autónomas (a través del Servicio público de empleo, programas, etc.) y de las empresas privadas (por la facturación de servicios prestados).
- En relación con las actividades que desarrollan estos servicios, los datos muestran que el 93,3% trabaja en la línea de orientación e información, el 86,7% gestionan las prácticas académicas, el 71,1% cuentan con una bolsa de empleo o agencia de colocación, el 71,1% promueve actividades de formación, el 53,3% trabaja en la línea del emprendedurismo y el 57,8% cuentan con un observatorio ocupacional. Además, un 28,9% señalan realizar otro tipo de actividades no indicadas anteriormente. Por tanto el mapa de actividades que señalan realizar encajaría con el mapa de actividades expuesto en ANECA (2007), e incluso sería más amplio.

FIGURA 1. Líneas de trabajo / Titularidad universidades



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Las conclusiones observadas a lo largo del trabajo son:

En relación con la empleabilidad

Concluimos que es un constructo complejo, dinámico y vinculado a factores internos y externos al individuo, que hacen que la empleabilidad deba ser considerada como responsabilidad compartida entre individuos, gobiernos, organizaciones e instituciones educativas. La proposición mayoritariamente aceptada por los autores es que la empleabilidad se apoya en una serie de atributos que incluyen tanto conocimientos y habilidades, como atributos en la gestión de la carrera y búsqueda de empleo. Aunque también deben tenerse en cuenta una serie de dimensiones o factores (tanto internos, como externos al individuo) que influyen en la empleabilidad.

Puesto que existen múltiples factores que influyen sobre la empleabilidad, consideramos que ésta debe ser entendida como una responsabilidad compartida por parte del individuo, los gobiernos, las organizaciones y las instituciones educativas.

Es cierto que la empleabilidad no es responsabilidad única de la universidad, sin embargo, y teniendo en cuenta las anteriores dimensiones y coincidiendo con la opinión de Vieira (2009), consideramos que la universidad puede incidir en la empleabilidad de sus graduados reflexionando sobre una oferta formativa que dé respuesta a las necesidades de la nueva sociedad, de un mercado laboral flexible y que cambia con rapidez. Coincidiendo con los autores (Ayast, 2010; Mora, 2008; 2011; Teichler, 2008; Vieira, 2009; entre otros) en que dicha formación tenga relevancia profesional. Además, también puede optimizar la empleabilidad de sus graduados apoyando, informando y orientando a sus estudiantes en su transición e inserción en el mercado laboral (Lantarón, 2012; Santana Vega, 2010).

En relación con los planes de estudio

Las memorias y la documentación analizada revelan que las actuaciones emprendidas por las universidades se han adecuado a los criterios establecidos en el proceso de verificación, se ha buscado un mejor ajuste a las nuevas exigencias del mercado laboral añadiendo nuevas competencias, y se ha mejorado la colaboración universidad-mercado laboral mediante la colaboración con agentes externos (empleadores, asociaciones profesionales, etc.).

Podemos concluir, por tanto, que las universidades, en el diseño de los nuevos planes de estudio han intentado optimizar la empleabilidad de los universitarios, considerando en su formación competencias y capacidades más ajustadas a las demandadas por los empleadores.

Sin embargo, teniendo en cuenta que la revisión realizada ha contado con la limitación de acceder a un número limitado de memorias y revisar fundamentalmente documentos previos y utilizados en la elaboración de los planes, y el hecho de que éstos se han puesto en marcha en el curso 2008/09, consideramos será necesario conocer los datos que aporten los estudios sobre los egresados de estas promociones y su inserción laboral, para conocer cuál es el ajuste real de dichas titulaciones a las demandas del mercado laboral, siendo esta una perspectiva interesante en futuros estudios.

En relación con los servicios de orientación profesional

Si bien la universidad puede y debe incidir en un aspecto clave en la empleabilidad como es la definición, formación y evaluación de las competencias que los estudiantes deben adquirir en un título, también puede optimizar la empleabilidad de sus estudiantes y titulados dándoles el apoyo, la información y la orientación necesaria para realizar un adecuado proceso de transición desde la vida académica al ámbito laboral.

La conclusión derivada de nuestro trabajo es que las universidades españolas no han descuidado esta labor, ofertando servicios de orientación profesional a sus estudiantes desde los que se promueven diferentes actividades que promueven la empleabilidad de los estudiantes.

Consideramos que en estos tiempos de crisis económica y dificultades de acceso al mercado laboral por parte de los jóvenes, los servicios de orientación juegan un papel fundamental como herramienta para facilitar esta transición. Además, la oferta de servicios de orientación a los estudiantes es considerada un indicador de calidad de las propias instituciones, por tanto resultará de interés conocer cómo ésta se ajusta a las necesidades y expectativas de sus usuarios: los estudiantes.

Tras lo expuesto anteriormente, la conclusión es que no se debe bajar la guardia, pues, como señala Uceda (2011), en este momento de crisis y desempleo se hace aún más necesario incorporar la empleabilidad como línea estratégica en todas las actividades universitarias.

Referencias bibliográficas

- Aneca (2007). *Mapa de actividades de empleo realizadas por las universidades*. Madrid: Aneca.
- Aneca (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid: ANECA.
- Aneca (2010). *Informe sobre el estado de la evaluación externa de la calidad en las universidades españolas*. Madrid: ANECA.
- Ayast, J.C. (2010). *Estrategias de la Universidad Politécnica de Valencia para la empleabilidad de sus titulados en el marco de las relaciones Universidad-Empresa*. Tesis doctoral. Valencia: UPV.
- Ball, M.J. (2009). Learning, labor and employability. *Studies in the Education of Adults*, 41(1), 39-52.
- Brown, P. y Hesketh, A. (2004). *The mismanagement of talent: employability and jobs in the knowledge economy*.
- Brown, P., Hesketh, A. y Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16, 107-126.
- Caballero, G., Vázquez, X.H. y Quintás, M. (2009). ¿Qué influencia tienen los stakeholders de la universidad española en la empleabilidad de sus alumnos? *Cuadernos de Economía y Dirección de empresa*, (38), 37-64.

- Cajide, J., Porto, A.M., Exposito, A., Mosteiro, M.J., Abedal, C., Barreiro, F. y Zamora, E. (2004). Transición al empleo y competencias de empleabilidad de los graduados universitarios. En J. Cajide (Coord.) *Calidad universitaria y empleo*. Madrid: Dykinson.
- Campos Ríos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, VIII(023), 101-111.
- Cardenal de la Nuez, M. E. (2006). La universidad como dispositivo de colocación social. Movilidad y reproducción en la era de la precariedad laboral. *Revista de Educación*, (341), 281-289.
- Cáritas (1999). *Cómo desarrollar la empleabilidad*. Madrid: Cáritas.
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258-284.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2006). *Cumplir la Agenda de modernización para las universidades: Educación, investigación e innovación*. COM(2006)208 final. Bruselas: Comisión Europea.
- Coutinho, M.; Dam, U.C. y Blustein, D. (2008). The psychology of working and globalization: a new perspective for a new era. *Journal Educational Vocational Guidance*, 8, 5-18.
- Dacre Pool, L. y Swell, P. (2007). *The key to employability: developing a practical model of graduate employability*. Preston: Universidad de Lancashire.
- De Miguel, M. (Dir.) (2004). *Adaptación de los planes de estudio al proceso de convergencia europeo*. Madrid: Programa de Estudios y Análisis. MEC.
- Do Ceu Teveira, M. y Rodríguez Moreno, M.L. (2010). La gestión personal de la carrera y el papel de la orientación profesional. Teoría, práctica y aportaciones empíricas. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 335-345.
- Ferrer-Sama, P. (2008). *Guidance and Counselling in Higher Education: National Report for Spain*. Estudio realizado dentro del trabajo *Guidance and Counselling in Higher Education in European Union*. Member States, realizado por FEDORA.
- Fugate, M., Kinicki, A.J., y Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, (65), 14-38.
- Fundipe (1999). *Informe sobre empleabilidad*. Accesible en la web a través del enlace: http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf
- Gamboa, J.P., Gracia, F.J., Ripoll, P., y Peiró, J.M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Documento de trabajo nº 1 del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE).
- García, J.V. y Pérez, M.C. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, nº 46/9. Formato digital.
- García Manjón, J.V. (Coord.) (2009). Hacia el Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 9 (46), formato digital.
- Grañeras, M. y Parras, A. (Coords.) (2008) *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Madrid: CIDE.
- Harvey, L. (1999). Employability: Developing the relationship between Higher Education and employment. Presentation at the *European Association of Institutional Research Forum*. Suecia.

- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.
- Hernández Pina, F. (Coord.) (2001). La calidad de la enseñanza y el aprendizaje en Educación Superior. *Revista de Investigación Educativa*, 19 (2), monográfico.
- Hillage, J. y Pollard, E. (1999). *Employability: developing a framework for policy analysis*. London: Department for Education and Employment.
- Jiménez Vivas, A. (2009a). Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios. Directrices para el análisis. *Educación*, (44), 47-58.
- Jiménez Vivas, A. (2009b). Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*, nº 50/1, formato digital.
- Kholer, J. (2004). The Bologna Process and employability: the impact of employability on curricular development. Conferencia presentada en el Seminario *La empleabilidad y su vinculación con los objetivos del Proceso de Bolonia*, celebrado en Slovenia en octubre de 2004.
- Knight, P. y Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in Higher Education*. London: Routledge Falmer.
- Lantarón, B.S. (2012). *Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad*. Tesis doctoral. León: Universidad de León.
- Lees, D. (2002). *Graduate employability-Literature review*. Exeter: University of Exeter.
- Martín del Peso, M; Rabadán, A.B. y Hernández, J. (2013). Desajustes entre formación y empleo en el ámbito de las enseñanzas técnicas universitarias: la visión de los empleadores de la Comunidad de Madrid. *Revista de Educación*, (360), 244-267.
- Martínez Gómez, F. (2009). La formación universitaria versus las necesidades empresariales en el marco del EEES. *La Cuestión Universitaria*, 5, 181-191.
- Martínez González, J. A. (2011). *La empleabilidad como una competencia personal y una responsabilidad social. Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Accesible en la web: <http://www.eumed.net/rev/cccs/15/jamg.html>
- McGrath, S. (2007). *What is employability? UNESCO Centre for comparative Education Research*. Accesible en la web a través del siguiente enlace: <http://www.nottinghamenterprise.com/educationresearchprojects/documents/educationalpartnershipsafrika/rpg2009epamcgrath1.pdf>
- McQuaid, R. y Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.
- Mora, J.G. (2008). *Las competencias de los graduados: implicaciones para la reforma curricular*. Ponencia presentada en el Taller sobre la empleabilidad en la formación universitaria, organizado por la Dirección General de Universidades y la Universidad de León en León en enero de 2008.
- Mora, J.G. (2011). *Las competencias relacionadas con la empleabilidad*. Ponencia en el Seminario Bienal de Educación Superior y Empleabilidad, celebrado en Madrid en 2011, Cátedra Unesco de Gestión y Política Universitaria.
- Nauta, A.; Van Vianen, A.; Van der Heijden, B.; Van Dam, K. y Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233-251.
- OIT (2000). *Formación y desarrollo de los recursos humanos: orientación y formación profesional*. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo. 88ª reunión. Ginebra: OIT.

- OIT (2004). *Recomendación 195 de la OIT*, aprobada en junio de 2004 sobre el desarrollo de los recursos humanos. Ginebra: OIT:
- Ortoll, E. (Coord.) (2008). *Análisis de los procedimientos de interacción entorno-universidad en el proceso de adaptación e implementación de las titulaciones oficiales del EEES*. Madrid: Programa de Estudios y Análisis, MEC.
- Pallisera, M.; Fullana, J.; Planas, A. y Del Valle, A. (2010). La adaptación al espacio europeo de educación superior en España. Los cambios/retos que implica la enseñanza basada en competencias y orientaciones para responder a ellos. *Revista Iberoamericana de Educación*, nº52/4, formato digital.
- Pastor, M.S.; Simón, L.; García, L. y Tovar, E. (2004). *Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el marco del proceso de convergencia europea de educación superior*. Madrid: Programa de Estudios y Análisis, MEC.
- Rodríguez Espinar, S.; Prades, A.; Bernáldez, L. y Sánchez, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación*, (351), 107-137.
- Rodríguez Mora, H. (2010). *El liderazgo transformacional como antecedente de la empleabilidad: su influencia en el rendimiento individual*. Tesis doctoral. Valencia: Universidad de Valencia.
- Rothwell, A. y Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36 (1), 23-41.
- Salmerón, H. (2001). Los servicios de orientación en la universidad. Procesos de creación y desarrollo. *Revista Ágora Digital*, 2, formato digital.
- Sánchez García, M. F. (1998). Las funciones y necesidades de orientación en la universidad: un estudio comparativo sobre las opiniones de los universitarios y profesionales. *REOP* 9 (15), 87-107.
- Sánchez, M.F. y Guillamón, J.R. (Coords.) (2008). Situación actual de los servicios de orientación universitaria: estudio descriptivo. *Revista de educación*, (341), 329-352.
- Sánchez Pozo, A. (2008). Elementos clave en el diseño de módulos y titulaciones EEES. *Revista de Investigación en Educación*, (5), 41-48.
- Sanders, J. y De Grip, A. (2004). Training, Task and Flexibility and Low-Skilled worker's employability. *International Journal of Manpower*, 25, forthcoming.
- Santana Vega, L. (2010). Presentación: La transición a la vida activa. *Revista de Educación*, (351), 15-21.
- Simón, L. (Coord.) (2006). *Estudio sobre los servicios de prácticas y empleo (SPE) de las universidades de la Comunidad de Madrid*. Madrid: Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid.
- Suárez Arroyo, B. (Coord.) (2003). *Adecuación del sistema universitario español al espacio europeo de educación superior*. Madrid: Programa de Estudios y Análisis. MEC.
- Teichler, U. (2004). *Changes in the relationships between Higher Education and the world of work on the way towards the EHEA*. Speech at the EUA Conference University and Society Engaging Stakeholders. Marseille, April 2004.
- Teichler, U. (2008). *Employability and the curriculum*. Presentación realizada en el Taller sobre empleabilidad en la formación universitaria, organizado por la Dirección General de Universidades y la Universidad de León, en León, en enero de 2008.
- Toledo, F. y Michavilla, F. (Eds.) (2009). *Empleo y nuevas titulaciones en Europa*. Madrid: Tecnos.

- Uceda, J. (2011). *Educación Superior y Empleabilidad*. Presentación en el Seminario bienal Cátedra Unesco de Gestión y Política universitaria, celebrado en Madrid en 2011.
- Valcárcel, M. (2006). *Reflexión sobre el proceso de transición hacia el EEES en las universidades españolas*. Madrid: Programa de Estudios y Análisis, MEC.
- Van der Heijde, C. y Van der Heijden, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- Vidal, J., Díaz, G. y Vieira, M.J. (2001). *La oferta de servicios de orientación en las universidades españolas: innovación y ajuste a las necesidades de la comunidad universitaria*. Madrid: MECD.
- Vieira, M. J. (Dir.) (2008). *Herramientas para la utilización de los estudios de egresados en el diseño de los nuevos planes de estudio*. Madrid: Programa de Estudios y Análisis, MEC.
- Vieira, M.J. (Dir.) (2009). *El análisis de la demanda formativa del mercado laboral en el diseño de los nuevos planes de estudio*. Madrid: Programa de Estudios y Análisis, MEC.
- Vukasovic, M. (2004). *Employability in the context of the Bologna Process*. Final Report of the Seminar of Employability and its links to the objectives of the Bologna Process, organized by EUA, ESIB and the Ministry of Education, Science and Sport of The Republic of Slovenia, celebrated in October of 2004 in Bled, Slovenia.
- Wernet, P.; Baukens, M.; Bollèrot, P.; Pineschi-Gapègne, M. y Vallwei, U. (Ed.) (2001). *Employability from theory to practice*. New Jersey: ISSA.
- York, M. (2004). *Employability in Higher Education: what it is-what it is not*. ESECT.
- Yorke, M. (2006). *Learning and employability. Employability in Higher Education: what it is-what it is not*. York: Higher Education Academy.

Anexos

Anexo I: Oferta de servicios de orientación profesional en las universidades españolas

SERVICIOS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL UNIVERSITARIOS	
Andalucía	
Almería	Servicio Universitario de Empleo
Cádiz	Unidad Dirección General de Empleo
Córdoba	Servicio de Empleo
Granada	Centro de Promoción de Empleo y Prácticas
Huelva	Servicio de Orientación, Información, Prácticas, Empleo y Autoempleo
Internacional de Andalucía	Universidad especial
Jaén	Unidad de Empleo
Málaga	Vicerrectorado de Relaciones Universidad-Empresa
Pablo de Olavide	Fundación Universidad- Sociedad
Sevilla	Unidad de Orientación e Inserción Profesional
Aragón	
San Jorge	Servicio de Orientación Profesional y Empleo
Zaragoza	Universa
Asturias	
Oviedo	Prácticas y Empleo
Baleares	
Illes Balears	Departamento de Orientación e Inserción Profesional
C. Valencià	
Alicante	Gabinete de Iniciativas para el Empleo
Cardenal Herrera-CEU	Servicio de Información, Prácticas y Empleo
Católica San Vicente Martir	Bolsa de empleo
Internacional de Valencia	Enseñanza On-line. No enlace a servicio
Jaume I de Castellón	Oficina de Inserción Profesional
Miguel Hernández de Elche	Observatorio Ocupacional
Politécnica de Valencia	Servicio Integrado de Empleo
València- Estudi General	Observatori d'Inserció Professional i Assessorament Laboral
Canarias	
Europea de Canarias	Pendiente dirección de la sede
La Laguna	Fundación Empresa Universidad de La Laguna
Las Palmas de Gran Canarias	Servicio de Orientación Laboral
Cantabria	
Cantabria	Centro de Orientación e Información de Empleo
Internacional Menéndez Pelayo	Universidad especial
Castilla- La Mancha	
Castilla-La Mancha	Centro de Información y Promoción del Empleo
Castilla y León	
Burgos	Unidad de Empleo
Católica Santa Teresa de Ávila	Servicio on-line para alumnos
Europea Miguel de Cervantes	Centro de Orientación, Información y Empleo
I.E. Universidad	No se encuentra enlace de servicio. Se gestionan prácticas e intercambios
León	Centro de Orientación e Información del Empleo
Pontificia de Salamanca	No se encuentra un enlace para este tipo de servicios
Salamanca	Servicio de Inserción Profesional, Prácticas y

SERVICIOS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL UNIVERSITARIOS	
Valladolid	Empleo Centro de Orientación e Información al Estudiante -Fundación General Universidad de Valladolid
Catalunya	
Abat Oliba CEU Autónoma de Barcelona Barcelona	Servicio de Prácticas y Empleo Treball Campus Serveis d'inserció i orientació laboral No se encuentra un enlace para este tipo de servicios
Girona Internacional de Catalunya	Bolsa de Treball i Pràctiques Servei d'Informació i Atenció Universitària: Borsa de Treball
Lleida	Enseñanza On-line. No enlace a servicio No se encuentra un enlace para este tipo de servicios
Oberta de Catalunya	Oficina d'inserció laboral No se encuentra un enlace para este tipo de servicios
Politécnica de Catalunya Pompeu Fabra	Centro de Atención al Estudiante: Bolsa de Empleo Servei d'Inserció Laboral
Ramon Llull	
Rovira i Virgili Vic	
Extremadura	
Extremadura	Oficina de Orientación Laboral
Galicia	
A Coruña	Servizo de Apoio ao Emprendemento e ao Emprego aos Universitarios
Santiago de Compostela	Servicios de Apoyo al Emprendimiento y el Empleo
Vigo	Oficina de Orientación ao Emprego
La Rioja	
Internacional de La Rioja	Enseñanza On-line. No enlace a servicio.
La Rioja	Oficina de Orientación Profesional y Empleo y Fundación Empresa
Madrid	
Alcalá	Servicio de Promoción, Orientación profesional y Relaciones internacionales
Alfonso X El Sabio	Gabinete de Apoyo a la Orientación Profesional y Ayuda al Empleo
Antonio de Nebrija Autónoma de Madrid	Cento de Asesoramiento Profesional Centro de Orientación e Información de Empleo Centro de Orientación Profesional y
Camilo José Cela	Emprendizaje Servicio de Orientación y Planificación
Carlos III de Madrid	Profesional
Complutense de Madrid	Centro de Orientación e Información de Empleo
Europea de Madrid	Gabinete de Orientación para el Empleo
Francisco de Vitoria	Departamento de Orientación e Información de Empleo
Nacional de Educación a Distancia (UNED)	Centro de Orientación, Información y Empleo
Politécnica de Madrid	Orientación e Información de Empleo
Pontificia de Comillas	Oficina de Prácticas y Empleo Centro de Orientación e Información para el Empleo
Rey Juan Carlos	Empleo
San Pablo-CEU	Centro de Orientación e Información de Empleo
Tecnológica y Empresas	Universidad de reciente creación. No enlace

SERVICIOS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL UNIVERSITARIOS	
U. a Distancia de Madrid (UDIMA)	servicio Enseñanza On-line. No enlace a servicio
Murcia	
Católica San Antonio Murcia	Servicio de Orientación e Información Laboral Centro de Orientación e Información de Empleo Centro de Orientación e Información al Estudiante
Politécnica de Cartagena	
Navarra	
Navarra Pública de Navarra	Servicio de Prácticas y Empleo Área de Empleo y Prácticas
País Vasco	
Deusto	DeustuLan
Mondragón	Bolsa de trabajo en cada Facultad
País Vasco	Centro de Empleo

Fecha de entrada: 9 de Julio de 2013
Fecha de revisión: 11 de Julio de 2013
Fecha de aceptación: 1 de Diciembre de 2013