

LAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA: ¿CÓMO SON LOS CENTROS UNIVERSITARIOS MÁS INVOLUCRADOS?

Gloria Caballero Fernández
Pilar Piñeiro García
Adela García-Pintos Escuder
Universidad de Vigo

RESUMEN

Las exigencias de una mayor empleabilidad de los alumnos de la universidad española por parte de los empresarios, llevan a los centros universitarios a un esfuerzo de mejora en las competencias, los conocimientos y las habilidades de los alumnos. La realización de prácticas en empresas es una de las actuaciones que mejora la empleabilidad de los alumnos debido a su experiencia en las empresas y a los conocimientos adquiridos. Este trabajo analiza la realización de prácticas en empresas en los centros universitarios españoles. En particular, aborda qué variables influyen en la mayor o menor involucración de los centros universitarios españoles en el desarrollo de prácticas (prácticum, prácticas en el extranjero, prácticas al finalizar los estudios, prácticas en empresas de graduados). Estas variables incluyen el ámbito científico del centro, el nivel de estudios impartidos en el centro (facultad o escuela), el tipo de universidad (pública o privada), el número de titulaciones que imparte el centro, el dinamismo empresarial de la comunidad autónoma a la que pertenece cada centro, la antigüedad, el número de alumnos, etc.. Para este análisis utilizamos una muestra de 230 centros universitarios españoles, requiriendo la opinión del director/decano de cada centro.

Palabras claves: prácticas, empleabilidad, universidad española.

1. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la principal motivación que lleva a los alumnos a acudir a las aulas universitarias es la mejora de la perspectiva laboral. Pero, ¿cuál es la causa actual de que tarden en encontrar trabajo y por qué son malas las condiciones en que se incorporan al mundo laboral? La respuesta desde la perspectiva social señala a la universidad como uno de los principales responsables. Esta demanda nos lleva a reflexionar en la contribución de la universidad desde su llegada hasta que deciden buscar trabajo: la aportación de los conocimientos, habilidades y atributos personales que les den la capacidad para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida, es decir, que mejoren su empleabilidad.

Una de las formas de mejorar la empleabilidad de los alumnos es proporcionarles conocimientos del mundo empresarial al que se van a incorporar una vez graduados. Esta perspectiva del mundo laboral ofrece su lado más cercano a través de las prácticas en las empresas (Harvey *et al.*, 1997; Ibarra, 2003; Mason *et al.*, 2003; Crebert *et al.*, 2004). Afortunadamente, se están dando pasos importantes en los últimos años en el campo de las prácticas en empresas, pero aún queda camino por andar si nos comparamos con otros países con más tradición en éstas.

Así el objetivo de este trabajo es caracterizar los centros universitarios españoles que ofrecen prácticas en empresas a sus alumnos, para de este modo poder concluir como son aquellos que están más implicados. Para ello nuestro trabajo se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, revisamos los resultados de los trabajos más relevantes sobre las valoraciones de las prácticas en empresas por los graduados. En segundo lugar, y como objetivo del trabajo, realizamos un estudio descriptivo analizando qué variables influyen en la mayor o menor involucración de los centros universitarios españoles en el desarrollo de prácticas. Para

este análisis utilizamos una muestra de 230 centros universitarios españoles, requiriendo la opinión del director/decano de cada uno de ellos. Por último, concluimos resaltando los principales resultados y delineando las principales lecciones que estos resultados parecen sugerir para la universidad española.

2. LAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA

La necesidad de mejorar la formación de los graduados españoles se refleja en la baja valoración que tienen los empleadores (5,5 sobre 10) sobre la preparación de los egresados universitarios al empezar a trabajar (ANECA, 2004). Esta baja valoración se puede deber a dos motivos (Tejada, 2005): el primero, que la oferta formativa esté desconectada de las necesidades sociales; y, el segundo, que el desarrollo de la formación se apoye más en la teoría que en la práctica. Inclutados por este segundo motivo, una de las características que aprecian los empleadores en la preparación de los graduados cuando se incorporan al mundo laboral es la experiencia laboral llevada a cabo.

Pero si analizamos la valoración de los graduados españoles sobre la oferta de prácticas en empresas durante su estancia en la universidad y el énfasis recibido para motivar la realización de éstas, los resultados son poco positivos y muy mejorables, lo que nos obliga a reflexionar sobre la necesidad de mejorar la situación de las prácticas en empresas en España.

Esta información procede de las encuestas realizadas dentro del Proyecto CHEERS (Career after High Education: a European Research Study), llevado a cabo en el año 1999 a 40.000 graduados en el curso 1994-1995 de 11 países europeos, y del Proyecto REFLEX (The Flexible Professional in de Knowledge Society), considerado como continuador del anterior y realizado entre septiembre de 2005 y junio de 2006 a más de 40.000 licenciados en el curso 1999-2000 de 13 países europeos.

Así, la encuesta CHEERS revela que los graduados españoles valoran tan sólo con 1,9 sobre 10 *las oportunidades en la universidad para realizar prácticas en empresas*, mientras que la media europea es de un 3,5. Además también valoran en un 1,9 sobre 10 el *énfasis que se hizo en la universidad en la adquisición directa de experiencia laboral*, mientras la media europea es de un 3,1 (Mora, 2002).

Por su parte, los datos de la encuesta REFLEX (ANECA, 2008) muestran que los graduados españoles valoran el *énfasis realizado en su carrera a la realización de prácticas en empresas, instituciones o similares* en un 2,3 sobre un máximo de 5 (frente a un 2,7 de media europea). En segundo lugar, el porcentaje de graduados que *realizó alguna práctica como parte de su carrera* es del 56% frente a un 53% de media en Europa. Sin embargo, en países como Alemania, Países Bajos o Finlandia superan el 80% de los alumnos realizan prácticas como parte de sus estudios universitarios (tabla 1).

Tabla 1. Resultados encuesta REFLEX sobre prácticas

Italia	Francia	Austria	Alemania	Países Bajos	Reino Unido	Finlandia	Noruega	Rep. Checa	Suiza	Bélgica	Estonia	España	Total
<i>Valoración del énfasis en la carrera en las prácticas en empresas, instituciones o similares (medias, entre 1 y 5)</i>													
2.1	2.8	2.9	3.3	3.6	2.3	3.2	2.5	2.3	2.6	2.7	2.7	2.3	2.7
<i>% de alumnos que realizó prácticas en empresas, instituciones o similares como parte de la carrera</i>													
24	74	51	82	87	36	81	53	35	44	64	72	56	53

Fuente: ANECA (2008).

A la luz de las valoraciones de los graduados de España y al comparar los resultados con los de los demás países europeos, podemos sintetizar el camino recorrido por la universidad española como positivo pero pendiente de mejora. Con este trabajo pretendemos dar una visión complementaria a la de los graduados sobre las prácticas en empresas de la mano de los responsables de los propios centros universitarios. Para ello, caracterizamos los centros universitarios españoles, abordando qué variables influyen en la mayor o menor involucración de éstos en el desarrollo de prácticas (prácticum, prácticas en el extranjero, prácticas al finalizar los estudios, prácticas en empresas de graduados).

3. DATOS Y VARIABLES

La población objeto de estudio se compone de todos los centros que de acuerdo con el Ministerio de Educación y Ciencia forman el sistema universitario español: 933 centros. A todos ellos se les envió un cuestionario dirigido al director o decano del mismo. Decidieron colaborar con nosotros 230 centros, lo que supone una tasa de respuesta del 24,65%. Podemos confirmar así con un nivel de confianza del 95% que el margen de error cometido puede alcanzar el 5,61% (tabla 2).

El estudio cuenta con 11 variables. De acuerdo con el procedimiento de medición pueden ser clasificadas en dos grupos: el primero se compone de aquellas que analizan el desarrollo de prácticas en empresas que el encuestado afirma cumplir o no en su centro universitario. Son las cuatro siguientes: el Prácticum, las prácticas voluntarias en el extranjero durante los estudios, las prácticas al finalizar los estudios, y las prácticas con empresas de graduados del centro.

Tabla 2. Ficha técnica de la investigación

Población	933 centros universitarios
Ámbito geográfico	España
Instrumento utilizado para la recogida de datos	Encuesta vía e-mail, postal y fax con seguimiento telefónico
Encuestado	Director/Decano del centro universitario
Fecha de trabajo de campo	Julio 2004/Noviembre 2004
Tasa de respuesta	24,65%
Error muestral	5,61%
Nivel de confianza	95%

El segundo agrupa aquellas variables que pueden influir en la involucración de los centros universitarios españoles en el desarrollo de estas prácticas. Para obtener la información de estas variables hemos acudido a la Web del Ministerio de Educación y Ciencia y a la de cada centro. Así, las variables que incluimos son las siguientes: (1) el ámbito científico del centro de acuerdo con los cinco que propone el MEC (Humanidades, Ciencias Experimentales, Ciencias Sociales, Enseñanzas Técnicas y Ciencias de la Salud); (2) el nivel de estudios impartidos en el centro (facultad o escuela); (3) el tipo de universidad al que pertenece el centro (pública o privada); (4) el número de titulaciones que se imparten en el mismo; (5) el dinamismo empresarial de la comunidad autónoma a la que pertenece el centro; (6) la antigüedad del mismo; y, (7) el número de alumnos.

4. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Presentamos a continuación un primer análisis descriptivo mostrando los resultados generales del desarrollo de prácticas en los centros universitarios de acuerdo con las cuatro tipologías que analizamos: Prácticum, prácticas en extranjero, prácticas para graduados, y prácticas en empresas de graduados (tabla 3).

Los resultados reflejan una involucración media de los centros en las prácticas con empresas. Las prácticas que obtienen un mejor resultado son las orientadas a los graduados (63,5 por ciento) seguida de la del Prácticum (57,4 por ciento). Ello es razonable considerando que ambas son las prácticas más comunes cuando un centro decide ofrecer esta posibilidad a sus alumnos.

Tabla 3. Desarrollo de prácticas en los centros universitarios

	Prácticum		Prácticas en extranjero		Prácticas para graduados		Prácticas en empresas de graduados	
	Centros	%	Centros	%	Centros	%	Centros	%
No	98	42,6	116	50,4	84	36,5	127	55,2
Si	132	57,4	114	49,6	146	63,5	103	44,8
Total	230	100	230	100	230	100	230	100

Por su parte, observamos que las prácticas en el extranjero tienen una menor participación (49,6 por ciento), ya que supone un tipo de prácticas a desarrollar por el centro cuando las dos anteriores ya están en pie; si bien es verdad, que este tipo de prácticas tienen una menor demanda por motivos como el conocimiento del idioma y la necesidad de desplazamiento.

Y por último, respecto a las prácticas en empresas de graduados, aunque el nivel de participación es bajo (44 por ciento), no dejan de ser prácticas concretadas en las empresas de los alumnos que estudiaron en el centro. Este tipo de prácticas, aunque parece a primera vista algo cómodo, ofrecen una doble ventaja: por un lado, la facilidad y la confianza que suponen su acuerdo para el centro; y, por otro, lo que pueden aportar a los alumnos estos antiguos alumnos ya empresarios, primero por su experiencia y segundo porque saben los conocimientos que poseen los alumnos.

Una vez comentados los resultados en el desarrollo de las prácticas, vamos a analizarlos de forma más minuciosa de acuerdo con cada una de las variables que pensamos que de alguna manera pueden influir en el nivel de realización de las prácticas. La primera de ellas es la rama de actividad, ya que es probable que en los centros que ofrecen estudios que pertenecen a ramas de actividad más propensas a las relaciones con empresarios sea más probable que dispongan de algún tipo de prácticas para el alumnado.

Un ejemplo de ello lo vemos si observamos los resultados que arroja la tabla 4 respecto al tercer tipo de prácticas, las orientadas a los graduados. La realización de estas prácticas es mucho menor en la rama de Humanidades (41 por ciento) que en la Ciencias Sociales y Jurídicas (68 por ciento) así como en la de Enseñanzas Técnicas (86 por ciento). Este resultado puede ser debido a que las titulaciones que pertenecen a la rama de Humanidades son menos propensas a las relaciones con empresas mediante este tipo de actividades.

Respecto al Prácticum se realiza mayoritariamente en dos de las cinco ramas: Ciencias de la Salud (81 por ciento) y Ciencias Sociales y Jurídicas (68 por ciento), ambas, y principalmente la primera de ellas, con estudios en los que se hace necesaria la experiencia profesional para poder encontrar un trabajo al finalizar los estudios. Estas dos ramas de actividad, junto con la de Enseñanzas Técnicas, responden de nuevo a las que poseen una mayor participación en las prácticas en el extranjero.

La última de las modalidades de prácticas que analizamos, las acordadas en empresas de graduados, ofrece unos resultados similares a los de las prácticas para graduados pero en menor porcentaje en todos los ámbitos científicos. Ello es razonable debido a la similitud entre ambas.

Tabla 4. Desarrollo de prácticas según la rama de actividad del centro

	Humanidades	Ciencias Experimentales	Ciencias Sociales y Jurídicas	Enseñanzas Técnicas	Ciencias de la Salud
Prácticum (%)					
No	73	67	32	61	19
Si	27	33	68	39	81
Prácticas en extranjero (%)					
No	68	62	51	43	35
Si	32	38	49	57	65
Prácticas para graduados (%)					
No	59	50	32	14	51
Si	41	50	68	86	49
Prácticas en empresas de graduados (%)					
No	63	66	52	41	67
Si	37	34	48	59	33

A continuación analizamos los resultados de la participación en las prácticas con respecto a la segunda variable que pensamos que puede influir: el nivel de estudios impartidos por el centro, y por tanto, si el centro que ofrece las prácticas es una facultad o una escuela. La tabla 5 muestra que de un modo generalizado las escuelas universitarias se preocupan más por las prácticas que las facultades. El caso más significativo es el de las prácticas para graduados, en el que las facultades participan el 57 por ciento de ellas, mientras que las escuelas lo hacen en un 75 por ciento. También debemos matizar que en el caso del Prácticum el resultado es casi similar (un 59 por ciento de las facultades y un 56 por ciento de las escuelas). Una de las razones de esta mayor participación de las escuelas respecto a las facultades puede estar en que el menor número de alumnos y la mayor orientación hacia la docencia que tienen las escuelas favorece la involucración en este tipo de actividades, al igual que en otras que pretenden un mayor seguimiento y una mejor orientación de los alumnos de cara a su entrada en el mercado laboral.

La tercera de las variables que analizamos respecto a las prácticas es el tipo de universidad al que pertenece el centro, y por tanto, si es pública o privada. Los resultados de la tabla 6 revelan para los cuatro tipos de prácticas que es mayor el porcentaje de los centros que pertenecen a universidades privadas que el de los que pertenecen a universidades públicas. Además el porcentaje de participación de las privadas es alto, llegando a un 90 por ciento en la tercera de ellas, las prácticas para graduados y un 80 por ciento en las prácticas en el extranjero.

Este resultado ya es conocido como una de las ventajas de la universidad privada frente a la pública. Así, la universidad privada, apoyada en su naturaleza prioritariamente docente, suele mostrar un menor número de alumnos por aula con una orientación más personalizada y un mayor contacto de éstos con el mundo empresarial. De modo que las prácticas en empresas se presentan como una oportunidad para el alumno de continuar en las empresas y, por tanto, el comienzo asegurado de un empleo.

Para analizar el resto de variables que influyen en el desarrollo de las prácticas vamos a efectuar una correlación entre éstas y la realización de las prácticas propuestas. El motivo es el carácter cuantitativo de estas variables.

La primera de ellas es el número de titulaciones, de modo que aquellos centros que tengan un mayor número de titulaciones se correspondan con los que ofrezcan prácticas en empresas a sus alumnos. Los resultados de la tabla 7 muestran que no existe ninguna relación, y por tanto, el que un centro ofrezca más titulaciones no le lleva a implicarse más en las

Tabla 5. Desarrollo de prácticas según el nivel de estudios del centro

	Facultad	Escuela
Prácticum (%)		
No	41	44
Si	59	56
Prácticas en extranjero (%)		
No	55	43
Si	45	57
Prácticas para graduados (%)		
No	43	25
Si	57	75
Prácticas en empresas de graduados (%)		
No	59	48
Si	41	52

Tabla 6. Desarrollo de prácticas según el tipo de universidad

	Pública	Privada
Prácticum (%)		
No	43	30
Si	57	70
Prácticas en extranjero (%)		
No	53	20
Si	47	80
Prácticas para graduados (%)		
No	39	10
Si	61	90
Prácticas en empresas de graduados (%)		
No	58	25
Si	42	75

prácticas con empresas. El hecho de impartir un mayor número de titulaciones conlleva un mayor número de recursos, que pueden ser utilizados en otras iniciativas relacionadas con la mejora de la empleabilidad de los alumnos, como la organización de cursos de formación para alumnos, así como encuentros con empresarios y antiguos alumnos.

Tabla 7. Correlaciones entre el desarrollo de prácticas y el número de titulaciones

	Prácticum	Prácticas en extranjero	Prácticas para graduados	Prácticas en empresas de graduados
<i>Coefficientes Rho de Spearman</i>				
Nº de titulaciones	0,056	0,018	0,050	0,082

* La correlación es significativa al nivel 0,1 (bilateral); ** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral); *** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Otra variable que pensamos que puede estar relacionada con la realización de prácticas es la antigüedad del centro. Cabe pensar que cuantos más años tenga el centro es más probable que se involucre en más actividades que mejoren la empleabilidad de sus alumnos, y entre ellas, las prácticas en empresas. La tabla 8 confirma esta relación en dos de las cuatro prácticas: prácticas para graduados y en empresas de graduados. De este modo, cuanto más antiguo es un centro es más probable que ofrezca prácticas en empresas a sus graduados y también que tenga acuerdos con los graduados que tienen empresas para realizar los actuales alumnos prácticas en ellas. Es indudable que el tiempo ofrece una mayor experiencia y una mayor posibilidad de contacto y acuerdos con empresas.

Tabla 8. Correlaciones entre el desarrollo de prácticas y la antigüedad del centro

	Prácticum	Prácticas en extranjero	Prácticas para graduados	Prácticas en empresas de graduados
<i>Coefficientes Rho de Spearman</i>				
Antigüedad	0,031	-0,020	0,120 (*)	0,110 (*)

* La correlación es significativa al nivel 0,1 (bilateral); ** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral); *** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El número de alumnos del centro es la siguiente variable de análisis. Cuestionamos ahora que a medida que un centro tiene más alumnos es probable que se involucre en actuaciones que mejoren la preparación de éstos. De nuevo, y observando la tabla 9, resultan significativas las prácticas para graduados y en empresas de graduados.

En el contexto actual en el que se encuentra la universidad española de un descenso del número de alumnos, es necesario que los alumnos antes de elegir el centro donde quieren cursar sus estudios consideren las actividades que éste les ofrece para prepararlos para el mundo laboral, principal objetivo de los alumnos.

Tabla 9. Correlaciones entre el desarrollo de prácticas y el número de alumnos

	Prácticum	Prácticas en extranjero	Prácticas para graduados	Prácticas en empresas de graduados
<i>Coefficientes Rho de Spearman</i>				
Número de alumnos	0,083	0,062	0,168(***)	0,138(**)

* La correlación es significativa al nivel 0,1 (bilateral); ** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral); *** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Por último, analizamos el dinamismo empresarial de la comunidad autónoma donde se encuentra el centro, ya que es probable que los centros de zonas donde el Producto Interior Bruto per Cápita es mayor se comprometan más con las prácticas en estas empresas. Es claro que el desarrollo industrial favorezca la involucración en las prácticas. Sin embargo, los resultados de la tabla 10 arrojan unos resultados que sólo confirman esta relación para el caso del Prácticum.

Tabla 10. Correlaciones entre el desarrollo de prácticas y el dinamismo empresarial

	Prácticum	Prácticas en extranjero	Prácticas para graduados	Prácticas en empresas de graduados
<i>Coefficientes Rho de Spearman</i>				
Dinamismo empresarial (PIB per. cápita)	0,144(**)	0,068	-0,004	0,051

* La correlación es significativa al nivel 0,1 (bilateral); ** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral); *** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

5. CONCLUSIONES

La encuesta CHEERS (*Career after Higher Education: a European Research Study*) revela que los titulados universitarios españoles son los que más tardan en encontrar trabajo en Europa. Así, el período medio en encontrar su primer empleo es de 11,6 meses, casi el doble de la media europea (6,1 meses). Ante esta situación algunos autores han concluido que la universidad española ha proporcionado una educación fundamentalmente teórica, probablemente con un nivel comparativamente alto a escala internacional, pero que ha dado muy poca importancia en los planes de estudios a la enseñanza de las destrezas y habilidades que facilitan el paso del conocimiento a la acción laboral (Mora, 2002; Fundación Universidad-Empresa, 2005). Ante este déficit es necesario integrar conocimientos experienciales y prácticas (Tejada, 2005) entre otras muchas más destrezas y habilidades que complementan a la enseñanza magistral. Los resultados de este trabajo reafirman los de los trabajos anteriores (Mora, 2002; ANECA, 2008) dejando ver que en el campo de las prácticas, como uno de los más importantes para acercar al alumno al mundo laboral, queda aún camino por recorrer para la universidad española.

Bajo este contexto, pensamos que es necesario potenciar las prácticas en empresas por dos motivos. El primero es el aumento de empleabilidad fruto de la experiencia. Los alumnos que realizan prácticas poseen un índice de inserción superior frente a los que no las han realizado, alcanzando, además, una mayor categoría laboral y mejores competencias y responsabilidades en su primer empleo (INE, 2000). Además, las prácticas en empresas, aparte de ser formación para el alumno, también suponen en muchos casos una oportunidad para que el empleador compruebe la formación, competencias y habilidades del alumno en el propio lugar del trabajo. El segundo motivo tiene que ver con el *feedback* que se puede compartir con los demás alumnos, como en algunas universidades estadounidenses, donde los alumnos durante su realización participan en reuniones de clase periódicas con los demás alumnos para reflexionar sobre sus experiencias (Departamento de Estado de EEUU, 2005).

Pero además, la experiencia de otros países sugiere que es necesario implantar fórmulas organizativas con los empleadores que fomenten la mayor participación de los centros en

las prácticas con empresas y que además lleven a otras actuaciones más informales de colaboración como las desarrolladas en algunas universidades de Reino Unido (Harvey *et al.*, 2002): la coordinación por empresarios de la elaboración y puesta en práctica de un proyecto de empresa elaborado por los alumnos (University of Newcastle); o la coordinación por parte del empresario de un proyecto en el que tras visitar en la universidad al estudiante y presentarle un problema real de su empresa, el alumno debe buscar soluciones tras analizar el mercado, realizar los cuestionarios necesarios y los estudios cualitativos, y proponer las soluciones elegidas en una exposición pública en la empresa (University of North London).

Para terminar, confiamos que la universidad española seguirá mejorando en su recorrido, tanto en la realización de prácticas como en la calidad de las mismas, esperando que los universitarios españoles se acerquen más al mundo laboral y, en particular, mejoren su empleabilidad. En definitiva, debemos seguir hacia delante, aprendiendo de los países donde el modelo de prácticas en empresas tiene una mayor tradición y está más avanzado.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANECA (2008). El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas Exigencias en la Educación Superior en Europa (Proyecto REFLEX), Informe para gestores educativos. Disponible en http://www.aneca.es/estudios/docs/informes_reflex_gestores.pdf, página visitada el 13 de febrero de 2008.
- CREBERT, G.; BATES, M.; BELL, B.; PATRICK, C.; CRAGNOLINI, V. (2004). "Developing Generic Skills at University, during Work Placement and in Employment: Graduates' Perceptions", *Higher Education Research and Development*, 23 (2), págs. 147-165.
- DEPARTAMENTO DE ESTADO DE EEUU (2005). "Educación en los Colegios y Universidades de Estados Unidos", *Ejournal USA, Sociedad y Valores Estadounidenses*, noviembre, 10 (2), págs. 1-59. Disponible en <http://usinfo.state.gov/pub/ejournalusa/spanish.html>, página visitada el 5 de marzo de 2007.
- FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA (2005). *Las Demandas Sociales y su Influencia en la Planificación de las Titulaciones en España en el Marco del Proceso de Convergencia Europea en Educación Superior*. Proyecto EAE2004-009: Programa de Estudios y Análisis de la Dirección General de Universidades del Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.
- HARVEY, L.; LOCKE, W.; MOREY, A. (2002): *Enhancing Employability, Recognizing Diversity*, London: Universities UK.
- HARVEY, L.; MOON, S.; GEALL, V.; BOWER, R. (1997). *Graduates' Work: Organisational Change and Students' Attributes*, Centre for Research into Quality, University of Central England, Birmingham.
- IBARRA, J. (2003). "La universidad necesaria", *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 5 (1), págs. 186-193.
- INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (2000). *Impacto de Políticas Activas de Empleo en los Universitarios*.
- MASON, G.; WILLIAMS, G.; CRANMER, S.; GUILLE, D. (2003). *How Much does Higher Education Enhance the Employability of Graduates?*, Higher Education Funding Council for England. Disponible en http://www.hefce.ac.uk/Pubs/RDreports/2003/rd13_03/, página visitada el 25 de octubre de 2006.
- MORA, J. G. (2002). "Formación, Empleo y Demandas Laborales: la Universidad Española en el Contexto Europeo". En F. Michavila y J. Martínez (Edit), *El carácter transversal en la educación universitaria*, Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria. UPM. Págs. 151-166.
- TEJADA, J. (2005). "El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo", *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 7 (2). Disponible en <http://redie.uabc.mx/vo7no2/contenido-tejada.html>, página visitada el 9 de marzo de 2008.