



La empleabilidad y su mejora como reto de las universidades europeas. Un estudio comparativo de estudiantes no tradicionales.

Employability and its improvement as challenge for European universities. A comparative study.

Rafael M. Hernández-Carrera, María T. Padilla-Carmona y José González-Montegudo.

Hernández Carrera, R. M., Padilla Carmona, M. T. y González Montegudo, J. (2020). La empleabilidad y su mejora como reto de las universidades europeas. Un estudio comparativo de estudiantes no tradicionales. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, 11(17), pp. 95-110.

RESUMEN

La empleabilidad de los estudiantes y graduados universitarios se ha convertido en un objetivo clave de las instituciones, los gobiernos y el sector privado, favorecido por el proceso de Bolonia. Sin embargo, se ha investigado poco sobre el acceso al mercado laboral de los graduados no tradicionales (aquellos procedentes de una etnia minoritaria, o con riesgo de exclusión social, migrantes, que compaginan trabajo y estudios, ser la primera generación de estudiantes universitarios de una familia, ser de un origen socioeconómico bajo, mujeres con cargas familiares...) y las necesidades específicas que estos pueden experimentar en su transición desde la universidad hacia el empleo. El objetivo de este artículo consiste en presentar la realidad europea actual sobre esta cuestión, a partir de un proyecto europeo con enfoque cualitativo, interdisciplinar y biográfico, en el que participan universidades de seis países (Reino Unido, Suecia, Polonia, Irlanda, Portugal y España). En él resumimos el estado de la cuestión en los seis países referidos y ofrecemos algunas dimensiones comparativas entre ellos. Estas dimensiones destacan tanto la transversalidad de los desafíos de la empleabilidad como la singularidad de los seis contextos nacionales mencionados, que se caracterizan por rasgos históricos, económicos, universitarios, curriculares y culturales muy diferentes. Finalmente, mostramos las ventajas de este tipo de proyectos para avanzar en la construcción de una educación comparada europea y mundial, como uno de los ejes importantes de la mejora de las políticas y prácticas en contextos educativos formales.

Palabras clave: Empleo de jóvenes- educación y empleo- competencia profesional- desempleo de graduados-estudiantes no tradicionales.

ABSTRACT

The employability of university students and graduates has become a key objective of institutions, governments and the private sector, favoured by the Bologna process. However, little research has been carried out on the access to the labour market of non-traditional graduates (those from a minority ethnic group, or at risk of social exclusion, migrants, combining work and studies, being the first generation of university students in a family, being of low socio-economic origin, women with family burdens...) and the specific needs they may experience in their transition from university to employment. The aim of this article is to present the current European reality on this issue, based on a European project with a qualitative, interdisciplinary and biographical approach, involving



universities in six countries (United Kingdom, Sweden, Poland, Ireland, Portugal and Spain). In it we summarize the state of the art in the six countries referred to and offer some comparative dimensions between them. These dimensions highlight both the transversality of the challenges of employability and the uniqueness of the six national contexts mentioned, which are characterized by very different historical, economic, university, curricular and cultural features. Finally, we show the advantages of this type of projects to advance in the construction of a European and global comparative education, as one of the important axes for the improvement of policies and practices in formal educational contexts.

Keywords: Employment of young people- education and employment- professional skills- non traditional students- graduates unemployment.



Introducción: Estudiantes no tradicionales en la universidad y su empleabilidad¹

La empleabilidad de los graduados es un objetivo clave del proceso de Bolonia. Aunque los graduados universitarios tienen más probabilidad de encontrar empleo que las personas con un nivel formativo inferior, la reciente crisis económica ha agudizado aún más la atención sobre la empleabilidad de los titulados superiores. Las investigaciones indican que los estudiantes no tradicionales se encuentran con dificultades específicas para conseguir transiciones eficaces en el mercado laboral.

A continuación, realizamos una breve aproximación al concepto de estudiante no tradicional basándonos en diversos estudios (Ariño, 2008; González-Monteagudo, 2010; Sánchez-Gelabert y Elías, 2017). En una primera etapa se consideraban estudiantes no tradicionales a aquellos adultos ya maduros que se dedicaban solo parcialmente a los estudios y que no hacían vida en el campus, lo cual les limitaba en cierto modo en el proceso de socialización con el resto de estudiantes. Otros trabajos como los de Horn y Carroll (1996) consideraban estudiantes no tradicionales aquéllos que accedían con retraso a la universidad, a los que tenían personas mayores o dependientes a su cargo, aquéllos que desarrollaban un trabajo de 35 horas o más a la semana, a padres o madres solteros, o aquéllos que no tenían una titulación de educación secundaria tradicional.

Siguiendo a Sánchez-Gelabert y Elías

“ante la dificultad de establecer un perfil del típico de estudiante no tradicional, en la literatura anglosajona está bastante aceptado que el estudiante no tradicional se define por aquel que presenta al menos una de estas características: ser mayor de 24 años, asistir a tiempo parcial o no vivir en el campus universitario” (Sánchez-Gelabert y Elías, 2017: 30).

En otro trabajo anterior (González-Monteagudo, 2010) concluimos que en el ámbito de los estudiantes no tradicionales podríamos incluir aspectos relacionados con el género, proceder de una etnia minoritaria o con riesgo de exclusión social, el lugar de procedencia, migrantes, el hecho de compaginar trabajo y estudios, ser la primera generación de estudiantes universitarios de una familia, ser de un origen socioeconómico bajo, mujeres con cargas familiares o que se encuentran en situaciones de desigualdad y personas con discapacidad.

Independientemente de las consideraciones anteriores los titulados universitarios, en general, a menudo se enfrentan a una falta de concordancia entre sus titulaciones universitarias y las demandas del mercado de trabajo. Esta dificultad se agudiza en los estudiantes no tradicionales, que por lo general necesitan más tiempo que los estudiantes "tradicionales" para encontrar puestos de trabajo de alta cualificación. Además, tienen mayor probabilidad de encontrar empleos por debajo de su nivel de cualificación y, por tanto, menos interesantes y con salarios más bajos. Igualmente, existe un desajuste entre las competencias de los graduados y las expectativas o necesidades de los empleadores (Tomlinson y Holmes, 2017).

Este estudio se sitúa dentro de un proyecto europeo de investigación en el que participan seis universidades y que pretende mejorar la empleabilidad de los estudiantes y graduados universitarios no tradicionales (jóvenes y adultos), promoviendo una transición más eficiente al mercado laboral.

Hasta el momento se ha investigado sobre los temas generales de acceso al mercado de trabajo y la empleabilidad, siendo en gran parte ignoradas las experiencias de los estudiantes no tradicionales en transición desde la universidad hacia el mercado de trabajo. Es por ello que resulta fundamental recoger las opiniones, experiencias y percepciones de los estudiantes no tradicionales, teniendo en cuenta sus puntos de vistas y perspectivas subjetivas. Los cambios en el estado general de la economía y el mercado laboral son los más importantes determinantes de oportunidades de trabajo. Sin embargo, hay muchos factores que influyen en las perspectivas

¹ Artículo elaborado en relación con el Proyecto europeo EMPLOY, Enhancing the employability of non-traditional students in Higher Education, financiado por el programa Erasmus+, Key Action 2, Strategic Partnerships (Ref. 2014-1-UK01-KA203-001842). La información que se ofrece en este artículo refleja la perspectiva de los autores, no la opinión oficial de la Unión Europea. Ni las instituciones ni las personas individuales de la Unión Europea podrán ser consideradas responsables de las opiniones contenidas en el presente texto.



de empleo de un individuo, lo que significa que no todos los graduados que recibieron la misma educación tienen oportunidades laborales similares. Dichos factores incluyen la modalidad de estudio (a tiempo completo o tiempo parcial), ubicación y movilidad, los graduados con experiencia previa en el trabajo, así como su edad, sexo, etnia o clase social (Harvey, 2001). En cuanto a la última serie de factores, las prácticas discriminatorias y las desigualdades que enfrentan los titulados no tradicionales para acceder al mercado de trabajo no suelen recibir mucha atención cuando se aborda el tema de la empleabilidad (Morley, 2001; Burke, Crozier & Ila Misiaszek, 2017).

Existe una carencia sobre estadísticas específicas sobre la empleabilidad de los estudiantes y egresados no tradicionales, dado que las universidades no suelen ofrecer datos desagregados relativos a los diferentes perfiles no tradicionales. En todo caso, y como se ha indicado, los estudios apuntan a que, globalmente, el proceso de inserción en el mercado laboral es más rápido y positivo para los graduados universitarios en comparación con el resto de la población. Tanto si hablamos de la tasa de actividad, como de la probabilidad de desempleo, o la estabilidad laboral o los ingresos salariales, las personas con un título universitario se benefician de mejores condiciones (Tomlinson y Homes, 2017).

Sin embargo, algunas de las características vinculadas a los estudiantes no tradicionales (la discapacidad, la edad madura, el origen étnico, el bajo capital socioeconómico, etc.) podrían agravar la situación de este grupo con respecto a sus posibilidades de empleo. La empleabilidad de las personas recién tituladas va a estar determinada por diversos factores relacionados con la situación económica y con factores personales y sociales. Por tanto, es necesario investigar cuál es el punto de partida en España en cuanto a las estadísticas y las políticas de empleo para los graduados universitarios y en qué medida estas estadísticas y líneas estratégicas consideran los aspectos diferenciales que caracterizan a la población de estudiantes y graduados no tradicionales.

La investigación de Pastor y Peraita (2014), que incluye datos entre 2007 y 2013, indica que ha aumentado el desempleo para personas de todos los niveles educativos, excepto en el caso de los licenciados universitarios, nivel en el que incluso creció el empleo. Sin embargo, en las muestras de estos estudios se controlan el conjunto de características que pueden afectar a la probabilidad de estar ocupado (sexo, edad, nacionalidad, nivel de estudios, rama de dichos estudios e incluso región de residencia). Pero carecemos de información sobre si estos beneficios laborales pueden alcanzar o no a los graduados no tradicionales.

Otro informe sobre la empleabilidad de los titulados universitarios en España proviene del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017). Recopila información sobre la inserción laboral de los universitarios en base a la tasa de inscripción en la Seguridad Social para la cohorte de graduados del curso 2009-2010, por lo que se facilita información de los años 2011 (un año después de haber finalizado los estudios), 2012, 2013 y 2014. Al trabajar sobre la afiliación a la seguridad social podemos obtener cierta información sobre la calidad del empleo (si es indefinido, a tiempo completo y adecuado a su nivel de formación) de los universitarios.

Sin embargo, hasta fechas recientes hemos carecido de investigaciones que hayan profundizado en las competencias de empleabilidad y las transiciones al mundo del trabajo de los graduados universitarios no tradicionales. La perspectiva que subyace en esta falta de un foco específico es que después de haber entrado en la educación superior existe igualdad entre los estudiantes, independientemente de sus antecedentes sociales o familiares (González-Monteagudo y Ballesteros-Moscósio, 2014) y, en consecuencia, esperamos también que el título universitario elimine por sí mismo las situaciones de origen de desventaja que algunos estudiantes pueden experimentar.

Partiendo de la problemática presentada anteriormente, este artículo discute la relación entre empleabilidad y estudiantes no tradicionales. Tras la presentación de nuestro método de investigación, presentaremos resultados procedentes del contexto español, para contextualizar nuestro objeto de estudio en el ámbito nacional. Posteriormente, ofreceremos una mirada comparativa sobre esta temática, basada en los seis países europeos que participan en el proyecto europeo dentro del cual se sitúa este artículo. Cerrará el artículo una discusión que pretende poner en perspectiva europea nuestra contribución, valorando la situación actual y algunas sugerencias



para mejorar las políticas y las prácticas institucionales dirigidas a la mejora de la empleabilidad de los universitarios, particularmente de los perfiles no tradicionales y desventajados.

Método

La metodología empleada para proceder a la comparación europea sobre la empleabilidad de estudiantes y graduados no tradicionales ha partido de la elaboración de un informe nacional en cada uno de los seis países participantes en el proyecto: Suecia, Irlanda, Reino Unido, Polonia, Portugal y España. Estos informes nacionales se han basado en un análisis de contenido de la literatura disponible en los países referidos, incluyendo literatura científica, literatura gris y páginas webs dedicadas al tema de nuestra investigación. El informe nacional ha sido producido en la lengua propia del país respectivo y en inglés. Los informes nacionales escritos en lengua inglesa han sido el punto de partida para la comparación sobre concepciones, prácticas y políticas relativas a la empleabilidad, teniendo en cuenta a la vez las perspectivas procedentes de las universidades (estudiantes, graduados, personal universitario) y de los empleadores públicos, privados y del tercer sector. La comparación de los informes nacionales ha dado lugar a la producción de un informe comparativo (Bron y Thunborg, 2016), publicado en inglés en la web del proyecto.

Es importante señalar la atención especial prestada a la investigación cualitativa europea reciente sobre empleabilidad de los universitarios, identificando las perspectivas, voces, necesidades, demandas y opiniones de los principales actores y grupos implicados. Una conclusión importante de los informes nacionales comentados (Bron y Thunborg, 2015; Czubak-Koch, Kurantowicz, y Nizińska, 2015; Finnegan y O'Neill, 2015; Fragoso y Valadas, 2015; González-Monteagudo, Padilla-Carmona y Liñán, 2015; Merry y Bilgen-Fatos, 2015) consiste en que muchos estudios empíricos sobre la empleabilidad se basan en enfoques cuantitativos, mediante el uso, análisis y explotación de enormes bases de datos. Así, los informes apuntan a la necesidad de más investigaciones cualitativas, centradas en las perspectivas de los estudiantes, del personal universitario y de los empleadores, para comprender mejor cómo se interpreta la empleabilidad en la práctica.

Del mismo modo, el estudio de la empleabilidad es a menudo un tema de interés de la educación comparada, al permitir establecer semejanzas y diferencias, en una perspectiva comparativa de diferente escala, incluyendo el nivel regional, nacional, europeo y global, así como organismos internacionales tales como la Unión Europea y la OECD (Brunet y Pastor, 2003; McCowan, 2015; CEDEFOP, 2011; EURYDICE, 2014). Es aquí donde cobra importancia el enfoque adoptado, pues no es suficiente con un análisis de similitudes, o como se ha mencionado, con una serie de datos cuantitativos o descriptivos, que nos proporcionan información, pero que no sirven para detectar causas o necesidades que puedan contribuir a la mejora de las políticas y de las prácticas analizadas. En este sentido, nuestra metodología aboga por un enfoque que supere un análisis simplista de semejanzas y diferencias, para hacer posible, en consecuencia, la explicación de las razones que subyacen al plano objetivo. Lázaro Herrero (2017: 292) nos habla de un enfoque comparado socio-histórico, desde el que la comparación de hechos educativos basada en causas estudiadas otorgará rigor científico a los estudios desarrollados, considerando la cultura, la evolución histórica, el contexto social y la teoría. En una primera aproximación al estudio de las razones que permiten el éxito de la transición de los estudiantes no tradicionales al mercado laboral, surge la necesidad de considerar las propias experiencias de dichos estudiantes a fin de identificar buenas prácticas en los seis países comparados, aunque esta cuestión no es analizada con detalle en este artículo.

Para resumir nuestro enfoque comparativo y aportar rigor científico al proceso investigador, describimos nuestro trabajo teniendo en cuenta cuatro grandes dimensiones relevantes en la educación comparada: propósito de la comparación, teorías y conceptos empleados, unidades u objetos de la comparación y método específico empleado (Lázaro Herrero, 2017). El propósito principal ha sido conocer los procesos y políticas de la empleabilidad, con foco particular en los estudiantes no tradicionales. Los principales conceptos utilizados han sido empleabilidad, competencias, calidad de la enseñanza superior, y transiciones formativas y laborales. La unidad de análisis comparativa se sitúa a una doble escala nacional y europea, ámbito necesario y pertinente para profundizar en prácticas y políticas educativas relativas a las universidades y el papel de estas en relación con la sociedad y el empleo. Finalmente, la técnica específica empleada ha sido el análisis de contenido de la literatura científica y gris disponible, relativa al foco del estudio.



Resultados sobre investigaciones relativas a empleabilidad y estudiantes no tradicionales

Tradicionalmente las universidades españolas han prestado poca atención tanto a la empleabilidad como a la transición al mercado laboral de los estudiantes y graduados. Esta situación ha comenzado a cambiar en los primeros años de este siglo, momento en el que el Consejo de Coordinación Universitaria lanzó un programa para analizar la transición al trabajo de los graduados, así como otras iniciativas y estudios sobre las relaciones entre las universidades y el mercado laboral, que incluyen las oficinas y servicios de empleo, la atención a las prácticas y la realización de encuestas a egresados y empleadores (García-Aracil y Mora, 2004). Este es el punto de partida de la investigación reciente sobre empleabilidad en educación superior, con la mayoría de las publicaciones desarrolladas a partir de 2008 y que nos proponemos comentar ahora.

Para empezar, es necesario destacar la importancia de dos proyectos europeos que desarrollaron la investigación pionera en España (y otros países) sobre la educación superior y el empleo. Los proyectos CHEER (1998-2000) y REFLEX (2002-2004) se dedicaron a investigar, particularmente desde enfoques cuantitativos, sobre la transición de la universidad al mercado de trabajo y las competencias y perfiles profesionales requeridos por los empleadores en los diferentes sectores de trabajo.

Hay una escasez de investigaciones sobre las condiciones sociales y educativas de los estudiantes no tradicionales en España. Sin embargo, proyectos europeos como RANLHE (2008-2011) e INSTALL (2011-2014) han contribuido a reducir la brecha en esta área. Las contribuciones de Ariño y colaboradores (Ariño, 2014) han sido importantes, especialmente el informe Eurostudent IV, que ofrece información sobre las condiciones de vida y la vida cotidiana de los estudiantes, comparando la situación en toda Europa. Todos estos estudios han destacado las voces y perspectivas de los estudiantes.

Algunos estudios, en particular los desarrollados desde una perspectiva sociológica, han señalado cuestiones como la exclusión social, la pobreza, el desempleo, las desigualdades, el desempleo a largo plazo y el aumento de la precariedad como resultado de la crisis económica y sus consecuencias (FUNDACIÓN FOESSA, 2017; Langa y Río, 2013). Trabajos como los de Vega, Bello y García (2018) ponen de manifiesto como

“los jóvenes en situación de riesgo de exclusión presentan trayectorias atípicas en las que tienen que hacer frente a la exclusión y la marginación; de ahí la necesidad de que adquieran competencias para la empleabilidad. La adquisición de tales competencias facilitará a estos jóvenes la obtención y mantenimiento de un empleo” (Vega, Bello y García, 2018: 355).

La transición de la universidad al mercado de trabajo es un área explorada en varias publicaciones. Calvo y Fernández (2013) estudiaron los programas de "primer empleo joven". Por otro lado, Alonso (2010) se centró en diferentes patrones de carrera, la creación de varias tipologías sobre la manera de transitar desde la educación superior hacia el empleo. Algunos estudios investigaron los factores que dificultan y mejoran los buenos itinerarios de trabajo (ANECA, 2009; Pastor y Peraita, 2014). Las prácticas tienen un papel importante para promover una mejor transición de la universidad al trabajo (Bernal, Marhuenda y Navas, 2010).

Un área interesante de investigación está relacionada con los stakeholders (Caballero, García & Quintás, 2008; Caballero, Vázquez y Quintás, 2009) y los empleadores (Hernández, Martín y Rabadán, 2013), explorando particularmente los desajustes entre la formación y el empleo.

Hay algunos datos interesantes sobre la inserción laboral de los estudiantes universitarios y graduados:

- Las formas más frecuentes de encontrar un puesto de trabajo suelen ser por contactos personales y familiares, internet y auto-candidaturas, mientras que se usan menos los servicios públicos de empleo y las bolsas de trabajo.
- Estos caminos preferenciales difieren mucho según la rama de conocimiento. Así, los licenciados en ciencias de la salud tienden a encontrar su primer empleo a través de las bolsas de trabajo,



mientras que las prácticas son más utilizadas por los egresados de los campos técnicos. En el caso de las humanidades, derecho y ciencias sociales, las vías de acceso tienden a ser las redes de contacto y las auto-candidaturas.

- Aunque es evidente que los graduados tienen más habilidades para buscar y acceder al empleo, un estudio de Padilla, Suárez y Sánchez (2016) encuentra que - a pesar de que esto es cierto cuando se compara con personas con bajo nivel de educación - paradójicamente estos graduados presentan mayores necesidades en términos de competencias de gestión que los jóvenes con educación secundaria o superior.

En este sentido resulta de gran ayuda el conocimiento de las técnicas de inserción y búsqueda de empleo a fin de mejorar el nivel de empleabilidad, junto con otras variables personales como, por ejemplo, la capacidad de aprendizaje. Sin embargo, como afirman Rodríguez, Prades, Bernáldez y Sánchez (2010), la empleabilidad no depende sólo de circunstancias personales, sino también de factores externos, como el mercado laboral y los contextos sociales.

Razones políticas e históricas explican la importancia de las regiones en España en relación con las políticas de educación superior y de empleo. Es por esto que hay estudios centrados en el nivel regional. Hernández, Martín y Rabadán (2013) estudian la situación en la región de Madrid, mientras que Cataluña es el foco de estudio para Rodríguez, Prades, Bernáldez y Sánchez (2010). Hay escasez de estudios sobre las disciplinas y profesiones específicas. Una excepción es el trabajo de Paz, Betanzos y Uribe (2014), centrado en el cuidado infantil y la psicología.

Algunas contribuciones se centran en la situación actual, en los conceptos y enfoques críticos de la empleabilidad (Suárez-Lantarón, 2014a; Suárez-Lantarón, 2014b; Santos, 2014; Brunet y Pastor, 2003).

Tres tesis doctorales de los últimos años muestran amplias revisiones de la literatura y realizan importantes contribuciones relativas a la empleabilidad y a la educación superior. Ayats (2010) explora estos asuntos con un estudio de caso en la Universidad Politécnica de Valencia. Rodríguez Martínez (2012) analiza el asesoramiento profesional a través de competencias transversales para mejorar la empleabilidad. Un enfoque más general y amplio es el realizado por Rodríguez Esteban (2013), quien traza las tendencias generales, tanto en España como en Europa, desarrollando un trabajo de campo empírico y discutiendo sobre teorías y metodologías para estudiar la empleabilidad.

Por último, nos gustaría discutir tres cuestiones clave casi generalmente ignoradas en las publicaciones revisadas, pero que son fundamentales para la empleabilidad, al menos en el contexto español. Por esta razón, consideramos que estas cuestiones merecen más atención e investigación en el futuro. La primera cuestión se refiere a la importancia de los idiomas, en particular del inglés, como un factor de empleabilidad. En los últimos años ha aumentado considerablemente el conocimiento del inglés de los jóvenes españoles. Este ha sido alentado por las políticas universitarias recientes, que han impuesto la necesidad de tener por lo menos el nivel B1 (Marco Europeo de Referencia) para obtener el título universitario. Las altas tasas de desempleo de los jóvenes españoles, entre ellos estudiantes universitarios, están llevando a que el inglés comience a ser no sólo un requisito común en puestos de trabajo cualificados, sino también en muchos puestos de trabajo poco cualificados y mal remunerados.

La segunda cuestión alude a la relevancia de las experiencias de movilidad internacional (movilidad académica Erasmus por Europa, y especialmente, experiencia laboral en el extranjero) como un elemento que aumenta significativamente la empleabilidad pues se considera que dicha movilidad favorecerá el desarrollo de habilidades específicas valoradas positivamente por los empleadores (Bilecen y Van Mol, 2017). No es de extrañar que muchas empresas -teniendo en cuenta la alta demanda de empleo existente en la actualidad en España y la escasez de empleos disponibles- ofrezcan empleo fundamentalmente privilegiado para los graduados internacionales, en particular aquellos que han realizado estancias Erasmus en el extranjero. No obstante, el hecho de que los



empleadores otorguen valor a la movilidad internacional no es extensible a la totalidad de países. Si bien es un factor especialmente relevante en Europa meridional y por tanto en España (Van Mol, 2017).

Por último, no podemos olvidar la importancia de Internet y de las redes sociales, puesto que desempeñan un papel clave en la búsqueda de empleo, así como en oportunidades relacionadas con una formación complementaria y con períodos de prácticas. En España tiene una gran importancia la página web de Infojobs, que ha crecido significativamente en los últimos años. Sitios web como LinkedIn también son relevantes en relación con el empleo y la empleabilidad.

Resultados sobre comparación europea relativa a formación universitaria y empleabilidad.

Como se puede observar en el informe comparativo (Bron y Thunborg, 2016) relativo a la empleabilidad en los países participantes en el proyecto (Suecia, Irlanda, Reino Unido, Portugal, Polonia y España), la empleabilidad parece ser central en las políticas europeas de educación superior. No es de extrañar, si tenemos en cuenta el alto desempleo juvenil y su relación con el nivel formativo. A pesar de ello, existe una falta de consenso sobre cómo definir el concepto de empleabilidad (Reino Unido, Irlanda) y sobre la forma de utilizarlo en diferentes contextos nacionales. En algunos casos, el término empleabilidad es usado bien como sinónimo de empleo (Polonia) o como antónimo de desempleo (España). En otros casos, dicho concepto se relaciona con la incorporación del individuo al mercado laboral (Suecia, Portugal).

Aun así, parece evidente la relación entre educación superior y mundo profesional en las diferentes concepciones. De hecho, la educación superior tiene un impacto positivo en la consecución del empleo, aunque esto no concierne al paso posterior, es decir, a la hora de mantener el puesto (Livanos y Núñez, 2014). Además, resulta difícil la cooperación entre las instituciones de dicho nivel educativo y el mercado de trabajo a fin mejorar la empleabilidad de los estudiantes. Sin embargo, ésta va a depender de la interrelación entre ambos sectores (Alves y Korhonen, 2016). Por otro lado, generalmente se aborda este tema desde el punto de vista de las instituciones de enseñanza superior y el conjunto de estudiantes, pero no se concibe directamente a los estudiantes no tradicionales como grupo concreto con necesidades y retos específicos en torno a la empleabilidad.

De los informes de los países se desprende claramente que la mayoría de ellos no cuenta con políticas específicas relativas a los titulados no tradicionales y a la empleabilidad. Incluso en aquellos casos en que existen políticas específicas para ampliar el acceso de los estudiantes no tradicionales en la educación superior, estas no suelen estar relacionadas con las políticas de empleabilidad. En la base de este planteamiento está implícita la idea de que la educación superior reduce las desigualdades y hace que los estudiantes sean igualmente aptos para el empleo.

En otra línea, las diferentes maneras de definir la empleabilidad en los informes de los diferentes países hacen que sea difícil compararlos entre sí. Así pues, un primer paso consiste en identificar la forma en que cada país aborda el estudio de la empleabilidad a fin de enmarcar este amplio concepto. En general, el estudio de la empleabilidad puede enfocarse desde dos perspectivas: una primera perspectiva centrada en el empleo y una segunda perspectiva centrada en competencias. La primera se refiere a los factores que permiten conseguir, mantener y progresar en el empleo; mientras que la segunda aborda las habilidades adquiridas durante el estudio (EURYDICE, 2014). De los países estudiados en este informe, cuatro de ellos combinan ambas perspectivas: Reino Unido, Irlanda, España y Polonia. En cualquier caso, las diferencias conceptuales en relación a la definición de empleabilidad son, si cabe, necesarias, puesto que no puede definirse dicho concepto si no es en función de cada contexto. Un estudio realizado a partir del análisis de la literatura referida al término empleabilidad señala la necesidad de combinar diferentes factores para una mejor comprensión, entre los que se incluyen: el capital y sus diferentes dimensiones (humano, social, cultural y psicológico), la gestión profesional o la demanda del mercado de trabajo, entre otros (Williams et al., 2015). Por lo tanto, sólo desde el estudio particular de cada contexto podremos proponer una concepción más acertada de la empleabilidad, obviando entonces términos genéricos.

Por otra parte, la investigación relativa a la empleabilidad puede abordarse también desde dos puntos de vista. De una parte, puede entenderse que el sujeto es responsable de su propio desarrollo profesional; de otra parte,



existe un enfoque crítico sobre esta primera corriente orientada hacia la perspectiva individualista y al discurso que afirma que es responsabilidad del individuo convertirse en empleable, en relación directa con el cambiante mercado de trabajo (Llinares, Córdoba y Zacarés, 2012). La empleabilidad se considera en gran medida un medio para el crecimiento y la sostenibilidad, así como para reducir las desigualdades sociales. A veces parece como si fuese vista como la solución a todos los problemas de la sociedad.

Todo lo anterior enlaza con la formación permanente como herramienta de desarrollo personal y profesional, incluso en los recién graduados, que influye en la consecución y mantenimiento del empleo. La actual situación cambiante tanto en ámbitos políticos, económicos, laborales y empresariales hace indispensable que el individuo esté en continuo proceso de aprendizaje y adaptación a nuevas realidades, mucho más allá de su educación formal. De otra manera corre el riesgo de que sus conocimientos queden rápidamente desfasados y no le sirvan para poder adaptarse, participar e interactuar con un mundo continuamente en cambio. Desde una perspectiva laboral, además, si ese individuo no estuviese en formación permanente cabría la posibilidad de que sus conocimientos y competencias no se adecuasen a las necesidades empresariales y productivas de cada momento. Por otra parte, de no ser así, estaríamos hablando de una persona que no forma parte de la toma de decisiones sobre su vida personal, social y profesional, a la deriva, víctima de los avatares y caprichos del mercado, cuestiones estas que escapan de su área de acción. En definitiva, estaría a expensas de decisiones tomadas por terceros (Hernández-Carrera, Machado y González-Montegudo, 2018).

Esta presión por formarse y adaptarse a los continuos cambios viene en muchas ocasiones del propio mercado de trabajo, pero en otras ocasiones el propio sistema induce al individuo a preocuparse por esta formación, generándole una preocupación continua por capacitarse. Según Requejo (2003), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) incorporó el concepto de educación permanente debido al hecho de que la sociedad está en un estado continuo de cambio, sobre todo desde el punto de vista económico. Por tanto, el modelo educativo no podría circunscribirse a un modelo cerrado en el espacio y en el tiempo. Igualmente, la OECD justifica la existencia de la educación permanente debido a los continuos cambios que se dan a nivel laboral: el incremento del sector servicios en detrimento del industrial (terciarización de la economía), el fenómeno de la globalización y la penetración de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en todos los ámbitos del trabajo y de la sociedad.

Así las cosas, se hace imprescindible una formación continua y a lo largo de toda la vida (Lifelong learning), bien sea en el mundo del trabajo o en la vida personal, que facilite a los individuos las herramientas necesarias para afrontar los cambios vertiginosos que caracterizan a las sociedades actuales. Igualmente es necesario un enfoque metodológico y un punto de partida epistémico que esté en armonía con los principios del aprendizaje adulto y que permita conciliar los tiempos dedicados a la producción con los dedicados a la vida personal, al crecimiento cultural y al ocio. En definitiva, no cabe duda de que el aprendizaje a lo largo del curso de la vida ofrece una serie de oportunidades y posibilidades que se reflejan en los muchos caminos que se les abren a las personas que se forman (Evans, 2007).

Se da la circunstancia de que, en ocasiones, las políticas de los gobiernos en educación de permanente y las acciones de formación en las empresas tienen metas distintas. Aquéllas pretenden ayudar, a través de la formación continua, en el aumento de la empleabilidad y en la movilidad de trabajadores entre empresas y sectores, mientras que éstas están más interesadas en la formación de trabajadores de alto nivel en cuestiones más específicas relacionadas con procesos de trabajo (CEDEFOP, 2011). Hoy en día existe un amplísimo consenso respecto al hecho de que la formación continua tiene una repercusión fundamental en el crecimiento y prosperidad de las empresas y de sus trabajadores. Es por ello que la mayoría de las compañías tienen perfectamente planificada y sistematizada la formación de éstos, bien a través de programas financiados por los gobiernos, bien a través de programas financiados total o parcialmente por las propias empresas. Normalmente los planes de formación forman parte de los planes estratégicos de las corporaciones y de sus planes directores de recursos humanos. El ámbito de la formación y el desarrollo goza de una amplísima tradición dentro del área de la dirección y gestión de los recursos humanos en Europa. En este sentido los planes de formación de las



empresas sistematizan el aprendizaje de habilidades y destrezas para el desempeño profesional, así como para el avance y sostenibilidad de las mismas.

Sin embargo, hay algunos problemas que son cruciales en algunos de los casos nacionales estudiados y que pueden contribuir a conclusiones comparativas interesantes. Uno de estos retos es la economía. Por lo tanto, la crisis económica ha afectado al empleo en términos de condiciones de trabajo e índice de desempleo y ha provocado una brecha entre los países de Europa. En los países que sufren de manera importante la recesión económica se requiere que los titulados universitarios realicen los trabajos menos cualificados. Además, la crisis ha llevado a un incremento en el número de individuos que acceden a la educación superior, lo que ha provocado una masificación de la enseñanza universitaria. A su vez, esto repercute en el ámbito laboral. En efecto, aunque se cuenta con mayor índice de graduados, los problemas de acceso al mercado de trabajo siguen suponiendo un reto para la sociedad. También conviene considerar el tema de la migración como estrategia para la empleabilidad. Esto ocurre, por ejemplo, en los casos de Suecia e Irlanda, aunque con perfiles opuestos. En el caso de Irlanda, la emigración de los jóvenes plantea la empleabilidad de los que se quedan en casa, mientras que en Suecia la inmigración de personas con un diploma universitario significa que el nivel educativo de la población va en aumento.

Una conclusión hasta ahora es que parece probable que los países que más sufren la crisis económica (España, Portugal e Irlanda) se enfrenten a retos relacionados con el desempleo, mientras que los otros tres países (Suecia, Reino Unido y Polonia) se enfrentan a un desajuste entre las competencias requeridas por los estudiantes y el mercado laboral y la competencia entre los estudiantes de educación superior para conseguir el empleo adecuado a su nivel formativo.

Asimismo, la crisis ha supuesto que, en Europa, un número creciente de estudiantes elija su itinerario educativo sobre la base de las perspectivas de empleo en el futuro. Los estudiantes cada vez se muestran más interesados en el conjunto de competencias diferenciadas que pueden serles útiles para conseguir un trabajo cualificado. En cualquier caso, aunque este enfoque estrecho contribuye a la producción económica y al crecimiento en el mercado laboral, resulta más dudoso que sea útil para favorecer la inclusión social y la creación de nuevos conocimientos. En esta misma línea encontramos la demanda del mercado laboral: se quiere tener graduados que sean profesionales y especialistas, y no necesariamente socialmente comprometidos en el estudio de los conocimientos científicos, incluyendo hacer investigación o contribuir a la teoría. Es decir, las instituciones de enseñanza superior en este contexto, al beneficiarse económicamente (alto capital económico), están perdiendo intelectualmente (bajo capital cultural), cuando sólo se centran en educar a los estudiantes para el empleo. De acuerdo con McCowan (2015), la universidad debería formar a estudiantes con capacidad para poder encontrar trabajo, pero no formarlos en las habilidades específicas requeridas por el mercado de trabajo, pues la universidad no debería de tener como principal función este adiestramiento reducido, sino el desarrollo humano, social e integral del estudiante.

Conclusiones y discusión de los resultados

Para dar respuestas a mucho de los problemas planteados, actualmente existe un interés central en las políticas de la Unión Europea y de sus estados miembros en ampliar el acceso a la universidad y en mejorar la empleabilidad de los estudiantes y titulados. De hecho, la agenda europea 2020 proponía cinco objetivos claves en relación con el empleo. Dos de ellos están específicamente relacionados con la educación superior: a) empleo para el 75% de las personas de 20 a 64 años, lo cual supone un incremento casi del 5% con respecto al año 2008; b) que al menos un 40% de las personas de 30 a 34 años de edad deberán de completar estudios de nivel terciario. Sin embargo, no se presta suficiente atención a la relación entre la ampliación del acceso a la educación superior de los grupos no tradicionales y la mejora de su empleabilidad. Una conclusión es que la educación superior es vista como un medio para la igualdad social, de forma que todos los graduados comienzan desde el mismo punto de partida cuando acceden al mercado laboral. Pero esta supuesta igualdad es cuestionable y las desigualdades sociales persisten. Esto es evidente en la elección de los programas de estudios en relación con la edad, la clase social, la etnia y el género. Existe cierta evidencia de que la elección de disciplina puede estar condicionada por determinadas variables demográficas. El trabajo de Richardson, Bennet y Roberts (2016) pone de manifiesto que



la empleabilidad de los graduados con bajo nivel socioeconómico está relacionada con la elección de estudios, ya que eligen titulaciones que tienen salarios inferiores. También el estudio de Daza y Elías (2016) muestra la desigualdad en el acceso a titulaciones universitarias en función de la clase social, evidenciando que los estudiantes eligen su carrera teniendo en cuenta el riesgo de la misma, riesgo que se construye a partir del coste de los estudios y de la capacidad percibida de éxito.

Así, si bien la economía determina las oportunidades de trabajo, hay muchos factores que influyen en las perspectivas de empleo de un individuo, lo que significa que no todos los graduados que recibieron la misma formación tienen oportunidades laborales similares. Algunas de las características vinculadas a los estudiantes no tradicionales (discapacidad, edad madura, origen étnico, bajo capital socioeconómico, etc.) agravan la situación de este colectivo en cuanto a su empleabilidad se refiere. El nivel de empleabilidad de los nuevos titulados va a venir determinado por numerosos factores, relacionados tanto con la situación económica, como con algunos determinantes de tipo personal y social.

Podemos mencionar el impacto del proceso de Bolonia en los diferentes países que forman parte de este estudio, como punto de partida de las políticas recientes de ámbito europeo encaminadas a la mejora de la empleabilidad. Y es que el proceso de Bolonia ha supuesto un impacto en la educación superior, enfatizando la relación educación-empleo. No obstante, tras un análisis de resultados sobre el mismo, se llega a la conclusión de una necesidad urgente de comunicación entre empleadores, instituciones educativas y administraciones públicas. Por lo tanto, necesitamos más acciones encaminadas al fomento de la empleabilidad.

Tampoco hay un enfoque común entre los diferentes países. Los desafíos que se afrontan en los diferentes contextos en relación con la empleabilidad parecen ser diferentes y consecuentemente las medidas adoptadas también lo son. Podemos diferenciar países donde las políticas se refieren al desempleo (España y Portugal) y países que ponen su atención en la educación superior. En cualquier caso, es necesario que ambos sectores estén en armonía. Así lo recoge el informe Eurydice (2014), cuando menciona que no es suficiente con facilitar el acceso a la educación superior a los estudiantes no tradicionales, sino que además se requiere implementar las acciones necesarias para que dichos estudiantes puedan acceder al mercado laboral en óptimas condiciones. Son necesarias, por tanto, medidas que favorezcan la conexión entre educación superior y mercado laboral. Para ello, países como Polonia han aplicado medidas tales como desarrollar la mitad del programa de estudio en el ámbito laboral a través de prácticas profesionales, profundizando la conexión entre formación universitaria y mundo del trabajo.

El enfoque en la empleabilidad cambia las perspectivas y actitudes de los estudiantes hacia sus estudios y, lo que es más importante, la falta de interés tan habitual hacia los estudiantes no tradicionales y sus perspectivas. Aun cuando existen políticas para el acceso de estos estudiantes a la enseñanza superior y también políticas de empleabilidad, no existe vínculo entre ambas. En otras palabras, las políticas europeas, la investigación y las estadísticas relativas a la empleabilidad de los estudiantes no tradicionales han sido hasta el momento invisibles. Es ahora cuando parece haber una distinción referida por ejemplo a las estadísticas de empleo de grupos desventajados de la sociedad, cuyas características corresponden con las aquí descritas como propias de los estudiantes no tradicionales (estudiantes con cargas familiares, inmigrantes o estudiantes con discapacidad entre otros). La reciente publicación de la OECD sobre las perspectivas de empleo ratifica la existencia de un mayor índice de desempleo de dichos sujetos, señalando igualmente que aquellos países que son capaces de integrar algunos de estos grupos en desventaja en el mercado de trabajo, también integran mejor al resto de grupos. A menor escala, Song, Roberts y Zhang (2013) señalan que aquellos empleadores que cuentan con experiencia en la integración de empleados discapacitados en su plantilla muestran mayor disposición para su contratación. Basándonos en dichos datos, podemos señalar entonces la existencia de estrategias comunes referidas a la transición de estudiantes no tradicionales al mundo laboral con independencia de las particularidades que les hacen pertenecer a un grupo u otro.

Cabe señalar, además, que este último estudio de la OECD pone especial énfasis en los grupos desventajados, llamando la atención de los investigadores sobre la necesidad de profundizar en este aspecto, que ha estado relegado a un segundo plano, frente a cuestiones como por ejemplo la cantidad o la calidad del empleo (OECD,



2017). Esta perspectiva queda confirmada en el informe comparativo de los países objeto de estudio en el informe de la OECD, pues solo tres de ellos reconocen a los estudiantes no tradicionales en sus políticas nacionales de empleabilidad: Estonia, Grecia y Reino Unido.

En definitiva, la empleabilidad forma parte de la agenda de las universidades europeas y esto provoca un vínculo más estrecho y un compromiso mayor entre las universidades y el mundo del trabajo. Si bien hay cierta evidencia de algunas buenas políticas y prácticas, todavía hay un largo camino por recorrer para lograr esto a través del sistema en su conjunto. En la actualidad, tenemos un sistema desigual, por lo que algunos graduados tienen una ventaja debido a su clase, género, etnia, capital cultural y otros factores de desigualdad, de manera que es más probable que terminen realizando los trabajos de mayor prestigio y mejor pagados los varones blancos y de clase media. Para hacer frente a esta situación y ofrecer mejores perspectivas a los estudiantes y graduados no tradicionales, el Proyecto EMPLOY pretende ofrecer su contribución, basada en la investigación y en el diseño de buenas prácticas que puedan inspirar a las universidades, a los empleadores, al tercer sector y a los gestores políticos de nivel regional, nacional y europeo.

Referencias bibliográficas

Alonso, M. A. (2010). Evaluación del potencial de inserción laboral y patrones de carrera. *Revista de Educación*, 351, pp. 409-434.

Alves, M. G. y Korhonen, V. (2016). Transitions and Trajectories from Higher Education to Work and Back--A Comparison between Finnish and Portuguese Graduates. *European Educational Research Journal*, 15, 6, pp. 676-695.

ANECA [Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación] (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid: ANECA.

Ariño, A. (Dir.) (2008). *El oficio de estudiar en la Universidad: Compromisos flexibles*. València: Publicacions de la Universitat de València.

Ariño, A. (2014). La dimensión social de la educación superior. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 7, 1, pp. 17-41.

Ayats, J. C. (2010). *Estrategia de la Universidad Politécnica de Valencia para la empleabilidad de sus titulados en el marco de las relaciones Universidad-Empresa*. Tesis Doctoral. Valencia, Universitat Politècnica de València.

Bilecen, B. y Van Mol, C. (2017). Introduction: international academic mobility and inequalities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43, 8, pp. 1241-1255.

Bron, A. y Thunborg, C. (2015). *EMPLOY country context report: Sweden*. Recuperado de http://employ.dsw.edu.pl/wp-content/uploads/2015/05/Country-context_Sweden_web.-docx.pdf

Bron, A. y Thunborg, C. (2016). *Employability of non-traditional students and graduates – a comparative report between countries*. Recuperado de <http://employ.dsw.edu.pl/wp-content/uploads/2015/05/EmployabilityComparativeReportFinal.pdf>.

Brunet, I., Pastor, I. (2003). Tercera vía, Comisión Europea y estrategias de empleabilidad. ANDULI. *Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, 3, 11-25.

Burke, P. J, Crozier, G., & Ila Misiaszek, L. (2017). *Changing pedagogical spaces in higher education: diversity, inequalities and misrecognition*. New York: Routledge.



Caballero, G., García, J.M., Quintás, M.A. (2008). El tiempo y la atención dedicados a los stakeholders: un análisis empírico aplicado a la empleabilidad del alumnado de la universidad española. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 17, (3), 43-60.

Caballero, G., Vázquez, X. H., Quintás, M. (2009). ¿Qué influencia tienen los stakeholders de la universidad española en la empleabilidad de sus alumnos? Propuestas de reforma. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (38), 37-63.

Calvo, F. J. y Fernández, M. F. (2013). El contrato de 'primer empleo joven' en M. F. Fernández y F. J. Calvo (Eds.), *La estrategia de emprendimiento y empleo joven en la ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*, pp. 257-307. Albacete: Editorial Bomarzo.

CEDEFOP (2011). *Learning while working. Success stories on workplace learning in Europe*. Luxemburgo: Publication Office of the European Union.

Czubak-Koch, M., Kurantowicz, E. y Nizińska, A. (2015). *EMPLOY country context report: Poland*. Recuperado de http://employ.dsw.edu.pl/wp-content/uploads/2015/05/Country_context_final_Poland_web.pdf

Daza, L. y Elías, E. (2016). *Los estudiantes de la universidad actual: quiénes son, cómo son y qué estudian*. Barcelona: Octaedro.

EURYDICE Report (2014). *Modernisation of higher education in Europe. Access, Retention and Employability*. Brussels: EC.

Evans, R. (2007). Learning to live differently. Learning biographies of diversity and change. En E. Lucio-Villegas. & M.C. Martínez, (coord.). *Proceeding of the 5th ESREA European Conference. Adult learning and the challenges of social and cultural diversity: Diverse lives, cultures, learnings and literacies. Vol 2*. Pp. 259-276.

Finnegan, F. y O'Neill, J. (2015). *EMPLOY country context report: Sweden* (Internal report).

Fragoso, A. y Valadas, S.T. (2015). *EMPLOY country context report: Portugal*. Recuperado de http://employ.dsw.edu.pl/wp-content/uploads/2015/05/Portugal_Country_Context_FINAL.pdf

Fundación FOESSA (2017). *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Recuperado de <http://www.foessa2014.es/informe/>.

García-Aracil, A. y Mora, J. G. (2004). University-to-work transition among young Spanish higher education graduates: analytical approaches and results. *Jornada internacional: La transición al trabajo de los jóvenes graduados europeos*. Valencia, 13 de mayo de 2004.

González Monteagudo, J. (2010). Biografía, identidad y aprendizaje en estudiantes universitarios no tradicionales. Estudio de caso de una mujer trabajadora. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 14(3), 146-147.

González-Monteagudo, J. y Ballesteros-Moscósio, M. A. (2014). Social inequalities and family support for non-traditional students in Andalusia, Spain, en F. Finnegan, B. Merrill y C. Thunborg (Eds.), *Student Voices on Inequalities in European Higher Education: Challenges for policy and practice in a time of change*, pp. 121-133. London: Routledge.

González-Monteagudo, J., Padilla-Carmona, T. y Liñán, F. (2015). *EMPLOY country context report: Spain*. Recuperado de http://employ.dsw.edu.pl/wp-content/uploads/2015/05/Country_context_Spain_web.pdf

Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7, 2, pp. 97-109.



Hernández, J., Martín, M., y Rabadán, A. B. (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, p. 244-267.

Hernández-Carrera, R. M., Machado, M. M., & González-Monteagudo, J. (2018). Training of Adult Workers in Europe and Brazil. Between Emancipatory Education and Recycling for the Market. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (9), 297-315.

Horn, L. y Carroll, C. D. (1996). *Nontraditional undergraduates: Trends in enrollment from 1986 to 1992 and persistence and attainment among 1989-90 beginning postsecondary students*. Washington, D.C.: National Center for Education Statistics.

Langa, D. y Río, M.A. (2013). Los estudiantes de clases populares en la universidad frente a la universidad de la crisis: persistencia y nuevas condiciones para la multiplicación de la desigualdad de oportunidades educativas. *Tempora. Revista de Sociología de la Educación*, 16, pp. 71-96.

Lázaro Herrero, L. (2017). El enfoque socio-histórico en el mapa de la Educación Comparada. Revisión y revalorización de sus postulados. *Revista Española de Educación Comparada*, 29, pp. 282-296.

Livanos, I. y Núñez, I. (2014). Better safe than sorry? The role of stratification and quality of higher education in the labour market outcomes of graduates across Europe. *Economic and Industrial Democracy*, 37, 2, pp. 345-372.

Llinares, L.I., Córdoba, A.I. y Zacarés, J.J. (2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral. *Zerbitzuan*, 51, pp. 83-94.

McCowan, T. (2015). Should universities promote employability? *Theory and Research in Education*, 13, 3, pp. 267-285.

Merrill, B. y Bilgen-Fatos, E. (2015). *EMPLOY country context report: UK*. Recuperado de http://employ.dsw.edu.pl/wp-content/uploads/2015/05/Country-Context_UK_web.pdf

Ministerio De Educación, Cultura y Deporte (2017). *Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2014-15*. Madrid, Secretaría General Técnica del MECD. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras/Datos-y-Cifras-del-SUE-Curso-2014-2015.pdf>.

Morley, L. (2001). Producing new workers: Quality, equality and employability in higher education. *Quality in Higher Education*, 7, 2, pp. 131-138.

OECD (2017). *OECD Employment Outlook 2017*. París: OECD Publishing. Recuperado de http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en.

Padilla Carmona, M.T., Sánchez García, M. y Suárez Ortega, M. (2016). Necesidades de orientación profesional de usuarios de servicios públicos de empleo en España. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17, 2, 151-162.

Pastor, J. M. y Peraita, C. (2014). La inserción laboral de los universitarios españoles. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 7, 1, pp. 252-266.

Paz, F., Betanzos, N., y Uribe, N. (2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan*. 14 (1), 67-78.

Requejo Osorio, A. (2003). *Educación permanente y educación de adultos*. Barcelona: Ariel.

Richardson, S., Bennett, D. & Roberts, L. (2016). Investigating the relationship between equity and graduate outcomes in Australia. *Report submitted to the National Centre for Student Equity in Higher Education (NCSEHE)*. Perth, Australia: Curtin University.



Rodríguez Esteban, A. (2013). *El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España*. Tesis doctoral. León: Universidad de León.

Rodríguez Martínez, A. (2012). *Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad*. Tesis doctoral. Zaragoza: Universidad de Zaragoza.

Rodríguez, S., Prades, A., Bernáldez, L., Sánchez, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación*, 351, 107-137.

Sánchez-Gelabert, A., & Elías, M. (2017). Los estudiantes universitarios no tradicionales y el abandono de los estudios. *Estudios sobre educación*. Vol. 32, 27-48.

Santos, A. (2014). La política en manos de los empresarios: el imparable ascenso de la ideología del emprendedor. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 127, 29-43.

Song, J., Roberts, E. y Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38, 2, pp. 113-123.

Suárez-Lantarón, B. (2014a). La empleabilidad en la Universidad Española. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 5 (2), 272 –286

Suárez-Lantarón, B. (2014b). La Universidad española ante la empleabilidad de sus graduados: Estrategias para su mejora. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25, 2, 90-110.

Tomlinson, M. y Holmes, L. (Eds.) (2017). *Graduate Employability in Context. Theory, Research and Debate*. London: Palgrave.

Van Mol, C. (2017). Do employers value international study and internships? A comparative analysis of 31 countries. *Geoforum*, 78, pp. 52–60.

Vega, L. E. S., Bello, E. A., & García, L. F. (2018). Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social. *Revista Complutense de Educación*, 29(2), 355.

Williams, S. et al, (2015). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 29, 8, pp. 877-901.

Datos de autoría

Rafael M. Hernández-Carrera

Doctor europeo en Pedagogía. Profesor y director del departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad Internacional de la Rioja. Líneas de investigación: Didáctica General; liderazgo y dirección de centros educativos; formación de adultos y de trabajadores, metodologías innovadoras en pedagogía social y laboral.

rafael.hernandez@unir.net

M. Teresa Padilla-Carmona

Doctora en Pedagogía. Catedrática del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación de la Universidad de Sevilla. Líneas de investigación: orientación y desarrollo profesional en la edad adulta, inclusión e igualdad en educación superior.

tpadilla@us.es



José González-Monteagudo

Doctor en Pedagogía. Profesor Titular del Departamento de Teoría e Historia de la Educación y Pedagogía Social de la Universidad de Sevilla. Líneas de investigación: investigación biográfico-narrativa, inclusión e igualdad en educación superior.

monteagu@us.es

Fecha de recepción: 19/9/2019

Fecha de aprobación: 24/4/2020

