



DIAGNÓSTICO SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS/AS DE LAS RAMAS DE CONOCIMIENTO DE CIENCIAS SOCIALES, ARTE Y HUMANIDADES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN

Luis Carro Sancristóbal (Universidad de Valladolid, coord.).

María Luisa Lobato López (Universidad de Burgos).

Juan Matas Caballero (Universidad de León).

Juan Manuel Corchado Rodríguez (Universidad de Salamanca).

Financiado por:

competitividad
empresarial



**Junta de
Castilla y León**

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Universidad de Valladolid (Coord.)

Luis Carro Sancristóbal
Manuel Carabias Herrero
Amelia Salamanca Criado

Universidad de Burgos

María Luisa Lobato López
José Luis González Castro
Rocío Badía Fumaz
Íñigo García Rodríguez
Juan Bautista Delgado García

Universidad de León

Juan Matas Caballero
Mario de la Fuente García
Diana Caneda Fernández
Marian Morán Suárez
Elena Aguado Cabezas

Universidad de Salamanca

Juan Manuel Corchado Rodríguez
Mili Pizarro Lucas
Laura Celaya Irigoyen
Íñigo Martín Sánchez

Colabora: ITER Investigación

Página web:



<https://foroempresacyl.usal.es/>

ÍNDICE

1.	Introducción	6
1.1	Metodología del estudio	6
2.	Empleabilidad y competencias en las áreas de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades. Contexto nacional e internacional	8
2.1	Empleabilidad.....	8
2.2	Competencias.....	9
3.	Corpus de titulaciones.....	12
3.1	Amplitud del estudio	12
3.2	Matrículas.....	16
3.3	Competencias.....	17
4.	Tejido empresarial de Castilla y León.....	20
4.1	Empleo en Castilla y León.....	25
5.	Encuesta e empleadores	27
6.	Modelos y estrategias de orientación de los estudiantes en el proceso de selección de estudios universitarios.	30
6.1	Concepto	30
6.2	Normativa sobre orientación para la carrera de Castilla y León.....	30
6.3	Orientación para la carrera en los Centros de Secundaria y Bachillerato.....	30
6.3.1	Encuesta a orientadores.....	30
6.3.2	Presencia en internet de la orientación para la carrera en los Centros de Secundaria y Bachillerato	31
6.3.3	Análisis de la orientación para la carrera en las universidades	31
7.	Servicios de Empleo y Emprendimiento de la Universidades Públicas de Castilla y León ..	33
7.1	Universidad de Burgos	33
7.2	Universidad de León.....	34
7.3	Universidad de Salamanca	35
7.4	Universidad de Valladolid.....	36
8.	Conclusiones	38
8.1	Empleabilidad.....	38
8.2	Competencias.....	38
8.3	Competencias en Artes, Humanidades y Ciencias Sociales.....	38
8.4	Títulos	39
8.5	Matrículas.....	39

8.6	Contratos.....	39
8.7	Salidas profesionales.....	39
8.8	Trabajadores en el extranjero.....	40
8.9	Tejido empresarial.....	40
8.10	Encuesta a empleadores.....	41
8.11	Orientación para la carrera.....	44
8.12	Servicios de empleo y emprendimiento de las universidades públicas de Castilla y León.	45
9.	Recomendaciones.....	46
9.1	Recomendaciones a la administración.....	46
9.2	Recomendaciones a la universidad.....	54
9.3	Recomendaciones a la empresa.....	59
9.4	Recomendaciones a los estudiantes.....	60
10.	Fuentes consultadas.....	64

Índice de tablas:

Tabla 1.	Número de títulos y áreas de estudio consideradas para el estudio por universidad. Títulos de Diplomado, Licenciado, Maestro y Grado.....	13
Tabla 3.	Todos los títulos considerados para el estudio por área de estudio y por universidad.	13
Tabla 3:	Competencias/habilidades necesarias para que los trabajadores de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades desempeñen su puesto de trabajo.....	28
Tabla 4:	Competencias/habilidades necesarias para promocionar a un puesto de mayor responsabilidad en la empresa.....	29

Índice de Gráficos:

Gráfico 1.	Número de Facultades de Ciencias Sociales y Artes y Humanidades en las Universidades Públicas de Castilla y León.....	12
Gráfico 2.	Alumnos matriculados en cada rama de estudio desde el curso 2008-09 a 2015-16.	12
Gráfico 3.	Porcentaje de alumnos matriculados en cada rama en el curso 2015-2016.....	13
Gráfico 4.	Número de matriculados en cada una de las áreas de estudio desde el año 2008 al 2015.....	16
Gráfico 5.	Porcentaje de matriculados en cada una de las áreas de estudio en el curso 2015-2016.....	16
Gráfico 6.	Titulados trabajando en el extranjero por áreas de estudio. Todas las Universidades públicas y privadas de Castilla y León (excepto Universidad Pablo de Olavide). En el año 2014 en CyL.....	17
Gráfico 7.	Competencias transversales según planes de estudio de las áreas de Ciencias Sociales, y Artes y Humanidades.....	18
Gráfico 8.	Competencias Clave según Planes de Estudio de las áreas de Ciencias Sociales, y Artes y Humanidades.....	19

Gráfico 9. Empresas registradas en Castilla y León por CNAE. Más de 700 empresas por CNAE.	20
Gráfico 10. Empresas registradas en Castilla y León por CENAE. Menos de 700 empresas por CNAE.....	21
Gráfico 11. Porcentaje de empresas en Castilla y León en función del número de trabajadores.	22
Gráfico 13. Porcentaje de crecimiento de cada actividad económica cuyas empresas aumentan en número desde el año 2012 al 2016 en Castilla y León en cada Actividad económica.....	23
Gráfico 14. Número total de empresas en Castilla y León cuyo CNAE es afín a las titulaciones de Ciencias Sociales y Humanidades.....	25
Gráfico 15. Número de trabajadores en empresas cuyo código CNAE es afín a las titulaciones de Ciencias Sociales y Humanidades.....	26

1. Introducción

1.1 Metodología del estudio

La propuesta de trabajo llevada a cabo por los investigadores se ha centrado en el reparto de tareas en función de las diferentes áreas de trabajo del estudio. La metodología está centrada en diferentes estrategias según la recogida y análisis de los datos analizados. Así, se ha hecho el siguiente planteamiento:

1. Sobre la empleabilidad

Este apartado se ha centrado en un proceso de revisión documental con el fin de establecer el estado del arte en las áreas de estudio que nos ocupan. Para ello se ha acudido a los principales informes españoles e internacionales relacionados con los estudios de los egresados en las áreas de ciencias sociales y humanidades.

2. Sobre las titulaciones

La estructura del informe está desarrollada en función de los títulos objeto de estudio. La vertebración del mismo se hace teniendo en cuenta las ramas anteriormente mencionadas a través de la clasificación ISCED. (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación), actualizada por la UNESCO en el año 2013 y de carácter universal (UNESCO, 2017).

En esta sección se han recogido los datos relativos a las titulaciones a partir de la base de datos del registro universitario de centros y títulos (RUCT) del Ministerio de Educación Cultura y Deporte.

Para el análisis de los datos referidos a los alumnos matriculados, egresados se ha dispuesto de información procedente de la base de datos del Consejo de Universidades.

A su vez se ha tomado como referencia el Informe Anual de Mercado de Trabajo de Titulados Universitarios elaborado por el Observatorio Nacional de Ocupaciones del Servicio Estatal Público de Empleo. En él figuran por titulación, los contratos realizados por actividad económica (sólo las diez actividades económicas más contratadas).

En cada uno de los planes de estudio se han analizado las competencias genéricas y específicas. Estas se han contrastado con las competencias clave (Comisión Europea) y transversales (ESCO, 2013). De esta manera identificamos en qué grado se tienen en cuenta estas competencias desde los planes de estudio.

3. Sobre el tejido empresarial

En este apartado se ha compilado información relativa a las actividades económicas y el tejido empresarial en Castilla y León a través del Directorio Central de Empresas (DIRCE). Se ha puesto especial atención a las empresas que desarrollan actividades más propiamente relacionadas con las titulaciones objeto de estudio (8,7%).

Para cada una de las actividades económicas exponemos la evolución de las empresas desde el año 2012 hasta el año 2016. Las empresas se han clasificado en función del número de trabajadores, teniendo en cuenta la Recomendación de la Comisión de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (DO L 124 de 20.5.2003, pp. 36-41). Quedando la clasificación de la siguiente forma:

- Empresas sin asalariados (autónomos).
- Empresas entre 2 y 9 trabajadores (microempresa).
- Empresas entre 10 y 49 trabajadores (pequeña empresa).
- Empresas de entre 50 y 199 trabajadores.
- Empresa de más de 200 trabajadores.

Este análisis se contrasta con las salidas profesionales de los planes de estudio y con los egresados de cada una de las titulaciones.

4. Sobre los empleadores

Este apartado es abordado por medio de una encuesta dirigida a gerentes, empleadores y responsables de recursos humanos de 161.364 empresas (Directorio Central de Empresas, INE, 1 de enero de 2016). De todas ellas se obtiene una muestra de 405 encuestas. Esta encuesta se realizó mediante Sistema CAWI (en línea), utilizaremos la aplicación/software “Survey Monkey, <https://es.surveymonkey.com>” y se establecen tres apartados temáticos:

- Caracterización de las empresas
- Perfil de la plantilla de las empresas
- Contratación de trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades

5. Sobre la orientación académico-profesional

Los datos relativos a este apartado se han obtenido a través de los centros de educación secundaria de la comunidad autónoma. A través del análisis de 392 páginas web de los centros y una encuesta telefónica contestada por orientadores de 113 centros (53,9%) de los 191 centros consultados de forma individualizada.

6. Sobre los servicios de empleo y emprendimiento

Los resultados del presente apartado se basan en las respuestas proporcionadas por las universidades de Burgos, León, Salamanca y Valladolid a una encuesta estructurada a través de las siguientes partes:

- Gestión de Prácticas Externas.
- Orientación Profesional.
- Inserción Laboral.
- Competencias Profesionales.
- Emprendimiento.

2. Empleabilidad y competencias en las áreas de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades. Contexto nacional e internacional

2.1 Empleabilidad

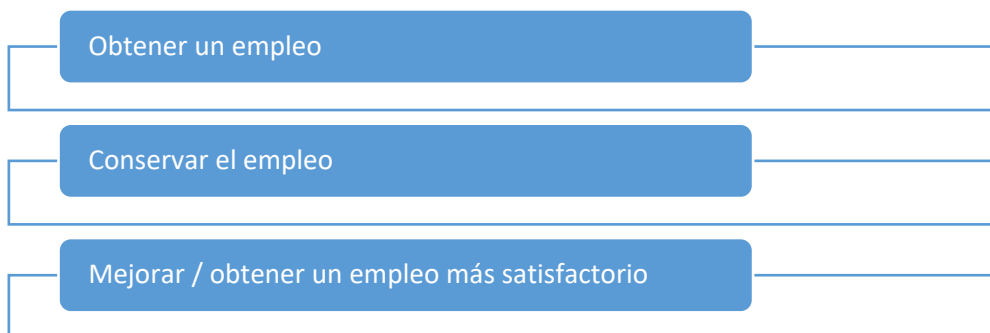
Existen problemas terminológicos en el concepto de empleabilidad. La Comisión Europea (2011) definió la empleabilidad del siguiente modo:

combinación de factores individuales, sociales y contextuales que permite a una persona progresar hacia, u obtener un empleo, permanecer empleada, y progresar durante su carrera

Sin embargo, es un concepto que hay que definir en términos individuales (características y competencias de las que dispone una persona para acceder a un trabajo que pueda satisfacer sus necesidades profesionales, personales, económicas y de promoción futura) y relacionales-contextuales (análisis de los condicionamientos económicos, empresariales, políticos y normativos).

El análisis de la empleabilidad no puede detenerse solo en comprobar las competencias, habilidades y conocimientos que tienen las personas egresadas, sino relacionar estas potencialidades con el estudio de las características y condiciones del mercado laboral. Por ello debemos diferenciar entre empleo (medido a través de los registros oficiales de empleo de cada comunidad y/o país), y empleabilidad percibida entendida como la percepción que se tiene de poder obtener un empleo. La empleabilidad es un concepto dinámico en donde las competencias y habilidades adquiridas se ven modificadas por el entorno socioeconómico aumentando o disminuyendo la probabilidad de encontrar un empleo satisfactorio.

Otro aspecto importante en la definición de empleabilidad es recordar que no solo hace referencia a la posibilidad de encontrar un empleo satisfactorio, sino a la capacidad para conservar y mejorar el empleo actual, u obtener en el futuro un empleo más satisfactorio. La empleabilidad no es por tanto un concepto anclado en un momento temporal puntual, sino que ha de permitir a la persona obtener, mantener y optar a otros empleos a lo largo de su vida laboral. Por ello tan necesario como tener unas competencias iniciales necesarias para el empleo, es tener competencias que te permitan mantener el trabajo (individuales, relaciones y de adaptación al contexto cambiante), y otras que permitan que se busque trabajo de manera eficaz (dominar estrategias de búsqueda de empleo y descubrimiento de nuevos yacimientos de empleo).



Para comprender por tanto la efectividad de la empleabilidad como factor que conlleve la obtención y mantenimiento del empleo es necesario analizar diferentes factores. Entre ellos destacan los siguientes:

- las expectativas de las empresas y sociedad,
- las expectativas de las personas egresadas,
- la situación socioeconómica y de tejido empresarial y laboral del país o comunidad,
- la disponibilidad hacia la movilidad de los/as egresados/as,
- las diferencias entre ramas de conocimiento, percepción social y empresarial de las características y competencias de cada titulación

Aumentar la posibilidad de que la empleabilidad derive en un empleo es responsabilidad de todos los agentes implicados. Por una parte, se ha de potenciar que los individuos tomen conciencia de la importancia de la educación y formación, y se conviertan en responsables de esta formación y sus consecuencias. Por otra parte, las instituciones políticas y educativas han de proporcionar la formación más completa y necesaria en términos de conocimientos, pero sobre todo en términos de competencias y capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes. Y, finalmente, las empresas han de conocer las competencias que tienen los egresados y el potencial de futuro que implican estas competencias en mercados laborales tan variables y cambiantes.

Los datos disponibles señalan que cursar, y terminar, estudios superiores aumenta la empleabilidad de las personas en comparación con quienes solo tienen estudios secundarios. Este resultado se mantiene constante tanto por países como por momentos de crisis o bonanza en la UE. Sin embargo, es importante recalcar que esta meta ha de plantearse no como algo a corto plazo, sino previendo el desarrollo económico y social de los próximos años y décadas, y potenciando las competencias demandadas para ese futuro, sin esperar a que se convierta en presente para actuar. Por último, las empresas y organizaciones han de presentar oportunidades laborales que la persona pueda realmente aceptar.

La empleabilidad debe entenderse como un concepto a largo plazo que permite no solo desarrollar una carrera profesional, sino aumentar la cohesión y desarrollo social de un país en palabras de la propia Comisión Europea. Hay que recordar que las habilidades relacionadas con la empleabilidad duran de media cuatro años desde la graduación. A partir de este momento será tanto la experiencia que se obtenga trabajando, como la actualización y el desarrollo de los conocimientos y competencias adquiridas quienes tengan impacto sobre el mantenimiento del trabajo u obtención de uno nuevo. Por ello el desarrollo de competencias y conocimientos ha de ser algo dinámico y transversal, que se oriente no solo a lo concreto del modelo económico actual, sino al desarrollo de la habilidad por parte de las personas egresadas de la actualización y aplicación a situaciones cambiantes de lo aprendido.

2.2 Competencias

En el informe *Competencias clave para el aprendizaje permanente - Un marco europeo*, la Comisión Europea (Comisión Europea, 2006) define el término competencias como la “combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto. Las competencias clave son aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personales, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo”.

Competencias: conocimientos + capacidades + actitudes

Diferentes estudios consideran que, distinguiendo entre competencias específicas y competencias genéricas o transversales, los empleadores dan mucha mayor importancia a las competencias transversales que a factores como las competencias específicas, la titulación, la experiencia previa o el conocimiento técnico:

- Stanford Research Institute / Fundación Carnegie Melon: el 75% del hecho de obtener y mantener un trabajo tiene que ver con las capacidades transversales, y solo un 25% con las competencias específicas o el conocimiento técnico
- Comité Consultivo Empresario e Industrial de la CEOE: el 85% de empleadores considera las actitudes y el carácter de los recién titulados como uno de los factores más importantes a la hora de seleccionar personal
- Confederación de la Industria Británica (CBI) / Pearson: el factor más importante a la hora de seleccionar nuevos titulados es la actitud y aptitud para el trabajo

La clasificación europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO) agrupa las competencias genéricas o transversales en cinco categorías:



En este sentido cobra importancia recalcar tanto en egresados como en empleadores la diferencia entre competencias “blandas” o transversales y “duras” o específicas, puesto que pueden ser las primeras quienes mejor predigan la capacidad de seguir estando empleado en el futuro más allá de los primeros años en el mercado laboral. Dentro de las competencias blandas destacan la capacidad de trabajar bajo presión, afrontar los cambios, desarrollar relaciones personales positivas, saber manejar el tiempo o aceptar la responsabilidad de las acciones que se han llevado a cabo. Todas ellas son competencias dirigidas a interactuar, aprender y enfrentarse a los cambios que se producen tanto en la sociedad como en los trabajos a lo largo de los años. Por su parte, las competencias duras se refieren a las cualificaciones académicas, experiencia laboral o capacidad analítica.

La OCDE ha recalcado reiteradas veces la importancia de ser capaz de trabajar en equipo, dominar la lengua oral y escrita, la capacidad de resolver problemas complejos, ser creativo o manejar información compleja. Es decir, habilidades que sirven no solo en un momento puntual, sino que aumentan la posibilidad de adaptarse a nuevos trabajos, situaciones y empleos que quizás todavía no estén presentes en el tejido industrial y económico actual, y que no tienen que ver necesariamente con la titulación estudiada, sino que se abre el abanico de posibilidades laborales futuras más allá del campo específico de los estudios cursados. En España, la propia

CEOE en el año 2017 ha señalado que las cuestiones fundamentales que han de dominar los empleados/as se refieren a cuestiones como ser creativo, tener pensamiento crítico, habilidades comunicativas, capacidad de aprender a aprender o actitud emprendedora. Reforzando esta idea, el estudio de la Fundación Everis (2017) también incide en que para los empleadores las principales competencias que debe tener la persona empleada son de las consideradas “blandas” (honestidad y capacidad para aprender y adaptarse al cambio), mientras que las menos valoradas son trabajo en contextos multiculturales y conocimientos técnicos de la profesión.

Competencias y empleabilidad en Artes, Humanidades y Ciencias Sociales

Los egresados en Artes, Humanidades y Ciencias Sociales se enfrentan a dos problemas característicos: una tasa de empleo inferior a otras áreas y una tendencia a la sobre-cualificación.

Respecto de la tasa de empleo, en los estudios analizados se ha detectado una discordancia entre la valoración de las competencias más necesarias para el empleo desde el punto de vista de los empresarios, los egresados y los académicos. Por ello, se hace necesario trabajar en dos sentidos:

a) orientar a los empresarios sobre aquellas competencias de los egresados de Arte, Humanidades y Ciencias Sociales menos evidentes a día de hoy, pero valiosas en el contexto de una economía de la información y del conocimiento.

b) potenciar las competencias transversales características de estos egresados y detectar y corregir posibles carencias.

En cuanto a la sobre-cualificación, fenómeno extendido a nivel europeo, puede explicarse atendiendo a la versatilidad propia de los egresados en estas áreas, a la elección del empleo en función de factores no relacionados con la titulación, así como a una medición de la sobre-cualificación basada en la titulación y no en las competencias. En efecto, cuando se mide en función de las competencias del empleado y no de sus titulaciones el 75% de los titulados están bien ajustados respecto a su empleo, según la OCDE.

La CEOE recalca en su informe *La educación importa. Libro blanco de los empresarios españoles* (2017) que los estudios de Humanidades “ayudan al individuo a insertarse mejor en la sociedad, contribuyen a su estabilidad y son muy cotizados en el mundo del empleo”.

Detectar las competencias de los egresados en las áreas que nos ocupan es clave para favorecer su empleabilidad.

Dos conceptos clave explican el valor de los egresados en Artes, Humanidades y Ciencias Sociales en el contexto actual: versatilidad e interdisciplinariedad

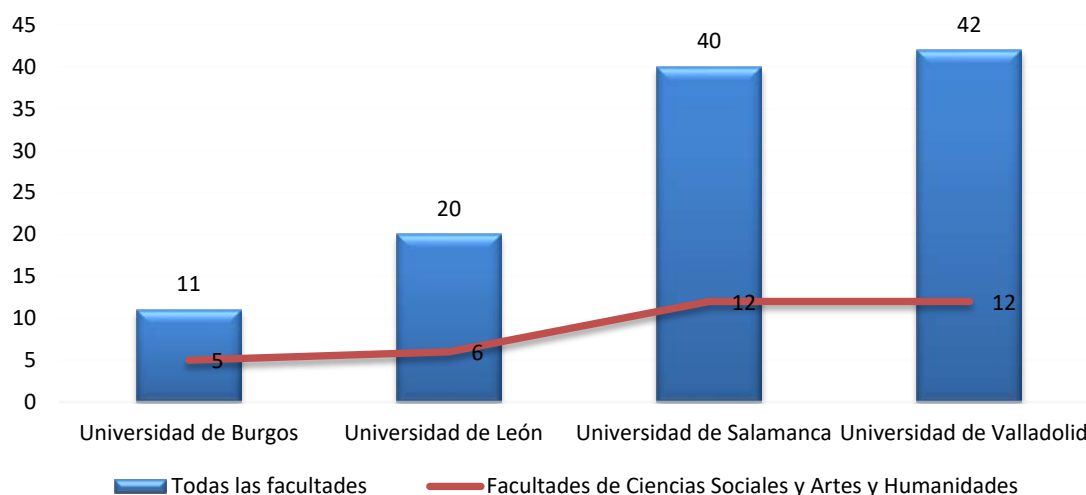
Entre las competencias más relevantes en estas áreas están las habilidades lingüísticas y comunicativas, la capacidad de trabajar con diferentes puntos de vista, la identificación del impacto social de las acciones, la adaptación al cambio, la capacidad de enfrentarse a la incertidumbre, la creatividad, la capacidad de generar nuevas ideas o la competencia intercultural.

3. Corpus de titulaciones

3.1 Amplitud del estudio

Del total de facultades que hay entre las cuatro universidades públicas de Castilla y León (113), hemos considerado para esta parte del estudio titulaciones que se encuentran en 35 facultades, lo que supone el 31% de las mismas. En la siguiente tabla se puede ver el número de facultades por universidad y las que tienen títulos objeto del estudio.

Gráfico 1. Número de Facultades de Ciencias Sociales y Artes y Humanidades en las Universidades Públicas de Castilla y León.



La rama de estudio donde más alumnos matriculados hay es en la de Ciencias Sociales y Jurídicas seguido por Ingeniería y Arquitectura, Ciencias de la Salud y Ciencias. En los últimos cuatro cursos, desde el curso 2012-2013, la única rama que ha aumentado sus matrículas ha sido ciencias de la salud en un (0,8%). Las matrículas en Ciencias Sociales y Jurídicas han disminuido en un 18%, Ingeniería y agricultura en un 35%, y Artes y Humanidades y Ciencias en un 4% y un 3,2% respectivamente. En los siguientes gráficos se contempla la evolución desde al curso 2008-2009 y el porcentaje de matriculados el curso 2015-2016.

Gráfico 2. Alumnos matriculados en cada rama de estudio desde el curso 2008-09 a 2015-16.

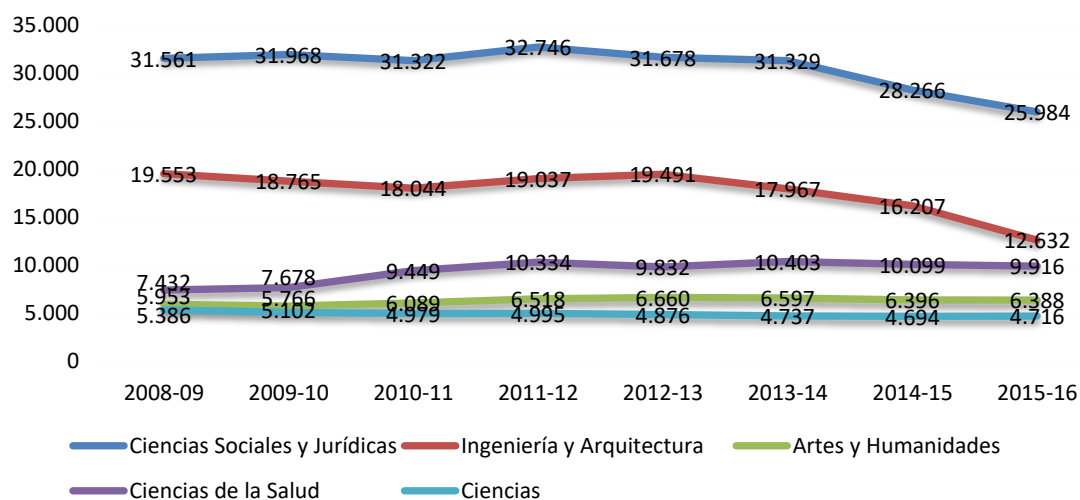
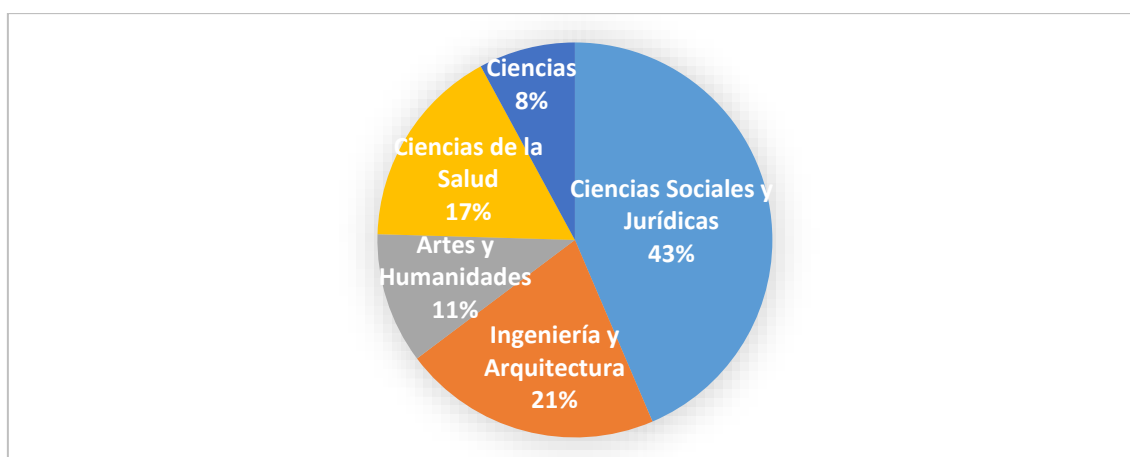


Gráfico 3. Porcentaje de alumnos matriculados en cada rama en el curso 2015-2016



Para la elaboración del presente informe se han considerado tanto licenciados como diplomados, maestros y graduados. Aunque actualmente en las cuatro universidades objeto de estudio sólo encontramos grados en vigor, la mayoría de los egresados objeto de estudio poseen la titulación de licenciado, diplomado y maestro. Como hemos indicado anteriormente, el estudio comprende las titulaciones de las ramas de Artes y Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas (excepto Administración y Dirección de Empresas, Comercio, Comercio Internacional, Derecho, Finanzas, Finanzas y Contabilidad, Finanzas, Banca y Seguros, Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas y Marketing e Investigación de Mercados). En el ISCED-F corresponden a Administración de empresas y derecho (excepto las enumeradas anteriormente, Artes y Humanidades, Ciencias sociales, periodismo y documentación, Educación, Salud y Bienestar y Servicios. En las siguientes tablas exponemos los títulos que comprenden cada una de las áreas y la universidad en la que se imparten.

Tabla 1. Número de títulos y áreas de estudio consideradas para el estudio por universidad. Títulos de Diplomado, Licenciado, Maestro y Grado.

Titulaciones	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Administración de empresas y derecho	4	4	3	5	16
Artes y Humanidades	5	9	39	20	73
Ciencias sociales, periodismo y documentación	2	4	9	4	19
Educación	11	11	18	17	57
Salud y bienestar		2	2	2	6
Servicios	2	4	2	2	10
Total	24	34	73	50	181

Tabla 2. Todos los títulos considerados para el estudio por área de estudio y por universidad.

Titulaciones	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Administración de empresas y derecho	4	4	3	5	16
Diplomado en Gestión y Administración Pública	1	1	1		3
Diplomado en Relaciones Laborales	1	1	1	1	4
Licenciado en Ciencias del Trabajo	1	1		1	3
Licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas				1	1
Grado en Publicidad y Relaciones Públicas				1	1
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	1	1	1	1	4

Titulaciones	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Artes y Humanidades	5	9	39	20	73
Grado en Bellas Artes			1		1
Grado en Comunicación Audiovisual	1		1		2
Grado en español: Lengua y Literatura	1			1	2
Grado en Estudios Alemanes			1		1
Grado en Estudios Árabes e Islámicos			1		1
Grado en Estudios Clásicos				1	1
Grado en Estudios de Asia Oriental			1		1
Grado en Estudios Franceses			1		1
Grado en Estudios Hebreos y Arameos			1		1
Grado en Estudios Ingleses			1	1	2
Grado en Estudios Italianos			1		1
Grado en Estudios Portugueses y Brasileños			1		1
Grado en Filología Clásica			1		1
Grado en Filología Hispánica			1		1
Grado en Filología Moderna: inglés		1			1
Grado en Filosofía			1	1	2
Grado en Historia		1	1	1	3
Grado en Historia del Arte		1	1	1	3
Grado en Historia y Ciencias de la Música			1	1	2
Grado en Historia y Patrimonio	1				1
Grado en Humanidades			1		1
Grado en Lengua Española y su Literatura		1			1
Grado en Lenguas Modernas y sus Literaturas				1	1
Grado en Lenguas, Literaturas y Culturas Románicas			1		1
Grado en Traducción e Interpretación			1	1	2
Licenciado en Bellas Artes			1		1
Licenciado en Comunicación Audiovisual	1		1		2
Licenciado en Estudios de Asia Oriental			1		1
Licenciado en Filología Alemana			1	1	2
Licenciado en Filología Árabe			1		1
Licenciado en Filología Clásica			1	1	2
Licenciado en Filología Francesa			1	1	2
Licenciado en Filología Hebrea			1		1
Licenciado en Filología Hispánica		1	1	1	3
Licenciado en Filología Inglesa		1	1	1	3
Licenciado en Filología Italiana			1		1
Licenciado en Filología Portuguesa			1		1
Licenciado en Filología Románica			1		1
Licenciado en Filosofía			1	1	2
Licenciado en Historia		1	1	1	3
Licenciado en Historia del Arte		1	1	1	3
Licenciado en Historia y Ciencias de la Música			1	1	2
Licenciado en Humanidades	1		1		2
Licenciado en Lingüística		1			1
Licenciado en Teoría de la Literatura y Literatura Comparada			1	1	2

Titulaciones	UBu	ULe	USa	UVa	Total
Licenciado en Traducción e Interpretación			1	1	2
Ciencias sociales, periodismo y documentación	2	4	9	4	19
Grado en Ciencia Política y Administración Pública			1		1
Grado en Ciencia Política y Gestión Pública	1				1
Grado en Geografía			1		1
Grado en Geografía y Ordenación del Territorio		1		1	2
Grado en Información y Documentación		1	1		2
Grado en Periodismo				1	1
Grado en Sociología			1		1
Diplomado en Biblioteconomía y Documentación		1	1		2
Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración	1		1		2
Licenciado en Documentación			1		1
Licenciado en Geografía		1	1	1	3
Licenciado en Periodismo				1	1
Licenciado en Sociología			1		1
Educación	11	11	18	17	57
Grado en Educación Primaria		1		4	5
Grado en Educación Infantil		1		2	3
Grado en Educación Social	1	1	1	2	5
Grado en Pedagogía	1		1		2
Diplomado en Educación Social	1		1	1	3
Licenciado en Pedagogía	1		1		2
Licenciado en Psicopedagogía		1	1	1	3
Maestro de Educación Primaria	1				1
Maestro en Educación Infantil			3		3
Maestro en Educación Primaria			3		3
Maestro o Maestra de Educación Infantil	1				1
Maestro-Especialidad de Audición y Lenguaje		1	1	1	3
Maestro-Especialidad de Educación Especial	1	1	1	1	4
Maestro-Especialidad de Educación Física		1	1	1	3
Maestro-Especialidad de Educación Infantil	1	1	1	1	4
Maestro-Especialidad de Educación Musical	1	1	1	1	4
Maestro-Especialidad de Educación Primaria	1	1	1	1	4
Maestro-Especialidad de Lengua Extranjera	1	1	1	1	4
Salud y bienestar		2	2	2	6
Grado en Trabajo Social		1	1	1	3
Diplomado en Trabajo Social		1	1	1	3
Servicios	2	4	2	2	10
Grado en Turismo	1	1	1	1	4
Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte		1			1
Diplomado en Turismo	1	1	1	1	4
Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte		1			1
Total	24	34	73	50	181

3.2 Matrículas

De las titulaciones que comprenden el estudio, Educación es el área que acoge a mayor número de estudiantes, seguido de Artes y Humanidades, luego las titulaciones seleccionadas de Administración de empresas y derecho, seguido de Ciencias sociales, periodismo y documentación, Servicios y finalmente Salud y bienestar. El área de Artes y Humanidades es la única que aumenta el número de matrículas desde el año 2008 y en los últimos cuatro cursos. El descenso más notable en cuanto al número de matriculados corresponde a educación, que desde el año 2012 ha descendido en un 24%. También disminuye el número de matrículas en las titulaciones de Administración de empresas y derecho (24%), Ciencias sociales, periodismo y documentación (12%), Servicios (6%) y Salud y bienestar (25%).

En las siguientes gráficas se puede contemplar la evolución de los alumnos matriculados en las áreas correspondientes al estudio y el porcentaje de matriculados en el curso 2015-2016.

Gráfico 4. Número de matriculados en cada una de las áreas de estudio desde el año 2008 al 2015.

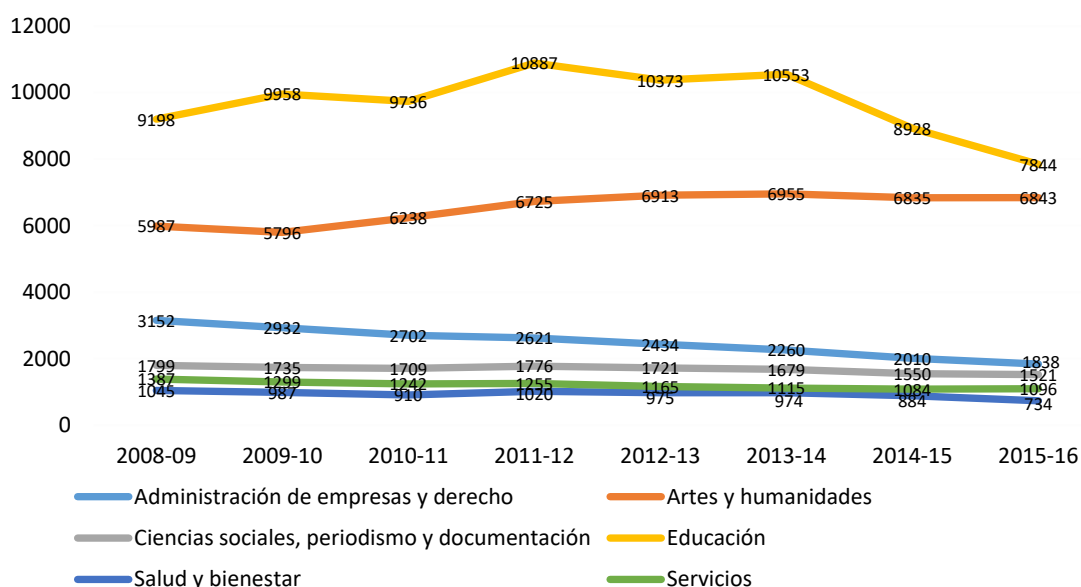
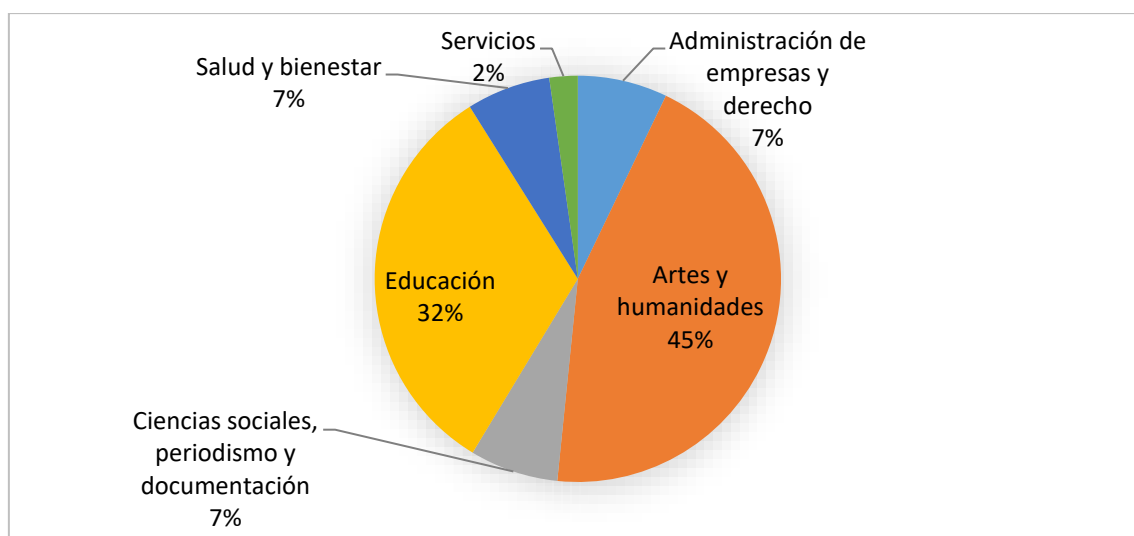
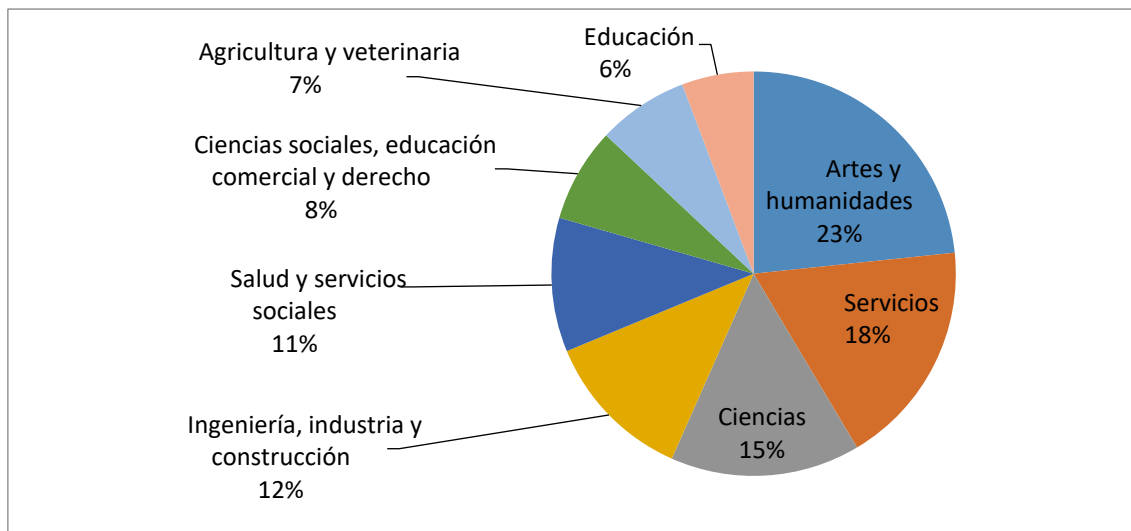


Gráfico 5. Porcentaje de matriculados en cada una de las áreas de estudio en el curso 2015-2016.



El mayor número de egresados estudiando en el extranjero son los titulados en Artes y Humanidades, donde casi uno de cada cuatro egresados que está trabajando lo está haciendo en el extranjero. Lo sigue Servicios (18%), Ciencias (15%), Ingeniería, industria y construcción (12%) Salud y servicios sociales (11%), Ciencias sociales, educación comercial y derecho (8%), Agricultura y veterinaria (7%) y Educación (6%), tal y como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico 6. Titulados trabajando en el extranjero por áreas de estudio. Todas las Universidades públicas y privadas de Castilla y León (excepto Universidad Pablo de Olavide). En el año 2014 en CyL.



3.3 Competencias

En los planes de estudio

Dada la importancia que están adquiriendo las competencias transversales en el desempeño de la actividad laboral, se han analizado los planes de estudio de todas las titulaciones a fin de exponer el grado de desarrollo que tienen. Se han realizado dos tipos de análisis, uno en relación a las competencias transversales establecidas por la Comisión Europea en la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO) (<https://ec.europa.eu/esco/portal/home>) y otro en relación a las competencias clave: establecidas desde la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE). Actualmente en revisión.

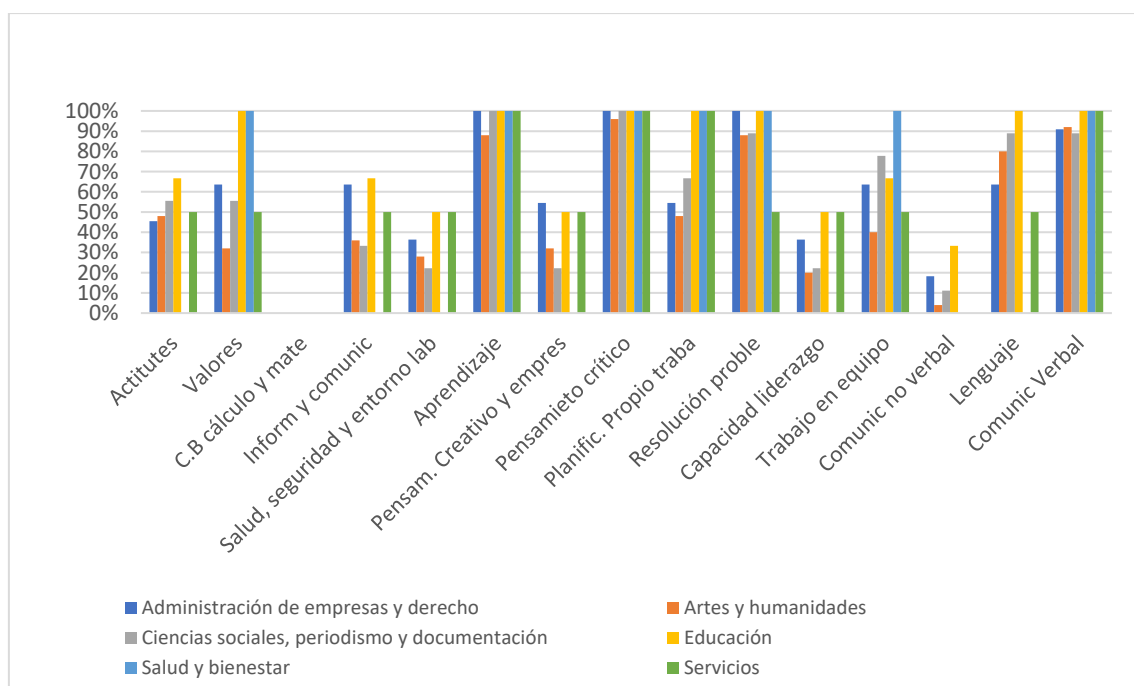
Competencias transversales en los planes de estudio.

En ninguna titulación se contemplan todas las competencias transversales establecidas por la Comisión Europea. Las competencias transversales que más presencia tienen en los planes de estudio de las titulaciones de Ciencias Sociales y Artes y Humanidades son las de “aprendizaje”, “pensamiento crítico”, “comunicación verbal” y “resolución de problemas”. Las que menos presencia tienen son “conocimientos básicos de cálculo y matemáticas”, “información y comunicación”, “salud, seguridad y entorno laboral”, “pensamiento creativo y empresarial”, “capacidad de liderazgo” y “comunicación no verbal”. El área de educación es el que abarca mayor número de ellas y con índices más altos.

Las competencias básicas de cálculo y matemáticas no aparecen en ninguna titulación, y en casi todas las áreas “comunicación no verbal”, “salud, seguridad y entorno laboral” y Capacidad de liderazgo” aparece con porcentajes bajos.

En la siguiente tabla exponemos en términos porcentuales y en cada una de las áreas, las competencias transversales que figuran en los planes de estudio de cada uno de los grados.

Gráfico 7. Competencias transversales según planes de estudio de las áreas de Ciencias Sociales, y Artes y Humanidades.



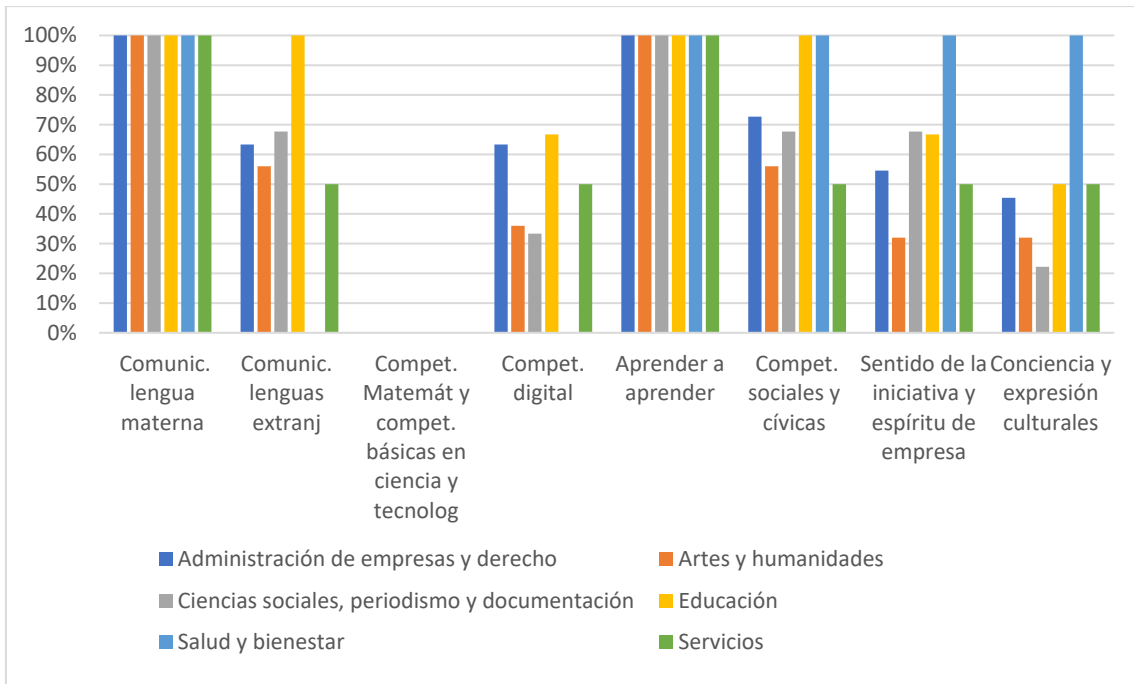
Competencias Clave en los planes de estudio.

No todas las competencias clave están presentes en todas las titulaciones objeto de estudio. Todas las titulaciones de las áreas de Ciencias Sociales, y Artes y Humanidades incluyen en sus Planes de Estudio las competencias “Comunicación en lengua materna” y “aprender a aprender”; es decir, dos de los propósitos que establecen tienen que ver con que los alumnos sean capaces de expresar hechos, conceptos y opiniones de forma oral y escrita; y también que adquieran la habilidad de adquirir nuevos conocimientos, gestionando el tiempo del aprendizaje y la información de forma eficaz. Por el contrario, la “competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología” no están presentes en ningún título de los contemplados para el estudio.

Los grados de Educación contemplan casi todas las competencias y con los mayores índices. Seguido de los grados de Administración de empresas y derecho y salud y bienestar. Los grados que tienen menos presente las competencias transversales son los de Artes y Humanidades, Servicios y Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación.

En la siguiente tabla exponemos en términos porcentuales y en cada una de las áreas, las competencias clave que figuran en los planes de estudio de cada uno de los grados.

Gráfico 8. Competencias Clave según Planes de Estudio de las áreas de Ciencias Sociales, y Artes y Humanidades.



4. Tejido empresarial de Castilla y León

De todas las empresas con sede en Castilla y León, el 8,7% son aquellas cuya actividad económica está directamente relacionada con las titulaciones objeto de estudio.

La actividad económica de mayor presencia en Castilla y León es el Comercio al por menor seguida de Servicios de comidas y bebidas, construcción de edificios y comercio al por mayor e intermediarios.

En los gráficos siguientes exponemos el número de empresas por actividad económica. En el primer gráfico hasta la actividad económica que tiene más de 700 empresas y en el siguiente gráfico las demás.

Se ha de señalar que los datos que figuran en el presente estudio se expresan en función de la actividad económica, por lo que hay que tener en cuenta que no se están exponiendo datos relativos a las ocupaciones. En una empresa con una actividad económica concreta pudieran estar trabajando trabajadores en distintas ocupaciones.

Gráfico 9. Empresas registradas en Castilla y León por CNAE. Más de 700 empresas por CNAE.

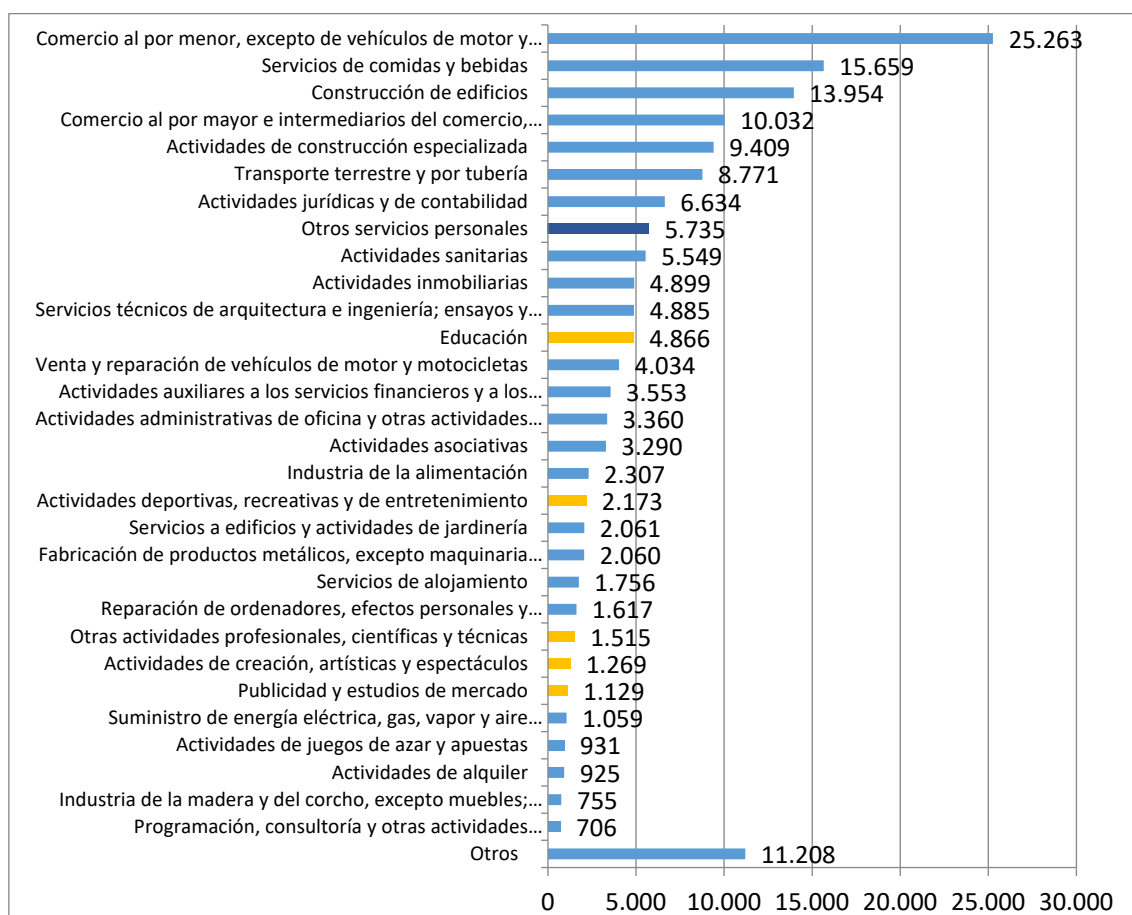
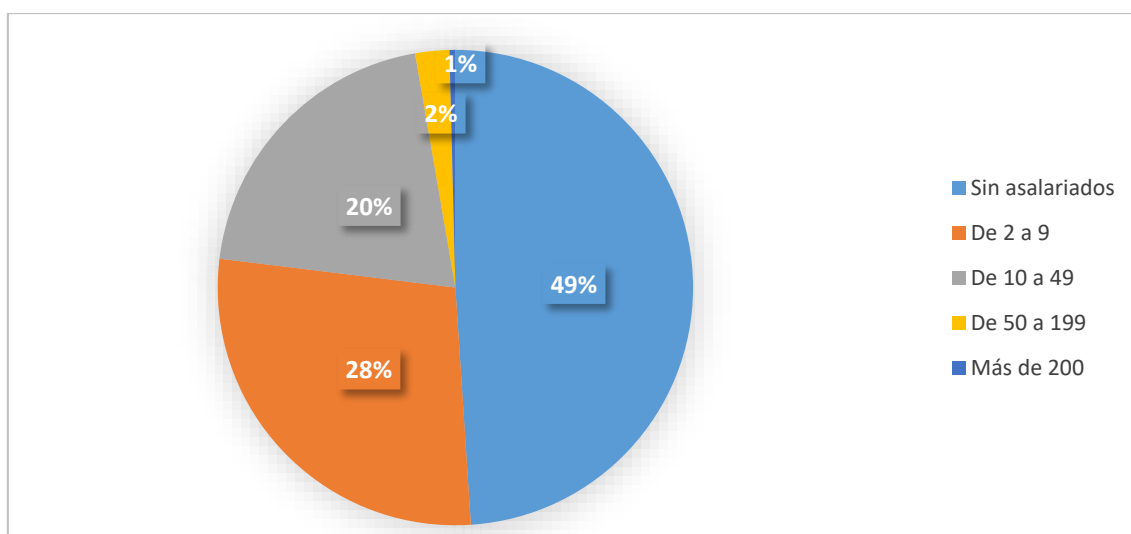


Gráfico 10. Empresas registradas en Castilla y León por CENAE. Menos de 700 empresas por CNAE.

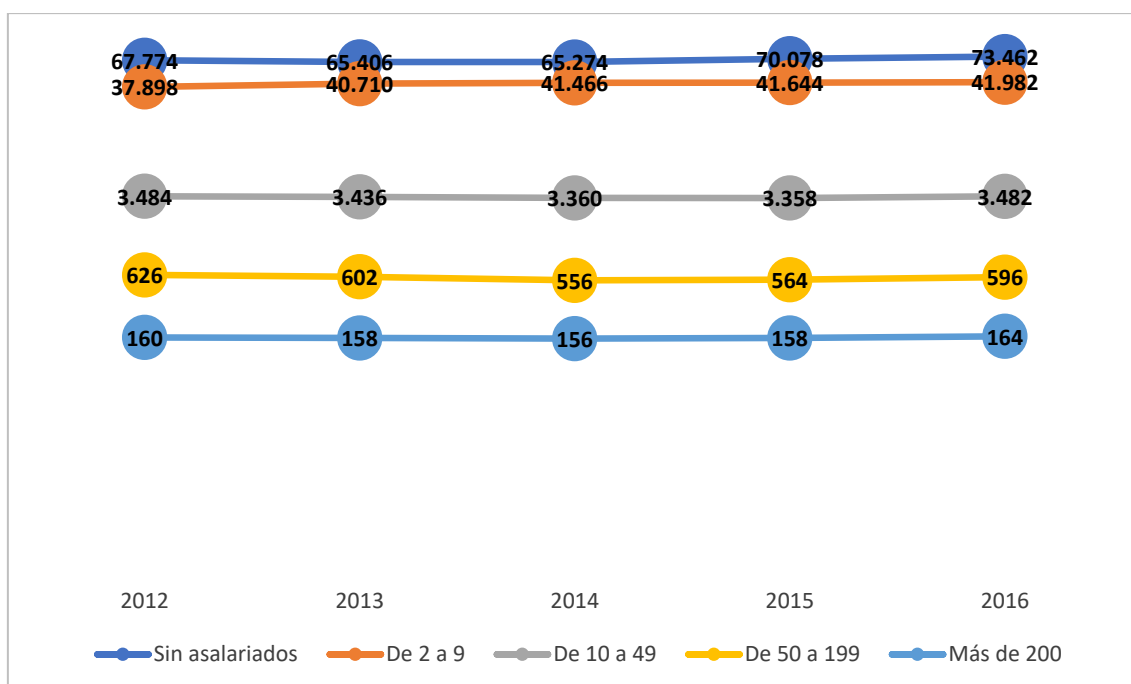


En Castilla y León en el año 2016 casi la mitad del tejido empresarial eran empresas sin asalariados, es decir, autónomos. Seguido por microempresas (28%) y mediana empresa (20%). Sólo el 3% tenía más de 50 trabajadores.

Gráfico 11. Porcentaje de empresas en Castilla y León en función del número de trabajadores.



El número total de empresas en Castilla y León desde el año 2012 aumenta un 8,8%. El mayor aumento se produce en los autónomos (empresas sin asalariados) y en la microempresa (2-9 trabajadores) a razón de un 8% y 20% respectivamente. La pequeña empresa (10-49 trabajadores) se mantiene y las empresas de más de 200 trabajadores aumentan en un 2%. Disminuye un 5% las empresas de entre 50 y 199 trabajadores.



El Instituto Nacional de Estadística expone datos referentes a 80 actividades económicas. En Castilla y León, en el 41% de las actividades económicas aumenta el número de empresas, frente al 54% en las que disminuyen.

El mayor aumento en el número de empresas en Castilla y León se produce en las actividades económicas de Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, Publicidad y estudios de mercado,

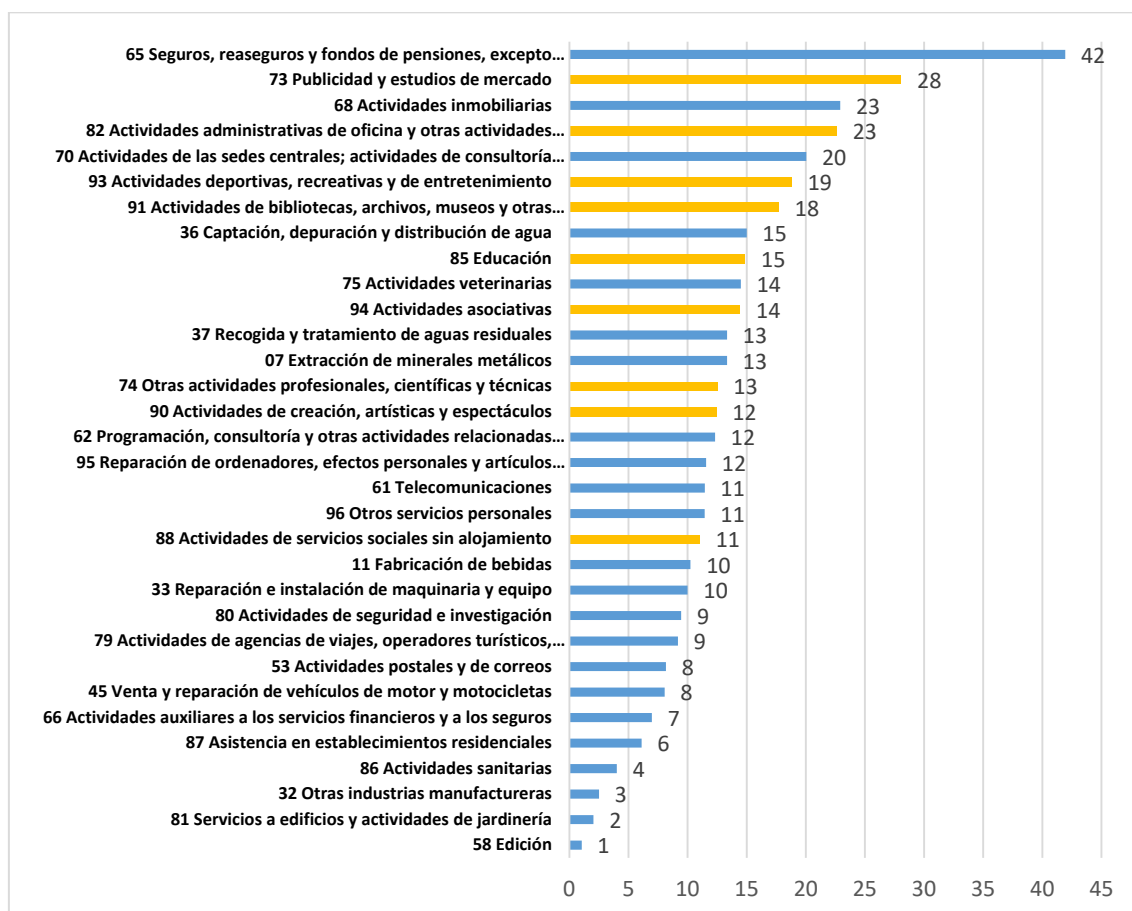
Actividades inmobiliarias y Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas.

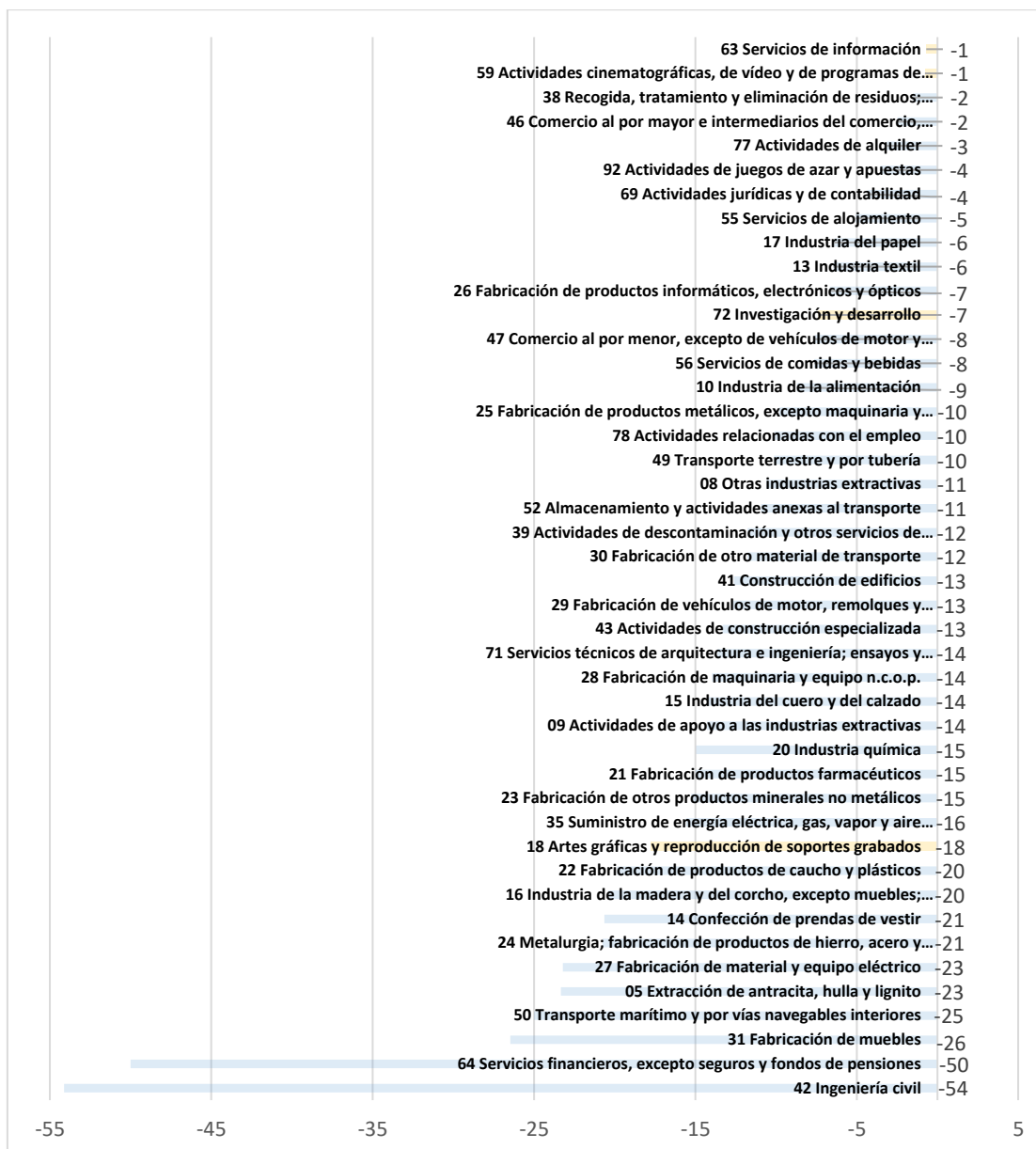
El mayor descenso de empresas en Castilla y León se produce en las actividades económicas de Servicios financieros excepto seguros y planes de pensiones, Fabricación de muebles, Transporte marítimo y por vías navegables internas, Extracción de antracita, hulla y Lignito, Fabricación de material y equipo eléctrico, Metalurgia y Confección de prendas de vestir.

En relación al número de empresas, las actividades económicas afines a las titulaciones objeto de estudio no son las más destacadas, pero en relación al aumento de empresas por actividad económica desde el año 2012, observamos que, de las 80 actividades económicas contempladas, entre las 15 actividades económicas en las que más empresas aumentan la mitad corresponde a las actividades económicas afines a las titulaciones objeto de estudio.

En las siguientes gráficas exponemos los datos referentes al crecimiento y decrecimiento de las empresas en Castilla y León en cada Actividad Económica.

Gráfico 12. Porcentaje de crecimiento de cada actividad económica cuyas empresas aumentan en número desde el año 2012 al 2016 en Castilla y León en cada Actividad económica.

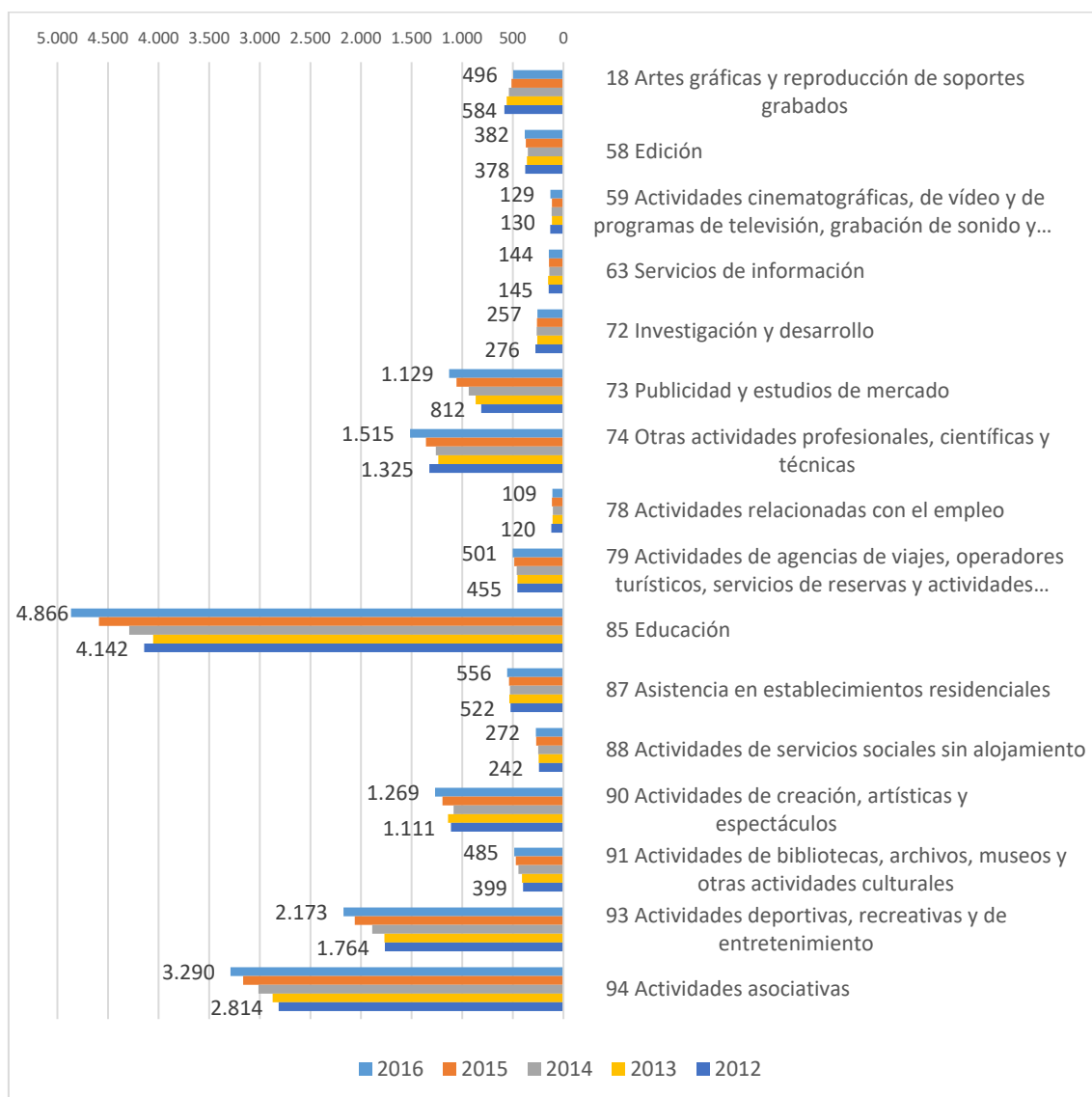




En la mayoría de las actividades económicas afines a las titulaciones objeto de estudio se produce un aumento en el número de empresas desde el año 2012. El mayor aumento se produce en Publicidad y estudios de mercado con un aumento del 28% seguido de Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento (19%), Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales (18%), Artes gráficas y reproducción de soportes grabados (17%) o por ejemplo Educación con un 15%.

Tan sólo descienden el número de empresas en 3 actividades económicas: en Artes gráficas y reproducción de soportes grabados en un 18% y Actividades cinematográficas de vídeo y de programas de televisión y servicios de información en un 1%.

Gráfico 13. Número total de empresas en Castilla y León cuyo CNAE es afín a las titulaciones de Ciencias Sociales y Humanidades.



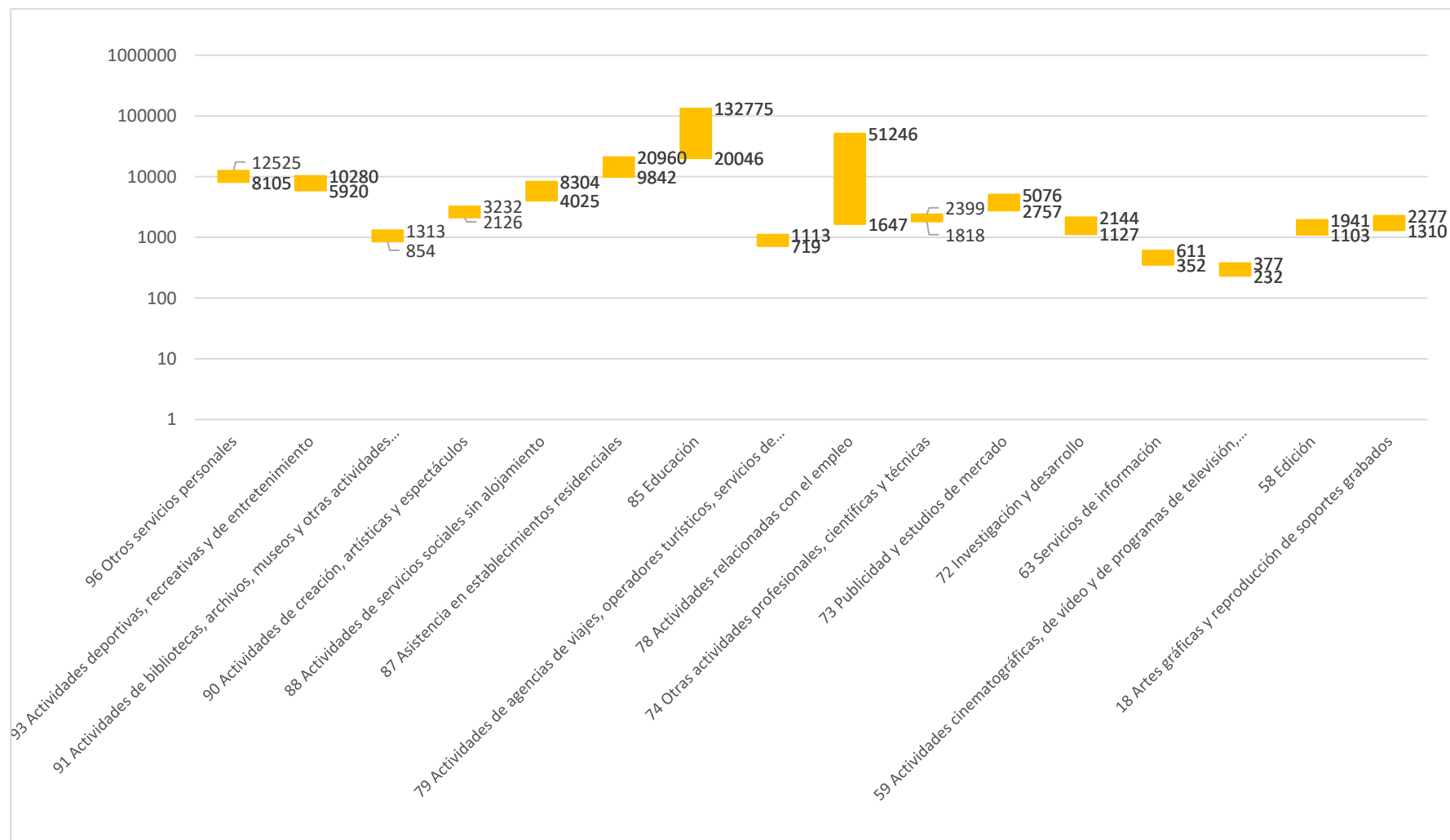
4.1 Empleo en Castilla y León

El número de personas que trabajan en cada actividad económica está directamente relacionado con el número de empresas que hay en cada actividad económica y hemos visto anteriormente.

En relación a las actividades económicas afines a las titulaciones objeto de estudio, las más destacadas son Educación, actividades en establecimientos residenciales, o actividades relacionadas con el empleo.

En el gráfico siguiente, exponemos por cada actividad económica el número aproximado de trabajadores que están trabajando en cada actividad económica.

Gráfico 14. Número de trabajadores en empresas cuyo código CNAE es afín a las titulaciones de Ciencias Sociales y Humanidades.



5. Encuesta e empleadores

Partimos de un contexto donde predomina la pequeña y mediana empresa, la cual conforma la gran parte del tejido empresarial castellanoleonés. De hecho, el 69,4% de las empresas consultadas para la realización del presente estudio dispone de entre 1 y 5 trabajadores, mientras que el 13,8% tiene entre 6 y 10 trabajadores y el 13,3% entre 11 y 50 trabajadores. Tan solo el 3,2% de las empresas dispone de entre 51 y 250 trabajadores, y un escaso 0,2% supera la cifra de 250 trabajadores.

En relación al nivel formativo, en el sector empresarial de Castilla y León, suelen predominar los trabajadores con titulación universitaria. Según los datos de la encuesta, podemos observar cómo el 67,7% de las empresas cuentan con trabajadores con titulación universitaria, el 37% con trabajadores con estudios de formación profesional, el 27,9% con trabajadores cuyo máximo nivel de estudios es la enseñanza obligatoria, y el 20,7% con trabajadores que han cursado y finalizado los estudios de bachillerato.

Por otro lado, cabe señalar que, si analizamos la tipología de contratación laboral, predomina la contratación indefinida (63% de los trabajadores según la información facilitada por las empresas encuestadas), mientras que el 40% se corresponde con trabajadores temporales, y el 13,1% con plantillas trabajadores contratados en régimen de becarios, prácticas y formación. Se trata de una estrategia de inserción que suelen realizar la gran parte de los titulados universitarios nada más finalizar sus estudios, aunque en determinadas ocasiones suele tratarse de un periodo que se suele ampliar más de lo debido por parte de la empresa con el fin de ahorrar costes en los procesos de contratación.

También es clave señalar cómo el 46,9% de las empresas de Castilla y León encuestadas cuentan en su plantilla con trabajadores free-lance que cotizan como autónomos y que realizan su actividad profesional en relación a la demanda existente por parte de la empresa en el marco de un servicio específico concreto. Sin duda se trata de un dato elevado, que al fin y al cabo es el resultado de un mercado de trabajo que tiende en mayor medida hacia una mayor flexibilidad en la gestión de la oferta y la demanda y, por lo tanto, en lo que respecta a las contrataciones laborales, las cuáles en estos casos se realizan mediante el acceso a servicios específicos.

Centrándonos en el caso de las Ciencias Sociales, Arte y Humanidades, el 23,7% de las empresas encuestadas afirma haber contratado trabajadores titulados en estas áreas de conocimiento durante los últimos 5 años, mientras que el 75,3% restante no ha tenido algún trabajador titulado en dichas áreas de conocimiento durante el periodo de tiempo especificado.

Si realizamos dicho análisis por titulaciones, observamos que el 18,2% de dichos trabajadores ha finalizado los estudios de "Trabajo Social", el 8,1% "Historia del Arte", el 7% "Bellas Artes", el 4,7% "Ciencia Política y Administración Pública", el 4,7% "Sociología", el 4,3% "Ciencias de la Actividad Física y del Deporte", otro 4,3% "Historia" y también (otro 4,3% de los titulados en Humanidades contratados) "Pedagogía".

Por contra, los titulados en "Estudios de Asia Oriental", "Estudios Alemanes", "Estudios Árabes e Islámicos", "Estudios Franceses", "Información y Documentación" y "Lenguas Modernas y sus Literaturas" con un 0,4% respectivamente, son los egresados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que menor presencia tienen en la estructura laboral de las empresas castellanoleonesas que han sido encuestadas.

En relación a las actividades que han desempeñado los titulados en las áreas de conocimiento de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en las empresas castellanoleonesas encuestadas durante los últimos cinco años, hay que señalar que el 25,6% de dichos trabajadores ha realizado tareas de “Docencia/Formación”, el 24,4% tareas de “Dirección/gestión”, el 16,7% “Otras tareas cualificadas” (administrativas etc.), el 9,3% tareas de “Ingeniería/Asesoría Técnica”, el 7,4% actividades de “Diseño, arte”, el 6,6% tareas de “Comercial o logística”, el 5,4% “Tareas no cualificadas auxiliares” y el 4,7% tareas de “I+D” (Investigación y Desarrollo).

De esta forma, podemos corroborar que el número de tareas que suelen desempeñar los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en las empresas castellanoleonesas se caracteriza por ser bastante amplio (aunque generalmente se centraliza en docencia/formación, dirección/gestión y otras tareas de administración cualificadas). De esta forma, podemos señalar que los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades disponen de las competencias/habilidades necesarias para poder desempeñar su actividad en diversos puestos de trabajo, situación que además refrenda el 93,8% de las empresas de Castilla y León que han contado con un trabajador de este perfil en sus plantillas.

De hecho, entre las competencias/habilidades exigidas por las empresas castellano-leonesas encuestadas a los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades para poder desempeñar su actividad se encuentran principalmente “Gestión y administración de sus tareas y tiempo” (18,3%), “Conocimientos técnicos específicos” (14,4%), “Atención al cliente” (12,2%) y “Trabajo en equipo” (10,6%).

Tabla 3: Competencias/habilidades necesarias para que los trabajadores de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades desempeñen su puesto de trabajo.

Competencias / Habilidades	Frecuencia	Porcentaje
Gestión y administración de sus tareas y tiempo	33	18,3
Conocimientos técnicos específicos	26	14,4
Atención al cliente	22	12,2
Trabajo en equipo	19	10,6
Resolución de conflictos y negociación	14	7,8
Adaptación al puesto de trabajo	13	7,2
Creatividad	12	6,7
Expresión oral y escrita	10	5,6
Empatía	9	5,0
Habilidades multidisciplinares	9	5,0
Liderazgo	6	3,3
Idiomas	4	2,2
ns/nc	93	51,7
Total	180	100,0

También es importante señalar que en determinados casos existe una “sobrecualificación” por parte de los trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades, proceso que ocurre cuando disponen de mayor formación, competencias y habilidades con respecto a las requeridas para desempeñar la actividad en su puesto de trabajo. Esta situación ocurre en el 58,3% de las empresas castellanoleonesas encuestadas que han contado durante los últimos cinco años en su plantilla con trabajadores titulados en dichas ramas de conocimiento.

Las competencias/habilidades que las empresas de Castilla y León exigirían a los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades con el fin de poder promocionar internamente en la entidad, y de esta forma poder optar a un puesto de trabajo mayor responsabilidad

Tabla 4: Competencias/habilidades necesarias para promocionar a un puesto de mayor responsabilidad en la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Conocimientos específicos	39	13,5
Habilidades comunicativas	22	7,6
Gestión y dirección empresarial	19	6,6
Responsabilidad y compromiso	19	6,6
Liderazgo	17	5,9
Experiencia	9	3,1
Creatividad	9	3,1
Emprendimiento	8	2,8
Trabajo en equipo	6	2,1
No existe posibilidad de promoción interna	5	1,7
Ninguna	4	1,4
Idiomas	4	1,4
Resolución de conflictos y negociación	3	1,0
Ns/Nc	124	43,1
Total	288	100,0

De esta forma, las principales competencias/habilidades exigidas a los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades para poder promocionar internamente en la empresa serían “Conocimientos específicos” (13,5%), “Habilidades comunicativas” (7,6%), “Gestión y dirección empresarial” (6,6%), “Responsabilidad y compromiso” (6,6%) y “Liderazgo” (así lo manifiestan el 5,9% de las empresas encuestadas).

Por el contrario, tal y como señalamos con anterioridad, un 75,3% de las empresas encuestas, no han contado durante los últimos cinco años con algún trabajador titulado en Ciencias Sociales, Arte y/o Humanidades por diversos motivos, entre los que se encontrarían la falta de relación de dichas titulaciones con la actividad de la empresa (68,3%), el no establecimiento de distinciones entre áreas de conocimiento a la hora de abrir un proceso de selección (18,1%) o la inexistencia de la necesidad de contratar a algún titulado universitario independientemente de su formación (5,2%).

6. Modelos y estrategias de orientación de los estudiantes en el proceso de selección de estudios universitarios.

6.1 Concepto

La orientación se entiende como un proceso continuo a lo largo de todo el sistema educativo (e incluso a lo largo de la vida) en el que deben intervenir todos los actores implicados: padres, alumnos, profesores y autoridades educativas. Su objetivo no es enumerar una serie de itinerarios de estudio sino más bien formar personas capaces de tomar decisiones bien informadas sobre su futuro académico y profesional. De esta manera, las actuaciones no se limitan a un curso concreto, sino que se diseminan por todas las etapas de aprendizaje y son abordadas no solo por los orientadores sino también por los tutores y profesores.

6.2 Normativa sobre orientación para la carrera de Castilla y León

Tomaremos como base para nuestro análisis los siguientes documentos:

- Plan de orientación educativa de la Junta de Castilla y León (2006, disponible en <http://www.educa.jcyl.es/es/temas/atencion-diversidad/planes-atencion-diversidad>).
- Orden de funcionamiento de los Departamentos de Orientación (ORDEN EDU/1054/2012, de 5 de diciembre, por la que se regula la organización y funcionamiento de los departamentos de orientación de los centros docentes de la Comunidad de Castilla y León).

De este análisis, podemos extraer algunas conclusiones significativas:

- No se especifica cómo debe realizarse la conexión con las instituciones universitarias.
- No se determina la *ratio* de alumnos por orientador.
- La formación de los orientadores recibe una atención escasa.

6.3 Orientación para la carrera en los Centros de Secundaria y Bachillerato.

6.3.1 Encuesta a orientadores.

Teniendo en cuenta el proceso de encuesta, los principales resultados que observamos son los siguientes:

- La mayoría de las acciones de orientación para la carrera recaen en los tutores, excepto las entrevistas individuales que recaen en los orientadores de los centros.
- La orientación es fundamental en 3º de la E.S.O. e incluso antes. Los alumnos no van con intereses concretos a las tutorías con fines de orientación.
- Lo más influyente en la elección de optativas en 3º y 4º de la E.S.O. es la facilidad de las asignaturas, los amigos y el profesor que las imparta. La familia tiene más influencia en la elección de los estudios universitarios o la formación profesional.
- El 44,64% de los orientadores usa el programa Orienta. Este programa está perdiendo utilidad por su falta de actualización.
- El género no condiciona la decisión de un alumno sobre su carrera.
- Los centros reciben poca información de la universidad y tienen poco contacto.
- Hay mucho trabajo que recorrer y muchos aspectos que mejorar en la relación entre institutos y centros universitarios

6.3.2 Presencia en internet de la orientación para la carrera en los Centros de Secundaria y Bachillerato

Si queremos que la orientación llegue a nuestros estudiantes, debemos comunicarla de una forma atractiva y, sobre todo, cuidar muchísimo cómo aparece y se visualiza en internet. Tenemos que elaborar páginas web en las que toda esta información aparezca de una forma clara, sencilla y visualmente llamativa. De la misma manera, es básico entender que esas páginas tienen que estar adaptadas a los dispositivos móviles que mayoritariamente emplean nuestros alumnos.

Lamentablemente, la situación que nos hemos encontrado al analizar 392 páginas web de los centros educativos de Castilla y León está bastante alejada de ese ideal.

Las principales conclusiones de nuestro análisis se pueden resumir en tres:

1. Existe una alarmante falta de información sobre orientación.
2. El diseño de la mayoría de las páginas web es plano y poco atractivo.
3. La información no está adaptada a la realidad de los estudiantes del siglo XXI.

6.3.3 Análisis de la orientación para la carrera en las universidades

Información recibida en las entrevistas

Muchos de los orientadores entrevistados destacan que la información que reciben de las universidades es escasa y, en muchas ocasiones, la tienen que buscar ellos mismos. Los resultados muestran que esto último es así en un 60,70% de los casos mientras que solo un 10,70% de los encuestados afirma tener entrevistas directas con la universidad.

La información que reciben de la universidad es, en su mayoría, referente a aspectos que podríamos denominar "administrativos": formas de acceso a la universidad, planes de estudio, duración de la titulación... No negamos la utilidad de esta información, pero resulta evidente que la faceta "administrativa" de la universidad no es uno de los aspectos que más peso tenga en una de las decisiones más importantes en la vida de cualquier persona como es el tipo de carrera profesional que quiere realizar.

Jornadas de puertas abiertas

Esta es una de las principales actividades de orientación que realizan las universidades. En estas jornadas los estudiantes acuden a la universidad para que profesores de cada carrera les expliquen cómo son y en qué consisten los diferentes Grados y estudios que pueden hacer. El éxito o el fracaso de este tipo de iniciativas depende de, al menos, dos factores:

- **Cuándo se hacen.** Es importante programar las jornadas en fechas y horas en las que los alumnos puedan asistir sin problemas de exámenes u otras obligaciones de la vida académica. Obviamente, esto requiere un contacto directo y frecuente entre la universidad y los centros de secundaria y bachillerato para coordinarse correctamente.
- **Cómo se transmite la información.** Insistimos en que el discurso que se emplee en estas jornadas debe estar adaptado a la realidad de un estudiante joven. No solo hay que adaptar la información sino también idear formas de comunicación que resulten próximas e interesantes para los alumnos.

Los ejemplos de la Universidad de Sevilla, la Univesitat Politècnica de València y la Universidad de Burgos son casos de buenas prácticas en la orientación que realizan las universidades: comunican la información de una forma sencilla y visualmente atractiva, realizan actividades interesantes y útiles para los estudiantes preuniversitarios y disponen de páginas web modernas y bien organizadas.

Aun así, hay que señalar que a la universidad le queda un largo camino que recorrer para mejorar los procesos de orientación a estudiantes preuniversitarios. Este camino pasa obligatoriamente por una mayor coordinación con los institutos, un cambio de discurso que adapte la información a los intereses de los estudiantes y una profunda renovación de las actividades que se llevan a cabo.

7. Servicios de Empleo y Emprendimiento de la Universidades Públicas de Castilla y León

Los resultados del presente informe se basan en las respuestas proporcionadas por las universidades de Burgos, León, Salamanca y Valladolid a la encuesta elaborada para el estudio del Foro Universidad-Empresa, implementada en la plataforma Google.

7.1 Universidad de Burgos

Desde el Servicio de Empleo (creado en 2001), y desde la OTRide la UBU (creada 2009) se proporcionan los siguientes servicios:

- Gestión de Prácticas Externas:

La Gestión de Prácticas Externas (curriculares y extracurriculares, Registro Centralizado y Negociación de Convenios de Cooperación Educativa) se realiza desde el Servicio de Empleo y algunas facultades.

Entre las otras convocatorias de prácticas que se gestionan desde el Servicio de Empleo de la UBU se encuentran: Becas Santander CRUE CEPYME y las becas Fundación ONCE-CRUE.

- Orientación Profesional:

La Orientación Profesional que realizan es individual y grupal. El tiempo medio dedicado al usuario es de 4 horas y entre el tipo de actividades de orientación que realizan destacan: la orientación vocacional, desarrollo de competencias profesionales, herramientas de búsqueda de empleo 2.0 (C.V., pruebas de selección, superar entrevistas con éxito, marca personal-profesional, emprendimiento, etc.). También proporcionan formación en estas mismas actividades de orientación profesional.

- Inserción Laboral:

El servicio de Empleo de la UBU es Agencia de Colocación Regional, gestionan demandas y ofertas de empleo, organizan Ferias de empleo y realizan presentaciones y selecciones de empresas.

- Competencias Profesionales:

Realizan formación en competencias profesionales.

- Emprendimiento:

Desde el Servicio de Empleo se trabaja la fase correspondiente a la difusión de la cultura emprendedora, realizan asesoramiento y *mentoring*, proporcionan formación en competencias emprendedoras y disponen del espacio "Aula del Emprendedor".

Gestionan los siguientes Programas de Emprendimiento: YUZZ, Fomento de Emprendimiento Social.

Desde la OTRI se trabajan el resto de fases del emprendimiento: incubación y aceleración. Proporcionan formación en desarrollo de competencias emprendedoras (Liderazgo, metodología *Lean Start Up*, Creatividad, *Design Thinking*, *Startup Weekend*,

Desarrollo de Negocio), asesoramiento y *mentoring*, espacios de pre-incubación e incubación. Gestionan un programa de emprendimiento denominado UBUEMPRENDE.

Desde el curso 2012-2013 se han creado 2 *spin-off* y 5 *startup*, y durante el curso 2012/2013 asesoraron a 88 emprendedores/as.

7.2 Universidad de León

Desde el Centro de Orientación e Información del Empleo (C.O.I.E.), creado en 1983, de la ULE se proporcionan los siguientes servicios:

- **Gestión de Prácticas Externas:**
Desde el COIE se lleva la Gestión centralizada del Registro y Negociación de Convenios de Cooperación Educativa, así como la gestión de las Prácticas Extracurriculares. La Gestión de las Prácticas Curriculares la realizan los centros (facultades y escuelas) de forma individualizada.
Desde el curso 2012-2013 han gestionado 4.231 prácticas.
- **Orientación Profesional:**
La Orientación Profesional que realizan es individual y sobre trámites para el desarrollo de las prácticas, sobre cursos o másteres de especial interés, sobre salidas profesionales y sobre convocatorias públicas y/o privadas relevantes relacionadas con el empleo. El tiempo medio dedicado a cada usuario es muy variable en función del tipo de consulta.
El número de usuarios de orientación profesional atendidos desde el curso 2012-2013 ha sido de 27.390.
- **Inserción Laboral:**
El COIE no es Agencia de Colocación y solo gestiona ofertas de empleo. También realizan presentaciones/selecciones de empresas.
Desde el curso 2012-2013 se han gestionado 144 ofertas de empleo.
- **Competencias Profesionales:**
No realizan ninguna acción en este ámbito.
- **Emprendimiento:**
Desde el COIE se trabaja la fase correspondiente a la Difusión de la cultura emprendedora, realizan asesoramiento y mentoring, proporcionan formación en gestión empresarial y desarrollo en competencias emprendedoras.
Disponen de espacios de preincubación.
Se han creado 7 empresas desde el curso 2012-2013.

7.3 Universidad de Salamanca

Desde el Servicio de Inserción Profesional, Prácticas y Empleo (SIPPE-Usal Emprende) de la Usal, creado en 2010 como servicio y en 1998 como unidad de empleo, proporciona los siguientes servicios:

- **Gestión de Prácticas Externas:**
El SIPPE lleva la Gestión centralizada del Registro y Negociación de Convenios de Cooperación Educativa y la Gestión de Prácticas Curriculares y Extracurriculares en gestión compartida con los centros académicos.
También se gestionan otras convocatorias de prácticas como: Becas CRUE CEPyme Santander, becas ONCE, becas ELE CEI, Programa Interuniversitario de Experiencia de CyL, Programa de la Consejería de Cultura y Turismo y otras convocatorias específicas de la USAL.
Desde el curso 2012-2013 se han gestionado aproximadamente 23.000 prácticas.
- **Orientación Profesional:**
El SIPPE-UsalEmprende realiza Orientación Profesional individual y grupal sobre: salidas profesionales, herramientas de búsqueda de empleo, procesos de selección y competencias profesionales, marca profesional, pruebas de selección 3.0. También proporciona formación sobre las mismas temáticas.
Tienen varios programas de Orientación Profesional: Programa Preséntate a la empresa, Programa Inserción Profesional, Como ser competente, Programa Prepara tu futuro profesional.
El tiempo medio dedicado a cada usuario es de 3 horas.
Desde el curso 2012-2013 se han atendido a 8.062 personas de forma presencial. No se han contabilizado las atenciones telefónicas, ni las de correo electrónico.
- **Inserción Laboral:**
El SIPPE-UsalEmprende es Agencia de Colocación Nacional, gestiona ofertas y demandas de empleo, realiza Ferias de Empleo y presentaciones/selecciones de empresas.
Además gestiona dos programas de Inserción Profesional como son el Programa ADA y el programa Presentaciones de Empresas.
Desde el curso 2012-2013 se han gestionado 2.246 ofertas de empleo.
- **Competencias Profesionales:**
El SIPPE-UsalEmprende ha elaborado y publicado documentación en este ámbito y ofrece formación en Competencias Profesionales a través de varios programas como son: Programa Entrenamiento en Competencias Demandadas en el Mercado Laboral, Programa Europeo para Desarrollo de la Carrera (ICARD), Construye tu Futuro Profesional Paso a Paso, Cómo ser Competente.
- **Emprendimiento:**
El SIPPE-UsalEmprende coordina el ecosistema de emprendimiento de la USAL (en que están el Parque Científico, la Fundación General, la Cátedra de Emprendedores, la OTRI y el Instituto Multidisciplinar de Empresa).

En la USAL se trabajan 3 fases de Emprendimiento: difusión de cultura emprendedora, incubación y aceleración.

Se ofrece formación en gestión empresarial, desarrollo de competencias emprendedoras y finanzas.

Proporcionan servicios de asesoramiento, mentoring y espacios de incubación y aceleración y de coworking y crowdworking.

Disponen de una línea de financiación, los premios “USAL Emprende” financiados por la Cátedra CEUSAL y el Banco Santander, para ayudar a los emprendedores en la constitución de su empresa y en la instalación del Parque Científico de la USAL.

Se gestionan los siguientes programas de Emprendimiento: USAL-Emprende, Lanzadera de Ideas Innovadoras, OPEN FUTURE, YUZZ, WELCOME, SEP (*Startup Europe Partnership*), T-CUE, Iniciativa Emprendedora de la EOI, Programa propio de Emprendimiento Social y Cultural, INESPO, UNICE (Erasmus +) Oficina del Egresado Emprendedor (proyecto JCyL-SECOT) y 3 programas financiados por POCTEP.

Desde el curso 2012-2013 se han creado 74 empresas, se han orientado a 301 emprendedores con proyecto empresarial, y el Club de Emprendedores de la USAL cuenta con 1025 inscritos.

7.4 Universidad de Valladolid

Las tres entidades con competencias en Servicios de Empleo y Emprendimiento en la UVA son: el Servicio de Información y Prácticas de Estudiantes de la UVA, la Fundación General y el Parque Científico de Valladolid.

El Servicio de Información y Prácticas de Estudiantes de la UVA fue creado en 1996, el Departamento de Formación y Empleo de la Fundación General UVA, en 1998 y el Parque Científico de la UVA en 2008.

- **Gestión de Prácticas Externas:**
La UVA lleva la Gestión centralizada del Registro y Negociación de Convenios de Cooperación Educativa, la Gestión de Prácticas Curriculares y Extracurriculares. También se gestionan otras convocatorias de prácticas Extracurriculares como: becas Santander CRUE-CEPYME, becas FUNDACION ONCE-CRUE y becas Faro. Para titulados gestionan las siguientes convocatorias de prácticas: Programa Propio Competencia-T, Programa Ayuntamiento de Valladolid, Programa Diputación de Valladolid, Programa Diputación de Soria y Programa Renault Experience-ECYL. La UVA cobra a las empresas y a los alumnos/titulados por la gestión de las prácticas. Desde el curso 2012-2013 se han gestionado 18.533 prácticas para estudiantes y 2.448 para titulados.
- **Orientación Profesional:**
Desde la UVA se realiza Orientación Profesional individual y grupal. La orientación individual consiste en Sesiones privadas donde se desarrollan y elaboran proyectos de inserción individualizados. Están orientadas a facilitar los medios más adecuados para la capacitación en una búsqueda autónoma de empleo. El tiempo medio dedicado al usuario es de 135 minutos (3 sesiones de media). La orientación grupal consiste en:

a) Talleres grupales de búsqueda de empleo (taller CV, taller entrevista, taller dinámicas de grupo).

b) Charlas sobre salidas profesionales y empoderamiento para estudiantes de últimos cursos en las facultades y escuelas de la UVA.

c) Jornadas y macrojornadas generalistas de orientación profesional para el empleo. También gestionan un programa de orientación llamado “LABORAL Y PROFESIONAL”, que es un programa voluntario y gratuito destinado a estudiantes y titulados de la UVA. También se ofrece formación sobre Orientación Profesional que consiste en Talleres/cursos grupales de inteligencia emocional para la búsqueda de empleo (taller de autoconocimiento y taller de desarrollo personal).

Desde el curso 2012-2013 se han atendido 1461 usuarios de Orientación Profesional.

- Inserción Laboral:

Desde la UVA, aunque no son Agencia de Colocación, se gestionan ofertas y demandas de empleo, se organizan Ferias de Empleo y se realizan Presentaciones/selecciones de empresas.

Desde el curso 2012-2013 se han gestionado 522 ofertas de empleo.

- Competencias Profesionales:

La UVA proporciona un Programa de formación on-line de 10 competencias transversales (50 horas). Es un programa obligatorio y gratuito que deben realizar los estudiantes en prácticas internacionales, así como los egresados en prácticas. La UVA está sopesando transferir este programa a cualquier práctica gestionada por la UVA.

3.110 alumnos y egresados de la UVA han recibido esta formación en competencias transversales.

- Emprendimiento:

En la UVA se trabajan 3 fases de Emprendimiento: difusión de cultura emprendedora, incubación y aceleración. También se trabaja la formación y sensibilización en aula, la valorización de tecnología y el acompañamiento en la constitución de la empresa.

Se ofrece formación en gestión empresarial, desarrollo de competencias emprendedoras, finanzas y metodología Lean.

Proporcionan servicios de asesoramiento, *mentoring* y espacios de preincubación, incubación, aceleración y otros (*co-working* y *crowdworking*).

Se gestionan los siguientes programas de Emprendimiento: Plan TCUE, Santander YUZZ, Telefónica OPEN FUTURE, SPINUP Castilla y León, y Oficina del Egresado Emprendedor (proyecto JCyL-SECOT).

Desde el curso 2012-2013 se han creado 57 empresas y se han asesorado a 320 emprendedores.

8. Conclusiones

8.1 Empleabilidad

La empleabilidad debe comprenderse en función de las características y habilidades personales del individuo, pero también en función de factores externos que influyen en la posibilidad de obtener un trabajo: mercado laboral, contexto económico, estatus socio-económico, estructura laboral, entre otros.

Por otro lado, el concepto de empleabilidad debe abarcar la capacidad para obtener un empleo inicial, la capacidad de mantener ese empleo y mejorarlo, y la capacidad para obtener un nuevo empleo.

8.2 Competencias

Las competencias pertenecen al ámbito del individuo, por lo que potenciándolas se puede mejorar su empleabilidad. Es necesario tener en cuenta que el desarrollo de capacidades relacionadas con la empleabilidad dura de media cuatro años desde la obtención de la titulación, por lo que debe continuarse la actualización de competencias y saberes a lo largo de la vida laboral.

Las competencias genéricas o transversales suponen uno de los factores más importantes a la hora de obtener un empleo, por delante de las competencias específicas, la titulación o la experiencia previa. Las competencias transversales pueden englobarse en cinco grandes categorías: actitudes y valores en el trabajo, aplicación de conocimientos, capacidades y competencias de razonamiento, capacidades y competencias sociales, lenguaje y comunicación.

Las competencias transversales más citadas en los estudios considerados son el trabajo en equipo, las habilidades comunicativas, la capacidad de aprender a aprender, la capacidad de resolver problemas complejos, la innovación y creatividad, y el pensamiento crítico y razonamiento analítico.

Las competencias transversales más valoradas por los empleadores, según diversos estudios son la capacidad de continuar aprendiendo, el trabajo en equipo y las habilidades comunicativas. Se constata una discordancia en los estudios analizados a nivel nacional e internacional entre la percepción que los egresados tienen del nivel de sus competencias y la percepción que los empleadores tienen del nivel de competencias de los egresados (inferior).

Según este estudio, teniendo en cuenta a las empresas castellanoleonesas las competencias más demandadas son “Actitudes en el trabajo”, “Trabajo en equipo”, “Responsabilidad y persistencia”, “Resolución de problemas y conflictos” y “Planificación del propio trabajo”.

8.3 Competencias en Artes, Humanidades y Ciencias Sociales

El desempleo afecta en mayor medida a los egresados de las áreas consideradas. No parece existir un único perfil de empleo definido para muchas de las titulaciones incluidas en estas áreas, lo que por otro lado supone constatar la versatilidad de los egresados.

Algunas competencias transversales que los estudios abordados consideran destacables en los egresados en estas áreas son las habilidades comunicativas (tanto en el idioma materno como en idiomas extranjeros), la creatividad e innovación, la adaptación al cambio y la competencia intercultural.

8.4 Títulos

La mayoría de las titulaciones objeto de estudio se imparten en la Universidad de Salamanca (40%), seguida de Valladolid (28%), León (19%) y Burgos (13%). A su vez, el 40% de las titulaciones corresponden a Artes y Humanidades y el 60% a títulos de Ciencias Sociales.

8.5 Matrículas

Ciencias Sociales representa el 62% de los matriculados, frente al 38% de Artes y Humanidades en el curso 2015/2016. Desde el año 2008 aumentan los matriculados en Artes y Humanidades, sin embargo, descienden un 1% desde 2012. En el caso de Ciencias Sociales las matrículas disminuyen un 20% desde el año 2008 y un 27% desde el año 2012.

Con respecto a los egresados, se ha producido una disminución desde el curso 2013/2014 del 27%. En Artes y Humanidades el descenso oscila en torno al 23% y en Ciencias Sociales el descenso de egresados supone el 44%.

8.6 Contratos

En lo relativo a contratos, hemos podido comprobar que la tasa media de contratación a nivel nacional es de 1,6 entre los años 2014, 2015 y 2016, es decir que como media se hacen algo más de un contrato y medio por persona. La razón por la cual se obtiene este promedio es porque el 93% de los contratos son temporales frente al 7% de los contratos indefinidos. La jornada completa supone el 48% de los contratos, frente al 52% de contratos a jornada parcial.

Desde el año 2014, a nivel nacional, disminuye el número de demandantes de empleo universitarios a razón de aproximadamente un 11% por año tanto en Ciencias Sociales como en Artes y Humanidades.

8.7 Salidas profesionales

Las salidas profesionales más contratadas por los egresados de las titulaciones objeto de estudio en España son:

- Camareros asalariados.
- Vendedores en tiendas y almacenes.
- Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento.

En el área de Artes y Humanidades, las ocupaciones más contratadas son:

- Camareros asalariados.
- Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional).
- Profesores de enseñanza no reglada de idiomas.
- Vendedores en tiendas y almacenes.

En el área de Ciencias Sociales, las ocupaciones más contratadas son:

- Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento.
- Camareros asalariados.
- Vendedores en tiendas y almacenes.
- Profesores de enseñanza primaria.
- Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos.

No en todos los casos las salidas profesionales más contratadas corresponden con la formación académica de los egresados. Según los datos del Informe Anual de Mercado de Trabajo de Titulados Universitarios del Ministerio (2014, 2015 y 2016), de las diez ocupaciones más contratadas en los títulos de Artes y Humanidades el 18,3% son afines a su titulación, mientras que en el caso de Ciencias Sociales llega al 25%.

Las salidas profesionales que figuran en los planes de estudio no están redactadas acorde a estándares nacionales e internacionales como pueden ser el Catálogo Nacional de Ocupaciones o el Catálogo Nacional de Actividad Económica. Esto dificulta conocer realmente las salidas profesionales que tiene cada titulación con detalle y, a su vez, resulta complicado asociar la salida profesional con los datos relativos a empleo provenientes de fuentes como el Servicio Público de Empleo o el Instituto Nacional de Estadística.

A través del análisis de los planes de estudio se percibe que las salidas profesionales de cada uno de los títulos abarcan múltiples ocupaciones sin resaltar o identificar las específicas para las que ese título está formando. Hay ocupaciones para las que se requiere una formación determinada y son propias de un grado concreto, sin embargo, aparecen como salida profesional en diversas, como es el caso de “Periodista”, que, habiendo hecho unos estudios universitarios de Periodismo, aparece como salida profesional en títulos tanto de Artes como de Humanidades y Lenguas.

En el caso de la clasificación por actividades económicas es diferente, ya que esta denominación se establece en función de la actividad principal a la que se dedica la empresa, pudiendo esta tener trabajadores con ocupaciones distintas dentro de la misma. En este caso es normal que un titulado con una formación académica concreta pueda desempeñar funciones en empresas con distintas actividades económicas.

8.8 Trabajadores en el extranjero

El mayor número de egresados castellano-leoneses estudiando en el extranjero procede de los grados en Artes y Humanidades, pues casi uno de cada cuatro egresados que está trabajando lo está haciendo en el extranjero. Lo sigue Servicios (18%), Ciencias (15%), Ingeniería, Industria y Construcción (12%) Salud y Servicios Sociales (11%), Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho (8%), Agricultura y Veterinaria (7%) y Educación (6%).

8.9 Tejido empresarial

El comercio al por menor, seguido de servicios de comidas y bebidas, construcción de edificios y comercio al por mayor e intermediarios son las actividades económicas con mayor presencia en esta comunidad. En Castilla y León, en el año 2016, casi la mitad del tejido empresarial eran empresas sin asalariados, es decir, autónomos (49%); seguido por microempresas (2-9 trabajadores) con un 28% y mediana empresa (10-49 trabajadores) con un 20%; solo el 3% de las empresas tenía más de 50 trabajadores.

El número total de empresas en Castilla y León desde el año 2012 aumenta un 8,8%. El mayor incremento se produce en autónomos y microempresas a razón de un 8% y 20% respectivamente. La mediana empresa se mantiene y las de más de 200 trabajadores aumentan en un 2%. Tan solo disminuyen un 5% las empresas de entre 50 y 199 trabajadores.

El mayor ascenso en el número de empresas en Castilla y León se produce en las actividades económicas de Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, Publicidad y estudios de mercado,

Actividades inmobiliarias y Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas.

La mayor disminución de empresas en Castilla y León se produce en las actividades económicas de Servicios financieros excepto seguros y planes de pensiones, Fabricación de muebles, Transporte marítimo y por vías navegables internas, Extracción de antracita, hulla y Lignito, Fabricación de material y equipo eléctrico, Metalurgia y Confección de prendas de vestir.

En función del número de empresas, las actividades económicas afines a las titulaciones objeto de estudio no son las más destacadas, de hecho, representan el 8,7%. Entre las más destacadas se encuentran Educación, Actividades en establecimientos residenciales o Actividades relacionadas con el empleo. Sin embargo, en función del aumento de empresas por actividad económica desde el año 2012, observamos que, de las 80 actividades económicas contempladas, entre las 15 actividades económicas en las que más empresas aumentan, la mitad corresponde a las actividades económicas afines a las titulaciones objeto de estudio. El mayor aumento se produce en Publicidad y estudios de mercado con un aumento del 28% seguido de Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento (19%), Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales (18%), Artes gráficas y reproducción de soportes grabados (17%) o por ejemplo Educación con un 15%.

Descienden el número de empresas en 3 actividades económicas: en Artes gráficas y reproducción de soportes grabados en un 18% y Actividades cinematográficas de vídeo y de programas de televisión, y Servicios de información en un 1%.

8.10 Encuesta a empleadores

En relación con el número de trabajadores, la mayoría de las empresas encuestadas son pequeñas y medianas empresas, al igual que el conjunto de la estructura empresarial castellanoleonesa. De hecho, el 69,4% de las empresas consultadas para la realización del presente estudio dispone de entre 1 y 5 trabajadores, mientras que el 13,8% tiene entre 6 y 10 trabajadores y el 13,3% entre 11 y 50 trabajadores.

Tan solo el 3,2% de las empresas dispone de entre 51 y 250 trabajadores, y un escaso 0,2% supera la cifra de 250 trabajadores, datos que reflejan la predominancia de la pequeña y mediana empresa en el tejido empresarial de Castilla y León.

En cuanto al nivel de ingresos de las empresas castellanoleonesas, si tomamos como referencia el volumen de facturación del año 2016, cabe señalar que el 20,7% factura menos de 25.000 €, el 15,3% entre 25.001 y 50.000 €, el 8,1% entre 50.001 y 75.000 €, el 6,7% entre 75.001 y 100.000 €, el 15,6% entre 100.001 y 250.000 €, el 12,8% entre 250.001 y 500.000 €, el 3,7% entre 500.001 y 751.000 €, y finalmente, el 17% de las empresas encuestadas facturan más de 750.001 €.

Si analizamos el perfil de las empresas castellanoleonesas a partir del nivel de estudios finalizados de su plantilla de trabajadores, podemos observar que el 67,7% de las empresas cuentan con trabajadores con titulación universitaria, el 37% con trabajadores con estudios de formación profesional, el 27,9% con trabajadores cuyo máximo nivel de estudios es la enseñanza obligatoria, y el 20,7% con trabajadores que han cursado y finalizado los estudios de bachillerato.

Por su parte, el 11,9% de las empresas cuenta con trabajadores que no tienen ningún tipo de formación o estudios, mientras que el 8,1% de las empresas tiene en su plantilla trabajadores

que han accedido a la formación ocupacional, y el 0,7% trabajadores que han asistido a educación especial.

En lo que respecta a las empresas que cuentan en su plantilla con trabajadores con formación universitaria (un 67,7% del total de las empresas encuestadas), cabe señalar que el 28,1% de las mismas, cuenta con al menos un trabajador con titulación universitaria, el 22,7% con de dos a tres trabajadores, el 14,7% dispone de 4 a 9 trabajadores universitarios, y, finalmente, el 2,2% de estas empresas tiene en su plantilla más de 10 trabajadores titulados en la universidad.

El 63% de las empresas cuentan con trabajadores contratados de forma indefinida y el 40% con trabajadores contratados de forma temporal.

Por su parte, el 13,1% de las empresas castellanoleonesas encuestadas tiene en sus plantillas trabajadores contratados en régimen de becarios, prácticas y formación. Se trata de una estrategia de inserción que suelen realizar la gran parte de los titulados universitarios nada más finalizar sus estudios, aunque en determinadas ocasiones suele tratarse de un periodo que se suele ampliar más de lo debido por parte de la empresa con el fin de ahorrar costes en los procesos de contratación.

Cabe destacar que el 46,9% de las empresas de Castilla y León encuestadas cuentan en su plantilla con trabajadores free-lance que cotizan como autónomos y que realizan su actividad profesional en relación a la demanda existente por parte de la empresa en el marco de un servicio específico concreto.

Las cinco competencias transversales más requeridas por parte de las empresas castellanoleonesas a los trabajadores son "Actitudes en el trabajo" (10,12%), "Trabajo en equipo" (9,68%), "Responsabilidad y persistencia" (6,47%), "Resolución de problemas y conflictos" (6,22%) y "Planificación del propio trabajo" (5,93%).

Posteriormente, dentro de las competencias transversales de los trabajadores que resultan imprescindibles para la empresa castellanoleonesa, nos encontramos con "Valores en el trabajo" (4,94%), "Motivación por el logro/hacer bien las cosas" (4,89%), "Orientación al cliente/calidad/objetivos" (4,89%), "Compromiso con la organización" (4,74%) y "Emprendimiento, iniciativa, innovación, creatividad y generación de nuevas ideas", con un 3,56% de valoración de importancia como competencia transversal por parte de las empresas de Castilla y León encuestadas.

El 23,7% de las empresas encuestadas afirma haber contratado trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en los últimos 5 años, mientras que el 75,3% restante no ha tenido algún trabajador titulado en dichas áreas de conocimiento durante el periodo de tiempo especificado.

Entre aquellas empresas que han contratado titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades durante los últimos cinco años, el 11,4% ha tenido contratado al menos un trabajador titulado en las áreas de conocimiento detalladas.

El 4,9% de estas empresas ha contado al menos con dos trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades, el 6,2% entre 3 y 9 trabajadores, y el 1,2% de las empresas, con más de 10 trabajadores titulados en estas áreas de conocimiento durante los últimos cinco años.

Del total de trabajadores titulados en las áreas de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que han desempeñado su actividad profesional en las empresas encuestadas de Castilla y León

durante los últimos cinco años, el 18,2% ha finalizado los estudios de “Trabajo Social”, el 8,1% “Historia del Arte”, el 7% “Bellas Artes”, el 4,7% “Ciencia Política y Administración Pública”, el 4,7% “Sociología”, el 4,3% “Ciencias de la Actividad Física y del Deporte”, otro 4,3% “Historia” y también (otro 4,3% de los titulados en Humanidades contratados) “Pedagogía”.

Por contra, los titulados en “Estudios de Asia Oriental”, “Estudios Alemanes”, “Estudios Árabes e Islámicos”, “Estudios Franceses”, “Información y Documentación” y “Lenguas Modernas y sus Literaturas” con un 0,4% respectivamente, son los egresados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que menor presencia tienen en la estructura laboral de las empresas castellanoleonesas que han sido encuestadas.

Si analizamos el perfil de los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que en los últimos 5 años han trabajado en empresas de Castilla y León según su procedencia geográfica, cabe señalar que el 78,7% pertenece a dicha comunidad autónoma (la mayoría estudian, por lo tanto, en universidades castellanoleonesas), mientras que el 16,7% restante proceden del resto de España y el 4,7% del extranjero.

Por tipología de contrato, el 43% de los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que han trabajado en empresas de Castilla y León durante los últimos cinco años, ha estado contratado por cuenta ajena como indefinidos, el 33,3% por cuenta ajena de forma temporal, el 18,2% ha desarrollado su actividad profesional como trabajadores free-lance (cotizando como autónomos) y el 5,4% en régimen de becas, prácticas y/o formación.

En relación a las actividades que han desempeñado los titulados en las áreas de conocimiento de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en las empresas castellanoleonesas encuestadas durante los últimos cinco años, hay que señalar que el 25,6% ha realizado tareas de “Docencia/Formación”, el 24,4% tareas de “Dirección/gestión”, el 16,7% “Otras tareas cualificadas” (administrativas etc.), el 9,3% tareas de “Ingeniería/Asesoría Técnica”, el 7,4% actividades de “Diseño, arte”, el 6,6% tareas de “Comercial o logística”, el 5,4% “Tareas no cualificadas auxiliares” y el 4,7% tareas de “I+D” (Investigación y Desarrollo).

Los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades disponen de las competencias/habilidades necesarias para poder desempeñar su actividad en diversos puestos de trabajo, situación que refrenda el 93,8% de las empresas de Castilla y León que han contado con un trabajador de este perfil en sus plantillas.

Entre las competencias/habilidades exigidas por las empresas castellanoleonesas encuestadas a los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades para poder desempeñar su actividad se encuentran principalmente “Gestión y administración de sus tareas y tiempo” (18,3%), “Conocimientos técnicos específicos” (14,4%), “Atención al cliente” (12,2%) y “Trabajo en equipo” (10,6%).

En determinados casos existe una “sobrecualificación” por parte de los trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades, proceso que ocurre cuando disponen de mayor formación, competencias y habilidades con respecto a las requeridas para desempeñar la actividad en su puesto de trabajo. Se trata de una situación que ocurre en el 58,3% de las empresas castellanoleonesas encuestadas que han contado durante los últimos cinco años en su plantilla con trabajadores titulados en dichas ramas de conocimiento.

Las principales competencias/habilidades exigidas a los titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades para poder promocionar internamente en la empresa serían “Conocimientos

específicos” (13,5%), “Habilidades comunicativas” (7,6%), “Gestión y dirección empresarial” (6,6%), “Responsabilidad y compromiso” (6,6%) y “Liderazgo” (así lo manifiestan el 5,9% de las empresas encuestadas).

El primer motivo por parte de las empresas para no contratar a trabajadores titulados en las ramas de conocimiento en cuestión hace referencia a que la formación y competencias profesionales de dichos titulados no guardan relación alguna con la actividad de la propia empresa (68,3%).

Por su parte, el 18,1% de las empresas afirma que a la hora de abrir un proceso de selección no distingue entre las diversas áreas de conocimiento universitarias existentes, el 5,2% de las empresas no suele contratar titulados universitarios superiores, y el 8,4% restante alude a otros motivos.

El 88,3% de las empresas castellanoleonesas que durante los últimos cinco años no han tenido en su plantilla trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades, no tiene previsto contratar algún titulado de dichas áreas de conocimiento en el momento de realizar la encuesta, frente a un 11,7% que sí afirma tener previsto realizar dichas contrataciones.

8.11 Orientación para la carrera

La orientación se entiende como un proceso continuo a lo largo de todo el sistema educativo (e incluso a lo largo de la vida) en el que deben intervenir todos los actores implicados: padres, alumnos, profesores y autoridades educativas. Su objetivo no es enumerar una serie de itinerarios de estudio sino más bien formar personas capaces de tomar decisiones bien informadas sobre su futuro académico y profesional. De esta manera, las actuaciones no se limitan a un curso concreto, sino que se diseminan por todas las etapas de aprendizaje y son abordadas no solo por los orientadores sino también por los tutores y profesores.

Las principales conclusiones de la encuesta realizada a los orientadores de Castilla y León son:

- La mayoría de las acciones de orientación para la carrera, excepto las entrevistas individuales, recaen en los tutores.
- La orientación es fundamental en 3º de la E.S.O. e incluso antes. Los alumnos no van con intereses concretos a las orientaciones o tutorías para la carrera.
- Lo más influyente en la elección de optativas en 3º y 4º de la E.S.O. es la facilidad de las asignaturas, los amigos y el profesor que las imparta y en la elección de la Universidad o la FP es la familia.
- El 44,64% de los orientadores usa el programa Orienta, pero es un programa desfasado y que está perdiendo utilidad.
- El género no condiciona la decisión de un alumno sobre su carrera.
- Los centros reciben poca información de la universidad y tienen poco contacto.
- Hay mucho trabajo que recorrer y muchos aspectos que mejorar en la relación entre institutos y centros universitarios

Muchos de los orientadores entrevistados destacan que la información que reciben de las universidades es escasa y, en muchas ocasiones, la tienen que buscar ellos mismos. Los resultados muestran que esto último es así en un 60,70% de los casos mientras que solo un 10,70% de los encuestados afirma tener entrevistas directas con la universidad.

La información que reciben de la universidad es, en su mayoría, referente a aspectos que podríamos denominar "administrativos": formas de acceso a la universidad, planes de estudio,

duración de la titulación... No negamos la utilidad de esta información, pero resulta evidente que la faceta "administrativa" de la universidad no es uno de los aspectos que más peso tenga en una de las decisiones más importantes en la vida de cualquier persona como es el tipo de carrera profesional que quiere realizar.

A la universidad le queda un largo camino que recorrer para mejorar los procesos de orientación a estudiantes preuniversitarios. Este camino pasa obligatoriamente por una mayor coordinación con los institutos, un cambio de discurso que adapte la información a los intereses de los estudiantes y una profunda renovación de las actividades que se llevan a cabo.

Las páginas web de los centros educativos muestran una alarmante falta de información sobre orientación, tienen un diseño plano y poco atractivo y no poseen información adaptada a la realidad de los estudiantes del siglo XXI.

8.12 Servicios de empleo y emprendimiento de las universidades públicas de Castilla y León.

Las universidades públicas de Castilla y León ofrecen servicios sobre gestión de prácticas, orientación profesional/laboral, inserción laboral, formación en competencias y emprendimiento. Todas trabajan estas cinco líneas en mayor o menor medida, sin embargo, se observa que a excepción de la Universidad de Salamanca no hay programas específicos sobre empleabilidad y emprendimiento para los estudiantes de Arte, Humanidades y Ciencias Sociales, programas que pueden contribuir a favorecer la empleabilidad de estos estudiantes a través de la formación en competencias transversales, el emprendimiento o la búsqueda de empleo activo. Ejemplos de estos programas se incluyen en el apartado de buenas prácticas (ver informe completo).

9. Recomendaciones

9.1 Recomendaciones a la administración

Crear y desarrollar políticas de empleo en Humanidades y Ciencias Sociales

Evidencia que sostiene la recomendación	La empleabilidad debe entenderse como un concepto a largo plazo que permite no solo desarrollar una carrera profesional, sino aumentar la cohesión y desarrollo social de un país en palabras de la propia Comisión Europea. Las empresas y organizaciones (debe entenderse, entre otras, las administraciones públicas) han de presentar oportunidades laborales que la persona pueda realmente aceptar. El 23,7% de las empresas encuestadas afirma haber contratado trabajadores titulados en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en los últimos 5 años, mientras que el 75,3% restante no ha tenido algún trabajador titulado en dichas áreas de conocimiento durante el periodo de tiempo especificado.
Recomendación general	Las administraciones públicas (Gobierno, Junta de CyL, diputaciones provinciales, ayuntamientos) deben crear y desarrollar planes de creación de empleo en las áreas de Humanidades y Ciencias Sociales.
Propuesta/s práctica	<ul style="list-style-type: none">• Oferta pública de empleo anual en todos los niveles de la enseñanza• Aumento de la inversión en todos los ámbitos destinados a la protección, mejora y explotación del patrimonio cultural, artístico, histórico, literario y documental de Castilla y León• Diversificar la actividad económica en las empresas de Castilla y León hacia otras áreas emergentes de empleo basadas en las áreas de conocimiento de las Ciencias Sociales, el Arte y las Humanidades.• Fomentar los procesos de innovación, creatividad, investigación y desarrollo basados en las Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en las empresas castellanoleonesas.

Proteger las titulaciones de Humanidades y Ciencias Sociales del intrusismo laboral que padecen sus salidas profesionales

Evidencia que sostiene la recomendación	Uno de los motivos por el que las empresas no han contado con trabajadores titulados en Humanidades y Ciencias Sociales es el no establecimiento de distinciones entre áreas de conocimiento a la hora de abrir un proceso de selección. Hay ocupaciones para las que se requiere una formación determinada y son propias de un grado concreto, sin embargo, aparecen como salida profesional en diversas, como es el caso de “Periodista”, que, habiendo hecho unos
---	--

estudios universitarios de Periodismo, aparece como salida profesional en títulos tanto de Artes como de Humanidades y Lenguas.

Recomendación

Crear un marco legal adecuado que regule normativamente y garantice la oferta de empleo para los titulados en Humanidades y Ciencias Sociales evitando el intrusismo de otras titulaciones.

Propuesta/s práctica

- Exigencia de titulaciones adecuadas de las ramas de Humanidades y Ciencias Sociales para desarrollar trabajos específicos como, por ejemplo, profesor de idiomas (español, inglés, francés, etc.), guías turísticos, guías de museos, bibliotecarios y archiveros, etc., etc.

Potenciar la creación de contratos indefinidos de los titulados en Humanidades y Ciencias Sociales.

Evidencia que sostiene la recomendación
Recomendación

El 93% de los contratos son temporales frente al 7% de los contratos indefinidos.

Las administraciones públicas deben crear y desarrollar políticas que ayuden a la creación de contratos fijos o indefinidos para los titulados en Humanidades y Ciencias Sociales.

Propuesta/s práctica

- Ayudas económicas (deducciones fiscales, seguridad social, etc.) para las empresas que contraten de forma fija a los titulados en las ramas indicadas o para los egresados que trabajan como *free lance* o creen su propia empresa.

Aumentar el tejido empresarial relacionado con las actividades económicas vinculadas a las Humanidades y Ciencias Sociales.

Evidencia que sostiene la recomendación

En función del número de empresas, las actividades económicas afines a las titulaciones objeto de estudio no son las más destacadas, de hecho, representan el 8,7%.

El estudio realizado muestra la necesidad de orientar a nuestros estudiantes hacia la creación de su propio empleo. Además, en el escaso crecimiento de la actividad económica destacan algunas relacionada con las titulaciones que estudiamos.

Recomendaciones

Desarrollar políticas orientadas al aumento del tejido empresarial relacionado de alguna forma con las actividades económicas vinculadas o relacionadas con las titulaciones de Humanidades y Ciencias Sociales, como museos, bibliotecas, edición, archivos, etc.

Favorecer la creación de autónomos y pequeñas empresas en actividades ya existentes y enraizadas en el ámbito autonómico.

Propuesta/s práctica

- Ayudas económicas (como deducciones fiscales, rebaja en la cuota de la seguridad social, préstamos sin intereses, etc.) a empleadores, emprendedores o autónomos que quieran ampliar sus empresas o crearlas relacionadas con los títulos en Humanidades y Ciencias Sociales.
- Impulsar el espíritu emprendedor y la iniciativa empresarial mediante el desarrollo de programas específicos entre los titulados de Ciencias sociales, Arte y Humanidades de las Universidades Públicas de Castilla y León con el fin de fomentar proyectos emprendedores que se articulen en torno a dichas áreas del conocimiento.
- Impulsar el espíritu emprendedor y la iniciativa empresarial mediante el desarrollo de programas específicos entre los titulados de Ciencias sociales, Arte y Humanidades de las Universidades Públicas de Castilla y León con el fin de fomentar proyectos emprendedores que se articulen en torno a dichas áreas del conocimiento.
- Fomentar los procesos de innovación, creatividad, investigación y desarrollo basados en las Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en las empresas castellanoleonesas.
- Ayudar al emprendimiento de jóvenes egresados en CC.SS., Artes y Humanidades para crear servicios en los ámbitos de la cultura, el patrimonio y los servicios turísticos.
- Simplificar la burocracia para la formación de estos pequeños negocios y alargar (sobre la situación actual) un poco más los plazos de cumplimiento de las obligaciones fiscales y con la S. Social.

Establecer una prelación de especialidades humanísticas en los procesos de selección de empleo público para cubrir servicios culturales dependientes de las Administraciones.

Evidencia que sostiene la recomendación

Dadas las características del tejido empresarial en C y L (*Informe*, pág. 164 y ss.) y la gran presencia de la gestión pública en las áreas de cultura, patrimonio e información turística, resulta necesario que la Junta, diputaciones y ayuntamientos establezcan la preferencia de los titulados de Arte y Humanidades como los más adecuados

para desarrollar esos empleos. Así, los egresados en Arte tendrían prioridad en los servicios de museos, explotación turística de patrimonio o publicidad sobre los mismos. En archivos, bibliotecas y centros de documentación histórica serán preferidos los titulados en Historia y los de Información y Documentación. En las relaciones exteriores, extensiones de empresas públicas en países extranjeros, etc. debe considerarse a los egresados en Lengua española y lenguas extranjeras.

Recomendación

Que las administraciones públicas sienten esta buena práctica, para que a la vez sirva como ejemplo al ámbito privado.

Propuesta/s práctica

- Elevar a norma interna de las administraciones esta recomendación.

La administración autonómica debe contemplar la formación en Arte y Humanidades como uno de los componentes de la riqueza patrimonial y cultural de Castilla y León

Evidencia que sostiene la recomendación

Se ha convertido en hegemónica la creencia de que los estudios de Humanidades y CC.SS. no son útiles porque sus contenidos no tienen aplicación directa en las empresas. En consecuencia, solo se habla de ellas para cuestionar su existencia a partir de unos cuantos lugares comunes sobre la empleabilidad de estos títulos. Pero seguidamente se señala como punto fuerte del espacio autonómico su riqueza histórico- patrimonial y cultural. El encargo de este estudio constituye la evidencia más palmaria.

Recomendación

Considerar las humanidades como un punto fuerte del “capital humano” que genera esta autonomía y relacionarlo con la conservación, cuidado y mantenimiento del mencionado patrimonio material e inmaterial.

Propuesta/s práctica

- Nombrar positivamente a las Artes, Humanidades y CC. SS en los textos y publicidad pública.

Foro por la empleabilidad de los egresados en Humanidades y Ciencias Sociales

Evidencia que sostiene la recomendación

Por su parte, el 18,1% de las empresas afirma que a la hora de abrir un proceso de selección no distingue entre las diversas áreas de conocimiento universitarias existentes, el 5,2% de las empresas no suele contratar titulados universitarios superiores.

Recomendaciones

Establecer una comisión responsable de actualizar anualmente los datos relativos a la empleabilidad de todas las ramas académicas de todas las universidades públicas de Castilla y León para:

- Disponer de información actualizada sobre la evolución de cada puesto de trabajo y las competencias necesarias para realizar las correspondientes tareas de una forma eficiente.
- Actualizar de forma constante todos y cada uno de los planes de estudio ajustándolos a las necesidades laborales y sociales, para que la formación de los egresados sea lo más actualizada, útil y competente posible.
- Informar a empleadores sobre las competencias que aporta cada titulación a la empresa.

Propuesta/s práctica

- Creación de un grupo de trabajo integrado por los agentes implicados: administración, universidad, empresa, egresados/estudiantes, etc. que analice de forma periódica con los datos oficiales de cada una de las universidades y realice estudios periódicos sobre el mercado laboral.

Aumentar la coordinación entre institutos, universidades y servicios públicos de empleo

Evidencia que sostiene la recomendación

La falta de coordinación entre los institutos, las universidades y los servicios públicos de empleo es uno de los principales problemas que lastran las actividades relacionadas con la orientación para la carrera en nuestra comunidad. Si entendemos que la orientación es un proceso que se debe realizar a lo largo de toda la vida académica de un estudiante, es urgente que los actores sociales implicados comiencen a desarrollar una programación de actividades coherente con este objetivo y bien coordinada.

Recomendación

La creación de un “Foro para la orientación” que aglutine a institutos, universidades y servicios públicos de empleo sería algo enormemente positivo.

Propuesta/s práctica

- La universidad debería ser el principal impulsor de este organismo de coordinación. Sus funciones podrían ser, entre otras, las siguientes:
- Elaborar una programación de actividades de orientación para la carrera que abarque, al menos, toda la E.S.O. y el Bachillerato.
- Elaborar un calendario de actividades que tenga como absoluta prioridad adaptarse a las necesidades de los

estudiantes para que las horas o las fechas en las que se realizan las iniciativas de orientación dejen de ser un problema.

- Abrir canales de comunicación reales y efectivos entre la universidad y los institutos. Para que estos canales puedan funcionar, las universidades deberían tener equipos de trabajo dedicados en exclusiva a estas labores.
- Establecer un calendario de reuniones periódicas entre los orientadores de los institutos y los responsables de orientación universitarios para que las demandas y necesidades de unos y otros puedan ser escuchadas.
- Seleccionar recursos de calidad para la orientación disponibles en internet y centralizarlos en una única página web clara, sencilla y visualmente atractiva.

Actualizar la normativa sobre orientación

Evidencia que sostiene la recomendación La normativa existente sobre orientación para la carrera tiene ciertas deficiencias que se han detectado en la encuesta realizada a orientadores.

Recomendación Adaptar la normativa para solucionar algunos problemas que lastran las actividades de orientación

Propuesta/s práctica

- No se especifica cómo debe realizarse la conexión con las instituciones universitarias. Para que los procesos de orientación académica y profesional sean útiles y significativos para los estudiantes debe existir una mayor conexión con la universidad. Las referencias genéricas a la necesidad de “entablar relaciones con el entorno” son insuficientes y deberían especificarse y desarrollarse mucho más.
- No se determina la *ratio* de alumnos por orientador. Para que la orientación sea efectiva y significativa debe ser *personalizada y adaptada* a las necesidades e intereses de los estudiantes. Pero esto es imposible si no se limitan los alumnos que un orientador puede atender. La masificación en estos procesos solamente trae resultados negativos.
- Potenciar la formación de los orientadores. No se especifica cuál es el organismo o departamento encargado de organizar esas actividades de formación ni con qué presupuesto deberían realizarse. Sin embargo, la formación de los orientadores es un aspecto crucial en este contexto, puesto que gran parte del éxito de su labor depende de la fiabilidad de la información que poseen y esto solo se puede lograr con una formación que mantenga constantemente actualizadas las herramientas de trabajo y los conocimientos de estos profesionales.

Crear una plataforma oficial, bidireccional, para los orientadores de Castilla y León.

Evidencia que sostiene la recomendación	Los orientadores han manifestado que no existe ninguna formación oficial que les informe en tiempo real y con información completamente contrastada, de los cambios que se realizan en los diferentes procedimientos de acceso a la universidad, los grados, cambios en los planes de estudios, etc.
Recomendación	Crear una plataforma o foro donde las Universidades y la administración puedan comunicar sus cambios a los orientadores y donde los orientadores puedan formarse a través de una información fidedigna y de confianza.
Propuesta/s práctica	<ul style="list-style-type: none">• Creación de la plataforma.• Invitación a la plataforma de los orientadores de Castilla y León y las Universidades.• Control y ampliación de la información por la administración pública correspondiente.

Renovar profundamente las páginas web de los centros educativos de Castilla y León

Evidencia que sostiene la recomendación	<p>La información no está adaptada a la realidad de los estudiantes del siglo XXI. En las escasas ocasiones en las que aparece información sobre orientación, se puede observar que su objetivo prioritario no es solucionar las dudas o dificultades de los alumnos sobre su futuro académico y profesional sino más bien cumplir fines normativos como pueden ser la publicación de documentos administrativos o la simple enumeración de las funciones de los departamentos de orientación.</p> <p>Las páginas web de los centros de secundaria en muchos casos están con la información básica, o simplemente con las casillas para la información, en algunos vacías, como hemos podido comprobar en el sondeo. Pocos centros tenían colgado un Proyecto Educativo de Centro, un 20%, y aún menos tenían el Programa de Orientación Académica y Profesional (POAP), un 91% y un 39% de los centros públicos no tenían ni siquiera un enlace al departamento de orientación. Por no decir que en ninguno de los casos hemos podido encontrar una Memoria del curso actualizada colgada en la web.</p>
---	---

Recomendación	Las administraciones públicas correspondientes deben incentivar el uso de internet, ya bastante extendido hoy día, para la comunicación con los alumnos y los padres de los centros de secundaria. Potenciar el uso de las web en las facultades de Humanidades y Ciencias Sociales a través de las buenas prácticas.
Propuesta/s práctica	<ul style="list-style-type: none"> • Las páginas web deberían: • actualizarse con mucha más frecuencia • rediseñarse para que resulten visualmente atractivas • redefinirse para que la información presente en ellas conecte con los intereses y las necesidades de los estudiantes

Una orientación desarrollada por profesionales de la orientación

Evidencia que sostiene la recomendación	La mayoría de las acciones de orientación para la carrera recaen en los tutores, excepto las entrevistas individuales que recaen en los orientadores de los centros. El 44,64% de los orientadores usa el programa Orienta. Este programa está perdiendo utilidad por su falta de actualización.
Recomendación	Establecer un servicio de orientación profesional.
Propuesta/s práctica	Establecer un servicio de orientación profesional desde la administración pública para ofrecer los siguientes servicios: <ul style="list-style-type: none"> • Orientación académica para la elección de estudios, tanto de Formación Profesional como universitarios. • Orientación para la carrera para que el alumnado sea consciente del conjunto de salidas profesionales, las salidas profesionales de mayor contratación, las salidas profesionales propias de su entorno, los requerimientos del mercado laboral, condiciones laborales...

Una orientación basada en los intereses y competencias de la persona.

Evidencia que sostiene la recomendación	Lo más influyente en la elección de optativas en 3º y 4º de la E.S.O. es la facilidad de las asignaturas, los amigos y el profesor que las imparta y en la elección de la Universidad o la FP es la familia.
Recomendación	Desarrollar acciones que permitan el autoconocimiento de la persona.
Propuesta/s práctica	Establecer en el servicio de orientación acciones que permita a los alumnos elegir su futuro acorde a sus características personales: <ul style="list-style-type: none"> • Conocer sus competencias y habilidades. • Conocer sus intereses y motivaciones.

- Conocimiento del entorno empresarial y el contexto laboral de los diferentes puestos laborales.
- Facilitar la comprensión de sus puntos fuertes a través de los cuales pueda apoyarse para progresar en sus estudios o propuesta laboral.
- Facilitar la comprensión de sus puntos débiles para que sean trabajados y mejorados.
- Realizar actividades que acerquen el alumno a las situaciones laborales reales: ferias de empleo, visitas a empresas, simulaciones laborales, charlas informativas de profesionales por sectores productivos.

Conexión de la orientación entre las diferentes etapas educativas.

Evidencia que sostiene la recomendación	El 60,70% de los orientadores en institutos tiene que buscar la información universitaria ellos mismos y ésta es en su mayoría de carácter “administrativo”. El 10,70% de los encuestados afirma tener entrevistas directas con la universidad.
Recomendación	Un servicio de orientación universitario que incluya en sus competencias la atención a centros educativos.
Propuesta/s práctica	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de una mesa de coordinación de la orientación en Castilla y León con objetivos centrados en la orientación a lo largo de la vida.

9.2 Recomendaciones a la universidad

Dar a conocer las competencias transversales de estos titulados a través de las prácticas en empresas diversas

Evidencia que sostiene la recomendación	A nivel nacional e internacional los empleadores valoran por encima de los conocimientos técnicos las competencias transversales. Sin embargo, a la hora de emplear a un trabajador se suelen guiar por los conocimientos técnicos. Diversos trabajos apuntan a la transversalidad y la adaptación al cambio como una cualidad necesaria en el ámbito de la nueva economía: este estudio evidencia que ambas cualidades se relacionan con las áreas de las Ciencias Sociales, Arte y Humanidades.
---	---

Recomendaciones	<p>Evidenciar la utilidad de las competencias transversales en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades en el ámbito de la empresa.</p> <p>Crear un programa de prácticas con criterios basados en competencias</p>
Propuesta/s práctica	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar las prácticas en empresas no vinculadas únicamente a las Ciencias Sociales, Arte y Humanidades • Creación en la página web de la universidad un apartado con las competencias de cada titulación puesto a disposición de las empresas para que sepan qué buscar cuando solicitan alumnos para sus prácticas

Mejorar el ajuste entre las salidas profesionales propuestas en los planes de estudios de las titulaciones con las reales.

Evidencia que sostiene la recomendación	<p>Las salidas profesionales asociadas a cada titulación en ocasiones se presentan de manera limitada y podrían ampliarse. Los titulados de estas áreas han mostrado que pueden emplearse en diferentes ocupaciones no necesariamente relacionadas de forma unívoca con su titulación</p>
Recomendación	<p>Ampliar la mirada hacia las posibles salidas profesionales de estos títulos. Favorecer la disposición del estudiante a la búsqueda de empleo de manera original y creativa, sin ceñirse exclusivamente a lo relacionado con su titulación y buscando el modo de aplicar sus competencias a otros ámbitos (creación de una necesidad que antes no existía)</p>
Propuesta/s práctica	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir una pregunta en torno a las competencias de los alumnos en el cuestionario final que completan las empresas después de las prácticas. Esta información serviría para valorar las competencias del alumno y no al alumno en sí, de modo que no incide en la evaluación de las prácticas, pero permite hacer un seguimiento de las competencias que adquieren los alumnos en su formación. • Organización de charlas y conferencias con profesionales titulados en las áreas de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que tengan un empleo satisfactorio en otra área diferente. A la vez, de cara a los futuros estudiantes, preparar a estudiantes universitarios para dar charlas en donde expliquen su trabajo diario en la Universidad. • Creación de una <i>check list</i> con la lista de competencias de cada titulación y su inclusión en la web de la universidad; creación de una <i>check list</i> con las competencias requeridas para diferentes empleos (a partir de la información obtenida

con el cuestionario procedente de las prácticas en empresas); cruce de datos de ambas *check list*.

- Incluir en las páginas Web de cada título un vídeo en donde profesionales en activo expliquen las labores que realizan, no la defensa del Grado en cada Universidad, sino los trabajos que han obtenido con el Grado

Conocer de forma explícita por parte del estudiante las competencias que adquiere y su nivel de consecución. Conocer por parte del docente las competencias medias de los egresados en su titulación

Evidencia que sostiene la recomendación	Los alumnos desconocen las competencias transversales asociadas a su área y además perciben su cualificación en cuanto a competencias de una forma más optimista que sus empleadores. Diversos estudios internacionales y nacionales muestran cómo los formadores son más optimistas a la hora de valorar las competencias de sus egresados, si bien en Castilla y León el 93,8 % de los empresarios está satisfecho con el nivel de sus empleados.
Recomendación	Fomentar en los alumnos el reconocimiento de las competencias y capacidades asociadas con sus estudios y el grado en que cada estudiante las consigue. Revisar la evaluación de competencias de sus estudiantes por parte de los docentes
Propuesta/s práctica	<ul style="list-style-type: none">• Establecimiento de un curso breve independiente de los contenidos de cada título para aprender a reconocer y desarrollar las competencias, capacidades y destrezas asociadas. Sería deseable que este curso tuviera varios niveles y se impartiera al comienzo de la titulación, a mitad y a su término para reforzar determinados aspectos en cada etapa.• Que los docentes presenten de forma explícita en clase las competencias en cuestión y cómo van a ser evaluadas.• Orientar a los docentes acerca de la evaluación de competencias; si resulta conveniente se puede diseñar un cuestionario de evaluación para facilitar la tarea.• Poner a disposición de los alumnos su evaluación en competencias para que conozcan el nivel que han adquirido en cada una.• Realizar un seguimiento de la empleabilidad de los egresados por parte de las universidades para observar las tendencias en la empleabilidad y así poder ajustar las competencias desarrolladas en las titulaciones.

Potenciar el emprendimiento como salida laboral

Evidencia que sostiene la recomendación	El 55,36% de las empresas no tiene ningún asalariado y el 36,70% tiene entre 3 y 5 trabajadores (datos procedentes de la encuesta a empresas de Castilla y León, pp. 220-221). El 46'9 % de las empresas de Castilla y León tiene algún trabajador <i>freelance</i> . El 18,2 de los contratados con estudios de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades es <i>freelance</i> .
Recomendación	Potenciar el emprendimiento orientando al estudiante acerca de la posibilidad de trabajar de manera autónoma para varios empleadores y crear su propia empresa
Propuesta/s práctica	<ul style="list-style-type: none">• Creación de una asignatura optativa de emprendimiento.• Creación de un Diploma de emprendimiento

Potenciar las competencias digitales de los estudiantes

Evidencia que sostiene la recomendación	Entre las competencias más citadas en todos los estudios se encuentran las habilidades tecnológicas e informáticas (tabla p. 33)
Recomendación	Ampliar la formación en competencias digitales
Propuesta/s práctica	<ul style="list-style-type: none">• Incentivar la utilización de programas informáticos y bases de datos relativos a cada disciplina, que suponga por un lado una formación transversal pero que también explore la forma de potenciar las habilidades propias del área con el apoyo de medios informáticos

Poner en valor las capacidades comunicativas orales y escritas

Evidencia que sostiene la recomendación	Las habilidades comunicativas (comunicación oral y escrita) se encuentran entre las competencias más citadas y valoradas. Los titulados en CCSS, HH y Artes tienen bien desarrolladas estas competencias.
Recomendación	Consolidar la formación en habilidades comunicativas a los estudiantes, incidiendo también en la forma de aplicar estas habilidades en un contexto laboral
Propuesta/s práctica	<ul style="list-style-type: none">• Fomentar desde el profesorado las tareas de exposición oral por parte de los estudiantes.• Incluir en la página web de cada grado las competencias más valoradas por los profesionales, de forma que sea evidente para el estudiante la importancia de la capacidad comunicativa oral y escrita

Destacar la importancia de conseguir un nivel avanzado en un idioma moderno, preferentemente en lengua inglesa, paralelo a sus estudios

Evidencia que sostiene la recomendación	Las empresas valoran la formación en idiomas de sus trabajadores, lo que puede facilitar la colocación de licenciados en CCSS, Artes y Humanidades en empresas que tengan relación de mercado con el extranjero (ver tabla p. 33; ver informe CEOE 2017 en p. 40). La encuesta CBI/Pearson 2016 evidencia que el 48% de los empleadores de Reino Unido no está satisfecho con el manejo de idiomas extranjeros de sus empleados. Frente a estos datos, la encuesta a empresarios de Castilla y León muestra que sólo el 2,2 % ve necesaria la competencia en idiomas para que los trabajadores de las áreas de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades desempeñen su trabajo
Recomendación	Fomentar el aprendizaje de idiomas paralelos a los grados, hasta alcanzar un nivel avanzado, relacionando esta preparación con su mejor formación profesional y con las expectativas del mercado
Propuesta/s práctica	<ul style="list-style-type: none">• Indicar desde las diversas universidades qué se ofrece para conseguir ese nivel de idioma (Instituto de Lenguas, etc.)• Incluir en la página web de cada grado dónde conseguir esta formación complementaria en idiomas, de forma que sea evidente para el estudiante la importancia del dominio de al menos una lengua extranjera

Orientación para la carrera en la universidad

Evidencia que sostiene la recomendación	A excepción de la Universidad de Salamanca no hay programas específicos sobre empleabilidad y emprendimiento para los estudiantes de Arte, Humanidades y Ciencias Sociales, programas que pueden contribuir a favorecer la empleabilidad de estos estudiantes a través de la formación en competencias transversales, el emprendimiento o la de búsqueda de empleo activo
Recomendación	Un servicio de orientación para la carrera a disposición del alumnado.
Propuesta/s práctica	Un servicio de orientación para la carrera centrado en el alumno que le permita adquirir conocimientos sobre el mercado laboral a través del cual pueda: <ul style="list-style-type: none">• Recibir una atención personalizada y durante su periodo universitario.• Reflexionar sobre sus competencias adquiridas, permitiéndole conocer sus puntos fuertes (en los que se apoye para la

consecución de sus objetivos) y puntos débiles (para mejorarlos).

- Conocer las competencias requeridas en el ámbito laboral.
- Desarrollar estrategias de búsqueda de empleo (CV Europass, técnicas de búsqueda de empleo, entrevista laboral...)
- Adquirir nociones relativas al emprendimiento que permitan al alumno establecer su propia empresa.

9.3 Recomendaciones a la empresa

La ausencia de una estrategia de información no favorece el conocimiento de las posibilidades de las carreras de ciencias sociales

Evidencia que sostiene la recomendación	Alto desconocimiento sobre la oferta formativa en las ramas de conocimiento de Artes, Humanidades y Ciencias Sociales entre el sector empresarial de Castilla y León.
Recomendación	Fomentar entre el sector empresarial de Castilla y León el acceso a la información sobre la oferta formativa en Ciencias Sociales Arte y Humanidades de las Universidades Públicas de Castilla y León.
Propuesta/s práctica	<ul style="list-style-type: none">• Elaboración de un plan de comunicación y difusión sobre la oferta formativa.

Las empresas deberían tener un sistema de información actualizada sobre las competencias de los universitarios

Evidencia que sostiene la recomendación	Falta de información sobre las competencias de las que disponen los titulados/as en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades.
Recomendación	Facilitar información a las empresas castellano-leonesas sobre las competencias y habilidades específicas que adquieren los titulados/as.
Propuesta/s práctica	<ul style="list-style-type: none">• Ampliar la información sobre las titulaciones en Ciencias Sociales, Arte y Humanidades que desde las Universidades se facilitan a los agentes sociales, políticos y empresariales.

Aproximar la empresa a institutos y universidad

Evidencia que sostiene la recomendación	Para que los estudiantes puedan elegir una opción profesional ajustada a sus intereses y motivaciones es necesario que conozcan previamente todas sus opciones desde un enfoque práctico.
---	---

Recomendación Facilitar a los estudiantes visitas y experiencias cercanas al puesto de trabajo que les permita conocer de una forma real el mercado laboral.

Propuesta/s práctica

- Establecer un plan a través del cual

9.4 Recomendaciones a los estudiantes

RECOMENDACIÓN A LOS ESTUDIANTES EN INSTITUTOS

Para estudiantes de 3º y 4º de la E.S.O.: los estudiantes deben ser los protagonistas de su elección académica. Basada está en sus intereses y potenciales y su contraste con el entorno.

Evidencia que sostiene la recomendación Lo más influyente en la elección de optativas en 3º y 4º de la E.S.O. es la facilidad de las asignaturas, los amigos y el profesor que las imparta y, en la elección de la Universidad o la FP es la familia.

Recomendación El estudiante ha de asegurarse de haber realizado determinadas acciones que evidencien sus intereses y motivaciones, así como sus potencialidades y puntos de desarrollo. Estos han de ser contrastados con las diferentes opciones académicas (Formación Profesional y Universidad)

Propuesta/s práctica

- Acudir a un servicio de orientación a través del cual le permita elegir su futuro acorde a sus características personales y prospectiva futura:
- Conocer sus intereses y motivaciones.
- Conocer sus competencias y habilidades.
- Facilitar la comprensión de sus puntos fuertes a través de los cuales pueda apoyarse para progresar en sus estudios o propuesta laboral.
- Facilitar la comprensión de sus puntos débiles para que sean trabajados y mejorados.
- Conocimiento del entorno empresarial y el contexto laboral de los diferentes puestos laborales.
- Realizar actividades que acerquen el alumno a las situaciones laborales reales: ferias de empleo, visitas a empresas, simulaciones laborales, charlas informativas de profesionales por sectores productivos.

Para estudiantes de Bachillerato: los estudiantes deben ser los protagonistas de su elección académica y profesional, basada está en sus intereses y potenciales y su contraste con el entorno.

Evidencia que sostiene la recomendación	<p>La mayoría de las acciones de orientación para la carrera recaen en los tutores, excepto las entrevistas individuales que recaen en los orientadores de los centros.</p> <p>El 44,64% de los orientadores usa el programa Orienta. Este programa está perdiendo utilidad por su falta de actualización.</p> <p>El 60,70% de los orientadores en institutos tiene que buscar la información universitaria ellos mismos y ésta es en su mayoría de carácter “administrativo”. El 10,70% de los encuestados afirma tener entrevistas directas con la universidad.</p>
Recomendación	<p>El estudiante ha de asegurarse de haber realizado determinadas acciones que evidencien sus intereses y motivaciones, así como sus potencialidades y puntos de desarrollo. Estos han de ser contrastados con las diferentes opciones académicas (Formación Profesional y Universidad) y con las diferentes opciones laborales, inmediatas y las propias de su elección académica.</p>
Propuesta/s práctica	<ul style="list-style-type: none">• Acudir a un servicio de orientación a través del cual le permita elegir su futuro acorde a sus características personales y prospectiva futura:• Conocer sus intereses y motivaciones.• Conocer sus competencias y habilidades.• Facilitar la comprensión de sus puntos fuertes a través de los cuales pueda apoyarse para progresar en sus estudios o propuesta laboral.• Facilitar la comprensión de sus puntos débiles para que sean trabajados y mejorados.• Conocer todas las opciones que su entorno le ofrece en relación a la Formación Profesional y Universidad.• El alumnado ha de ser consciente del conjunto de salidas profesionales, las salidas profesionales de mayor contratación, las salidas profesionales propias de su entorno, los requerimientos del mercado laboral, condiciones laborales...• Conocimiento del entorno empresarial y el contexto laboral de los diferentes puestos laborales.• El alumno ha de interesarse por su futuro profesional conociendo diferentes entornos laborales: ferias de empleo, visitas a empresas, simulaciones laborales, charlas informativas de profesionales por sectores productivos.

Orientación para la carrera en la universidad

Evidencia que sostiene la recomendación	Estudiantes ocupados en puestos de trabajo para los que no se han formado.
Recomendación	Prepararse para su futuro laboral inmediato: bien para llevar a cabo una búsqueda activa de empleo o para emprender su propia actividad laboral.
Propuesta/s práctica	<ul style="list-style-type: none">• El estudiante durante su etapa formativa ha de asegurarse de realizar acciones paralelas que complementen su formación y le permitan estar preparado para el ámbito laboral. Ya sea búsqueda de empleo o la generación de su propio empleo de forma autónoma.• Reflexionar sobre sus competencias adquiridas en el periodo académico, permitiéndole conocer sus puntos fuertes (en los que se apoye para la consecución de sus objetivos) y puntos débiles (para mejorarlos).• Conocer las competencias requeridas en el ámbito laboral de interés. Tanto técnicas como transversales. Siendo en todo momento consciente de las competencias que debiera adquirir para desempeñar funciones laborales en el futuro.• Conocer estrategias de búsqueda de empleo (CV Europass, técnicas de búsqueda de empleo, entrevista laboral...)• Adquirir nociones relativas al emprendimiento que le permita establecer su propia empresa.

Formación complementaria a la universitaria

Evidencia que sostiene la recomendación	Los empleadores solicitan competencias más allá de las propias del propio grado universitario como competencias transversales: otros idiomas diferentes al materno, trabajo en equipo, comunicación, resolución de problemas...
Recomendación	Participar en acciones paralelas a las académicas para complementar la formación con otras competencias que no son específicas del grado.
Propuesta/s práctica	Se recomienda a los estudiantes participar en acciones tales como: <ul style="list-style-type: none">• Aprendizaje de otros idiomas y obtención de certificaciones correspondientes.• Participar en actividades grupales como organización de actividades.• Participar en acciones de voluntariado para tener contacto con posibles puestos laborales y mejorar destrezas comunicativas.• Participar en acciones favorecedoras de la comunicación como teatro, debates, exposiciones...

10. Fuentes consultadas

- Acosta Amaya, M., y Sánchez Escudero, J. P. (2015). Desempeño psicométrico de dos escalas de autoeficacia e intereses profesionales en una muestra de estudiantes de secundaria. *CES Psicología*, 8(2), 156-170.
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). (2008). *Proyecto REFLEX, Informe graduados. Titulados universitarios y mercado laboral*. Recuperado de https://servicios.ceu.es/calidad/Portals/0/Dat/Doc/ANECA08_infome_graduados_REFLEXV20.pdf
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). (2007). *Proyecto REFLEX. El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento*. Recuperado de <http://www.unizar.es/ice/images/stories/calidad/REFLEX-ANECApdf.pdf>
- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU). (2014). *Empleabilidad y competencias de los recién graduados: la opinión de empresas e instituciones*. Recuperado de http://www.aqu.cat/doc/doc_25023446_1.pdf
- Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP). (2013). *Libro Verde de la Empleabilidad de los titulados universitarios en la Comunitat Valenciana*. Recuperado de <http://libroverdeempleabilidad.avap.es/>
- Ahmed, A. M., Andersson, L., y Hammarstedt, M. (2012). Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market. *Applied Economics Letters*, 19(4), 403-406.
- Alemany, L. (2017). La decadencia de las Humanidades. *El Mundo. Edición digital*. Recuperado de <http://www.elmundo.es/especiales/educacion/Humanidades.html>
- Allen, J., y Van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 3, 434-452.
- Allen, R. C. (1998). *The Employability of University Graduates in the Humanities, Social Sciences, and Education: Recent Statistical Evidence*. Discussion Paper, University of British Columbia. Recuperado de <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:4ace7682-730e-48f3-a183-a0932df0e53e>
- Álvarez Rojo, V., García Gómez, M. S., Gil Flores, J., y Romero Rodríguez, S. (2015). Necesidades de información y orientación del alumnado de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Andalucía. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 67(3), 15-34.
- Álvarez Teruel, J. D., Grau Caompany, S., Tortosa Ybañez, M. T., Roig Villa, R., Sabroso Cetina, A., Pertegal Felices, M. L., Ramírez Riquelme, F. J. (2016). Cuarta transición educativa: secundaria- universidad. Necesidades y soluciones (III). En J. D. Álvarez Teruel, S. Grau Company y M.T. Tortosa Ybáñez (Coord.), *Innovaciones metodológicas en docencia universitaria: resultados de investigación* (pp. 2427-2445). Alicante: Universidad de Alicante.

- Álvarez Teruel, J. D., Vega Morales, A. M., López Padrón, A., y Tremiño Quiles, B. (2012). *Proyecto de orientación profesional del alumnado de Secundaria. Un modelo de actuación*. Recuperado de <https://web.ua.es/es/ice/jornadas-redes-2012/documentos/posters/246149.pdf>
- American Academy of Arts and Sciences. (2015). *The Employment Status of Humanities Majors*. Recuperado de <http://www.humanitiesindicators.org/content/indicatoroc.aspx?i=10919>
- Azevedo, A., Apfelthaler, G., y Hurst, D. (2012). Competency development in business graduates: An industry-driven approach for examining the alignment of undergraduate business education with industry requirements. *The International Journal of Management Education*, 10(1), 12-28.
- Berntson, E., Sverke, M., y Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244.
- Blanco Blanco, Á. (2009). El modelo cognitivo social del desarrollo de la carrera: revisión de más de una década de investigación empírica Social. *Revista de Educación*, 350, 423-445.
- Boden, R., y Nedeava, M. (2010). Employing discourse: universities and graduate 'employability', *Journal of Education Policy*, 25(1), 37-54.
- British Academy. (2014). *Prospering wisely: how the humanities and social sciences enrich our lives*. Recuperado de <http://www.britac.ac.uk/prosperingwisely/pub/pdf/prospering-wisely.pdf>
- British Academy. (2017). *Celebrating Skills in the Arts, Humanities and Social Sciences. Call for Evidence*. Recuperado de <http://www.britac.ac.uk/skills>
- Brooks, D. (2010). History for Dollars. *New York Times*, 7/06/2010 <http://www.nytimes.com/2010/06/08/opinion/08brooks.html>
- Brown, P., Hesketh, A., y Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16, 107-126.
- Bullen, E., Robb, S., y Kenway, J. (2004). 'Creative destruction': knowledge economy policy and the future of the arts and humanities in the academy. *Journal of Education Policy*, 19, 3-22.
- Business and Industry Advisory Committee (BIAC). (2016). *Business Priorities for Education*. Recuperado de <http://biac.org/wp-content/uploads/2016/06/16-06-BIAC-Business-Priorities-for-Education1.pdf>
- Cano García, E., y Fernández Ferrer, E. (2016). Competencias de los egresados del Espacio Europeo de Educación Superior: relatos de vida de los nuevos estudiantes universitarios frente a los antiguos licenciados. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 14(2), 187-203.

- Comisión Europea (2017). *Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones - ESCO*. <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>
- Comisión Europea. (2001). *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*. Bruselas: Comunicado final de 21 de noviembre de 2001 de la Comisión COM. Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/refernet/pdf/com2001_0678es01%28aprendperm%29.pdf
- Comisión Europea. (2007). *Competencias clave para el aprendizaje permanente. Un marco de referencia europeo*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/educacion/mecu/movilidad-europa/competenciasclave.pdf?documentId=0901e72b80685fb1>
- Comisión Europea. (2011). *Commission staff working paper on the development of benchmarks on education and training for employability and on learning mobility*. Recuperado de http://www.eqavet.eu/Libraries/Policy_Documents_2011/Commission_Staff_Working_Paper_on_the_development_of_benchmarks_on_education_and_training_for_employability_and_on_learning_mobility.sflb.ashx?download=true
- Comunidad de Madrid. (2016). *Cuaderno Informativo de Orientación Académica y Profesional*. Recuperado de <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM016272.pdf>
- Confederación de la Industria Británica (CBI) / Pearson. (2016). *The Right Combination. Education And Skills Survey*. Recuperado de <http://www.cbi.org.uk/cbi-prod/assets/File/pdf/cbi-education-and-skills-survey2016.pdf>
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). (2017). *Libro blanco de los empresarios españoles*. Recuperado de http://www.ceoe.es/es/informes/asuntos-sociales_/la-educacion-importa-libro-blanco-de-los-empresarios-espanoles
- Consejo Económico y Social España (CES). (2015). *Informe 03/2015. Competencias profesionales y empleabilidad*. Recuperado de <http://www.ces.es/de/informes>
- Corominas Rovira, E. (2006). Nuevas perspectivas de la orientación profesional para responder a los cambios y necesidades de la sociedad de hoy. *Estudios sobre Educación*, 11, 91-110.
- Cortés Pascual, P. A., y Conchado Peiró, A. (2015). Los contextos parentales y académicos y los valores laborales en la toma de decisiones en Bachillerato. *Estudios sobre Educación*, 22, 93-114.
- Cranmer, S. (2006). Enhancing graduate employability: best intentions and mixed outcomes. *Studies in Higher Education*, 31(2), 169-184.
- Creasey, R. (2013). Improving Students' Employability. *Engineering Education*, 8(1), 16-30.
- Crossick, G, y Kaszynska, P. (2016). *Understanding the value of arts and culture: The AHRC Cultural Value Project*. Recuperado de <http://www.ahrc.ac.uk/documents/publications/cultural-value-project-final-report/>
- Dacre Pool, L., y Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277-289.

- Dans, E. (2016). *Tecnología y adicciones*. Recuperado de <https://www.enriquedans.com/2016/05/tecnologias-y-adicciones.html>
- De Cuyper, N., Van der Heijden, B. I., y De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1486-1503.
- Domínguez Fernández, G., Álvarez Bonila, F. J., y López Medialdea, A. M. (2013). Acción tutorial y orientación en el periodo de transición de la Educación Secundaria a la Universidad. La orientación al alumnado de nuevo ingreso. *Revista de Docencia Universitaria*, 11(2), 221-241.
- Donoso-Vázquez, T., y Sánchez Martí, A. (2015). *Orientación educativa y profesional. Estudio de casos*. Barcelona: Instituto Superior de Estudios Psicológicos Intervención. Recuperado de <https://www.isep.es/wp-content/uploads/2014/05/Libro-Orientacion.pdf>
- Enders, J. (2002). Serving many masters: The PhD on the labour market, the everlasting need of inequality, and the premature death of Humboldt. *Higher Education*, 44(3), 493-517.
- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). (2015). *Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?* Cedefop Reference series 103, Luxemburgo, Publications Office of the European Union. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.2801/606129>
- European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). (2015). *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*. Universidad de Jyväskylä y Finnish Institute for Educational Research (FIER), Finlandia. Recuperado de http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_CMS_tool_no_4_web.pdf
- Fabbris, L., y Favaro, D. (2012). Graduates' human capital: An outcome in itself or an instrument for achieving outcomes? En L. Fabbris (Ed.), *Indicators of higher education effectiveness* (pp. 61-74). Milan, Italia: McGraw-Hill Education.
- Fermosel, D., Mena, J., y Paradinas, C. (2017). *La empleabilidad de la población cualificada. Índice autonómico de empleabilidad 2017*. Documento de trabajo EAE Business School. Recuperado de <http://www.eae.es/conoce-eae/repositorio/empleabilidad-de-la-poblacion-cualificada-0>
- Fernández Almoguera, M. C. (2013). El modelo de orientación educativa y profesional en Castilla La Mancha en tiempos de crisis. *Revista AOSMA*, 17. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4219690>
- Fernández García, C. M., Peña Calvo, J. V., Viñuela Hernández, M. P., y Torio López, S. (2007). Los procesos de orientación escolar y la toma de decisiones académica y profesional. *Revista Complutense de Educación*, 18, 87-103.

- Fernández-García, C., Inda-Caro, M., y García-Pérez, O. (2017). Las elecciones académicas de los adolescentes del bachillerato tecnológico desde las conversaciones con sus padres y madres. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 27(3), 76-90.
- Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., y Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education + Training*, 55(7), 681-704.
- Freire Seoane, M. J., Pais Montes, C., Martínez Isasi, M. R., y Mosquera López, A. (2013). *Competencias profesionales de los graduados en Ciencias Sociales de la UDC*. Recuperado de <http://www.observatorio.udc.es/documenti/competencias2013.pdf>
- Freire Seoane, M. J., Teijeiro Álvarez, M. M., y Pais Montes, C. (2014). Las competencias genéricas en la Universidad de A Coruña: un análisis factorial. *Investigaciones de economía de la educación*, 9, 333-350.
- Freire Seoane, M. J., Teijeiro Álvarez, M. M., y País Montes, C. (2013). La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios. *Revista de Educación*, 362, 13-41.
- Fundación COTEC para la Innovación. (2016). *Informe COTEC 2016: Innovación en España*. Recuperado de <http://cotec.es/pdfs/COTEC-informe-2016.pdf>
- Fundación Everis (2017). *III Ranking Universidad Empresa. Encuestas a las empresas españolas sobre la empleabilidad de los recién titulados*. Recuperado de https://es.fundacioneveris.com/RK_Universidad_Empresa2017_fundacioneveris.pdf
- Gairín, J., Feixás, M., Guillamón, C., y Quinquer, D. (2004). La tutoría académica en el escenario europeo de la Educación Superior. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 18(1), 61-77.
- García Tagua, I. M. (2009). Programa de orientación académica: aprendiendo a tomar decisiones. *Heakedamos Revista Educativa Digital*, 2(4), 73-90.
- Garrouste, C. (2011). *Towards a benchmark on the contribution of education and training to employability: methodological note*. Joint Research Center Scientific and Technical Reports, Paper 37153. Recuperado de <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/37153/>
- Garrouste, Ch. L., y Rodrigues, M. (2014). Employability of young graduates in Europe. *International Journal of Manpower*, 35(4), 425-447.
- González Alfonso, M. C., y Álvarez Pérez, P. R. (2005). La tutoría entre iguales y la orientación universitaria: una experiencia de formación académica y profesional. *Educar*, 36, 107-128.
- González Ceballo, R., y Abarca Cedeño, M. S. (2017). *La transición del estudiante universitario. El primer año del estudiante universitario El primer año de estudios en la Universidad de Colima*. Colima (México): Universidad de Colima. Recuperado de http://prepa8.unam.mx/academia/pit/La-transicion-del-estudiante-universitario_438.pdf

- González López, I. (2009). La orientación académica y profesional en clave de igualdad. *CEE Participación Educativa*, 11, 110-121.
- Green, F.J., McIntosh, S., y Vignoles, A. (2002). The utilisation of education and skills: evidence from Britain. *The Manchester School*, 70(6), 792-811.
- Greene, F. J., y Saridakis, G. (2008). The Role of Higher Education Skills and Support in Graduate Self-employment. *Studies in Higher Education*, 33(6), 653-672.
- Groot, W., y Maasen Van den Brink, H. (2000). Overeducation in the Labour Market: A Meta – Analysis. *Economics of Education Review*, 19, 149-158.
- Hart Research Associates. (2013). *It Takes More Than A Major: Employer Priorities for College Learning and Student Success*. Recuperado de http://www.aacu.org/sites/default/files/files/LEAP/2013_EmployerSurvey.pdf
- Hart Research Associates. (2015). Falling Short? College Learning and Career Success. Selected Findings from Online Surveys of Employers and College Students Conducted on Behalf of the Association of American Colleges & Universities. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-05-2013-0106>
- Helyer, R., y Lee, D. (2014). The role of work experience in the future employability of higher education graduates. *Higher Education Quarterly*, 68(3), 348-372.
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, C. I., y Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142.
- Hillage, J., y Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Londres, Reino Unido: Department for Education and Employment.
- Hodges, D. y Burchell, N. (2003). Business graduate competencies: Employers' views on importance and performance. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 4(2), 16-22.
- Holgueras González, A. I. (2016). Análisis de la influencia de la orientación profesional en los jóvenes en situación de abandono escolar. *Educatio Siglo XXI*, 34(1), 137-156.
- Informe sobre el estado del sistema educativo*. (2016). Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/cee/publicaciones/informes-del-sistema-educativo/informe-2016.html>
- Instituto Cervantes (2016). *El español: una lengua viva. Informe 2016*. Recuperado de <http://www.cervantes.es/imagenes/File/prensa/EspanolLenguaViva16.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2015), *Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios 2014. Avance de Resultados*. Datos completos disponibles en <http://www.ine.es/>
- Jackson, D. (2013). Student perceptions of the importance of employability skill provision in business undergraduate programs. *Journal of Education for Business*, 88(5), 271-279.
- Jackson, D. (2014). Testing a model of undergraduate competence in employability skills and its implications for stakeholders. *Journal of Education and Work*, 27(2), 220-242.

- Jameson, J., Strudwick, K., Bond-Taylor, S., y Jones, M. (2012). Academic principles versus employability pressures: a modern power struggle or a creative opportunity? *Teaching in Higher Education*, 17(1), 25-37.
- Jay, P., y Graff, G. (2012). Fear of Being Useful. *Inside Higher Ed*, s.p. Recuperado de <https://www.insidehighered.com/views/2012/01/05/essay-new-approach-defend-value-humanities>
- Junta de Castilla y León. (2010). Guía de Estudios y Centros Educativos. Recuperado May 18, 2017, from <http://www.educa.jcyl.es/es/guiasypublicaciones/guia-estudios-centros-educativos-1>
- Jurado Zaldumbide, R. (2017). Análisis del perfil del alumno y análisis de la industria educativa para conocer los factores determinantes en la decisión de una carrera de pregrado. Universidad Internacional del Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/1948/1/T-UIDE-1466.pdf>
- Kaplan 2014. *Graduate Recruitment Report*. Recuperado de https://kaplan.co.uk/docs/default-source/pdfs/graduate_recruitment_report83B89056472C.pdf?sfvrsn=4
- Kreager, P. (2013), *Humanities graduates and the British economy: the hidden impact*. Oxford: University of Oxford.
- Lindsay, C., McCracken, M., y McQuaid, R. W. (2003). Unemployment duration and employability in remote rural labour markets. *Journal of Rural Studies*, 19(2), 187-200.
- Luque Suárez, M. (2015). *La orientación desde la secundaria*. Universidad de Granada. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/handle/10481/41125#.WRj-nkXyhdg>
- Mahy, B., Rycx, F., y Vermeyleen, G. (2015). *Educational mismatch and firm productivity: Do skills, technology and uncertainty matter?* IZA Discussion Paper, nº 8855. Recuperado de <http://ftp.iza.org/dp8885.pdf>
- Martínez Muñoz, M. (2009). La orientación y la tutoría en la universidad en el marco del Espacio Europeo de la Educación Superior (EEES). *Revista Fuentes*, 9, 78-97.
- Martínez-Clares, P., Pérez-Cusó, F. J., y Martínez-Juárez, M. (2014). Orientación Profesional en Educación Secundaria. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17(1), 57-71.
- Martínez-Clares, P., Pérez-Cusó, F. J., y Martínez-Juárez, M. (2014). Orientación Profesional en Educación Secundaria. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17(1), 57-71.
- Martini, M. C., y Fabbris, L. (2017). Beyond employment ate: A multidimensional indicator of higher education effectiveness. *Social Indicators Research*, 130, 351-370.
- Martos Titos, M. A. (2017). *El reto Curricular de la Orientación* (tesis doctoral). Universidad de Granada.

- Mason, G., Williams, G., y Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, 17(1), 1-30.
- Matsouka, K., y Mihail, D. M. (2016). Graduates' employability: What do graduates and employers think? *Industry and Higher Education*, 30(5), 321-326.
- McCowan, T. (2015). Should universities promote employability? *Theory and Research in Education*, 13(3), 267-285.
- McQuaid, R. W. (2006). Job search success and employability in local labor markets. *The Annals of Regional Science*, 40(2), 407-421.
- McQuaid, R., y Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.
- Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J., y Cruz-Benito, J. (2016). *Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España, 2015* (Primer informe de resultados). Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.
- Muñoz Rigos, M. (2016). *La orientación en Educación Secundaria desde la perspectiva de los alumnos de 2o ciclo de E.S.O. y sus padres* (tesis doctoral). Universidad de Huelva.
- National Centre for Vocational Education Research (NCVER) Australia. (2003). *Defining Generic Skills. At a Glance*. Recuperado de <https://www.ncver.edu.au/data/assets/file/0020/4457/nr2102b.pdf>
- Nussbaum, M. (2010). *Sin fines de lucro. Por qué la democracia necesita de las Humanidades*. Buenos Aires: Katz Editores.
- O'Leary, S. (2017). Graduates' experiences of, and attitudes towards, the inclusion of employability-related support in undergraduate degree programmes; trends and variations by subject discipline and gender. *Journal of Education and Work*, 30(1), 84-105.
- Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2016). *Los perfiles de la oferta de empleo 2016*. Recuperado de http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/perfiles/pdf/Perfiles_oferta_empleo_2016.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) - Proyecto DeSeCo. (2005). *Definition and Selection of Key Competencies*. Recuperado de <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2010). *Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la OCDE*. Working paper 41. Recuperado de http://guayama.inter.edu/wordpress/?wpfb_dl=140
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2015a). *OECD Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264234178-en>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2015b). *Skills Strategy. Informe de diagnóstico. España, 2015*. Recuperado de <http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Diagnostic-report-Spain.pdf>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2012). *Survey of Adults Skills* (PIACC). Recuperado de <http://www.oecd.org/skills/piaac/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2004). *Orientación profesional y políticas públicas: principales conclusiones de un estudio de la OCDE*. Recuperado de <http://www.oecd.org/education/innovation-education/29888194.pdf>
- Palmer P., Montañó Moreno, J. J., y Palou Oliver, M. (2009). Las competencias genéricas en la educación superior. Estudio comparativo entre la opinión de empleadores y académicos. *Psicothema*, 21(3), 433-438.
- Park, C. K. (2015). Student Factors on Employment of Engineering Graduates: A Korean University Case. *Asian Journal of Innovation and Policy*, 4(3), 288-306.
- Park, C. K. y Seol, S. S. (2016). Role of University on Undergraduate Employment by Disciplines. *Asian Journal of Innovation and Policy*, 5, 035-054.
- Peréz, M. V., Esteban, M., Bernardo, A., Núñez, J. C., y Cerezo, R. (2016). E-Orientación: Personalización de la Orientación Académico-Profesional a través de Internet. V Conferencia Latinoamericana sobre Abandono de la Educación Superior (CLABES). Recuperado de <http://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/1068/1093>
- Proyecto Tuning. (2006). *Afinar las estructuras educativas en Europa*. Recuperado de http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Spanish_version.pdf
- Qenani, E., MacDougall, N., y Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199-213.
- Quintini, G. (2011). *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 121. Recuperado de <http://www.oecd.org/els/48650026.pdf>
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22ª ed.). Consultado en <http://www.rae.es/rae.html>
- Reyes de Prado, A. (2017). El descender de las Humanidades. Apología de una carrera en peligro de extinción. *El Debate de hoy*. Recuperado de <https://eldebatedehoy.es/educacion/descender-las-Humanidades/>
- 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.
- Romero Rodríguez, S., Seco Fernández, M., y Lugo Muñoz, M. (2015). Orientar desde el Ser: algunas aportaciones del programa Orient@cual para la elaboración del proyecto profesional y vital de alumnado de PCPI y CFGM. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 18(2), 75-89.

- Rothwell, A., Herbert, I., y Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 1-12.
- Rothwell, A., y Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Rychen, D. S., y Salganik, L. H. (2000). Definition and Selection of Key Competencies. *The INES Compendium. Contributions from the INES Networks and Working Groups*. Fourth General Assembly of the OECD Education Indicators Programme, 11-13 September, Tokyo, Japón. Recuperado de http://www.edu.u-szeged.hu/~csapo/publ/OECD_GA4.pdf#page=69
- Salas Velasco, M. (2014). El mercado de trabajo de los titulados universitarios: inserción laboral y competencias requeridas por los empleadores. *IV Jornadas de los Observatorios Universitarios de Empleo*. A Coruña, 13 y 14 de noviembre.
- Sánchez, M. F. (1998). Las funciones y necesidades de orientación en la universidad: un estudio comparativo sobre las opiniones de universitarios y profesionales. *Revista de Orientación y Psicopedagogía*, 9(15), 87-107.
- Santana Vega, L. E. (2006). Currículo, educación sociolaboral y modelo colaborativo. *Estudios sobre Educación*, 11, 63-88
- Santana Vega, L. E., Feliciano García, L., y Cruz González, A. (2010). El Programa de Orientación Educativa y Sociolaboral: un instrumento para facilitar la toma de decisiones en Educación Secundaria. *Revista de Educación*, 351, 73-105.
- Santana Vega, L. E., González-Morales, O., y Feliciano García, L. (2016). Emprendimiento y adolescencia. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 5(2), 123-129.
- Santana Vega, L. E., y Santana Lorenzo, A. (2011). Las TIC: una herramienta para la orientación educativa y profesional de los jóvenes. En C. S. González González (dir.), *Nuevas Tendencias en TIC y Educación* (pp.72-83). España: BuBok Publishing.
- Sanz Oro, R. (2014). El profesor como tutor: un reto a consolidar en el ejercicio profesional de la orientación. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 346.
- Sin, C., Tavares, O., y Amaral, A. (2016). Student perceptions of the employability of the first degree in Portugal. *Education + Training*, 58(9), 966-983.
- Singh, P., Thambusamy, R. X., y Ramly, M. A. (2014). Fit or Unfit? Perspectives of Employers and University Instructors of Graduates' Generic Skills. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 123, 315-324.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.

- Teijeiro, M., Rungo, P., y Freire, M. J. (2013). Graduate competencies and employability: The impact of matching firms' needs and personal attainments. *Economics of Education Review*, 34, 286-295.
- The Conference Board of Canada. (2017). *Employability Skills 2000+*. Recuperado de <http://www.conferenceboard.ca/topics/education/learning-tools/employability-skills.aspx>
- Tholen, G. (2014). Graduate employability and educational context: a comparison between Great Britain and the Netherlands. *British Educational Research Journal*, 40(1), 1-17.
- Tomlinson, M. (2008). 'The degree is not enough': students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49-61.
- Torío López, S., Hernández García, J., y Peña Calvo, J. V. (2007). Capital social familiar y expectativas académico-formativas y laborales en el alumnado de Educación Secundaria Obligatoria. *Revista de Educación*, 343, 559-586.
- Toscano, M. O. (2003). Orientación académica con alumnos de Bachillerato a través de Internet. *Revista Científica de Comunicación y Educación*, 20, 79-82.
- Toscano, M. O. (2010). *Estudio sobre la orientación académica para el tránsito del Bachillerato a la Universidad de Huelva: diseño, aplicación y evaluación de un programa de orientación para el acceso a la universidad* (tesis doctoral). Universidad de Huelva.
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841-856.
- Universia (2017). Del salto a tu nueva etapa: la Educación Superior. *Guía preUniversia*, 2(2). Recuperado de <http://www.universia.net/ebooks/salto-nueva-etapa-educacion-superior/1152068>
- Universities UK (UKK). (2016). *Higher Education in England: Provision, Skills and Graduates*. Recuperado de <http://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2016/higher-education-in-england-provision-skills-and-graduates.pdf>
- Van der Heijde, C. M., y Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476.
- Wickramasinghe, V., y Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education + Training*, 52(3), 226-244.
- Wittekind, A., Raeder, S., y Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586.
- Wye, C. K., y Lim, Y. M. (2009). Perception differential between employers and undergraduates on the importance of employability skills. *International Education Studies*, 2(1), 95.
- Yorke, M. (2006). *Employability in Higher Education: What It Is - What It Is Not*. Heslington, York, Reino Unido: The Higher Education Academy United Kingdom. Recuperado de

<https://www.heacademy.ac.uk/knowledge-hub/employability-higher-education-what-it-what-it-not>

Zorica, M. B., Špiranec, S. y Bušelić, V. (2016). Are We Speaking the Same Language? Croatian Employers' IL Competency Requirements for Prospective Employees. En *European Conference on Information Literacy* (pp. 99-108). Springer, Cham. Recuperado de https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-52162-6_10