

UNIVERSIDAD Y EMPLEO: ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA LOS GRADUADOS EN RELACIONES  
LABORALES Y RECURSOS HUMANOS\*

*Iglesias Onofrio  
Rodrigo Cano  
Valiente Mateo*

RESUMEN:

*La sociedad del conocimiento y el complejo contexto del mercado laboral actual plantean a la Universidad del siglo XXI el reto de formar a sus alumnos en competencias relacionadas con el “saber”, el “saber hacer” y el “saber ser y estar” a efectos de facilitar su futura inserción laboral. En este sentido, la orientación profesional entendida como estrategia educativa y el desarrollo de competencias de empleabilidad resultan clave. En el marco del "Programa de Orientación y Apoyo al Estudiante" (PROA) de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Cádiz se organizaron las I Jornadas de Orientación Profesional para los alumnos de 4º curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos durante el curso 2012-2013. El objetivo de este artículo es compartir la experiencia y los resultados sobre las actividades, la docencia y la metodología utilizadas en dichas Jornadas en base a las percepciones de los participantes.*

PALABRAS CLAVE:

*Orientación profesional; relaciones laborales; tutorización; Universidad, competencias de empleabilidad.*

---

\* Este trabajo fue presentado en formato de comunicación en el I Congreso Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, celebrado en Valencia del 12 al 13 de septiembre de 2013, en el Grupo de Trabajo 4: “Docencia: metodologías y programación didáctica de las diferentes áreas y materias. Gestión académica”.

## ABSTRACT:

*The knowledge society and the complex context of the current labor market challenge the twenty-first century University to train students in competences related to “knowledge”, “know how to do” and “know how to be and stay” in order to facilitate a future work placement. In this sense, the professional orientation considered as an educational strategy and the development of employability competences are essential. Within the framework of the "Guidance and Support Program for students" at Labor Sciences Faculty of Cadiz University was organized the I Conference of Professional Orientation offered to students of 4<sup>th</sup> year of the Grade in Labor Relations and Humans Resources during the academic year 2012-2013. The aim of this article is to share the experience and the results about the activities, teaching and methodology used in the Conference relying on the perceptions of participants.*

## KEYWORDS:

*Professional orientation; labor relations; coaching; University; employability competences.*

## 1. INTRODUCCIÓN

La sociedad del conocimiento en la que vivimos, y en concreto, la evolución del mercado laboral actual ha llevado a reconocer que las enseñanzas que los alumnos universitarios requieren para generar oportunidades de empleo y desarrollar adecuadamente su profesión están vinculadas no sólo al “Saber”, sino también al “Saber Hacer” y al “Saber Ser y Estar” (Hernández Pina, 2005). El cambio de paradigma y metodología que introduce el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) exige a la Universidad asumir la responsabilidad de formar a los estudiantes como ciudadanos capaces de insertarse en el nuevo entorno laboral caracterizado por la globalidad y el impulso tecnológico.

Del estudio, análisis y reflexión de expertos en diferentes foros, grupos de trabajo y redes universitarias surge un nuevo método de enseñanza-aprendizaje a implementar en el nivel de enseñanza superior y que está basado en la adquisición de nuevas competencias, destrezas y habilidades que se reflejan en los varios libros blancos elaborados por las distintas agencias nacionales de educación y de evaluación de la calidad (Marín y Reche, 2012: 199). Se trata de promover el desarrollo autónomo del estudiante para que sea capaz de adquirir y actualizar conocimientos, destrezas y competencias a lo largo de su vida (lo que se conoce con el término de *Life Long Learning*) y en múltiples contextos de aprendizaje, formales y no formales, que contribuyan a su desarrollo académico, profesional y personal presente y futuro.

Además, estamos viviendo un proceso de mercados laborales cambiantes, caracterizados por la inestabilidad y precariedad del trabajo. Incluso en momentos de expansión económica, España contaba con tasas de empleo temporal por encima del 30% en 2003, y del 18% en la actualidad, con más de 6.200.000 parados a enero de 2013 según el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2013). Asimismo, en el análisis del último año sobre la temporalidad en el empleo, el porcentaje de contratos de menos de un mes en jóvenes entre 16 y 29 años ha sido del 35% (SEPE, 2013). Se suma a ello que los titulados españoles tienen mayor riesgo de desempleo y es menor el diferencial salarial de los universitarios en relación con otros niveles educativos (Consejo Económico y Social, 2012: 608).

Estos son algunos de los datos que ilustran un panorama laboral incierto y cambiante al que se enfrentan los jóvenes universitarios, en el que se combinan un bajo nivel de empleabilidad, la deslocalización del sistema productivo, reformas laborales que apuntan hacia la flexibilización del mercado de trabajo, fuertes retrocesos en materia de protección de derechos laborales. En definitiva, un proceso que radicaliza la re-mercantilización del trabajo, la individualización y descolectivización (desindustrialización) de la relación salarial, el incremento del poder jerárquico-empresarial frente a los trabajadores y el retraimiento de los poderes públicos (Prieto Rodríguez, 2012: 16).

En este contexto, consideramos que la Universidad tiene como misión contribuir a que sus titulados desarrollen una inteligencia emocional suficiente para que aprendan a reconocer las circunstancias arriba mencionadas y a reaccionar frente a ellas. Y a la vez debe procurar ofrecer a sus alumnos las herramientas y habilidades necesarias a efectos de facilitar su futura inserción laboral. Tales habilidades incluyen las de índole comunicativa -personal y multimedia-, de aprendizaje autónomo, de ética y responsabilidad profesional, de flexibilidad y trabajo en equipo, de formación continua, entre otras.

La investigación en el campo de la calidad de la enseñanza superior pone de relieve que existe una amplia gama de necesidades de orientación entre los estudiantes universitarios, que va desde el requerimiento de información puntual hasta la demanda de un apoyo más complejo y a largo plazo para desarrollar satisfactoriamente la vida profesional y personal (Sánchez García et al., 2008: 332).

El artículo 46 de la Ley Orgánica de Universidades (2001) recoge como derecho de los estudiantes la orientación e información por la Universidad sobre las actividades que les afecten, y el asesoramiento y la asistencia por parte de profesores y tutores. Aunque como indican Vidal et al. (2002: 432): “no queda clara la articulación de las acciones en este campo, que quedará pendiente del desarrollo de las normativas derivadas de esta ley, fundamentalmente en el ámbito propio de cada universidad”.

El Sistema de Garantía de Calidad de la Universidad de Cádiz (UCA) prevé que cada Facultad desarrolle un Programa de Orientación y Apoyo al Estudiante (PROA).

Dicho Programa consta de tres acciones: el Proyecto Compañero (mentoría entre alumnos), el Plan de Acción Tutorial (tutorías entre un profesor-tutor y un alumno) y el Programa de Orientación Profesional. En el marco de esta última, desde la Coordinación de Orientación de la Facultad de Ciencias del Trabajo se han organizado las I Jornadas de Orientación Profesional para los alumnos de 4º curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos durante el curso 2012-2013.

El objetivo de este artículo es compartir la experiencia y los resultados sobre las actividades, la docencia y la metodología utilizadas en dichas Jornadas en base a las percepciones de los participantes por medio de las técnicas de la encuesta y el grupo de discusión.

Este trabajo se estructura en cuatro apartados. En primer lugar se describe el lugar que ocupa la “orientación profesional” en la Universidad española y en concreto los servicios que en este campo ofrece la UCA. En segundo término se explica la metodología utilizada para desarrollar las Jornadas de Orientación Profesional en nuestra Facultad y se exponen los resultados de la valoración por parte de los estudiantes a partir de una encuesta y de un grupo de discusión. En tercer lugar se comparan nuestras Jornadas con el formato de algunas experiencias llevadas a cabo por otras universidades andaluzas. Por último, se ofrece un apartado sobre las lecciones aprendidas y las propuestas de mejora para el curso 2013-2014.

## 2. LA EDUCACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS: HACIA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL PROYECTO PERSONAL DEL ESTUDIANTE

El nuevo modelo de educación por competencias plantea un gran desafío a todos los actores involucrados en el ámbito de la educación superior: alumnos, docentes y la propia institución. En particular los docentes no sólo han visto alterado su tradicional papel de “transmisores” de conocimientos hacia un nuevo rol de “facilitadores” de conocimientos, recursos y herramientas de aprendizaje, sino que además se les asigna una nueva función de guía y orientador académico, personal y profesional de sus alumnos. Así pues, el docente tiene que ser capaz de acompañar a sus estudiantes en sus procesos de aprendizaje y facilitarles un desarrollo integral que les prepare para la vida (Castaño et al., 2012: 196).

Como indica Cobo Romani, las principales competencias que se requieren en una economía moderna en un entorno cambiante son: la creatividad, la comunicación, la colaboración y la resolución de problemas (Cobo Romani, 2013: 146-147). Según esta tesis, la relación entre Universidad y empresa debe incardinarse en un modelo de educación profesionalizador que se aleja de la idea de Francesco Tonucci sobre que “La educación debe preparar para la vida y la felicidad” (Mochizuki, 2013).

Sin embargo, los autores de esta comunicación consideran que todo proyecto profesional debe formar parte de un proyecto personal más amplio. Tal como viene

señalando Echeverría Samanes en el marco de diversas investigaciones, la función prioritaria de la Orientación Académica y Profesional es: “propiciar el desarrollo de las competencias necesarias para poder identificar, elegir y/o reconducir alternativas formativas, profesionales y personales, acordes al potencial y proyecto vital de cada persona, contrastadas con las ofertadas por los entornos formativos, laborales y sociales” (Echeverría Samanes, 2007: 3).

También García y Romero apuntan que es necesaria una potenciación de la orientación profesional ligada a un enfoque de aprendizaje a lo largo de toda la vida, en el sentido de formar al alumnado en competencias para la elaboración de proyectos profesionales y vitales. Definen el proyecto profesional como “una construcción intencional y activa que se desarrolla a lo largo de todo el ciclo vital, como búsqueda de sentido a la trayectoria vital (y profesional); es un proceso no lineal, que se concreta en un plan de acción abierto a las posibilidades que ofrece el entorno, complejo y sistémico, en el que la inteligencia emocional juega un importante papel; es una expresión de libertad y se desarrolla en interacción con la propia historia y con el contexto social” (García Gómez, Romero Rodríguez, 2011: 1075).

En la misma línea, Jiménez Vivas aboga por una definición integradora de la orientación profesional como estrategia educativa: “una actividad, importante y prioritaria, totalmente integrada en el sistema educativo que debe abarcar la totalidad de su período formativo”, y no tan solo aplicable en momentos puntuales del desarrollo del alumno que con frecuencia suele coincidir con el término de un ciclo educativo y se centra sencillamente en acciones de información sobre diferentes opciones profesionales. La orientación profesional ha de ser un proceso complejo y sistemático que debe abarcar acciones de diagnóstico e intervención educativa amplias (Jiménez Vivas, 2003: 42-43).

En tales acciones de diagnóstico e intervención, la tutoría académico-profesional del docente cobra un lugar destacado. En efecto, el cambio en el proceso de enseñanza-aprendizaje que requiere la convergencia europea supone también un cambio en el proceso tutorial, basado en el desarrollo de competencias que los profesores tienen que incorporar en su metodología de enseñanza, evaluación y tutorización dentro y fuera de las aulas. Entre las funciones de la tutoría cabe señalar como ejemplo la dimensión profesional de las asignaturas, es decir, el profesor tiene que ser capaz de hacerle ver al alumno no sólo la dimensión académica (curricular) sino también la dimensión profesional de la materia que imparte (Castaño Perea et al., 2012: 199).

En este contexto, la Universidad como institución ha de proporcionar tanto recursos, como por ejemplo programas de formación en tutorización para los profesores, como una estructura desde la cual las tutorías se lleven a cabo de manera coordinada, como son los Planes o Programas de Orientación, Tutoría y Apoyo a la formación del estudiante. Asimismo, la Universidad debe acompañar esta tarea docente prestando

un servicio de información y orientación para el empleo así como de prácticas en empresa, bolsas de trabajo, intermediación laboral, etc.

En el caso de la UCA, la Dirección General de Empleo<sup>1</sup> a través de la Unidad de Prácticas en Empresa y Empleo ofrece los servicios que se describen a continuación:

- a) Las *prácticas en empresas (curriculares o extracurriculares)*, dirigidas a alumnos de las titulaciones oficiales de la UCA en las que están contempladas dentro de su itinerario curricular (sea de manera optativa u obligatoria). Las extracurriculares son prácticas en empresas dirigidas tanto a alumnos como egresados bajo distintos programas a desarrollar en la propia UCA o en otras empresas e instituciones.
- b) La *orientación laboral*, a través del programa *Andalucía Orienta*, subvencionado por la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, el cual ofrece a sus estudiantes y titulados: orientación individualizada y grupal; autoconocimiento y mejor posicionamiento para realizar una mejor búsqueda de empleo; información sobre el mercado laboral; técnicas, herramientas y acompañamiento de búsqueda de empleo; talleres de preparación de entrevistas; guías actualizadas de empresas españolas, etc.
- c) La *Agencia de Colocación*, un sistema que promueve la vinculación de los alumnos y titulados con las ofertas de empleo generadas por el sector productivo. Este servicio está disponible para todas las empresas y demandantes de empleo y consta de bolsas de empleo y un servicio propio de gestión de ofertas y demandas.
- d) El *Plan integral de formación para el empleo*, dirigido a todos los alumnos matriculados en la UCA y ofrece un período de formación constituido por talleres relacionados con la mejora de la empleabilidad y sesiones o encuentros con directores de recursos humanos de diversas empresas.

Por otra parte, la UCA cuenta con la *Cátedra de Emprendedores*<sup>2</sup> que es la unidad de servicios para el fomento y apoyo a la cultura emprendedora. Ofrece capacitación y asesoramiento técnico y empresarial a los emprendedores, con el objetivo de crear empresas basadas en el conocimiento científico, tecnológico, humanístico, social y cultural. Y por último, la *Cátedra Extendida de Internacionalización*<sup>3</sup>, una colaboración entre la Agencia Andaluza de Promoción Exterior y las Universidades Andaluzas, que tiene por objetivo diseñar, promocionar y participar en actividades de formación orientadas a los jóvenes universitarios, contribuyendo a su conexión con las institu-

---

1. Sitio web: <http://www.uca.es/dgempleo/>

2. Sitio web: <http://www.uca.es/emprendedores/presentacion>

3. Sitio web: <http://www.extenda.es/catedras/>

ciones y el sector empresarial, todo ello con el fin último de desarrollar y mejorar la internacionalización de la economía andaluza.

En términos generales, las ofertas de formación-orientación basadas en competencias y dirigidas a los usuarios de los Servicios de orientación se centran en la enseñanza-aprendizaje de competencias de empleabilidad. Estas se dividen en dos tipos: a) las *competencias profesionales*, ligadas al ambiente ocupacional, al puesto de trabajo y al proceso de organización-tipo en el que los destinatarios de un programa de orientación-formación desean insertarse. Se clasifican a su vez en generales o transversales y técnico-específicas; b) las *competencias para la búsqueda de empleo*, determinadas a partir de los resultados de la investigación sobre el funcionamiento de los procesos de selección e inserción de profesionales en las organizaciones. Su especificidad está ligada a los diferentes ambientes profesionales, sectores productivos y ámbitos geográficos. Se subdividen en *competencias exploratorias* (de auto-análisis y para la búsqueda de información laboral) y *competencias de inserción* (de planificación para la inserción por cuenta propia o ajena, y para el acceso al puesto de trabajo) (Álvarez Rojo y Cortés Pascual, 2013: 5-6).

Con el fin de complementar las acciones de orientación para el empleo de carácter general que la UCA ofrece a través de los servicios de la Dirección General de Empleo, la Facultad de CC. del Trabajo organizó en el marco de su PROA unas primeras Jornadas de Orientación Profesional específicas destinadas a los primeros egresados del Grado en RRLL y RRHH. Las mismas representan un primer paso para el diagnóstico e intervención educativa en materia de orientación profesional que se continuará desarrollando durante los próximos cursos.

### 3. METODOLOGÍA Y RESULTADOS DE LAS I JORNADAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL

#### 3.1. ORGANIZACIÓN Y CONTENIDO DE LAS I JORNADAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE LA FACULTAD DE CC. DEL TRABAJO.

Las I Jornadas de Orientación Profesional surgen de la convicción de que es necesario formar en competencias para ir más allá del “saber” e ir, principalmente, hacia el “saber hacer” y al “saber ser y estar”, compartiendo la visión de Martínez Clares y Echeverría Samanes (2009) sobre “la importancia de la formación integral” para que los alumnos sean capaces de afrontar la realidad con capacidades que deben desarrollarse y mantenerse actualizadas. Una formación en competencias que “garantice el saber, que lleve al profesional al dominio integrado de los conocimientos teóricos y prácticos de un puesto de trabajo (desarrollo profesional); el saber hacer, donde los procedimientos que se poseen garanticen la calidad productiva cuando se entremezclan con los saberes. Y el saber ser y estar o dominio de la cultura del

trabajo y del ámbito social que se une a la participación en los asuntos productivos y sociales” (Hernández Pina et al, 2009: 316).

En palabras de Echeverría Samanes (2002: 18), la competencia de acción profesional (CAP) se puede considerar como el resultado indivisible de la integración de cuatro componentes básicos:

1. *Competencia técnica (Saber)*: Poseer conocimientos especializados y relacionados con un ámbito profesional que permitan dominar de forma experta los contenidos y las tareas propias de la actividad laboral.
2. *Competencia metodológica (Saber hacer)*: Saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas.
3. *Competencia participativa (Saber estar)*: Estar atento a la evolución del mercado laboral, predisposto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y demostrar un comportamiento orientado al grupo.
4. *Competencia personal (Saber ser)*. Tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones.

Según este autor, en los dos primeros componentes radica el saber, con mayúsculas de la profesionalidad, mientras que los dos últimos “añaden ese especial sabor que caracteriza a los mejores profesionales” (Echeverría Samanes, 2007: 3).

Entendiendo que el primer nivel de competencias (“saber”) se cubre con los conocimientos teórico-prácticos adquiridos a lo largo del Grado, se planteó que las Jornadas debían incidir en las dimensiones del “saber hacer”, “saber estar” y “saber ser”.

Así pues, las Jornadas se diseñaron con el doble objetivo de:

- a) mostrar a los alumnos los diferentes perfiles profesionales del Grado en RRLL y RRHH, incluyendo para ello tres Mesas redondas y dos Charlas informativas en las que participaron destacados profesionales, directivos de mando superior e intermedio así como técnicos, quienes transmitieron a los alumnos su experiencia cotidiana y sus recomendaciones para adaptar su perfil al mercado laboral de nuestro tiempo: \* Mesa redonda 1: “La profesión libre de Graduado Social”, \*Mesa redonda 2: “La salida profesional como técnico en un Departamento de Recursos Humanos” y \* Mesa redonda 3: “La intervención profesional en la Prevención de Relaciones Laborales”, \* Charla: Las prácticas del Grado en RRLL y RRHH” y \* Charla: “Oposiciones a Inspección de Trabajo y Seguridad Social”, y



- b) trabajar competencias relacionadas con el aprendizaje autónomo, el trabajo en equipo y las habilidades comunicativas a través de una metodología fundamentada en la participación para “aprender haciendo”:\* Taller 1: “Cómo preparar el currículum vitae y comenzar la búsqueda de empleo”,\* Taller 2: “Cómo preparar y afrontar una entrevista de trabajo” y\* Taller 3: “Cómo trabajar en equipo en el ámbito laboral. Herramientas colaborativas en la web 2.0”.

En la primera mesa redonda se contó con la presencia de tres profesionales vinculados al perfil de Graduado Social:\*Presidente del Colegio de Graduado Social de Cádiz, \*Juez de lo Social en Cádiz, \*Graduado Social del Despacho de servicios jurídicos, laborales y fiscales Romero Arauz & Asociados.

En la segunda, se trató de directivos y responsables de RRHH de empresas de la zona geográfica de la Bahía de Cádiz, una pública del sector servicios, una privada del sector industrial y una privada del sector servicios: \* Gerente de Aguas de Cádiz, \* Responsable de RRHH de Airbus Military (Planta de El Puerto de Santa María), \* Responsable de RRHH de Clínicas Asisa.

En la tercera, se contó con cuatro profesionales prevencionistas trabajando en empresas públicas y privadas por cuenta ajena, por cuenta propia y un Inspector de Trabajo: \*Jefe del Servicio de Prevención de la UCA, \*Director Comercial del Servicio de Prevención de la Sociedad de Prevención de Fraternidad-Muprespa de la Provincia de Cádiz, \*Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales, \*Jefe de Equipo de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Cádiz.

Respecto a los talleres, tuvieron una duración de 3 horas y se desarrollaron una serie de actividades grupales e individuales bajo una metodología de participación activa y colaborativa. Tras el desarrollo de cada tarea, se buscaba poner en común los resultados y reflexionar sobre los mismos.

En el primer taller, se presentaron diferentes modelos y estilos de Currículum Vitae, tanto en su versión tradicional como el de Internet, con el objetivo de hacer comprender a los alumnos que no existe un único CV para un profesional que busca trabajo sino que a la inversa, debe haber un modelo de CV para cada oferta de trabajo a la que quiera optar el profesional. Además, se debatió sobre cuáles son las competencias y destrezas que las empresas buscan hoy en día en los candidatos y se reflexionó sobre los conceptos de “carrera profesional”, “movilidad laboral” y “formación continua”. En referencia a las diversas formas de difusión del CV se presentaron las redes profesionales de Internet (LinkedIn y Twitter) y se puso en valor la importancia de los contactos como yacimientos de empleo. También se abordó la forma de planificar la búsqueda de empleo incidiendo en la idea de que: “buscar trabajo es un trabajo”, y por tanto, demanda una organización en el tiempo y el diseño de objetivos estratégicos, tácticos y operativos. Se referenciaron buscadores de

empleo a través de Internet y se presentaron diferentes ejemplos de videocurriculums resaltando su carácter creativo e innovador.

El segundo taller, dedicado a cómo preparar y afrontar con éxito una entrevista de trabajo, se desarrolló a base de juego de roles, en los que el docente iba realizando simulacros de entrevistas individuales y grupales a los alumnos participantes, utilizando diferentes técnicas de entrevista por competencias sobre las que se fue reflexionando de forma conjunta (prueba de ejecución, prueba de bandeja, etc.). Los estudiantes debían asistir al taller vestidos como si fueran a una entrevista de trabajo y aportar un CV impreso. A raíz de las distintas situaciones surgidas en las entrevistas se debatió acerca de la importancia de la expresión verbal y no verbal, del tipo de preguntas que pueden formularse, de cómo responder a preguntas sobre experiencias laborales anteriores y/o supuestos, de lo legal y/o ético de interrogar sobre la situación familiar, y se ensayaron estrategias para afrontar de la mejor manera posible preguntas delicadas ofreciendo respuestas profesionales y diplomáticas.

Por último, en el taller sobre trabajo en equipo en el ámbito laboral se llevaron a cabo dos dinámicas grupales con el objetivo de que los estudiantes comprendieran los beneficios y la complejidad del trabajo en equipo así como su diferencia sustancial con el trabajo en grupo, y la necesidad de desarrollar esta capacidad para trabajar en entornos laborales cada vez más diversos y multiculturales. Las dinámicas consistían en: valorar la importancia del trabajo en equipo y las características de un equipo. Luego, se presentaron varias herramientas de la web 2.0 para el trabajo de forma colaborativa: Google Drive, Skydrive, Redes Sociales (Facebook y LinkedIn) y otros recursos como Skype, HangOut o Google Calendar, donde los asistentes pudieron elaborar un documento de forma colaborativa a través de un ejemplo desarrollado en el procesador de textos de Google Drive.

Respecto al calendario de las Jornadas, tuvo un carácter disperso en el tiempo, desarrollándose a lo largo de los meses de marzo y abril de 2013, a razón de una actividad por semana. Las Mesas redondas se celebraron en horario de tarde para asegurar que los ponentes no tuvieran incompatibilidad con su horario de trabajo. Los profesores de 4º curso cuyas asignaturas coincidían con el horario de la actividad cedieron sus dos horas de clase. En cambio, los Talleres fueron por la mañana ya que se necesitaba de 3 horas de espacio de tiempo para su realización y al estar especialmente destinados para los alumnos de último curso que cursan las clases por la tarde se consideró la mejor opción.

Las Jornadas no contemplaron el reconocimiento de créditos ECTS (como parte de los 6 créditos de actividades complementarias opcionales que prevé el Plan de Estudios) entendiendo que las actividades serían de interés y que provocarían suficiente motivación para los alumnos que están a punto de terminar su carrera y comenzar la búsqueda de empleo para insertarse en el mercado laboral. No obstante, sí se previó

la entrega de certificados de asistencia a las Mesas redondas y de aprovechamiento para aquellos que realizaron los Talleres.

Con el fin de valorar las Jornadas, se diseñó un breve Cuestionario por cada actividad y se celebró un Grupo de discusión. Los resultados de ambos se exponen en el siguiente apartado.

### 3.2. RESULTADOS Y VALORACIÓN DE LAS I JORNADAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE LA FACULTAD DE CC. DEL TRABAJO (UCA)

Participaron en las 8 actividades de las Jornadas un total de 191 alumnos, algunos de los cuales asistieron a más de una actividad (la cifra corresponde a la suma de participantes en todas las actividades). Cabe advertir que los estudiantes que finalmente asistieron representaron un 52% de los que inicialmente se habían inscriptos. En Tabla 1 se puede visualizar el número de inscriptos y asistentes a cada actividad de las Jornadas.

TABLA 1: ALUMNOS INSCRIPTOS Y ASISTENTES A LAS JORNADAS

ACTIVIDAD	Nº INSCRIPTOS	Nº ASISTENTES
Mesa redonda 1	45	31
Mesa redonda 2	53	26
Mesa redonda 3	31	10
Taller 1	38	16
Taller 2	41	5
Taller 3	34	12
Charla informativa 1	70	61
Charla informativa 2	53	30
<b>TOTAL</b>	<b>365</b>	<b>191</b>

*Fuente: Elaboración propia*

A continuación se ofrecen los datos y opiniones recogidos a través de un cuestionario y de un Grupo de discusión.

### 3.2.1. Resultados cuantitativos: la encuesta

El cuestionario para la valoración de las Jornadas constó de 13 preguntas y fue completado por los alumnos al recoger su certificado de asistencia en las actividades de las Jornadas. La tasa de respuesta global ha sido del 86,7%.

A las Mesas redondas y a los Talleres asistieron mayoritariamente mujeres (76%), siendo la edad media de los participantes de 33 años, aunque se ha podido observar que a las Mesas asistieron participantes más mayores que a los Talleres (mientras que la mayoría de los participantes en los Talleres tenía 28 años en las Mesas redondas tenían 10 años más).

La preferencia de los alumnos más jóvenes por los Talleres puede explicarse por el tipo de actividades propuestas basadas en una metodología participativa y a partir de recursos de la web 2.0. La moda de la edad -28 años- corresponde a lo que se conoce como “*millenians*”, esto es, la generación que creció con el ordenador y la tecnología basada en la web y que es más dependiente de ésta que cualquier otra generación precedente. Roca (2009), en su blog, los rebautiza con el nombre de “huérfanos digitales”, al crecer en la red sin sus padres, ya que en la mayoría de las ocasiones los padres se han visto al margen de las actividades que realizaban sus hijos en las redes. La familiaridad de esta generación con las tecnologías digitales hace que “basándose en estudios de neurociencias, su forma de pensar, la estructura física misma de su cerebro, sea distinta a la de los inmigrantes digitales, que aprendieron y se formaron en un mundo analógico y para los cuales el mundo digital ha supuesto un proceso de inmersión en unas tecnologías que, en el mejor de los casos, les resultaban extrañas” (Freire, 2007).

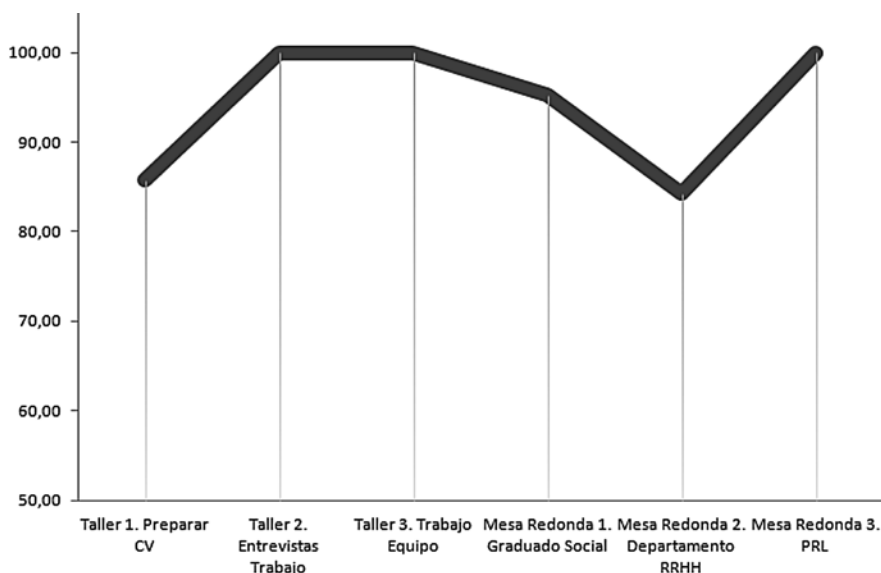
Por otro lado, se ha observado que un 53% de los participantes en las Mesas redondas trabajan en comparación con un 17% de los asistentes a los Talleres, lo cual es coherente con el hecho de que quienes no trabajan estén interesados en conocer los recursos y ejercitar las destrezas relacionadas con la búsqueda de empleo.

Los asistentes a las Jornadas consideran en un 85,5% que su participación en las mismas les ha permitido adquirir nuevas capacidades y habilidades para aplicar en el presente o futuro puesto de trabajo (93%) y que la información recibida les será útil para definir su perfil profesional (77,7%).

En cuanto a las herramientas y habilidades proporcionadas por los docentes en los Talleres, el 82% de los participantes lo considera como útil o muy útil (47,6% muy útil) de cara a la incorporación de los graduados al mercado de trabajo.

Las Mesas redondas y los Talleres han obtenido una valoración global conjunta de buena o muy buena en un 93%, siendo el 59% muy buena. Destaca la valoración obtenida por los Talleres 2 y 3 “Entrevistas de trabajo” y “Trabajo en Equipo” con un 100%. La valoración de cada actividad por separado se puede observar en el Gráfico 1.

GRÁFICO 1. VALORACIÓN GLOBAL DE LAS ACTIVIDADES DE LAS JORNADAS



*Fuente: Elaboración propia*

Ante la pregunta sobre otros temas de interés para próximas Jornadas, los participantes escogieron de entre una lista de opciones del cuestionario: “Emprendimiento y plan de negocio”, “Empleabilidad y autoempleo” o “Empleo 2.0” (ordenado de más a menos seleccionado). Además, en la casilla de “Otros” indicaron que están interesados en temas como: “Marca personal”, “Mediación”, “Auditoría de RRHH”, “Búsqueda de empleo”, “Oposiciones”, “Otros perfiles”.

### 3.2.2. Resultados cualitativos: el grupo de discusión

El Grupo de discusión tuvo lugar el 29 de abril de 2013 y contó con 12 alumnos participantes previamente citados, los cuales tenían que cumplir el requisito de haber asistido al menos a 2 de las 6 actividades de las Jornadas. Así pues, el grupo se constituyó con 7 alumnos del Grado en RRL y RRHH (4º curso), 3 de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo (5º curso, plan antiguo) y 2 de Adaptación de la Diplomatura al Grado (pendiente del Trabajo Fin de Grado), de los cuales sólo 4 trabajan actualmente.

El objetivo del Grupo de discusión era conocer la opinión de los alumnos respecto a las Jornadas de Orientación Profesional. Para ello se partió de un guión con las siguientes preguntas disparadoras:

- \* ¿Qué te han parecido las Jornadas de Orientación Profesional? ¿Esperabas que la Facultad te ofreciera este tipo de actividad? ¿Lo encuentras necesario / interesante / útil?
- \* Centrándonos en los Talleres / Mesas Redondas, ¿qué opinión te merecen?
- \* ¿Encuentras que las temáticas han sido interesantes? ¿Hubieras incluido otras?

A continuación presentamos una síntesis de sus valoraciones y propuestas de mejora:

- \* Les sorprende que sea el primer año en que se celebran estas Jornadas, opinan que se deberían plantear desde 1º curso, como el Proyecto Compañero (acción de acogida a los alumnos noveles de 1º curso).
- \* En la Mesa redonda 2 echaron de menos la perspectiva de los técnicos ya que sólo vinieron Directores de RRHH. Un alumno comentó que el Responsable de RRHH de Airbus Military *“Vendió como se trabaja allí, pero no en todos lados se trabaja de esa forma, y además una cosa es cómo se trabaja dentro y otra cómo lo venden hacia afuera”*.
- \* Proponen traer a antiguos alumnos graduados que estén trabajando para que cuenten su experiencia de inserción laboral.
- \* Plantean que la propia Orientación Profesional / Socio-laboral debería ser considerada como una de las salidas profesionales de la carrera.
- \* Sugieren que la herramienta Google Drive –gestor documental que sirve para el trabajo colaborativo- que se ofreció en el Taller 3 se debería enseñar en 1º curso, al igual que cómo hacer una buena presentación en ppt. Expresan: *“Con todos los trabajos que hemos tenido que hacer... y con todas las presentaciones de otros compañeros que hemos tenido que ver...”*.
- \* Manifiestan interés en que se les facilite una “Guía de recursos” donde poder buscar información sobre cursos de formación y jornadas externas a la UCA.
- \* Como temas para nuevos talleres sugieren: “autoempleo”<sup>4</sup> y “emprendimiento” y sostienen que deberían incorporarse en las asignaturas de la carrera, para que puedan conocer la normativa legal y el procedimiento para poder montar un propio negocio.

---

4. Las Jornadas no incluyeron este tema dado que durante el mismo curso académico ya se había organizado un encuentro sobre “Empleo y Autoempleo” en la Facultad.

#### 4. COMPARATIVA ENTRE LA METODOLOGÍA DE LAS I JORNADAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE LA FACULTAD DE CC. DEL TRABAJO CON OTRAS JORNADAS ANDALUZAS

Tal como se comentó más arriba, el objetivo de este apartado es comparar la metodología empleada en las I Jornadas de Orientación Profesional de la Facultad de CC. del Trabajo de la UCA con otras Jornadas celebradas en la Comunidad Autónoma Andaluza. Para ello, se ha elegido una Jornada de cada una de las 8 universidades andaluzas restantes:

- \* Universidad de Cádiz (UCA)<sup>5</sup>: *I Jornadas de Orientación profesional. Grado en RRLL y RRHH. Facultad de Ciencias del Trabajo.*
- \* Universidad de Huelva (UHU)<sup>6</sup>: *VII Jornadas de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo “Orientación para el empleo”.*
- \* Universidad de Jaén (UJA)<sup>7</sup>: *Jornadas de Orientación Profesional, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas.*
- \* Universidad de Granada (UGR)<sup>8</sup>: *V Jornadas sobre la inserción profesional del alumno: de la Universidad al mercado laboral. Facultad de Ciencias Sociales de Melilla.*
- \* Universidad de Córdoba (UCO)<sup>9</sup>: *Jornadas de Orientación laboral de la Facultad de Enfermería.*
- \* Universidad de Sevilla (US)<sup>10</sup>: *III Jornadas de Orientación Laboral, Escuela Técnica Superior de Informática.*
- \* Universidad de Málaga (UMA)<sup>11</sup>: *II Jornadas “Acercando la empresa a la universidad”.*
- \* Universidad Pablo de Olavide (UPO)<sup>12</sup>: *Encuentros para el empleo.*
- \* Universidad de Almería (UAL)<sup>13</sup>: *Jornadas de Puertas Abiertas y el Foro de Empleo.*

- 
5. [http://www.uca.es/recursosgen/doc/Centros/cc\\_trabajo/Cursos\\_Jornadas/Curso2012\\_13/528065645\\_13320139304.pdf](http://www.uca.es/recursosgen/doc/Centros/cc_trabajo/Cursos_Jornadas/Curso2012_13/528065645_13320139304.pdf)
  6. [http://www.uhu.es/erel/docs/noticias/vii\\_jornadas\\_rrll.pdf](http://www.uhu.es/erel/docs/noticias/vii_jornadas_rrll.pdf)
  7. <http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/facsoc/noticias/Jornadas%20Orientacion%20Profesional%202013.pdf>
  8. [https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CEsQFjAC&url=http%3A%2F%2Ffeues.ugr.es%2Ffeues%2Findex.php%3Foption%3Dcom\\_docman%26task%3Ddoc\\_download%26gid%3D343%26Itemid%3D131&ei=FKDaUcLNjRGO7Qaez4HQDA&usq=AFQjCNEhYmVv4SU2wm enVvpi2WpuVLPp8Q&sig2=--FFk0f60izCENL4h0Rgtg](https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CEsQFjAC&url=http%3A%2F%2Ffeues.ugr.es%2Ffeues%2Findex.php%3Foption%3Dcom_docman%26task%3Ddoc_download%26gid%3D343%26Itemid%3D131&ei=FKDaUcLNjRGO7Qaez4HQDA&usq=AFQjCNEhYmVv4SU2wm enVvpi2WpuVLPp8Q&sig2=--FFk0f60izCENL4h0Rgtg)
  9. <http://www.uco.es/enfermeria/principal/servicios/oficina-empleo-cursos-formacion-y-jornadas/index.html>
  10. [http://ingenius.informatica.us.es/index.php/actividades/jornadas-orientacion-laboral?utm\\_source=ingenius&utm\\_medium=web&utm\\_campaign=jol](http://ingenius.informatica.us.es/index.php/actividades/jornadas-orientacion-laboral?utm_source=ingenius&utm_medium=web&utm_campaign=jol)
  11. <http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2011/Acercando%20la%20Empresa%20a%20la%20Universidad%20Nov11.pdf>
  12. [http://www.fundaciones.upo.es/c/document\\_library/get\\_file?uuid=9c4a0fd5-de36-4eb6-b92c-506fcede89dc&groupId=10403](http://www.fundaciones.upo.es/c/document_library/get_file?uuid=9c4a0fd5-de36-4eb6-b92c-506fcede89dc&groupId=10403)
  13. <http://www.presspeople.com/nota/ual-acoge-dias-24-25-26>

Las Jornadas no son estrictamente destinadas a los alumnos del Grado en RRL y RRHH (con excepción de la UCA y UHU), sino que se han seleccionado en base a la información difundida y disponible en Internet. Algunas de ellas son Jornadas destinadas a alumnos de una Facultad y/o Grado en particular (UCA, UHU, UJ, UGR, UCO, US) y por tanto sus charlas y conferencias suelen tener un carácter específico en lo que se refiere a las salidas profesionales, y otras son dirigidas a todos los alumnos de la Universidad por lo que son más generales, centradas en el desarrollo de competencias transversales ligadas a la búsqueda de empleo (UMA, UPO, UAL).

Se trata de comparar el formato y contenido de las diferentes Jornadas desarrolladas en el curso 2012-2013 (a excepción de la Jornada de la UMA que corresponde a la edición de 2011-2012). Los criterios que se utilizan para comparar su contenido han sido extraídos de un estudio descriptivo coordinado por Sánchez García (2008) sobre la situación actual de los servicios de orientación universitaria. En el mismo se señala que dentro de las posibles funciones de un Centro en el área de la orientación profesional, las actividades que con mayor frecuencia se realizan, en orden de importancia, son las siguientes:

- 1) Información sobre las salidas profesionales de las titulaciones (72,9%).
- 2) Información sobre el mercado de trabajo y sobre ofertas de empleo (67,1%).
- 3) Bolsa de trabajo, preselecciones para empresas y, en definitiva, intermediación laboral (62,4%).
- 4) Orientación y formación para el empleo, como pueden ser técnicas de búsqueda de empleo, autoempleo, etcétera (61,2%).
- 5) Asesoramiento para el desarrollo de la carrera, sobre todo en la planificación de la carrera y en la toma de decisiones profesionales (58,8%).
- 6) Gestión de prácticas no regladas en la modalidad de los convenios de cooperación educativa (51,8%) (Sánchez García et al., 2008: 339-340).

Si bien estas funciones surgen de los datos provistos por servicios o centros de orientación, información para el empleo e inserción laboral de 66 universidades (89,2% del universo de universidades españolas) durante el período 2005-2006 -que dependiendo de cada universidad toman diferentes denominaciones- y por lo tanto se trata de una estructura de intervención mucho más amplia de la que puede disponer una Facultad, se considera que las funciones detectadas (a excepción de la tercera, y ampliando la sexta a las prácticas regladas o curriculares) pueden aplicarse igualmente a una acción de orientación profesional como es el caso de las Jornadas.



TABLA 2. COMPARATIVA ENTRE JORNADAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE UNIVERSIDADES ANDALUZAS

	UCA	UHU	UJA	UGR	UCO	US	UMA <sup>15</sup>	UPO	UAL
DÍAS/HORAS	8/20	8/20	1/8	2/7	3/3	4/32	2/6	3/18	3/10
EDICIONES	1	7				3	2		
Talleres	3		2		1				
Mesas Redondas	3	1	2	1			1		
Charlas	2	8	0	4	2	19	5	12	10
Información sobre las salidas profesionales de las titulaciones	3	1	2					12	1
Información sobre el mercado de trabajo y sobre ofertas de empleo							1		
Bolsa de trabajo, preselecciones para empresas y, en definitiva, intermediación laboral	1								1
Orientación y formación para el empleo, como pueden ser técnicas de búsqueda de empleo, autoempleo, etcétera	3	5	2	4	3	9	3		3
Asesoramiento para el desarrollo de la carrera, sobre todo en la planificación de la carrera y en la toma de decisiones profesionales		3				1	1		3
Gestión de prácticas regladas y no regladas en la modalidad de los convenios de cooperación educativa	1	1							
Otros					9				2
	FORMATO				CONTENIDOS				

Fuente: Elaboración propia

14. Las Jornadas de la UMA corresponden al curso 2011-2012 dado que el tríptico informativo de la edición de 2012-2013 no especificaba el contenido de las mismas sino solamente a qué titulaciones iban dirigidas.

Como se observa en la Tabla 2, la mayoría de las universidades andaluzas han realizado Jornadas con una duración de 1 a 4 días como máximo, a excepción de Cádiz y Huelva con 8 días cada una.

El formato ha sido de Charlas o Ponencias, destacando las universidades de Sevilla y la de Pablo de Olavide con 19 y 12 charlas respectivamente. De hecho, las Jornadas de la UPO se plantean exclusivamente a través de charlas impartidas por empresas.

Respecto a los contenidos, todas las universidades excepto la UPO han tratado temáticas sobre la Orientación y formación para el empleo, como pueden ser técnicas de búsqueda de empleo, autoempleo, etcétera. En segundo lugar, el contenido que más se repite en las Jornadas es la información sobre las salidas profesionales de las titulaciones.

Uno de los temas más abordados es el emprendimiento. Parece que la actual coyuntura socioeconómica de crisis, deslocalización de la producción y globalización aumenta la posibilidad de autoempleo y de externalización del propio trabajo. Ninguna de las Jornadas analizadas tiene como tema central la información sobre el mercado de trabajo, preselecciones para empresas e intermediación laboral.

Destaca de este análisis la baja realización de Talleres en comparación con las Mesas Redondas y Charlas (conferencias / ponencias): sólo 3 de 9 Jornadas ofrecieron Talleres. Llama la atención que habilidades y herramientas de búsqueda de empleo, ligadas en mayor medida al “saber hacer” aunque también al “saber estar” y al “saber ser” no hayan sido desarrolladas a partir de actividades prácticas que incluyeran la participación activa de los alumnos.

## 5. LECCIONES APRENDIDAS Y PROPUESTAS DE MEJORA

El desarrollo de las I Jornadas de Orientación Profesional de la Facultad de Ciencias del Trabajo como primera experiencia, nos permite extraer una serie de lecciones que constituirán la base sobre la cual reflexionar de cara al diseño y puesta en marcha del Programa de Orientación Profesional del curso 2013-2014.

Las actividades realizadas han despertado interés y resultado muy satisfactorias para los estudiantes a la vista de los datos de la encuesta de valoración. Sin embargo, estimamos que la dispersión en el tiempo ha sido uno de los factores que pudo haber influido en que el número de asistentes terminara siendo la mitad del número de inscritos. Algunos alumnos manifestaron que no habían agendado las actividades y que algunas de ellas luego les coincidieron con fechas cercanas a un examen o a la entrega de un trabajo, optando por utilizar el tiempo disponible para esto último. En consecuencia, para la próxima edición se planteará la realización de las Jornadas en un modelo más concentrado en el tiempo, de dos a tres días, modelo por el cual optan la mayoría de las Jornadas analizadas en el apartado anterior. De la misma forma se valora la posibilidad de ofertar créditos ECTS por la participación en las mismas.

En cuanto a las propuestas de mejora, cabe destacar en primer lugar, la demanda de los estudiantes de actividades de orientación profesional desde 1º curso de la carrera. En efecto, como indican varios especialistas en el tema, la orientación y asesoramiento a los alumnos tienen que tener “un carácter continuo y no retroactivo (esperar a que surja la demanda para hacerla) y abarcan tanto el apoyo al alumno en el desarrollo de sus estudios universitarios (orientación en la elección de asignaturas optativas, apoyo en el desarrollo de habilidades cognitivas básicas,...) como en la transición al mercado laboral (asesoramiento en la búsqueda de empleo, presentación de técnicas y herramientas de difusión personal, ...)” (Jiménez Vivas, 2003: 44).

Compartiendo esta última idea, desde la Coordinación de Orientación de la Facultad se presentó una Actuación Avalada a la Convocatoria anual de la Unidad de Innovación Docente de la UCA denominada “La Orientación Profesional como parte de la Acción Tutorial en titulaciones con salidas multiprofesionales: el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos”, la cual ha sido concedida para desarrollarla durante el curso 2013-2014. A través de esta actuación se pretende generar una “Guía de Orientación Profesional”, virtual e interactiva, como herramienta de información, orientación y formación tanto para los alumnos y graduados como para los profesores que participan del Plan de Acción Tutorial de la Facultad. El objetivo es potenciar el uso de las tutorías no sólo académicas sino también de orientación profesional a efectos de facilitar la inserción laboral y contribuir a la empleabilidad de los estudiantes del Grado.

En segundo lugar, para el caso de titulaciones con salidas laborales múltiples como lo es la del Grado en RRLL y RRHH se confirma la necesidad de invitar a profesionales provenientes de los distintos ámbitos de actuación sociolaboral. Incluso se plantea la idea de invitar a ex-alumnos de la Facultad para que cuenten cómo ha sido su proceso de inserción laboral y cómo se desenvuelven en su puesto de trabajo.

En tercer lugar, se refrenda la utilidad y necesidad de ofrecer a los alumnos talleres prácticos a fin de ejercitar la metodología del “aprender haciendo” de forma activa, responsable y colaborativa, de cara a adquirir las competencias de empleabilidad.

En cuarto lugar, se detecta la necesidad de una mayor difusión de las Jornadas y de otro tipo de información concerniente a cursos, charlas informativas y conferencias organizadas por la UCA y por otras instituciones. La irrupción de las redes sociales permite que este tipo de actividades puedan alargar su presencia a lo largo del tiempo y más allá del espacio físico, cuestión clave para lograr una mayor penetración entre la generación de *millenians*. Por tanto, se plantea disponer de un perfil de Twitter al estilo de @intacUCA, que organizó la “Semana #ActitudInternacionalUCA<sup>15</sup>” y que continúa informando de actividades relacionadas con las temáticas tratadas. De esta

---

15. <http://wwwn.uca.es/es/cargarAplicacionNoticia.do?identificador=4058>

forma, se generaría un canal de comunicación y participación entre los alumnos asistentes a las Jornadas y participantes de otros foros interactivos de la web 2.0.

Por último, es obligado agradecer a todas las personas que prestaron su colaboración para la organización y desarrollo de las Jornadas, desde los ponentes invitados a las Mesas redondas y charlas, hasta los docentes de los Talleres, en especial a la Asociación universitaria Atlántida Conocimientos formada por ex-alumnos de la Facultad. También al Servicio de Extensión Universitaria de la UCA por gestionar a través del CELAMA las inscripciones a las Jornadas, al Decanato y al personal de administración y servicios de nuestra Facultad y a Juana María Toro Gutiérrez, alumna colaboradora.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Rojo, Víctor (2013): *Programas de Orientación para el empleo basados en competencias. Guía para su planificación y evaluación*, Universidad de Sevilla, disponible en: <http://departamentos.uca.es/C133/master/archivos/prorientacion>, consultado: 1/6/2013.
- Castaño Perea, Enrique, Blanco Fernández, Ascensión y Asencio Castañeda, Eva (2012): “Competencias para la tutoría: experiencia de formación con profesores universitarios”, *Revista de Docencia Universitaria*, -Vol. 10 (2)-, pp. 193-210.
- Cobo Romani, Cristóbal (2013): “¿De qué hablamos cuando nos referimos a «competencias para la innovación?»”, Bergmann, Juliana y Grané, Mariona, *La universidad en la nube*, 1ªed. Barcelona, LMI, pp. 146-147.
- Consejo Económico y Social (2012): Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2011, Madrid.
- Echeverría Samanes, Benito (2002): “Gestión de la competencia de acción profesional”, *Revista de Investigación Educativa*, 1 (20), pp. 7-43.
- Echeverría Samanes, Benito (2007): “Perfil competencial de los orientadores: “Saber” y “Sabor””, Álvarez González, Manuel y Bisquerra Alzaina, Rafael, *Manual de orientación y tutoría*, Barcelona, Editorial PRAXIS, pp. 1-17, disponible en: [http://www.ub.edu/mide/publicacions/doc/12%20PERFIL%20ORIENTADORES\\_benito.pdf](http://www.ub.edu/mide/publicacions/doc/12%20PERFIL%20ORIENTADORES_benito.pdf), consultado: 1/6/2013.
- Freire, Juan. (2007): “De los nativos a las brechas digitales: más allá de los mitos de la edad y el acceso”, disponible en: <http://nomada.blogs.com/jfreire/2007/11/de-los-nativos.html>, consultado: 07/05/2013.
- García Gómez, María Soledad y Romero Rodríguez, Soledad (2011): “La orientación en la formación profesional: una necesidad urgente”, *Revista Educaçao Skepsis*,

N. 2, Formación Profesional, Claves para la formación profesional, Sao Paulo: skepsis.org -Vol. II-, pp. 1066-1084.

Hernández Pina, Fuensanta (2005): “Enseñar y aprender en la Universidad: una adaptación necesaria de las titulaciones al Espacio Europeo de Educación Superior”, *Circunstancia*, año III, núm. 8, disponible en: <http://www.ortegaygasset.edu/fog/ver/345/circunstancia/ano-iii--numero-8---septiembre-2005/investigaciones-en-curso/ensenar-y-aprender-en-la-universidad--una-adaptacion-necesaria-de-las-titulaciones-al-espacio-europeo-de-educacion-superior>, consultado: 10/4/2013.

Hernández Pina, Fuensanta et al. (2009): “Aprendizaje y competencias: una nueva mirada”, *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 20(3), pp. 312-319.

Instituto Nacional de Estadística (2013): *Encuesta de Población Activa* (enero 2013), Madrid, INE.

Jiménez Vivas, Amparo (2003): “La Orientación Profesional universitaria: hacia un modelo integrador de diagnóstico e intervención”, *Revista Galego-Portuguesa de Psicología e Educación*, núm. 8, año 7- vol 10-, pp. 41-45.

Marín Díaz, Verónica y Reche Urbano, Eloísa (2012). “Universidad 2.0: Actitudes y Actitudes ante las TIC del alumnado de nuevo ingreso de la escuela universitaria de magisterio de la UCO”, *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 40, pp. 197-211.

Martínez Clares, Pilar y Echeverría Samanes, Benito (2009): “Formación basada en competencias”, *Revista de Investigación Educativa*, 1 -Vol. 27-, pp. 125-147.

Mochizuki, Lourdes (2013): “La educación debe preparar para la vida y la felicidad”, disponible en: <http://puntoedu.pucp.edu.pe/entrevistas/sociedad-ciudadania-y-ninos/>, consultado: 07/05/2013.

Prieto Rodríguez, Carlos (2012): “Las políticas de empleo en el marco de las metamorfosis de la norma social del trabajo”, Ponencia presentada al VI Congreso Andaluz de Sociología, 1/12/12, Cádiz.

Roca, Genis (2009): “Huérfanos digitales”, disponible en: <http://www.genisroca.com/2009/12/06/huerfanos-digitales/>, consultado: 07/05/2013.

Sánchez García, María Fé et al. (2008): “Situación actual de los servicios de orientación universitaria: estudio descriptivo”, *Revista de Educación*, 345, Enero-abril 2008, pp. 329-352.

Servicio Público de Empleo Estatal (2013): *Resumen Estadístico Mensual* (enero 2013).

Vidal, Javier et al. (2002): “Oferta de los servicios de orientación en las universidades españolas. Oferta de los servicios de orientación en las universidades españolas”, *Revista de Investigación Educativa*, 2002, nº 2 -Vol. 20- pp. 431-448.