

EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES: ELEMENTO FAVORECEDOR DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS, INDICADOR DE CALIDAD DE LA UNIVERSIDAD

Ignacio González López
Universidad de Córdoba

RESUMEN

Este trabajo reflexiona sobre los contenidos de la instrucción universitaria, que han de conjugar aspectos académicos, elementos para el desarrollo moral y social y factores destinados a favorecer la transición al mercado laboral. El tema se centra en aquellos elementos relacionados con el desarrollo profesional de los estudiantes: cualidades para el desarrollo de un empleo, conocimiento de las salidas profesionales y exigencias del mercado; variables que son concebidas como un indicador en las políticas de evaluación de la calidad universitaria. A partir de una revisión de diferentes estudios sobre las relaciones entre formación y empleo podemos concluir que existe la necesidad de dotar al alumno de los elementos relacionados con su desarrollo profesional partiendo de la propia formación académica y estimulando actividades y servicios complementarios en este sentido.

ABSTRACT

This work reflects on the contents of the university instruction, that are to conjugate academic aspects, elements for the moral and social development and destined factors to favor the transition to the labor market. The subject is centered in those elements related to the professional development of the students: qualities for the development of a use, knowledge of the professional exits and exigencies of the market; variables that are conceived like an indicator in the policies of evaluation of the university quality. From an overhaul of different studies on the relations between formation and use we can conclude that the necessity exists to equip to the student of the elements related to its professional development starting off of the own academic formation and stimulating activities and complementary services in this sense.

1. APROXIMACIÓN A LA REALIDAD

La mayor preocupación de cualquier estudiante universitario al concluir sus estudios es encontrar un empleo, con independencia de la titulación que esté cursando. El enfrentamiento a este nuevo escalón social necesita de una serie de capacidades específicas y de un conjunto de conocimientos que, unidos a la especialización otorgada por los estudios, no siempre forman parte del bagaje del futuro trabajador. Por su parte, el mercado laboral actual se caracteriza (Santana Vega y De Armas Torres, 1998: 233) por la escasez en la oferta de empleos, por la alta o baja cualificación requerida para satisfacer las necesidades de las empresas y por la rotación cada vez mayor entre empleo, subempleo y paro. Igualmente, Sánchez García (2001: 42-43) muestra una serie de factores entre los que destaca la producción de nuevas demandas del mercado laboral como consecuencia del surgimiento de nuevas profesiones, así como las características de la nueva cultura empresarial que demanda profesionales con un desarrollo humano de actitudes, valores y

habilidades inseparables de la competencia científica. A esto hay que unir la competencia a la que se enfrentan los titulados debido al elevado número de contendientes y la incapacidad del mercado laboral de absorber esta, y cada vez más creciente, demanda. Por último tenemos que destacar el proceso de integración europea que está sufriendo la universidad que repercute en una homologación de los títulos académicos y la apertura del mercado de trabajo.

En los primeros años de carrera el principal objetivo de estos estudiantes es concluir la pero, a medida que consiguen llegar a cursos superiores, la principal expectativa es el acceso a un puesto de trabajo. Pero encontrarlo no es una tarea destinada a la suerte sino que, teniendo en cuenta los aspectos que caracterizan el mundo laboral, hay una secuencia lógicamente estructurada para llevar a cabo este objetivo y raramente es expuesta en las sesiones ordinarias de clase en las aulas universitarias.

No es tarea de este trabajo exponer cuáles son las diferentes propuestas existentes a la hora de encontrar un empleo sino, hacer patente la necesidad explícita de dotar a los alumnos de elementos relacionados con su desarrollo profesional, destacando entre otros, las cualidades que se precisan para encontrar un empleo y el grado de conocimiento que poseen de las salidas profesionales de los diferentes estudios que están cursando. Esta dotación debe realizarse desde una doble perspectiva: la propia formación académica y el estímulo de actividades y servicios complementarios para tal fin. En definitiva, abogamos por la concepción de Echevarría (1996: 8) al hablar de la orientación universitaria cuando dice que se trata de *dotar a las personas de las competencias necesarias para poder identificar, elegir y/o reconducir alternativas formativas y profesionales de acuerdo a su potencial y trayectoria vital, en contraste con las ofrecidas por su entorno académico y profesional.*

2. EL PAPEL DE LA UNIVERSIDAD

Está asumida la idea de que una función de la universidad es la formación de profesionales¹, que se caracterice por el cultivo de valores, actitudes y el desarrollo de la personalidad de los estudiantes. Sin embargo, no siempre se cumple. En lo que respecta a su carácter de formación para el ejercicio de la profesión, la Universidad suele adoptar un enfoque empresarial desde una doble perspectiva (centro de realización de prácticas y departamento de recursos humanos):

1. Tal y como señalan Teichler y Khem (1995: 86), las instituciones de enseñanza superior son un campo de prácticas para profesionales y científicos llamados a enseñar a las futuras generaciones de estudiantes.
2. Desde la perspectiva de Peregrín Espinosa (2000: 172), la actividad universitaria va encaminada a la inserción laboral de personas a través de diferentes mecanismos como son los servicios de orientación académica, las fundaciones universidad-empresa, las oficinas de transmisión de resultados de investigación o la gestión de becas de investigación, entre otros.

¹ Ley de Reforma Universitaria (1983), artículo 1.2.b. y Proyecto de Ley Orgánica de Universidades (2001), artículo 1.2.b.

En este sentido, la formación para el desarrollo de la profesión, con todo lo que ello implica (instrucción, orientación e información) ha de partir de la propia acción educativa, de la docencia universitaria y de los contenidos que se transmiten, continuando con la creación y desarrollo de servicios y actividades destinadas a la inserción laboral de los titulados universitarios. Es por ello que son elementos que hay que tener en cuenta a la hora de elaborar propuestas de evaluación para la mejora de la institución universitaria, ya que suponen por sí mismos, una fuente de información relevante en el logro de los objetivos institucionales y la consecución de buenos resultados. Casares García (2000: 499) expone que *la inserción laboral de los graduados en el mercado de trabajo se considera un criterio de calidad de la Enseñanza Superior*, sobre todo si pretendemos que ésta tenga un carácter integral.

3. CUALIDADES NECESARIAS PARA ACCEDER A UN EMPLEO

El Círculo de Progreso Universitario (1996) afirma que para conseguir un trabajo es imprescindible tener una actitud positiva, activa y constante, que se vea reflejada en la confianza y seguridad en uno mismo. Estos aspectos se verán reflejados en todo el proceso de inserción laboral así como en el propio desarrollo profesional.

En primer lugar, el futuro trabajador ha de mentalizarse sobre el tipo de empleo que quiere desarrollar y del que dependerá gran parte de la dirección de la carrera profesional futura. Para ello deberá acudir a diferentes fuentes de información y establecer una serie de pasos para su consecución. Como se puede apreciar es una tarea que requiere de paciencia y una visión horizontal, en el sentido de no centrarse exclusivamente en un sector específico sino abrir el abanico de posibles ofertas laborales.

En segundo lugar habrá que tener en cuenta que las empresas defienden actualmente un modelo de recursos humanos basado en informaciones cualitativas en torno a las características de la persona, sus capacidades y actitudes y sus conocimientos básicos para desempeñar el empleo. Por lo tanto, el éxito en la profesión vendrá dado por la conjugación de estos elementos.

Desde aquí y sobre la base de estas premisas, somos conscientes de la necesidad de atribuir a la formación de los universitarios un *componente laboral*, formado por los conocimientos, destrezas y habilidades, tanto profesionales como sociales para realizar con éxito una profesión, así como por la información sobre el mercado laboral y las estrategias de búsqueda, indispensables para acceder con éxito a un empleo.

Son diversos los trabajos existentes sobre este tema, pero hay que destacar el desarrollado por Hernández Pina (1997: 30) que, sobre la base de los estudios de Atkins, Beatie y Dockrell (1993) indica que una finalidad esencial de las instituciones universitarias es aquel que hace referencia a la formación del estudiante como un profesional competente con garantías de acceder a un empleo. Es por ello que advierte como objetivos específicos de la formación universitaria:

- Preparar al alumno para una profesión específica u ocupación profesional. Para ello han de cumplirse los siguientes objetivos específicos: integrar teoría y práctica; adquirir experiencias derivadas del conocimiento y de su aplicación profesional; desarrollar habilidades y competencias profesionales derivadas de experiencias profesionales de primera mano; adquirir normas,

actitudes y cualidades personales específicas para la profesión; comprender y adquirir las competencias éticas de la profesión; comprender el contexto y la organización de la profesión; desarrollar la habilidad de reflejar la propia práctica, autoevaluarse y desarrollarse profesionalmente.

- Preparar a los estudiantes para el empleo en general. Como objetivos específicos señala: trabajar en contextos diversos; desarrollar la habilidad de reflexionar y aprender; desarrollar habilidades diversas (comunicativas, informáticas, lenguas extranjeras, liderazgo, trabajo en grupo, resolución de problemas, etc.).

Por otra parte, Repetto (2000: 30) se basa en las aportaciones de Herr y Cramer (1988: 21) al señalar que, para realizar el tránsito del mundo académico a la vida activa, el estudiante ha de lograr:

- Un autoconcepto de acuerdo con una sociedad orientada al trabajo.
- Actitudes positivas hacia el trabajo, la escuela y la sociedad, y un sentido de satisfacción, por tener experiencias exitosas en esas áreas.
- Auto-respeto, auto-confianza, perseverancia, iniciativa y capacidad de búsqueda de recursos.
- Comprensión realista de las relaciones entre el mundo del trabajo y la educación.
- Conciencia de las opciones de carrera en el mundo del trabajo.
- Habilidad de acceder al empleo en una ocupación apropiada o continuar en posteriores ciclos educativos.

Estas breves apreciaciones en torno a la capacitación del alumno para el desarrollo de la profesión para la que se está preparando, han de ser tenidas en cuenta por los responsables que se encargan de elaborar los planes de estudios de las diferentes titulaciones y tratarlas como elementos básicos del currículo, por los docentes universitarios que han de asumirlas como elementos para la formación de sus alumnos, y por los servicios encargados de orientar y capacitar al estudiante para la vida laboral. En definitiva, se trata de ofrecer al estudiante una formación que le permita el tránsito al mercado de trabajo con garantías.

4. LAS SALIDAS PROFESIONALES DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS

Los alumnos han de ser conscientes en todo momento de las direcciones que pueden tomar en función de la titulación que han decidido cursar. Por ello, a través de mecanismos como servicios de información y orientación profesional y, por medio de la propia docencia universitaria, el estudiante será consciente de las distintas salidas profesionales a las que tiene acceso con su formación y proyectar posibles empleos de acuerdo a su especialización profesional. Desde la revisión de los trabajos citados hasta este punto (principalmente las aportaciones del Círculo de Progreso Universitario, 1996) y teniendo en cuenta las Ramas de Especialización en que se clasifican las diferentes titulaciones universitarias (CIDE, 2000), podemos decir que las ofertas de trabajo para los futuros titulados, detallando los sectores de procedencia de las mismas, así como las funciones a desarrollar por los trabajadores pueden ser, de un modo muy general, las que se indican a continuación:

Cuadro 1: Salidas profesionales de los titulados universitarios

Salidas profesionales para los titulados universitarios		
Ciencias de la Salud	<i>Sectores</i>	Hospitales, clínicas, clubes deportivos, centros de rehabilitación y ambulatorios, balnearios, residencias de la tercera edad, mutuas generales, centros de enseñanza, profesión libre, etc.
	<i>Funciones</i>	Rehabilitación, asistencia a domicilio, investigación médica y farmacológica, prevención de enfermedades, salud pública, salud ambiental, docencia, etc.
Humanidades	<i>Sectores</i>	Centros de enseñanza, administración pública, servicios de publicaciones, editoriales, bibliotecas y archivos, museos, agencias de publicidad, etc.
	<i>Funciones</i>	Docencia, administración, investigación, conservación de museos, climatología, educación ambiental, ordenación del territorio y urbanismo, demografía, cartografía, archivística, diplomacia, decoración, ilustración, traducción, etc.
Jurídico-Sociales	<i>Sectores</i>	Administración pública, empresa privada, profesión libre, juzgados, centros de enseñanza, editoriales, prisiones, asesorías laborales y fiscales, bufetes de abogados, sanidad, banca, etc.
	<i>Funciones</i>	Docencia, finanzas, marketing, ventas, auditoría, recursos humanos, asesoría, diplomacia, asistencia, investigación, orientación, publicidad, marketing, estudios de mercado, etc.
Experimentales	<i>Sectores</i>	Agencias de seguros, empresas de electrónica, informática, industria, laboratorios, comunicaciones, consultorías, centros de cálculo, centros de enseñanza, etc.
	<i>Funciones</i>	Investigación, docencia, prospección, planificación, auditorías, marketing, tratamiento de datos, meteorología, cartografía, electrónica, informática, demografía, producción química, etc.
Técnicas	<i>Sectores</i>	Empresas de transporte, tecnológicas, energéticas, constructoras, administración pública, ejército, industria, centros de cálculo, entidades financieras, profesión libre, etc.
	<i>Funciones</i>	Docencia, investigación, elaboración de proyectos, asesoría, diseño industrial, electrónica, informática, urbanismo, análisis y programación, comunicaciones, consultoría, etc.

Fuente: elaboración propia

5. INICIATIVAS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS

A continuación se destallan algunas propuestas surgidas a escala nacional y europea en aspectos relacionados con la formación laboral e inserción profesional de los estudiantes universitarios.

La *Universidad de Alcalá* analizó, entre otros muchos objetivos, la importancia de los estudios universitarios para la inserción laboral de los recién titulados así como la realización de un diagnóstico del nivel de inserción laboral logrado por dicho titulados (Brincones Calvo et al., 1999). En definitiva se trataron de detectar las tendencias de los mercados de trabajo para los titulados, así como los perfiles profesionales demandados por los empresarios (conocimientos, actitudes y habilidades); orientar y participar en la canalización y desarrollo de las acciones formativas concretas, de acuerdo con las demandas detectadas y analizar el proceso y nivel de inserción de sus titulados. De este trabajo hay que destacar resultados como los siguientes:

- Con respecto a la preocupación de los alumnos y alumnas por la inserción laboral, el 93.5% se mostraba preocupado por su futuro profesional mientras cursaba sus estudios.
- En relación con las actividades de formación realizadas por los estudiantes, hay que destacar que el 81.7% de los alumnos realizó actividades complementarias y el 24.02% realizó prácticas en empresas de carácter no obligatorio. Estas acciones han sido valoradas positivamente para la inserción laboral en el 57.88% de los casos.
- Por último, se ofrecen datos sobre la valoración realizada por los estudiantes sobre la importancia que tienen los estudios universitarios a la hora de acceder al mundo del trabajo. En los cursos iniciales esta valoración es de un 81.7%, descendiendo a un 78% al finalizar de cursar la titulación. Aún así, el 71.21% de los insertados manifiesta que la carrera universitaria es fundamental para encontrar un empleo.

Desde la *Universitat de Girona* se ha realizado un estudio sobre el papel que juega la educación universitaria en la configuración de redes sociales como elemento de inserción laboral. El trabajo realizado por Villar et al. (2001) consideró interesante analizar las creencias de los estudiantes y de los profesores universitarios sobre la importancia concedida a las relaciones sociales como factor estratégico para conseguir un empleo y la inversión realizada por los primeros durante y después de la carrera en la construcción de estas redes.

Una aproximación a los resultados de este informe es:

- El 23.8% de los alumnos encuestados no se ha planteado la idea de confeccionar redes sociales que proporcionen un empleo (antes de finalizar los estudios), mientras que el 25.8% manifiesta que, con frecuencia, trata de extender su red de contactos. Sólo un 4% realiza esta actividad de forma sistemática. Aún así, el 42% considera que estas redes son eficaces a la hora de acceder al mundo laboral.

- En el año siguiente a la conclusión de los estudios universitarios, el 49.5% de los egresados es consciente de la importancia que supone la confección de estas redes sociales para la búsqueda de empleo.
- Según los profesores, el fomento de competencias relacionales corresponde al servicio de orientación universitaria, al tiempo que ayudar a los estudiantes en la construcción de redes sociales no forma parte de sus atribuciones docentes en el aula. Sí manifiestan que es su responsabilidad a formación de los estudiantes en habilidades genéricas (actitudes, habilidades, sociales y de comunicación, resolución de conflictos o toma de decisiones) para el desarrollo integral de los estudiantes y una mejor adaptación al mundo del trabajo.

En tercer lugar, desde los postulados del *Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades* (Consejo de Universidades, 1998: 44-45) se señalan una serie de aspectos a tratar en lo referente a la inserción laboral de los titulados: el empleo y la demanda de los graduados de una determinada titulación; la proporción de titulados que obtiene su trabajo directamente relacionado con los estudios realizados; las opiniones de los titulados respecto de su formación, a la hora de buscar y/o encontrar empleo; y las opiniones de los empresarios respecto a la formación de los titulados que acceden al mundo laboral. Como conclusiones del informe final de la segunda convocatoria del citado plan (Consejo de Universidades, 2000: 98-99) en referencia a la inserción laboral de los egresados, podemos destacar:

- Inexistencia de un seguimiento de los titulados por parte de las universidades, por lo que se desconoce el resultado final de la enseñanza.
- Los alumnos egresados consideran la formación recibida clave para su empleo y destacan la utilidad de las enseñanzas recibidas.
- Las empresas e instituciones tienen una opinión favorable sobre la formación de los titulados.
- La inserción laboral es muy variable en función de la tipología de las titulaciones. La tasa de paro es muy elevada en carreras del área jurídico social y muy baja en titulaciones del área técnica.
- Como propuestas para mejorar la inserción laboral de los titulados universitarios destacan: servicio de información laboral, bolsas de trabajo, prácticas en empresas, impartición de cursos de inserción laboral, estudios sobre la realidad del mercado laboral, etc.

En lo que respecta a la política de la *Unión Europea*, son múltiples las iniciativas destinadas a favorecer la inserción laboral de los jóvenes. De ellas tenemos que señalar tres programas como son:

1. Empleo-NOW, cuyo objetivo es fomentar la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres, mejorando su formación y el acceso a empleos de responsabilidad.
2. Empleo-HORIZON, que pretende planificar el acceso al mercado laboral de aquellas personas excluidas del mismo o que corren el riesgo de estar fuera

de dicho mercado en un período corto de tiempo, como minusválidos, personas desfavorecidas y grupos de alto riesgo.

3. Empleo-YOUTHSTART, con el objetivo de facilitar la integración en el mercado laboral de los jóvenes menores de 20 años, especialmente aquellos que carecen de formación o cualificación suficiente.

6. NUESTROS RESULTADOS

Un breve avance de los resultados a los que estamos llegando con un trabajo iniciado en la Universidad de Salamanca en la que se aplicaron cuestionarios de opinión a muestras representativas de la población universitaria, con información referente a los aspectos constitutivos de su formación, son los que se exponen a continuación.

Tomando únicamente los ítems de referencia al tema de la inserción laboral y, de forma específica, a los aspectos señalados en la introducción de estos párrafos (cualidades necesarias para acceder a un empleo y conocimiento de las salidas profesionales de la titulación), podemos realizar los siguientes comentarios:

- Las diferencias entre las distintas ramas de especialización (ciencias de la salud, humanidades, jurídico-sociales, experimentales y técnicas) no aportan diferencias significativas.
- Las cualidades más importantes a la hora de acceder a un empleo son: habilidades de comunicación, capacidad para la toma de decisiones, iniciativa, planificación y organización, capacidad de aprendizaje y trabajo en equipo.
- El 63,8% de los alumnos encuestados ha recibido poca o ninguna información acerca de las salidas profesionales de la titulación que están cursando.
- Por su parte, el 50,5% considera que conoce las salidas profesionales de su titulación, mientras que un 24,8% no tiene apenas idea de los empleos a los que podrá optar en el futuro.
- En última instancia hay que destacar que el 31,7% considera estar suficientemente capacitado para enfrentarse al mundo laboral, a la vez que un 41,3% cree estar poco o nada preparado. El resto, un 27,1% tiene la certeza de estar bastante o muy capacitado para enfrentarse a un empleo.

7. CONCLUSIÓN

Con toda la información procedente de esta diversidad de estudios y experiencias, las relaciones entre universidad y empleo quedan reflejadas en las siguientes afirmaciones:

- La inserción laboral es un tema que preocupa a los estudiantes universitarios a lo largo de todo su proceso de formación.
- La titulación es un requisito indispensable en los procesos de inserción laboral.
- La realización de actividades complementarias supone un aporte formativo importante a la hora del enfrentamiento con la búsqueda de un empleo.

- El establecimiento de una serie de contactos personales es un elemento favorable en los procesos de búsqueda de empleo.
- Los servicios de orientación universitaria han de asumir funciones de asesoría laboral y formación de competencias específicas para el trabajo profesional.
- Es responsabilidad del profesorado universitario la formación de sus alumnos en habilidades específicas cuyo objetivo es la adaptación al mundo del trabajo y su desarrollo integral.
- Son cualidades necesarias para el acceso a un empleo la iniciativa, las habilidades comunicativas, la capacidad de planificación y organización, la facilidad para la toma de decisiones, las estrategias de resolución de conflictos y el trabajo en equipo.
- El alumno apenas recibe información sobre su futuro profesional y desconoce las salidas profesionales que le ofrecen sus estudios.
- El mundo laboral es consciente de la formación integral que reciben los estudiantes, útil para su desarrollo como profesionales.
- La institución universitaria no realiza un seguimiento de los titulados, desconociendo el resultado final de la enseñanza impartida.
- La inserción laboral de los titulados universitarios es un factor a tener en cuenta en los procesos de evaluación institucional universitaria.

Estos datos aportan una información fundamental a la hora de considerar como elementos clave de la formación de los alumnos universitarios el desarrollo de estrategias profesionales para acceder a un empleo, útiles al mismo tiempo para su desarrollo personal y social. Al mismo tiempo, postulan la necesidad de mejorar los servicios de orientación e información laboral como factores clave en el éxito de tales actividades. Por lo tanto, el desarrollo de competencias profesionales tiene que ser y es un referente de evaluación a la hora de llevar a cabo procesos de mejora de las instituciones universitarias con el objetivo de proporcionar una educación de calidad y dotar a los estudiantes de una formación de carácter integral.

BIBLIOGRAFÍA

- ATKINS, J.M.; BEATTIE, J. Y DOCKRELL, W.B. (1993). **Assessment Issues in Higher Education**. Sheffield, Employment Department.
- BRINCONES CALVO, I. et al. (1999). **La Universidad de Alcalá en su entorno: formación y empleo**. Madrid, ICE-Universidad de Alcalá.
- CASARES GARCÍA, P.M. (2000). Las salidas profesionales como criterio de calidad de a licenciatura de pedagogía. **Bordón**, 52(4), 499-508.
- CIDE (2000). **El Sistema Educativo Español 2000**. Madrid, CIDE.
- CÍRCULO DE PROGRESO UNIVERSITARIO (1996). **Guía de las salidas universitarias 1996-1998**. Madrid, Temas de hoy.
- CONSEJO DE UNIVERSIDADES (1998). **Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades. Guía de Evaluación**. Madrid, Consejo de Universidades.

- CONSEJO DE UNIVERSIDADES (2000). **Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades. Informe Final, Segunda Convocatoria, 1998**. Madrid, Consejo de Universidades.
- ECHEVARRÍA, B. (1996). *Presentación de las Actas de las Jornadas sobre Orientación Académica y Profesional en la Universidad*. Barcelona, Universitat de Barcelona.
- HERNÁNDEZ PINA, F. (1997). La evaluación de los alumnos en el contexto de la calidad de las universidades. **Revista de Investigación Educativa**, 14 (2), 25-50.
- HERR, H.L. Y CRAMER, S. (1988). **Career guidance through the life span**. Scott Foresman and Company.
- PEREGRÍN ESPINOSA, R. (2000). Acciones para el empleo desde las universidades. Yacimientos de empleo y procesos de inserción laboral. En H. Salmerón Pérez y V.L. Palomo. **Orientación educativa en las universidades**. (pp. 169-174). Granada, Grupo Editorial Universitario.
- PROYECTO DE LEY 121/000045 ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES (Boletín Oficial de las Cortes Generales de 29 de octubre de 2001).
- REPETTO TALAVERA, E. (2000). Preparación para la vida activa desde la educación secundaria. En H. Salmerón Pérez y V.L. Palomo. **Orientación educativa en las universidades**. (pp. 25-45). Granada, Grupo Editorial Universitario.
- SANCHEZ GARCIA, M.F. (2001). La orientación universitaria y las circunstancias de elección de estudios. **Revista de Investigación Educativa**, 19 (1), 39-61.
- TEICHLER, U. Y KHEM, B.M. (1995). Hacia un nuevo entendimiento de las relaciones entre enseñanza superior y empleo. **Revista de Educación**, 308, 81-102.
- VILLAR, E. ET AL. (2001). Educación universitaria y construcción de redes sociales como estrategia de inserción profesional. **Revista de Investigación Educativa**, 19 (1), 221-247.