

La empleabilidad en los estudiantes: Evaluación de una experiencia docente

Zaira Camoiras Rodríguez ¹, María Luísa del Río Araújo ², Leandro Benito Torres ³,
Concepción Varela-Neira ⁴.

1) Universidad de Santiago de Compostela, España

zaira.camoiras@usc.es

2) Universidad de Santiago de Compostela, España

marisa.delrio@usc.es

3) Universidad de Santiago de Compostela, España

ito.benito@usc.es

4) Universidad de Santiago de Compostela, España

conchi.varela@usc.es

Resumen

Las nuevas exigencias del mercado laboral ponen de manifiesto la necesidad de llevar a cabo modificaciones en los contenidos y metodologías docentes desarrolladas en la educación superior, que permitan una mejor sincronía entre las características y resultados de la formación superior y los requerimientos ocupacionales del actual mercado laboral. Las Universidades deben anticiparse y responder adecuadamente a las nuevas necesidades formativas para contribuir a que sus egresados alcancen de manera adecuada la relevancia profesional y flexibilidad que el mercado laboral espera de ellos.

En los últimos años, debido a estas nuevas necesidades, están cobrando especial importancia en las Universidades de todo el mundo metodologías que promueven el desarrollo de proyectos y actividades conjuntas con diferentes entes de la comunidad. Su auge se encuentra motivado fundamentalmente por el interés de los educadores por establecer vínculos entre la educación y la comunidad en la que tiene lugar, así como por la importante superposición existente entre los potenciales beneficios educativos de estas metodologías y los cada vez mayores y más complejos requerimientos del mercado laboral.

El presente artículo recoge una experiencia de innovación docente desarrollada en la Universidad de Santiago de Compostela en colaboración con diferentes entidades de la comunidad, con el fin de promover la empleabilidad de sus egresados y la adaptación de su formación a las exigencias del mercado. Los resultados muestran el gran potencial que la metodología aplicada tiene en la mejora de la empleabilidad en estudiantes de educación superior a través del desarrollo de capacidades y habilidades de adaptación y desarrollo personal.

Palabras clave: Empleabilidad, Estudiantes, Educación Superior, Aprendizaje, Innovación Docente.

1. Introdução

Las crisis económicas, sociales y ambientales que sacuden los países occidentales de Europa en los últimos años, sumadas al récord alcanzado por el desempleo (Pepe et al., 2010), están provocando un sentimiento generalizado de inseguridad laboral (Wittekind et al., 2009), que constituye la base del panorama al que van a tener que enfrentarse los más jóvenes, -todavía en formación- en el futuro más inmediato.

Las fuertes transformaciones acontecidas en los mercados en los últimos años, han dado lugar a un entorno muy competitivo y dinámico, que exige a las empresas cada vez mayores niveles de competitividad y flexibilidad que permitan dar respuestas eficaces y eficientes (Gamboa et al., 2007). Estos cambios, derivan en un aumento de las exigencias a los trabajadores (actuales y potenciales) en cuanto a nivel de capacitación profesional y capacidad de adaptación (Hernández-Fernaud et al., 2011). La valoración de un trabajador potencial depende a día de hoy, además de su nivel de conocimientos y pericia profesional, del grado de empleabilidad que posee (Hernández-Fernaud et al., 2011), el cual le va a permitir asumir de forma exitosa las cambiantes necesidades del mercado (Van Der Heiden y Van Der Heijden, 2006).

La empleabilidad de los trabajadores juega por tanto un papel clave tanto en los resultados de trabajadores y empresas (Fugate et al., 2004; Thijssen et al., 2008). Este aspecto, cobra especial importancia en el caso de los estudiantes universitarios, los cuales han estado recibiendo una formación especializada, dada su cercanía al mercado laboral. Las habilidades que poseen para alcanzar esta empleabilidad, así como la percepción que tienen sobre las mismas, son clave en su consecución (Pepe et al., 2010). La relevancia de la empleabilidad, así como los beneficios que puede aportar a los individuos en términos de desarrollo, consecución y/o mantenimiento de empleo, reducción de inseguridad laboral, control sobre su futuro profesional y mejora de la satisfacción laboral, ponen de manifiesto la necesidad de continuar investigando en esta materia (Fugate et al., 2004; Gamboa et al., 2007; Wittekind et al., 2009).

El nuevo mercado laboral y las importantes repercusiones que el mismo tiene para los trabajadores (actuales y potenciales), han centrado en los últimos años la atención de los investigadores sobre la empleabilidad (Bonfiglioli et al., 2006; Carbery y Garavan, 2005; Van Der Heiden y Van Der Heijden, 2006; Rigotti et al., 2008; Thijssen et al., 2008; Silla et al., 2009; Hernández-Fernaud et al., 2011). En su estudio, destaca la utilidad de su aproximación más subjetiva. La forma en que un individuo interpreta la realidad determina en gran medida el comportamiento del mismo (Silla et al., 2009), lo que convierte las percepciones en una buena forma de medir y aproximarse a las reacciones de los individuos. En este sentido, Gamboa et al, 2007 combinan factores personales y contextuales para aportar una definición de empleabilidad percibida como “percepción del individuo sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee, teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de sus características y conductas y de los factores contextuales que le rodean”.

Dada la importancia de los factores personales del propio individuo en la mejora de su empleabilidad percibida, diversos autores ponen de manifiesto la estrecha relación existente entre la empleabilidad y la autoeficacia (Fugate et al., 2004; Van Der Heijde y Van Der Heijden, 2006; Wittekind et al., 2009; Pepe et al., 2010; Hernández-Fernaud et al., 2011) y la resiliencia (Hernández-Fernaud et al., 2011; Di Maggio et al., 2016). La autoeficacia hace referencia a la confianza de un individuo en sus propias capacidades para afrontar un determinado problema o situación adversa (Bandura, 1977). La resiliencia se refiere a la resistencia o respuesta de un individuo ante experiencias adversas, difíciles o traumáticas (Tugade y Fredrickson, 2004). En ambos casos, no se trata de habilidades innatas del individuo, sino que pueden desarrollarse a través de una exposición reiterada y exitosa a situaciones con niveles moderados de dificultad.

En ésta línea, el presente estudio centra su atención en la mejora de la percepción de empleabilidad que los estudiantes universitarios tienen durante los últimos años de su formación, antes de iniciarse en el mundo laboral. Así mismo, en base a la importancia de factores personales en lo

que a percepción de empleabilidad se refiere, se considera la autoeficacia y la resiliencia como variables determinantes en el nivel de empleabilidad percibida por los estudiantes universitarios, y se trata de analizar hasta qué punto, la consecución de mejoras en las mismas derivan en una mayor empleabilidad percibida y por consiguiente contribuirán al alcance de unos mayores de niveles de empleabilidad real.

Las nuevas exigencias del mercado laboral, ponen de manifiesto la necesidad de cambios, no solo en los contenidos, sino también en las metodologías educativas empleadas hasta el momento en la educación superior, con el fin de adaptarse a los nuevos tiempos -una de las principales exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior a las Universidades-.

Es preciso desarrollar metodologías innovadoras centradas en el propio estudiante y en su desarrollo, concediéndole un papel protagonista con el que se contribuya a su participación activa (López, 2011), fomentando así el desarrollo de diferentes habilidades para mejorar su empleabilidad y adaptación a entornos cambiantes. En este sentido, la metodología del Aprendizaje-Servicio juega un papel clave, a través de la combinación de procesos de aprendizaje y servicio a la comunidad bajo un mismo proyecto, en el que se aprende mientras se trabajan las necesidades reales del entorno (Martín y Serrano, 2010). De esta forma, se trabaja el desarrollo y potenciación de habilidades y la adaptabilidad del alumnado a entornos cambiantes, teniendo que hacer frente a unas necesidades concretas y diferentes en cada servicio realizado. En los últimos años, la utilización de esta metodología está siendo cada vez mayor en los diferentes niveles educativos, dada la elevada superposición existente entre sus potenciales beneficios educativos y las cada vez más complejas competencias demandadas por el mercado laboral (Rama et al., 2000).

El presente artículo recoge el proyecto de Aprendizaje – Servicio desarrollado por profesores del Departamento de Organización de Empresas y Comercialización de la Universidad de Santiago de Compostela con el objetivo de mejorar la empleabilidad del alumnado universitario. Tras la presentación de la metodología y acciones desarrolladas, se presentan los principales resultados obtenidos con la experiencia, en materia de empleabilidad percibida, autoeficacia ocupacional y resiliencia del alumnado participante. Por último, se muestran las principales conclusiones extraídas en base a los resultados obtenidos durante la experiencia, así como las limitaciones encontradas.

2. Metodología

El proyecto de Aprendizaje – Servicio desarrollado se ha llevado a cabo en la materia de Investigación Comercial, perteneciente al departamento de Organización de Empresas y Comercialización de la Universidad de Santiago de Compostela. Se trata de una asignatura obligatoria, de cuarto curso del Grado en Administración y Dirección de Empresas, que en el curso 2016-2017 (en el que se desarrolló en proyecto), contó con un total de 185 estudiantes matriculados.

Además de buscar la adquisición de conocimientos vinculados a la propia materia, con el proyecto desarrollado se persiguió el objetivo fundamental de mejorar de la empleabilidad percibida del alumnado, a través del desarrollo de sus competencias y habilidades, lo cual les permitirá enfrentarse con mayor capacitación, facilidad y confianza al cada vez más exigente mercado laboral.

La puesta en marcha de la experiencia se llevó a cabo en la parte práctica de la materia, en la que participaron activamente un total de 151 estudiantes, repartidos en ocho grupos de práctica. Para poder llevar a cabo el proyecto, se contó con la colaboración de ocho empresas de Economía Social (una por cada grupo de práctica) pertenecientes a diversos sectores de actividad, las cuales por su naturaleza cuentan con unos recursos muy limitados para el desarrollo de su actividad así como para destinar a estudios que permitan la identificación y resolución de dificultades. A

grandes rasgos, el trabajo que debía desarrollar el alumnado de cada grupo durante el curso, en colaboración con la empresa asignada, consistió en una investigación de mercados completa para la empresa a través de la cual permitiesen a los responsables identificar problemas que podrían estar afectando a su actividad, así como proponer posibles soluciones o campos de actuación para mejorar su situación actual y posibilidades de desarrollo futuro.

Al inicio del curso, se asignó a cada uno de los grupos de práctica de la materia una de las empresas, con la que tendrían que trabajar a lo largo del cuatrimestre. Una vez asignadas las diferentes empresas, el responsable de cada una de ellas asistió al aula para realizar una presentación de la misma, sus objetivos, situación actual, dificultades que se estaban encontrando en su actividad diaria, necesidades de información...

Tras la presentación inicial de la empresa, y trabajando en grupos de 3 personas, el alumnado debía iniciar el desarrollo de la investigación comercial. En primer lugar, los diferentes grupos de cada grupo práctico debían identificar los objetivos perseguidos por la empresa, así como las diferentes necesidades de información requeridas para dar respuesta a los mismos. Una vez realizada esta identificación, los diferentes grupos debían dar forma a un cuestionario que permitiese dar respuesta a los objetivos planteados inicialmente. Tras una puesta en común de los diferentes cuestionarios elaborados por los grupos, se procedió a la elaboración de un cuestionario común a todos los grupos, en el que se diese respuesta a todos los objetivos identificados. A continuación, empleando el cuestionario común elaborado, cada grupo procedió a la recogida de respuestas entre la población objetivo de su empresa (consumidores finales o empresas), elaborando finalmente una base de datos conjunta para todo el grupo práctico. Posteriormente, cada grupo de 3 estudiantes realizó el correspondiente análisis en base a los objetivos inicialmente identificados, y elaboró un informe completo con los resultados y el trabajo realizado.

Finalmente, los informes elaborados por cada uno de los grupos fueron entregados al docente y defendidos en el aula ante los compañeros, profesores de la materia y en algunos casos antes los responsables de las empresas implicadas –quienes recibieron un informe detallado con el resumen de los resultados obtenidos a partir de la base de datos elaborada por el alumnado participante-.

A lo largo del proyecto, tanto el equipo docente responsable de la materia como los responsables de las diferentes empresas colaboradoras estuvieron a disposición del alumnado para resolver cualquier duda o problema que pudiese surgir. El profesorado asumió un papel tutorial, guiando al alumnado a lo largo del proceso y contribuyendo así a incrementar la participación e involucración de los estudiantes, quienes asumieron el papel protagonista en las diferentes tareas a desarrollar. Los responsables de las diferentes empresas estuvieron a disposición del alumnado para solucionar dudas respecto al contenido de las investigaciones y su interés para las empresas y a cuestiones que no les hubiesen quedado del todo claras durante las presentaciones.

3. Resultados

A la vista de las dificultades que presenta el actual mercado laboral, al que deberán enfrentarse los estudiantes universitarios en el corto plazo, y el importante papel que juegan las características personales de cada individuo en su inserción y futuro laboral, la evaluación del proyecto se realiza en términos de empleabilidad y factores personales que pueden estar vinculados a la misma - autoeficacia y resiliencia-. De esta forma, el análisis de los resultados del proyecto se ha centrado en comprobar los efectos que la participación del alumnado en el proyecto de Aprendizaje – Servicio ha tenido sobre su autoeficacia, su resiliencia y sobre su empleabilidad, centrándose en la aproximación subjetiva de la empleabilidad (la empleabilidad percibida) y en el mismo nivel de especificidad de la autoeficacia (la autoeficacia ocupacional).

La fuente de información empleada para este análisis ha sido un cuestionario realizado al alumnado acerca de sus percepciones sobre las variables de interés: empleabilidad, autoeficacia y resiliencia. El cuestionario fue completado por los participantes en el proyecto en dos momentos

de tiempo diferentes, uno de ellos se recogió a principio de curso, cuando el proyecto todavía no se había iniciado, y el otro cuestionario fue recogido al final de la experiencia cuando ya se habían completado todas las fases del trabajo. Esta doble recogida de información permitió realizar comparaciones entre los valores de las variables analizadas antes y después de la participación en el proyecto y viendo su evolución.

Las escalas de medida empleadas en el cuestionario utilizado para la recogida de la información han sido extraídas de literatura especializada en la temática y estudios publicados anteriormente. Las diferentes variables se han medido a través de preguntas de tipo Likert de 5 puntos. La autoeficacia ocupacional ha sido medida a través de 6 ítems extraídos de Rigotti et al., (2008). La resiliencia se ha medido a través de 8 ítems extraídos de Di Maggio et al., (2016). La empleabilidad percibida se ha medido a través de 10 ítems extraídos Hernández-Fernaud et al., (2011).

6.1. Autoeficacia ocupacional

Dentro de la autoeficacia se incluyen diversas dimensiones –conocimientos y habilidades, capacidad de aprendizaje, conocimiento profesional y eficacia (Taberero et al., 2010) – que pueden estar orientadas y vinculadas a un sinfín de actividades diferentes. Bandura (1977) defiende la importancia de emplear el mismo nivel de especificidad a la hora de estudiar la autoeficacia, especificando de esta forma la tarea que se está tratando. Dado que el eje central del presente artículo gira en torno a la empleabilidad de los estudiantes, centraremos nuestra atención en la autoeficacia vinculada a este dominio concreto, es decir, en la autoeficacia ocupacional. Este tipo de autoeficacia hace referencia a lo competente que una persona se considera respecto a su capacidad de llevar a cabo de manera exitosa las diferentes tareas que conforman su trabajo (Rigotti et al., 2008).

Dada la importancia que presenta la propia consideración de un individuo acerca de su nivel de capacitación para desempeñar adecuadamente sus obligaciones laborales en la finalización exitosa de las mismas, se ha realizado un análisis comparativo de la autoeficacia ocupacional antes y después de la participación en el proyecto de Aprendizaje – Servicio desarrollado. Se ha empleado un Test - t Student (Tabla 1) para la comparación de muestras independientes, para contrastar la existencia de diferencias entre las medias muestrales. Los resultados reflejan una mejora significativa en la autoeficacia ocupacional de los estudiantes tras su participación en el proyecto, frente a los valores que presentaba dicha autoeficacia antes de la participación en el mismo. De esta forma, tras la participación del alumnado en el proyecto, estos se sienten más competentes y capaces de asumir exitosamente las tareas que conformarán su trabajo.

Momento	Media	Desviación Típica	Error Típ. de la media
Antes del ApS	3,558	,531	,047
Después del ApS	3,767	,542	,067

Nota: gl= 190; t= -2,563; sig.= 0,011

Tabla 1. Test-t de diferencia de medias entre la Autoeficacia antes y después del proyecto de ApS.

6.2. Resiliencia.

La resiliencia juega un papel primordial en el desempeño laboral de los individuos y en la

consecución de sus objetivos en esta materia, a tener en cuenta especialmente en situaciones de incerteza como la que experimenta en la actualidad el mercado laboral (Bimrose y Hearne., 2012). En el ámbito de la empleabilidad, la resiliencia de los individuos está ampliamente ligada a la adaptación al trabajo (Di Maggio et al., 2016), permitiendo o facilitando de esta forma la adaptación al nuevo entorno y los cambios producidos.

Para analizar los efectos que la participación en el proyecto de Aprendizaje – Servicio tiene sobre la Resiliencia de los estudiantes, se ha procedido a la realización de un análisis comparativo de la misma, antes y después de la participación en el proyecto. A través de un Test - t Student (Tabla 2) para comparación de muestras independientes se ha contrastado la existencia de diferencias entre las medias de ambas muestras. Los resultados obtenidos muestran una mejora significativa en el nivel de resiliencia del alumnado tras participar en el proyecto de Aprendizaje Servicio, respecto a los valores que presentaba antes del inicio del proyecto.

Momento	Media	Desviación Típica	Error Típ. de la media
Antes del ApS	3,529	,533	,047
Después del ApS	3,731	,445	,055

Nota: gl= 190; t= -2,624; sig.= 0,009

Tabla 2. Test-t de diferencia de medias entre la Resiliencia antes y después del proyecto de ApS.

6.3. Empleabilidad percibida.

En el análisis de la empleabilidad del alumnado, este estudio centrará su atención sobre su aproximación subjetiva, es decir, sobre las percepciones de empleabilidad de los propios individuos. En los últimos años, los investigadores han defendido la gran adecuación de la utilización de dicha aproximación en base a tres aspectos fundamentales: (1) existencia de una influencia directa de las percepciones de un individuo sobre su conducta futura, (2) inadecuación en los resultados reflejados por diversos indicadores objetivos de la empleabilidad en lo que a predicción de empleo y reempleo se refieren, y (3) importancia que la evaluación cognitiva realizada por un individuo sobre una determinada situación tiene sobre la reacción de esa persona (Silla et al., 2016).

Para comprobar cómo ha afectado a la empleabilidad percibida del alumnado la participación en el proyecto de Aprendizaje-Servicio llevado a cabo, nuevamente se ha realizado una comparación de los valores de la misma al inicio y finalización del proyecto. Se ha utilizado un Test – t Student (Tabla 3) para comparar muestras independientes y contrastar la existencia de diferencias entre las medias muestrales. Los resultados reflejan una importante mejora significativa en la empleabilidad percibida del alumnado tras su participación en el proyecto de Aprendizaje – Servicio en comparación con los valores que dicha percepción mostraba al inicio del proyecto.

Momento	Media	Desviación Típica	Error Típ. de la media
Antes del ApS	3,480	,361	,032
Después del ApS	3,756	,365	,045

Nota: gl= 190; t= -4,990; sig.= 0,000

Tabla 3. Test-t de diferencia de medias entre la Empleabilidad antes y después del proyecto de ApS.

6.4. Relación entre la Autoeficacia ocupacional, la Resiliencia y la Empleabilidad percibida del alumnado.

Dadas las importantes mejoras experimentadas por la autoeficacia ocupacional, la resiliencia y la empleabilidad percibida del alumnado participante en el proyecto desarrollado, se ha querido comprobar la relación existente entre dichas variables, así como cuál ha sido la variación que dichas relaciones han experimentado tras la participación en el proyecto.

Para evaluar esta relación, se ha propuesto un modelo de regresión empleando como variable dependiente la Empleabilidad percibida del alumnado y como variables independientes la Autoeficacia ocupacional y la Resiliencia del alumnado. Dicho modelo de regresión se ha aplicado en los dos momentos de tiempo analizados, antes del inicio del proyecto de Aprendizaje – Servicio y a la finalización del mismo, con el objetivo de comprobar las relaciones y variaciones mencionadas. En ambos casos, los modelos presentaron unos niveles de ajuste adecuados (Tabla 4).

Los resultados, permiten apreciar un importante efecto positivo de la autoeficacia ocupacional y la resiliencia del alumnado sobre la empleabilidad percibida de los mismos en ambos momentos de tiempo analizados. Así mismo, la magnitud de los mencionados efectos positivos se ha incrementado a la finalización del proyecto, en comparación con los resultados mostrados al inicio, siendo este incremento considerablemente superior en el caso de la autoeficacia ocupacional. De esta forma, y a la vista de los resultados, podemos afirmar que el incremento producido en la empleabilidad percibida del alumnado tras su participación en el proyecto de Aprendizaje – Servicio viene motivado, en parte, por los incrementos experimentados en el mismo período por la autoeficacia ocupacional y resiliencia de los estudiantes que participaron en el proyecto.

		Antes del Proyecto de Aps	Después del Proyecto de ApS
Betas	Autoeficacia	0,245 *	0,364 *
	Resiliencia	0,349 *	0,354 *
R ² Modelo		,271	,400
Sig. Modelo		,000	,000

Nota: Variable dependiente: Empleabilidad Percibida; * Nivel de sig. < 0,05

Tabla 4. Modelo de Regresión Empleabilidad-Autoeficacia y Resiliencia antes y después del proyecto de ApS.

4. Conclusiones

Las importantes modificaciones acontecidas en las exigencias del actual mercado laboral ponen de manifiesto la necesidad de cambios sustanciales en los modelos educativos, que ayuden a incorporar formación específica para preparar al alumnado para responder a las mismas, contribuyendo así a mejorar su inserción y estabilidad laboral futura, así como también su capacidad para emprender. En este sentido, la empleabilidad juega un papel fundamental en

términos de desarrollo, consecución y mantenimiento de empleo, siendo especialmente importante para su alcance el desarrollo de capacidades y habilidades que permitan desempeñar con éxito las diferentes tareas y adaptarse a los cambios que se producen.

Los resultados obtenidos en el presente estudio ponen de manifiesto la adecuación de la metodología de Aprendizaje – Servicio para la mejora de la empleabilidad percibida del alumnado universitario, así como para la mejora de su autoeficacia ocupacional y resiliencia. La experiencia desarrollada en colaboración con diferentes empresas refleja importantes mejoras en ambos aspectos tras la participación del alumnado en el proyecto de Aprendizaje – Servicio desarrollado. Así mismo, los resultados destacan la importante influencia que la autoeficacia ocupacional y la resiliencia del alumnado tienen sobre su empleabilidad percibida, así como el incremento producido en dicha influencia tras la participación en el proyecto (especialmente notable en el caso de la autoeficacia ocupacional).

El presente artículo cuenta con diversas limitaciones que sería interesante tratar de superar en investigaciones futuras. En primer lugar, la composición de la muestra – estudiantes de cuarto curso del Grado en Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Santiago de Compostela – dificulta la generalización de los resultados. Sería interesante contar con estudiantes de diferentes cursos, titulaciones y Universidades, permitiendo así una mejor representación de los participantes en este tipo de metodologías. En segundo lugar, el hecho de que todo el alumnado participe en el proyecto de Aprendizaje Servicio llevando a cabo una misma actividad (una investigación de mercado), impide comparar los efectos de diferentes actividades sobre los resultados obtenidos. Podría resultar interesante llevar a cabo diferentes actividades dentro de la experiencia de Aprendizaje – Servicio, permitiendo comprobar los diferentes efectos de cada una de ellas sobre los resultados obtenidos para ver cuáles son aquellas actividades que por su contenido o naturaleza resultan más adecuadas para la mejora de cada uno de los aspectos analizados.

A pesar de las mencionadas limitaciones, y además de los resultados presentados, este estudio muestra diversas fortalezas en el ámbito de estudio del Aprendizaje – Servicio. En primer lugar, el hecho de incluir la participación en el proyecto como obligatoria para todo el alumnado de la materia permite superar el problema de la “autoselección” del alumnado más cualificado o comprometido a la hora de evaluar los resultados obtenidos con el Aprendizaje – Servicio (Rama et al., 2000). En la mayoría de los casos, la participación en este tipo de acciones es voluntaria, existiendo la consideración por parte de diversos autores de que aquel alumnado que acostumbra apuntarse a las mismas suele ser el más serio y responsable (Eyler y Giles, 1999), lo cual condicionaría los resultados obtenidos, influyendo de forma positiva a la mejora de los resultados. En segundo lugar, el número de participantes en la experiencia, 151, es sustancialmente elevado para representar una única experiencia desarrollada en un solo curso, permitiendo una mayor representatividad de los resultados en comparación con estudios similares. Frecuentemente, los estudios realizados sobre experiencias de Aprendizaje – Servicio concretas incluyen muestras de 10-20 participantes, debido al carácter voluntario de sus acciones. En tercer lugar, la información empleada para la evaluación de las percepciones del alumnado, aunque a través de self-report, se ha obtenido utilizando un cuestionario con escalas ampliamente conocidas y validadas en la literatura especializada y estudios previos, lo que permite dotar de mayor confianza los resultados obtenidos.

En base a los resultados extraídos tras la experiencia, se propone seguir empleando la metodología de Aprendizaje – Servicio en los estudios universitarios. Se considera interesante comenzar a aplicar esta metodología en cursos anteriores de la formación universitaria, así como con diferentes tipos de empresas, permitiendo una formación más rica y variada del alumnado, con el fin de mejorar en mayor medida la empleabilidad del alumnado y su adaptabilidad al cambiante mercado laboral. Así mismo, la combinación de diferentes materias de la titulación bajo un mismo proyecto, podría ayudar al alumnado a mejorar la asimilación de conceptos, así como a lograr una visión conjunta de los conocimientos adquiridos durante su formación universitaria,

que permita establecer relaciones entre los mismos y ayude a mejorar su comprensión y aplicación.

5. Bibliografía

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215.
- Bimrose, J., y Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344.
- Bonfiglioli, E., Moir, L., y Ambrosini, V. (2006). Developing the wider role of business in society: The experience of Microsoft in developing training and supporting employability. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 6(4), 401-408.
- Carbery, R., y Garavan, T. N. (2005). Organisational restructuring and downsizing: Issues related to learning, training and employability of survivors. *Journal of European Industrial Training*, 29(6), 488-508.
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Nota, L., y Soresi, S. (2016). Development and validation of an instrument to assess future orientation and resilience in adolescence. *Journal of Adolescence*, 51, 114-122.
- Eyler, J., y Giles Jr, D. E. (1999). *Where's the Learning in Service-Learning?* San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., y Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Gamboa, J. P., Gracia, F., Ripoll, P., y Peiró, J. M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas*. Recuperado el 10 de Abril de 2016 de https://www.researchgate.net/profile/Juan_Gamboa3/publication/5134837_La_Empleabilidad_Y_La_Iniciativa_Personal_Como_Antecedentes_De_La_Satisfaccion_Laboral/link/s/0c9605367a77de0c3a000000.pdf
- Hernández-Fernaund, 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.
- López, J.I. (2011). Un giro copernicano en la enseñanza universitaria: formación por competencias. *Revista de Educación*, 356, 279-301.
- Martín, X. y Serrano, L.R. (2010). *Prácticas de ciudadanía: diez experiencias de aprendizaje servicio*. Octaedro Editorial.
- Pepe, S., Farnese, M. L., Avallone, F., y Vecchione, M. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 201-210.
- Rama, D. V., Ravenscroft, S. P., Wolcott, S. K., y Zlotkowski, E. (2000). Service-learning outcomes: Guidelines for educators and researchers. *Issues in Accounting Education*, 15(4), 657-692.
- Rigotti, T., Schyns, B., y Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., y De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-

being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751.

Tabernerero, C., Briones, E., y Arenas, A. (2010). *Empleabilidad en jóvenes. Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos en el siglo XXI. Nuevos Avances y Perspectivas*. México: Editorial Ediuno.

Thijssen, J. G., Van der Heijden, B. I., y Rocco, T. S. (2008). Toward the employability—link model: current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183.

Tugade, M. M., y Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 320-333.

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.

Wittekind, A., Raeder, S., y Grote, G. (2009). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586.