

RESUMEN EJECUTIVO

Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de empleo y empleabilidad de sus egresados y egresadas



**Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
(ANECA)**



MINISTERIO
DE UNIVERSIDADES

Ministerio de Universidades. Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones
2021
NIPO: 097210021

Coord.: José M. Nyssen (ANECA)

1. EL COMPROMISO DE LA UNIVERSIDAD CON LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y DEL EMPLEO

Una de las principales líneas de trabajo del *Observatorio de la Calidad del Sistema Español de Universidades* de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) busca, a través de la identificación de un conjunto de elementos clave a atender por parte de las universidades, facilitar progresivamente pautas para la puesta en marcha y revisión integral de mecanismos de dichas universidades que contribuyan a la mejora en la atención al cumplimiento de los diferentes **objetivos de la educación superior** acordados en los principales foros internacionales de referencia, y también para avanzar hacia un encuentro de perspectivas entre las universidades y resto de agentes de la sociedad implicados. Todo ello, desde una óptica de la garantía de la calidad que promueva la autonomía universitaria y la excelencia en la diversidad.

Por tanto, de manera complementaria a otras acciones de ANECA centradas en la evaluación externa de títulos o instituciones universitarias, en este caso se hace hincapié en lograr avances relacionados más explícitamente con las propias finalidades de la educación superior.

En los principios fundamentales de los *Criterios y Directrices para la Garantía de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior –ESG¹* se destaca la idea de que **el aseguramiento de la calidad debe tener en cuenta las necesidades y expectativas de los estudiantes, del resto de grupos de interés y de la sociedad**. Por tanto, en consonancia, esta línea de trabajo de la Agencia pone actualmente su atención en la mejora de las actuaciones de las universidades encaminadas a avanzar en tres esferas fundamentales: la inclusión; la ciudadanía y el desarrollo sostenible; y la empleabilidad y la incorporación al mercado laboral de tituladas y titulados.

El informe que aquí se presenta se ocupa precisamente de la última de las tres esferas mencionadas. No en vano, la empleabilidad y la incorporación al mercado laboral de las personas que han obtenido una titulación universitaria son asuntos centrales en los escenarios social y económico de hoy, tal y como se pone de relieve en diferentes comunicados e informes promovidos desde UNESCO, OCDE, Unión Europea y Espacio Europeo de Educación Superior, entre otros foros.

De esta manera, con esta iniciativa sustanciada en el ***Proyecto para la creación de un marco para la autoevaluación de las universidades españolas en la mejora de sus actuaciones en materia de empleo y empleabilidad***, ANECA y 64 universidades españolas han decidido sumar esfuerzos con el fin de que su experiencia cristalice en un documento que sirva de guía de referencia para procurar la mejora de las actuaciones de las universidades encaminadas, como se decía, a avanzar en la empleabilidad y el empleo.

¹ *Standards and guidelines for quality assurance in the European Higher Education Area.*

Este informe de autoría colectiva que aquí se presenta, da cuenta de los resultados de la primera fase de este proyecto ahora en curso.

Expresado de manera esquemática, dicho informe comienza por exponer la justificación, el marco conceptual y los fines del proyecto, así como los fundamentos del compromiso y trabajo de las universidades con la mejora de la empleabilidad y el empleo de las egresadas y los egresados universitarios.

En razón de lo anterior, y de la definición de los objetivos específicos de las universidades en materia de mejora de la empleabilidad e inserción laboral, el informe pasa a identificar una serie de actuaciones clave de las universidades con que avanzar en el cumplimiento de tales objetivos.

Una vez identificadas dichas actuaciones, se proponen, a través de una herramienta de autorrevisión por parte de las universidades, líneas maestras para la puesta en marcha de acciones de dichas instituciones precisamente en esa materia.

A continuación, la segunda fase del proyecto se centrará fundamentalmente en el efectivo trabajo de autorrevisión de las universidades a partir de los resultados de la primera fase. Se perseguirá aquí, como ya ocurriera en la etapa de identificación de tipos de actuación clave por parte de las universidades, que el proceso de autorrevisión a que invita esta herramienta sea el **resultado de una reflexión conjunta de las diversas áreas de cada universidad llamadas a implicarse** decididamente en esa mejora antedicha.

Por todo lo expuesto anteriormente, el informe resultante no se entretiene en establecer un mapa del estado actual en cada universidad, sino más bien en trazar una **carta de navegación para que las universidades** que así lo deseen **puedan tener una orientación clara** de hacia dónde podrían poner rumbo **para lograr alcanzar en mayor medida el objetivo general de lograr avances en la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo de sus estudiantes, tituladas y titulados.**

Finalmente, llegado a término el proyecto, sus resultados constituirían una base sólida sobre la que trazar las líneas maestras de un futuro sello de calidad de ANECA mediante el que reconocer las actuaciones puestas en marcha en las universidades encaminadas a la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral.

Volviendo al contenido del presente informe, este comienza ofreciendo una definición del papel y del contexto de trabajo de las universidades en la materia que aquí ocupa, no sin antes debatir, desde una óptica académica y conceptual, los términos fundamentales que subyacen en el desarrollo de las acciones de las universidades en el terreno de la empleabilidad y la incorporación al mercado de trabajo.

Junto a esto último, el informe pasa a proponer seis **objetivos específicos** importantes, más operativos que el objetivo general del que parten, que el conjunto de las universidades participantes acuerdan para sí a la hora de dar pasos más concretos en la mejora de la empleabilidad y el empleo. Dichos objetivos son:

- que los titulados y las tituladas universitarios cuenten con un perfil competencial adecuado a las demandas del mercado de trabajo, contribuyendo a su adquisición y perfeccionamiento;

- que las y los estudiantes y titulados y tituladas universitarios cuenten con competencias específicas para la búsqueda activa de empleo y, en su caso, para el desarrollo de su iniciativa emprendedora;
- que las y los estudiantes y recién titulados y tituladas sean capaces de planificar su propia carrera profesional en función del conocimiento de sí mismos, las herramientas de búsqueda de empleo y las oportunidades a su alcance;
- que las y los futuros y actuales estudiantes universitarios y recién titulados y tituladas cuenten con información adecuada sobre la empleabilidad e inserción laboral de los diferentes títulos universitarios que se imparten, así como del efecto de las medidas aplicadas por la universidad para elevar la empleabilidad de sus titulados y tituladas;
- que las entidades empleadoras cuenten con información adecuada sobre la empleabilidad e inserción laboral de los diferentes títulos universitarios que se imparten, así como del efecto de las medidas aplicadas por la universidad para elevar la empleabilidad de sus titulados y tituladas;
- y que las y los estudiantes y recién titulados y tituladas universitarios cuenten de forma continuada con oportunidades de encuentro con entidades empleadoras, y viceversa.

2. IDENTIFICACIÓN DE ACTUACIONES CLAVE DE LAS UNIVERSIDADES EN MATERIA DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y DEL EMPLEO

En cuanto a la identificación de actuaciones clave de las universidades y su caracterización, se ha organizado su exposición en los siguientes bloques: referentes internacionales; definición y logro del perfil de egreso; orientación de estudiantes; intermediación universitaria en el empleo; y análisis, organización e integración sistemática de las actuaciones.

Empleabilidad y servicios universitarios de empleo: referentes internacionales

Existe una gran variedad de informes, reglamentos y estudios sobre la empleabilidad universitaria, y las actividades y las facetas por las que se alcanza y se desarrolla. Así, se han acometido inicialmente las tareas de acotar el concepto de “empleabilidad” y de resolver qué entender como “referentes internacionales” en el proyecto.

Una vez tratado este punto, se ha procedido a la revisión de informes y reglamentos de instituciones públicas y organismos internacionales, así como de proyectos importantes realizados en esta materia. Todos ellos, documentos de referencia en el ámbito europeo e internacional en los que **ha sido posible identificar elementos clave para la configuración del papel de las universidades españolas** a la hora de procurar avances en la empleabilidad e incorporación al mercado laboral de sus tituladas y titulados. Entre los aspectos relevantes que han sido revisados destacan: el diseño curricular del aprendizaje basado en el trabajo; las competencias transversales; el emprendimiento; la cooperación universidad-empresa; la movilidad internacional; las prácticas externas; el seguimiento de la inserción laboral de egresados y egresadas; y, además, diversas tendencias de futuro que afectarán a la educación superior y, por ende, a la empleabilidad.

Asimismo, atendiendo a las principales conclusiones de la revisión antedicha, se ha llevado a cabo un estudio de casos sobre un nutrido grupo de universidades de diferentes países, en los que se han valorado particularmente cuatro criterios específicos: la existencia de un servicio centralizado de empleo; la existencia de relaciones con el entorno; el desarrollo de actividades que fomentan la empleabilidad; y el compromiso de las universidades con esta última. Este análisis ha permitido constatar que, más allá de los diferentes niveles de evolución en que se encuentran las distintas universidades a este respecto, y dentro de un esquema general de actuación con evidentes similitudes, dichas universidades actúan de manera adaptable y creativa con sus respectivos entornos, ofreciendo soluciones particulares para cada esfera, y con más o menos extensión e intensidad.

Por último, será importante mencionar que las principales conclusiones desprendidas de este trabajo sobre el estado de situación y las futuras tendencias en el ámbito internacional han sido tomadas muy en consideración en los siguientes apartados correspondientes a la identificación de tipos de actuación clave de las universidades, así como en la propia guía de autoevaluación con que concluye el presente informe.

Definición y logro del perfil de egreso

En este apartado del presente trabajo se hace una revisión de la **definición del logro del perfil de egreso** (Marco Europeo y Nacional de Cualificaciones de referencia), **de la relación del logro del perfil de egreso con la empleabilidad, del papel de los servicios universitarios de empleo en el logro del perfil de egreso y, por último, se describe el mapa de actuaciones fundamentales implicadas en la definición y logro del perfil de egreso.**

Tal como se recoge en el apartado de resultados/competencias de aprendizaje definidos en los títulos universitarios, el perfil de egreso se define como las **capacidades, conocimientos y habilidades (competencias)** que deben haber adquirido las y los estudiantes al finalizar la titulación.

Con respecto a **la empleabilidad y las posibilidades de inserción de las y los universitarios españoles** desde el año 2000 al 2019, y según datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística, la evolución del empleo de las y los universitarios es más favorable que la del resto de demandantes de empleo, creciendo esta tendencia incluso durante la crisis.

Los **Servicios Universitarios de Empleo**, en el Marco del Espacio Europeo de Educación Superior, definen y ponen en marcha diferentes líneas de actuación para la mejora de la empleabilidad de las y los universitarios y su posterior inserción profesional, a través de acciones de orientación, intermediación, emprendimiento etc.

Destacan aquí cuatro **actuaciones fundamentales** de las universidades en relación a la definición y logro del perfil de egreso (según los resultados de la encuesta coordinada por ANECA y en el que han participado diferentes universidades españolas): **prácticas** (curriculares, extracurriculares y otras); **identificación de las competencias demandadas en el mercado laboral y las tendencias del mundo del trabajo y la tecnología; diseño del perfil de egreso en las enseñanzas universitarias basado en un análisis de las competencias demandadas en el mercado laboral y de las tendencias del mundo del trabajo y la tecnología; y actuaciones de movilidad.**

Para que estas actuaciones fundamentales logren sus objetivos y estén alineadas en la estrategia universitaria, es importante implicar a diferentes **agentes**, entre los que cabría destacar: el equipo de gobierno de la universidad; el equipo de gobierno del centro académico; los servicios de empleo, emprendimiento y orientación de la universidad; y los empleadores.

Además, se considera relevante que estos tipos de actuación se integren tanto con procesos internos de la universidad (como planes de estudio, planes de innovación académica, procesos de estrategia y planificación, procesos de la oficina de prácticas externas y empleabilidad, etc.), como con procesos externos de la universidad (procesos de selección de personal, procesos de diagnósticos para diseño de políticas activas de empleo, etc.).

Por último, resulta necesario medir y evaluar las actuaciones fundamentales realizadas, respecto tanto a su nivel de impacto como a la satisfacción de estudiantes y entidades empleadoras, con el objetivo de avanzar en la mejora continua del logro de un más adecuado perfil de egreso.

Orientación de estudiantes

La orientación profesional busca acompañar a estudiantes, tituladas y titulados en la mejora de su empleabilidad, asesorándoles respecto a la toma de decisiones sobre su futuro profesional, entrenando sus habilidades en la búsqueda de empleo y apoyándoles en el proceso de inserción laboral; actividad de las universidades que, junto a otras, supone un importante valor añadido tras llevar a cabo su formación académica.

Por todo ello, cabe considerar que la universidad cuente con **un plan de orientación** impulsado desde el gobierno de la institución e integrado en las líneas estratégicas de esta.

Para su desarrollo, sería imprescindible identificar los puntos críticos que influyen en la empleabilidad de tituladas y titulados universitarios, y las acciones de orientación laboral (concretas y transversales) llevadas a cabo por los servicios universitarios de empleo para mejorar dicha empleabilidad. Todo ello acompañado de la medición del impacto de estas acciones y de la satisfacción de los usuarios con estas últimas.

El plan de orientación debería contar con **acciones** encaminadas a proporcionar un diagnóstico y un itinerario personalizado de mejora de la empleabilidad a su estudiantado.

Las **acciones diseñadas** tendrían que ir dirigidas a facilitar que estudiantes, egresados y egresadas puedan gestionar su carrera profesional, permitiéndoles la definición de su objetivo profesional y la mejora de su marca personal. Asimismo, se debiera posibilitar, por un lado, su entrenamiento en el uso de las herramientas para la búsqueda de empleo y, por otro, el que conozcan las salidas profesionales y la evolución del mercado laboral. Y todo, adecuando el diseño al plan de estudios donde estas acciones debieran estar integradas.

Asimismo, estas **acciones** deberían poder ser **evaluadas** de manera sistemática, considerando tanto su impacto como el grado de satisfacción de usuarios y usuarias con respecto a cada una de ellas.

En este proceso de orientación debiera estar plenamente implicada la universidad como institución, particularmente en sus niveles político, docente y técnico. Ahora bien, dado que

la empleabilidad trasciende al ámbito universitario, también sería importante establecer puentes que permitan contar con orientadores/-as externos, así como con entidades empleadoras, emprendedores/-as y profesionales que puedan informar de primera mano sobre la situación del mercado laboral y las posibles salidas profesionales; sin olvidar además dar cabida a las aportaciones de alumni que transmitan su experiencia.

Intermediación universitaria en el empleo

Las acciones llevadas a cabo desde la universidad relativas a la intermediación con el empleo resultan determinantes para la inserción laboral de sus tituladas y titulados y, por lo tanto, son un factor más a ser tenido en cuenta para la mejora de su empleabilidad. De entre estas acciones, que, como las del resto del informe, deberían ser diseñadas y aplicadas sin obviar la existencia de individuos y colectivos diversos con necesidades particulares, cabría destacar:

- Las actividades orientadas a **informar a entidades empleadoras** sobre el mapa de titulaciones, sus perfiles profesionales, las prácticas y la existencia de los servicios universitarios de empleo. En ese sentido, resulta fundamental **establecer canales de comunicación permanentes y periódicos entre entidades empleadoras y universidades** para el fomento de la empleabilidad, promoviendo la participación de dichas entidades y de profesionales en la docencia universitaria, así como la celebración de sesiones de trabajo conjuntas entre responsables de la universidad y de los departamentos de recursos humanos de otras organizaciones.
- **Las prácticas académicas externas, que constituyen una de las actuaciones más relevantes** de las medidas de fomento de empleabilidad y emprendimiento de las universidades, y en el logro del perfil de egreso. Por ello, es necesario que las universidades consigan ofertas de prácticas suficientes y de calidad, y es clave, además, la permanente revisión de sus procesos de gestión, el seguimiento y evaluación eficaz de sus programas formativos y la integración con el resto de los procesos académicos en el ámbito universitario, así como la comunicación eficaz y el entendimiento con las entidades colaboradoras externas.
- Las estrategias de implantación de **programas de promoción y apoyo al emprendimiento**, que deberían partir de un proceso previo de identificación y evaluación de los programas promovidos y/o participados por la universidad y por los centros que la constituyen. Se advierte además un efecto sinérgico de estos programas, que afecta positivamente a la detección y el desarrollo del talento y de las competencias transversales.
- **La comunicación y cooperación entre las y los estudiantes y recién titulados de cada universidad y sus titulados y tituladas más veteranos**, a través de entidades alumni, que será lo que contribuirá beneficiosamente al desarrollo profesional y a la mejora de la empleabilidad.
- **Y la disponibilidad de sistemas de captación y difusión de la oferta de empleo y la casación de la oferta y la demanda**, así como de **programas de inserción laboral** dirigidos a tituladas y titulados.

Análisis, organización e integración sistemática de las actuaciones en las universidades

En este apartado se ha puesto de manifiesto la importancia vital de contar con procedimientos de obtención y análisis de la información relacionada con las actuaciones en materia de mejora de la empleabilidad y la inserción laboral.

Asimismo, por una parte, estas actuaciones habrían de alinearse y, en su caso, integrarse con diferentes procesos tanto de la universidad como externos, y considerando la disparidad y diversidad de agentes que, pertenecientes o no a la comunidad universitaria, debieran estar implicados. Y, por otra parte, sería importante procurar que la información de este ámbito sea empleada en el conjunto de la universidad de manera sistemática, coordinada y eficiente en pro de conseguir avances visibles en cada uno de los objetivos que la universidad pretende alcanzar.

Más concretamente, como conclusiones relevantes aquí cabría destacar las siguientes:

- Las actuaciones clave identificadas en el presente proyecto se pueden considerar imprescindibles en las estrategias de empleo y empleabilidad de las instituciones universitarias, constituyendo esta identificación una oportunidad para la **obtención de información** que facilite tanto la autoevaluación de dichas actuaciones como el conocimiento de las dinámicas de empleo, orientación e intermediación laboral que interesa visibilizar en la universidad.
- Los servicios de empleo y empleabilidad universitarios y resto de áreas debieran cumplir con la exigencia de llevar a cabo **tareas de seguimiento y evaluación** de sus actuaciones. Así, en el procedimiento de revisión dentro del ciclo de mejora continua de cada actuación, es fundamental que exista una estrategia que evalúe la eficacia en relación al objetivo que este persigue, siendo igualmente importante integrar en el sistema de garantía interno de calidad institucional el conjunto de procesos relevantes de estas actuaciones que estén vinculados a la mejora del empleo y la empleabilidad.
- La **organización e integración del marco de actuaciones clave** de la universidad es crucial para lograr, por una parte, maximizar el impacto de cada actuación de la universidad dirigida a la mejora de la empleabilidad; y, por otra, un mejor aprovechamiento de esfuerzos por parte de todos los agentes intervinientes y, en definitiva, un funcionamiento más eficiente de la institución universitaria. Específicamente:
 - 1) se espera que cada tipo de actuación esté integrado con otros tipos de actuación internos de la universidad, tanto de su ámbito como de otros ámbitos, así como de manera sistemática y recurrente con procesos relacionados con la gobernanza, planificación y organización institucional, el análisis de datos e información, y la gestión de sistemas de calidad institucionales y de soporte;
 - 2) los tipos de actuación clave deberían establecer vínculos con otros procesos externos muchas veces también fundamentales, no liderados por las universidades;

- 3) la planificación y gestión de las relaciones internas y externas requerirá de un intensivo trabajo de reflexión, síntesis y organización para manejar y hacer útil, en definitiva, este entramado de relaciones en pro de la consecución del objetivo de mejora de la empleabilidad.
- **La gobernanza de las instituciones universitarias** constituye un elemento estratégico para articular, a través de liderazgo, planificación y organización, las actuaciones para la mejora de la empleabilidad. De forma detallada, sería determinante:
 - 1) Con respecto a la planificación: incorporar actuaciones relevantes en materia de mejora de la empleabilidad en el plan estratégico de la universidad, y contar con un plan integrado y coordinado de dichas actuaciones para la mejora de la empleabilidad, el emprendimiento y la inserción laboral.
 - 2) Con respecto a la toma de decisiones y comunicación: contar con un procedimiento establecido para trasladar la información de los resultados de las actuaciones a otros servicios o procesos de la universidad.
 - 3) Con respecto a los profesionales de la universidad: contar con recursos humanos especializados y llevar a cabo formación continua del personal.
 - 4) Y con respecto a la gestión de servicios y de recursos económicos y materiales: contar con servicios u oficinas orientados específicamente a temas de empleabilidad, emprendimiento e inserción laboral de estudiantes y egresados y egresadas, y contar con recursos materiales especializados así como con financiación sostenida específica y adecuada para el conjunto de actuaciones clave.

En definitiva, cabría reflexionar detenidamente sobre la creciente consideración de la empleabilidad y el empleo en la orientación estratégica de las universidades y, como consecuencia de lo anterior, la vinculación de dicha estrategia con la dotación de recursos humanos y materiales especializados y con procesos, internos y externos, de garantía de calidad en instituciones y enseñanzas donde el perfeccionamiento de la gestión de la información es un elemento crítico.

3. REVISIÓN DE ACTUACIONES CLAVE EN MATERIA DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y DEL EMPLEO: PROPUESTA DE UNA GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN

Como se adelantaba, a partir de la identificación de un conjunto de tipos de actuación clave en la mejora de la empleabilidad y de la incorporación al mercado de trabajo de estudiantes, tituladas y titulados, ha sido posible elaborar una guía de autoevaluación que pretende orientar a las universidades respecto a sus estrategias de actuación para avanzar en la mejora antedicha.

En la elaboración de la guía, además del trabajo de identificación de tipos de actuación clave indicado, se han tenido en cuenta tanto los *ESG* como el contenido de los principales modelos de evaluación externa de enseñanzas e instituciones implantados por ANECA.

Dicha guía de autoevaluación se estructura en cuatro secciones principales: aspectos estratégicos e institucionales; objetivos específicos en materia de empleabilidad; valoración

de las actuaciones en materia de empleabilidad; síntesis y valoración global de las actuaciones.

Así, mediante un proceso de autoevaluación guiado fundamentalmente por esta herramienta, se pretende fomentar en cada universidad la reflexión coordinada y conjunta de sus diferentes áreas de la institución sobre las principales actuaciones en materia de empleo y empleabilidad que, en virtud de su autonomía, se llevan o podrían llevarse a cabo, así como su valoración del estado actual de tales actuaciones y los posibles planes de mejora a desarrollar.

Finalmente, a todo lo expuesto en estas páginas que resumen las principales ideas del presente informe, cabría añadir cuatro **conclusiones importantes**.

En primer lugar, de acuerdo a las demandas de estudiantes y sociedad, **el abanico de actuaciones de las universidades habría de ensanchar progresivamente sus fronteras** en un doble sentido. Por una parte, **para ser más inclusivo** y posibilitar la participación de un público más diverso y con distintas necesidades y expectativas. Y, por otra parte, **para procurar un acompañamiento más acompasado** con las necesidades de cada individuo según su evolución a lo largo de la vida, y que incluso se puede extender desde una etapa preuniversitaria hasta tiempo después de la finalización de los estudios universitarios.

En segundo lugar, el esfuerzo y la implicación de las universidades y de ANECA no serán suficientes para lograr avances significativos en el panorama actual, de no **sumarse crecientemente también otros agentes importantes** externos a estas instituciones **que contribuyan decididamente a generar conjuntamente** con estas **un clima propicio y los cauces oportunos para el aprovechamiento y el apuntalamiento del talento** que sale de dichas instituciones de educación superior.

En tercer lugar, los resultados de este proyecto, más allá de contribuir a la orientación de las universidades, también buscan mantener un **diálogo constructivo con los actuales procesos de evaluación externa de la calidad de enseñanzas e instituciones**. De un lado, teniendo en consideración los elementos presentes en tales procesos que pueden aportar en la mejora de actuaciones de las universidades para favorecer la empleabilidad y la incorporación al mercado laboral de sus titulados y tituladas; y, de otro lado, ofreciendo elementos importantes de reflexión para la revisión de tales procesos de evaluación externa, con el fin de que estos últimos sean capaces de incidir crecientemente en elementos clave del trabajo de las universidades que repercuten en dicha mejora.

Por último, cabe concluir que, en atención a su inequívoca **vocación de servicio a la sociedad**, con la presente iniciativa ANECA y las universidades participantes redoblan su compromiso con la mejora de la empleabilidad y el empleo de las personas que cursan o han cursado sus estudios en el sistema universitario español y con el progreso de la sociedad en su conjunto.