

Empleabilidad en el Grado en Educación Social: un reto para el fortalecimiento del perfil profesional

Employability in the Social Education Degree: A Challenge for Strengthening Professional Identity

CARMEN SABAN VERA

DOCTORA EN EDUCACIÓN. PROFESORA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN,
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

INMACULADA GÓMEZ-JARABO

DOCTORA EN EDUCACIÓN. PROFESORA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN,
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

ISMAEL LÓPEZ MORENO

DOCTOR EN EDUCACIÓN. PROFESOR DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE EDUCACIÓN, ESCUNI

Resumen

El estudio pretende potenciar y fortalecer la autonomía y el desarrollo profesional y personal de los estudiantes del Grado en Educación Social, promoviendo un currículum emancipador y anticipatorio. Como respuesta a los desafíos y retos que se plantean a la educación superior, el presente trabajo parte, por un lado, desde el concepto de empleabilidad como un modelo de intervención que no solo prepara para acceder a un empleo, sino también para mantenerse en él. Y, por otro lado, plantea un programa de actividades formativas innovadoras basado en aprendizaje colaborativo, dialógico e intergeneracional entre estudiantes, jóvenes profesionales, expertos y profesores-tutores.

Palabras clave: empleabilidad, educación social, educación superior, innovación educativa, metodologías activas.

Abstract

This study aims to promote and strengthen the autonomy and personal and professional development of students enrolled in the Social Education degree through the implementation of an emancipatory and forward-looking curriculum. In response to the challenges currently facing higher education, employability is approached as an intervention model that extends beyond initial access to employment, encompassing the capacity to sustain and adapt professional trajectories over time. Alongside this conceptual framework, the study presents a programme of innovative training activities grounded in collaborative, dialogic and intergenerational learning, involving students, early-career professionals, experts, and academic tutors. The proposal highlights the need to rethink employability as a formative process closely linked to identity construction and professional agency.

Keywords: employability, social education, higher education, educational innovation, active methodologies.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el significado del currículum en la educación superior está en debate debido a la incertidumbre laboral. Desde 1990, las tasas de participación de la población activa han disminuido en casi todas las regiones y niveles de ingresos, afectando especialmente a los jóvenes de 15 a 24 años, cuya participación ha descendido del 50% al 33%. Además, uno de cada cinco jóvenes está desempleado y uno de cada cuatro se encuentra subempleado (UNESCO, 2021). Esta situación se ha visto agravada en el caso de la educación superior que, desde la crisis económica de 2008, enfrenta nuevos desafíos en una sociedad compleja y cambiante.

En España, el desempleo juvenil en menores de 25 años asciende al 30.7%, y la temporalidad al 73% (INE, 2022). Esta situación es particularmente preocupante para los egresados en Educación Social, quienes encuentran obstáculos como la falta de experiencia, la percepción de una formación poco útil, la avanzada edad al concluir sus estudios y el desconocimiento del mercado laboral y sus salidas profesionales (Olivares-García et al., 2020). Según datos recientes (Mir y Canals, 2025), la tasa de paro juvenil durante el mes de marzo de 2025 alcanza un 26.5%, así como una brecha significativa entre titulados y necesidades laborales. Otro efecto colateral relevante que se destaca es una cierta desconexión entre la universidad y el mundo laboral en España (Medel Vicente, 2024). Esta situación se acentúa, aún más, en aquellos ámbitos de conocimiento dentro del campo de las ciencias sociales.

Aunque uno de los objetivos estratégicos de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) pretende acercar la formación universitaria a las demandas del mercado laboral, las acciones implementadas por las universidades no han logrado adaptarse a la evolución de los perfiles profesionales (Reyes et al., 2024).

En el caso de los estudios en Educación Social, investigaciones como la realizada por Olivares-García et al. (2020) señalan que el carácter dinámico y cambiante del contexto profesional, así como el amplio abanico ocupacional, generan confusión en cuanto a la definición de puestos de trabajo, funciones y tareas a desarrollar.

Asimismo, en la última década, en diferentes foros nacionales e internacionales se sostiene la necesidad de conectar el mundo del trabajo con el académico (Martin, 2018) y abordar las competencias profesionales desde una perspecti-

va innovadora (ANECA, 2021), a partir de una educación a lo largo de toda la vida como derecho fundamental y como bien común de la humanidad (UNESCO, 2015). En ese mismo sentido, autores como Eslava-Suanes et al. (2018) reclaman la necesidad de una revisión y redefinición de dicho perfil profesional.

En este contexto, es preciso replantear el significado y alcance de la empleabilidad en los estudios de grado en Educación Social. Recientemente, desde la Asociación Internacional de Educadores Sociales (AIEJI, 2022), se demanda un sistema público de educación permanente para los educadores sociales, que debería estar ligado estrechamente al ejercicio de la profesión. Por ello, partimos de la base de que la empleabilidad, más allá de una formación específica orientada a un resultado, implica el desarrollo de una macro competencia para adquirir no solo durante la formación. Y en ese sentido, la universidad se concibe como un espacio estratégico para impulsar una actitud proactiva para la búsqueda de empleo (Gómez-Jarabo et al., 2022; Ruiz-Corbella et al., 2019).

Los parámetros para esa búsqueda de empleo están cambiando hacia una empleabilidad marcada por el aprovechamiento de herramientas digitales, el desarrollo de habilidades blandas, y los entornos personales de aprendizaje formales y no formales. Son caminos para evitar los efectos y disrupciones en el mercado laboral del impacto de las nuevas tecnologías (WEF, 2020) y lograr un compromiso activo de los estudiantes en la construcción de su perfil profesional (Bennet, 2019) como aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Por todo ello, nuestro trabajo se plantea en un momento crucial para el grado, justo cuando la Conferencia de Decanos y Decanas de Educación a principios de 2024, constituye la creación de una serie de comisiones técnicas en las diferentes titulaciones que le competen. En el caso de la Educación Social, se observa la necesidad no solo de una revisión en profundidad del significado y alcance de la trayectoria del grado desde su implantación, sino una oportunidad para replantear una actualización sobre el perfil profesional, nuevos ámbitos de desarrollo profesional, etc.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 Qué entendemos por empleabilidad

Entendemos como empleabilidad un concepto más global que el utilizado de manera habitual para estudiar la relación de las características de la fuerza la-

boral con el mercado de trabajo (capital humano). Presenta una estrecha vinculación con la educación y el desempleo: básicamente, la educación puede contribuir a aumentar la empleabilidad de las personas, y la mayor empleabilidad puede mitigar las tasas de desempleo juvenil, especialmente entre los universitarios. En este sentido, y siguiendo a autores como Yorke (2006), la educación superior es una pieza esencial para contribuir significativamente a ayudar a sus egresados a maximizar las oportunidades de éxito en el mercado laboral.

Formar para la empleabilidad implica educar para aprender a hacer y a ser, pero también a aprender a aprender, desarrollando capacidades relacionadas con la creatividad, la toma de decisiones con criterio, la autoestima, la responsabilidad social y la capacidad de escuchar, de comunicarse y de relacionarse con los demás (Cinterfor-OIT, 2005, citado en Formichella y London, 2013).

Por su parte, la Unión Europea se ha propuesto dos definiciones sobre empleabilidad: una centrada en el empleo y otra, en las competencias. El primer caso pone el énfasis en la habilidad de los egresados para encontrar, generar o mantener un empleo; en el segundo caso, se relaciona con las competencias para la búsqueda de empleo activo que se adquieren en la educación superior (Ornellas, 2018), uno de los grandes objetivos de la consolidación del Espacio Europeo de Educación Superior (Expósito, 2016).

Sin embargo, el concepto de empleabilidad no está exento de debate (Tholen y Brown, 2017), ya que a menudo se ha criticado la existencia de un currículo oculto con un sesgo neoliberal (Healy, 2023; Sarrico et al., 2017), y en el que la empleabilidad se entiende como la formación en un conjunto de habilidades para ser empleable (Humburg et al., 2013).

A pesar de estas consideraciones, algunas líneas de investigación presentan la empleabilidad no como un resultado del aprendizaje, sino como un proceso de aprendizaje (Kovačević et al., 2023) centrado en el estudiante como persona y que implica proactividad y capacidad de reflexión sobre la identidad de la profesión, así como adaptabilidad personal y social (Bennett, 2019; Suleman et al., 2021). Se trata, por tanto, de un enfoque que, teniendo en cuenta los contextos socioeconómicos (Mohee, 2019), permite reconocer las desigualdades y hace que los estudiantes pasen por un proceso sostenido y transformador entre lo personal y lo profesional (Healy, 2023).

La irrupción de las nuevas tecnologías y comunicaciones en educación ha flexibilizado los espacios de aprendizaje (Gros y Suárez-Guerrero, 2016), y

términos como aprendizaje distribuido u oblicuo se utilizan con frecuencia para referirse a cómo adquirimos conocimientos hoy en día, ya que la información se ofrece a través de múltiples medios (Santos Rego et al., 2023).

En definitiva, y a pesar de los avances promovidos por ámbitos como la Unión Europea en el marco de las competencias clave para el aprendizaje permanente y en el desarrollo de competencias profesionales, la empleabilidad se presenta como un reto y una oportunidad. Para ello, la colaboración entre el ámbito académico y el profesional es fundamental en la formación de los educadores sociales (Jiménez-Jiménez et al., 2025).

2.2 Empleabilidad, competencias y educación superior

La educación superior es clave para ayudar a sus egresados a maximizar las oportunidades de éxito laboral. Para conseguirlo, es necesario que la búsqueda de empleo sea activa, lo que conlleva formar para ayudar a que cada estudiante se autoconozca y comprenda las oportunidades del ámbito laboral y formativo (Ruiz-Corbella et al., 2019).

La Unión Europea pretende reforzar el papel de la universidad como promotora de empleabilidad (Expósito, 2016), entendida como la habilidad de los jóvenes egresados de generar o mantener un empleo fomentando competencias específicas y transversales.

En situaciones de crisis, como la provocada por la COVID-19, se apuesta porque la universidad mejore las expectativas de empleo y genere servicios de orientación y acciones que fortalezcan vínculos entre empresas, sociedad y titulaciones, adecuando la formación académica a las demandas actuales, mejorando la inserción laboral (Lizarte y Fernández, 2018).

Según algunas investigaciones, estudiantes del Grado en Educación Social perciben que los planes de estudio no han mejorado la formación en competencias y reclaman una mejor definición de su perfil competencial (Eslava et al., 2020). Otros estudios añaden que no se tiene en cuenta la formación para la empleabilidad para crear y mejorar el proyecto profesional (Ruiz-Corbella et al., 2019). Por otro lado, entre aquellas competencias relacionadas directamente con la empleabilidad, cabe destacar las de carácter motivacional, de trabajo autónomo, de adaptación a nuevas situaciones, de saber investigar y de actitud emprendedora (Ricci et al., 2022).

En definitiva, el modelo desarrollado a partir del proceso de Bolonia y la consecuente reforma del sistema español de educación superior, pretende, por un lado, adecuarse a los estándares europeos y por otro, reforzar el papel de las instituciones educativas superiores como promotoras de la empleabilidad de los jóvenes graduados a través del fomento de las competencias demandadas por los empleadores. En este marco, la enseñanza basada en competencias se convierte en un elemento central, tanto en el diseño de los perfiles profesionales inherentes a los Planes de Estudio y Títulos Grado, como en un nuevo proceso de enseñanza-aprendizaje, donde las competencias se vinculan a los logros de aprendizaje (González y Wagenaar, 2003, citado en Expósito, 2016).

Según se indica en un estudio realizado en el año 2021 por Castro et al. (2023), donde se han analizado aquellas competencias que se consideran facilitadoras para la empleabilidad de los egresados de Ciencias de la Educación en España, las mejor valoradas han sido: Capacidad para el aprendizaje, Capacidad para resolver problemas, Motivación y Adaptabilidad. En cambio, las competencias peor valoradas fueron: Conocimiento de idiomas, Creatividad y Capacidad de liderazgo.

Todo ello ha supuesto una creciente demanda y protagonismo de programas formativos que potencien las competencias a lo largo de toda la vida (Sumanasiri et al., 2015), junto con la idea de la empleabilidad en interrelación con amplios y trascendentes cambios sociales que afectan de manera determinante a las personas en proceso de búsqueda activa de empleo (Chertkovskaya et al., 2013).

2.3 Implicaciones y retos para la educación superior

En las últimas décadas, la educación superior ha experimentado un proceso de cambio sustancial tras la crisis financiera de 2008 (Römgens et al., 2020), dada la urgente necesidad de responder a las demandas económicas y sociales (Tang, 2019) de una sociedad compleja y cambiante y un futuro laboral incierto (UNESCO, 2021; WEF, 2020). Por otra parte, se subraya la importancia de incluir la empleabilidad (Kovačević, et al., 2023; Sarrico et al., 2017) como un factor que va más allá de la mera búsqueda de un empleo.

Numerosos estudios han hecho hincapié en este enfoque de la empleabilidad (Cheng et al., 2022; Suleman et al., 2021; Tang, 2019) para definir y caracterizar la empleabilidad como un concepto dinámico, ya que no solo se desarro-

llan las habilidades para encontrar empleo, sino también las necesarias para mantenerlo (Bennett, 2019).

No obstante, no debe deducirse que la responsabilidad en todo este proceso sea individual (del estudiante) o pertenezca a las instituciones de educación superior (Suleman, 2018). Más bien, se trata de una cuestión en la que debemos tener en cuenta el hecho de que las desigualdades sociales afectan a las oportunidades de acceder a la educación superior, lo que a su vez reproduce la fragmentación del mercado laboral y la desigualdad social (Bennett, 2019; Jackson y Dean, 2022).

Y en este sentido, el concepto de sostenibilidad se ha vinculado más recientemente al de empleabilidad, con un nuevo enfoque humanista (Kovačević et al., 2023), definido no solo como la capacidad individual para desenvolverse en el trabajo, sino también como la posibilidad de que las personas ocupen diferentes puestos a lo largo de su vida laboral (Fleuren et al., 2020).

Este escenario de desigualdad social y laboral es, si cabe, más llamativo cuando analizamos la situación de los titulados en educación social. La educación social es una profesión con un alto nivel de dinamismo, centrada en el desarrollo de actividades sociales relacionadas tanto con individuos como con grupos de individuos (Asociación Internacional de Educadores Sociales, 2022), para lograr el desarrollo y el bienestar de las personas y las comunidades a través de experiencias transformadoras (Santamaría y Orteu, 2020).

3. INNOVACIÓN Y ACCIÓN: DISEÑO DE UNA PROPUESTA FORMATIVA PARA LA EMPLEABILIDAD EN EL GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL

La propuesta que aquí se desarrolla se refiere a diferentes proyectos desarrollados desde el curso 2019-2020 hasta la actualidad, bajo los acrónimos de Empleinnova I, II y III, ESE-Port I y II y Eduthon. Surge con el propósito de mejorar la empleabilidad de los egresados del Grado en Educación Social de la Universidad Complutense de Madrid, promoviendo una búsqueda de empleo activa mediante la creación de redes y el acercamiento a asociaciones profesionales del sector. Además, busca reforzar la percepción de los estudiantes sobre sus posibilidades reales de inserción laboral.

Los diferentes proyectos desarrollados se han centrado en el Grado en Educación Social debido a los datos que el Vicerrectorado de Calidad ha difundido en distintos cursos académicos, que señalan una tasa de inserción que se sitúa por debajo de la media general. Asimismo, estudios como el de Ferreyra y Tortell (2016) han evidenciado una tendencia al subempleo entre los titulados en Educación Social. Ambos aspectos justifican la necesidad de intervenir al respecto.

El primer proyecto al respecto se desarrolló en el curso 2019-2020. Inicialmente se concibió como una propuesta de corto recorrido, pero los resultados obtenidos (por ejemplo, tras la primera edición, se detectó que un 76.2% del estudiantado no había recibido formación específica en búsqueda activa de empleo) impulsaron su continuidad, incorporando sugerencias tanto del grupo de innovación como del propio alumnado a lo largo de las diferentes convocatorias.

3.1 Objetivos, plan de trabajo, fases y principios metodológicos

El objetivo general de la propuesta es incrementar la empleabilidad y la capacidad de búsqueda activa de empleo del estudiantado del Grado en Educación Social de la Universidad Complutense de Madrid. De ese objetivo general se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- Analizar las competencias transversales del grado relacionadas con la empleabilidad y la generación de nuevos yacimientos de empleo.
- Fortalecer el vínculo entre la facultad y el Colegio Profesional de Educadoras y Educadores Sociales de Madrid.
- Crear un espacio de formación complementaria (presencial y online) centrado en la empleabilidad.
- Fomentar el uso de redes profesionales como LinkedIn como herramienta para el desarrollo laboral.
- Establecer conexiones con egresados a través del programa Alumni UCM.

Como indicábamos con anterioridad, los proyectos de innovación docente que presentamos en estas páginas se han desarrollado a lo largo de seis cursos académicos consecutivos, bajo los siguientes epígrafes:

- Búsqueda de empleo activo y mejora de la empleabilidad en el Grado en Educación Social (curso 2019-2020).

- EMPLEINNOVA II: formación para la búsqueda de empleo activo a través de las redes sociales y profesionales en el Grado en Educación Social (curso 2020-2021).
- EMPLEINNOVA III: formación para la búsqueda de empleo activo en el grado en educación social a través del intercambio de buenas prácticas entre estudiantes en Teams (curso 2021-2022).
- ESE-PORT: diseño de un e-portfolio como herramienta digital para la búsqueda activa de empleo en el Grado en Educación Social (curso 2022-2023).
- ESE-PORT: fortalecimiento de la competencia digital para la empleabilidad en el grado en educación social desde un enfoque intergeneracional (curso 2023-2024).
- EDUTHON: el *hackathon* como recurso para el fortalecimiento de la competencia digital. Proyecto piloto para la formación en metodologías activas en las titulaciones de Grado en la Facultad de Educación (curso 2024-2025).

Todos ellos han sido diseñados bajo la siguiente estructura:

- Inicio: conformación del equipo, fortalecimiento de vínculos entre sus miembros, desarrollo de seminarios internos y revisión bibliográfica para fundamentar las acciones.
- Desarrollo: diseño e implementación de actividades formativas y de debate, así como elaboración y aplicación de instrumentos de investigación.
- Cierre: evaluación de resultados, conclusiones y difusión de aprendizajes.

De forma transversal, se han mantenido reuniones periódicas en el seno del equipo para el diseño, seguimiento y ajuste de las acciones a desarrollar y para la planificación de nuevas labores.

Un aspecto clave de la propuesta formativa ha sido el trabajo colaborativo intergeneracional e interdisciplinar, fomentando el aprendizaje compartido entre estudiantes, docentes y profesionales. Todos los miembros del equipo han participado activamente en las distintas fases, lo que ha favorecido el empoderamiento del alumnado y el fortalecimiento de su perfil emprendedor.

3.2 Agentes y participantes

El equipo de innovación ha estado compuesto de forma estable por personal docente e investigador (PDI), estudiantes de doctorado y máster, alumnos del grado y egresados. Con el tiempo, se han incorporado también docentes de otras universidades con el objetivo de transferir los aprendizajes y resultados a otros contextos educativos.

El Consejo General de Colegios de Educadoras y Educadores Sociales y el Colegio Profesional de Educadoras y Educadores Sociales de Madrid, han sido aliados clave, cuyas colaboraciones han enriquecido el proyecto. La participación de estos agentes, ha permitido adaptar las actividades formativas a las demandas reales del sector profesional, fortaleciendo el vínculo entre la formación universitaria y el mercado laboral, y mejorando así la preparación del estudiantado para su inserción profesional.

Respecto al público objetivo, es preciso mencionar que si bien en la primera edición del proyecto, las acciones estuvieron dirigidas a estudiantes de tercer curso del Grado en Educación Social, en convocatorias posteriores, se extendió la participación a otros cursos de la misma titulación e incluso a otras titulaciones de la Facultad de Educación.

3.3 Instrumentos y acciones

En los proyectos desarrollados se han puesto en marcha diferentes herramientas y actividades orientadas a fortalecer la empleabilidad del estudiantado. Se agrupan en tres líneas principales: seminarios formativos, espacios de diálogo profesional (grupos de discusión, mesas redondas y conversatorios), *hackathons* educativos y los instrumentos para la detección de necesidades.

3.3.1 Seminarios formativos

A lo largo de los diferentes cursos académicos que se han desarrollado los proyectos, se ha considerado fundamental la formación de los estudiantes. Todos los años se ha realizado la formación «Habilidades profesionales para afrontar la entrevista de trabajo». Además, cada curso académico se han desarrollado otras formaciones; entre otras:

- Uso Profesional de redes sociales para una búsqueda de empleo activo: formación sobre el uso estratégico de redes sociales, analizando sus ventajas, riesgos y claves para construir una marca personal sólida.

- Explorando Discord: seminario interno destinado a conocer el funcionamiento de esta plataforma y evaluar su posible integración en el proyecto.
- Formación en LinkedIn: taller centrado en LinkedIn como herramienta clave para la inserción laboral.
- Metodologías activas para el fortalecimiento de la competencia digital: sesión centrada en la fundamentación teórica y práctica de las metodologías activas, con especial atención a su potencial para desarrollar la competencia digital.
- Empleabilidad y competencia digital: uso profesional de redes sociales para la búsqueda de empleo (LinkedIn).

3.3.2 Espacios de diálogo profesional

- Mesa redonda «Nuevas perspectivas de empleo y fortalecimiento del perfil profesional» (2019-2020): reunió a profesionales del sector para compartir experiencias sobre emprendimiento social, inserción de jóvenes extutelados, liderazgo en proyectos e implicación de los colegios profesionales.
- Grupo de discusión con profesionales (2020-2021): espacio de intercambio entre estudiantes y educadores sociales en activo. Se debatieron necesidades formativas, profesionalización, desigualdades en el acceso al empleo (como las que afectan a zonas rurales o por razón de género), y competencias emergentes.
- Mesa redonda «Experiencias laborales en educación social: una mirada innovadora para la búsqueda de empleo» (2021-2022): encuentro virtual donde se abordaron nuevos nichos de empleo y experiencias relevantes como la intervención con jóvenes migrantes extutelados y proyectos comunitarios liderados por mujeres.
- Conversatorio: nuevas perspectivas de desarrollo profesional en Educación Social (2022-2023): el hilo conductor se centró en el recorrido y experiencias vitales y profesionales de un grupo de educadores sociales que desarrollan su actividad laboral en diferentes ámbitos.
- Conversatorio: emancipación de jóvenes extutelados en el sistema de protección de la Comunidad de Madrid (2023-2024): se pretendía

acercar a los estudiantes a diferentes realidades de los y las jóvenes que, al cumplir la mayoría de edad, salen del sistema de protección.

- Conversatorio colaborativo con profesionales del ámbito educativo (2024-2025): se desarrolló un conversatorio abierto entre estudiantes, educadores/as sociales, pedagogos/as y orientadores/as. Con el objetivo de intercambiar experiencias, analizar los desafíos actuales en el ámbito educativo y resolver dudas sobre la práctica profesional.

3.3.3 Hackathones educativos

Los tres últimos cursos académicos se han desarrollado diferentes *Hackathones*:

- «*Hackathon* de empleabilidad como Educador/a Social» (Curso 2022-2023). El principal propósito del mismo fue tratar de aprender a utilizar la herramienta del «*hackathon*» aplicada a la creación de un catálogo de recursos digitales para la búsqueda activa de empleo en Educación Social. Aunque la sesión sirvió para debatir sobre la realidad profesional, también se focalizó la atención en la búsqueda y selección de aquellos recursos digitales que podrían ser útiles para la búsqueda de empleo.
- *Hackathon* «Tu huella en la red» (curso 2023-2024): el reto central de la actividad consistió en identificar los problemas vividos o detectados acerca de la huella digital en el campo de la Educación Social y diseñar soluciones para dejar en la red una huella digital positiva como educadores sociales.
- Durante el curso 2024-2025 se desarrollaron dos *hackathones* educativos cuyo objetivo era promover entre los participantes la capacidad de establecer vínculos sociales más allá de su grupo habitual de amigos, generando una red de colaboración más amplia dentro del entorno universitario. Las sesiones se diseñaron en torno a microtalleres temáticos conducidos por los propios estudiantes, que tuvieron la oportunidad de «aprender haciendo», de trabajar en equipo y de enfrentarse a problemas reales de manera creativa. Las temáticas fueron muy diversas (entre otras, aprendizaje de lengua de signos, recomendaciones para iniciarse en el voluntariado, experiencias de música y baile colaborativo, dibujo cooperativo, construcción de historias colectivas, etc.), lo que permitió al estudiantado poner en

juego su creatividad y habilidades comunicativas y sirvió para generar un ambiente colaborativo donde se visibilizaron saberes en ocasiones desconocidos.

3.3.4 Instrumentos para la detección de necesidades

Durante los seis cursos académicos que se han desarrollado los proyectos de innovación, se han diseñado y aplicado cuestionarios diagnósticos dirigidos a estudiantes con la intención de indagar las competencias para la búsqueda de empleo, la adecuación entre formación recibida y necesidades reales, los recursos empleados para acceder al mercado laboral, el uso de las redes sociales en la búsqueda de empleo y la percepción que tienen respecto a su futuro profesional. Además, en el curso 2020-2021 se incluyeron algunas cuestiones adaptadas al contexto COVID y en el curso 2024-2025 el cuestionario se centró en el uso de las metodologías activas y en la competencia digital. Todos los cuestionarios combinaron preguntas cerradas (tipo sí/no y escalas) con otras abiertas para recoger opiniones cualitativas y han servido para enfocar las acciones de los diferentes proyectos.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Este trabajo subraya la urgencia de replantear el significado y alcance de la empleabilidad en la educación superior, especialmente en titulaciones como Educación Social. La empleabilidad debe entenderse como un proceso de aprendizaje continuo (Kovačević et al., 2023) que implica proactividad, capacidad de reflexión sobre la identidad profesional y adaptabilidad personal y social (Bennett, 2019; Suleman et al., 2021), reconociendo las desigualdades socioeconómicas (Mohee, 2019). Las universidades tienen la responsabilidad de ir más allá de la mera adquisición de habilidades, fomentando un currículo emancipador y anticipatorio que prepare a los estudiantes no solo para el empleo actual, sino para los desafíos futuros y una educación a lo largo de toda la vida, de la misma forma que indican numerosos estudios (Cheng et al., 2022; Suleman et al., 2021; Tang, 2019) que caracterizan la empleabilidad como un concepto dinámico.

Nuestro estudio aporta elementos que refuerzan la sostenibilidad curricular, en línea de lo propuesto por Formichella y London (2013), que sostienen que vincular la empleabilidad y la educación superior, contribuye a la reducción

de las tasas de desempleo juvenil universitario y a promover una mayor equidad educativa. Así, la empleabilidad se concibe como una macrocompetencia que, según Michavila et al. (2018, p. 30), debe ser desarrollada en «responsabilidad compartida entre el individuo, las instituciones educativas, las empresas y las administraciones públicas».

El trabajo desarrollado a lo largo de los últimos seis cursos académicos ha puesto de manifiesto la necesidad de integrar iniciativas de innovación docente que respondan de forma efectiva a las demandas del mercado laboral. Sin embargo, alinear la oferta formativa con las necesidades del mercado no resulta suficiente. Es igualmente necesario desarrollar acciones de orientación profesional que faciliten a los egresados «tomar decisiones y seguir formándose para obtener una adecuada transición e inserción en el mercado laboral» (Suárez Lantarón, 2014, p. 277), así como fomentar en ellos habilidades para una búsqueda de empleo autónoma y sostenida. Aunque esa tarea debe recaer, en gran medida, sobre las universidades, consideramos fundamental la colaboración constante con los colegios profesionales. Tal como señalan Lizarte y Fernández (2018), esa cooperación es esencial para definir con claridad el perfil de egreso y las competencias fundamentales que deben desarrollarse. En la misma línea, Jiménez-Jiménez et al. (2025) subrayan la importancia de establecer vínculos estrechos entre la formación académica y el ámbito profesional como elementos clave para el fortalecimiento del perfil profesional. Asimismo, siguiendo las aportaciones de Lázaro et al. (2013), se hace necesario profundizar en el análisis de los espacios profesionales, incorporar contenidos curriculares orientados a consolidar la identidad profesional del educador social y, en definitiva, reducir la distancia entre el ámbito formativo y el profesional.

Las acciones desarrolladas durante la propuesta formativa han resultado ser una iniciativa sólida y necesaria para abordar los retos de empleabilidad en el Grado en Educación Social de la Universidad Complutense de Madrid. Tras estas seis ediciones consecutivas, se ha podido consolidar un equipo de trabajo con preocupaciones compartidas y diferentes espacios de formación complementaria, reflexión y colaboración que han contribuido significativamente al desarrollo de competencias y al fortalecimiento del vínculo universidad-consejo/colegio profesional.

La metodología colaborativa e intergeneracional empleada ha potenciado el protagonismo estudiantil, promoviendo una actitud más proactiva y emprendedora. La implicación de agentes diversos, tanto internos como externos, ha

enriquecido el proceso y ha permitido trasladar buenas prácticas a otros contextos académicos.

Los cuestionarios desarrollados a lo largo de los diferentes cursos académicos para indagar acerca de las percepciones en empleabilidad por parte del estudiantado y para diagnosticar su competencia digital han permitido orientar de mejor forma las acciones del proyecto y han servido para detectar necesidades que supongan la base de próximas acciones formativas, informativas, preventivas y de sensibilización. Por otro lado, el resto de las actividades desarrolladas (seminarios formativos, conversatorios, mesas redondas y *hackathons*) han permitido cumplir los objetivos previamente propuestos y han servido para consolidar un modelo formativo participativo e innovador, centrado en el estudiante y vinculado a sus necesidades académicas y profesionales reales.

Por todo lo anterior, en el presente trabajo, planteamos la necesidad de revisar y replantear los modelos formativos de la educación superior, abandonando enfoques obsoletos que dan por sentado el aprendizaje competencial como algo que se requiere saber en el momento de la contratación y acercándonos más a una articulación efectiva entre el desarrollo de competencias vinculadas a la empleabilidad y las oportunidades de inserción profesional. Este aspecto es un tema de especial relevancia en la actualidad, pues las redes sociales profesionales en la formación universitaria pueden servir no solo para capacitar en la búsqueda de empleo, sino también para promover la estabilidad laboral en un contexto marcado por la incertidumbre. Además, aunque en este trabajo nos hemos limitado a nuestro ámbito de acción, como indican Martínez Clares et al. (2019), la necesidad de fortalecer el perfil profesional de las y los universitarios, es extensiva a diferentes facultades de educación en España donde aún se evidencia un nivel medio-bajo en el desarrollo de competencias que van más allá de la especialización técnica. Se hace imprescindible, por tanto, tener en cuenta las conclusiones extraídas en el presente estudio para implementar estrategias de mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje, a partir de las competencias que faciliten la transición del estudiantado universitario hacia la vida profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANECA. (2021). *Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de empleo y empleabilidad de sus egresados y egresadas*. Secretaría General Técnica/Ministerio de Universidades. <https://bit.ly/3MjYDaT>
- Asociación Internacional de Educadores Sociales, AIEJI. (2022). *Competence profile*. <http://aieji.net/media/1093/competence-profile-2022.pdf>
- Bennett, D. (2019). Graduate employability and higher education: Past, present and future. *HERDSA: Review of Higher Education*, (5), 31-61. <http://www.herdsa.org.au/herdsa-review-higher-education-vol-5/31-61>.
- Blázquez Cuesta, M., Pérez Navarro, M. A., y Sánchez-Mangas, R. (2024). Overeducation under different macroeconomic conditions: The case of Spain. *arXiv preprint*. <https://arxiv.org/abs/2407.04437>
- Castro Pais, M. D., Mallo Rey, M. M., y Belmonte Otero, I. (2023). Inserción laboral de egresados universitarios de Ciencias de la Educación: un análisis de las competencias mejor valoradas en su desempeño profesional. *Publicaciones*, 53(1), 17-48. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v53i1.27984>
- Cheng, M., Adekola, O., Albia, J., y Cai, S. (2022). Employability in higher education: a review of key stakeholders' perspectives, *Higher Education Evaluation and Development*, 16(1), 16-31. <https://doi.org/10.1108/HEED-03-2021-0025>
- Chertkovskaya, E., Watt, P., Tramer, S., y Spoelstra, S. (2013). Giving notice to employability. *Ephemera. Theory and politics in organizations*, 13(4), 701-716. <http://www.ephemerajournal.org/contribution/giving-notice-employability>
- Eslava, M. D., de León, C., y González, I. (2020). La profesión de la educación social en España: una mirada universitaria. *Educació Social: Revista d'Intervenció Socioeducativa*, (76), 109-128. <https://doi.org/10.34810/EducacioSocialn76id372875>
- Eslava-Suanes, M. S., González-López, I., y de-León-Huertas, C. (2018) Discussion of competences at university level: review of the competency profile of social. *Cultura y Educación*, 30(2), 393-413. <https://doi.org/10.1080/11356405.2018.1452869>
- Expósito, A. (2016). Educación basada en competencias y la empleabilidad de los jóvenes graduados: un análisis del Sistema Español de Educación Superior. En J. A. Hernanz y M. L. Watty (Coords.), *Tendencias y desafíos en la innovación educativa: un debate abierto* (pp. 1671-1679). Fundación para la Educación Superior Internacional, A. C. <https://www.uv.mx/dgdaie/files/2016/10/E-book-TDIE.pdf>
- Ferreira, M., y Tortell, M. F. (2016). Educador y educadora social: acceso al mundo laboral. *RES, Revista de educación social*, (23), 133-146. https://eduso.net/res/wp-content/uploads/2020/06/colaboracion8_res_23.pdf

- Fleuren, B. P. I., De Grip, A., Jansen, N. W. H., Kant, I., y Zijlstra, F. R. H. (2020). Unshrouding the Sphere from the Clouds: Towards a Comprehensive Conceptual Framework for Sustainable Employability. *Sustainability*, 12(16), 6366. <https://doi.org/10.3390/su12166366>
- Formichella, M. M., y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista De Estudios Sociales*, 1(47), 79-91. <https://doi.org/10.7440/res47.2013.06>
- Gómez-Jarabo, I., Sobrino Callejo, R., Gómez-Gómez, M., y Saban Vera, C. (2022). Percepción de los estudiantes del grado en educación social sobre la adquisición de competencias para la empleabilidad. En A. M^a. Botella Nicolás, J. E. González Vallés y A. O. Rivero Guerra (Coords.), *Investigaciones emergentes de nuevo cuño* (pp. 321-335). Thomson Reuters-Aranzadi.
- Gros, B., y Suárez-Guerrero, C. (Eds.). (2016). *Pedagogía red: una educación para tiempos de internet*. Octaedro.
- Healy, M. (2023). Careers and employability learning: pedagogical principles for higher education. *Studies in Higher Education*, 48(8), 1303-1314. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2196997>
- Humburg, M., Van der Velden, R., y Verhagen, A. (2013). *The employability of Higher Education graduates: The employers' perspective: Final Report*. Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ecbcc42d-349e-4903-a844-9820680baa1a/language-en>
- INE. (2022). *Encuesta de Población Activa: Cuarto trimestre de 2021*.
- Jackson, D., y Dean, B. A. (2022). Employability-related activities beyond the curriculum: How participation and impact vary across diverse student cohorts. *Higher Education*, 86, 1151-1172. <https://shorturl.at/W3kjj>
- Jiménez-Jiménez, R., Martín-Cuadrado, A. M., y Pérez-Sánchez, L. (2025). La formación especializada de educadoras y educadores sociales en el sistema educativo. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 46, 153-173. https://doi.org/10.7179/PSRI_2025.46.09
- Kovačević, M., Dekker, T. J., y van der Velden, R. (2023). Employability development in undergraduate programmes: how different is liberal arts education? *Teaching in Higher Education*, 29(8), 2184-2204. <https://doi.org/10.1080/13562517.2023.2212602>
- Lizarte, E. J., y Fernández, M. (2018). Competencias profesionales del educador social: comparación de las percepciones de estudiantes de grado y de profesionales en activo. *Publicaciones*, 48(2), 257-277. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v48i2.8343>
- Martin, M. (Ed.). (2018). *Internal Quality Assurance: Enhancing higher education quality and graduate employability*. IIEP, UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261356/PDF/261356eng.pdf.multi>

- Martínez Clares, P., González Lorente, C., y Rebollo Quintela, N. (2019). Competencias para la empleabilidad: un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 57-73. <http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.1.343891>
- Medel Vicente, A. (2024, 1 de noviembre). La universidad española y su lejanía del mundo laboral. *Cinco Días*. <https://cincodias.elpais.com/opinion/2024-11-01/la-universidad-espanola-y-su-lejania-del-mundo-laboral.html>
- Mir, D., y Canals, J. (2025, 29 de junio). Competencias profesionales, disrupción tecnológica y empleo juvenil. *El País*. <https://elpais.com/economia/negocios/2025-06-29/competencias-profesionales-disrupcion-tecnologica-y-empleo-juvenil.html>
- Mohee, R. (2019). *A Guide to Integrating Employability in Higher Education Institutions: The Commonwealth of Learning's Employability Model*. Commonwealth of Learning. <https://oasis.col.org/entities/publication/c11ac02d-b964-4eee-9044-ff03f9967b2c>
- Olivares-García, M^a. A., García-Segura, S., Gutiérrez-Santiuste, E., y Mérida-Serrano, R. (2020). El e-portafolio profesional: una herramienta facilitadora en la transición al empleo de estudiantes de Grado en Educación Social en la Universidad de Córdoba. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 31(3), 129-148. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.31.num.3.2020.29265>
- Ornellas, A. (Coord.). (2018). *Good practices in connecting workplace and learning in higher education*. Erasmus+ Programme of the European Union.
- Reyes Angona, S., Saban Vera, C., y Sobrino Callejo, R. (2024). Identidad profesional del educador social a partir de acciones formativas dialógicas con perspectiva. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-18. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-452>
- Ricci Caballo, B., Alonso Díaz, L., y Mendo Lázaro, S. (2022). Competencias sistémicas que predicen la empleabilidad en Educación Social. *Educación XX1*, 25(2), 201-221. <https://doi.org/10.5944/educxx1.31538>
- Römgens, I., Scoupe, R., y Beusaert, S. (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588-2603. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>
- Ruiz-Corbella, M., Bautista-Cerro, M. J., y García, M. (2019). Prácticas profesionales y la formación en competencias para la empleabilidad. *Contextos Educativos*, (23), 65-82. <https://doi.org/10.18172/con.3560>
- Santamaría López, E., y Orteu Guiu, X. (2020). ¿Qué ocurre con la empleabilidad? Reflexiones críticas sobre su orientación y desafíos en tiempos de crisis. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, (43). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21657>

- Santos Rego, M. A., Lorenzo Moledo, M., Vázquez-Rodríguez, A., y García-Álvarez, J. (2023). Educación no formal, trabajo en red y capital social: bases para una redefinición teórica. En M. A. Santos Rego, M. Lorenzo y J. García-Álvarez (Eds.), *La educación en red. Una perspectiva multidimensional* (pp.113-134). Octaedro.
- Sarrico, C., McQueen, A., y Samuelson, S. (Eds.). (2017). *State of higher education 2015-16*. OECD.
- Suleman, F., Videira, P., y Araújo, E. (2021). Higher Education and Employability Skills: Barriers and Facilitators of Employer Engagement at Local Level. *Education Sciences* 11(2), 51. <https://doi.org/10.3390/educsci11020051>
- Sumanasiri, E. G. T., Ab Yajib, M. S., y Khatibi, A. (2015). Conceptualizing Learning and Employability «Learning and Employability Framework». *Journal of Education and Learning*, 4(2), 53-63. <http://dx.doi.org/10.5539/jel.v4n2p53>
- Tang, K. N. (2019). Beyond Employability: Embedding Soft Skills in Higher Education. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 18(2), 1-9. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1211098.pdf>
- Tholen, G., y Brown, P. (2017). Higher Education and the Myths of Graduate Employability. In R. Waller, N. Ingram, y M. R. M., Ward (eds.), *Higher Education and Social Inequalities: University Admissions, Experiences and Outcomes. Sociological Futures*. Routledge. <https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/16620>
- UNESCO. (2015). *Rethinking Education. Towards a global common good?* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232697>.
- UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>
- WEF. (2020). *The Future of Jobs*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/>
- Yorke, M. (2006) Employability in Higher Education: What It Is-What It Is Not: Learning & Employability Series 1. *The Higher Education Academy*. http://www.heacademy.ac.uk/assets/documents/tla/employability/id116_employability_in_higher_education_336.pdf

CITA DE ESTE ARTÍCULO (APA, 7ª ED.):

Saban Vera, C., Gómez-Jarabo, I., y López Moreno, I. (2026). Empleabilidad en el Grado en Educación Social: Un reto para el fortalecimiento del perfil profesional. *Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, (54), 17-35. <https://doi.org/10.5281/zenodo.19109604>