



PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEABILIDAD 2026-2028

Impulsamos el talento ULPGC que transforma Canarias

27/04/2026

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO INSTITUCIONAL Y ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO	4
3. VISIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN	5
4. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN.....	5
EJE 1 · Observatorio de Empleo-Empleabilidad y Analítica del Talento ULPGC	5
EJE 2 · Centros ULPGC y Coordinación Institucional.....	6
EJE 3 · Formación Permanente, Microcredenciales Universitarias y Empleo Público ..	8
EJE 4 · Colaboración con Empresas, Sociedad y Alumni.....	9
EJE 5 · Redes, Proyectos Externos, I+D+i y Proyección Internacional.....	10
EJE 6 · Orientación Profesional e Inserción Laboral	11
5. INDICADORES (KPIs) Y METAS 2028.....	12
6. CRONOGRAMA DEL PLAN	13
7. FINANCIACIÓN DEL PLAN	17
8. GOBERNANZA DEL PLAN	17
REFERENCIAS	18

Para simplificar su lectura, este documento utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista, siguiendo las recomendaciones de organismos nacionales e internacionales en materia de igualdad de género y comunicación inclusiva, así como las propias prácticas institucionales de la ULPGC.

1. INTRODUCCIÓN

La empleabilidad de los titulados universitarios se ha convertido en uno de los ejes centrales de las políticas europeas y nacionales de educación superior. El Consejo de la Unión Europea ha subrayado, en su *Recomendación sobre Microcredenciales para el Aprendizaje Permanente*, la necesidad de que las universidades se adapten a un entorno laboral cambiante y contribuyan activamente a la actualización profesional y al aprendizaje a lo largo de la vida (Council of the European Union, 2022).

En el ámbito estatal, el reciente estudio de CRUE-Universidades Españolas (Borrás y Ramírez, 2025) revela que **el 93% de las empresas considera fundamental contratar egresados universitarios**, aunque se identifican brechas significativas en competencias digitales, comunicación profesional, liderazgo y pensamiento crítico. Las necesidades crecientes de actualización y recualificación profesional exigen estructuras formativas más flexibles, personalizadas y conectadas con la realidad socioeconómica.

La Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), como institución pública multidisciplinar y multicampus, desempeña un papel esencial en la **generación, desarrollo y proyección del talento** en Canarias. Este papel cobra especial relevancia en el contexto insular, marcado por una economía diversa (turismo, salud, servicios, economía azul...) que demanda profesionales altamente preparados y adaptables.

Bajo el lema “Impulsamos el talento ULPGC que transforma Canarias”, el **Plan Estratégico de Empleabilidad ULPGC 2026-2028** (en adelante, el Plan) responde a este reto mediante un conjunto articulado de acciones destinadas a **atraer, desarrollar y proyectar talento**, reforzando la inserción laboral del estudiantado y egresados, ampliando la formación permanente, fortaleciendo las alianzas con empresas y entidades públicas, y articulando un ecosistema universitario cohesionado en torno a la empleabilidad.

El Plan se concibe, además, como un **marco institucional integrador** que coordina, impulsa y da coherencia a todas las iniciativas impulsadas por sus Facultades, Escuelas y centros adscritos, incluyendo las sedes insulares en Lanzarote y Fuerteventura, garantizando una estrategia territorialmente inclusiva y equitativa.

Asimismo, el Plan incorpora de manera transversal los **principios** de igualdad de oportunidades, inclusión, diversidad y sostenibilidad, promoviendo un enfoque accesible, equitativo y participativo, orientado a la responsabilidad social en el desarrollo de todas sus actuaciones. En consonancia con lo establecido en la LOSU, la normativa de igualdad,

la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y los principios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas, este enfoque se concreta en medidas orientadas a reducir barreras de acceso, favorecer la accesibilidad universal y reforzar la igualdad efectiva de oportunidades en los servicios, actividades y recursos vinculados a la empleabilidad.

Además, la implementación del Plan se apoya en un modelo de **financiación** diversificado que garantiza su viabilidad y capacidad de adaptación a las necesidades del entorno.

2. MARCO INSTITUCIONAL Y ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO

El presente Plan se inscribe plenamente en el **Plan Estratégico Institucional de la ULPGC 2022-2026**, que establece entre sus prioridades la conexión con el entorno, la innovación educativa, la internacionalización, la empleabilidad y la movilidad profesional.

Asimismo, el Plan se inspira en las principales orientaciones y evidencias disponibles en materia de empleabilidad universitaria, entre las que destacan:

- Las recomendaciones de **CRUE-Universidades Españolas** en materia de competencias, talento y diálogo universidad-empresa (Borrás y Ramírez, 2025; CRUE-OEEU, 2018).
- Las **orientaciones europeas** en el ámbito del seguimiento de egresados/as y las microcredenciales (European Commission, 2021; Council of the European Union, 2017, 2022).
- El análisis comparado de la **OECD** sobre el valor de las microcredenciales en la educación superior y su impacto en la empleabilidad (OECD, 2021, 2023).
- Las **experiencias de universidades europeas** en programas de desarrollo profesional y de orientación integral (Romero-Llop et al., 2022).

Este marco sitúa a la ULPGC en un ecosistema de buenas prácticas internacionales y orienta la estrategia institucional hacia la mejora continua de la empleabilidad.

Asimismo, el Plan se desarrollará en coherencia con la normativa universitaria de igualdad, diversidad, inclusión y accesibilidad aplicable, procurando que las actuaciones de empleabilidad incorporen criterios de no discriminación, accesibilidad universal y diseño para todas las personas.

3. VISIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN

3.1. Visión

Atraer, desarrollar y proyectar talento que impulse el bienestar social, la innovación y el desarrollo económico del archipiélago, consolidando a la ULPGC como universidad de referencia en Canarias.

3.2. Objetivos estratégicos

- 1) Mejorar la inserción laboral del estudiantado y de las personas egresadas, tanto en cantidad como en calidad.
- 2) Impulsar la formación permanente como vía para la actualización profesional.
- 3) Estructurar un ecosistema estable de colaboración con empresas, entidades públicas y tercer sector.
- 4) Activar y fortalecer la red Alumni ULPGC como agente clave de empleabilidad.
- 5) Dotar a la ULPGC de sistemas avanzados de datos, analítica y prospectiva laboral.
- 6) Incorporar tecnología e Inteligencia Artificial (IA) para mejorar la orientación y la toma de decisiones.
- 7) Ampliar la presencia nacional e internacional de la ULPGC en redes, proyectos y movilidad.
- 8) Garantizar que las actuaciones de empleabilidad incorporen criterios de igualdad de oportunidades, accesibilidad universal, diversidad e inclusión.

4. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

EJE 1 · Observatorio de Empleo-Empleabilidad y Analítica del Talento ULPGC

Justificación

La evidencia es un elemento clave para alinear la oferta académica con las necesidades del mercado laboral y orientar con precisión las decisiones institucionales. Las universidades que cuentan con sistemas sólidos de recogida de datos y seguimiento de egresados muestran mejores tasas de inserción y capacidad de anticipación (OECD, 2021; CRUE-OEEU, 2018; European Commission, 2021; Council of the European Union, 2017).

En este contexto, el Observatorio de Empleo y Empleabilidad de la ULPGC se configura como una herramienta estratégica para la toma de decisiones basada en evidencia,

proporcionando información rigurosa y sistemática que permita orientar las políticas académicas, mejorar la adecuación de la oferta formativa y reforzar la empleabilidad del estudiantado y de las personas egresadas. Asimismo, el Observatorio actuará como soporte para el seguimiento de indicadores del Plan y la toma de decisiones basada en evidencia a nivel institucional y de centro.

Líneas de actuación

- 1.1. Encuestas sistemáticas a egresados/as y empleadores.** Con carácter periódico y estructurado, permitirán medir tasas de inserción, calidad del empleo, brechas competenciales y niveles de satisfacción profesional.
- 1.2. Paneles de indicadores por titulación.** Cuadros de mando interactivos que proporcionen información actualizada y útil para decisiones en centros y comisiones de calidad. Los paneles incluirán, cuando los datos lo permitan, indicadores desagregados por género, isla de procedencia y otros factores de diversidad relevantes para el análisis de brechas de empleabilidad.
- 1.3. Unidad de prospectiva del talento.** Analizará perfiles emergentes y sectores estratégicos, anticipando necesidades formativas.
- 1.4. Informe anual del Talento ULPGC.** Documento de referencia pública que sintetice tendencias, desafíos y oportunidades.
- 1.5. Integración de datos externos (ISTAC, OBECAN, SEPE, CRUE).** Para enriquecer el análisis interno con datos regionales y nacionales que contribuyan a un diagnóstico más completo del mercado laboral.
- 1.6. Herramientas de analítica con IA.** Modelos para predecir desempleo, identificar trayectorias y generar recomendaciones.
- 1.7. Seguimiento de brechas de empleabilidad.** Análisis periódico de posibles desigualdades en la inserción laboral y en la participación en actividades de orientación y formación, con especial atención a la perspectiva de género, discapacidad, diversidad, situación socioeconómica y dimensión territorial.

EJE 2 · Centros ULPGC y Coordinación Institucional

Justificación

La empleabilidad solo es efectiva si se integra de forma estructural en la vida académica de cada centro (facultad o escuela universitaria) y en su gobernanza interna,

garantizando igualdad de oportunidades para estudiantado y egresados/as con independencia de la isla donde cursen sus estudios (OECD, 2021).

Líneas de actuación

- 2.1. Planes y/o acciones de Empleabilidad en cada centro ULPGC.** Alineados con titulaciones, perfiles profesionales y necesidades sectoriales.
- 2.2. Interlocución de empleabilidad en cada centro (a partir de estructuras ya existentes).** Identificación de la unidad, vicedecanato, subdirección o persona responsable que ya gestiona las acciones de empleabilidad y prácticas externas, como canal de comunicación con la Dirección de Empleabilidad.
- 2.3. Participación de los Consejos de Estudiantes y delegaciones de estudiantes.** Colaboración en el diseño, difusión y mejora de las acciones de empleabilidad, facilitando la recogida sistemática de necesidades y propuestas del estudiantado.
- 2.4. Integración operativa con el Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) de los centros.** Articulación de las acciones de empleabilidad con los procedimientos del SGIC, especialmente los relativos a prácticas externas y movilidad, para aprovechar estructuras existentes y evitar duplicidades.
- 2.5. Accesibilidad e inclusión en las acciones de empleabilidad.** Diseño de actividades, recursos y materiales procurando criterios de accesibilidad universal, accesibilidad cognitiva y adaptación a diferentes necesidades de apoyo, en coordinación con las unidades competentes de la ULPGC
- 2.6. Jornadas de Orientación Profesional** (generalmente, entre enero-marzo). Por áreas de conocimiento, con participación de organismos de orientación laboral, empleadores, egresados/as, colegios profesionales, etc., como instrumento clave de activación temprana del estudiantado hacia la empleabilidad.
- 2.7. Integración curricular de competencias transversales en titulaciones.** Asegurar el desarrollo de habilidades clave complementarias a todos los grados y másteres (ej.: trabajo en equipo, responsabilidad, comunicación profesional, resolución de problemas, inteligencia emocional, etc.).
- 2.8. Coordinación inter-vicerrectorados.** Vincula empleabilidad con Estudiantes, Coordinación institucional, Cooperación y Alumni.

- 2.9. Coordinación con agentes clave de atracción de inversión y desarrollo económico** (ej.: PROEXCA, ZEC, SPEGC) para identificar sectores prioritarios y perfiles de capital humano demandados.
- 2.10. Acciones conjuntas con Alumni ULPGC y FULP.** Incluyen, entre otras, mentoría, charlas de trayectoria, redes profesionales por sectores y proyectos.
- 2.11. Impulso del Servicio de Orientación Laboral y Empleo (SOLE).** Servicio integral para estudiantes y egresados/as que proporcione orientación personalizada, talleres, diagnósticos y acompañamiento continuo.
- 2.12. Actividades específicas en Lanzarote y Fuerteventura.** Contribuyen a asegurar la equidad territorial a través de jornadas y talleres adaptados a Turismo (en la Escuela de Turismo) y Enfermería (en cada isla).

EJE 3 · Formación Permanente, Microcredenciales Universitarias y Empleo Público

Justificación

La formación permanente se ha convertido en una expectativa del mercado laboral y en un componente clave del aprendizaje a lo largo de la vida. Las microcredenciales universitarias (MCDU)¹ representan un formato flexible y reconocido por la UE para adquirir competencias específicas y actualizar el perfil profesional (OECD, 2021; Council of the European Union, 2022; Romero-Llop et al., 2022).

Líneas de actuación

- 3.1. Expansión de MCDU ULPGC.** Prioridades: competencias transversales y habilidades idiomáticas. La oferta de MCDU se revisará anualmente para priorizar ámbitos alineados con la demanda y con sectores estratégicos del entorno socioeconómico canario (ej.: turismo, salud, servicios, economía azul, digitalización y sostenibilidad, etc.). Además, se promoverá que esta oferta incorpore, cuando proceda, contenidos sobre igualdad, diversidad, accesibilidad, sostenibilidad y competencias para entornos laborales inclusivos.

¹ A efectos del presente Plan, se entiende por microcredencial universitaria (MCDU) aquella acción formativa de corta duración, certificada por la ULPGC, reconocida a nivel europeo y orientada a la adquisición de competencias específicas alineadas con necesidades del mercado laboral. Las MCDU se conciben como un complemento flexible y estratégico a la formación reglada, y no como sustitución de los títulos oficiales de grado y posgrado.

- 3.2. Microcredenciales interuniversitarias con ULL y otros grupos de interés regionales, nacionales e internacionales.** Incrementan el potencial formativo y reconocimiento transfronterizo.
- 3.3. Programa anual de competencias transversales.** Impulsan el refuerzo de habilidades clave (*soft skills*, digitalización, comunicación profesional...).
- 3.4. Fomento del empleo público.** Charlas y talleres de información y orientación de procesos selectivos.
- 3.5. Incentivos para Alumni en formación permanente.** Bonificaciones, créditos o prioridad en inscripciones.
- 3.6. Programas multilingües e interculturales vinculados a empleabilidad.** En coordinación con Política Lingüística, Cultura y Cooperación, para preparar a estudiantes para desenvolverse en entornos globales y multilingües.
- 3.7. Foro de Innovación en Formación Permanente y Empleabilidad** (previsto desde 2027). Intercambio de buenas prácticas, proyectos innovadores y nuevas líneas de formación.

EJE 4 · Colaboración con Empresas, Sociedad y Alumni

Justificación

La empleabilidad se fortalece cuando la universidad actúa como puente entre el talento y el tejido socioeconómico. Las alianzas estables con empresas y administraciones públicas mejoran la adecuación competencial de los titulados y amplían oportunidades laborales (Borrás y Ramírez, 2025).

Líneas de actuación

- 4.1. Foro de Empleo ULPGC (octubre-noviembre).** Evento institucional anual para conectar empleadores, estudiantes y egresados/as.
- 4.2. Participación de la ULPGC en ferias y acciones externas de empleabilidad.** Facilitan la proyección de la ULPGC y la consolidación de relaciones estratégicas con empleadores clave en eventos y acciones insulares, regionales, nacionales y/o internacionales.
- 4.3. Programa “Empresas con Talento ULPGC”.** Marco estable de convenios con empleadores para prácticas y empleo, con el fin de consolidar relaciones estratégicas con empleadores clave.

- 4.4. Convenios con empresas, clústeres, administraciones públicas, colegios profesionales y tercer sector y diversificación de alianzas estratégicas.** Facilita la diversificación de oportunidades y la exploración de nuevos nichos laborales para prácticas, empleo, formación y proyectos conjuntos, priorizando, cuando sea posible, entidades comprometidas con la igualdad, la diversidad, la inclusión, la accesibilidad y la responsabilidad social.
- 4.5. Coordinación con la Dirección de Transferencia de Conocimiento y Relaciones con las Empresas.** Al objeto de integrar acciones de emprendimiento, innovación y colaboración universidad-empresa.
- 4.6. Programa Mentores de Empleabilidad ULPGC.** Egresados/as con experiencia profesional que acompañan y guían a estudiantes.
- 4.7. Acciones conjuntas con Alumni ULPGC y FULP.** Mentoría, charlas de trayectoria, redes profesionales por sectores.
- 4.8. Embajadores del Talento ULPGC.** Profesionales destacados que representan a la ULPGC y proyectan su reputación en sectores estratégicos y entornos internacionales.
- 4.9. Coordinación y complementariedad con iniciativas ya consolidadas** de colegios profesionales, asociaciones sectoriales e instituciones de referencia (p. ej., mentorías, foros de empleo presenciales/virtuales), con el fin de evitar duplicidades y maximizar el impacto mediante calendarios compartidos, difusión conjunta y participación coordinada.
- 4.10. Sensibilización de entidades empleadoras.** Promoción de buenas prácticas en materia de inclusión laboral, ajustes razonables, igualdad de oportunidades y prevención de sesgos en procesos de selección, especialmente en ferias, mentorías, prácticas y programas de colaboración universidad-empresa.

EJE 5 · Redes, Proyectos Externos, I+D+i y Proyección Internacional

Justificación

La participación activa en redes, proyectos de colaboración y procesos de acreditación refuerza el prestigio institucional y amplía la capacidad de impacto de la universidad. La involucración en alianzas internacionales y proyectos innovadores genera a la Universidad más oportunidades para impulsar el talento (OECD, 2021; Romero-Llop et al., 2022).

Líneas de actuación

- 5.1. Participación en CRUE, OEEU y otras redes nacionales.** Acceso a buenas prácticas y datos comparados.
- 5.2. Cooperación ULPGC-ULL.** Eventos conjuntos, análisis a nivel regional y MCDU.
- 5.3. Proyección internacional mediante ERUA y otros consorcios.** Incluye: movilidad, prácticas internacionales, iniciativas conjuntas de empleabilidad e innovación docente.
- 5.4. Proyectos de I+D+i vinculados a empleabilidad y talento.** Posibles temáticas: digitalización, innovación, economía verde, competencias del futuro, etc.
- 5.5. Programas de movilidad profesional y cooperación internacional.** Impulso de acuerdos marco para facilitar al estudiantado el acceso a prácticas, estancias formativas y proyectos en organismos multilaterales.
- 5.6. Obtención del Sello ANECA de Empleabilidad y Emprendimiento.** Diagnóstico institucional, plan de mejora y acreditación en colaboración con la dirección de Transferencia de Conocimiento y Relaciones con Empresas.

EJE 6 · Orientación Profesional e Inserción Laboral

Justificación

La transición desde la universidad al empleo es un proceso complejo que exige acompañamiento profesional continuo y personalizado. La orientación individualizada mejora la inserción laboral y reduce la sobrecualificación (Borrás y Ramírez, 2025).

Líneas de actuación

- 6.1. Creación del Servicio de Orientación Laboral y Empleo (SOLE).** Ofrecerá tutorías, talleres, formación y apoyo integral para la transición al empleo.
- 6.2. Integración de IA para orientación profesional.** Ajuste entre perfiles y ofertas, recomendaciones formativas, seguimiento individualizado, y revisión de posibles sesgos asociados a género, discapacidad, origen, situación socioeconómica u otros factores relevantes.
- 6.3. Protocolos de apoyo a egresados/as sin empleo.** Itinerarios con formación y asesoramiento orientados a eliminar barreras de acceso al empleo y atender situaciones de especial vulnerabilidad o dificultad de inserción, incluyendo

discapacidad, necesidades específicas de apoyo, salud mental, desigualdad socioeconómica, brechas de género o dimensión territorial.

6.4. Colaboración estrecha con FULP. Fortalece la inserción laboral mediante programas de prácticas, becas y oportunidades de primer empleo.

6.5. Accesibilidad de los servicios de orientación. Adaptación progresiva de recursos, formularios, plataformas, materiales y actividades del SOLE a criterios de accesibilidad universal, accesibilidad cognitiva y diseño para todas las personas, en coordinación con las unidades competentes.

5. INDICADORES (KPIs) Y METAS 2028

La Tabla 1 incluida continuación recoge los indicadores (o *Key Performance Indicators*, KPI) y metas del presente Plan. Las metas establecidas se definen respecto a una línea base correspondiente al año 2026, que será determinada a partir de los datos disponibles del Observatorio de Empleo y Empleabilidad ULPGC.

Tabla 1. KPIs y Metas del Plan Estratégico de Empleabilidad ULPGC 2026-2028

Ámbito	Indicador - KPI	Meta 2028
Inserción laboral	Tasa de empleo a los 12 meses de la graduación	+5 puntos porcentuales respecto a la línea base
Calidad del empleo	Porcentaje de titulados en empleos adecuados a su nivel formativo	+10 puntos porcentuales
Participación estudiantil	Estudiantado de último curso en actividades de orientación	+50% respecto a 2026
Formación permanente	Nº Microcredenciales universitarias (MCDU) expedidas	+50% respecto a 2026
Formación permanente	Distribución de MCDU expedidas por ámbitos prioritarios según demanda	+30% respecto a 2026 en 3 ámbitos
Competencias transversales	Participantes en programa anual de competencias	+30% anual
Colaboración con empresas	Convenios nuevos con empresas y agentes socioeconómicos	+40 convenios
Ferias y eventos externos	Participación en ferias de empleo externas (insulares, regionales, nacionales o internacionales)	4 ferias/año
Alumni ULPGC	Número de mentores/as y embajadores/as activos/as	≥ 120

Ámbito	Indicador - KPI	Meta 2028
Transformación digital	Sistemas basados en Inteligencia Artificial (IA) plenamente operativos	2027 (Q4)
Centros y titulaciones	Titulaciones con Plan de Empleabilidad por centro implementado	100%
Inclusión y accesibilidad	Nº de acciones de empleabilidad con medidas de accesibilidad incorporadas	≥ 50% de las acciones anuales
Igualdad y diversidad	Indicadores de empleabilidad desagregados por variables clave	≥ 80% de los indicadores del Observatorio
Empresas inclusivas	Nº de convenios con entidades con políticas de igualdad o diversidad	≥ 25% de los nuevos convenios anuales

6. CRONOGRAMA DEL PLAN

Con el fin de facilitar la visualización operativa de las actuaciones establecidas en este Plan, se presenta en la Figura 1 un cronograma sintético de carácter anual y organizado por ejes estratégicos, acciones, responsables e hitos temporales.

Figura 1. Cronograma anual del Plan Estratégico de Empleabilidad ULPGC 2026-2028

Eje	Acción	Responsable/s	Colaboradores	KPI	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Eje 1 · Observatorio	Observatorio datos	DE + Observatorio E-E	Egresados, Empleadores	Nº informes												
Eje 1 · Observatorio	Publicación indicadores	DE + Observatorio E-E	ISTAC, SCE, etc.	Nº publicaciones												
Eje 1 · Observatorio	Informe anual	DE + Observatorio E-E	ISTAC, SCE, etc.	Informe												
Eje 1 · Observatorio	Herramientas IA	DE + Observatorio E-E	Servicio Informática ULPGC	Sistemas												
Eje 2 · Centros	Jornadas de orientación	DE + Centros	FULP, Estudiantes, Alumni	% participación												
Eje 2 · Centros	Talleres competencias	SOLE: DE + FULP	Centros	Nº participantes												
Eje 2 · Centros	Actividades Lanzarote	DE + Centros adscritos	Empleadores	Nº actividades												
Eje 2 · Centros	Actividades Fuerteventura	DE + Centros adscritos	Empleadores	Nº actividades												
Eje 3 · MCDU	Convocatoria MCDU 1º sem	VFPE: CFP ULPGC + DE		Nº MCDU												
Eje 3 · MCDU	Desarrollo MCDU 1º sem	VFPE: CFP ULPGC + DE	Resp. académicos ULPGC	Nº MCDU												
Eje 3 · MCDU	Convocatoria MCDU 2º sem	VFPE: CFP ULPGC + DE		Nº MCDU												
Eje 3 · MCDU	Desarrollo MCDU 2º sem	VFPE: CFP ULPGC + DE	Resp. académicos ULPGC	Nº MCDU												
Eje 4 · Empresas	Convenios empresas	DE	Empleadores	Nº convenios												
Eje 4 · Empresas	Ferías empleo	DE + Observatorio E-E	FULP; empleadores	Nº ferías												
Eje 4 · Empresas	Foro empleo ULPGC	DE + Observatorio E-E	FULP; empleadores; Alumni	Nº asistentes												
Eje 5 · Programas	Mentor ULPGC	DE + D.Alumni	Alumni; profesionales	Nº mentores												
Eje 5 · Programas	Embajadores talento	DE + D.Alumni	Alumni; estudiantes	Nº participantes												
Eje 6 · Orientación	SOLE (continuo)	DE + FULP	Estudiantes, egresados	Nº atenciones												
Gobernanza	Evaluación del Plan	DE		KPIs												

DE: Dirección de Empleabilidad

VFPE: Vicerrectorado de Formación Permanente y Empleabilidad

CFP-ULPGC: Centro de Formación Permanente de la ULPGC

6.1. Acciones de ciclo anual

El cronograma del Plan se estructura como un ciclo anual de actuación, que se desarrollará de forma reiterada durante el periodo de vigencia 2026-2028, incorporando ajustes derivados del seguimiento y la evaluación anual.

ENERO - MARZO

- Jornadas de Orientación Profesional por áreas (Centros ULPGC + SOLE + Alumni ULPGC + FULP).
- Intensificación de talleres de competencias, empleabilidad y planificación de carrera.
- Lanzamiento de la convocatoria de MCDU del primer semestre.
- Actividades específicas de orientación y empleabilidad en Lanzarote y Fuerteventura (Turismo y Enfermería).

ABRIL - JUNIO

- Análisis inicial de datos de inserción del curso anterior (Observatorio de Empleo y Empleabilidad ULPGC).
- Programación y desarrollo de actividades de formación permanente (CFP-ULPGC).
- Trabajo con empresas y colegios profesionales para la preparación de convenios estratégicos.
- Planificación de participación en ferias de empleo externas del segundo semestre.

JULIO - SEPTIEMBRE

- Publicación parcial de indicadores (paneles de datos por titulación).
- Lanzamiento de la convocatoria de MCDU del segundo semestre.
- Preparación del Foro de Empleo ULPGC y de actividades asociadas con empresas.
- Actualización de contenidos y recursos del SOLE para el nuevo curso académico.

OCTUBRE - NOVIEMBRE

- Celebración del Foro de Empleo ULPGC (evento institucional anual).
- Participación en ferias de empleo externas (insulares, regionales, nacionales e internacionales).
- Activación del programa Mentor ULPGC y despliegue de Embajadores del Talento.
- Ejecución de acciones territoriales en Lanzarote y Fuerteventura ligadas al Foro o en formato independiente.

DICIEMBRE

- Publicación del Informe Anual del Talento ULPGC, con datos del Observatorio.
- Revisión global del seguimiento del Plan y planificación estratégica del año posterior.

- Presentación pública de resultados a centros y actores estratégicos.
- Evaluación del grado de cumplimiento de KPIs y ajuste de acciones para el siguiente ciclo anual.

6.2. Acciones continuas (todo el año)

- Actividades de formación permanente y desarrollo de MCDU.
- Servicio SOLE: orientación individual, tutorías, talleres, herramientas y diagnóstico profesional.
- Programa Mentor ULPGC y activación de Embajadores del Talento en sectores estratégicos.
- Actividades de prospectiva laboral, vigilancia sectorial y diseño de nuevas MCDU basadas en demanda emergente.
- Firma y seguimiento de convenios con empresas, clústeres, colegios profesionales y tercer sector.
- Desarrollo, entrenamiento y actualización de herramientas basadas en IA para orientación profesional y analítica del talento.
- Participación en redes institucionales (CRUE, OEEU, ERUA, entre otras).
- Participación en proyectos de I+D+i vinculados a talento, competencias y empleabilidad.
- Colaboración estable con FULP en prácticas, becas y programas de inserción.
- Coordinación territorial continua con Lanzarote y Fuerteventura para garantizar equidad en servicios de empleabilidad.
- Actividades de la Cátedra de Empleo, Empleabilidad y Talento ULPGC: investigación aplicada, transferencia, jornadas y proyectos externos.
- Seguimiento de medidas de igualdad, diversidad, inclusión, accesibilidad y no discriminación en las acciones de empleabilidad, orientación, formación permanente y colaboración con entidades externas.

6.3. Hitos institucionales (2026-2028)

- **2026:** Obtención del Sello ANECA de Empleabilidad y Emprendimiento, junto con la puesta en marcha del Sistema Institucional de Analítica del Talento ULPGC.
- **2027:** Integración plena de herramientas de IA en el SOLE y extensión completa de servicios de empleabilidad a las sedes de Lanzarote y Fuerteventura.
- **2028:** Consolidación de la Cátedra de Empleo, Empleabilidad y Talento ULPGC como estructura permanente de investigación, transferencia y formación avanzada, y publicación del Informe del Talento ULPGC con series comparadas, incorporando una evaluación específica de igualdad, diversidad, inclusión y accesibilidad en empleabilidad.

7. FINANCIACIÓN DEL PLAN

El Plan Estratégico de Empleabilidad ULPGC 2026-2028 se implementará mediante un modelo de financiación diversificado y sostenible, basado en la combinación de recursos propios, financiación externa y mecanismos de colaboración institucional.

En este sentido, su desarrollo se apoyará en:

- Los recursos ordinarios asignados por la ULPGC al Vicerrectorado de Formación Permanente y Empleabilidad.
- La captación de financiación externa a través de convenios con entidades colaboradoras (p. ej., Banco Santander u otras organizaciones).
- El impulso de la Cátedra de Empleo, Empleabilidad y Talento ULPGC como instrumento para la financiación de actividades, proyectos y acciones estratégicas.
- La participación en convocatorias públicas competitivas y proyectos de I+D+i vinculados a talento, formación y empleabilidad.

Este enfoque permite garantizar la viabilidad del Plan sin depender de una única fuente de financiación, favoreciendo su flexibilidad, escalabilidad y sostenibilidad a medio y largo plazo.

8. GOBERNANZA DEL PLAN

- **Dirección de Empleabilidad:** coordinación general y responsabilidad operativa del seguimiento, ejecución y evaluación del Plan.
- **Observatorio de Empleo:** análisis, evaluación, prospectiva y seguimiento.
- **Persona interlocutora en materia de empleabilidad en cada centro.**
- **Comité de Seguimiento:** Vicerrectorados implicados (Estudiantes, Transferencia, Cooperación...), Área de Igualdad, Diversidad, Inclusión y Convivencia, representantes de centros y estudiantes, FULP y Alumni.
- **Comité Consultivo Externo:** empresas y organizaciones clave para validar líneas estratégicas.
- **Cátedra de Empleo, Empleabilidad y Talento ULPGC:** investigación aplicada y transferencia.

REFERENCIAS

Borrás Talavera, M.D., & Ramírez Romero, J.M. (Coords.) (2025). *Talento universitario y empresa: Valoración de perfiles, contratación y futuro del empleo en España*. McGraw-Hill y CRUE.

Council of the European Union (2017). Council Recommendation of 20 November 2017 on tracking graduates (2017/C 423/01). *Official Journal of the European Union*, C 423, 1-6.

Council of the European Union (2022). Council Recommendation of 16 June 2022 on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability (2022/C 243/02). *Official Journal of the European Union*, C 243, 10-25.

CRUE-Observatorio de Empleabilidad y Emprendimiento Universitarios (OEEU) (2018). Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU. *Education in the Knowledge Society*, 19(1), 21-39.

European Commission (2021). *Towards a European graduate tracking mechanism: Recommendations of the expert group (October 2018-October 2020)*. Publications Office of the European Union.

OECD (2021). *Quality and value of micro-credentials in higher education: Preparing for the future*. OECD Education Policy Perspectives, 40. OECD Publishing.

OECD (2023). *Micro-credentials for lifelong learning and employability: Uses and possibilities*. OECD Education Policy Perspectives, 66. OECD Publishing.

Romero-Llop, R., Castro-Jiménez, J.M., Fitó-Beltran, À., Valero-García, V., & Martín-Aragón, S. (2022). Higher education micro-credentials: A European university perspective. *European Journal of University Lifelong Learning*, 6(2), 53-58.