



Evolución de la inserción de titulados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidade da Coruña

BLANCA DEL HOYO RUIZ
FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA.
UNIVERSIDADE DA CORUÑA.
b.delhoyo@udc.es

JESÚS A. VÁZQUEZ FORNO
FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA.
UNIVERSIDADE DA CORUÑA.
jesusvazquez@udc.es

BRUNO CASAL RODRÍGUEZ
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA.
UNIVERSIDADE DA CORUÑA.
bruno.casal@udc.es

Resumen: La adaptación de los estudios universitarios al Espacio Europeo de Educación Superior (*EEES*) conlleva el análisis y evaluación de determinados criterios

en orden a establecer la validez y adaptación de los nuevos sistemas de aprendizaje al entorno socioeconómico y laboral.

El objetivo del trabajo es analizar los indicadores de inserción laboral que determinen la correspondencia del perfil de egreso esperado respecto del perfil de egreso real de los titulados del Grado.

Se han revisado los datos disponibles sobre egresados entrevistados telefónicamente por la *Axencia para a Calidade do Sistema Universitario Galego (ACSUG)* (235 entrevistados), a través de cuestionarios por el *Observatorio Ocupacional de la Universidade da Coruña (UDC)* (288 egresados) y mediante encuestas de satisfacción de los centros en los que se imparte el grado en la *UDC* (207 titulados).

Los principales resultados se refieren a la percepción de los titulados sobre la formación recibida en la titulación, las características de acceso al empleo y las condiciones del trabajo que desempeñan, siendo la conclusión principal que el perfil de egreso real es acorde al perfil esperado, el cual mantiene su validez respecto del ámbito académico y sociolaboral del entorno.

Palabras claves: Inserción laboral, empleabilidad, relaciones laborales mercado de trabajo, recursos humanos.

Evolution of employment access rate of graduates from University of A Coruña Labor Relations and Human Resources Degree

Abstract: One of the consequences of university degrees adaptation to the European Higher Education Area (EHEA) is the need to analyze and evaluate which criteria must be used in order to establish if the new learning systems do adapt to the socioeconomic and labor environment.

The objective of this job is to analyze the indicators about the labor insertion of graduates in Industrial Relations and Human Resources degree in order to establish if the expected egress profile does match the real egress profile.


This study was made drawing on data collected through a telephone survey among the graduates interviewed by the *Axencia para a Calidade do Sistema Galego Universitario (ACSUG)* (235 interviewed), on data collected in questionnaires by the *Observatorio Ocupacional da Universidade da*

Coruña (UDC) (288 interviewed), and through the satisfaction questionnaire of collected in the centers in which the degree is taught at the UDC (207 inquiries).

The main results refer to the perception of the graduates about the training in the degree, the characteristics of access to employment and the conditions of their actual work. From these results we can conclude that the actual egress profile of graduates shows good agreement with the expected one, thus keeping it valid for academic and labor market studies.

Key Words: Job insertion, employability, labor relations, work market, human resources.

Evolución de la inserción de titulados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidade da Coruña



Blanca
Del Hoyo Ruiz

Jesús A.
Vázquez Forno

Bruno
Casal Rodríguez

Recibido: 2/10/2017
Aceptado: 19/3/2018

INTRODUCCIÓN.

La creación del *Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)* supone la modificación de la estructura de las titulaciones universitarias a fin de armonizar los títulos. Esta nueva planificación pretende dar respuesta a las necesidades del entorno socioeconómico actual y futuro, dotando al alumnado de competencias que les permitan no sólo realizar tareas concretas en los puestos laborales que ocuparán, sino también desarrollarse a nivel personal dentro de su entorno, en cuanto a compartir valorar y generar un sentimiento de pertenencia a un espacio social y cultural común.

Los graduados por lo tanto deberán responder como personas competentes que sepan construir saberes adecuados para gestionar situaciones profesionales que cada vez son más complejas, adaptándose personal y profesionalmente a su entorno (Le Boterf, 2000).

De este modo, la consolidación de los nuevos sistemas de aprendizaje en el *EEES* a través de competencias debe responder a demandas sociolaborales del entorno, por lo que los diseños curriculares deberían partir del perfil de graduado que deseamos y, paralelamente, garantizar que la formación obtenida

en la universidad se adapta a las habilidades requeridas por los empresarios (Cajide, 2002; Cano, 2008).

Estas competencias que no responden de forma única a la obtención de conocimientos específicos, tal y como señalan titulados y empleadores, son clave para su inserción en el mercado laboral en el menor tiempo posible (Lluch, Fernández-Ferrer, Pons y Cano, 2017). La transversalidad a su educación académica deriva en que se desarrollen aptitudes como la comunicación, el sentido crítico, la actitud ante determinadas situaciones, la resolución de problemas o el trabajo en equipo (Azevedo, Apfelthaler y Hurst, 2012).

Para que este tipo de aprendizaje resulte exitoso a la hora de que los titulados accedan al mercado laboral con éxito, deberá basarse no sólo en la adquisición de conocimientos específicos sino también la consecución y desarrollo de las habilidades y competencias instrumentales, personales y sistémicas, habilidades lingüísticas y adquisición de experiencia profesional directa en entornos reales de trabajo (Martínez, 2009).

En este contexto de nuevo aprendizaje por competencias, las titulaciones que se adaptan al *EEES* proceden a diseñar sus currículos a través de una serie de indicadores obtenidos por medio de encuestas a graduados, empleadores y académicos, definiendo los tipos básicos de competencias que posteriormente se analizaron y desarrollaron en los “libros blancos” de cada titulación, definiendo los “Perfiles Esperados de Egreso” de los titulados nuevos universitarios.

En el caso del *Libro Blanco del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* se establecían diferentes ámbitos de actuación profesional para los nuevos titulados, si bien todos ellos precisaban de la adquisición de las competencias clave anteriormente descritas Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2005). Tras los siete primeros años de implantación de la titulación, resulta de gran interés realizar una evaluación de la eficacia de estos sistemas de aprendizaje y observar el modo en el que graduados han accedido al mundo laboral, a fin de comprobar si el perfil de egreso esperado responde a las expectativas de una mejora de la inserción laboral.

El objetivo principal de este artículo es determinar la validez del perfil de egreso esperado, y por ende, el éxito de los nuevos

sistemas de aprendizaje. Otro objetivo del trabajo es analizar la información disponible para establecer medidas correctoras que permitan adecuar en mayor medida las competencias de nuestros titulados a las necesidades reales del mercado de trabajo.

Para lo anterior se analizarán tres bloques de datos con el fin de determinar la capacidad de inserción laboral de los egresados del Grado: Percepción de los titulados sobre la formación; características de acceso al empleo y condiciones laborales del trabajo que desempeñan.

Partiendo de esta situación, el presente trabajo se estructura en tres epígrafes diferenciados.

En un primer epígrafe se determinan los métodos para el seguimiento de la inserción laboral de egresados, en un segundo epígrafe se presenta la metodología del trabajo, basada principalmente en el análisis de datos disponibles sobre egresados y un epígrafe final en el que se recogen los principales resultados y conclusiones.

MÉTODOS DE SEGUIMIENTO EN LA INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS.

Los trabajos de seguimiento de la inserción laboral de titulados de grado en general y del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* en particular son limitados por el momento, si bien dentro de las diferentes metodologías de estudio (Vidal, 2003) pueden destacarse claramente dos vías de seguimiento de egresados: adecuación de las competencias adquiridas a las demandas del mercado laboral, información que se recoge a través de entrevistas, (Freire, Teijeiro y Pais, 2013) y seguimiento y análisis de indicadores de inserción laboral de distintas cohortes de graduados a través de cuestionarios (García, 2001; Cabrera, 2003).

El actual trabajo, que responde en mayor medida a la segunda metodología, es el fruto del análisis de los datos actualmente disponibles sobre la inserción laboral de egresados del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* de la *Universidade da Coruña*, tanto en la *Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol (FCCT Ferrol)*, centro propio de la universidad, como en la

Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña, (ERLAC)
centro adscrito a la misma.

METODOLOGÍA DE TRABAJO.

Población y muestra.

En el curso académico 2009-2010 se produce la implantación del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* tanto en el centro propio como en el adscrito de la *Universidade da Coruña*. Esta implantación se estructura en dos cursos académicos, comenzando la docencia de primer y segundo curso en el 2009-2010 y de tercer y cuarto curso en el 2010-2011, año en el que se produce el egreso de los primeros titulados cuya principal vía de ingreso en la titulación había sido la adaptación de Diplomatura a Grado.

Los datos obtenidos de la *ACSUG* se refieren a titulados de la Diplomatura con finalización en los cursos 2008-2009 a 2010-2011, y a los titulados del Grado en 2010-2011, mientras que los datos recabados a través de las encuestas de satisfacción (titulados, tutores de prácticas - futuros empleadores - y docentes) se corresponden a las cohortes de alumnado de grado que finaliza entre el curso 2013-2014 y 2015-2016.

La información obtenida de la *ACSUG* discriminada por titulación es limitada, por lo que se ha hecho necesario en algunos casos considerar indicadores obtenidos de fuentes alternativas, como ha sido el *Observatorio Ocupacional de la UDC* (datos para Diplomados), así como otros estudios disponibles sobre inserción laboral.

Se ha seleccionado una muestra de 235 egresados entrevistados por la *Axencia para a Calidade do Sistema Universitario Galego (ACSUG)*, 288 encuestados por el *Observatorio Ocupacional de la UDC* que son titulados de la Diplomatura y 207 titulados participantes en encuestas de satisfacción de ambos centros donde se imparten los estudios Grado.

La principal limitación que nos encontramos en el análisis es la de no contar con información homogénea, lo que dificulta el seguimiento de la inserción laboral de los egresados y la

posibilidad de implementar estrategias docentes que faciliten su empleabilidad.

Los datos recabados a través de la ACSUG proceden de muestras de egresados de los dos centros en los que se imparte la titulación del Grado en la *Universidade da Coruña*, habiendo sido entrevistados aproximadamente a los dos años de finalizar sus estudios.

En los estudios realizados por la ACSUG para cada titulación y campus (subpoblación) se seleccionó una muestra aleatoria, determinándose el tamaño de la muestra para la estimación de la proporción (con varianza máxima) y fiando un error máximo admisible del 10%, con un nivel de confianza del 95%, a la hora de seleccionar la muestra de cada titulación y campus. Posteriormente, los resultados por rama de conocimiento y para el total del *Sistema Universitario de Galicia (SUG)* se obtuvieron mediante elevación proporcional al tamaño de cada subpoblación. Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia (ACSUG 2012-2016)¹.

La técnica de recogida de datos empleada por la ACSUG en los últimos años, garantiza la comparabilidad de los resultados al emplear una metodología similar y un cuestionario parecido en todos los años, efectuando la recogida de información a través de una encuesta telefónica asistida por ordenador, con un número máximo de cinco llamadas a cada titulado seleccionados de manera aleatoria.²

Lo primero que cabe destacar es la alta participación media de los titulados de *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* de la UDC en las encuestas realizadas por la ACSUG, alcanzando un total 63,69% de los egresados de los últimos años (tabla 1).

¹ La rama en la que se encuadra la Diplomatura en Relaciones Laborales y el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la rama de conocimiento Ciencias Sociales y Jurídicas II

² Véase Estudio de Inserción Laboral de los titulados del Sistema Universitario de Galicia 2011-2012. Anexo IV. Datos técnicos de los estudios de inserción laboral. Disponible en: <http://www.acsug.es/gl/insercion>

Tabla 1.
Población y muestra por titulación y promociones.

| | Titulación | Centro | Población | Muestra | % participación Muestra Población |
|-----------|--|-------------|-----------|---------|---|
| 2008-2009 | Diplomatura en Relaciones Laborales | FCCT FERROL | 24 | 19 | 79,17% |
| | | ERLAC | 73 | 42 | 57,53% |
| 2009-2010 | Diplomatura en Relaciones Laborales | FCCT FERROL | 31 | 24 | 77,42% |
| | | ERLAC | 55 | 36 | 65,45% |
| 2010-2011 | Diplomatura en Relaciones Laborales | FCCT FERROL | 18 | 16 | 88,89% |
| | | ERLAC | 42 | 30 | 71,43% |
| | Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos | FCCT FERROL | 18 | 16 | 88,89% |
| | | ERLAC | 108 | 52 | 48,15% |
| Total | | | 369 | 235 | 63,69% |

Fuente: Elaboración propia.

Se revisan los datos de encuestas realizadas, a los dos años siguientes de haber finalizado la titulación, a 288 egresados de la Diplomatura en Relaciones Laborales por el *Observatorio Ocupacional de la UDC* (tabla 2).

Se observan porcentajes de participación más bajos que los recogidos por la *ACSUG* respecto a las poblaciones potenciales.

Tabla 2.
Población y muestra Diplomatura Relaciones Laborales.

| | Población | Muestra | % participación. Muestra. Población |
|-----------|-----------|---------|-------------------------------------|
| 2005-2006 | 153 | 57 | 37,25% |
| 2006-2007 | 142 | 59 | 41,55% |
| 2007-2008 | 107 | 72 | 67,29% |
| 2008-2009 | 113 | 55 | 48,67% |
| 2009-2010 | 104 | 45 | 43,27% |
| Total | 619 | 288 | 46,53% |

Fuente: Observatorio Ocupacional UDC

Los datos recabados en las encuestas de satisfacción de los centros a titulados y a tutores de prácticas comienzan a recopilarse a partir del curso 2013-2014 para ambos centros, por lo que sólo se refieren al Grado, y se utilizan a modo de contraste con la información obtenida de los estudios de la ACSUG a fin de validar el perfil de egreso con información más actualizada.

Las encuestas a titulados se realizan de forma aleatoria en ambos centros, ofreciendo cubrir el cuestionario a cualquier egresado en el momento en que recoge su título, que suele ser inferior a seis meses desde que finaliza sus estudios.

El cuestionario de satisfacción se incluye como parte del sistema de calidad de ambos centros, recogiendo las 16 primeras preguntas variables relacionadas con la docencia. El centro de Coruña (ERLAC) procedió a ampliar la encuesta de satisfacción en otras 16 preguntas, en las que se recogía información sobre los temas que preocupaban respecto del acceso y condiciones del mercado laboral.

Como puede observarse en la tabla 3, la participación media en estas encuestas en general resulta alta, siendo similar a la obtenida en las encuestas de la ACSUG.

Tabla 3.
Población y muestra por centros y promociones.

| | Centro | Población | Muestra | % participación. Muestra. Población |
|-----------|-------------|-----------|-----------------|-------------------------------------|
| 2013-2014 | FCCT FERROL | 49 | 38 ³ | 77,55% |
| | ERLAC | 74 | 43 | 58,11% |
| 2014-2015 | FCCT FERROL | 35 | 27 | 77,14% |
| | ERLAC | 84 | 33 | 39,29% |
| 2015-2016 | FCCT FERROL | 27 | 10 | 37,04% |
| | ERLAC | 59 | 56 | 94,92% |
| Total | | 328 | 207 | 63,11% |

Fuente: Elaboración propia.

³ Alumnado titulados en 2012-2013 y 2014-2015

Variables

De cara al análisis de los datos presentados, definiremos una serie de variables que actuarán como indicadores con el fin estudiar su evolución temporal (tabla 4):

Tabla 4.
Variabes del estudio.

| Percepción de los titulados sobre la formación recibida | Características de acceso al empleo | Condiciones laborales del trabajo que desempeñan |
|---|---|--|
| Perfil de ingreso | Tiempo medio de acceso al primer empleo | Trabajan |
| Satisfacción de titulados sobre el plan de estudios: objetivos, docencia, personal académico, prácticas y movilidad | Principales vías y factores de acceso al empleo | Trabajo relacionado con la titulación |
| Repetición del itinerario formativo | Precisan formación complementaria | Tipo de contrato |
| | | Salario medio |
| | | Tamaño empresa |
| | | Lugar de trabajo |

Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES.

Resultados.

Percepción de los titulados sobre la formación recibida.

El alumnado que accedía a la Diplomatura en el periodo 2005-2009 por vía de Bachillerato suponía aproximadamente un 70% del alumnado de nuevo ingreso. En los primeros años de implantación del Grado el perfil de ingreso responde en mayor medida a titulados de Diplomatura que acceden al nuevo plan de estudios (70,18%), y sólo accede con enseñanza secundaria un 15-20% del alumnado de nuevo ingreso (gráfico 1). A pesar de lo que pueda parecer, las cifras de nuevo alumnado por selectividad se mantienen en los dos primeros años del grado y se incrementan

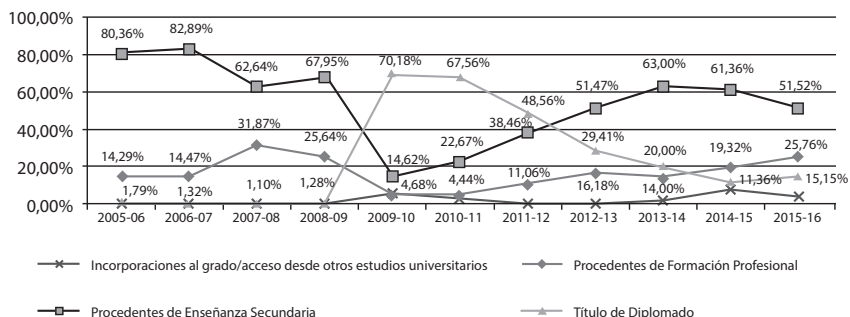
en términos absolutos a partir del curso 2011-2012 hasta 2014-2015, curso en que se alcanzan cifras similares a los últimos cursos de la Diplomatura⁴.

Este cambio en las cifras de acceso tienen su origen en la facilidad que se ofrece a los anteriores Diplomados para cursar el Grado (vía convalidación de créditos) que les permite acceder a una titulación superior universitaria, actualizar sus conocimientos y mejorar su desarrollo profesional. Además coincide con una coyuntura económica desfavorable, por lo que cierta población que pasa al desempleo decide retomar su formación.

El perfil de ingreso se estabiliza en torno a porcentajes similares por vía de acceso (enseñanza secundaria) a partir del curso 2013-2014, en que se reduce el acceso por adaptación.

Gráfico 1.

Tipo de acceso a la Universidad (%) por curso académico.



Fuente: Elaboración propia a partir de Datawarehouse⁵.

Respecto de la satisfacción de los titulados en relación a la docencia, sólo se dispone de datos para el grado, al obtenerse a través de las encuestas de satisfacción realizadas por los centros (tabla 5) (los datos de la ACSUG relativos a este aspecto no se encuentran disponibles por titulación).

⁴ Se pasa de 50 estudiantes de nuevo ingreso por secundaria en 2009-2010 a 80 estudiantes por esta vía en 2011-12.

⁵ Los datos corresponden exclusivamente al centro adscrito ERLAC, dado que no se dispone de la información del centro propio de la UDC (FCCTF).

Tabla 5.
Resultados de satisfacción de titulados por año académico
(Escala 1-7).

| Cuestionario | GRADO 2013-2014 | GRADO 2014-2015 | GRADO 2015-2016 |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1. Consideras que conseguiste los objetivos que se formularon al inicio del título | 5,37 | 5,29 | 4,91 |
| 2. La organización global de la enseñanza fue acertada | 5,12 | 4,95 | 4,58 |
| 3. Las infraestructuras y materiales disponibles fueron adecuados | 4,91 | 4,74 | 4,76 |
| 4. Los métodos de enseñanza-aprendizaje que se utilizaron fueron adecuados | 4,90 | 5,00 | 4,47 |
| 5. Los procedimientos y criterios de evaluación que se desarrollaron fueron adecuados | 5,12 | 5,18 | 4,56 |
| 6. Si realizaste prácticas, consideras que ayudaron a tu formación | 4,87 | 5,58 | 5,60 |
| 7. Si participaste en algún programa de movilidad, consideras que ayudó a tu formación | 4,23 | 4,83 | 5,83 |
| 8. El título fue interesante y estaba actualizado | 5,51 | 5,48 | 5,30 |
| 9. En general, el título satisfizo mis expectativas iniciales | 5,29 | 5,37 | 5,07 |
| 10. La relación profesor-estudiante fue correcta | 5,89 | 5,89 | 5,49 |
| 11. El profesorado demostró tener conocimientos sobre los temas que fueron tratados | 5,64 | 5,57 | 5,07 |
| 12. En general, estoy satisfecho con la actuación del profesorado | 5,64 | 5,68 | 5,17 |
| 13. El trabajo que desempeño actualmente está relacionado con la formación recibida | 4,35 | 4,22 | 3,86 |
| 14. El título contribuyó a mejorar mi nivel sociolaboral | 4,76 | 4,91 | 5,37 |
| 15. El título contribuyó a mejorar mi formación (profesional, académica o investigadora) | 5,67 | 5,57 | 5,72 |
| 16. Considero que la formación que recibí en la titulación es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional | 5,20 | 5,29 | 5,06 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de encuestas realizadas para Sistema Garantía Interna de Calidad (SGIC).

A la vista de los resultados que se incluyen en la tabla anterior, se puede apreciar que existe una homogeneidad entre todas las cohortes revisadas.

Los egresados muestran una alta satisfacción respecto de la actuación del profesorado, las prácticas en caso de haberlas realizado, lo que coincide con otros estudios realizados sobre la percepción que los egresados tienen de la formación recibida (Cano, 2016; Lluch *et al.*, 2017), y consideran que la titulación ha satisfecho sus expectativas y es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional.

Resulta conveniente examinar estos resultados en relación a la información obtenida de los empleadores para contrastar si la formación cubre las necesidades del mercado laboral. Si bien por el momento no existen datos de este grupo de interés, se ha procedido a obtener información a través de los informes de prácticas externas de los tutores de empresa.

En este sentido, cabe señalar que la *Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol* y la *Fundación ERLAC* no pasan el mismo formato de informe/cuestionario a los tutores profesionales, si bien adaptan los resultados de los mismos a los ítems que se consideran indicadores de satisfacción de los empleadores en el sistema de calidad de ambos centros.^{6 7}

En la tabla 6 se presentan los resultados obtenidos en las encuestas de satisfacción de empleadores administradas en la Facultad de Ciencias del Trabajo.

⁶ En el caso de la *Facultad de Ciencias del Trabajo* la escala de estos indicadores va de 1 a 5, respondiendo al siguiente baremo: Deficiente-Regular-Bueno-Muy bueno-Excelente

⁷ En el caso de la *Fundación ERLAC* la escala para los informes tutor va de 1 a 10, la cual se adapta a una escala 1-7 para que resulte comparable con el resto de indicadores del sistema de calidad.

Tabla 6.
Satisfacción empleadores de la Facultad de Ciencias del Trabajo
(Escala 1 – 5).

| Curso | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| % de participación | 100% | 100,00% | 100,00% |
| Nivel de conocimientos previos | 4,21 | 4,39 | 3,96 |
| Grado de cumplimiento de horarios y tareas | - | 4,65 | 4,65 |
| Nivel de iniciativa | 4,93 | 4,57 | 4,52 |
| Nivel de esfuerzo | - | 4,74 | 4,61 |
| Calidad de los trabajos realizados | 4,62 | 4,57 | 4,48 |
| Capacidad de resolver problemas | 4,62 | 4,52 | 4,35 |
| Nivel de competencias mostrado | 4,44 | 4,52 | 4,52 |
| Nivel de integración en la empresa | 4,80 | 4,78 | 4,65 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de encuestas realizadas para SGIC.

En el caso de la *Fundación ERLAC* se procede a la adaptación de los informes de prácticas de los tutores profesionales para la extracción de información aproximada a los indicadores establecidos en la encuesta de empleadores del *Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC)*, estableciendo las siguientes condiciones (tabla7):

Tabla 7.
Correspondencia entre informes tutor/satisfacción empleador.

| Items empleadores | Items prácticas externas |
|---|--|
| <p>ITEM 3 En general, los conocimientos adquiridos por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.</p> | Nivel de conocimientos previos |
| <p>ITEM 5 En general, las competencias adquiridas por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.</p> | Capacidad de aprendizaje Organización del trabajo Capacidad de trabajo en equipo Nivel de adaptación e integración Puntualidad |
| <p>ITEM 6 En general, los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales</p> | Nivel de iniciativa Nivel de esfuerzo |
| <p>ITEM 7 En general, el perfil de titulado es adecuado.</p> | Media de los indicadores anteriores: Nivel de conocimientos previos Capacidad de aprendizaje Organización del trabajo Capacidad de trabajo en equipo Nivel de adaptación e integración Puntualidad Nivel de iniciativa Nivel de esfuerzo |
| <p>ITEM 8 En general el desempeño profesional de los titulados es satisfactorio.</p> | Calidad de los trabajos realizados |

Fuente: Elaboración propia.

A la vista de los resultados presentados en las tablas 6 y 8, se puede afirmar que la valoración realizada por los tutores profesionales de prácticas en ambos centros es muy satisfactoria. Los resultados más bajos se presentan en lo relativo a la adecuación de los conocimientos adquiridos en la titulación en relación al mundo laboral, si bien se considera que las competencias de los titulados son altamente adecuadas a las funciones que se demandan en el mundo laboral (más de 6 en una escala de 7). Los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales, su perfil es adecuado y el desempeño profesional es muy satisfactorio.

Tabla 8.
Satisfacción empleadores de la Fundación ERLAC (Escala 1 – 7).

| Curso académico | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Nº de convenios establecidos | 52 | 58 | 74 |
| Nº de entidades participantes | 32 | 27 | 40 |
| Nº de participantes en programa de prácticas curriculares | 30 | 46 | 48 |
| Nº de participantes en programa de prácticas extracurriculares | 22 | 19 | 31 |
| Encuestas: %participación de tutores profesionales/empresas | 53,33% | 84,78% | 69,57% |
| Ítem 3: En general, los conocimientos adquiridos por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral. | 4,29 | 4,43 | 4,31 |
| Ítem 5: En general, las competencias adquiridas por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral. | 6,26 | 6,13 | 6,26 |
| Ítem 6: En general, los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales | 5,99 | 5,87 | 5,92 |
| Ítem 7: En general, el perfil de titulado es adecuado. | 5,94 | 5,85 | 5,93 |
| Ítem 8: En general el desempeño profesional de los titulados es satisfactorio. | 6,17 | 5,94 | 6,17 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de encuestas realizadas para SGIC

Según los datos obtenidos del *Observatorio Ocupacional de la UDC*, el 70% de los egresados de la Diplomatura repetirían el itinerario escogido inicialmente (misma titulación, universidad y centro de estudio), porcentaje similar al que presentan los resultados de la *ACSUG* para la rama de conocimiento en la que se encuadra la titulación de Grado (tabla 9 y 10).

Tabla 9.
Satisfacción con la titulación de Diplomados por año académico
Observatorio Ocupacional

| Diplomatura en Relaciones Laborales | | | | | |
|---------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 2005/06 | 2006/07 | 2007/08 | 2008/09 | 2009/10 |
| Escogería la misma carrera | 64,91% | 69,49% | 70,83% | 69,09% | 71,11% |
| No estudiaría la misma carrera | 26,32% | 22,03% | 23,61% | 16,36% | 26,67% |
| No estudiaría en la misma universidad | 1,75% | 6,78% | 2,78% | 14,55% | 2,22% |
| No seguiría estudios superiores | 7,02% | 1,70% | 2,78% | | |
| Total | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10.
Satisfacción con la titulación de Graduados por año académico
ACSUG.

| Centro/Titulación/Universidad | EIL ⁸ 10-11 SUG | EIL 10-11 Rama ⁹ | EIL 11-12 SUG | EIL 11-12 Rama |
|---|-------------------------------|--------------------------------|------------------|-------------------|
| Volvería a cursar estudios universitarios | 86,89% | Aprox. 90% | 88,83% | 87,47% |
| Volvería a cursar la misma titulación | 77,84% | Aprox. 70% | 78,32% | 74,41% |
| Volvería a la misma Universidad (de los que cursarían la misma titulación) | 86,23% | Aprox. 88% | 86,48% | 90,61% |

Fuente: Elaboración propia.

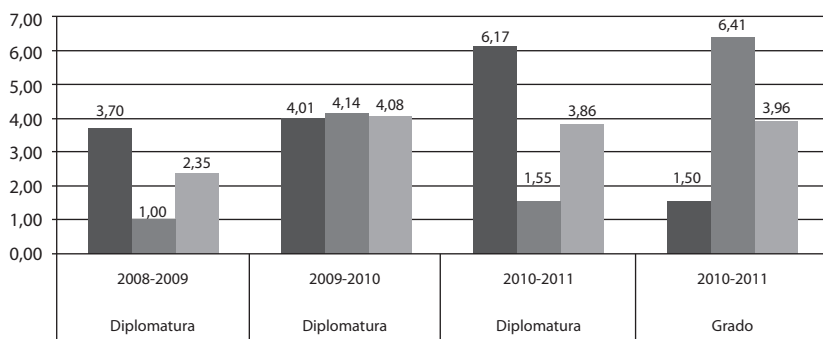
Características de acceso al empleo.

El tiempo medio de acceso al empleo según la ACSUG (EIL 10-11) fue de 3,95 meses para los titulados de Grado de la UDC, siendo de 1,5 meses para los egresados de la Fundación ERLAC y de 6,41 meses para titulados de FCCT FERROL (gráfico 2).

⁸ EIL: Estudio de Inserción Laboral.

⁹ EIL 10-11 No presenta datos salvo en gráfica.

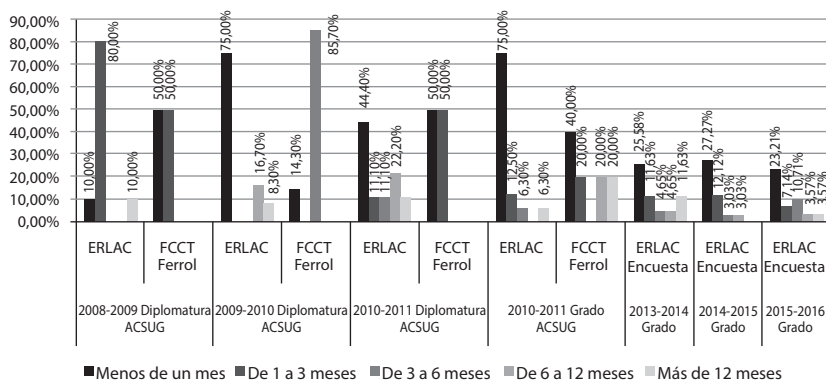
Gráfico 2.
Tiempo medio en acceder al primer empleo (Datos ACSUG).



Fuente: Elaboración propia.

En torno al 40% de los titulados de *ERLAC* de los últimos 3 años encuentra trabajo antes de 6 meses, cifras que empeoran ligeramente respecto de las de la Diplomatura para este centro (gráfico 3).¹⁰

Gráfico 3.
Tiempo de incorporación al mundo laboral (meses).



Fuente: Elaboración propia.

¹⁰ Un alto porcentaje de titulados (aprox. 50%) no responde a esta pregunta bien porque aún no se han incorporado al mundo laboral, bien porque ya trabajaban en el momento de iniciar los estudios (antiguos Diplomados).

Tanto en los estudios de la *ACSUG* como en las encuestas de satisfacción las principales vías de acceso al empleo son similares, concentrando más de un 50% de las respuestas las siguientes:

- Otras vías de acceso (familiares, amigos y relaciones personales).
- Internet.
- Candidatura espontánea.

En el caso de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas II destaca como vía de acceso al mundo laboral el autoempleo, y en el caso de la titulación también la realización de oposiciones.

Tanto Diplomados como Graduados coinciden en que los factores de mayor relevancia para acceder al mundo laboral son: las relaciones personales y del entorno, la búsqueda activa de empleo y la experiencia profesional previa. En cuanto a los menos valorados, destacan el expediente académico, la especialización de la titulación o los cursos de posgrado.

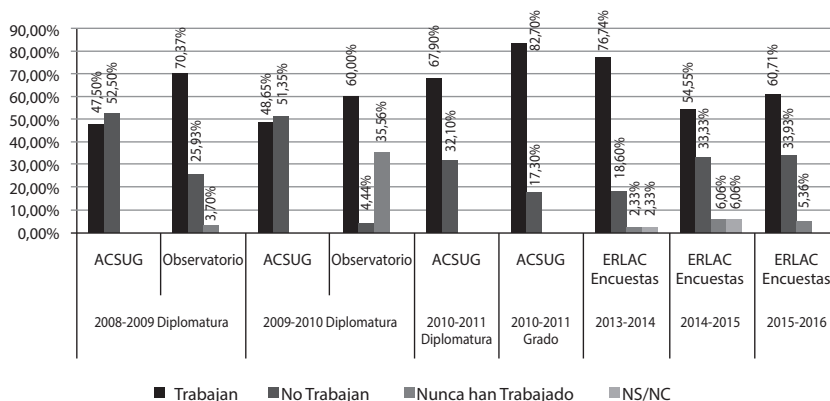
De los resultados de encuestas propias y *Observatorio Ocupacional* se observa que existe una menor tendencia para emprender formación posterior a la finalización del grado que con la diplomatura, tendencia similar a la que se muestra en el estudio de inserción laboral realizado para los graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Murcia (Barba *et al.*, 2015).

Un 30% de los encuestados de Grado precisó formación complementaria para su puesto de trabajo y un 60% emprendió acciones formativas posteriores siendo el principal motivo mejorar sus condiciones para encontrar empleo o desarrollo y promoción laboral. En todo caso, la principal formación posterior realizada tanto por diplomados como por graduados fueron cursos de posgrado o experto.

Condiciones laborales del trabajo que desempeñan.

En el curso 2010-2011, primer año en que se encuesta a egresados del Grado, se observa una mejora de los resultados de inserción laboral respecto de los egresados de la diplomatura de ese mismo curso, alcanzando una tasa media de ocupación del 82,70% a los dos años de finalizar los estudios (gráfico 4).

Gráfico 4.
Trabajan en el momento de ser encuestados¹¹.



Fuente: Elaboración propia.

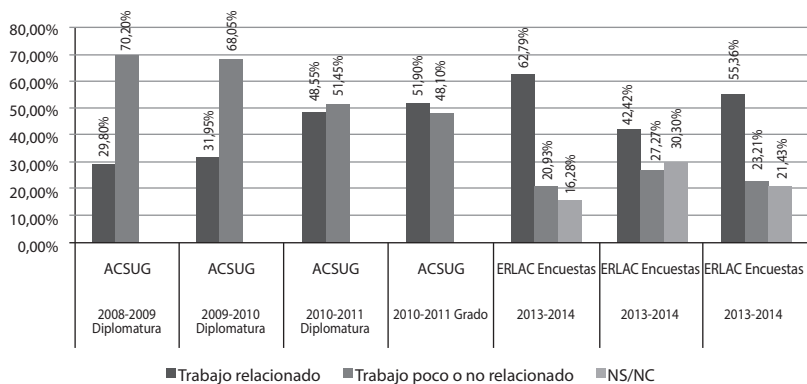
Se observa una mejora en la relación entre el trabajo que realizan los graduados respecto de los estudios cursados. Aproximadamente el 70% de los graduados de *ERLAC* que trabajan actualmente considera que el trabajo está muy relacionado con sus estudios, y en torno al 60% afirma que existe una alta adecuación del trabajo a los conocimientos adquiridos en la titulación (6 puntos en una escala de 7) (gráfico 5).

Según los datos del *Observatorio Ocupacional* los Diplomados de las promociones 2008-2009 y 2009-2010 consideran que su trabajo está poco relacionado con los estudios (3,8 y 4,7, respectivamente, en una escala de 10).

En torno al 50% de graduados *ERLAC* que trabajan desempeñan un puesto de trabajo de dirección, mando intermedio o técnico.

¹¹ Los titulados que responden cuestionarios de *ACSUG* y *Observatorio Ocupacional* lo hacen a los 2 años de haber finalizado la titulación, los graduados que responden a encuestas de satisfacción de *ERLAC*, normalmente, dentro de los primeros 6 meses.

Gráfico 5.
Trabajo relacionado con los estudios cursados¹².

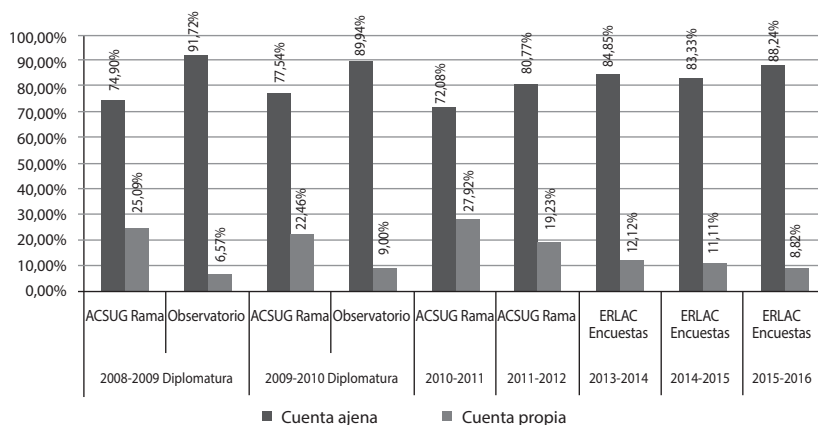


Fuente: Elaboración propia.

Un alto porcentaje de titulados del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* trabaja por cuenta ajena, lo que se corresponde con la tendencia del tipo de contratación de la rama de conocimiento asociada (gráfico 6).

¹² Los titulados que responden cuestionarios de ACSUG lo hacen a los 2 años de haber finalizado la titulación, los graduados que responden a encuestas de satisfacción de ERLAC, normalmente, dentro de los primeros 6 meses. Titulados considerados: total de encuestados.

Gráfico 6.
Modalidad de contratación.



Fuente: Elaboración propia.

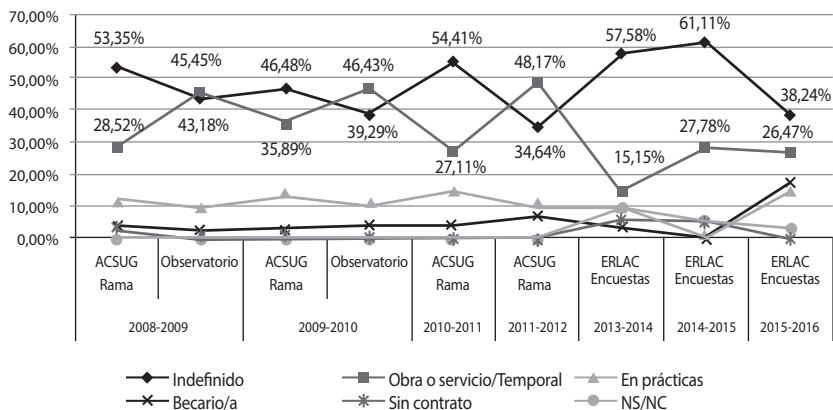
El tipo de contratación - en términos de temporalidad en el empleo - de titulados por rama de conocimiento es similar al del resto de titulados del SUG, y a los resultados de las encuestas de satisfacción (ERLAC), hay que tener en cuenta que estos porcentajes se calculan respecto de los egresados que trabajan (gráfico 7)¹³.

En el caso del último curso evaluado (2015-2016) se aprecia un ligero descenso en el tipo de contratación indefinida y se incrementa la contratación eventual, lo que sigue la tendencia que se aprecia en los resultados del SUG, y del Instituto Nacional de Estadística (INE) tanto a nivel nacional como en la Comunidad Autónoma de Galicia, lo que puede responder a los cambios introducidos con la reforma laboral de 2012¹⁴.

¹³ SUG: Sistema Universitario de Galicia

¹⁴ Temporalidad creciente desde 2012. INE: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4241&L=0> y <http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t13/p100/2014/p04/I0/&file=04009.px&L=0> Datos consultados 25/05/2017.

Gráfico 7.
Tipo de contrato.



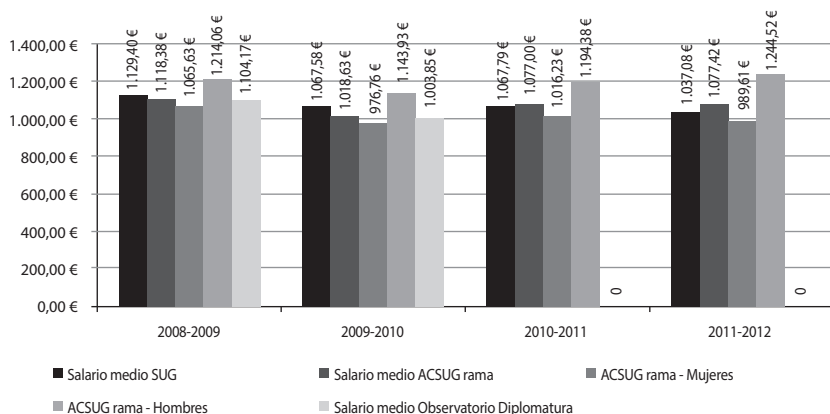
Fuente: Elaboración propia.

El salario medio de los diplomados obtenido por el *Observatorio Ocupacional* es similar al que se refleja para los titulados de la rama y resto de titulados del *SUG* en los estudios de la *ACSUG* (gráfico 8), encontrando variaciones en el desglose por sexo.

En el caso del EIL 11-12 de la *ACSUG* se observa que el salario medio de la rama es el tercero más alto (1.077, 42€) del *SUG*, el segundo mejor para hombres (1.244,52€) y el tercero en el caso de las mujeres (989,61€)¹⁵.

¹⁵ EIL 11-12: Estudio Inserción Laboral 2011-2012. *ACSUG*.

Gráfico 8.
Salario medio.

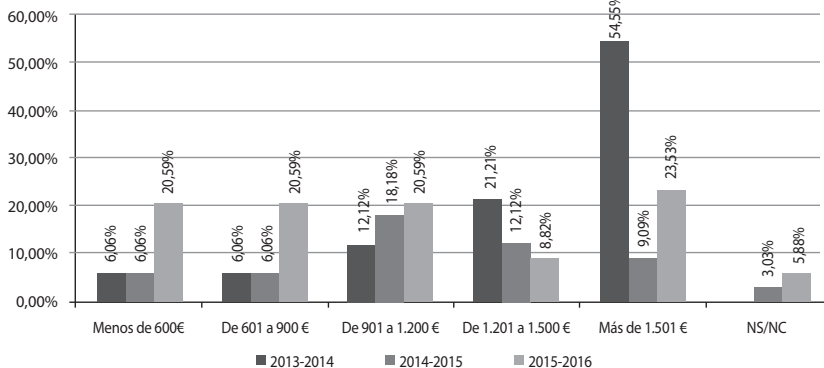


Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 9 se ve como desciende considerablemente el número de egresados que se encontraban en la franja salarial de más de 1.500 euros (ERLAC). Esto se debe a que la primera cohorte de encuestados (2013-2014) son antiguos diplomados que ya se habían incorporado a la vida profesional con anterioridad a cursar el grado, y a factores ligados a la crisis laboral y económica.

En los dos últimos cursos se aprecia un crecimiento del porcentaje de egresados que cobran menos de 900 euros mensuales, reduciéndose el porcentaje que se encontraban en la franja salarial de 1.200 a 1.500 euros.

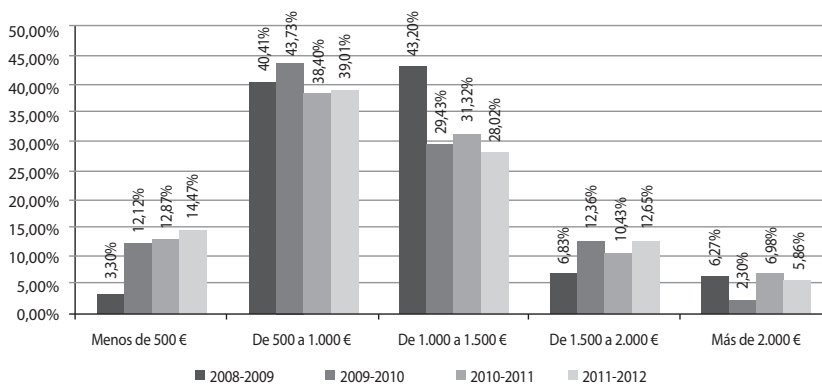
Gráfico 9.
Franjas salariales graduados ERLAC.



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 10, los porcentajes de egresados de los diferentes tramos salariales en general son similares a los que presenta la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas II de la ACSUG.

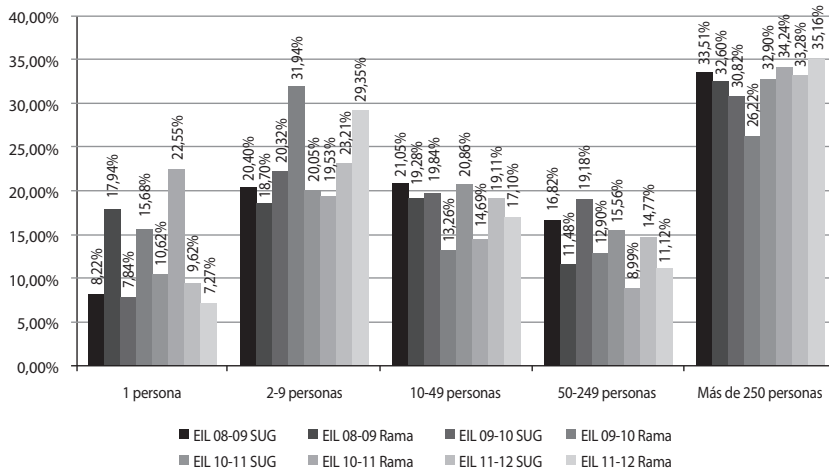
Gráfico 10.
Franjas salariales por rama de conocimiento (ACSUG).



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 11 se presenta la distribución de los titulados según el tamaño de empresa en la que trabajan, donde se observa que la mayor parte de los titulados que trabajan (más del 50%) lo hacen en empresas de menos de 50 empleados.

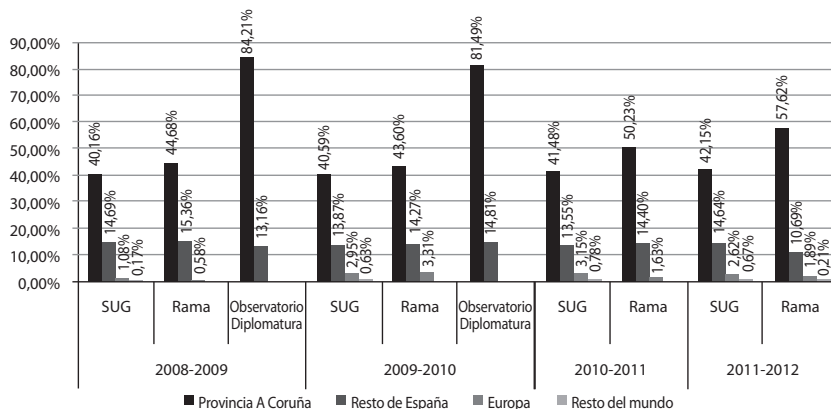
Gráfico 11.
Tamaño empresa.



Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los titulados de la rama que trabajan no han salido de Galicia, incrementándose el número de titulados que trabajan en la provincia de A Coruña en los últimos años, se percibe un decremento en el porcentaje de titulados que se desplazan a trabajar a otras comunidades autónomas y se ha incrementado el número de titulados que trabaja fuera de España.

Gráfico 12.
Lugar de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Las principales razones para no trabajar en el ámbito de la provincia donde han cursado estudios o en Galicia son por no encontrar trabajo o tener mejores ofertas fuera, además de por razones personales.

Conclusiones.

Del análisis de los datos anteriores se concluye que los graduados encuentran satisfactoria la formación que reciben respecto de los objetivos del plan de estudios, la planificación de la enseñanza, el desarrollo de la misma y la evaluación de su aprendizaje, y consideran que el título estaba actualizado y resultó interesante (tasas de satisfacción superiores a 5 sobre 7). Además se obtienen buenos resultados respecto de los recursos asociados a la docencia, principalmente en lo que se refiere al profesorado.

En general, los titulados creen que el título ha contribuido a mejorar su formación y empleabilidad, y se adecua a las tareas profesionales que realizan en su ámbito profesional; los empleadores consideran que los titulados tienen buenos conocimientos aunque necesitan mejorarlos (tasas de satisfacción cercanas a 4 de 7), son competentes (han alcanzado las competencias de su

titulación) y están satisfechos con la actuación de los titulados (tasas de satisfacción en torno a 5 de 7).

Los titulados y los empleadores consideran que las prácticas profesionales durante la titulación son útiles para mejorar la accesibilidad de los egresados al mercado laboral, y es uno de los factores que más valoran los titulados a la hora de conseguir empleo, además de las relaciones laborales y del entorno, así como la actitud en la búsqueda de trabajo. Se obtienen tasas de satisfacción en las encuestas de 6 sobre 7, y el 60% de los titulados encuestados por la ACSUG afirma que les resultaron de utilidad.

En general, los titulados no consideran que el expediente académico o la especialización contribuyan a mejorar su inserción laboral, si bien un alto porcentaje de graduados (sobre el 40%) continúa estudios para mejorar su empleabilidad o para su desarrollo profesional, esta formación posterior a la titulación es inferior a la que se realizaba tras la Diplomatura (sobre el 60%).

El tiempo medio de acceso al empleo de los graduados es similar al de los diplomados, en torno a los 4 meses tras finalizar la titulación, sensiblemente mejor que los resultados que se obtienen para la rama de conocimiento según resultados de la ACSUG.

Se ha mejorado en casi 10 puntos porcentuales la tasa de ocupación de los graduados respecto de los diplomados, y un alto porcentaje de los graduados (más del 50%) que trabajan se consideran satisfechos con su situación laboral y desempeñan funciones relacionadas con su formación, algo que difiere de la Diplomatura anterior (en torno al 30%)¹⁶.

El porcentaje de graduados que trabaja por cuenta ajena es similar al de diplomados, aunque aumenta la temporalidad (menos contratos indefinidos), y mejora el tipo de jornada de contratación (75% a tiempo completo de esta rama), tendencia similar a la del resto de España¹⁷.

¹⁶ ACSUG cohorte 2010-2011: Situación de alta laboral al cabo de 2 años de finalizar la titulación de un 82,70% de los graduados. ERLAC cohorte 2015-2016: Situación de alta al cabo de 6 meses de finalizar la titulación de un 60,71% de los graduados.

¹⁷ INE: <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=2887&capsel=2893>
Datos consultados 25/05/2017.

El salario medio de los graduados es ligeramente inferior al que tenían los diplomados, si bien esto puede deberse a causas socioeconómicas generales que afectan a todo el mercado laboral.

Las empresas para las que trabajan los egresados son similares para ambas titulaciones, principalmente se encuentran empleados en empresas de menos de 50 trabajadores; y la movilidad es parecida aunque se incrementa ligeramente entre los graduados.

Por todo ello podemos afirmar que el perfil de egreso real es acorde al perfil de egreso esperado, el cual mantiene su validez respecto del ámbito académico y sociolaboral.

Como opciones de mejora resulta interesante que los egresados consideran, tanto en los estudios de la ACSUG (EIL 10-11 para todo egresado SUG – 84,18%) como en las encuesta de calidad ampliadas de ERLAC (curso 15-16 – 76,79%), que se debe proporcionar una mayor información y asesoramiento sobre inserción laboral dentro de la titulación/centro, lo que se corresponde con los resultados de las encuestas de satisfacción que responde el alumnado de la propia titulación.

Por otro lado, fruto de las encuestas realizadas a tutores profesionales, y a pesar de los buenos resultados, se observa que en el futuro deberán establecerse acciones de comunicación directa con empleadores a fin de adaptar la formación y competencias de los titulados a las necesidades reales del mercado laboral, algo que se refleja en otros estudios sobre empleabilidad y déficit formativo de egresados universitarios (Pizarro y Herrero, 2016), lo que podría mejorarse estableciendo sistemas de multievaluación por agentes externos al ámbito académico (Tejada, 2016).

Otra de las cuestiones que debe mejorarse es el acceso a la información, en tiempo y forma, sobre inserción para los centros por parte de las entidades encargadas de realizar estos estudios. El tiempo y el tipo de resultados que se facilitan, es una información relevante que debe mejorarse a fin de realizar análisis y establecer estrategias de mejora continua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). (junio de 2005). *Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*. Recuperado el 02

de mayo de 2017, de ANECA: http://www.aneca.es/var/media/150308/libroblanco_rrhh_def.pdf

- Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia. (2012-2016). *Estudio de la inserción laboral de los titulados en el Sistema Universitario de Galicia*. Santiago de Compostela: Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia (ACSUG).
- Azevedo, A., Apfelthaler, G., & Hurst, D. (2012). Competency development in business graduates: An industry-driven approach for examining the alignment of undergraduate business education with industry requirements. *The International Journal of Management*, 10(1), 12–28.
- Barba Aragón, M., Carrasco Hernández, A. J., Lujan Alcaraz, J., Mesegur de Pedro, M., Riquelme Perea, P. J., & Selma Penálva, A. (2015). La inserción laboral de los graduados de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Murcia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*(32), 207-233.
- Cabrera, A. F., Weerts, D. J., & Zulick, B. J. (2003). Encuestas a egresados: tres fundamentos conceptuales en el seguimiento de egresados universitarios. En J. Vidal García, *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios* (págs. 55-80). Salamanca: Consejo de Universidades. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Cajide, J. (2002). Competencias adquiridas en la Universidad y habilidades requeridas por los empresarios. *Revista de Investigación Educativa*, 20(2), 449-467.
- Cano García, E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 12(3), 1-16.
- (2016). Retos de futuro en la evaluación por competencias. En M. Fernández Ferrer, & E. Cano García, *Evaluación por competencias: la perspectiva de las primeras promociones de graduados en el EEES* (págs. 139-148). Barcelona: Octaedro.
- Freire Seoane, M. J., Teijeiro Álvarez, M., & Pais Montes, C. (2013). La adecuación entre las competencias adquiridas por los graduados y las requeridas por los empresarios. *Revista de Educación*(362), 13-41.

- García Montalvo, J. (2001). Educación superior y mercado de trabajo de los titulados universitarios: España frente a Europa. En A. Sáenz de Miera, *En torno al trabajo universitario. Reflexiones y datos*. (págs. 165-194). Madrid: Consejo de Universidades. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Le Boterf, G. (2000). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000/EPISE.
- Lluch Molins, L., Fernández-Ferrer, M., Pons Seguí, L., & Cano García, E. (2017). Competencias profesionales de los egresados universitarios: Estudio de casos en cuatro titulaciones. *Curriculum*(30), 49-64.
- Martínez Gómez, F. (2009). La formación universitaria versus las necesidades empresariales en el marco del EEES. *La Cuestión Universitaria*, 5, 181-191.
- Pizarro-Barceló, R., & Herrero-Montagud, M. (2016). Empleabilidad y déficit formativo de los egresados universitarios. *Investigaciones de Economía de la Educación*, vol 11, 11, 835-850.
- Tejada Fernández, J., & Ruiz Bueno, C. (2016). Evaluación de competencias profesionales en Educación. *Educación XXI*(19 (1)), 17-38.
- Vidal García, J. (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca: Consejo de Coordinación Universitaria. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.