

Diagnóstico de la inserción laboral de los egresados del grado universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla

MARÍA MILAGROS MARTÍN LÓPEZ*

MYRIAM GONZÁLEZ LIMÓN**

ASUNCIÓN RODRÍGUEZ-RAMOS***



REVISTA IBEROAMERICANA
DE RELACIONES LABORALES

Labour Issues.

Iberoamerican Journal of Industrial Relations

ISSN 2173-6812

VOL. 39, (2021)

pp. 38-49



FECHA RECEPCIÓN:

2021-05-20

FECHA REVISIÓN:

2021-05-25

FECHA ACEPTACIÓN:

2021-09-30

FECHA PUBLICACIÓN:

2021-12-05

RESUMEN:

La inserción laboral de los graduados universitarios es un problema de actualidad y un tema de vital importancia para el análisis de la calidad de la educación superior y de sus planes de estudios. Este novedoso tema se ha convertido en una de las principales preocupaciones de la sociedad actual. Entre los países europeos con tasas más altas de desempleo se encuentra España, junto a Grecia, Portugal e Italia. No obstante, es importante señalar que estas tasas van descendiendo en relación inversa al nivel educativo de la población.

Este artículo tiene un doble objetivo, por un lado, analizar la inserción laboral de los egresados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla de los cursos académicos 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016 y 2016/2017 y, por otro lado, conocer si la formación recibida por su alumnado responde a las expectativas requeridas por el mercado laboral. Para cumplir con los objetivos propuestos, se ha diseñado un cuestionario estructurado con objeto de recabar información procedente de la totalidad de los egresados de los cursos académicos mencionados. Los ítems del cuestionario recogen información relativa a la duración de los estudios, el espacio de tiempo comprendido hasta que encontraron un empleo, así como el grado de satisfacción con las habilidades y competencias adquiridas a lo largo del periodo formativo, observando las diferencias desde una perspectiva de género. Entre los resultados obtenidos destacamos las importantes tasas de empleabilidad de los titulados en Relaciones Laborales y Re

PALABRAS CLAVE

Inserción laboral, mercado de trabajo, formación, empleabilidad, satisfacción laboral, egresados.

ABSTRACT

The employability of university graduates is a topical issue and an issue of vital importance for the analysis of the quality of higher education and its curricula. This new issue has become one of the main concerns of today's society. Among the European countries with the highest unemployment rates is Spain, along with Greece, Portugal and Italy. However, it's important to note that these rates are falling in inverse relation to the educational level of the population.

The aim of this article is twofold: to analyse the labour market outcomes of graduates of the Degree in Labour Relations and Human Resources at the University of Seville in the academic years 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016 and 2016/2017 and to find out whether the training received by students meets the expectations required by the labour market. A structured questionnaire has been designed to collect information from all graduates. The items of the questionnaire collect information related to the duration of the studies, the period of time until they found a job, as well as the degree of satisfaction with the skills and competences acquired throughout the training period, observing the differences from a gender perspective. Among the results obtained, we highlight the significant employability rates of the graduates in Labour Relations and Human Resources, exceeding an average of 70% in the four academic years analysed in terms of labour market insertion.

KEYWORDS

Job placement, labour market, Training, employability, job satisfaction, graduates.

* Catedrática de Escuela Universitaria. Universidad de Sevilla. Departamento de Administración de Empresas y Marketing.
Dirección postal completa:
Facultad de Ciencias del Trabajo
C/ Enramadilla, 18. 41018 (Sevilla)
ORCID 0000-0001-7240-7652
Teléfono: 954552808
e-mail: milagros@us.es

** Profesora Titular de Universidad. Universidad de Sevilla. Departamento de Ciencias del Trabajo y Análisis Económico y Economía Política
Dirección postal completa:
Facultad de Ciencias del Trabajo
C/ Enramadilla, 18. 41018 (Sevilla)
ORCID 0000-0002-6569-7545
Teléfono: 954556638
e-mail: miryam@us.es

*** Profesora Titular de Universidad. Universidad de Sevilla. Departamento de Economía e Historia Económica.
Dirección postal completa:
Facultad de Ciencias del Trabajo
C/ Enramadilla, 18. 41018 (Sevilla)
ORCID 0000-0003-2761-9236
Teléfono: 954554479
e-mail: asunrod@us.es

Diagnóstico de la inserción laboral de los egresados del grado universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla

1. Introducción

El sistema de formación universitaria ha sufrido una modificación de gran calado como consecuencia de la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) publicó en febrero de 2003 el documento marco: “*La integración del sistema universitario español en el espacio europeo de enseñanza superior*”, punto de partida para la reforma universitaria en España.

Esta reforma tiene su base, entre otros motivos, en la idea, de que la implantación del sistema de créditos europeos en sus diferentes niveles educativos, así como el diseño de los nuevos planes de estudios universitarios deben realizarse en función de unos perfiles profesionales desde el doble ámbito, nacional y europeo. Los objetivos de los planes de estudios creados a partir de la reforma universitaria eran formulados basándose en competencias (genéricas, transversales y específicas), capacidades y habilidades. Estos nuevos términos entran en el lenguaje intrínseco de los nuevos planes de estudio universitarios. De igual modo, en este espacio de educación es responsabilidad de la institución universitaria formular criterios académicos, competenciales y de cualificación profesional que se adecuen a la demanda del mercado laboral europeo y que permitan responder a los retos educativos, laborales y sociales actuales.

A mayor abundamiento y tal como se recoge en el artículo “*¿Las instituciones de educación superior hacen una diferencia en el desarrollo de competencias?- Un modelo de producción de competencias en la Universidad*” (2014), “*uno de los principales desafíos a los que se enfrentan las instituciones de educación superior en Europa es transformar sus prácticas pedagógicas actuales en una enseñanza basada en competencias como respuesta a las necesidades del mercado laboral*”. Llegando a la conclusión de que las metodologías innovadoras utilizadas por las universidades españolas juegan un papel

clave en el desarrollo de las competencias exigidas en los títulos académicos y destacando la función tan importante que tiene la educación como variable a tomar en cuenta en la productividad organizacional.

Esta preocupación de la universidad por el mundo del trabajo y viceversa aparece recogida en la literatura. Layer (2004), afirma que la preocupación en relación a la educación universitaria y el mundo del trabajo, es cada vez mayor. Asimismo, Semeijn et al. (2005), sostienen la responsabilidad que tiene la educación superior para formar estudiantes que tengan una fácil adaptación y un buen funcionamiento en el mercado de trabajo. En general, tanto en la literatura como en la sociedad, existe un amplio consenso sobre la necesidad de alinear los planes de estudios universitarios con las necesidades de la sociedad y del mercado laboral. Como manifiesta, Muldert et al. (2009) las competencias y habilidades que las personas han recibido en su educación universitaria deben adecuarse a las demandas del mercado de trabajo.

Siguiendo esta preocupación el Consejo Económico y Social de la Universidad de Sevilla, ya en el año 2018, planteaba el concepto de empleabilidad como línea estratégica en su Plan de Actuación. La Universidad tiene como objetivo principal mejorar la empleabilidad de nuestros jóvenes estudiantes posibilitando una mejor integración y acceso al mercado de trabajo. Entre los objetivos específicos de este Plan de Actuación se encuentra ejecutar acciones de formación en las que se puedan evaluar y acreditar competencias profesionales reforzando, de esta forma, las posibilidades de acceso al empleo.

En el año 2017 la tasa de empleo total para los titulados en Educación Terciaria en España era superior al 80%, cercana al 84% de los promedios de los países de OCDE y UE-22 (*Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE. 2017. Informe Español*).

En 2019 estaban ocupados el 84,9% de mujeres y el 87,8% de hombres graduados universitarios en 2014. Por edad, las mayores tasas de empleo se observaban en el grupo de edad de 35 y más años para las mujeres (85,7%) y en el grupo de edad de 30 a 34 años para los hombres (89,2%) (Instituto Nacional de Estadística).

El sistema universitario andaluz es el segundo más importante de España en cuanto al número de alumnado, situándose por detrás del madrileño. Sin embargo, la tasa de paro de los graduados andaluces en 2016 fue del 17,7% según el Informe “*Las universidades españolas. Una perspectiva autonómica. 2017*” de la Fundación Conocimiento y Desarrollo (CYD), y llegando en el 2019 a ser la tasa de empleo, en general de los graduados universitarios en 2019 del 86,1% y de los titulados de máster del 87,3% y existiendo una considerable diferencia entre comunidades autónomas. Así la tasa de empleo en las comunidades autónomas de La Rioja (91,9%), Cataluña (90,8%), Comunidad Foral de Navarra (90,7%), País Vasco (89,3%) y Comunidad Foral de Madrid (89%) estaba cercana al 90%, sin embargo, la comunidad autónoma con la menor tasa de empleo de gradua-

dos universitarios fue Andalucía con un 78,3% (Instituto Nacional de Estadística). Esta diferencia entre comunidades autónomas merece la atención debida con objeto de que se adopten, en su caso, las políticas educativas adecuadas para mejorar los resultados académicos con el objeto de reducir la brecha académica-laboral entre las comunidades autónomas españolas.

Las estadísticas españolas que nos ofrece el Instituto Nacional de Estadística a través de la Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios¹, indican que de los Diplomados en Relaciones Laborales -título previo al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (en adelante RRL y RRHH)- que han trabajado alguna vez, el 48,8%, opinaban que el título universitario les ha servido para encontrar trabajo.

Poco a poco esta idea se ha ido consolidando y los indicadores de calidad relacionados con el desempeño profesional de los egresados empiezan a cobrar relevancia en la medida en que se arraiga el título en el mercado laboral y los egresados comienzan a ocupar puestos de trabajo en relación con su formación.

La aprobación del Real Decreto 1393/2007 (en adelante RD), que establece la ordenación de las enseñanzas universitarias, fue el inicio de una nueva modificación de los estudios universitarios. Este RD planteaba en su preámbulo como objetivo prioritario la progresiva armonización de los sistemas universitarios exigida por el proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior, iniciado en 1999 con la Declaración de Bolonia y la consiguiente interacción operada entre tales sistemas por las diversas normativas nacionales sucesivamente promulgadas. Su aprobación supuso, de igual forma, una modificación importante en relación a la normativa de las enseñanzas universitarias vigentes, además permitió una mayor flexibilización de la organización de las enseñanzas, un cambio de las metodologías docentes basada en el aprendizaje del alumnado, pero, principalmente, el cambio provino de dotar de una mayor autonomía a las Universidades. Son éstas, a partir de entonces, las que diseñan sus propios títulos universitarios en función de su capacidad y de la posibilidad de atender la demanda de la sociedad a la que atiende, diseño que se combina con un adecuado sistema de evaluación y acreditación de los títulos y con un calendario específico de adaptación. Otros objetivos importantes del RD citado con anterioridad es el de favorecer y fomentar la movilidad de los estudiantes, tanto dentro de Europa, sea o no entre ciudades españolas, como con países de fuera de la Unión Europea; así como impulsar la investigación, estableciendo los vínculos necesarios entre el Espacio Europeo de Educación Superior. El último y quizás el cambio más

1. Primera Encuesta de inserción laboral de los titulados universitarios publicada por el INE, realizada en 2014. De las titulaciones menos valoradas por los titulados universitarios del curso 2009- 2010 sobre la utilidad de su título universitario para encontrar trabajo.

importante es el que se refiere a la estructura de las enseñanzas universitarias oficiales que se establecen en enseñanzas de Grado, Máster y Doctorado

El Plan de estudios de Graduado/a en RRL y RRHH de la Universidad de Sevilla² se publicó en el BOE de fecha 5 de enero de 2010, comenzando a impartirse en el curso académico 2009/10.

Amén de esta introducción, el artículo se estructura en cuatro apartados: estado de la cuestión, metodología, resultados, y discusión y conclusiones. Asimismo, terminamos con un apartado final de referencias bibliográficas.

Este artículo tiene un doble objetivo, por un lado, analizar la inserción laboral de los egresados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla de los cursos académicos 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016 y 2016/2017 y, por otro lado, conocer si la formación recibida por su alumnado responde a las expectativas requeridas por el mercado laboral. Nos interesa conocer si la formación recibida por su alumnado responde a las expectativas requeridas por el mercado laboral. La pregunta de investigación que nos hemos formulado es si la formación recibida con los nuevos planes de estudios después del proceso de integración a Bolonia, a través del Plan de Estudio del Grado en RRL y RRHH, satisface las demandas del mercado laboral. La vía para dar respuesta a esta cuestión ha sido analizar cuantitativamente cuál es la situación de los egresados graduados de esta titulación en el mercado de trabajo, así como examinar a través de la información obtenida en los cuestionarios el grado de satisfacción de los encuestados con el trabajo que realizan y la vinculación de la formación recibida con su desempeño profesional y/o laboral.

2. Estado de la cuestión

Con anterioridad a este trabajo no se ha encontrado en la literatura ningún estudio sobre el grado de inserción de los egresados de la titulación del Grado en RRL y RRHH por la Universidad de Sevilla en el mercado laboral español.

La Universidad Pablo de Olavide confeccionó un estudio de la situación laboral de las personas egresadas en la diplomatura en RRL y en el Grado en RRL y RRHH de las promociones de 2010/2011, 2011/2012 y 2012/2013. El estudio muestra que el por-

2. El diario el Mundo realiza un ranking de las 50 carreras más solicitadas por los estudiantes y las cinco mejores universidades españolas donde se imparten, la Universidad de Sevilla se encuentra en el puesto cuarto puesto del ranking para la titulación Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos -durante los tres últimos años 2016/2017, 2015/2016 y 2014/2015.

centaje de inserción laboral alcanza un 41,67% para la primera promoción de egresados del Grado en RRLL y RRHH de la Universidad Pablo de Olavide. Con posterioridad, un estudio del Servicio Andaluz de Empleo “*Estudio de la situación laboral de las personas egresadas en enseñanzas universitarias en Andalucía. Promociones 2014-15 y 2013-14*” señalaba que, a 30 de septiembre de 2016, el porcentaje de personas egresadas de la promoción 2014/2015 afiliadas a la Seguridad Social de la Diplomatura en Relaciones Laborales ascendía a 63,27% (64,33% mujeres y 60,81% hombres) y un 9,68% de entre los egresados estaban de alta laboral como autónomos, para los graduados estas cifras para la misma promoción fueron del 50,57% (48,47% mujeres y 54,08% hombres), de los cuales un 6,44% de trabajadores eran autónomos.

Asimismo, en la Universidad de Murcia se llevó a cabo un estudio sobre la inserción laboral de los graduados de RRLL y RRHH (Barba Aragón, I. et al.: 2015), aunque solo abarcaba la promoción del curso 2012/2013, sin profundizar en la evolución de egresados de diferentes cursos académicos.

En la misma línea, en la Universidad de Valencia, se ha reflexionado sobre la importancia que para los estudiantes tiene el conocimiento de sus salidas profesionales en la elección de la formación que van a seguir, y, particularmente, en la elección de la titulación de RRLL y RRHH (Lorente Campos, R.: 2011). Estos autores analizan las principales salidas profesionales, las competencias y habilidades requeridas y su vinculación con las materias objeto de estudio de su titulación; siendo una perspectiva similar a la que nos hemos planteado en la segunda pregunta de investigación de este artículo.

En relación con otros países, en la literatura sobre el tema, encontramos estudios sobre la situación de los egresados de otras titulaciones universitarias que no son la de RRLL y RRHH. (Sánchez-Olavarria, C: 2015; Romero López, M.R. y Rodríguez, C. L.: 2013; Talavera, R.; Plazola, M.; Berrelleza, M. (2013); Romero Fernández y Álvarez Gavilanes (2015).

3. Metodología

a. Población y Muestra

Para llevar a cabo este estudio hemos partido de los datos obtenidos de una encuesta realizada a todos los alumnos egresados del Grado en RRLL y RRHH de la Universidad de Sevilla en los cursos 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016 y 2017/2018. Durante el mes de julio de 2017 se realizó una encuesta telefónica a todos los alumnos que conforme al registro oficial de alumnos de la Secretaría de la Facultad de Ciencias del Trabajo figura-

ban como egresados del citado título. La encuesta se realizó a todos y cada uno de los egresados, si bien, en algunos casos, no se obtuvo la información pertinente por diversos motivos, entre los que destacamos, la imposibilidad de localización o la residencia fuera del país por cuestiones laborales o personales. No obstante, obtuvimos una importante tasa de respuesta que osciló entre el 57% y el 66%.

Tabla 1. Datos por curso académico de la muestra y de la población total.

Año*	Población	Muestra (respuestas)	Tamaño muestra	
			Nivel confianza 95% Error 10%	Nivel confianza 99% Error 10%
2013/2014	77	47 (61,0%)	43	53
2014/2015	77	51 (66,2%)	43	53
2015/2016	60	34 (56,7%)	38	45
2016/2017	67	41 (61,2%)	40	48
* egresados curso precedente				

Fuente: Elaboración propia

b. Instrumento

Como ya se ha señalado, el análisis se ha realizado a partir de la información obtenida de las respuestas de los egresados a un cuestionario estructurado elaborado específicamente para este estudio. El cuestionario, amén de las tradicionales preguntas de identificación personal (edad, sexo,..), abarcaba cuestiones de muy diversa índole, desde aspectos relacionados con la inserción laboral, la satisfacción en el trabajo o la adecuación de los estudios hasta cuestiones relacionadas con las expectativas personales de los egresados y su percepción sobre la adecuación de sus estudios al ámbito laboral en el momento en que se solicitó su colaboración.

De todos ellos, en este trabajo nos vamos a centrar en dos, por una parte, en la inserción laboral y, por otra parte, en la adecuación de los estudios a la labor profesional que los egresados ejercen.

c. Procedimiento

Se ha realizado un estudio comparativo de las características de los egresados en los distintos cursos académicos utilizando el análisis exploratorio (Tukey, 1977) para determinar las principales características de los egresados en relación a las variables de análisis.

4. Resultados

A continuación, se examinan los resultados obtenidos en relación a los dos objetivos marcados en el estudio: inserción laboral de los egresados y adecuación de los estudios a las demandas del mercado laboral

a) Inserción laboral

El análisis de la inserción laboral se ha realizado a partir de los ítems de la encuesta referidos a la situación laboral de los egresados: si se encuentran desempleados o trabajando y, en este caso, si lo hacen en un puesto de trabajo relacionado con sus estudios. Un aspecto importante en este tema era la duración del período formativo de los egresados; en particular nos interesaba conocer si los estudiantes completaban sus estudios en los cuatro años previstos para ello. En la Tabla 2 se recogen los resultados obtenidos diferenciados por sexo.

Tabla 2. Cursos Académicos del 2013/14 al 2016/17

	GRADO EN RRL Y RRHH 2013/2014					GRADO EN RRL Y RRHH 2014/2015				
	POBLACIÓN 77 MUESTRA 47					POBLACIÓN 77 MUESTRA 51				
	Finalizan sus estudios	Finalizan estudios en cuatro años	Trabajan	Trabajo relacionado con los estudios	No trabajan	Finalizan sus estudios	Finalizan estudios en cuatro años	Trabajan	Trabajo relacionado con los estudios	No trabajan
HOMBRES	15 (31,91%)	10 (37,03%)	10 (28,57%)	8 (33,33%)	5 (41,66%)	16 (31,37%)	6 (26,08%)	10 (26,31%)	10 (26,31%)	6 (46,15%)
MUJERES	32 (68,09%)	17 (62,97%)	25 (71,42%)	16 (66,66%)	7 (58,33%)	35 (68,63%)	17 (73,92%)	28 (73,69%)	28 (73,69%)	7 (53,85%)
TOTAL	47	27 (57,44%)	35 (74,46%)	24 (51,06%) (68,5% sobre el total)	12 (25,53%)	51	23 (45,09%)	38 (74,50%)	38 (74,50%) (100% sobre el total)	13 (25,49%)

	GRADO EN RRL Y RRHH 2015/2016					GRADO EN RRL Y RRHH 2016/2017				
	POBLACIÓN 60 MUESTRA 34					POBLACIÓN 67 MUESTRA 41				
	Finalizan sus estudios	Finalizan estudios en cuatro años	Trabajan	Trabajo relacionado con los estudios	No trabajan	Finalizan sus estudios	Finalizan estudios en cuatro años	Trabajan	Trabajo relacionado con los estudios	No trabajan
HOMBRES	21 (61,76%)	4 (28,57%)	8 (34,78%)	4 (33,33%)	5 (45,45%)	11 (26,83%)	3 (14,29%)	5 (41,66%)	4 (50%)	6 (20,69%)
MUJERES	13 (38,24%)	10 (71,43%)	15 (65,22%)	8 (66,66%)	6 (54,55%)	30 (77,17%)	18 (71,43%)	7 (65,22%)	4 (50%)	23 (79,31%)
TOTAL	34	14 (41,17%)	23 (67,64%)	12 (35,29%) (52,17% sobre el total)	11 (32,35%)	41	21 (51,22%)	12 (29,27%)	8 (19,51%) (66,6% sobre el total)	29 (70,73%)

Fuente: Elaboración propia

El alumnado que terminó el Grado en RRL y RRHH en el curso académico 2013-2014 fue de 77 alumnos. De los resultados se desprende que el 68,09% de los que terminaron sus estudios eran mujeres, que un 57,44% del total de egresados finalizó sus estudios conforme determina el plan de estudios, es decir, en cuatro años y que de los que finalizaron sus estudios en cuatro años, el 63%, pertenecían al sexo femenino. De igual modo, se obtiene que un 74,46% de los egresados están trabajando a la fecha de realización del estudio (el 71,42% es mujer).

Gráfico 1: Acceso al mercado laboral total y por sexo



Fuente: Elaboración propia

Partiendo de una población igual al año académico anterior, en el curso 2014/2015, la muestra obtenida fue de 51 personas. De los egresados, finalizaron sus estudios en cuatro años un 45,09%, de los que cerca del 74% eran mujeres, y el 74,50% se encontraban trabajando en el momento de pasar el cuestionario, cifra muy similar al dato obtenido en el curso académico anterior y que, a su vez, indica una alta inserción laboral.

En el siguiente curso académico, 2015/2016, el 41,17% de los egresados encuestados terminaron sus estudios de grado en cuatro años (71,43% son mujeres) y el 67,64% se encontraban trabajando, cifra inferior, en un 8%, a los dos cursos académicos anteriores.

En el curso académico 2016/2017, el 51,22% de los egresados finalizaron su formación universitaria de grado en cuatro años, de este porcentaje, el 86% son mujeres. Los resultados obtenidos en este curso académico muestran una diferencia en relación con los anteriores; se ha producido un incremento del porcentaje de egresados que no han accedido al mercado laboral, porcentaje que alcanza el 71%. Este alto valor es debido, principalmente, a la fecha en la que la encuesta fue realizada, julio-agosto de 2017. En ese momento, los estudiantes acababan de finalizar su formación académica. Por el contrario, es importante considerar que, a esa fecha, casi un 30% ya estaban insertados en el mercado laboral y que un 67% realizaban actividades profesionales vinculadas a sus estudios.

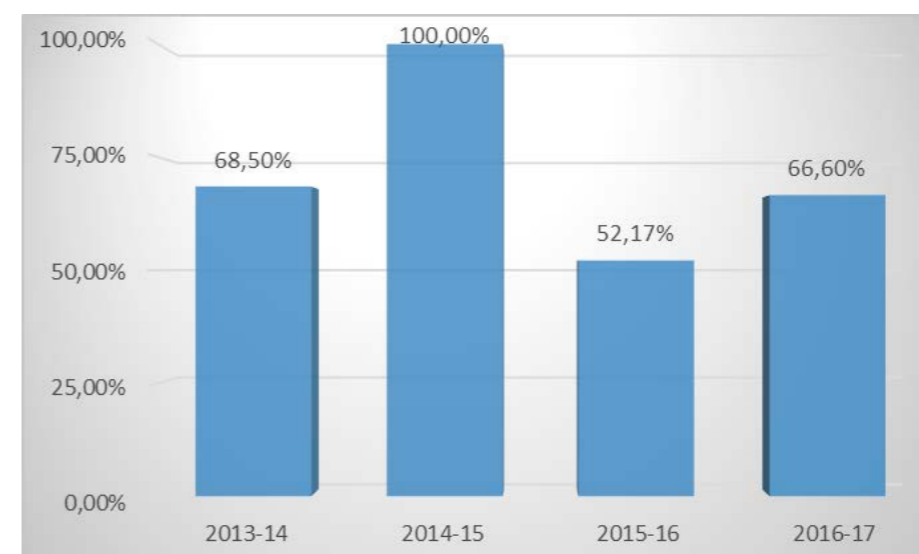
b. Grado de adecuación de la formación recibida

La adecuación de la formación recibida con las demandas del mercado de trabajo se ha evaluado a partir de los ítems de la encuesta relacionados con las percepciones de los egresados sobre los estudios que han realizado y el trabajo que desempeñan. En particular, se ha preguntado por las competencias alcanzadas, las denominadas *soft skills* (comunicación, gestión de grupos, habilidades sociales) y los conocimientos teóricos adquiridos, en particular, en las materias relacionadas con el desempeño de la profesión (prácticas, confección de nóminas, etc.). Los resultados obtenidos se recogen en el Gráfico 3.

En el curso académico 2013/2014, un 74,46% de los egresados están insertados en el mercado laboral y de ellos, el 51,06% desempeñaban puestos de trabajos relacionados con los estudios cursados (siendo el 66,66% mujeres). Los egresados consideraban que tanto los conocimientos teóricos (27,6%) como las habilidades obtenidas vinculadas a la gestión de grupos (29,78%) y a la comunicación (14,89%) habían sido suficientes en su formación.

No obstante, entendían que era posible enriquecer los estudios con una mejora en la formación de prácticas (50%), en los conocimientos informáticos (20,58%), en la confección de nóminas (17,64%), y en el desarrollo de las capacidades comerciales y búsqueda de empleo, así como en las técnicas para la selección de personal (11,76%).

Gráfico 2: Trabajo relacionado con los estudios



Fuente: elaboración propia

En el curso académico 2014/2015, los resultados muestran que un 74,50% de los encuestados estaban trabajando en el momento de pasar los cuestionarios, por su parte, el 100% de los que se encontraban en esa situación, manifestaban que tenían una actividad laboral vinculada a los estudios cursados. Por su parte, los egresados consideraban que tanto los conocimientos teóricos (48,48%) como los de gestión de grupos (21%) y los de comunicación (9,09%) habían sido suficientes en su formación. Además, los resultados sostenían que habían obtenido las competencias necesarias para gestionar una empresa; entre otras, identificaban capacidades aprendidas como habilidades sociales, gestión del tiempo, la asignación y división de responsabilidades, las habilidades comunicativas, la adaptación al cambio, el desarrollo personal y/o la proactividad.

No obstante, consideraban que el título podría mejorar las competencias de sus egresados en relación con las prácticas (48%), la formación en creación de nóminas y en seguros sociales (20%), los conocimientos informáticos (12%), los conocimientos de idiomas (8%) y otras competencias tales como las técnicas en la búsqueda de empleo y selección de personal, la prevención en riesgos laborales o la capacidad transversal de reacción frente al stress.

En el siguiente curso académico, curso 2015/2016, un 67,64% eran egresados empleados y de ellos, el 52,17% ocupaban un puesto de trabajo relacionado con los estudios cursados. Los resultados mostrados a través de los cuestionarios indican que los egresados tenían los conocimientos teóricos (70,58%), las capacidades de gestión de grupos (17,64%), así, como las de comunicación (5,88%) sido suficientes en su formación universitaria para el desempeño laboral.

No obstante, los encuestados consideraban que se podrían mejorar sus competencias en aspectos tales como la formación práctica (43,33), la creación de nóminas y seguros sociales (30%), en capacidades informáticas (16,66%), en los conocimientos lingüísticos extranjeros (3%), así como en las técnicas adecuadas para hacer frente al stress o a una mayor formación teórica vinculada a la fiscalidad de las empresas.

En el curso académico 2016/2017, un 29,27% estaban insertados en el mercado laboral y de éstos el 67% ocupaban puestos de trabajo vinculados a su formación académica. Los egresados consideraban que tanto los conocimientos teóricos (44,44%), como de gestión de grupos (33,33%) y de comunicación (22,22%) habían sido suficientes en su formación para un desempeño laboral adecuado.

No obstante, consideraban que se podrían mejorar las competencias vinculadas a las prácticas (36,84%), la creación de nóminas y seguros sociales (31,57%), los co-

nocimientos informáticos (15,78%), así como los conocimientos teóricos vinculados a la fiscalidad de las empresas.

Por último, se ha evaluado la adecuación de los estudios al mercado laboral a partir de la satisfacción de los egresados empleados con sus puestos de trabajo. En este sentido, el cuestionario contenía tres ítems específicos sobre la percepción del trabajador en relación a la utilidad de las tareas que realiza, la valoración que de ellos tenían sus compañeros y la satisfacción general con su trabajo (Gráfico 3). De igual modo, y para obtener un mayor conocimiento sobre sus preferencias en el mercado laboral, se les encuestó sobre sus predilecciones en cuanto al trabajo que les gustaría tener en el futuro, es decir, su inclinación por el trabajo en empresas públicas, a través de estudio de oposiciones para el sector público, o en empresas privadas o la dedicación futura al autoempleo.

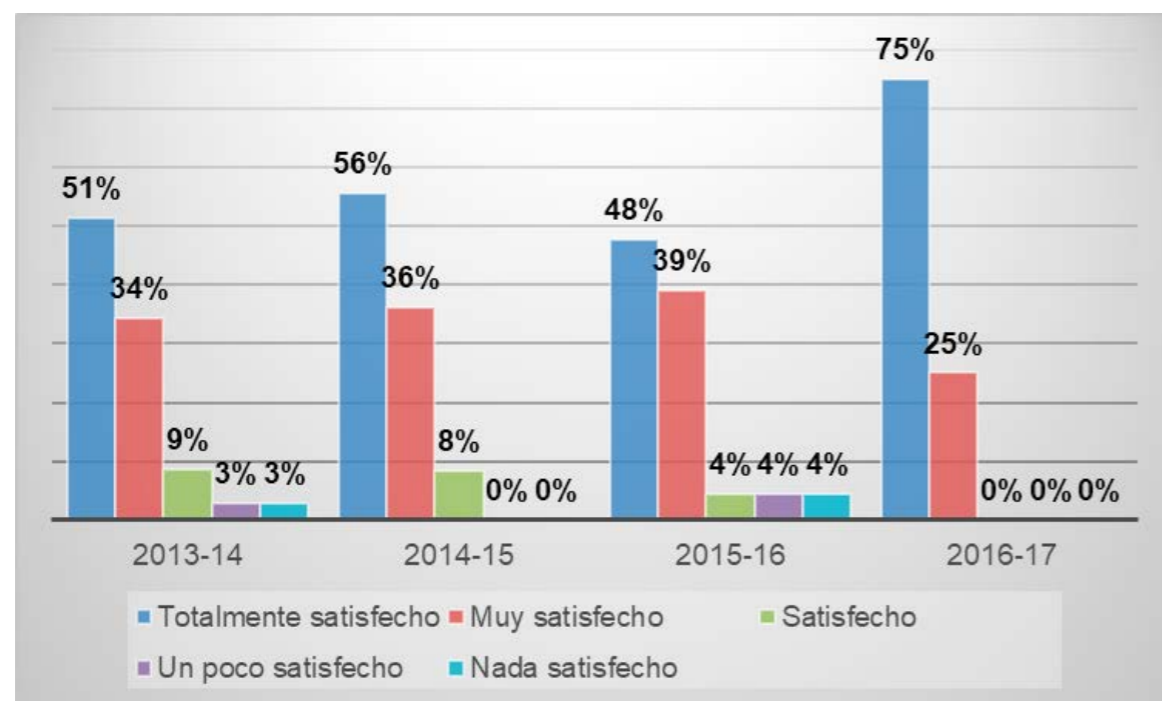
De los resultados obtenidos en el año académico 2013/2014, se observa que los egresados tienen una alta valoración de los estudios cursados; prueba de ello, es que un 68% manifiestan que volverían a cursar estos estudios. En relación con su preferencia laboral futura, el 38,29% estudiaría oposiciones, el 53,19% preferiría trabajar en una empresa privada y, por último, tan solo un 8,51% se dedicaría al autoempleo.

Para el año académico siguiente, curso 2014/2015, los resultados muestran que los egresados tienen una alta valoración de los estudios cursados, ello queda patente en que un 70,58% de los encuestados manifiestan que, si empezaran otra vez, volverían a cursar los estudios recibidos. En cuanto con la preferencia relativa a la inserción laboral, el 22,44% optaría por la empresa pública, estudiaría oposiciones, un 67,34% le gustaría trabajar en una empresa privada y solo un 10,28% se dedicaría al autoempleo.

Se obtiene de los resultados del cuestionario en el curso académico siguiente, curso 2015/2016, nuevamente la alta valoración de los egresados con su formación, un 70,58%, si empezaran otra vez, volverían a cursar los estudios recibidos. En tanto la preferencia laboral de los encuestados, el 41,16% estudiaría oposiciones, por lo que optaría por el trabajo en la empresa pública, un 52,94% preferiría incorporarse a una empresa privada y solo un 5,88% se dedicaría al autoempleo.

De igual modo, en el curso académico 2016/2017, los egresados muestran una alta valoración con los estudios cursados, un 75,60% de los resultados muestran que, si empezaran otra vez, volverían a cursar los estudios recibidos. En tanto a la preferencia laboral futura, el 46,34% estudiaría oposiciones, un 51,21% prefiere trabajar en una empresa privada y tan solo un 2,43% se dedicaría al autoempleo.

Gráfico 3. Nivel de satisfacción



Fuente: elaboración propia

En cuanto al nivel de satisfacción, los resultados muestran una alta satisfacción, en el curso 2013/2014, un 85% de los encuestados se encuentran satisfechos (incluyendo “totalmente satisfecho y muy satisfecho” con el trabajo realizado y de ellos, el 78,94% de los encuestados se encuentran “totalmente satisfecho o muy satisfecho” en el trabajo, a la vez, que sienten que son considerados útiles y altamente valorados por sus compañeros; de igual modo, en el 2014/2015, el 92% se encontraban “totalmente satisfecho o muy satisfecho” en su vida laboral; en el curso académico 2015/2016, un 87% de la muestra se encontraban “totalmente satisfechos o muy satisfechos” en el trabajo a la vez que valorados útiles y altamente valorados por sus compañeros, llegando en el curso académico 2016/2017, el total de la muestra, manifiesta que se sentían “totalmente o muy satisfechos con su trabajo”, además de considerarse útiles y muy valorados por los compañeros.

5. Discusión y Conclusiones

A lo largo de los cuatro cursos académicos analizados el porcentaje de egresados que han completado sus estudios en el tiempo establecido para ello ha sido relativamente alto, entre el 40% y el 50% de los matriculados. Porcentaje que se eleva notablemente en el caso del alumnado femenino; una media en estos cuatro cursos del 70%. Se constata una

alta inserción laboral de los egresados del Plan de Estudios de Grado en RRL y RRHH; el porcentaje medio en los tres primeros cursos académicos estudiados, 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016 se situó cercano al 73%, un nivel muy superior a los encontrados en el estudio de la Universidad Pablo de Olavide (2016) o en el del Servicio Andaluz de Empleo (2017). No obstante, como se ha señalado, este valor descendió notablemente en el curso 2016/2017 al 30%, resultado explicado por el breve período temporal entre la finalización de los estudios y la realización de la encuesta.

Así, y con respecto al primer objetivo del trabajo, podemos señalar la alta inserción laboral de los egresados del Grado en RRL y RRHH (los resultados muestran un alto porcentaje de egresados activos laboralmente y en su mayoría del sexo femenino), con una preferencia por la empresa privada dejando el autoempleo como una opción menos relevante.

En relación con el segundo objetivo de la investigación, hemos encontrado que más de un 50% de los egresados tienen trabajos vinculados con los estudios cursados, lo que hace aumentar su satisfacción con la formación recibida y con su función en el puesto de trabajo.

El nivel de satisfacción con el trabajo es muy elevado, llegando al 100% en el curso 2016/2017. Además, se consideran útiles y altamente valorados por sus compañeros de trabajo. Todos los egresados valoran positivamente los conocimientos teóricos adquiridos durante el desarrollo de su formación; tienen una alta valoración de los estudios cursados por lo que, aproximadamente, el 70%, volverían a cursar el plan de estudios recibido si comenzaran de nuevo su formación universitaria.

Referencias bibliográficas

- ANECA (2005). *Libro Blanco. Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*. Recuperado de <http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Libros-Blancos> (consulta febrero 2018).
- Barba Aragón, I.; Carrasco Hernández, A.J.; Lujan Alcaraz, J.; Selma Penalva, A.; Meseguer de Pedro, M.; Riquelme Perea, P.J. (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 (I) pp.207-233. Recuperado de [https://www.google.es/search?client=safari&rls=en&q=Barba+Arag%C3%B3n,+I.;+Carrasco+Hern%C3%A1ndez,+A.J.;Lujan+Alcaraz,+J.;+Selma+Penalva,+A.;Meseguer+de+Pedro,+M.;+Riquelme+Perea,+P.J.\(2015\)+La+inserci%C3%B3n+laboral+de+los+graduado+s+de+Relaciones+Laborales+y+Recursos+Humanos+de+la+Universidad+de+Murcia,+Lan+Harremanak:+Revista+de+Relaciones+Laborales,32+\(I\)+pp.207-233.&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gfe_rd=cr&dcr=0&ei=YNXNWo_xIKyaX5b-o7gQ](https://www.google.es/search?client=safari&rls=en&q=Barba+Arag%C3%B3n,+I.;+Carrasco+Hern%C3%A1ndez,+A.J.;Lujan+Alcaraz,+J.;+Selma+Penalva,+A.;Meseguer+de+Pedro,+M.;+Riquelme+Perea,+P.J.(2015)+La+inserci%C3%B3n+laboral+de+los+graduado+s+de+Relaciones+Laborales+y+Recursos+Humanos+de+la+Universidad+de+Murcia,+Lan+Harremanak:+Revista+de+Relaciones+Laborales,32+(I)+pp.207-233.&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gfe_rd=cr&dcr=0&ei=YNXNWo_xIKyaX5b-o7gQ) (consulta marzo 2018).
- BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 1983. Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria.
- BOE núm. 17, de 20 de enero de 2011. Resolución de 20 de diciembre de 2010, de la Universidad de Sevilla, por la que se publica el plan de estudios de Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
- BOE de 27 de octubre 2011 16892 Resolución de 20 de julio de 2011, de la Universidad de Sevilla, por la que se publica el plan de estudios de Máster en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.
- BOE de 13 noviembre de 2012. 13984 Resolución de 18 de octubre de 2012, de la Universidad de Sevilla, por la que se publica el plan de estudios de Máster en Ciencias del Trabajo.
- BOE de 14 de mayo de 2014. 5161 Resolución de 22 de abril de 2014, de la Universidad de Sevilla, por la que se publica el plan de estudios de Máster en Consultoría Laboral.
- Consejo Económico y Social. Universidad de Sevilla (2018). Línea estratégica de empleabilidad. Recuperado de <https://institucional.us.es/consejosocial/plan-de-actuaciones/empleabilidad/> (consulta febrero 2018).
- El Mundo. *Las 50 carreras. Ranking de las 50 titulaciones más demandadas*. Recuperado de <http://www.elmundo.es/ranking-universidades/donde-estudiar-relaciones-laborales.html> (consulta febrero 2018).
- First Online: 15 February 2014, ¿Las instituciones de educación superior hacen una diferencia en el desarrollo de competencias? Un modelo de producción de competencias en la universidad
- Fundación Conocimiento y Desarrollo (CYD) (2017). *Informe Las universidades españolas. Una perspectiva autonómica. 2017*. Barcelona. Recuperado de http://www.fundacioncyd.org/images/otrasPublicaciones/FCYD_PerspectivaAutonomica2017.pdf (consulta febrero 2018).
- García Montalvo, J. (2007). La inserción laboral de los universitarios: entre el éxito y el desánimo. págs. 92-106. *Panorama Social*. nº 6. (Funcas). Monográfico “La reforma de la Universidad, vectores de cambio”
- García Montalvo, J. (2005). *Los graduados universitarios y el mercado laboral: el ajuste temporal y competencial entre egresados y empresas*. Mimeo.
- García Montalvo, J. (2001). *Educación y empleo de los graduados superiores en Europa y en España*. Valencia: Fundación Bancaja.
- García Montalvo, J. y Mora J.G. (2000), “El mercado laboral de los titulados superiores en España y en Europa”, *Papeles de Economía Española*, 86, 2000, 111-127.
- García Montalvo, J. y Peiro, J.M. (2001). *El mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*. Valencia: Fundación Bancaja.
- García Montalvo, J., Peiro, J.M. y Soros, A. (2006). *Los jóvenes y el mercado de trabajo de la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005*. Valencia: Fundación Bancaja.
- García Montalvo, J., Peiro, J.M. y Soros, A. (2003). *La inserción laboral de los jóvenes: 1996-2002*. Valencia: Fundación Bancaja.
- INE (2016): Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios. Último dato 2014.
- Layer, G. (2004): *Widening Participation and Employability*. York: Learning and Teaching Support Network. Recuperado de: <https://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/esectpubs/Widening%20Participation%20and%20employability.pdf>
- Lorente Campos, R. et. al. (2011). “La Importancia del conocimiento de las salidas profesionales en la elección y al cursar una titulación. Proyecto mercado laboral de los egresados en relaciones laborales”. Girona: *Univest*. Recuperado de <https://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/3667/193.pdf?sequence=1> (consulta febrero 2018).

- Mulder, M. ; Gulikers, J.; Biemans, H y Wesselink, R. (2009) The new competence concept in higher education: error or enrichment?, - Journal of European Industrial Training, 33 (8/9), 755-770
- Ministerio Educación, Cultura y Deporte (2003). *El Espacio Europeo de Enseñanza Superior. La integración del sistema universitario español en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior*. Documento Marco.
- Ministerio de Educación y Deporte. Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Establece el sistema de enseñanzas universitarias oficiales de España, y el procedimiento de evaluación para su verificación, seguimiento y acreditación. Recuperado de <http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/ACREDITA/Legislacion-que-regula-el-proceso-de-renovacion-de-la-acreditacion-de-los-titulos-universitarios-oficiales> (consulta febrero 2018).
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2017*. Informe español. Madrid. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/panorama2016okkk.pdf?documentId=0901e72b82236f2b> (consulta febrero 2018).
- Ministerio Educación, Cultura y Deporte. (2016). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2016*. Informe español.
- Observatorio Social de la Caixa. Barómetro. *Tasa empleo recién graduados (20-34 años)*. Recuperado de https://observatoriosociallacaixa.org/es/-/tasa_graduados_recientes_genero
- OCDE (2016). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2016*. Ministerio Educación, Cultura y Deporte. Informe español. Madrid. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/panorama2016okkk.pdf?documentId=0901e72b82236f2b> (consulta febrero 2018).
- Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2017. Informe España*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades. Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Relaciones Laborales y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél.
- Real Decreto 1592/1999, de 15 octubre, por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél
- Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Ministerio de Educación y Ciencia “BOE” núm. 260, de 30 de octubre de 2007 Referencia: BOE-A-2007-18770.
- Romero López, M. R. y Rodríguez, C. L. (2013). Satisfacción laboral: estudio exploratorio en egresados la Universidad Autónoma de Sinaloa. México. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* Recuperado de http://sistemanodalsinaloa.gob.mx/archivos-comprobatorios/_10_articulosrevistasarbitraje/215.pdf (consulta febrero 2018).
- Romero Fernández, A.; Álvarez Gavilanes, J. (2015). Diagnóstico de la inserción laboral de graduados de Administración de Empresas de la Universidad regional de los Andes. La Habana. Cuba. *Pedagogía Universitaria*. Recuperado de http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/viewFile/681/pdf_57 (consulta febrero 2018).
- Sánchez-Olavarría, C. (2015): Los egresados de comunicación y el mercado laboral: un estudio de trayectorias profesionales. México. *Revista Iberoamericana de educación superior*, Vol. 5, n. 13. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007287214719523> (consulta febrero 2018).
- Semeijn, J. et al. (2005): “Competence Indicators in Academic Education and Early Labour Market Success of Graduates in Health Sciences”. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
- Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio (2017). “Estudio de la Situación Laboral de las personas egresadas en enseñanzas universitarias en Andalucía. Promoxiones 2014-15 y 2013-14”. Mayo, 2017.
- Talavera, R.; Plazola Rivera, S.; Berrelleza Carrillo, M. (2007). Evaluación del Plan de Estudios por parte de Los egresados de la Facultad de Contaduría y Administración de la UABC, México en el ámbito laboral. México. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa* ISSN 2007 - 8412 Recuperado de <http://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/viewFile/246/292> (consulta febrero 2018).
- Talavera, R.; M. Plazola; M. Berrelleza (2013). Inserción laboral de los potenciales a egresar en la Licenciatura en Contaduría. En López, M.; I. Espitia; P. Chávez; G. Gutiérrez (comps.). *Análisis organizacional, política científica y desarrollo tecnológico* (pp. 695-707). México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

Tukey, John Wilder (1977). *Exploratory Data Analysis*. Addison-Wesley.

Universidad Pablo de Olavide (2016). Estudio de la Situación Laboral de las Personas Egresadas TITULACIÓN: Relaciones Laborales y Recursos Humanos Promociones: 2010/2011, 2011/2012 y 2012/2013. Recuperado de https://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRHH/Estudio_situacion_laboral_personas_egresadas_GRRL/1463034409645_informe_egresados_gryh.pdf (consulta marzo 2018).