



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA
Facultad de Ciencias Jurídicas



**ITINERARIOS DE EMPLEO POR CUENTA AJENA
EN GRAN CANARIA
PARA GRADUADOS EN
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS**

Autor: Nancy Evelin Soto Zurita

Fecha de presentación: 28 de julio de 2017

Profesor: Silvia Sosa Cabrera

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	5
2.1. ¿Qué se entiende por empleabilidad?	7
2.2 Competencias: concepto, ámbito e importancia.....	8
2.3. El papel de las Universidades en la empleabilidad	11
3. APLICACIÓN EMPÍRICA	14
3.1. Objetivos principales	14
3.2. Descripción del diseño de la investigación	15
3.3. Estudio de competencias profesionales de un egresado en RRL y RRHH....	16
3.4. Análisis del mercado laboral para los egresados en RRL y RRHH	19
3.5. Itinerario de empleo y formación	33
4. PROYECCIÓN, PROPUESTAS, APORTACIÓN DEL TRABAJO.....	37
5. BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN CONSULTADA.....	41
6. ANEXO	46

Índice de Tablas

Tabla 1. Campos y mediciones de las competencias	9
Tabla 2. Competencias genéricas: área y contenidos.....	10
Tabla 3. Datos de inserción laboral de Diplomados en RLL (ULPGC).....	20
Tabla 4. Tipo de ocupación de los egresados de la diplomatura de RLL a los 6 meses de finalizar sus estudios	21
Tabla 5. Tipo de ocupación de los egresados de la diplomatura de RLL a los 12 meses de finalizar sus estudios	22
Tabla 6. Tipo de ocupación de los egresados de la diplomatura de RLL a los 24 meses de finalizar sus estudios	23
Tabla 7. Tipos de contrato de los egresados (2010-2014)	24
Tabla 8. Empleo encajado de egresados en RLL	25
Tabla 9. Aspectos analizados en anuncios de empleo para RLLy RRHH	30
Tabla 10. Competencias genéricas y específicas demandadas por las empresas	31

Índice de Figuras

Figura 1. Competencias en la sociedad del conocimiento	11
Figura 2. El papel de la universidad en la empleabilidad	14
Figura 3. Competencias adquiridas.....	18
Figura 4. Evolución de la inserción laboral.....	21
Figura 5. Evolución del empleo encajado de egresados en RLL	25
Figura 6. Valoración sobre el mercado laboral.....	26

RESUMEN

El objetivo de este trabajo se centra en conocer el grado de empleabilidad por cuenta ajena de un egresado del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, a través de un análisis de las competencias adquiridas durante su formación, así como las competencias que demanda el mercado laboral canario y el papel de la Universidad en la adquisición de las mismas. Para ello se ha realizado una revisión bibliográfica, además de datos cedidos por el Observatorio de empleo, así como un análisis de las ofertas laborales de los seis últimos meses a través de diferentes medios de difusión. Y dado el bajo porcentaje de empleo encajado, se concluye con una propuesta de creación en la Universidad de la figura de un orientador laboral dinámico, que sea un nexo entre el estudiante y las empresas canarias, acompañando al alumno desde su ingreso hasta la finalización de sus estudios, creando un escenario en el que interactúen los tres agentes para beneficio de todos.

Palabras claves:

Empleabilidad, competencias, orientador laboral, mercado laboral, formación continua.

Abstract

The purpose of this paper is knowing the level employability of a graduate of the degree of Labor Relations and Human Resources, through an analysis of the abilities acquired during their training, as well as the competencies demanded by the labor market Canary and the role of the University in the acquisition of them. For this purpose, a bibliographic review has been carried out, as well as data provided by the Employment Observatory, as well as an analysis of job offers in the last six months through different media. And given the low employment rate, it is concluded with a proposal to create at the University the figure of a dynamic school counselor, which is a linking between the student and the Canary Island companies, accompanying the student from his entry until the completion of studies, creating an area in which the three agents interact for the common benefit of all.

Key words:

Employability, competence, school counselor, job market, continuous training.

1. INTRODUCCIÓN

Al finalizar los estudios universitarios, el egresado tiene diferentes opciones para incorporarse al mercado de trabajo, bien sea por cuenta propia o ajena, enfrentándose a una gran cantidad de información que suele estar dispersa. En este trabajo se pretende compendiar los programas que apoyan al empleo y a la empleabilidad de los graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y establecer el marco de actuación adecuado. Este trabajo se circunscribe a Gran Canaria al ser ésta la isla en la que se encuentra la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, en la que la estudiante ha cursado el grado objeto de estudio.

Para ello, se analizarán las competencias que ha adquirido un graduado en esta titulación y las salidas profesionales asociadas al grado, así como los datos de empleo por cuenta ajena de los mismos y las categorías profesionales a las que están accediendo. Por otro lado, se realizará un estudio de las competencias que solicitan las empresas, y se compararán ambos perfiles, analizando al mismo tiempo las opciones que las instituciones públicas y privadas de nuestro entorno más cercano ofrecen al egresado para aumentar su empleabilidad.

De este modo, este trabajo dibujará el marco institucional y los programas a los que un egresado de la titulación puede acudir para configurar su itinerario para el empleo por cuenta ajena en Gran Canaria.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Sin duda la crisis económica ha cambiado por completo el escenario laboral, dejando altas tasas de desempleo, por un lado, y candidatos cada día más formados académicamente por otro, como consecuencia de ese desequilibrio entre la oferta y la demanda de empleo.

De hecho, durante estos últimos años marcados por la crisis económica y por tanto por la escasez de empleo, muchas personas han aprovechado para formarse y otras para

especializarse, con lo que el resultado final es, por un lado, un mercado laboral intentando recuperarse, y por el otro lado una mano de obra sobre-cualificada.

En este escenario surgen cuestiones clave que requieren de una reflexión: ¿el mercado laboral necesita esta mano de obra?, ¿esos candidatos están formados en las competencias que el mercado actual demanda? La respuesta a dichas preguntas es incierta, si bien Mora (2002) reconoce que las relaciones entre educación y empleo son estrechas, aunque asimétricas y que, por tanto, una mejora del sistema educativo generará más y mejor empleo, al tiempo que afirma que “no se crearán puestos de trabajo estables si los recursos humanos disponibles carecen de las cualificaciones necesarias” (Mora, 2002, p.109). De ahí la importancia de analizar si las cualificaciones que se obtienen en la formación son las demandadas por el mercado laboral.

Aparentemente hay un claro distanciamiento, por lo que Mora (2002) afirma que la formación en la universidad española ofrece una escasa adaptación a los perfiles profesionales demandados por la sociedad actual, de manera que sus egresados ya no serían “*profesionales*”, sino graduados con una formación excesivamente teórica.

Sin embargo, la sociedad considera que la Universidad debe formar a estos futuros profesionales y contribuir a mejorar la empleabilidad de sus egresados, y es así que Martín del Peso, Rabadán y Hernández, (2013) señalan "como misión fundamental de las Universidades la de “proporcionar una formación y una cualificación suficientes que garanticen la empleabilidad y la competitividad de sus titulados y, por tanto, permitan que éstos alcancen una inserción laboral plena”.(p.246)

En tal sentido mediante el Real Decreto 1509/2005 del 16 de diciembre, por el que se modifican el Real Decreto 55/2005, de 21 de enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios oficiales de grado y el Real Decreto 56/2005, de 21 de enero, por el que se regulan los estudios universitarios oficiales de posgrado, se reafirman los principios inspiradores de la reforma universitaria y se resalta la importancia de las competencias profesionales y la empleabilidad como motor de cambio hacia el nuevo sistema. De hecho, contempla que “los planes de estudios conducentes a la obtención de un título deberán, por tanto, tener

en el centro de sus objetivos la adquisición de competencias por parte de los estudiantes, ampliando, sin excluir, el tradicional enfoque basado en contenidos y horas lectivas”. Asimismo, el Real Decreto señala en sus preliminares que “la nueva organización de las enseñanzas incrementará la empleabilidad de los titulados al tiempo que cumple con el objetivo de garantizar su compatibilidad con las normas reguladoras de la carrera profesional de los empleados públicos”. Por lo que llegados a este punto, se hace necesario definir el término de empleabilidad.

2.1. ¿Qué se entiende por empleabilidad?

Es un término contemporáneo del siglo XXI, definido por Vargas (2008) como un concepto amplio que se relaciona con actitudes y cualidades propicias para obtener y conservar un empleo más allá de las aptitudes que el puesto de trabajo específico requiera. En este sentido, es un término a largo plazo a diferencia de la inserción profesional, cuya dimensión es cortoplacista.

Sobre la empleabilidad y sus efectos hace un análisis Gamboa (2013) en su tesis doctoral, “investigando la empleabilidad como predictor de la calidad de empleo, y planteando el capital humano como componente fundamental de la empleabilidad y como uno de los principales responsables de la relación entre empleabilidad y la calidad de empleo”.(p.103). En la misma línea, Fugate et al. (2004) plantean la empleabilidad como una combinación sinérgica de identidad de carrera, adaptabilidad personal y capital humano y social.

Dicho capital humano, reconocido como un conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y otras características, se adquiere a través de la educación, los estudios y la experiencia laboral a lo largo del tiempo (Fugate et al., 2004), y pueden ser transferibles a diferentes contextos laborales, realizando sus tareas de manera eficaz y eficiente, lo que implica resultados atractivos.

Esta mejora en el capital humano debe ser reconocida como una inversión que incrementará el retorno económico a largo plazo, tal como afirma la teoría del capital humano, ya que, a mayor formación, desarrollo de competencias, mayor empleabilidad

para el candidato. Además, es sabido que el mercado laboral recompensa a aquellos trabajadores que ofrecen mayor rendimiento como consecuencia de una adecuada combinación de competencias.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (2012), afirma que el término empleabilidad “implica un nexo conceptual y práctico con el empleo”. En tal sentido, Pedro Weinberg (2004, s. p.), señala que:

“abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir, conservar o mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”.

Pues se reclaman trabajadores con un elevado nivel de capacidades y habilidades, preparados para solucionar problemas y adaptarse rápidamente a nuevas situaciones, poseer habilidades interpersonales, flexibilidad laboral, etc. (Aneca 2009). En este contexto y tal como indica Nauta et. (2009), la “empleabilidad es un requisito crítico, tanto para las organizaciones que necesitan competir en un entorno variable como para los individuos quienes plantean como objetivo una carrera exitosa”. (p.233).

En definitiva, la empleabilidad es el conjunto de capacidades esenciales no sólo para aprender sino también para desempeñar de forma eficaz y eficiente las tareas asignadas al puesto de trabajo. Así pues, se asocia a la actitud y la aptitud del trabajador frente a su trabajo, por lo que se vincula a la adquisición de las competencias requeridas en el mercado laboral que permitan el desarrollo profesional hacia distintos ámbitos. Por ello a continuación definiremos el término de competencias.

2.2 Competencias: concepto, ámbito e importancia

Dado el objetivo de este TFG, el segundo concepto que precisa definición es el de competencias. Por tanto, es importante definir qué son las competencias profesionales, para lo que se citarán algunos conceptos que aclaran su significado. La Orden

ECD/65/2015, de 21 de enero afirma que:

“se conceptualizan como un «saber hacer» que se aplica a una diversidad de contextos académicos, sociales y profesionales. Para que la transferencia a distintos contextos sea posible resulta indispensable una comprensión del conocimiento presente en las competencias y la vinculación de este con las habilidades prácticas o destrezas que las integran”. BOE N° 25 (2015:6986).

Además, en su artículo 5.2 de esta misma Orden ESD/65/2015, señala que “Las competencias deben desarrollarse en los ámbitos de la educación formal, no formal e informal a lo largo de la Educación Primaria, la Educación Secundaria Obligatoria y el Bachillerato, y en la educación permanente a lo largo de toda la vida”. De esta forma se reconoce su importancia.

Por su lado, la *Organización Internacional del Trabajo*, define el término como “la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada”. Además en el resumen ejecutivo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en esta línea afirma que:

“competencia es más que conocimientos y destrezas. Involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizand recursos psicosociales (incluyendo destrezas y actitudes) en un contexto en particular. Por ejemplo, la habilidad de comunicarse efectivamente es una competencia que se puede apoyar en el conocimiento de un individuo del lenguaje, destrezas prácticas en tecnología e información y actitudes con las personas que se comunica” (OCDE, 2006, p.3)

En definitiva, a modo de síntesis ilustrativa de la definición del término competencias, se añade el siguiente cuadro en el que se puede observar los tres campos que abarcan y qué miden las competencias.

Tabla 1. Campos y mediciones de las competencias

Que abarca las competencias	Que se evalúa	Cómo me mide
SABER (Conocimientos)	Conceptos, tipologías, teorías. Comprender los fundamentos del campo profesional. Identificar...	Conocer. Entender fenómenos como propios o desde el punto de vista de su campo.

SABER HACER (Habilidades)	Saber aplicar, adaptar, imaginar procesos prácticos. Habilidad para el diseño de actividades... Habilidades en la resolución de tareas, de procesos.	Habilidades comunicativas. Trabajar con los demás. Trabajar en entornos diversos.
SER (Actitudes)	Sentido ético. Compromiso con el rol ejercido. Valoración de las situaciones diferenciales.	Pensamiento holístico. Asertividad Creatividad Sentido de la planificación, del tiempo...

Fuente: RUÉ DOMINGO, Joan y MARTÍNEZ, Maite: Las titulaciones UAB en el E.E.E.S. Sistema Europeo de Transferencia de Créditos, cit., pág. 15.

Definido el término, se debe tener en cuenta que las competencias pueden ser transversales o específicas. Según el *Programa de Estudios y Análisis, investigación realizada para el Ministerio de Educación y Ciencia*, “Las competencias transversales son aquellas compartidas por todas las materias o ámbitos de conocimiento, se trata, por tanto, de competencias genéricas. En cambio, las específicas son aquellas relacionadas con disciplinas concretas, estando, en este sentido, más relacionadas con los conocimientos”.(Delgado, Borge, García, Oliver y Salomón, 2005, p.24). La tabla 2 sintetiza la identificación de las competencias genéricas.

Tabla 2. Clasificación de las competencias claves

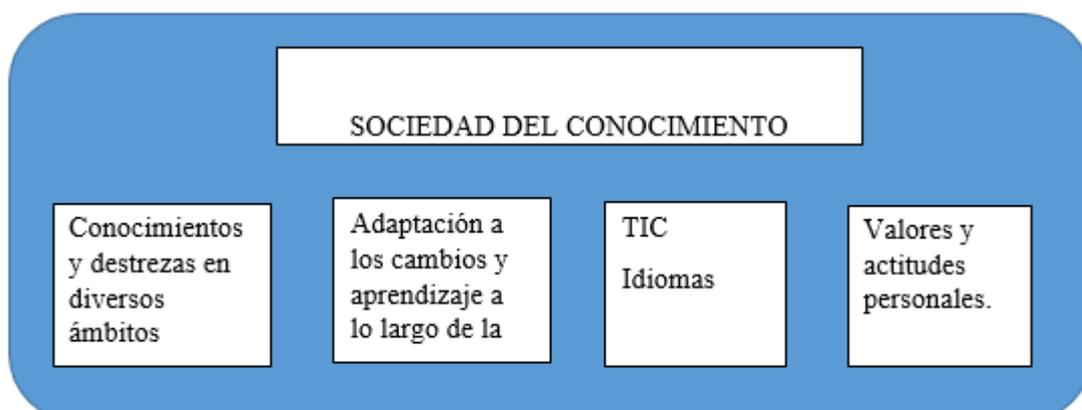
Área de competencia	Contenidos
Cognitiva	Lenguaje, comunicación, pensamiento lógico matemático.
Resolución de problemas	Observación, análisis, identificación de componentes del problema, planteamiento de soluciones creativas, pensamiento crítico, planificación y gestión de proyectos, adaptación al contexto.
Autoaprendizaje y autoconocimiento	Informarse, motivación hacia el aprendizaje, aprender a aprender, preocuparse por el propio desarrollo, conocimiento de las propias capacidades, transferir conocimientos de un contexto a otro.
Social	Trabajo en equipo, capacidades de negociación, argumentación interacción. Hacer entender a otro los propios puntos de vista. Autoconfianza, buscar y sostener redes de contacto social.
Motivación hacia el trabajo	Iniciativa, responsabilidad en las tareas, compromiso e interés en las tareas.

Fuente: Adaptado de: Defining and Selecting Key competencies. Rychen. Salganik. Competencias Transversales, Masariegos, Sopena y otras.

Asimismo, la OCDE (2006) clasifica las competencias en tres amplias categorías: el uso de herramientas tanto físicas como socioculturales; aprender a comunicarse con otros grupos heterogéneos, y autonomía para tomar sus propias decisiones. Finalmente resaltar que Martín-González (2013) realiza una clasificación de las competencias que

la sociedad del conocimiento demanda (figura 1).

Figura 1. Competencias en la sociedad del conocimiento



Fuente: Martín Martín-González (2014). Empleabilidad Universitaria: Estrategias y adaptación del plan de estudios. Escuela de formación y debate estudiantil. UNESCO. (p. 16)

De lo expuesto se puede deducir que las competencias genéricas son las que se pueden desarrollar de forma sostenida, es decir a lo largo de la vida, siendo necesarias, por tanto, para la relación y continuidad en el mercado laboral que nos ocupa en este trabajo. Esta filosofía es la esencia del modelo de cambio auto-gestionado de Boyatzis, recogido en Roca (2015), y en el que se muestra las cinco fases o descubrimientos que permitirán la evolución personal: el yo ideal, que incluye la visión personal de lo que uno quiere llegar a ser; el yo verdadero que, al compararlo con el yo ideal, permite evaluar los puntos fuertes y débiles; un plan y una agenda de aprendizaje, con objetivos y pasos a dar en cada uno; experimentación y práctica con las nuevas conductas, pensamientos y sentimientos, y, por último, relaciones resonantes que faciliten (y no dificulten) el proceso del cambio.

2.3. El papel de las Universidades en la empleabilidad

A partir de las definiciones citadas, por un lado, de empleabilidad y por otro de competencias, se observa que un aspecto importante en los egresados universitarios debe ser la actitud y la aptitud frente a la formación, a partir de ahí se pueden adquirir y desarrollar competencias transversales que mejoren la empleabilidad, y competencias específicas que ayuden a desarrollar las tareas propias de un egresado, y concretamente, de un titulado en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Así pues, el binomio formación-motivación es determinante en la empleabilidad de los estudiantes universitarios, siendo principalmente dicha motivación de carácter intrínseco, por lo que debe partir del propio estudiante, y por tanto, completar la formación académica de cara al empleo depende de la motivación del individuo y de la cultura de esfuerzo que tenga el alumno. En este marco, el papel de la Universidad no se ciñe a ofertar formación complementaria en función de las necesidades del mercado, sino que debe formar a su cuerpo docente en competencias que van más allá de la transmisión de conocimientos, y que deben calar en el estudiante en aras a alcanzar un mayor bienestar laboral, personal, académico y social (Goleman, 1995).

Durante los últimos años, el papel de las Universidades ha sido activo, pero posiblemente no lo suficiente. Inicialmente la Universidad estableció un compromiso con la empleabilidad de los egresados y la orientación hacia una visión competencial de las titulaciones, con el fin de garantizar la adquisición del saber y del saber hacer necesario para afrontar al mercado de trabajo cambiante. Sin embargo, por distintos factores, no se han tenido los resultados esperados.

García Manjón y Pérez López (2008) afirman que:

“El paradigma educativo, presentado en el nuevo espacio de educación, sitúa la visión competencial en un punto central. Todos estos elementos convergen en la responsabilidad ineludible de la institución universitaria de formular criterios académicos, competenciales y de cualificación profesional que respondan a la demanda del mercado laboral europeo y que nos permitan responder a los retos educativos, laborales y sociales actuales” (p.4).

Por tanto, Van-der Hofstan y Gómez (2006), afirman que se debe tener en cuenta los aspectos que más valoran las empresas en sus ofertas de empleo de ahí la necesidad de “potenciar desde las instituciones universitarias los propios estudios universitarios, los idiomas, la experiencia profesional, informática e Internet, los estudios de postgrado, la facilidad para la adaptación y otras cualidades específicas (imagen, capacidad de comunicación, liderazgo, disponibilidad, resolución de problemas...)”. En este sentido, las universidades deben potenciar las competencias genéricas definidas en epígrafes anteriores y válidas para todo profesional.

Pero ¿hasta qué punto la Universidad es responsable del desarrollo de estas habilidades?

El pensamiento generalizado es que probablemente las instituciones universitarias se limiten a la oferta de asignaturas que desarrollen y mejoren dichas competencias, y que estas habilidades dependerán más de la motivación y capacidad del alumno para adquirirlas, desarrollarlas y ponerlas en práctica. Sin embargo, la propia Conferencia de Rectores de la Universidad Española (CRUE) reconoce la importancia de la denominada “Tercera misión de la Universidad”, considerando que ésta se materializa en el compromiso de las universidades con los agentes sociales en el territorio, y con una necesaria responsabilidad social para alcanzar el bienestar general.

En este sentido, la CRUE (2016), apuesta porque “las universidades españolas sean motor de crecimiento y empleo” y se desea, por tanto, promover:

“un cambio en la forma y en los procesos de transferencia del conocimiento universitario a la sociedad para prestigiar y situar de nuevo a las universidades como referentes en cuanto al valor y al impacto real que representan en el conjunto de la economía española” (s.p).

Esta visión debe permitir cambiar el paradigma tradicional de la Universidad y contemplar, como se ha realizado con la reestructuración a los grados, una nueva estructura de estudios que se complemente con una formación práctica, además de habilidades de comunicación, interpersonales, intrapersonales, competencias lingüísticas ya que actualmente para finalizar el grado se exige estar en posesión de un certificado de nivel B1 en un idioma de la Comunidad Europea.

En esta renovación se pretende, además, que el alumno se acerque al mercado laboral mediante unas prácticas que se encuentran incluidas en el plan de estudios, y que sirva de nexo entre el estudiante y su ámbito profesional. Así pues, aunque no se puede considerar el período de prácticas como actividad laboral, antes de que un estudiante finalice sus estudios de grado puede haber tenido su primera aproximación al mercado laboral, conociendo y asumiendo las responsabilidades que implica desarrollar unas tareas estipuladas por el puesto.

Según García Manjón y Pérez López (2008), a partir del RD de 29 de octubre de 2007, “se dota de una importancia central al desarrollo de competencias profesionales y a la necesidad de que los estudiantes sean capaces de habilitar y capacitar en el desempeño de actividades de carácter profesional” y en este sentido se “refuerza el papel de las

prácticas externas como medio de potenciación de ciertas competencias profesionales y el compromiso de la empleabilidad de los estudiantes”.(p.4) Por tanto, las universidades pasan a ser actores clave en la empleabilidad de sus estudiantes (figura 2).

Figura 2. El papel de la universidad en la empleabilidad



Fuente: elaboración propia

3. APLICACIÓN EMPÍRICA

3.1. Objetivos principales

A partir del estudio de los conceptos claves en la empleabilidad universitaria, así como de competencias genéricas o transversales que el alumno debe adquirir y desarrollar durante su formación y aplicarlas en el desarrollo de sus actividades una vez esté en el mercado laboral, el presente Trabajo de Fin de Grado en RRL y RRHH se plantea los siguientes objetivos empíricos, detallados a continuación:

- a) Analizar los perfiles del graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, según la titulación cursada y las exigencias del mercado laboral.
- b) Estudiar la coherencia competencial graduado-mercado laboral.
- c) Conocer los diferentes programas para aumentar la empleabilidad de los graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y si estos se ajustan a la necesidad real del mercado actual, para que cada egresado pueda definir su itinerario e empleo.
- d) Proponer acciones de mejora que permitan ayudar a que un egresado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos configure su propio itinerario de

empleo por cuenta ajena, así como a los diferentes agentes implicados en la empleabilidad de los mismos

3.2. Descripción del diseño de la investigación

Este Trabajo de Fin de Grado (TFG) se fundamenta en el análisis de las competencias que los egresados de la titulación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos adquieren para la empleabilidad y su conexión con las competencias requeridas en el mercado laboral. En este sentido, se definirá por un lado el perfil profesional de un graduado en Relaciones Laborales y Recursos atendiendo a las competencias definidas en el plan de estudios, y por otro lado, será necesario determinar el perfil que el mercado laboral está demandando, analizando para ello las ofertas de empleo para dichos titulados. Así pues, este TFG se basa, principalmente, en fuentes secundarias utilizando para ello el análisis documental. El papel asumido por la autora de este TFG en el análisis documental responde al rol del egresado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en búsqueda activa de empleo por cuenta ajena en Gran Canaria.

En este sentido, se puede considerar ciertos sesgos a la hora de realizar los análisis, pero se entiende que, dado el carácter exploratorio de este estudio, se precisa una implicación personal con el fin de asumir el rol que interesa en este trabajo. Así pues, para desarrollar el caso objeto de estudio, los egresados en la ULPGC del grado en RRLL y RRHH y la empleabilidad en Gran Canaria, se recurrirá a diferentes fuentes de información:

- Al libro blanco del grado en RRLL y RRHH, a la memoria de verificación y a la estructura del título por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, mediante la información pública que ésta difunda, con la finalidad de conocer la formación universitaria, las competencias profesionales y las salidas profesionales asociadas al egresado.
- A los datos del Observatorio de Empleo de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, para conocer la situación del empleo de los egresados en RRLL y RRHH y los puestos a los que están accediendo.
- A la publicación de las ofertas de empleo asociadas a un graduado en RRLL y RRHH en el período de los 6 últimos meses en los principales medios de

difusión, para definir el perfil demandado por el mercado laboral, tanto en competencias como en formación complementaria.

- A la opinión, expresada mediante una encuesta, sobre las competencias que los profesionales de formación continua consideran que el mercado requiere, ya sea para desarrollar tareas en su puesto o para mejorar su empleabilidad.
- A la recopilación y catalogación de los cursos formativos que las diferentes instituciones, entidades y asociaciones empresariales proponen para la formación continua en tareas asociadas a las salidas profesionales de un graduado en RRLL y RRHH.

La recopilación y análisis de las fuentes mencionadas, permitirá la comparación entre el perfil competencial de un egresado y el deseado por el mercado laboral, de tal manera que facilitará la elaboración de itinerarios para el empleo por cuenta ajena. Estos análisis se presentarán en los epígrafes siguientes.

3.3. Estudio de competencias profesionales de un egresado en RRLL y RRHH

El actual grado en RRLL y RRHH tiene su origen en los conocidos Graduados Sociales, cuyas funciones venían delimitadas por la *Orden de 28 de agosto de 1970* por la que se aprueba el Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales y en la que se señala que:

“Los Graduados Sociales, en su condición de técnicos en materias sociales y laborales, les corresponde las funciones de estudio, asesoramiento, representación y gestión, sin necesidad de apoderamiento especial, en los casos permitidos por la Ley de Procedimiento Administrativo, en todos cuantos asuntos laborales y sociales les fueran encomendados por o ante el Estado, Entidades Paraestatales, Corporaciones Locales, la Seguridad Social. La Organización Sindical, Entidades, Empresas y particulares”.

En tal sentido, el Libro Blanco lo define “como una profesión que reúne la doble condición de profesión titulada y colegiada, con un ámbito profesional propio y determinado por la conjunción de las normas que regulan el título y las que imponen la colegiación obligatoria” (Lerma Montero, 2005, p.186).

Así pues, el propio Libro Blanco concreta siete perfiles profesionales o ámbitos de actuación profesional para los nuevos titulados en el grado de RRLL y RRHH: a)

Graduado Social con despacho profesional de forma independiente, b) Dirección y Gestión de Recursos Humanos, c) Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo. Agentes de empleo y desarrollo local, d) Prevención de Riesgos Laborales, e) Administraciones Públicas, f) Auditoría sociolaboral y g) Enseñanza. Esta actuación profesional, según el Observatorio de Empleo de Canarias (OBECAN) puede concretarse, además, en funciones de técnicos en selección de personal, orientadores y asesores laborales, auditores de calidad, consultores de formación y formadores.

En este marco, el egresado en RRLL y RRHH teóricamente ha sido formado:

“profesionalmente con un perfil especializado en conocimientos para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica. Además estarán especializados en conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público” según los objetivos de la titulación. (ULPGC, s.f).

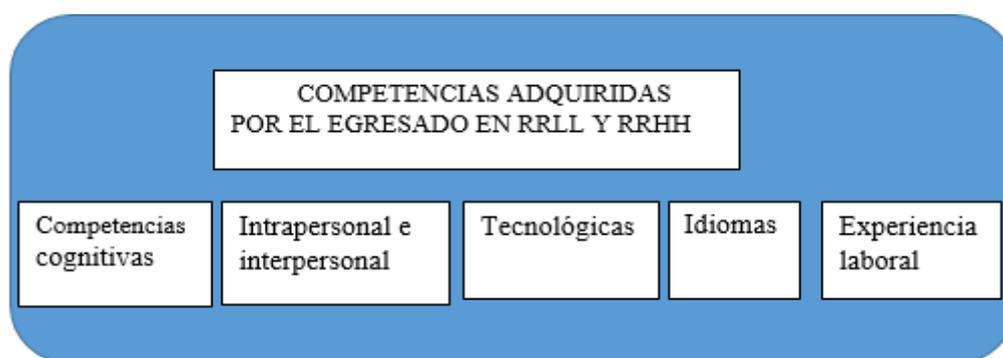
Adicionalmente, se especifica que con la finalidad de mejorar la empleabilidad el título ha capacitado para aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en sus diferentes ámbitos de actuación, el aprendizaje autónomo de nuevos conocimientos y técnicas y finalmente el acceso, con razonables garantías de éxito, a estudios posteriores especializados y de postgrado.

Con este objetivo, el Grado en RRLL y RRHH por la ULPGC forma en el ámbito de las relaciones laborales y de la Seguridad Social, la organización del trabajo, la dirección y gestión de RRHH, la sociología del trabajo y las técnicas de investigación social, así como en psicología del trabajo y técnicas de negociación, la economía y el mercado de trabajo, las políticas sociolaborales, la salud laboral y prevención de riesgos laborales, y los elementos jurídicos básicos para las relaciones laborales. Además de prácticas externas de empresa, trabajo de fin de grado y la certificación de un idioma oficial de la CE de nivel B1, combinado con la realización de determinadas asignaturas en lengua inglesa.

El desarrollo del plan de estudios permite la adquisición, a través de los cuatro cursos académicos del Grado, de competencias cognitivas, a nivel formativo o de saber-hacer, ya que se recibe una amplia formación y visión de la empresa, su gestión, la legislación tanto laboral como de prevención y salud. Además, mediante las prácticas externas, el egresado tiene un primer contacto con el mercado laboral en el área de estudio, principalmente colaborando en el departamento de Recursos Humanos de una organización pública o privada, de carácter local, regional, nacional o multinacional, dedicada a cualquiera de los sectores económicos. Las prácticas permiten, no sólo aplicar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos durante los cursos previos, sino desarrollar el resto de competencias, especialmente las personales y relacionales.

Así pues, el Grado el RRL y RRHH tiene un plan de estudios que está diseñado para mejorar las competencias de los egresados en cinco áreas: a) cognitiva, mediante el contenido teórico de las asignaturas a cursar, b) interpersonales, por medio de la comunicación, del trabajo en equipo, de los estudios de casos, c) intrapersonales, tales como la gestión del cambio, la motivación y la actitud frente a los retos, d) tecnológicas, tanto para búsqueda de legislación, jurisprudencia e información necesaria, como en las aplicaciones informáticas y manejo de plataforma virtual, y e) lingüísticas, cursando dos asignaturas en inglés (12 ECTS obligatorios) y siendo necesario para titular la acreditación oficial del nivel B1 en lengua extranjera.

Figura 3. Competencias adquiridas



Fuente: Elaboración propia

Por tanto, el egresado del grado en RRL y RRHH, al finalizar la titulación, debe haber adquirido estas competencias, que le den salida profesional, es decir que mejoren su empleabilidad. Sin embargo, ésta no es la percepción de los encuestados. A modo

ilustrativo, se ha realizado, como se ha comentado anteriormente, una consulta a 35 egresados de diferentes edades y titulaciones que acuden de manera frecuente a cursos de formación no reglada en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos (Anexo). Se ha preguntado directamente por la percepción sobre la formación universitaria recibida en competencias profesionales y por el interés en la formación complementaria durante su carrera académica como elemento de motivación, dentro del binomio definido en el marco teórico sobre formación-motivación para la mejora de la empleabilidad. Cabe destacar que el 97,14% de los encuestados considera que la universidad no les ha formado en competencias, percepción que evidenciaban durante sus estudios universitarios, ya que el 80% de los encuestados mostraron interés por la formación complementaria para su futuro profesional cursando aún la titulación.

3.4. Análisis del mercado laboral para los egresados en RRL y RRHH

El análisis del mercado laboral para los egresados en RRL y RRHH por la ULPGC se centrará, por un lado, en conocer las características básicas del empleo de los mencionados egresados, partiendo de los datos estadísticos obtenidos por fuentes secundarias, y, por otro lado, en determinar si los egresados empleados por cuenta ajena están ocupando puestos asociados a su nivel de cualificación.

En la ULPGC, la unidad que realiza estudios de empleabilidad es el Observatorio de Empleo de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, unidad técnica dirigida por el Vicerrectorado de Empresa, Emprendimiento y Empleo y encargada del seguimiento de la inserción laboral, llevando a cabo actividades conducentes a extraer, procesar, analizar y difundir información sobre el seguimiento de la inserción laboral de sus egresados universitarios.

El Observatorio de Empleo de la ULPGC realiza cruces de datos administrativos con el Observatorio Canario de Empleo del Gobierno de Canarias (OBECAN) sobre empleados por cuenta ajena y, además, analiza datos propios de la ULPGC realizando anualmente encuestas telemáticas a egresados.

La información facilitada por el Observatorio de Empleo ULPGC corresponde a los datos de empleo de los egresados en la Diplomatura desde el 2010 al 2014, mostrando la evolución a los 6 meses, a los 12 meses y a los 2 años. Actualmente no se disponen

de datos de empleo válidos de los egresados en los títulos de grado, ya que éstos son fiables transcurridos dos años de la finalización de los estudios y serán publicados en septiembre.

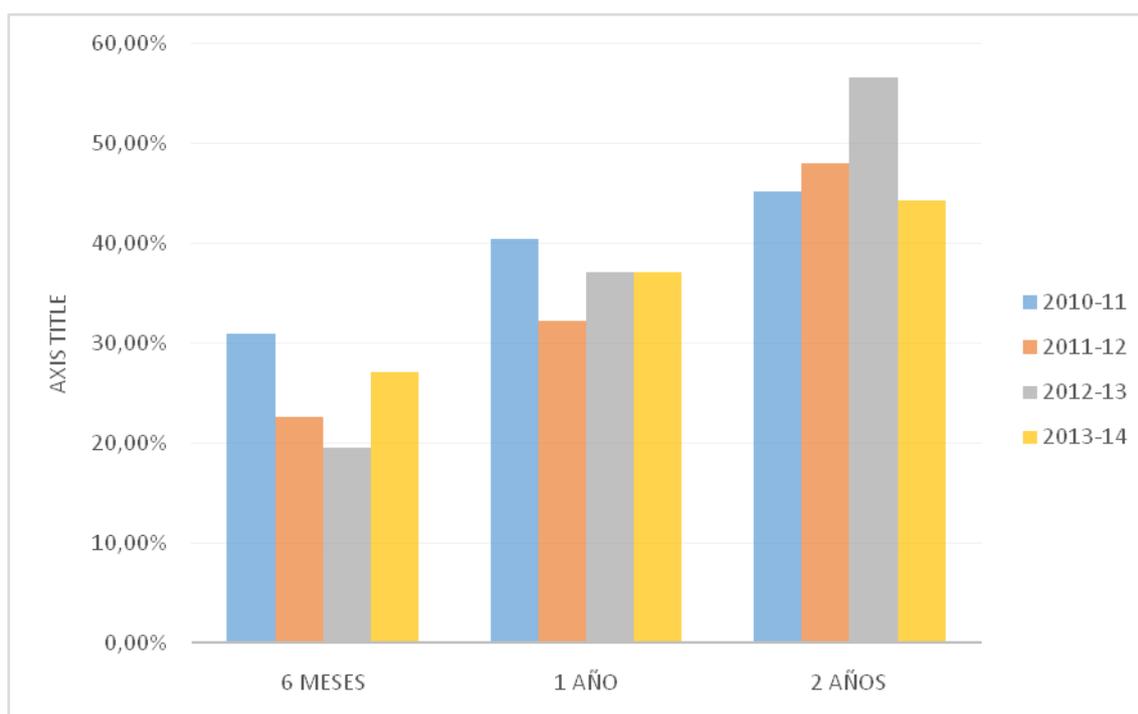
Tabla 3. Datos de inserción laboral de Diplomados en RRL (ULPGC)

Período transcurrido	Detalle	2010-11		2011-12		2012-13		2013-14	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Acumulado de inserción a los 6 meses	No Insertado	58	69.00%	103	77.40%	78	80.40%	51	72.90%
	Insertado	26	31.00%	30	22.60%	19	19.60%	19	27.10%
	Total	84	100.00	133	100.00	97	100.00	70	100.00
Acumulado de inserción a los 12 meses	No Insertado	50	59.50%	90	67.70%	61	62.90%	44	62.90%
	Insertado	34	40.50%	43	32.30%	36	37.10%	26	37.10%
	Total	84	100.00	133	100.00	97	100.00	70	100.00
Acumulado de inserción a los 24 meses	No Insertado	46	54.80%	69	51.90%	42	43.30%	39	55.70%
	Insertado	38	45.20%	64	48.10%	55	56.70%	31	44.30%
	Total	84	100.00	133	100.00	97	100.00	70	100.00

Fuente: Observatorio de Empleo ULPGC a partir de OBECAN

De los datos expuestos, se observa que, independientemente del grupo de egreso, la inserción laboral por cuenta ajena de los titulados presenta una evolución favorable con el transcurso del tiempo. Sirva de ejemplo el caso de los egresados en el curso 2012/13 que partiendo de datos iniciales de inserción a los 6 meses en torno al 19,60%, transcurrido un año de la finalización de estudios éste dato asciende al 37,10%, mientras que a los 2 años de finalización ronda el 56,70%. En este sentido, y teniendo en cuenta que una de las salidas profesionales importantes en esta titulación no está contemplada (el ejercicio de la libre profesión), se barajan tasas de inserción por cuenta ajena a los dos años de finalizar estudios en torno al 48,57% de media (figura 4), por lo que es necesario analizar qué está solicitando el mercado laboral y, por tanto, qué ocupaciones están cubriendo los titulados (tablas 4, 5 y 6).

Figura 4. Evolución de la inserción laboral



Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Tipo de ocupación de los egresados de la diplomatura de RLL a los 6 meses de finalizar sus estudios

Nombre del puesto	2010/11		2011/12		2012/13		2013/14	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Especialistas en org. AAPP y empresas y comercialización	1	3.80%	1	3.30%	1	5.30%	1	5.30%
Profesionales de la cultura y el espectáculo	1	3.80%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Técnicos sanitarios y terapias alternativas	0	0.00%	0	0.00%	1	5.30%	0	0.00%
Profesionales de apoyo a la gestión adm. Téc. fuerzas y cuerpos seg.	0	0.00%	2	6.70%	0	0.00%	0	0.00%
Profesionales de apoyo de scios. Jurídicos y soc.	0	0.00%	1	3.30%	1	5.30%	0	0.00%
Empleados contables, financieros y apoyo prod	2	7.70%	1	3.30%	0	0.00%	0	0.00%
Otros empleados adm.s/ atención al público	4	15.40%	2	6.70%	2	10.50%	0	0.00%
Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas	1	3.80%	1	3.30%	1	5.30%	1	5.30%
Empleados adm. con tareas de atención al público s/clasif.	5	19.20%	5	16.70%	3	15.80%	6	31.60%
Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	0	0.00%	1	3.30%	1	5.30%	2	10.50%
Dependientes en tiendas y almacenes	2	7.70%	8	26.70%	4	21.10%	3	15.80%
Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	4	15.40%	2	6.70%	0	0.00%	1	5.30%
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	1	3.80%	1	3.30%	3	15.80%	0	0.00%
Otros trabajadores de los cuidados a las personas	0	0.00%	2	6.70%	0	0.00%	1	5.30%
Otro personal de limpieza	1	3.80%	1	3.30%	0	0.00%	1	5.30%

Nombre del puesto	2010/11		2011/12		2012/13		2013/14	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Recogedores de residuos urbanos, otras ocupaciones	1	3.80%	0	0.00%	0	0.00%	2	10.50%
Peones de la construcción y minería	1	3.80%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Peones de las industrias manufactureras	1	3.80%	1	3.30%	2	10.50%	1	5.30%
Peones del transporte, descargadores y reponedores	1	3.80%	1	3.30%	0	0.00%	0	0.00%
Total	26	100	30	100	19	100	19	100

Fuente: Observatorio de Empleo ULPGC a partir de OBECAN

Tabla 5. Tipo de ocupación de los egresados de la diplomatura de RRLI a los 12 meses de finalizar sus estudios

Nombre del puesto	2010/11		2011/12		2012/13		2013/14	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Especialistas en org. AAPP y empresas y comercialización	2	5.90%	2	4.70%	2	5.60%	1	3.80%
Profesionales de la cultura y el espectáculo	0	0.00%	1	2.30%	0	0.00%	0	0.00%
Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	1	2.90%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	1	2.90%	0	0.00%	1	2.80%	0	0.00%
Profesionales de apoyo a la gestión adm. Téc. de las fuerzas y cuerpos de seguridad	1	2.90%	2	4.70%	0	0.00%	0	0.00%
Profesionales de apoyo de scios. Jurídicos y soc.	3	8.80%	1	2.30%	0	0.00%	0	0.00%
Empleados contables, financieros y apoyo prod	1	2.90%	2	4.70%	2	5.60%	3	11.50%
Otros empleados administrativos sin atención al público	4	11.80%	6	14.00%	5	13.90%	2	7.70%
Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y	1	2.90%	1	2.30%	1	2.80%	2	7.70%
Empleados adm. con tareas de atención al público s/clasificar	7	20.60%	7	16.30%	8	22.20%	7	26.90%
Trabajadores asalariados de los negocios. restauración	0	0.00%	1	2.30%	1	2.80%	2	7.70%
Dependientes en tiendas y almacenes	3	8.80%	8	18.60%	6	16.70%	5	19.20%
Vendedores excepto en tiendas y almacén	5	14.70%	3	7.00%	1	2.80%	1	3.80%
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	2	5.90%	1	2.30%	6	16.70%	1	3.80%
Otros trabajadores de cuidados a personas	0	0.00%	2	4.70%	1	2.80%	1	3.80%
Conductores de vehículos transporte urbano o carretera	0	0.00%	1	2.30%	0	0.00%	0	0.00%
Empleados domésticos	0	0.00%	1	2.30%	0	0.00%	0	0.00%
Personal de limpieza	0	0.00%	1	2.30%	0	0.00%	0	0.00%
Recogedores de residuos urbanos, otras ocupaciones	2	5.90%	1	2.30%	0	0.00%	0	0.00%
Peones de las industrias manufactureras	0	0.00%	1	2.30%	0	0.00%	0	0.00%
Peones del transporte, descargadores y reponedores	1	2.90%	1	2.30%	2	5.60%	1	3.80%
Total	34	100,00%	43	100,00%	36	100,00%	26	100,00%

Fuente: Observatorio de Empleo ULPGC a partir de OBECAN

Tabla 6. Tipo de ocupación de los egresados de la diplomatura de RRL a los 24 meses de finalizar sus estudios

Nombre del puesto	2010/11		2011/12		2012/13		2013/14	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Especialistas en org. AAPP y empresas y comercialización	3	7.90%	1	1,60%	2	3.60%	2	6.50%
Profesionales de las tecnologías de la información	0	0.00%	1	1.60%	0	0.00%	0	0.00%
Profesionales de la cultura y el espectáculo	1	2.60%	3	4.70%	0	0.00%	0	0.00%
Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	1	2.60%	2	3.10%	0	0.00%	0	0.00%
Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	1	2.60%	0	0.00%	1	1.80%	0	0.00%
Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	0	0.00%	0	0.00%	1	1.80%	0	0.00%
Representantes, agentes comerciales y afines	1	2.60%	2	3.10%	1	1.80%	0	0.00%
Profesionales de apoyo a la gestión adm. técnicos de las fuerzas y cuerpos seg	1	2.60%	2	3.10%	2	3.60%	0	0.00%
Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales,	1	2.60%	2	3.10%	0	0.00%	0	0.00%
Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	1	2.60%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Empleados contables, financieros, y apoyo	1	2.60%	4	6.30%	3	5.50%	2	6.50%
Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines	0	0.00%	1	1.60%	0	0.00%	0	0.00%
Otros empleados administrativos sin atención al público	5	13.20%	7	10.90%	6	10.90%	7	22.60%
Empleados de agencias de viajes, recepcionistas	2	5.30%	4	6.30%	5	9.10%	1	3.20%
Empleados administrativos con tareas de atención al público s/clasificar	7	18.40%	10	15.60%	8	14.50%	5	16.10%
Trabajadores asalariados de los scios. restauración	1	2.60%	3	4.70%	4	7.30%	1	3.20%
Dependientes en tiendas y almacenes	1	2.60%	12	18.80%	3	5.50%	5	16.10%
Vendedores excepto en tiendas y almacén	5	13.20%	1	1.60%	4	7.30%	1	3.20%
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	0	0.00%	1	1.60%	8	14.50%	1	3.20%
Otros trabajadores cuidados a personas	0	0.00%	2	3.10%	0	0.00%	1	3.20%
Trabajadores de los servicios personales	1	2.60%	1	1.60%	1	1.80%	1	3.20%
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	0	0.00%	0	0.00%	1	1.80%	0	0.00%
Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola	1	2.60%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Conductores de vehículos transporte urbano o carretera	0	0.00%	2	3.10%	0	0.00%	1	3.20%
Empleados domésticos	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Otro personal de limpieza	0	0.00%	1	1.60%	1	1.80%	0	0.00%
Recogedores de residuos urbanos, en servicios	2	5.30%	1	1.60%	1	1.80%	1	3.20%
Peones agrarios, forestales y de la pesca	0	000%	1	1.60%	0	000%	0	0.00%

Nombre del puesto	2010/11		2011/12		2012/13		2013/14	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Peones de la construcción y de la minería	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Peones de las industrias manufactureras	1	2.60%	0	0.00%	1	1.80%	0	0.00%
Peones del transporte, descargadores y rep.	1	2.60%	0	0.00%	2	3.60%	1	3.20%
Total	38	100%	64	100%	55	100%	31	100%

Fuente: Observatorio de Empleo ULPGC a partir de OBECAN

El análisis de la evolución de los puestos ocupados por los egresados desde 2010 a 2014 permite extraer que, a medida que aumenta el tiempo desde la finalización de los estudios, también aumenta la diversidad de ocupación de empleo relacionada, y por tanto se observa un incremento de la empleabilidad.

En cuanto a los tipos de contratos a los que acceden los egresados, en la tabla 7 se puede observar el alto porcentaje de contratos de duración determinada y el bajo porcentaje de contratos indefinidos de los egresados desde 2010 al 2014 siguiendo con la dinámica de examinar los datos a los 6 meses desde la finalización de los estudios, a los 12 meses y a los 24 meses, llegando en algún caso al 0% tal como sucede en la promoción del 2010-2011 a los 6 meses, donde el 100% de los contratos son de duración determinada.

Tabla 7. Tipos de contrato de los egresados (2010-2014)

Tipo de contrato	2010/11		2011/12		2012/13		2013/14	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
A los 6 meses								
Indefinido	0	0.00%	9	30.00%	4	21.10%	4	21.10%
Duración determinada	26	100.00%	21	70.00%	15	78.90%	15	78.90%
Otros contratos	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	26	100	30	100	19	100	19	100
A los 12 meses								
Indefinido	3	8.80%	15	34.90%	7	19.40%	5	19.20%
Duración determinada	31	91.20%	28	65.10%	29	80.60%	21	80.80%
Otros contratos	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	34	100	43	100	36	100	26	100
A los 24 meses								
Indefinido	9	23.70%	14	21.90%	11	20.00%	9	29.00%
Duración determinada	29	76.30%	50	78.10%	44	80.00%	22	71.00%
Otros contratos	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	38	100	64	100	55	100	31	100

Fuente: Observatorio de Empleo ULPGC a partir de OBECAN

Corresponde ahora analizar si los puestos ocupados por los egresados realmente son los adecuados a la titulación cursada, conociéndose este ajuste como empleo encajado.

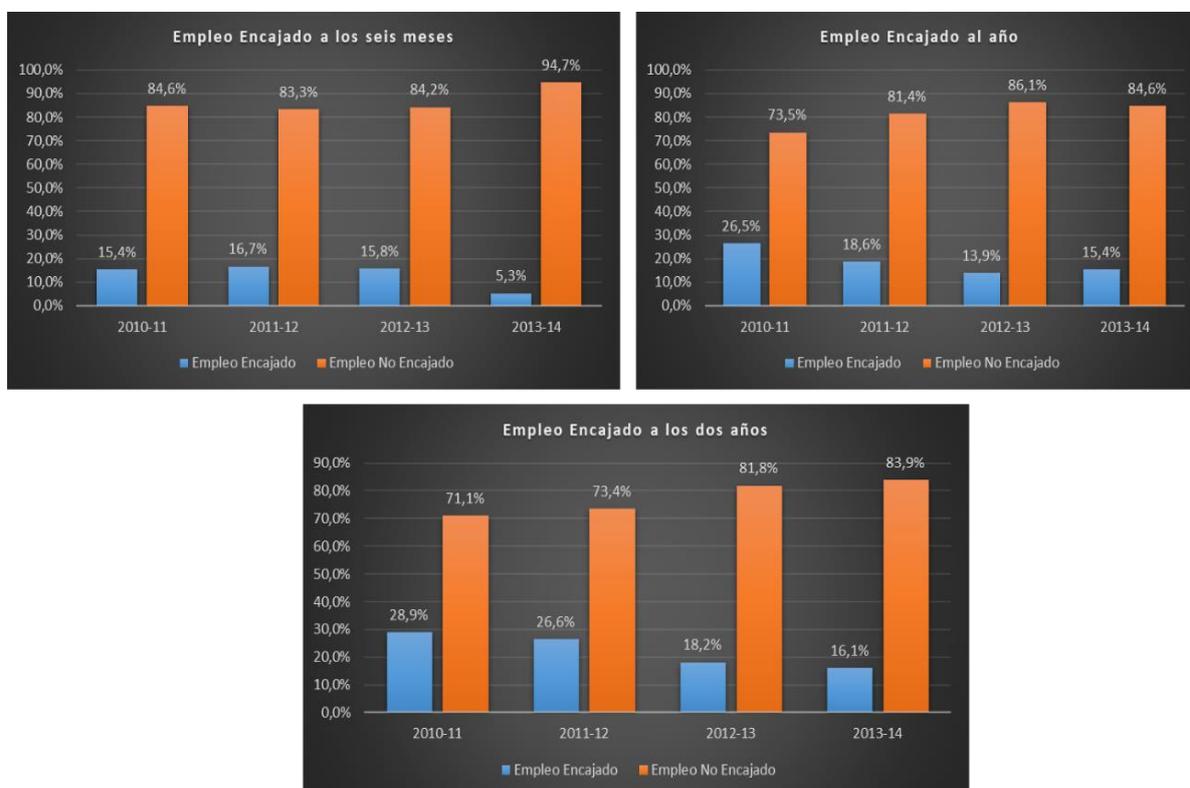
Tabla 8. Empleo encajado de egresados en RLL

6 meses	2010-11		2011-12		2012-13		2013-14	
Empleo Encajado	4	15.4%	5	16.7%	3	15.8%	1	5.3%
Empleo No Encajado	22	84.6%	25	83.3%	16	84.2%	18	94.7%
TOTAL	26	100.0%	30	100.0%	19	100.0%	19	100.0%
1 año	2010-11		2011-12		2012-13		2013-14	
Empleo Encajado	9	26.5%	8	18.6%	5	13.9%	4	15.4%
Empleo No Encajado	25	73.5%	35	81.4%	31	86.1%	22	84.6%
TOTAL	34	100.0%	43	100.0%	36	100.0%	26	100.0%
2 años	2010-11						2011-12	
Empleo Encajado	11	28.9%	17	26.6%	10	18.2%	4	13.3%
Empleo No Encajado	27	71.1%	47	73.4%	45	81.8%	26	86.7%
TOTAL	38	100.0%	64	100.0%	55	100.0%	30	100.0%

Fuente: Observatorio de Empleo ULPGC a partir de OBECAN

Según los datos mostrados en la tabla 8, a los 6 meses de finalizada la titulación, el porcentaje de titulados que ocupan puestos acorde a su carrera se sitúa en torno al 15%, destacando considerablemente el dato de los que finalizaron en el 13/14, que llega únicamente al 5,30%. Al tratarse el empleo encajado al año de finalizar, se observan ligeras mejorías, estando el peor dato (13,9%) a la par de la media analizada anteriormente. Considerando ya los datos referidos a los 2 años de titulación, las dos primeras promociones superan el 25%, mientras que las dos últimas no se aprecian mejoras notables (figura 5).

Figura 5. Evolución del empleo encajado de egresados en RLL



Fuente: Elaboración propia

Así pues, se puede afirmar que la mayoría de las promociones de los estudiantes de Relaciones Laborales que están empleadas por cuenta ajena, no están desarrollando las actividades profesionales para las que se han formado, probablemente porque existan diferencias entre las competencias para las que han sido formados y las que demanda el mercado laboral y por ello se procede al análisis de las competencias profesionales demandadas por el mercado laboral para un graduado en RRL y RRHH.

Para ello, en primer lugar, se analizan los resultados de la consulta realizada a los titulados, en la que destaca un claro 88,57% que considera que el mercado laboral no valora adecuadamente las competencias en las que se han formado como titulados (Anexo), y adicionalmente lo atribuyen a un desconocimiento del mercado sobre las funciones que pueden realizar con su titulación (figura 6). El 22,86% opina que el mercado desconoce completamente las funciones de un egresado en RRL y RRHH, ascendiendo al 31,43% los que considera que es escaso y a un 40% los que creen que el mercado conoce “algo”.

Figura 6. Valoración sobre el mercado laboral



Fuente: Elaboración propia

La causa del desconocimiento del mercado laboral puede estar en la propia volatilidad del mismo como consecuencia de la crisis económica, el vertiginoso cambio tecnológico y la globalización de la economía. Todo ello ha cambiado el escenario laboral, no siendo suficiente ser titulado universitario para encontrar trabajo. En este contexto, las empresas pueden elegir entre múltiples candidatos formados, titulados universitarios cualificados, por lo que la selección de personal se centra más en las competencias profesionales supuestamente adquiridas por el candidato en su fase formativa, y que, en opinión de los propios candidatos, el mercado desconoce. Esta idea es coherente con la

expuesta por García-Aracil y Van der Velden (2008) respecto a que los años de educación no son suficientes para el mercado laboral, que también demanda un alto nivel de competencias.

De hecho, el término competencia profesional está presente en el ámbito empresarial de manera evidente, siendo incluso las Cámaras de Comercio difusoras de las mismas. Concretamente, la Cámara de Comercio de Las Palmas, además de difundir la definición, medición y desarrollo de competencias profesionales, invita a que los candidatos realicen una evaluación competencial en el portal “*quiero empleo*”.

Paralelamente, esta visión competencial, se refleja también en las ofertas de empleo. Por ello, se ha considerado oportuno analizar las ofertas de empleo publicadas para un graduado en RRLL y RRHH, asumiendo, como se ha comentado anteriormente, el papel de agente en búsqueda activa de empleo, lo que ayudará a identificar las competencias transversales y específicas requeridas por el mercado laboral actual para un recién egresado del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Para realizar el análisis se han seleccionado las siguientes fuentes de información:

- *Portal de empleo Infojobs* (Infojobs.net), bolsa de empleo privada online, especializada en mercado español y que ostenta el mayor tráfico, nació en 1998 dentro del grupo Intercom, cuenta con 200 trabajadores y tiene su sede central en Barcelona, pero dispone de 10 oficinas más en el territorio español. Es un servicio gratuito para los candidatos, teniendo un coste aproximado de 200€/oferta para la empresa.
- *Laborae.com*, es un portal de empleo a nivel insular, por lo que la publicidad que contiene e información que publica es sobre la isla. Los precios oscilan entre 100€ y 200€ dependiendo de la ubicación del anuncio para empresas y totalmente gratuito para los candidatos en distintas secciones, tales como primer empleo, discapacitados, empleo público y empleo en prácticas.
- *LinkedIn.com*, es una red de contactos profesionales que se construye mediante conexiones directas, de segundo orden y sucesivos, y permite el intercambio de información profesional y para el empleo.
- *Randstad*, empresa de trabajo temporal (ETT) fundada en 1960 en los Países

Bajos, considerándose actualmente como el primer socio en soluciones globales de recursos humanos. En España son líderes del sector, con representación en todas las Comunidades Autónomas, trabajando con una clara orientación a la búsqueda de la excelencia, surgiendo sus soluciones directamente de las necesidades del mercado.

Además, por su relación directa con el ámbito de análisis se trabajarán también las ofertas de la Fundación Universitaria de Las Palmas y del Colegio de Graduados Sociales.

Después de conocer las diversas fuentes de publicación de ofertas de empleo, se procederá al análisis de las mismas, puesto que durante los últimos 6 meses se han analizado alrededor de 17 ofertas publicadas en los diferentes portales de empleo, consultoras y contactos de bajo impacto:

- Técnico Superior en Selección y Formación. Titulación universitaria y conocimientos y capacidad para trabajar aspectos de psicología, relaciones laborales, evaluación de desempeño, clima laboral, planes de carrera, prevención de riesgos laborales.
- Director de RRHH para cadena hotelera. Para este puesto se solicita un grado en ciencias del trabajo, con experiencia mínima 5 años, nivel alto de inglés, capacidad de organización, resolución de problemas, capacidad para gestionar equipos.
- Responsable de Administración de RRHH, diplomado en RRL, experiencia más de 5 años, formación académica, facilidad de comunicación, capacidad de análisis y toma de decisiones. Persona metódica y ordenada con capacidad de organización y planificación.
- Director de Recursos Humanos para empresa líder en su sector en Gran Canaria, responsable del desarrollo del talento humano y profesional. Se valorará experiencia, actitud positiva, liderazgo, resolutivo, creativo, proactivo, cohesionador. Además de idiomas.
- Director/a de RRHH Corporativo Canarias, Meeting Point International.

Requisitos Postgrado o Master y/o Experto en RRHH, experiencia mínima más de 5 años, conocimientos de negociación supervisión, turismo hoteles relaciones laborales estrategia, compensación, negociación colectiva, detección de necesidades formativas. Inglés C1, disponibilidad para viajar.

- Técnico/a RRHH, reclutamiento, selección. Elaborar y controlar los contratos laborales y los posibles a aplicar en cada caso. Gestionar altas, bajas, permisos, vacaciones, experiencia demostrable. Se requiere persona dinámica, responsable, organizada, con habilidades sociales para el trabajo en equipo y con voluntad y motivación para trabajar.
- Responsable de selección y desarrollo de RRHH. formación universitaria, con especialización en RRHH. Experiencia mínima 4 años, conocimientos altos de ofimática, redes sociales, digitalización y ATSs. Nivel alto de inglés, alto desarrollo de la capacidad de análisis, organización y planificación, implicación, habilidades interpersonales, innovación, voluntad de aprendizaje e iniciativa.
- Director de RRHH, Máster en RRHH, experiencia más de 5 años, conocimientos de liderazgo, desarrollo de RRHH, política retributiva, RRL, negociación, políticas de RRHH, prevención de riesgos laborales y nóminas. Competencias, liderazgo, capacidad de comunicación, visión global, alto nivel de empatía, visión estratégica e implicación.
- Responsable de selección y desarrollo de RRHH, con especialización en RRHH, experiencia mínima 4 años, altos conocimientos en ofimática, redes sociales, digitalización y ATSs. Conocimiento de nuevas metodologías y herramientas en materia de selección, formación y desarrollo personal.
- Técnico en RRHH, formación universitaria con especialización en RRHH, experiencia mínima 2 años, inglés fluido. Persona responsable, organizada, con capacidad de resolución de problemas, buenas habilidades de comunicación y relación interpersonal, con alta orientación a resultados, alta orientación al cliente interno y trabajo en equipo.

El análisis de los anuncios de empleo desde el punto de vista competencial, teniendo en cuenta el tipo de organización y la experiencia laboral solicitada, se sintetiza en la tabla 9

Tabla 9. Aspectos analizados en anuncios de empleo para RRLly RRHH

Lugar de publicación	Infojobs	Linkedin	Laborae	Consultoría	FULP	Otros	Total
Anuncios analizados	5	4	2	3	2	1	17
Aspectos analizados				Nº	% sobre total		
Experiencia laboral	No es determinante			3	17,65		
	Antigüedad 3 años			6	35,29		
	Antigüedad más de 5 años			8	47,06		
Tipo de organización	Cadena hotelera			4	23,53		
	Grupo empresarial ó gran empresa			7	41,18		
	Empresa pequeña ó ETT			6	35,29		
Nivel de formación	Formación universitaria			4	23,53		
	Formación universitaria + Máster			13	76,47		
Nivel de idiomas	No se exige			5	29,41		
	Nivel alto de inglés			10	58,82		
	Segundo idioma extranjero			2	11,76		
Informática y manejo de redes	Nivel usuario			14	82,35		
	Nivel usuario más redes sociales			3	17,65		
Competencias más solicitadas	Liderazgo			11	64,70		
	comunicación			7	41,17		
	Capacidad de organización			7	41,17		
	Resolución de problemas			7	41,17		
	Alto nivel de empatía			5	29,41		
	Proactivo			5	29,41		
	Orientación al cliente interno			3	17,65		
	Visión global			2	11,76		

Fuente: Elaboración propia

De los resultados obtenidos, se puede concluir que tanto Infojobs como LinkedIn, son los portales donde más se publican las ofertas para este perfil profesional. En cuanto a la experiencia, se observa que un alto porcentaje de las ofertas requieren que el candidato cuente con más de 5 años de experiencia, siendo el alguna un requisito mínimo, aunque para otras no es determinante, primando más las habilidades del candidato. De hecho, en un mensaje aclaratorio de respuesta una consultora que busca Director en RRHH publica *“Fábrica de Inconformistas. Por favor, que nos envíe el CV, la experiencia es importante, pero no indicamos que sea imprescindible. Valoramos positivamente la actitud y capacidad de aprendizaje. Saludos”*(Facebook..2017)

En cuanto al tipo y tamaño de la organización, éste es un aspecto escasamente publicado en las ofertas de empleo, si bien por algunas características se puede deducir la dimensión de la empresa (cadena hotelera, candidato haya trabajado en empresas de más de 150 trabajadores, ETT). Por su parte, la formación ocupa un lugar destacado en

las ofertas. De hecho, un 74% de las ofertas, además de la formación universitaria, piden que el candidato tenga una especialidad en RRHH, excepto en algunas ofertas, en las que se intuye que son pequeñas empresas y que el puesto es básicamente para tareas administrativas correspondientes a relaciones laborales.

Con respecto a las competencias lingüísticas, un 58% de las ofertas piden un nivel de inglés fluido, e incluso otras añaden una segunda lengua extranjera, probablemente se trata de ofertas vinculadas al sector Hotelero. Sin embargo, cabe resaltar que hay ofertas en las que no se especifica idiomas, o al menos no es un requisito mínimo.

La competencia tecnológica básica a nivel usuario de recursos informáticos se exige en un 82% como un requisito mínimo, y para un 18% es un requisito que este conocimiento sea a nivel experto, además que se conozca el manejo de las redes sociales, bases de datos, es decir reclutamiento a través de las redes sociales, profesionales, etc.

Finalmente, estas ofertas analizadas exigen una serie de competencias profesionales propias para el puesto analizado, las mismas que se han ordenado de mayor a menor, por lo que, en vista de estos resultados, se puede intuir que éstas son las competencias claves que el mercado requiere para el puesto de Director o técnico de RRHH, ya sea en una mediana empresa o una gran empresa independientemente del sector.

Este análisis permite sintetizar las competencias profesionales genéricas exigidas como mínimas y las competencias específicas que le darían un plus al candidato que las posea (tabla 10).

Tabla 10. Competencias genéricas y específicas demandadas por las empresas

Requisitos mínimos	Aspectos que suman
Formación universitaria	Postgrado y/o Máster en RRHH
Idiomas: Inglés fluido	Idiomas: Inglés avanzado más otro idioma
Informática: nivel usuario	Informática: nivel experto, manejo de redes sociales
Experiencia laboral: 3 años o más	Experiencia laboral: más de 5 años
Competencias	Competencias
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Comunicación • Capacidad de organización • Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Alto nivel de empatía • Proactivo • Orientación al cliente • Orientación a los resultados

	<ul style="list-style-type: none"> • Visión global • Negociación • Visión estratégica
--	--

Fuente: Elaboración propia

En tal sentido, podemos observar que el idioma y el manejo de las tecnologías y redes sociales son competencias claves, sobre todo si el puesto es para RRHH. Asimismo, la experiencia en un puesto similar es muy valorable pidiendo un mínimo de 3 años. Finalmente, las habilidades interpersonales, como liderazgo, comunicación, capacidad de organización y motivación son genéricas o transversales. Y las habilidades intrapersonales como proactividad, la empatía, la capacidad de organización, la gestión de emociones, la responsabilidad y la motivación, son competencias claves que le sitúan mejor al candidato que las posea.

Ahora bien, un recién egresado difícilmente contará con esas competencias y ese nivel de desarrollo, por lo se procederá a analizar también algunas opciones laborales en las que un graduado en RRL y RRHH puede comenzar su actividad profesional, optando por puestos de auxiliar administrativo o administrativo en el departamento de RRHH, para empezar a adquirir experiencia en el área y poner en práctica todo lo aprendido en la Universidad durante su formación, tales como contratos, altas, bajas, y todos los trámites administrativos que conlleva la gestión de personal.

Así, la red profesional LinkedIn del Hotel Labranda solicita administrativo para realizar altas, bajas en el sistema red, contratos, control de vacaciones y de registros de jornada, introducción de partes de accidentes y bajas médicas, además de elaboración de contratos, por lo que se requiere conocimientos de la legislación vigente. En otra oferta, también publicada en LinkedIn, busca técnico laboral para realizar funciones dirigidas a la acción social, fomento de empleo, realización de cursos para desempleados, venta de formación bonificada para empresas, por lo que se requiere que el candidato tenga habilidades comunicativas, empatía, ganas de aprender y mucha actitud.

En este marco, también la Fundación Universitaria de Las Palmas (FULP) tiene publicadas ofertas para auxiliar administrativo laboral, en la que pide dominio del A3NOM y del SILTRA, y una experiencia mínima de 2 años, solicitando competencias

como trabajo en equipo y tolerancia al estrés. Con características similares su publica una oferta en Infojobs para un departamento laboral, solicitando conocimientos de A3NOM, experiencia en nóminas, seguros sociales y contratos laborales. Asimismo, tiene otra oferta en la que se requiere manejo alto de Excel, experiencia en el área administrativa laboral. Otra oferta de iniciación se presenta en Fuerteventura, en la que además de la formación universitaria, requieren 3 años de experiencia, y conocimientos y experiencia específica en el área laboral, además de un alto nivel de responsabilidad y capacidad.

Así pues, las ofertas laborales de iniciación que se ha seleccionado a modo ilustrativo ponen de manifiesto que un recién egresado puede acceder a ellas por los conocimientos y competencias adquiridos en la titulación, siendo, quizás, la experiencia el único requisito que a priori no cumpliría el recién titulado. Ahora bien, tal y como aporta el Observatorio de Empleo de la ULPGC, un elevado porcentaje de los alumnos que se inscriben en la titulación mencionada son personas que vienen de realizar un ciclo superior y que generalmente ya tienen experiencia laboral en el área dicha área, lo que minimiza el requisito de experiencia solicitado.

En definitiva, comparativamente, se aprecian diferencias significativas entre las competencias solicitadas por las empresas y las adquiridas por el titulado durante su formación universitaria, pero no por los conocimientos que éstos adquieren sino por las habilidades o competencias procedimentales que deben poseer. Y estas competencias identificadas como genéricas en las que el nuevo profesional debe entrenarse pueden ser adquiridas “ya sea por vía educativa formal, no formal o informal en una determinada área, sólo es posible de identificar y evaluar en la acción misma, por los conocimientos aplicados, las habilidades desarrolladas y las actitudes mostradas” tal como señala Ruiz de Vargas, Jaraba Barrios y Romero Santiago (2005, p.88), por lo que precisa de formación complementaria que supla dichas carencias y de la motivación y compromiso del individuo ante la empleabilidad.

3.5. Itinerario de empleo y formación

Como se ha mencionado en el epígrafe anterior, la brecha entre las competencias

adquiridas por el egresado en RRLL y RRHH y las exigidas por el mercado laboral puede reducirse mediante la formación, por lo que se analizarán las instituciones que ofrecen formación complementaria con la finalidad de mejorar la empleabilidad del nuevo profesional y que sirvan para que los nuevos egresados puedan realizar sus propias hojas de ruta para configurar su itinerario para el empleo.

Por la vinculación con la ULPGC, la primera entidad a estudiar es la Fundación Universitaria de Las Palmas. Tiene diversos programas, tanto para estudiantes como para egresados a través de formación, prácticas en empresas, becas y empleo, además de programas de incentivos a las empresas para fomentar y facilitar la inserción laboral. En cuanto a formación, combina cursos gratuitos y de pago con la finalidad de mejorar la empleabilidad de los demandantes de empleo, y simultáneamente, cada mes, publican una programación mensual de jornadas y talleres gratuitos abiertos a todo el público.

La FULP cuenta también con el programa de Gestores de la Innovación, que consta de 3 módulos (promotores, gestores y consultores) con opción a una beca de prácticas remuneradas por un periodo de 3 meses como consultor de innovación en una entidad. Ahora bien, en el ámbito objeto de este trabajo, la Formación Dual INSERTA, ofrecida por la FULP, “combina la formación teórica con la práctica con el fin de conseguir el desarrollo profesional adaptado a la primera experiencia empresarial y mejorar la empleabilidad”. Con una duración de 6 o 10 meses, está diseñado para ayudar a encontrar un empleo al finalizar dicho programa, ofreciendo una ayuda económica mensual al beneficiario de 547,53€ brutos mensuales, que debe realizar formación práctica de 30 horas semanales distribuidas por la empresa. Finalmente, la formación teórica estará a cargo de la FULP, a través de distintos cursos que ofrece ya sea bajo la modalidad online o presencial a través de talleres, en lo que pretende trabajar y mejorar competencias comunicativas, competencias en idiomas, competencias transversales y competencias tecnológicas.

Por su parte, la Confederación Canaria de Empresarios ofrece formación de calidad, tanto para empleados como desempleados a través de diversos cursos, dirigiéndose algunos específicamente para graduados en relaciones laborales, tales como experto en recursos humanos, Máster en dirección y gestión de recursos humanos, cursos de

nóminas, contratos y negociación colectiva y un Máster en asesoría laboral en colaboración con la Universidad de Madrid UDIMA. En este sentido, la Confederación Canaria de Empresarios será reflejo de las exigencias del tejido empresarial y cuenta con un moderno centro homologado en el Centro Internacional Politécnico, con profesionales de muy conocida trayectoria en el ámbito profesional, agencia de colocación y actualmente ofrece un servicio gratuito de orientación laboral, con la finalidad de ayudar al demandante a optimizar los medios de búsqueda de empleo, así como prestar toda la información necesaria en cuanto a la oferta formativa gratuita existente.

La Cámara de Comercio de Las Palmas ofrece formación, dirigida a empresas, autónomos, estudiantes y desempleados, y los cursos están clasificados por áreas, desarrollando actualmente uno de competencias profesionales, de desarrollo de habilidades y recursos humanos. Con la finalidad de ayudar en la inserción laboral cuentan con un programa integral de cualificación y empleo dirigido a jóvenes de entre 16 y 29 años, en el que se realiza un acompañamiento y un itinerario a medida de la cualificación, capacidades y competencias del demandante. Este servicio es gratuito hasta 2018.

El Colegio de Graduados Sociales de Las Palmas cuenta con diversos servicios para los profesionales colegiados, tales como bolsa de empleo y formación actualizada, en función de los cambios legislativos, además ofrece un servicio de noticias actualizadas, por la que hacen llegar a los colegiados todas las modificaciones legislativas que compete al profesional, y diversas sentencias del área laboral. El Colegio ofrece formación enfocada más al área laboral, por tanto, sus jornadas y cursos son más de actualización normativa o actualización de procedimientos administrativos en el área laboral y no así en el área de los recursos humanos.

Cabe destacar que el Colegio de Graduados Sociales de Las Palmas ofrece la posibilidad de precolegiarse a los alumnos del último curso de la carrera y de este modo participar en las acciones formativas que desde la entidad se organizan, lo que favorecerá la adquisición de las competencias profesionales mencionadas en este

trabajo.

La Fundación FYDE ofrece formación online y presencial, cursos gratuitos y de pago, orientado al área de recursos humanos y así como al área laboral a través de su Escuela de Negocios Online, que nació en el año 2001 “con la misión de contribuir a mejorar la competitividad de las empresas canarias a través de la formación de sus recursos humanos”(s.f). Actualmente más de 25.000 personas se han formado en su plataforma, tal como indican en su página.

Una opción más para la búsqueda de empleo es el Servicio Canario de Empleo a través de su bolsa de empleo, pero en el ámbito formativo ofrece cursos generalmente orientados a oficios y en aquellos de actualización suelen dirigirse prioritariamente a trabajadores.

La propia Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, además de la formación reglada, ofrece una serie de cursos complementarios que mejoran las competencias lingüísticas a través del aula de idiomas en la que realizan certificaciones por ser centro evaluador. Por otro lado cada año académico, según publican en la página oficial de la UPLGC ofrecen:

“Una gran variedad de títulos propios de posgrado conducentes a la impartición de estudios de alto interés social, profesional o científico. Los objetivos de estas titulaciones son atender enseñanzas no establecidas en los planes de estudios de carácter oficial, completar la formación académica de los titulados universitarios y promover la especialización, la actualización y la mejora de la cualificación profesional de los trabajadores, directivos y empresarios”

Así, cabe resaltar los talleres y cursos de Extensión Universitaria, en los que se oferta una gran variedad de cursos orientados a desarrollar habilidades comunicativas, de negociación, gestión de emociones, desarrollo de habilidades interpersonales e intrapersonales, coaching y desarrollo de competencias, además de cursos más convencionales tipo contabilidad y creación de empresas. Dichos talleres tienen precios competitivos, además de un pequeño descuento para estudiantes universitarios, tanto en modalidad online como en presencial.

Como se mencionó anteriormente, el Centro Internacional Politécnico, de carácter privado, imparte ciertos cursos de formación específica “cofinanciada con fondos Comunitarios del Fondo Social Europeo con un porcentaje del 80% a través del Programa Operativo Plurirregional de Adaptabilidad y Empleo”. Actualmente, está impartiendo el Máster Oficial Universitario en Asesoría Jurídico Laboral, dirigido a trabajadores por cuenta propia, por cuenta ajena y desempleados, por lo que es una opción más de mejorar las competencias de conocimiento y manejo de la legislación.

Así pues, cada titulado, en función de las competencias profesionales que desee desarrollar, tendrá que definir su itinerario de empleo personal, pudiendo recurrir a la información recopilada en este trabajo dada la amplitud, dispersión y diversidad de información relevante para el empleo existente. De hecho, un egresado debe acudir a múltiples fuentes de información para identificar la formación ofertada para mejorar la empleabilidad.

4. PROYECCIÓN, PROPUESTAS, APORTACIÓN DEL TRABAJO

Después de dibujar el mercado actual en Canarias, de conocer la oferta y la demanda por parte de la empresa y de los candidatos, se hace necesario plantear a la ULPGC el reto de que actúe como mediador entre estas dos partes, es decir, que realice una apuesta institucional por la empleabilidad de sus estudiantes.

El análisis realizado a través de este trabajo desvela que la ULPGC pretende, mediante los planes de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, formar a sus alumnos en competencias genéricas y específicas requeridas por el mercado laboral, aunque precisamente el titulado no lo percibe como tal, generándose una separación entre lo que la Universidad quiere transmitir y lo que el alumno realmente percibe.

Entendiendo que esta situación es generalizable a todas las titulaciones, se hace necesario la creación de la figura de un orientador laboral en cada centro que esté a

disposición del alumno y le haga un acompañamiento informativo durante su formación, es decir desde su ingreso en la Universidad hasta la finalización de sus estudios. Dada la importante tarea que va a desarrollar debe ser personal que sirva de conexión entre las inquietudes del alumno y las necesidades del mercado y de las empresas canarias.

Por tanto, el orientador laboral no se limitará simplemente a recibir alumnos en su oficina, sino que hará visitas a las empresas para conocer sus necesidades y transmitirlos a los alumnos, asimismo, darles mayor difusión a los cursos de extensión universitaria que muchas veces no se cubren las plazas ofertadas, posiblemente por desconocimiento de los alumnos. En definitiva, el mediador laboral deberá generar inquietud en el estudiante, generando una nueva cultura universitaria. De este modo el alumno desde un principio conocerá las necesidades del mercado laboral en el que quiere competir, por lo que buscará formarse en esas áreas, tanto en conocimientos, como en habilidades.

Ahora bien, también es cierto que existen servicios de orientación laboral en la propia Universidad, pero éstos ni tienen la difusión ni los recursos necesario, por lo que se hace necesario apostar por un modelo integral en el que convivan los principales actores de la comunidad universitaria y de la sociedad para la mejora de la empleabilidad: personal docente, personal de apoyo y servicios, estudiantes y empleadores.

Se debe también poner de manifiesto que, quizás, uno de los elementos disuasorios es el propio desconocimiento de la existencia de servicios, tanto en la propia ULPGC, como se ha mencionado, como en las entidades que se han comentado y que se orientan a la formación para la mejora de la empleabilidad. De hecho, en el rol de candidato en búsqueda activa de empleo, he conocido personalmente diversas instituciones que ayudan en la búsqueda de empleo, bien mediante bolsa de empleo o de formación específica a egresados, y que previamente desconocía, siendo una experiencia habitual y compartida por los recién egresados.

Este hecho ha generado una posible línea de actuación en el campo de la empleabilidad universitaria en el que la difusa y confusa información al respecto pueda compendiarse en un único elemento, bien en una web o en una aplicación que facilite la elaboración del itinerario personal para el empleo. En este sentido, se insta a la ULPGC, o a cualquier persona, institución o empresa, que configure el espacio virtual que aglutine dicha información. Es más, este mismo recurso se hace interesante también para que el orientador laboral, anteriormente propuesto, cuente con información que contenga un calendario de actividades, ya sean formativas o simplemente informativas, de manera que el alumno pueda acceder a esa información de manera más rápida y cercana, tal como prefieren las personas a quienes se realizó la encuesta.

En aras a reducir la brecha competencial titulados-mercado, se considera necesario el acercamiento de la Universidad al tejido empresarial, siendo una opción plausible la realización de las prácticas externas acorde a los niveles competenciales que un graduado universitario. Esta medida pasa, pues, por informar y concienciar al mercado laboral de las competencias que un estudiante universitario ha adquirido y, por tanto, las tareas que puede desempeñar con el acompañamiento de un tutor profesional. Al mismo tiempo, las empresas reconocen, en un reciente estudio realizado por la Confederación Canaria de Empresarios para las charlas informativas de Reclutamiento y Selección desde la perspectiva empresarial (2017), que utilizan en un 88% las prácticas o becas como fuentes externas de captación de candidatos, ya que conocen cómo realizan su labor y el candidato conoce ya la empresa y las tareas que va a desarrollar inicialmente en dicho puesto.

Estas relaciones permitirán estrechar los lazos mencionados y, al mismo tiempo, conocer de primera mano las necesidades profesionales de las empresas. En este sentido, las propias entidades empresariales podrían ser ejes vertebradores de la formación competencial profesional y actuando, al mismo tiempo, como tutores de los itinerarios de empleo por cuenta ajena para un graduado en RRL y RRHH.

De esta forma, la configuración de los itinerarios de empleo particulares para cada egresado beneficiaría a los tres agentes principales, al aumentar, por un lado, los índices

de empleabilidad del estudiante, ajustar la oferta y demanda competencial en el mercado laboral, e impulsar la tercera misión de la Universidad siendo ésta reconocida como el puente que conecta al alumno que forma con el mercado laboral.

5. BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN CONSULTADA

Aliaga Claudia, Schalk Ana (2010). Empleabilidad temprana y emprendimiento. Dos grandes desafíos en la formación superior en Chile. *Calidad en la Educación* N° 33, diciembre p.p. 319-337. Recuperado de:

<https://es.scribd.com/document/262199347/E2-Empleabilidad-Temprana-y-Emprendimiento>

Aneca (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. Madrid: Aneca.

Caballero Fernández, Gloria; López-Miguens, M. J. y Lampón, Jesús F. (2014). «La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 146: 23-46. Recuperado de:

(<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.146.23>)

Centro Internacional Politécnico. Recuperado el 10 de junio de 2017 de: <http://grancanaria.formacioncip.com/cursos-mejorar-tu-trabajo/>

Delgado García Ana María, Borge Bravo Rosa, García Alberó Jordi, Oliver Cuello Rafael, Salomón Sancho Lourdes. (2008). Competencias y diseño de la evaluación continua y final en el espacio europeo de educación superior. Recuperado de: [http://www3.uji.es/~betoret/Formacion/Evaluacion/Documentacion/Evaluacion%20continua%20y%20final%20segun%20el%20EEES%20\(Derecho\)%20por%20AMDelgado.pdf](http://www3.uji.es/~betoret/Formacion/Evaluacion/Documentacion/Evaluacion%20continua%20y%20final%20segun%20el%20EEES%20(Derecho)%20por%20AMDelgado.pdf)

Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2004). El papel de la inteligencia emocional en el alumnado: Evidencias empíricas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 6 (2). Recuperado de: <http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-extremera.html>

Fugate, M., Kinicki, A., y Ashforth, E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14 – 38.

Fundación canaria para la formación y desarrollo empresarial. Recuperado el 15 de junio de 2017 de: <http://www.fyde-cajacanarias.es/>

García-Aracil, Adela. Van der Velden, Rolf (2008). Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55, 219-239. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/44838771_Competencies_for_young_European_higher_education_graduates_Labor_market_mismatches_and_their_payoffs

García Manjón Juan Vicente, Pérez López M.^a Carmen. (10 de septiembre de 2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad., Universidad Europea Miguel de Cervantes, España. Revista Iberoamericana de Educación N° 46/9 pág, 1-12. Recuperado de: rieoei.org/deloslectores/2444Manjon.pdf.

Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gran Canaria y Fuerteventura. Recuperado el 13 de junio de 2017 de: <http://www.grasolpa.net/>

Infojobs.net (s.f.) en Wikipedia. Recuperado el 17 de julio de 2017 de <https://es.wikipedia.org/wiki/InfoJobs>

Laborae.com. Dossier Corporativo. 2006. Canarias
<http://www.laborae.com/nosotros/xqlaborae.php>

Lantarón, B. (2014).La empleabilidad en la Universidad Española. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol. 5 (2), pp. 272 –286. Recuperado en:

[http://www.ugr.es/~jett/pdf/Vol5\(2\)_020_jett_lantaran.pdf](http://www.ugr.es/~jett/pdf/Vol5(2)_020_jett_lantaran.pdf)

LERMA Montero, Ignasi. (2005). Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.. Universidad de Valencia.

LinkedIn.com (s.f.) en Wikipedia. Recuperado 17 de julio de 2017 de <https://es.wikipedia.org/wiki/LinkedIn>

Martín Del Peso, M., Rabadán, A.B. y Hernández, J. (2013). Desajustes entre formación y empleo en el ámbito de las enseñanzas técnicas universitarias: la visión de los empleadores de la Comunidad de Madrid. *Revista de Educación*, (360), 244-267.

Martín Martín-González (2014). Empleabilidad Universitaria: Estrategias y adaptación del plan de estudios. Escuela de formación y debate estudiantil. UNESCO

Mora, José-Ginés (2002). «Formación, empleo y demandas laborales: la Universidad Española en el contexto Europeo». *El carácter transversal de la educación universitaria*. Cap, 3, 109-119.

Nauta, A., Van Vianen, A., Van Der Heijden, B, Van Dam, K. y Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 82, 233-251.

Observatorio de empleo ULPGC. Recuperado el 5 de junio de 2017 de: <http://observatoriodeempleo.ulpgc.es/2013/es/titulaciones-y-empleo/16-c-sociales-y-juridicas/58-grado-en-relaciones-laborales-y-recursos-humanos#inserci%C3%B3n-por-cuenta-ajena>

Orden de 28 de agosto de 1970 por la que se aprueba el Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales. Madrid 24 de octubre de 1970

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012). Informe sobre el trabajo en el mundo 2012: Mejores empleos para una economía mejor. Ginebra: OIT. Recuperado en: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/lang--es/index.htm>

PAVIÉ, Alex (2011). Formación docente: Hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, vol. 14, núm. 1, pp. 67-80. Asociación Universitaria de Formación del Profesorado Zaragoza, España. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2170/217017192006.pdf>

Randstad Holding N.V. (s.f.) en Wikipedia. Recuperado el 17 de julio de 2017 de [https://es.wikipedia.org/wiki/Randstad_\(empresa\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Randstad_(empresa))

Real Decreto 1128/2003, del 5 de septiembre por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Madrid 17 de septiembre de 2003

Real Decreto 1415/2006, por el que se aprueba los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales. Madrid 1 de diciembre de 2006

Real Decreto 1509/2005, de 16 de diciembre, por el que se modifican el Real Decreto 55/2005, de 21 de enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios oficiales de grado y el Real Decreto 56/2005, de 21 de enero, por el que se regulan los estudios universitarios oficiales de posgrado. Madrid 20 de diciembre

Resumen Ejecutivo. (2004). La definición y selección de competencias claves. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). 1º edición en

español.

Rué Domingo, Joan y Martínez, Maite (2005). Las titulaciones UAB en el Espacio Europeo de Educación Superior. Sistema Europeo de Transferencia de Créditos, Colección Eines, nº 1, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.

Ruiz de Vargas Maritza, Jaraba Barrios Bruno, Romero Santiago Lidia. (diciembre 2005). Competencias laborales y la formación Universitaria. Psicología desde el Caribe ISSN 0123-417X N° 16 Universidad del Norte. Pág. 64-91 recuperado de:

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/1996/9370>

Servicio Canario de Empleo. Recuperado el 12 de junio de 2017 de: <https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce>

Universidad d Las Palmas de Gran Canaria. Cursos de extensión universitaria. Recuperado el 10 de junio de 2017, de:

https://www2.ulpgc.es/index.php?pagina=cursosextensionuniversitaria&ver=cursos&pa_tipo_actividad=I&pa_anos_academicos=201617&pa_cdista=N

Universidad Española como motor de crecimiento. CRUE Universidades Españolas. 14 y 15 de junio de 2016. Recuperado de: <http://eventos.crue.org/5529/detail/seminario-lla-universidad-espanola-como-motor-de-crecimiento-y-empleo.html>

Weinberg, Pedro. 2004. Formación profesional, empleo y empleabilidad.

<<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg/index.htm>>.

6. ANEXO

Datos sobre encuesta a diferentes profesionales

1.- Crees que la Universidad te ha formado en competencias?			
Si	1	2.85%	100%
no	34	97.14%	
2.- Crees que el mercado laboral valora las competencias en las que te ha formado tu titulación?			
Si	4	11.43%	100%
No	31	88.57%	
3.- Siendo estudiante tuviste interés por la formación complementaria para tu futuro profesional?			
Si	28	80%	100%
No	7	20%	
4.- En qué medida el mercado laboral conoce las funciones de tu titulación?			
1	8	22.86%	100%
2	11	31.43%	
3	14	40%	
4	1	2.85%	
5	1	2.85%	
5.- Te gustaría tener una plataforma en la que estén todos los cursos ofertados?			
1	0	0	100%
2	0	0	
3	3	8.57 %	
4	2	5.71 %	
5	30	85.71%	
Sexo	mujer	Hombre	Total
	23	12	35
Tiempo aproximado en que finalizó la carrera			
Más de 1 año	Más de 5 años	Más de 15	Más de 20 años
4	8	14	9