

## **ANÁLISIS DEL IMPACTO DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DE LAS FACULTADES Y ESCUELAS UNIVERSITARIAS DE ANDALUCÍA “IMPLANTA”: EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS**

**Nuria Ceular Villamandos**

Dpto. de Estadística y Empresa. Universidad de Córdoba  
nuria.ceular@uco.es

**Lorena Caridad López del Río**

Dpto. de Estadística y Empresa. Universidad de Córdoba  
d92calol@uco.es

**Maria Jesús Vázquez García**

Dpto. de Estadística y Empresa. Universidad de Córdoba  
r52vagam@uco.es

*Recepción Artículo: 14 abril 2022*

*Admisión Evaluación: 14 abril 2022*

*Informe Evaluador 1: 17 abril 2022*

*Informe Evaluador 2: 18 abril 2022*

*Aprobación Publicación: 20 abril 2022*

### **RESUMEN**

En el proceso de evaluación de los centros universitarios se ha desarrollado una estructura administrativa a nivel nacional y regional, y, para no ser menos, las propias universidades han creado sus propios métodos, en los que se mide de todo, salvo lo que realmente importa: ¿están los titulados capacitados para acceder al mercado de trabajo en su área de formación? La respuesta es, mayoritariamente, negativa, pues el paro en el sector de egresados universitarios es extremadamente alto, con respecto a otros países europeos, o con los de las universidades del norte y centro de España. El seguimiento de egresados se realiza, en una universidad andaluza, a partir de la concesión del proyecto<sup>1</sup> resultados dispares según los estudios cursados; el nivel de empleo tras un período tras acabar los estudios es elevado en titulaciones médicas, y, en menor medida, en ingenierías. En carreras relacionadas con las ciencias sociales y humanidades, los resultados son insatisfactorios y por tanto deberían revisarse. Por ello se plantea la necesidad de revisión de los sistemas actuales de medición de la calidad de los centros docentes con la futura puesta en marcha del nuevo sistema Implanta, para que incorporen el análisis de la situación de los egresados en la política universitaria y que se oriente en mayor medida hacia estos intereses.

**Palabras clave:** observatorio; empleabilidad; evaluación; competencias; calidad universitaria

### **ABSTRACT**

**Analysis of the impact of the quality assurance system of the faculties and university schools of Andalusia “implanta”: employability of the graduates.** In the process of evaluating university centers,

an administrative structure has been developed at a national and regional level, and, not to be outdone, the universities themselves have created their own methods, in which everything is measured except what really matters: Are the graduates produced to access the labor market in their training area? Obviously, the answer is mostly negative, since unemployment in the university graduate sector is extremely high, compared to other European countries, and even when compared to universities in the north and center of Spain. The follow-up of graduates is carried out in an Andalusian university, from the granting of the project<sup>1</sup> disparate results according to the studies completed; the level of employment after a period after finishing the studies is high in medical qualifications, and, to a lesser extent, in engineering. In careers related to the social sciences and humanities, the results are unsatisfactory and should therefore be reviewed. For this reason, there is a need to review the current systems for measuring the quality of educational centers with the future implementation of the new Implanta system, so that they incorporate the analysis of the situation of graduates into university policy and further oriented towards these interests.

**Keywords:** observatory; employability; evaluation; competencies; college quality

## **ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN**

El Real Decreto 1393/2007, artículo 37 de la ley Orgánica 4/2007 de universidades, establece un nuevo marco de verificación y acreditación de las enseñanzas universitarias oficiales de grado y posgrado en España, adscribiéndose la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) como organismo responsable del diseño de sistemas de evaluación y acreditación de estos.

En la comunidad andaluza, estas competencias están atribuidas a la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Agencia Andaluza del Conocimiento (DEVA-AAC), quien vela por la calidad de las instituciones universitarias andaluzas y de su profesorado. En la actualidad, este organismo desarrolla el programa IMPLANTA para acreditación institucional de centros, estableciendo un nuevo escenario de certificación para garantizar la calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior (ESG2015). Sus procesos van dirigidos a dos aspectos claves: Diseño, Seguimiento y Mejora de los programas formativos y la Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Es en este proceso de diseño de nuevos programas de evaluación donde adquiere relevancia el papel de los centros para la implementación de sistemas de evaluación periódica de los egresados valorando, tanto el grado de empleabilidad y generando políticas para una gestión eficaz entre las direcciones de los centros docentes, para dar respuesta a las necesidades empresariales a través del conocimiento de los perfiles profesionales más demandados.

## **Materiales y métodos**

Se pretende conocer el grado empleabilidad de los egresados de la Universidad de Córdoba, atendiendo a distintos aspectos con la finalidad de poner de manifiesto la importancia de los centros educativos y los observatorios de empleo universitarios como ejes vertebradores del ajuste de los perfiles profesionales a las demandas del mercado laboral.

Este estudio utiliza una muestra de 600 egresados del curso 2016/17, 43,2% hombres y 56,8% mujeres, obteniéndose submuestras por macroáreas de conocimiento y títulos adscritos, que se distribuyeron, a su vez, en substratos proporcionalmente, según el sexo del estudiante. La afijación por macroáreas es: Ciencias Sociales y Jurídicas 38,3%, Arte y Humanidades 12,3%, Ciencias 20,7% Ciencias de la Salud 15,7% e Ingeniería 20,7%. El error esperado para estimación con toda la muestra es  $\pm 2.8\%$  con un nivel de confianza del 95%.

La información se recoge mediante un cuestionario estructurado en aspectos claves determinantes del empleo, según las dimensiones que a continuación se detallan a partir de factores o variables de cada uno de los ítems propuestos.

Tabla1: Estructura de cuestionario y (dimensiones y descripción variables)

Variables sociodemográficas	Variables empleabilidad	Horizonte temporal	Dimensiones
Sexo Edad  Entorno familiar  Duración de los estudios  Titulación	Grado de inserción laboral (situación de Empleo/Desempleo)	Prepandemia      Pospandemia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Macroárea.</li> <li>- Media del expediente académico</li> <li>- Idiomas conocidos</li> <li>- Nivel de idiomas</li> <li>- Grado de adquisición de competencias transversales</li> <li>- Realización de Prácticas extracurriculares</li> <li>- Participación en programas de movilidad internacional.</li> </ul>
Expediente Académico	Ocupación	Actual	- Grado de ajuste entre la titulación y la ocupación.
	Emprendimiento	Actual	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Intención de emprender a medio plazo (3 años)</li> <li>- Grado de emprendimiento activo</li> <li>- Grado de adquisición de aptitudes/conocimientos para el emprendimiento.</li> </ul>

## RESULTADOS ALCANZADOS

En relación con la distribución por sexo y macroárea se observa que, salvo en Ingeniería y Arquitectura, con carácter general, se graduaron más mujeres que hombres, cuestión que pone de manifiesto la preexistencia de cierto componente cultural en la elección de estudios, lo que podría explicar situaciones de brecha salarial. Es la macroárea de Ciencias Sociales y Jurídicas la que origina mayor número de egresados, situándose el 80% de titulados de esta rama entre los 25 y 30 años. Es en Ingeniería y Arquitectura donde los egresados son de mayor edad, situándose en 32,70 años para los hombres y 32,24 para las mujeres.

En relación con el **empleo** e han considerado la definición de los siguientes conceptos en la determinación de las tasas laborales.

Tasa actividad: Proporción de egresados activos (ocupados o o demandando empleo) sobre el total de egresados identificados

## ANÁLISIS DEL IMPACTO DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DE LAS FACULTADES Y ESCUELAS UNIVERSITARIAS DE ANDALUCÍA “IMPLANTA”: EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS

Tasa de inactividad: Proporción de egresados inactivos sobre el total de egresados identificados

Tasa de ocupación: Proporción de egresados ocupados sobre el total de egresados activos

Tasa de desempleo: Proporción de egresados parados (no ocupados, demandando empleo) sobre el total de egresados activos.

Al considerar el empleo por áreas se observa una mayor empleabilidad en las relacionadas con titulaciones sanitarias e ingenierías, y menor en artes y humanidades.

Tabla 2. Tasas Ocupación por macroárea

	DESEMPLEADO	OCUPADO
Ciencias Sociales y Jurídicas	27.4%	72.6%
Arte y Humanidades	33.3%	66.7%
Ciencias	18.3%	81.7%
Ciencias de la Salud	3.6%	96.4%
Ingeniería y Arquitectura	10.8%	89.2%

En relación con el sexo del alumno, atendiendo al área de egreso del estudiante, se observa una mayor empleabilidad de mujeres en Ciencias Sociales y Jurídicas (aunque en proporción menor que los hombres), en Arte y Humanidades y solo ligeramente en Ciencias de la Salud, ocurriendo lo contrario en Ciencias e Ingenierías. Aunque el número de empleados es mayor entre las mujeres que en los hombres, la proporción en éstas es inferior (75.7% frente a 87.6%), siendo  $p=0.001$  en el test de Fisher.

### Aspectos de índole académica

Respecto al **idioma**, predomina el inglés como segunda lengua, con un 68.3% de egresados con certificación de B1 a C2, apreciándose una evolución en la certificación del nivel de este idioma, desde el egreso al momento actual, para ambos sexos y a todos los niveles de certificación. Hasta un 88,17% de los egresados han acreditado algún nivel de este idioma. En general, el 70,14% de los egresados acreditan un nivel B1 en algún idioma extranjero, el 21,53% un nivel B2, y tan sólo el 8,33% un nivel superior. Son mujeres las que mayoritariamente acreditan un nivel B2 en uno o varios idiomas.

En relación con la **realización de prácticas** durante su etapa académica, el 85,32% de los casos afirma haber realizado algún tipo de práctica en empresas, de las cuales, casi el 60% son mujeres. El 67,46% realizó prácticas curriculares, el 16,93% extracurriculares, sólo el 15,61 realizó ambos tipos y menos del 5% se realizaron en el extranjero. La duración media de estas prácticas fue de 4,34 meses. Respecto al grado de satisfacción, el 42,49% manifestaron un alto grado de satisfacción.

### Transición al primer empleo

El 41,3% de los egresados encontraron su primer empleo en menos de 3 meses, siendo un empleo de significación para el 36%, mientras que el 67,2% dedicó un periodo no inferior a 12 meses, siendo un empleo de cierta relevancia para el 35,4%. Alrededor del 22,2% tardaron más de 12 meses en emplearse, siendo parados de larga duración. Asimismo, el promedio de empleos de las personas tituladas desde su egreso ha sido de 2,68 empleos.

Por macroáreas, los titulados de Ingeniería son los que antes se incorporan al mercado laboral, con un promedio temporal de 6,03 meses, mientras que son los egresados de la macroárea de Ciencias los que más tiempo necesitaron para insertarse con un promedio de 12,43 meses.

### Egresados empleados por centros docentes

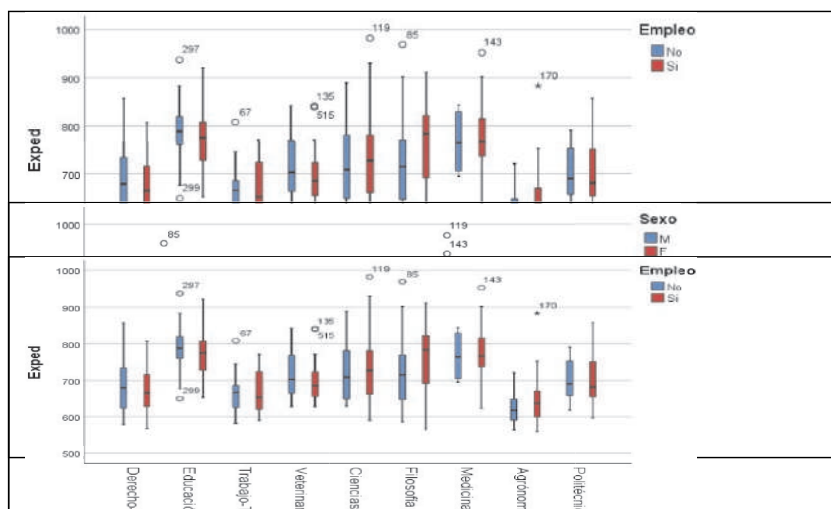
Analizando el **grado de empleabilidad** por titulación se obtiene una información relevante respecto de

los recursos y capacidades de estos como factor que puede favorecer la empleabilidad de los títulos. Esto puede permitir comparaciones dentro de la misma área de conocimiento, lo que lleva a reflexionar sobre la pertinencia de establecer procesos de evaluación de calidad de estos.

Cabe destacar que, alrededor de un 35% de egresados no tiene perspectivas de empleo relacionadas con sus estudios, siendo las titulaciones asociadas a Humanidades las que muestran una empleabilidad inferior a la media. Así, las titulaciones impartidas en la facultad de Filosofía y Letras aportan menores cifras de empleados (45,3%), seguidas de otras del macroárea de Ciencias Sociales y Jurídicas como Derecho, ADE o Relaciones Laborales-Turismo y algunas de Ciencias. Por el contrario, las titulaciones vinculadas a Ingeniería tienen una ocupación global por encima de la media (72%), siendo determinados títulos sanitarios, Medicina y Enfermería, los que presentan prácticamente pleno empleo (94%). Por sexos, las mujeres presentan mayor empleabilidad en titulaciones de Ciencias Sociales y Jurídicas y Salud, mientras que los hombres lo hacen en Ciencias e Ingeniería.

Respecto del **expediente académico**, su incidencia en el empleo, asociada al análisis por centros docentes arroja distintos resultados. Mientras que, en algunos centros como Ciencias, Filosofía y Letras o Agrónomos, el expediente presenta influencia positiva respecto al empleo, en otros, relacionados con Ciencias Jurídicas y Sociales o centros como Veterinaria, ocurre lo contrario. La explicación puede deberse a diversos factores como el distinto nivel de exigencia de los centros docentes o a cuestiones externas como la propia idiosincrasia del mercado laboral local. Resaltar que las mujeres presentan mejor expediente académico y que, en general, el expediente es mejor entre los que tienen empleo con relación a ambos sexos.

Figura 1: Expediente Centro Sexo y Empleo



### Características del contrato

Existen diferencias por sexo, con relación al tipo de contrato y su duración. Las mujeres presentan mayor temporalidad (54,59%) respecto de los varones (36,14%), y son, a su vez, las que mayoritariamente sufren parcialidad, de manera que mientras el 90,12% de los titulados tiene contrato a jornada completa solo el 74,18% de mujeres disfrutan de este tipo de jornada. La parcialidad existente no es deseada, dado que el 67% de personas egresadas desearía trabajar a tiempo completo.

Atendiendo al salario, en cómputo global, el 59% obtienen unos ingresos brutos anuales inferiores a 20.000€. Parece manifiesta la existencia de una brecha salarial, dado que el 71% de las encuestadas percibe un salario dentro de esta media mientras que, en los varones, este es del 47%. Todo lo contrario, ocurre respecto a los salarios más altos, siendo más los titulados varones con salario por encima de los 35.000€, alrededor de un 10%, respecto al 3% de las egresadas.

Para contrastar la existencia de diferencias salariales según titulación o género, se realiza una comparación de salarios usando un contraste unilateral de Mann-Whitney, considerando como hipótesis alternativa el que los salarios de hombres superan a los de las mujeres o la opuesta, proporcionándose las respectivas probabilidades límite  $p$  y  $p^*$  (para el centro 10 no existen datos suficientes de salarios). En definitiva, existen diferencias significativas a favor de los hombres en las carreras de Derecho y ADE, y de Medicina (no detectándose en Enfermería), y a favor de las mujeres en Educación. En cinco centros, los salarios medianos de hombres son superiores a los de las mujeres, y en cuatro ocurre lo contrario, aunque las diferencias significativas son las señaladas anteriormente.

### **MODELOS DE PREDICCIÓN DEL EMPLEO**

Se estiman varios modelos con distintos grados de ajuste. En este sentido se decide realizar estimaciones logísticas en lugar de Modelos Estructurales por el conocimiento del conjunto de variables observables incorporadas al mismo. (Navajas V: et al, 2020), El problema de la predicción de la empleabilidad está asociado a la situación real en cada sector de actividad: en aquellos con pleno o altas tasas de empleo, no es posible asociar variables exógenas a la predicción de empleo, pues no existe prácticamente variabilidad. En estos casos se pueden asociar a dos alternativas: el mercado demanda un número elevado de profesionales en relación con la oferta, o bien, el sistema educativo está cumpliendo con su función. Análogamente, en los sectores con un alto desempleo, cabe pensar en dos causas antagónicas: la falta de demanda de estos titulados o su falta de cualificación. En ambos casos debe concluirse que la inversión social en la formación de estas áreas no está justificada.

En un modelo con toda la muestra se introducen como variables explicativas del nivel de empleo algunas relativas a la situación personal y académica de cada caso. Se han mantenido algunas variables no significativas para mostrar que, en principio, éstas no son condicionantes del empleo, aunque cabe otra explicación alternativa. Con respecto a la macroárea de pertenencia, se han definido cuatro variables artificiales binarias, con lo que la macro-área de referencia es la quinta (Ingenierías), en la que la situación respecto al empleo solo es superada por la cuarta (Sanidad), como se refleja en el modelo. El número de datos (con todas las variables disponibles) es de 488. Se presenta la tabla de clasificación del modelo logístico estimado. Como se observa el ajuste del modelo, en cuanto a la capacidad de predicción del empleo es muy elevado, un 88,20 % de los casos quedan correctamente clasificados.

Figura 2. Modelo Logit estimado

Dependiente: Empleo				
Variable	Coefficien	Error	Estadístico	P
	te	estándar	z	
c	-	1.216239	-0.522394	0.601
	0.635356			4
Tiempo de búsqueda	-	0.069295	-0.610499	0.541
	0.042304			5
Sociales/Jurídicas	-	0.393913	-2.358182	0.018
	0.928920			4
Arte/Humanidades	-	0.477061	-0.800704	0.423
	0.381985			3
Ciencias	-	0.640926	-2.675683	0.007
McFadden R2	0.714913		n = 488	5
Akaike AIC	0.491824	0.473683	1.043997	0.296
Schwarz BIC	0.800281			5
Sexo	0.168984	0.298515	0.566081	0.571
				3
Expediente	0.001096	0.001744	0.628707	0.529
				5
Idioma	-	0.130141	-3.277373	0.001
	0.426521			0
Experiencia previa	0.572630	0.118508	4.831992	0.000
				0
Salario	0.852486	0.209300	4.073037	0.000
				0

Las cuatro variables artificiales representativas de las macro-áreas se han mantenido en bloque; al realizar un análisis de la varianza sobre éstas, globalmente se acepta que es preciso mantenerlas, aunque, en la segunda, el coeficiente es bajo. Las áreas de Jurídicas y Sociales tienen una influencia negativa, como las de Humanidades y Ciencias (en relación con las Ingenierías) mientras que la influencia de las Sanitarias es positiva; estos resultados son esperables dado la situación de empleo en cada sector. Las variables Sexo y Expediente se han mantenido, a pesar de no ser significativas, pues ponen de manifiesto la no existencia de situaciones de discriminación, en el caso de la primera, y, en la segunda, la casi inexistencia de influencia del expediente académico del alumno, en su sector. Otro resultado que llama la atención es la posible influencia del idioma, algo sorprendente que se puede atribuir que aquellos que han dedicado tiempo al aprendizaje han sido sobrepasados por otros que han accedido directamente al mercado de trabajo, que parece que no ha demandado estas cualificaciones. Dos variables que muestran una influencia positiva clara son las relativas a tener experiencia previa y las situaciones salariales previas.

Una vez analizados los determinantes del empleo para el conjunto de titulaciones universitarias, conviene realizar un análisis centrado en las macroáreas donde el mercado laboral no está ajustado y se generan tasas de ocupación reducidas, para reflexionar sobre la conveniencia de realizar, desde los centros, una política más eficaz en la promoción de la empleabilidad de las personas egresadas.

Así, en **Ciencias de la Salud e Ingenierías** no es necesario plantear ningún modelo de empleo, pues existe prácticamente pleno empleo. En lo que a la primera macroárea se refiere, el expediente tiene un efecto positivo, pues es tenido en cuenta en las pruebas de acceso a la especialidad. En el caso de las Ingenierías es un sec-

**ANÁLISIS DEL IMPACTO DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DE LAS FACULTADES Y ESCUELAS UNIVERSITARIAS DE ANDALUCÍA “IMPLANTA”: EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS**

tor en el que el empleo es alto, se destaca la edad como un factor positivo asociado a la experiencia y el espíritu crítico.

En relación a **Ciencias Sociales y Jurídicas**, no se detecta influencia de las variables *Prácticas*, *Sexo* o *Expediente* en la empleabilidad. La *Experiencia* y la *Edad* son factores positivos, así como la relación con retribuciones anteriores.

Figura 3. Modelo Logit: Ciencias Sociales

Dependiente: Empleo				
Variable	Coefficiente	Error estándar	Estadístico z	p
c	-	3.465728	-2.158544	0.0309
Edad	0.143066	0.085853	1.666413	0.0956
Experiencia	0.756766	0.252830	2.993180	0.0028
Ajuste_Retribución	0.561508	0.250903	2.237943	0.0252
Expediente	0.003229	0.002791	1.156885	0.2473
McFadden R2	0.508556	<i>n</i> = 178		
Akaike AIC	0.491049			
Schwarz BIC	0.806601			

En el sector de **Arte y Humanidades** el conocimiento de idiomas no muestra influencia alguna. El expediente académico tiene una influencia menor, y se detecta una mayor facilidad de empleo para las mujeres. Hay que tener en cuenta que en esta área hay un desempleo generalizado y el empleo, en gran parte, se puede considerar subempleo. También cabe considerar factores endógenos a estos títulos asociados al nivel de exigencia y capacidad.

Figura 4. Modelo Logit: Arte y Humanidades

Dependiente: Empleo				
Variable	Coefficiente	Error estándar	Estadístico z	p
c	-4.937751	2.267067	-2.178035	0.0294
Expediente	0.004370	0.002759	1.583883	0.1132
Sexo	0.905167	0.545166	1.660350	0.0968
McFadden R2	0.057700	<i>n</i> = 74		
Akaike AIC	1.381185			
Schwarz BIC	1.474593			

En relación con los estudios de **Ciencias**, la experiencia previa es un factor positivo en la empleabilidad; el sexo, negativo. No se tiene en cuenta el expediente, las prácticas realizadas ni el conocimiento de idiomas.



Figura 5. Modelo Logit: Ciencias

Dependiente: Empleo				
Variable	Coefficiente	Error estándar	Estadístico z	p
C	1.060423	1.299462	0.81604	0.4145
Sexo	-1.708777	0.869276	-1.965748	0.0493
Experiencia	0.769940	0.155343	4.95637	0.0000
McFadden R2	0.582276	n = 78		
Akaike AIC	0.628239			
Schwarz BIC	0.718882			

## DISCUSIÓN

A tenor de los resultados expuestos, la empleabilidad, entendida como la conjugación de determinados factores internos relacionados con la personalidad del individuo y externos relativos al contexto (Hernández-Fernaud *et al.*, 2011), permite a una persona aumentar sus posibilidades de encontrar un empleo y mantenerse en el mismo. Esto supone la adquisición de una serie de habilidades, aptitudes y conocimientos que le permiten adaptarse a las demandas del mercado laboral (Magaña *et al.*, 2021).

De ahí, cabe señalar la importancia de los centros educativos universitarios, que han pasado de ser meros transmisores de conocimientos a asumir funciones de preparación de los individuos para el desarrollo de aquellas capacidades, a modo de habilidades, consideradas clave en su productividad, considerándose la empleabilidad como uno de los indicadores de calidad de la enseñanza con relación al empleo (Magaña *et al.*, 2021, Orellana, 2018, Ruiz-Corbella y López-Gómez, 2019). Es por ello por lo que la universidad deba adaptarse a los continuos cambios del contexto socioeconómico para proveer al sector productivo de profesionales adecuados, más aún cuando otras enseñanzas alternativas han sido capaces de adaptarse antes y mejor a las nuevas demandas (Marzo *et al.*, 2006, Mora *et al.*, 2010).

La inquietud por conocer el grado de empleabilidad de los egresados universitarios se ha puesto de manifiesto a través de numerosos estudios a nivel europeo, tales como el Proyecto Cheers (1998) o el Proyecto Reflex (2003), en el cual participó nuestro país a través de la ANECA, o el Proyecto Proflex (2009) (Mora *et al.*, 2013, Mora *et al.*, 2010, Teichler, 2013). Estudios todos ellos en los que se ha tratado de establecer herramientas, indicadores y metodologías como base para realizar, a futuro, un seguimiento continuo y a gran escala a egresados europeos (Schomburg, 2000). Asimismo, a nivel nacional, también se ha tratado de establecer, en diversos estudios, herramientas que permitan medir aspectos competenciales relacionados con la empleabilidad (Caballero *et al.*, 2014, Marzo *et al.*, 2006, Ruiz-Corbella *et al.*, 2019).

Del resultado de estos estudios, se extraen numerosas dificultades en relación con la inserción laboral de nuestros egresados, con relación a tasas de paro, periodos de búsqueda de empleo y temporalidad laboral por encima de la media de la UE (ANECA, 2009a, ANECA, 2009b). Por ello, desde la ANECA, se recomienda a las universidades españolas llevar a cabo actuaciones que favorezcan la adquisición de aquellas competencias que mayormente inciden en la empleabilidad de los egresados lo que pone de relieve la importancia de la información que se obtiene desde los estudios realizados por los observatorios de empleo universitarios (ANECA, 2021).

## CONCLUSIONES

Si bien es cierto, que gran parte del desempleo en nuestro país es estructural (Romero y Fuentes, 2017), no es menos cierto y queda de manifiesto en nuestro estudio, que existe una parte importante de desempleo funcio-

## **ANÁLISIS DEL IMPACTO DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DE LAS FACULTADES Y ESCUELAS UNIVERSITARIAS DE ANDALUCÍA “IMPLANTA”: EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS**

nal. Este último tiene en parte su origen, entre otros factores, en la asíncrona adaptación de los planes de estudios superiores a los cambios que surgen en la demanda laboral, de manera que estos se producen con mayor celeridad respecto de la respuesta educativa (Muñoz, 2006).

Esto da lugar a que encontremos titulaciones sobrerrepresentadas, que a su vez se encuentran, en muchas ocasiones, subempleadas. Estas titulaciones podrían tener un mejor ajuste en el mercado laboral si su perfil competencial y de nivel de formación se someten a un análisis con la pretensión de favorecer su inserción laboral. Es, en este sentido, que el concepto de empleabilidad juega un papel importante.

En este estudio queda patente que la oferta de titulados universitarios no se ajusta a la demanda, lo cual puede tener cierto componente estructural, pero parece que se pone de manifiesto la existencia de un componente competencial y de nivel de formación y capacidad. Esto lleva a pensar que se hace preciso considerar el papel de los centros educativos en la necesidad de someter a revisión las políticas de gestión que inciden en las competencias de los egresados. Todo ello a fin de valorar si se alcanza ese umbral de empleabilidad que favorezca el ajuste entre demanda y oferta de empleo universitario.

Por ello, los análisis de ocupación y empleabilidad realizados desde los observatorios de empleo universitario cobran gran interés, por cuanto pueden considerarse como instrumentos que permitan esa mejora continua de la calidad de la enseñanza que, en última instancia, revierte en nuestra economía y en nuestra sociedad.

<sup>1</sup> JUNTA DE ANDALUCÍA. 2020-2021. Ayudas a actividades de Transferencia de Conocimiento entre los Agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento y el Tejido Productivo (Orden de 7 de abril de 2017 Convocatoria 2017) AT2017\_6088UCO

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2009a). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: Factores de facilitación y obstaculización [Archivo PDF] <http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Estudios-de-interes-para-el-ambito-universitario>
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2009b). El debate sobre las competencias: Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España [Archivo PDF] <http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Estudios-de-interes-para-el-ambito-universitario>
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2021). Marco para la autoevaluación de las universidades en materia de empleo y empleabilidad. [Archivo PDF] <http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Observatorio-de-la-Calidad-del-Sistema-Espanol-de-Universidades/Informes-sobre-la-mejora-de-la-calidad-al-servicio-de-los-objetivos-de-la-educacion-universitaria/Marco-para-la-autoevaluacion-de-las-universidades-en-materia-de-empleo-y-empleabilidad>
- Caballero Fernández, G.; López-Miguens, M. J. y Lampón, J. F. (2014). «La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 146, 23-46. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.146.23>)
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-de la Rosa, C. y Hernández, B. (2011). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 27, 2, 131-142.
- Magaña Martínez, D., Morales Gómez, F, Batista Canino, R. y Garbajosa Sopeña, J. (2021). Empleabilidad y adecuado acceso al mercado de trabajo como objetivos. Marco para la autoevaluación de las universidades en la mejora de sus actuaciones en materia de empleo y empleabilidad de sus egresados y egresadas, 30-41 [Archivo PDF] <http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Observatorio-de-la-Calidad-del-Sistema-Espanol-de-Universidades/Informes-sobre-la-mejora-de-la-calidad-al-servicio-de-los-objetivos-de-la-educacion-universitaria/Marco-para-la-autoevaluacion-de-las-universidades-en-materia-de-empleo-y-empleabilidad>
- Marzo Navarro, M., Pedraga Iglesias, M., Rivera Torres, P. (2006) Definición y validación de las competencias de los graduados universitarios. *Revista de la Educación Superior*, XXXV (4), 140, Octubre-Diciembre de 2006,

49-70. ISSN: 0185-2760.

- Mora, J., Carot, J., Conchado, A. (2010) El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento. Informe resumen de los resultados del Proyecto PROFLEX en Latinoamérica. Universidad Politécnica de Valencia. [Archivo PDF] <http://www.ingenieria.uaslp.mx/Documents/EGRESADOS/Publicaci%C3%B3n%20PROFLEX.pdf>
- Mora, J., Vila, E. y Conchado, A. (2013) Los graduados universitarios españoles en una comparativa europea. Empleo y trabajo de los graduados universitarios. Conclusiones de diferentes estudios. Consejo Editorial ICE - Octaedro 99-126
- Muñoz Izquierdo, Carlos. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de población*, 12(49), 75-89. Recuperado en 21 de abril de 2022, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252006000300004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252006000300004&lng=es&tlng=es).
- Navajas-Romero V, Caridad y López del Río L, Ceular-Villamandos N. Analysis of Wellbeing in Nongovernmental Organizations' Workplace in a Developed Area  
Context. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(16):5818. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165818>
- Orellana, N. (2018) Consideraciones sobre empleabilidad en educación superior. Calidad en la educación superior. *Calidad*, 48, julio, 273-291
- Romero, M., Fuentes Castro, D. (2017) Tasa de paro estructural en la economía española: estimaciones, consecuencias y recomendaciones. Cuadernos de Información económica, ISSN 1132-9386, Nº 257, 2017 (Ejemplar dedicado a: Modelos de negocio y desafíos de la banca europea), 49-57 <https://www.afi.es/webAfi/descargas/1630308/1413269/cuadernos-de-informacion-economica-funcas-tasa-de-paro-estructural-en-la-economia-espanola-estimaciones-consecuencias-y-recomendaciones-maria-romero-y-daniel-fuentes.pdf>
- Ruiz-Corbella, M, López-Gómez, E. (2019). La misión de la universidad en el siglo XXI: comprender su origen para proyectar su futuro. *Revista de Educación Superior*. 48, 189, 1-19
- Ruiz-Corbella, M., Bautista-Cerro, M.J., García-Blanco, M. (2019). Prácticas profesionales y la formación en competencias para la empleabilidad. [Archivo PDF]. *Contextos Educativos*, 23, 65-82. DOI: <https://doi.org/10.18172/con.3560>
- Schomburg, H. (2000). Higher Education and Graduate Employment in Germany. *European Journal of Education*, 35(2), 189-200. <http://www.jstor.org/stable/1503705>
- Teichler, U. (2013) La importancia de la educación superior. Conclusiones de estudio CHEERS (2013). Los graduados universitarios españoles en una comparativa europea. Empleo y trabajo de los graduados universitarios. Conclusiones de diferentes estudios. Consejo Editorial ICE - Octaedro, 49-78.

