

Memoria de proyectos de innovación y buenas prácticas docentes

A. Datos generales del proyecto de innovación y buenas prácticas docentes

Título	Trayectorias académicas y profesionales de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Granada		
Código	22-140	Fecha de Realización:	
Coordinación	Apellidos	Martínez Martín	
	Nombre	Rafael	
Tipología	Tipología de proyecto	Avanzado	
	Rama del Conocimiento	Sociología	
	Línea de innovación	Tutoría y Orientación Académica, Personal y Profesional	

B. Objetivo Principal

El objetivo principal es conocer y analizar las trayectorias académicas y profesionales de los egresados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (RR.LL. y RR.HH.) de la Universidad de Granada, en los años 2018, 2019 y 2020.

La investigación parte de la realización de un estudio propio con el objetivo de servir de instrumento de orientación profesional y académica de la Titulación; además de estar contemplado en el propio Sistema de Garantía de la Calidad de las Titulaciones.

La realidad profesional constituye un factor determinante de las competencias que han de adquirir el estudiantado que, además, debe de estar en constante actualización en función de los cambios y avances que suceden en el ámbito laboral. Para ello resulta imprescindible conocer sus ámbitos académicos y profesionales, sus puntos fuertes y débiles, con el objetivo primordial de dotar al profesorado y al estudiantado de la información pertinente para la mejora de la orientación académica y profesional y poder así plantear acciones de mejora de la titulación que se ajusten al contexto real.

C. Descripción del proyecto de innovación y buenas prácticas docentes

Resumen del proyecto realizado: Objetivos, metodología, logros alcanzados, aplicación práctica a la docencia habitual, etc.

Frente a las muchas teorías y enfoques de las posibilidades, tanto formativas como profesionales que ofrece la Titulación, esta investigación permite conocer qué es lo que realmente está haciendo el estudiantado que ha terminado sus estudios de Grado y que se enfrenta al reto de seguir formándose y/o emprender el proceso de transición a la vida activa y al trabajo. **Con ello, se da a conocer al profesorado, al estudiantado, al tejido empresarial y a la propia Universidad de Granada**, los cursos de postgrado que realizan, la formación complementaria, su situación profesional transcurridos varios años desde que terminaron sus estudios de Grado, las estrategias de búsqueda de empleo utilizadas, las condiciones profesionales de los que trabajan, los ámbitos profesionales donde trabajan, las principales dificultades que han tenido para acceder a un trabajo, así como diferentes valoraciones sobre los estudios que han cursado en relación a su utilidad profesional y formativa.

El análisis será longitudinal y permitirá conocer y analizar su situación antes, durante y después de terminar el Grado. Con ello, se obtendrán todo un conjunto de indicadores fundamentales para una orientación académica y profesional basada en las experiencias del estudiantado que ya ha cursado el Grado y se ha enfrentado al mercado laboral “real”.

La metodología de investigación empleada se encuadraría en la perspectiva cuantitativa tanto en lo que a las técnicas de producción primaria de datos se refiere como a las técnicas de

análisis de datos.

El motivo de la elección de una metodología cuantitativa está relacionado con el propio objeto de estudio: conocer y analizar las trayectorias académicas y profesionales de los egresados, de los años 2018, 2019 y 2020 del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Granada. El estudio que hemos planteado, desde este paradigma de investigación, asume la necesaria operacionalización de las variables, la cuantificación, la importancia de la generalización y de la probabilidad como espacio en el que encuadrar los resultados y sus conclusiones.

La utilización de la encuesta como instrumento de recopilación de datos primarios, es una técnica de producción de datos ampliamente aceptada en el conjunto de las Ciencias Sociales. Técnica que, además, es muy apropiada para el objeto de estudio.

El cuestionario ha sido diseñado y aplicado durante el curso académico 2021-2022. Para la confección del cuestionario se hizo una primera toma de contacto con el equipo de dirección de la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos a fin de recabar alguna inquietud al respecto de los temas que podrían ser tratados. A partir de ahí, y tomando siempre como base de los objetivos de la citada línea de investigación que se viene desarrollando desde hace una década en la Facultad, construimos el instrumento (cuestionario)¹ con el objetivo de obtener datos de tipo sociodemográfico (género, edad, residencia de origen, nota media obtenida en el Grado y nivel educativo de los padres); experiencias profesionales antes, durante y después de terminar el Grado; formación complementaria y opiniones y valoraciones de la formación recibida en el Grado.

Una vez realizado un pre-test, y corregidas algunas deficiencias, la encuesta ha sido realizada por teléfono con consentimiento de los encuestados. Durante el curso académico 2022-2023 se procesaron los datos con el programa estadístico SPSS/PC y se ha elaborado el informe de investigación. La sistemática del análisis ha sido la siguiente: En primer lugar, se cierran las preguntas abiertas incluidas en el cuestionario, mediante la codificación de las respuestas dadas por los encuestados a las mismas. A continuación, se realiza un análisis de tipo univariado en el que expresamos las frecuencias absolutas y relativas de las variables contempladas. Por último, se realiza el análisis bivariado mediante tablas de contingencia y atendiendo a tres variables básicas de segmentación. Así mismo se ha calculado el estadístico “Chi cuadrado” con el fin de establecer la existencia o no de asociación entre las variables en estas tablas de doble entrada.

La distribución de la muestra obtenida (495 egresados/as), donde los valores obtenidos, en el caso de muestreo aleatorio, suponen un margen de error asumido es del $\pm 4.8\%$ para un nivel de confianza del 95%.

Como logros alcanzados, se estudian algunas de sus características sociodemográficas, como son la distribución por sexo, edad, lugar de residencia y la nota media obtenida en el Grado. Estas variables permiten la identificación de parte del perfil del estudiantado del Grado y son de gran utilidad para explicar algunos de sus resultados obtenidos en el proceso de inserción laboral que se describe en los siguientes apartados. En concreto, se analizan las actividades laborales y formativas antes de cursar el Grado, durante los estudios de Grado, justo al terminar el Grado y la situación actual. Conocer los procesos de transición a la vida activa y al trabajo que han descrito los egresados y las egresadas, permite dar respuestas a muchos de los interrogantes que constantemente se plantean a la hora de ejercer una orientación laboral y académica lo más realista posible respecto al Grado. **Entendemos que el proceso de enseñanza-aprendizaje forma parte del contexto donde tiene lugar.** El Espacio Europeo de Educación Superior convierte la formación aplicada y útil en una competencia transversal

¹ El Cuestionario en la versión aplicada se puede ver en el Anexo 1.

que impregna todo el proceso. La profesionalización de la enseñanza, aparece como reto que permita facilitar la transición a la vida activa y al trabajo de los titulados universitarios. La evaluación de las titulaciones contempla los niveles de inserción de sus titulados, siendo ésta una dimensión también de la transferencia de conocimiento a la sociedad.

Este proyecto de innovación docente, permitirá conocer indicadores sobre el éxito profesional de sus titulados, así como sus condiciones laborales y sus opiniones y valoraciones sobre la formación recibida. En este sentido, conoceremos de primera mano las valoraciones de aquellos que han cursado la titulación y se han enfrentado a la realidad laboral. La información obtenida permite analizar sus trayectorias académicas y profesionales, y de esta forma servir de instrumento de mejora y actualización de la enseñanza que se imparte.

Además de estas aportaciones fundamentales, servirá para orientar pedagógicamente y profesionalmente al estudiantado, para dar a conocer al tejido productivo las contribuciones reales que pueden hacer sus titulados. En definitiva, su utilidad profesional y de transferencia de conocimiento, así como los principales puntos débiles que puede presentar en la consecución de sus objetivos basados en la profesionalización.

Summary of the Project (In English):

Faced with the many theories and approaches to the possibilities, both training and professional, that the Degree offers, this research allows us to know what students who have completed their Degree studies and who face the challenge of continuing their training and are really doing. /or undertake the process of transition to active life and work. With this, the teaching staff, the students, the business community and the University of Granada itself are made aware of the postgraduate courses they take, the complementary training, their professional situation after several years since they finished their degree studies, the strategies job search methods used, the professional conditions of those who work, the professional fields where they work, the main difficulties they have had in accessing a job, as well as different evaluations of the studies they have completed in relation to their professional and training usefulness. .

The analysis will be longitudinal and will allow you to know and analyze your situation before, during and after finishing the Degree. With this, a whole set of fundamental indicators will be obtained for academic and professional guidance based on the experiences of students who have already completed the Degree and have faced the “real” labor market.

The research methodology used would fall within the quantitative perspective both in terms of primary data production techniques and data analysis techniques.

The reason for choosing a quantitative methodology is related to the object of study itself: to know and analyze the academic and professional trajectories of the graduates, from the years 2018, 2019 and 2020 of the Degree in Labor Relations and Human Resources from the University of Grenade. The study that we have proposed, from this research paradigm, assumes the necessary operationalization of the variables, quantification, the importance of generalization and probability as a space in which to frame the results and their conclusions.

The use of the survey as an instrument for collecting primary data is a widely accepted data production technique in the Social Sciences as a whole. Technique that is also very appropriate for the object of study.

The questionnaire has been designed and applied during the 2021-2022 academic year. To prepare the questionnaire, a first contact was made with the management team of the Faculty of Labor Relations and Human Resources in order to gather any concerns regarding the topics that could be discussed. From there, and always taking as a basis the objectives of the

aforementioned line of research that has been developed for a decade at the Faculty, we built the instrument (questionnaire) with the objective of obtaining sociodemographic data (gender, age, residence of origin, average grade obtained in the Degree and educational level of the parents); professional experiences before, during and after finishing the Degree; complementary training and opinions and evaluations of the training received in the Degree.

Once a pre-test was carried out, and some deficiencies were corrected, the survey was carried out by telephone with the consent of the respondents. During the 2022-2023 academic year, the data were processed with the SPSS/PC statistical program and the research report was prepared. The systematic analysis has been as follows: First, the open questions included in the questionnaire are closed, by coding the answers given by the respondents to them. Next, a univariate analysis is carried out in which we express the absolute and relative frequencies of the variables considered. Finally, the bivariate analysis is carried out using contingency tables and taking into account three basic segmentation variables. Likewise, the “Chi square” statistic has been calculated in order to establish the existence or not of an association between the variables in these double-entry tables.

The distribution of the sample obtained (495 graduates), where the values obtained, in the case of random sampling, represent an assumed margin of error of + 4.8% for a confidence level of 95%.

As achievements achieved, some of their sociodemographic characteristics are studied, such as distribution by sex, age, place of residence and the average grade obtained in the Degree. These variables allow the identification of part of the profile of the Degree students and are very useful to explain some of their results obtained in the job placement process that is described in the following sections. Specifically, work and training activities are analyzed before taking the Degree, during Degree studies, right after finishing the Degree and the current situation. Knowing the transition processes to active life and work that the graduates have described allows us to provide answers to many of the questions that are constantly raised when it comes to providing the most realistic work and academic orientation possible with respect to the Degree. . We understand that the teaching-learning process is part of the context in which it takes place. The European Higher Education Area converts applied and useful training into a transversal competence that permeates the entire process. The professionalization of teaching appears as a challenge that facilitates the transition to active life and work for university graduates. The evaluation of degrees considers the integration levels of their graduates, this being also a dimension of the transfer of knowledge to society.

This teaching innovation project will allow us to know indicators about the professional success of its graduates, as well as their working conditions and their opinions and evaluations of the training received. In this sense, we will know first-hand the evaluations of those who have completed the degree and have faced the reality of work. The information obtained allows us to analyze their academic and professional trajectories, and in this way serve as an instrument for improving and updating the teaching provided.

In addition to these fundamental contributions, it will serve to guide the students pedagogically and professionally, to make the productive fabric aware of the real contributions that its graduates can make. In short, its professional usefulness and knowledge transfer, as well as the main weaknesses it may present in achieving its objectives based on professionalization.

D. Resultados obtenidos

Los resultados del proyecto señalan que los egresados y egresadas presentan una distribución sociodemográfica caracterizada por el predominio de la mujer (59,5%), frente al varón (40,5%) y con rangos de edad variados. Es decir, no existe un grupo de edad predominante, ya que están representados en proporciones bastante similares (en torno al 30%) los grupos de menos de 26 años, los comprendidos entre los 27 y 29 años y los mayores de 30 años. La procedencia del estudiantado, en una inmensa mayoría (93%), es de Andalucía. No obstante, existen una gran variedad de lugares de origen de España y del extranjero, pero con una representación minoritaria.

La nota media de la carrera se sitúa en el notable (7,1 puntos), siendo ésta una variable que se ha temido presente a la hora de analizar su situación profesional. En las notas medias de sobresaliente el desempleo no existe.

Es relevante destacar que el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos cuenta con una proporción de estudiantado que trabajan en ámbitos relacionados y el hecho de cursar el Grado forma parte de sus objetivos formativos y para el desarrollo de sus carreras profesionales. Por ello, **antes de cursar el Grado**, no es extraño que casi tres de cada diez cuenten con experiencia laboral, que la estabilidad laboral sea relativamente alta (28,3% de contratos indefinidos) y que sus ocupaciones en “buena medida” estén relacionadas con los estudios que van a cursar (33,4%).

En función del género se aprecian diferencias a la hora de analizar las experiencias laborales previas a matricularse en el Grado. En concreto, la mujer trabaja (22%) en menor medida que el varón (36%).

Casi uno de cada cuatro (24,4%) egresados/as cuentan con otra formación antes de matricularse en el Grado. En concreto, Masters (12,5%), Formación Profesional (80,4%) o de otro Grado (7,1%). Los varones (31,5%) cuentan en mayor medida con formación previa que las mujeres (19,1%), unas diferencias que también se aprecian en las experiencias laborales.

Una vez **matriculados en el Grado**, la proporción de los que trabajan se eleva poco más de la mitad (55,1%). De hecho, haber trabajado antes aumenta la probabilidad de trabajar mientras cursan los estudios del Grado, una correlación positiva entre variables que no se produce a la hora de analizar el nivel educativo de los padres y el hecho de compaginar estudios y trabajo. Por lo tanto, a mayor nivel educativos de los padres menor proporción de estudiantes mixtos (que estudian y trabajan).

En función del género, la mayoría de los varones (64,4%) trabajan, frente a una proporción menor de mujeres (48,8%) que afirman compaginar estudios con trabajo.

La estabilidad laboral se puede considerar también buena, ya que el 25,6% cuenta con un contrato fijo. Aunque lo predominante son los contratos temporales (41,1%), junto con los contratos por obra y servicio (6,7%), becas y similares (6,7%) y sin contrato (7,8%).

En cuanto a la relación de los trabajos que realizan con la formación recibida en el Grado, uno de cada cuatro ha desarrollado trabajos relacionados. Una proporción aceptable, ya que aún no han terminado sus estudios.

Al finalizar sus estudios de Grado, la proporción de los que trabajan o combinan estudios y trabajo se eleva hasta una mayoría considerable (72,3%) y el resto continúa su formación (16,1%), prepara oposiciones (9,7%) y una minoría (1,8%) se queda en paro.

En función del género, los varones siguen presentando mayor nivel de actividad laboral que las mujeres, ya que las proporciones de los que trabajan, así como los que compaginan estudios y trabajo son mayores. Las opciones de seguir formándose o preparar oposiciones, son contempladas en mayor medida por las mujeres. Cabe destacar que la situación de desempleo afecta únicamente a las mujeres (3,1%), frente a los varones que ninguno está en desempleo.

La minoría que opta por preparar oposiciones, lo hace principalmente a la Administración (63,9%), Subinspección de Trabajo (19,1%), Policía Nacional o Inspector de Policía (17%).

Los que continúan con su formación y deciden realizar un máster, principalmente, señalan los másteres en Recursos Humanos, Asesoría Laboral y Fiscal, Prevención de Riesgos Laborales, Economía y Organización de Empresas, Seguridad Social, Profesorado, Políticas de Empleo. En menor medida, Desarrollo de los Negocios, Desarrollo de Talento y Marketing y Comunicación.

El trabajo lo consiguen, por orden de importancia, a través de prácticas en empresas (27%), amigos, conocidos y/o familiares (24,1%) y a través de anuncios (22,6%). En general suelen utilizar varios medios de forma simultánea, donde habría que incluir el currículum, las oposiciones, las Oficinas de Empleo y los proyectos de investigación. Cabe destacar la importancia de las prácticas en empresas como vía de acceso al empleo.

Respecto al ámbito laboral, las Asesorías y la Administración ocupan un lugar destacado en sus ocupaciones y la estabilidad laboral sigue siendo relativamente aceptable, ya que el 19,9% cuenta con un contrato fijo.

Uno de los aspectos a destacar es la rápida incorporación al mercado laboral, ya que poco más de ocho de cada diez (81,2%) lo hace en los primeros seis meses desde que termina el Grado. Además, los trabajos que realizan están muy o bastante relacionados con el Grado (30,9%) o algo relacionados (23%). El resto (46,1%) afirma no estar relacionado con su trabajo.

Los egresados/as consideran que es necesario introducir cambios en el Plan de Estudios, en concreto girar hacia la realidad laboral, más prácticas en empresas, eliminar asignaturas y crear especializaciones. El recurrente debate sobre la aplicabilidad de los estudios al mercado de trabajo, sigue vigente y la opción por la mejora de la formación práctica sigue ocupando un lugar central.

En lo que respecta a su *situación actual*, es decir, transcurridos cuatro, cinco o seis años desde que terminaron el Grado (en función de la promoción), una notable mayoría trabaja (60,9%), combina estudios con trabajo (15,8%) o sigue formándose (15,8%). Menos de uno de cada diez (7,4%) se encuentra en desempleo.

En función del género, los varones (75,8%) presentan menor actividad laboral que las mujeres (77,3%). La opción de continuar con la formación, afecta en mayor medida a los varones, al igual que la situación de desempleo, aunque con escasas diferencias.

La hipótesis, más verificada que rechazada, de que la situación laboral mejora transcurrido un tiempo, se constata al analizar los niveles de acceso al empleo en función de la promoción de egresados/as. Las promociones de los años 2018 y 2019 presentan los mayores niveles de acceso al empleo y, por tanto, los menores niveles de paro, frente a la del 2020. Sin embargo, la opción por seguir formándose ocupa la mayor importancia en el momento de que terminan el Grado. La formación por la que optan principalmente está enfocada a preparar oposiciones y

masters. Otras opciones minoritarias son la formación profesional y el doctorado.

La mayoría considera que el trabajo que realiza está relacionado con la formación adquirida en el Grado, aunque una proporción considerable (41,5%) considera que está nada relacionado. Los trabajos, en su mayoría, lo desarrollan en gestorías (56,2%), administración (21,9%) y en otros no relacionados con el Grado (21,9%).

La estabilidad laboral aumenta de forma considerable, con contratos fijos (40,6%) y fijos discontinuos (19,8%). Los salarios netos se sitúan mayoritariamente por debajo de los 2000 euros mensuales. En concreto, siete de cada diez (71,5%) cobran salarios comprendidos entre los 600 y 2000 euros mensuales. Son una minoría los que superan los 2000 euros o los que están por debajo de los 600 euros. En función del género, se aprecian importantes diferencias. En concreto los varones (68,8%), en mayor proporción que las mujeres (50%), ostentan salarios superiores a los 1200 euros netos mensuales y, como consecuencia de ello, los salarios más bajos los perciben en mayor medida las mujeres.

Cabe mencionar que la satisfacción general con el Grado es elevada, ya que tan sólo el 1,4% considera que no está satisfecho/a. El resto muestra diferentes grados de satisfacción, en concreto un 57,2% se muestra mucho o bastante satisfecho/a y un 41,4% algo satisfecho/a. En consonancia con este nivel de satisfacción general, una considerable mayoría (72,2%) responde de forma positiva a la pregunta ¿volvería a matricularse en el Grado?

En cuanto al nivel de confianza sobre las estrategias de búsqueda de empleo de los egresados y las egresadas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, principalmente la estrategia de búsqueda de empleo que adquiere mayor relevancia ha sido la de enviar directamente el currículum para conseguir una entrevista de trabajo, donde más del 55% afirman que confían mucho o bastante en dicha estrategia. En segundo lugar, destaca el uso de las redes sociales con bastante confianza por parte de los egresados 54,8% confían bastante en este tipo de estrategia para buscar empleo. Esto pone en relevancia como los mecanismos informales, como son las redes sociales, son importantes para la búsqueda de empleo en la línea de lo que se destaca el Instituto Nacional de Estadística en la Encuesta de Población activa y autores como Martínez (2002). Las estrategias de búsqueda de empleo en las que menos confían los egresados y egresadas son las basadas en las llamadas en frío, llamar directamente al lugar para conseguir trabajo presentando niveles de confianza más bajos.

Referente al grado de confianza hacia algunas afirmaciones relacionadas con las estrategias de búsqueda de empleo y el espíritu emprendedor, podemos observar cómo afirmaciones relacionadas con la cultura emprendedora de su ámbito más cercano recibe niveles de confianza más bajos. Es decir, entre los egresados y egresadas consideran que existe un espíritu emprendedor bastante débil en su entorno y cultura. Asimismo, herramientas como internet se convierte en estratégicas que cada día ganan más confianza entre los egresados y egresadas, con un nivel de confianza medio de 4,33 en una escala de 1-5.

Results obtained (In English)

The results of the project indicate that the graduates present a sociodemographic distribution characterized by the predominance of women (59.5%), compared to men (40.5%) and with varied age ranges. That is, there is no predominant age group, since the groups under 26 years old, those between 27 and 29 years old, and those over 30 years old are represented in fairly similar proportions (around 30%). The vast majority (93%) of the students come from Andalusia. However, there is a great variety of places of origin from Spain and abroad, but with a minority representation.

The average grade for the degree is notable (7.1 points), this being a variable that has been feared to be present when analyzing their professional situation. In the average grades of outstanding, unemployment does not exist.

It is important to highlight that the Degree in Labor Relations and Human Resources has a proportion of students who work in related fields and taking the Degree is part of their training objectives and for the development of their professional careers. Therefore, before completing the Degree, it is not surprising that almost three out of ten have work experience, that job stability is relatively high (28.3% of indefinite contracts) and that their occupations are "to a large extent" related with the studies they are going to pursue (33.4%).

Depending on gender, differences are seen when analyzing work experiences prior to enrolling in the Degree. Specifically, women work (22%) to a lesser extent than men (36%).

Almost one in four (24.4%) graduates have other training before enrolling in the Degree. Specifically, Masters (12.5%), Vocational Training (80.4%) or another Degree (7.1%). Men (31.5%) have a greater degree of prior training than women (19.1%), differences that are also seen in work experiences.

Once enrolled in the Degree, the proportion of those who work rises to just over half (55.1%). In fact, having worked before increases the probability of working while studying the Degree, a positive correlation between variables that does not occur when analyzing the educational level of the parents and the fact of combining studies and work. Therefore, the higher the educational level of the parents, the lower the proportion of mixed students (who study and work).

Depending on gender, the majority of men (64.4%) work, compared to a smaller proportion of women (48.8%) who claim to combine studies with work.

Job stability can also be considered good, since 25.6% have a permanent contract. Although temporary contracts are predominant (41.1%), along with contracts for work and services (6.7%), scholarships and similar (6.7%) and without a contract (7.8%).

Regarding the relationship of the work they do with the training received in the Degree, one in four has developed related work. An acceptable proportion, since they have not yet finished their studies.

At the end of their degree studies, the proportion of those who work or combine studies and work rises to a considerable majority (72.3%) and the rest continue their training (16.1%), prepare for competitive examinations (9.7%) and a minority (1.8%) are unemployed.

Depending on gender, men continue to present a higher level of work activity than women, since the proportions of those who work, as well as those who combine studies and work, are higher. The options of continuing training or preparing for competitive exams are considered to a greater extent by women. It should be noted that the unemployment situation only affects women (3.1%), compared to men who are not unemployed.

The minority that chooses to prepare for competitive examinations does so mainly to the Administration (63.9%), Labor Subinspection (19.1%), National Police or Police Inspector (17%).

Those who continue with their training and decide to complete a master's degree mainly point to the master's degrees in Human Resources, Labor and Tax Consulting, Occupational Risk Prevention, Economics and Business Organization, Social Security, Teaching, Employment Policies. To a lesser extent, Business Development, Talent Development and Marketing and Communication.

They get work, in order of importance, through internships in companies (27%), friends, acquaintances and/or family (24.1%) and through advertisements (22.6%). In general, they tend to use several means simultaneously, which should include the CV, competitive examinations, Employment Offices and research projects. It is worth highlighting the

importance of internships in companies as a way to access employment.

Regarding the workplace, Consultancies and Administration occupy a prominent place in their occupations and job stability continues to be relatively acceptable, since 19.9% have a permanent contract.

One of the aspects to highlight is the rapid incorporation into the labor market, since just over eight out of ten (81.2%) do so in the first six months after finishing the Degree. Furthermore, the work they do is very or quite related to the Degree (30.9%) or somewhat related (23%). The rest (46.1%) claim to be unrelated to their work.

The graduates consider that it is necessary to introduce changes in the Curriculum, specifically turning towards the reality of work, more internships in companies, eliminating subjects and creating specializations. The recurring debate on the applicability of studies to the labor market is still valid and the option to improve practical training continues to occupy a central place.

Regarding their current situation, that is, four, five or six years after completing the Degree (depending on promotion), a notable majority works (60.9%), combines studies with work (15.8%) or continues to form (15.8%). Less than one in ten (7.4%) is unemployed.

Depending on gender, men (75.8%) have less work activity than women (77.3%). The option of continuing with training affects men to a greater extent, as does the unemployment situation, although with few differences.

The hypothesis, more verified than rejected, that the employment situation improves after time, is confirmed when analyzing the levels of access to employment based on the promotion of graduates. The promotions of the years 2018 and 2019 present the highest levels of access to employment and, therefore, the lowest levels of unemployment, compared to that of 2020. However, the option to continue training occupies the greatest importance when They finish the Degree. The training they opt for is mainly focused on preparing for competitive examinations and master's degrees. Other minority options are vocational training and a doctorate.

The majority consider that the work they do is related to the training acquired in the Degree, although a considerable proportion (41.5%) considers that it is not related at all. The majority of the jobs are carried out in agencies (56.2%), administration (21.9%) and in others not related to the Degree (21.9%).

Job stability increases considerably, with permanent contracts (40.6%) and discontinuous permanent contracts (19.8%). Net salaries are mostly below 2000 euros per month. Specifically, seven out of ten (71.5%) earn salaries between 600 and 2,000 euros per month. Those that exceed 2000 euros or those that are below 600 euros are a minority. Depending on gender, important differences can be seen. Specifically, men (68.8%), in a greater proportion than women (50%), have salaries greater than 1,200 euros net per month and, as a consequence, the lowest salaries are received to a greater extent by women.

It is worth mentioning that general satisfaction with the Degree is high, since only 1.4% consider that they are not satisfied. The rest show different degrees of satisfaction, specifically 57.2% are very or quite satisfied and 41.4% are somewhat satisfied. In line with this level of general satisfaction, a considerable majority (72.2%) responded positively to the question: Would you enroll in the Degree again?

Regarding the level of confidence in the job search strategies of the graduates of the Degree in Labor Relations and Human Resources, mainly the job search strategy that becomes more relevant has been to send the resume directly to obtain a job interview, where more than 55% affirm that they trust this strategy a lot or quite a lot. Secondly, the use of social networks with considerable confidence by graduates stands out: 54.8% trust quite a lot in this type of strategy to search for employment. This highlights how informal mechanisms, such as social networks,

are important for job search in line with what the National Institute of Statistics highlights in the Active Population Survey and authors such as Martínez (2002). The job search strategies that graduates trust the least are those based on cold calling, calling the place directly to get a job with lower levels of trust.

Regarding the degree of trust towards some statements related to job search strategies and the entrepreneurial spirit, we can observe how statements related to the entrepreneurial culture of those closest to them receive lower levels of trust. That is to say, among the graduates they consider that there is a fairly weak entrepreneurial spirit in their environment and culture. Likewise, tools such as the Internet become strategic tools that gain more trust among graduates every day, with an average trust level of 4.33 on a scale of 1-5.

E. Difusión y aplicación del proyecto a otras áreas de conocimiento y universidades

Además de la difusión impresa como informe de investigación, que se depositará en todas las bibliotecas de las Universidades Andaluzas donde se imparte el Grado en Relaciones Laborales y RR. HH. Se han realizado unas jornadas el día 17 de mayo del presente en la Facultad de Relaciones Laborales y RR. HH. de la Universidad de Granada, donde se han expuesto los resultados del proyecto de innovación docente. Con amplia asistencia y participación de estudiantado y profesorado.

También el día de la Facultad de Relaciones Laborales y RR. HH. dentro de las JORNADAS “YA ME HE GRADUADO Y AHORA QUÉ ORIENTACIÓN ACADÉMICA” celebradas el día 6 de mayo del presente, se ha realizado exposición de los resultados del proyecto, con amplia asistencia de estudiantado y profesorado.

Dissemination and application of the project to other areas of knowledge and universities (In English)

In addition to the printed dissemination as a research report, which will be deposited in all the libraries of the Andalusian Universities where the Degree in Labor Relations and HR is taught. H H. A few days have been held on May 17 of this year at the Faculty of Labor Relations and Human Resources. H H. of the University of Granada, where the results of the teaching innovation project have been presented. With extensive assistance and participation of students and teachers.

Also the day of the Faculty of Labor Relations and HR. H H. Within the CONFERENCE “I HAVE ALREADY GRADUATED AND NOW WHAT ACADEMIC ORIENTATION” held on May 6 of this year, the results of the project were presented, with extensive attendance by students and teachers.

F. Estudio de las necesidades para incorporación a la docencia habitual

La principal necesidad que hemos detectado, es la falta de información actualizada. El estudiantado no conoce a penas la amplia gama de posibilidades, tanto académicas como profesionales, que ofrece el Grado. La labor de orientación académica y profesional, debe de ser constante y transversal, ya que el estudiantado se renueva constantemente y los cambios en las demandas de los empleadores también evolucionan con rapidez.

Las opiniones y valores que el estudiantado expresa sobre la importancia de las prácticas curriculares y externas, así como de la formación práctica y actualizada, son indicadores necesarios para la mejora continua de los planes de estudio.

G. Puntos fuertes, las dificultades y posibles opciones de mejora

Los puntos fuertes a destacar los encontramos en la información realista y específica sobre la situación laboral de los egresados del Grado en RR.LL. y RR:HH de la UGR, así como el conocimiento de sus trayectorias académicas y profesionales antes, durante y después de terminar el Grado. Con ello, hemos dado a conocer las estrategias de búsqueda de empleo, la formación complementaria, las oposiciones que preparan, los másteres que realizan. Todo ello fundamental para la orientación académica y profesional del estudiantado.

La difusión de la información, permitirá dar a conocer a los empleadores y a la sociedad las

tareas que desarrollan y pueden desarrollar los graduados.

Como dificultades, no han existido grandes dificultades a la hora de llevar a cabo el proyecto, tan solo destacar la dificultad de contactar con los egresados y la inexistencia de estudios al respecto.

Como opciones de mejora, es fundamental continuar con este tipo de estudios y mejorar la localización de los egresados para poder preguntarle por su situación.