



Memoria final

Proyectos de Innovación Docente 2022-2023

1. Identificación del proyecto

Título:	Mejora de la adecuación del perfil profesional en el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Programa:	PIET (Programa de Innovación Estratégica de Titulaciones)
Línea:	PIET_2
Centro:	Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
Estudio:	Relaciones Laborales y Recursos Humanos

2. Coordinadores del proyecto

Coordinador	Josefina Lucía Murillo Luna
Correo electrónico	jmurillo@unizar.es
Departamento	Departamento de Dirección y Organización de Empresas
Centro	Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

3. Resumen del proyecto

El seguimiento de los egresados en las distintas titulaciones puede proporcionar información muy relevante para la mejora del perfil profesional de los estudiantes, siendo esta retroalimentación fundamental para plantear mejoras en la calidad de los Grados Universitarios. Por esta razón, el presente proyecto tiene como objeto

la realización de un seguimiento de egresados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (RLRH) de los últimos años, para conocer de primera mano su realidad laboral y poder contribuir a mejorar el perfil profesional de los estudiantes del Grado. La información que se pretende conseguir se centra en describir su nivel de inserción laboral y grado de satisfacción con las oportunidades laborales que ofrece el Grado, conocer el perfil de las empresas y/o organizaciones que demandan este tipo de profesionales, así como la correspondencia entre las competencias y habilidades adquiridas en el Grado y aquéllas que desarrollan en sus puestos de trabajo.

4. Participantes en el proyecto

Nombre y apellidos	Correo electrónico	Departamento	Centro
Alejandro Hernández Trasobares	alex@unizar.es	Departamento de Dirección y Organización de Empresas	Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
Elena María Santor Salcedo	hsantor@unizar.es	Departamento de Derecho de la Empresa	Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
María Pilar Latorre Martínez	latorrep@unizar.es	Departamento de Dirección y Organización de Empresas	Escuela de Doctorado, Instituto Universitario de Investigación de Biocomputación y Física de Sistemas Complejos (BIFI), Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
Olga Urbina Pérez	ourbina@unizar.es	Departamento de Dirección y Organización de Empresas	Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

5. Rellene, de forma esquemática, los siguientes campos a modo de ficha-resumen del proyecto

Otras fuentes de financiación sin detallar cuantía

No se ha contado con otras fuentes de financiación.

Tipo de proyecto (Experiencia, Estudio o Desarrollo)

El proyecto es un estudio de carácter empírico en el que se han analizado, a partir de las respuestas proporcionadas por los/as propios/as egresados/as de la titulación, diversas variables de su trayectoria y de su incorporación al mercado de trabajo, con el propósito de obtener información relevante que permita mejorar el perfil formativo de los/as estudiantes del Grado de RLRH y adecuarlo al nivel de exigencia requerido por las organizaciones sociales y empresariales.

Contexto de aplicación/Público objetivo (titulación, curso...)

El contexto de aplicación del proyecto ha sido el Grado de RLRH, siendo los destinatarios objetivos de sus conclusiones los órganos de gobierno de la

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, donde el Grado de RLRH se imparte, el profesorado responsable de la docencia y los/as estudiantes de esta titulación.

Curso académico en que se empezó a aplicar este proyecto

Curso académico 2022-2023

Interés y oportunidad para la institución/titulación

El Grado en RLRH no ha de permanecer ajeno a las constantes mutaciones del entorno laboral. En los últimos 10 años, el mundo empresarial -condicionado por un contexto internacional y altamente digitalizado- ha evolucionado significativamente. En la actualidad, se está pidiendo a las personas contratadas estar en posesión de exigentes competencias y destrezas, no exclusivamente curriculares -aunque también-, que les permitan desarrollar su labor con diligencia, responsabilidad y flexibilidad. La empresa necesita que sus empleados/as desarrollen nuevas habilidades relacionadas con la resolución de conflictos, el liderazgo o la organización del trabajo en equipo, así como el manejo fluido de las tecnologías o idiomas, destrezas que, no siempre, facilitan los Grados universitarios. Los/as egresados/as saben que la estabilidad en el puesto de trabajo supone un reto de difícil consecución, por la emergencia de nuevos desafíos y la exigencia de una formación constante a lo largo de su vida laboral. Y también saben que la especialización de un empleo ha dado paso a la flexibilidad y a la polivalencia funcional.

A tales efectos, el conocimiento por los actores implicados en la formación de los/as futuros/as egresados/as sobre las competencias más relevantes y útiles en los puestos de trabajo que desempeñan resulta necesario, como presupuesto para actualizar y mantener la conexión entre la Universidad y la Empresa y para mejorar las destrezas y habilidades que aquélla ofrece para adecuarse a ésta.

Métodos/Técnicas/Actividades utilizadas

La metodología empleada para la realización del estudio ha consistido en la elaboración ad hoc de una batería de preguntas, en forma de encuesta, dirigida a los/as egresados/as de los últimos cursos cuya incorporación al mercado laboral ha sido reciente, su remisión a los/as egresados/as a través de la plataforma LinkedIn y, a partir de sus respuestas, el análisis descriptivo y estadístico de las diversas variables sometidas a consulta, para lo que se han utilizado las herramientas informáticas Ms Excel y SPSS 15.0.

Tecnologías utilizadas

A través de la red profesional LinkedIn -red social que permite poner en contacto a profesionales y empresas, y que buscan sinergias laborales y nuevas oportunidades de negocio-, se envió una encuesta, desarrollada mediante *Google Forms*, a un total de 165 egresados/as de los últimos años del Grado en RLRH de la Universidad de Zaragoza. La encuesta fue contestada por 80 personas (tasa de respuesta del 48,48 %), siendo 46 mujeres (57,5 %) y 34 hombres (42,5 %). Para la gran mayoría, su acceso al Grado en RLRH fue a través de la EVAU (68,8 %), seguido de la FP (15 %) y el Bachillerato (5%).

Tipo de innovación introducida: qué soluciones nuevas o creativas desarrolla

Conocer el éxito de inserción laboral de nuestros/as estudiantes, así como los distintos ámbitos en los que, mayoritariamente, desarrollan sus trabajos y habilidades, han sido dos de los objetivos alcanzados en esta investigación. Gracias a los datos proporcionados por la encuesta, conocemos cuáles son las salidas profesionales con mayor demanda laboral y cuáles son las competencias que más valoran las empresas e instituciones, lo que nos permitirá adaptar las competencias y habilidades académicas, así como la empleabilidad de la titulación.

Impacto del proyecto

Los resultados y las conclusiones obtenidos en el proyecto pueden ser muy relevantes para la mejora y adaptación del Grado en RLRH, y también para la redefinición, en su caso, del diseño curricular de aquellos posgrados que –como el citado Máster- la Universidad de Zaragoza oferta en este ámbito.

Características que lo hacen sostenible

Este trabajo permite conocer la opinión de los/as egresados/as sobre su formación, empleabilidad y las demandas que les formula, en la actualidad, el mercado laboral. No partimos de situaciones hipotéticas o ficticias, sino de las respuestas voluntarias de nuestros/as egresados/as sobre su realidad profesional. Y de ahí que la información obtenida sea sumamente relevante para la mejora de la calidad del Grado de RLRH.

Posible aplicación a otras áreas de conocimiento

Por sus objetivos, planteamiento y metodología empleada, este estudio puede aplicarse en otros Grados universitarios, con el fin de conocer cuál es el nivel de inserción en el mercado de trabajo de sus egresados/as y analizar las competencias que pueden ser relevantes, en cada caso.

6. Contexto del proyecto

Necesidad a la que responde el proyecto, mejoras obtenidas respecto al estado del arte, conocimiento que se genera.

La Universidad juega un papel fundamental en la preparación de profesionales que puedan cubrir las necesidades de las organizaciones empresariales y sociales de nuestro país. La vinculación entre la universidad y la empresa es imprescindible para conseguir que la formación de los/as profesionales sea la adecuada.

Una de las mejores formas de conocer la realidad del mercado laboral es averiguando qué ocurre con nuestros/as egresados/as, una vez finalizan su formación académica y se incorporan a dicho mercado. En este sentido, la Universidad de Zaragoza (UZ) ha evidenciado una creciente preocupación por la empleabilidad de sus graduados/as y por el grado de satisfacción de éstos con la formación previamente recibida. Y así se pone de relieve en el crecimiento exponencial de las encuestas dirigidas a los/as egresados/as de todas las titulaciones, como método de seguimiento de la inserción laboral y de la satisfacción con las titulaciones del Grado y Máster de la Universidad de Zaragoza.

Por su parte, el Gobierno de Aragón, a través de la Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón (ACPUA), formuló en 2015 un proyecto de seguimiento de egresados/as universitarios/as en el Sistema Universitario de Aragón, cuyos resultados pretendían asimismo proporcionar un conocimiento agregado y general de la situación de los/as egresados/as.

Enmarcado en este contexto general, el proyecto desarrollado por este equipo de innovación respondía a la necesidad específica de adaptar y mejorar el perfil profesional de los/as estudiantes del Grado en RLRH. Y, a tal efecto, especializando y reformulando los ítems y las preguntas a responder, se dirigió una encuesta a nuestras/as egresados/as para evaluar la adecuación entre las competencias adquiridas y desarrolladas en el Grado, con las demandadas en el mundo laboral.

7. Objetivos iniciales del proyecto

Qué se pretendía obtener cuando se solicitó el proyecto.

Entre los numerosos objetivos perseguidos en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), uno de los más relevantes fue el de potenciar la profesionalidad de los/as egresados/as. Los títulos surgidos desde su implementación debían incorporar y desarrollar dicho objetivo, subsanando el déficit detectado con anterioridad. Sin embargo, más de 20 años después de la

puesta en marcha del plan Bolonia, la realidad evidencia que la Universidad no alcanzó plenamente su propósito y que continúa sin proporcionarse, en algunos Grados, la formación idónea que precisan muchas empresas, instituciones y organismos públicos. Éste sería el caso de las titulaciones que proporcionan competencias en humanidades, artes o ciencias sociales y no tanto el de las especialidades relacionadas con la salud, la ingeniería o la física. Y, desde esta perspectiva, se considera que la formación impartida por las instituciones universitarias resulta, en no pocos aspectos, excesivamente academicista y ajena a los retos y exigencias de la realidad económica y social.

La Universidad, consciente de los nuevos retos y de su tarea como principal “proveedora de profesionales cualificados”, debe asumir su compromiso social para conseguir que la formación de los/as egresados/as sea la adecuada. Un compromiso que, como subrayan Solé-Moro, Sánchez, Arroyo y Arguila (2018), pasa por tratar “de reducir la brecha entre el mercado laboral y los profesionales recién graduados, actualizando sus programas de formación y adaptando el perfil de los estudiantes a las demandas de los empleadores”. Allen y Van del Velden (2011) exponen la necesidad de mejorar la relación que existe entre la educación universitaria y el desempeño profesional.

Para potenciar la profesionalidad y empleabilidad de los/as estudiantes, el objetivo prioritario del proyecto fue indagar sobre la sintonía existente entre las competencias y destrezas ofrecidas en las aulas y las realmente requeridas en el ámbito profesional. A menudo se acusa a la Universidad de estar alejada de la realidad y de proporcionar a los/as estudiantes una formación meramente teórica. De ahí la importancia de conocer el juicio de nuestros/as egresados/as al respecto, tanto sobre su inserción y promoción laborales (primeros indicios de éxito) cuanto sobre la utilidad efectiva de las habilidades que adquirieron durante la titulación en el desempeño de su actividad profesional.

8. Métodos de estudio/experimentación y trabajo de campo

Métodos/técnicas utilizadas, características de la muestra, actividades realizadas por los estudiantes y el equipo, calendario de actividades.

Con el fin de conseguir la información necesaria, se ha utilizado Google Forms para diseñar y remitir la encuesta a los/as egresados/as de los últimos años del Grado en RLRH. En dicha encuesta, elaborada ad hoc para esta investigación, han quedado recogidas las siguientes cuestiones que sintetizamos en tres grandes grupos:

- a) En primer lugar, se inquirió sobre los estudios realizados.
- b) En segundo término, sobre las competencias adquiridas y el nivel de satisfacción con el Grado en RLRH. Las cuestiones formuladas en este grupo trataban de identificar cuáles eran las competencias consideradas más

importantes para el desempeño de su trabajo y, de entre ellas, aquellas que habían sido efectivamente impartidas en el Grado y las que, por el contrario, no lo fueron, debiendo ser adquiridas por otros medios con posterioridad.

c) El tercer bloque de cuestiones se refería al historial laboral del estudiante, planteando preguntas sobre cómo había sido la transición de los estudios al mundo laboral; cómo eran las características del puesto ocupado en la actualidad, del contrato de trabajo (tiempo completo, tiempo parcial) y del tramo de remuneración en el que se situaban.

La encuesta fue enviada a un total de 165 egresados/as de los últimos años, a través de la plataforma LinkedIn, y fue contestada por 80 personas (lo que representa una tasa de respuesta del 48,48 %), siendo 46 mujeres (57,5 %) y 34 hombres (42,5 %).

El calendario de actividades a desarrollar por el equipo del proyecto ha sido el siguiente:

a) Preparación y diseño del estudio, a partir de una revisión a la literatura teórica (julio-septiembre, 2022).

b) Elaboración de las encuestas a los/as egresados/as (octubre-noviembre, 2022).

c) Envío de las encuestas (diciembre 2022-febrero 2023).

d) Recopilación, análisis y depuración de la información (marzo-abril, 2023).

e) Análisis descriptivo y estadístico de la información recopilada (abril-mayo, 2023).

f) Elaboración del informe final y difusión de los resultados obtenidos (mayo-junio, 2023).

9. Conclusiones del proyecto

Conclusiones: lecciones aprendidas, impacto.

Al término del proyecto de investigación, hemos satisfecho varios de nuestros objetivos iniciales. En primer lugar, se ha realizado un seguimiento de los/as egresados/as de las últimas promociones de la titulación. Las respuestas de los/as estudiantes nos ilustran sobre su nivel de inserción laboral (91,25 %) y sus diversas ocupaciones. En ambos casos, el balance es positivo, ya que la mayoría de los/as encuestados/as ejerce un empleo relacionado con sus estudios universitarios, lo que implica que las competencias ofertadas en nuestro Grado en RLRH no se alejan de las que se necesitan en el ámbito laboral de la especialidad.

Al analizar la suficiencia y adecuación de las competencias ofrecidas por el Grado, para un óptimo desempeño de sus actuales ocupaciones laborales, se observa que más del 90% de las personas encuestadas están satisfechas. Y de este porcentaje, además, un 50 % manifiestan un nivel de satisfacción muy elevado, alcanzando el 17,50 % el número de encuestados/as que se muestran totalmente satisfechos/as.

Sin embargo, la mayoría de los/as encuestados/as aludió a la necesidad de realizar más actividades y pruebas prácticas, pero, según su propia terminología, “prácticas reales”, es decir, basadas en retos y conflictos vivos, alejados de las hipótesis teóricas o meramente doctrinales. Se demanda, en definitiva, un mayor conocimiento de la cotidianeidad y conflictividad inherente a la práctica profesional de los departamentos de Recursos Humanos. De ahí que algunos/as egresados/as sugirieran ampliar significativamente el período de Prácticas Externas que el/la estudiante cursa en su último año del Grado y que suponen, para muchos, el primer contacto con la realidad empresarial. Y dichos/as egresados/as añadían, además, la conveniencia de haber adquirido mayores competencias y capacidades para enfrentar la conflictividad laboral real, o desarrollar exitosamente una negociación, y echaban en falta la formación en habilidades sociales y laborales que les habrían permitido mayor creatividad y capacidad de innovación laboral o gestionar el estrés, así como el conocimiento de pautas básicas de inteligencia emocional o mayores competencias en informática, idiomas (fundamentalmente inglés) o comunicación oral y escrita.

Dichas sugerencias resultarán muy valiosas, dado que el 91,3% de quienes respondieron a esta encuesta están trabajando en la actualidad y lo están haciendo, además, en ámbitos relacionados con la titulación obtenida, ocupando categorías profesionales adecuadas a su formación académica. Al ser egresados/as en activo, podríamos concluir que las competencias y destrezas que adquirieron en su formación universitaria han sido eficaces para incorporarse al mercado laboral. Sin embargo, esta afirmación debe ser matizada, ya que un 56,2% de los encuestados manifestó haber precisado formación adicional para acceder al actual empleo (de tipo Máster o cursos de especialización complementarios).

La titulación de Grado fue, en suma, lo que resulta extraordinariamente positivo, la condición necesaria para su empleabilidad, pero, en un número significativo de encuestados/as, no es condición bastante para lograrla. Posiblemente porque los diseños académicos no son lo suficientemente ágiles para incluir nuevas competencias, ni adaptarse a las mutaciones profesionales. En este sentido, la Universidad debería ser capaz de incorporar en sus planes y programas de estudio actividades de carácter más práctico y competencias de naturaleza transversal, cada vez más demandadas profesionalmente, a fin de aproximar de manera más eficaz la formación a la empleabilidad.

10. Continuidad y Expansión

Transferibilidad (que sirva como modelo para otros contextos), Sostenibilidad (que pueda mantenerse por sí mismo), Difusión realizada .

El mundo empresarial ha evolucionado significativamente en los últimos años y eso se refleja en los perfiles profesionales que son demandados. En la actualidad, se está pidiendo a los/as contratados/as estar en posesión de exigentes competencias y destrezas, no exclusivamente curriculares, que les permitan desarrollar su labor con mayor diligencia y responsabilidad. La Universidad es consciente de estos nuevos retos y de su tarea de formación de profesionales cualificados, por lo que debe reforzar su apuesta para conseguir que dicha formación se adapte a la realidad profesional.

En este sentido, los resultados obtenidos podrían considerarse una referencia a tener en cuenta para mejorar y reformar, en su caso, el diseño curricular del Grado en RLRH. El informe realizado se pondrá a disposición, por ello, del Coordinador y de la Comisión de Evaluación de la Calidad del Grado, a quienes corresponderá apreciar si, a partir de sus datos, cabe impulsar actuaciones de mejora en la titulación, a través del Plan de Innovación y Mejora (PAIM). Asimismo, el trabajo se presentará en el mes de julio al XII Congreso Internacional de Docencia Universitaria e Innovación (CIDUI).

11. Resultados del proyecto indicando si son acordes con los objetivos planteados en la propuesta y cómo se han comprobado

Método de evaluación, Resultados.

El objetivo de este proyecto era analizar el nivel de satisfacción con la titulación de los/as egresados/as del Grado RLRH de la Universidad de Zaragoza, así como la adecuación de las competencias proporcionadas por el título y las demandadas en el mercado laboral. Y, concluido el proyecto, dicho objetivo se ha cumplido satisfactoriamente.

Para la obtención de la información necesaria, se realizó y remitió una encuesta a los/as egresados/as de los últimos años del Grado referida a las siguientes cuestiones:

- a) Estudios realizados para la consecución de su puesto de trabajo, con lo que se buscaba conocer si los/as egresados/as accedieron al mercado laboral sólo con sus conocimientos de Grado o los complementaron con estudios de posgrado.
- b) Competencias adquiridas en el Grado y nivel de satisfacción con la especialización y formación logrado durante sus estudios universitarios en RLRH.

c) Historial laboral, intentado con ello recabar información sobre cómo había sido la transición de sus estudios universitarios al mundo laboral, su primer trabajo remunerado gracias a la formación universitaria adquirida, las características de su contrato, las actividades desarrolladas y su retribución.

La encuesta fue enviada a un total de 165 egresados/as, entre los que contestaron 80 personas, lo que nos proporcionó una elevada tasa de respuesta para este tipo de estudios empíricos (próxima al 50%).

Con relación al nivel de inserción, 73 de las personas encuestadas se encuentran trabajando actualmente, lo que representa el 91,25 % de la muestra y evidencia un alto nivel de inserción laboral. De las 7 personas que no están ocupadas, 5 de ellas han estado empleadas anteriormente, existiendo tan solo 2 personas que no han tenido ninguna experiencia laboral (si bien el año de finalización de sus estudios se corresponde con el curso 2021-2022).

A continuación, se va a proceder a caracterizar los puestos de trabajo ocupados actualmente por aquellos/as egresados/as que se encuentran en activo, considerando: categoría profesional del puesto ocupado, tipo de empresa/institución, tipo de contrato, dedicación, lugar de ubicación del puesto, ingresos mensuales netos y ámbito del puesto de trabajo.

En el Grafico 1 se presenta la categoría profesional del puesto de trabajo ocupado actualmente por los/as egresados/as. La amplia mayoría ocupa puestos de Técnico (63,01 %), como titulado/a universitario/a, sin personas a su cargo. Un 20,55 % posee una categoría profesional de mando, es decir, de titulado/a universitario/a con personas a su cargo. En un 8,22 % de los casos, la categoría posee funciones cualificadas de tipo administrativo o de gestión. Solo un 2,74 % de los/as egresados/s ocupan puestos directivos (titulado/a universitario/a con mandos a su cargo) y tan solo una persona ha optado por ejercer de trabajador autónomo.

[Gráfico 1: Categoría profesional del puesto de trabajo](#)

Fuente: Elaboración propia

En el Grafico 2 se muestra el tipo de empresa donde están empleados/as los/as egresados/as. Casi la totalidad desarrollan su actividad en la empresa privada (93,15 %), con una presencia testimonial en las instituciones no lucrativas (2,74 %), universidades y centros de investigación (2,74 %) y administración pública (1,37 %).

Grafico 2: Tipo de organización del puesto de trabajo

Fuente: Elaboración propia

En los Gráficos 3 y 4 se muestra el tipo de contrato de los/as egresados/as en su empleo actual. En cuanto a su duración, el tipo de contrato predominante es el contrato indefinido (72,60 %), seguido del contrato en prácticas (17,81 %) y temporal (6,85 %). En cuanto a la dedicación, la amplia mayoría posee un contrato a tiempo completo (89,04 %), seguido de un contrato a tiempo parcial (9,59 %) y contrato por horas (1,37 %).

Gráfico 3: Tipo de contrato (duración)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4: Tipo de contrato (jornada laboral)

Fuente: Elaboración propia

Tal como se aprecia en el Gráfico 5, gran parte de los/as egresados /as trabajan en la provincia de Zaragoza (83,56 %), un 4,11 % en la provincia de Huesca y un 1,37 % en la provincia de Teruel. En el resto de España se encuentran empleadas un 8,22 % de las personas encuestadas y tan solo un 2,74 % trabajan en el resto de la Unión Europea.

Gráfico 5: Ubicación del puesto de trabajo

Fuente: Elaboración propia.

En el Grafico 6 se presenta la categoría profesional del puesto de trabajo ocupado actualmente por los/as egresados/as. La amplia mayoría ocupa puestos de Técnico (63,01 %), como titulado/a universitario/a, sin personas a su cargo. Un 20,55 % posee una categoría profesional de mando, es decir, de titulado/a universitario/a con personas a su cargo. En un 8,22 % de los casos, la categoría

posee funciones cualificadas de tipo administrativo o de gestión. Solo un 2,74 % de los/as egresados/s ocupan puestos directivos (titulado/a universitario/a con mandos a su cargo) y tan solo una persona ha optado por ejercer de trabajador autónomo.

Gráfico 6: Categoría profesional del puesto de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Sobre los ingresos mensuales netos de los/as egresado/as, se puede observar en el Gráfico 7 que un 26,03 % percibe hasta 1.000 euros mensuales netos, un 61,64 % recibe una remuneración de entre 1.001 y 2.000 euros mensuales netos y solo un 12,33 % de los/as encuestados/as indica que su retribución se encuentra entre 2.001 y 3.000 euros netos mensuales, sin que ningún/a encuestado/a supere dicha cifra. Los datos son globalmente positivos, puesto que tan sólo una cuarta parte –y la mayoría de ellos/as, en su primera experiencia laboral- pueden considerarse mileuristas, alcanzando las tres cuartas parte restantes retribuciones equiparables a otros/as egresados/as universitarios/as de similar formación y experiencia.

Gráfico 7: Ingresos mensuales netos

Fuente: Elaboración propia

Tal como se observa en el Gráfico 8, más de la mitad de los/as egresados/as ocupan puestos en el ámbito de la gestión de recursos humanos (53,42 %), siendo ésta la salida profesional con mayor relevancia para el Grado. En segundo lugar, un 17,81 % trabaja dentro del ámbito de la asesoría y consultoría jurídico-laboral y del derecho. Un 8,22 % desarrolla su labor dentro del marco de la prevención de riesgos laborales. A continuación, con un 2,74 % destacan los ámbitos de la auditoría sociolaboral, la educación y enseñanza y la tecnología.

Gráfico 8: Ámbito del puesto de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Conocidos estos datos, interesaba analizar en qué medida el Grado en RLRH les había servido para conseguir su actual empleo. En este sentido, la puntuación media obtenida ha sido de 4,041 puntos sobre 5, lo que muestra la elevada empleabilidad del Grado. Así se aprecia en detalle, en el Gráfico 9, donde el 75 % de los/as egresados/as subraya la alta o muy alta utilidad del Grado, y apenas el 10 % la consideran baja o muy baja.

Gráfico 9: Utilidad del Grado para la consecución del actual empleo

Fuente: Elaboración propia

En la Imagen 1 queda recogida el nivel de satisfacción con el Grado, considerando los contenidos teóricos, los contenidos prácticos y la propia titulación. De un modo general, se observa que el nivel de satisfacción es alto. La media de la satisfacción es mayor en los contenidos teóricos y en la propia titulación (respectivamente 3,7 y 3,8 sobre 5), disminuyendo ligeramente en los contenidos prácticos (3,4 sobre 5).

Imagen 1: Nivel de la satisfacción con el Grado de RLRH

Fuente: Elaboración propia

Un hecho relevante es que el 92,5 % de los/as egresados/as manifiestan que recomendarían cursar el Grado de RLRH a otras personas, signo inequívoco de la alta satisfacción con el Grado. De una forma más detallada, entre los motivos que llevan a recomendar el Grado de RLRH destacan: la multidisciplinariedad y versatilidad del Grado, sus múltiples salidas profesionales y la amplia formación recibida en las distintas materias.

En lo referente a la suficiencia y adecuación de las competencias ofrecidas por el Grado, el Gráfico 10 muestra la satisfacción de más del 90 % de los/as encuestados/as con la adquisición de competencias, estando el 50 % muy satisfechos/as y un 17,50 % totalmente satisfechos/as.

Gráfico 10: Nivel de satisfacción con las competencias adquiridas en el Grado

Fuente: Elaboración propia

Con mayor grado de detalle, la Tabla 1 presenta la valoración de los/as encuestados/as sobre la adquisición de las principales competencias del Grado. Las competencias más valoradas son la capacidad de trabajar en equipo, con una puntuación de 4,1 sobre 5, seguida de las capacidades de actuar con un compromiso ético y profesional y de tener habilidades en las relaciones interpersonales, en ambos casos con una puntuación de 3,8 sobre 5. Las competencias cuya adquisición es peor valorada son las de poseer espíritu emprendedor y la creatividad, pero, con todo, ambas obtienen una puntuación de 3 sobre 5.

[Tabla 1: Valoración de adquisición de competencias en el Grado de RLRH](#)

Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, al preguntar si hubiera sido necesaria la adquisición de competencias adicionales, un 65% de los/as egresados/as manifestó que echaba en falta la realización de más actividades y pruebas prácticas, basadas en retos habituales del desempeño laboral y en conflictos vivos. Se mencionaba, por ejemplo, el manejo de programas de nóminas, de plataformas informáticas como el sistema RED o SILTRA, la suscripción y redacción de contratos laborales o la formalización de los diversos trámites con la Administración, entre otras actividades, que les habrían permitido, en definitiva, un mayor conocimiento de la cotidianidad y conflictividad inherente a la práctica profesional de los departamentos de Recursos Humanos. De ahí que algunos/as egresados/as sugirieran ampliar significativamente el período de Prácticas Externas que los estudiantes cursan en el último año del Grado y que suponen, para muchos, el primer contacto con la realidad empresarial.

Al ser egresados/as en activo, podríamos concluir, pese a esas observaciones, que las competencias y destrezas que adquirieron en su formación universitaria han sido eficaces para incorporarse al mercado laboral.

Para concluir, también se preguntó a los/as egresados/as sobre la realización de formación una vez finalizado el Grado. En el Gráfico 11 se observa cómo un 78,8 % de las personas encuestadas realizó actividades de formación una vez finalizado el Grado. Con mayor grado de detalle, la principal formación recibida

fue la realización de un Máster Universitario Oficial (76,2 %), seguida de cursos de especialización (22,2 %) y otros estudios propios universitarios (15,9 %).

Gráfico 11: Formación después del Grado

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la formación recibida, en gran medida estaba relacionada con el Grado (68,3 %), o bien en parte (25,4 %), tal como se aprecia en el Gráfico 12.

Gráfico 12: Grado de relación de la formación realizada con el Grado de RLRH

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los motivos para la realización de nueva formación, un 73 % de los/as egresados indicó que para mejorar el empleo/encontrar un nuevo empleo, un 57,1 % para actualizar conocimientos, habilidades y competencias, un 49,2 % por interés o inquietud personal y un 9,5 % señaló que por obligación en su empresa actual.

Las principales áreas en las que se realizó la formación fue empresa (50,8 %), Psicología o Sociología (38,1 %), Idiomas (34,9 %), Derecho (33,3 %) e Informática y Nuevas Tecnologías (27 %).

En suma, el conjunto de datos y resultados del proyecto son extremadamente reveladores de una realidad poco conocida y apenas estudiada, relativa a los primeros años de desempeño profesional de los/as egresados/as del Grado de RLRH, a su incorporación y situación en el mercado laboral y a la correspondencia y adecuación de las competencias y destrezas laborales proporcionadas en su formación universitaria. Y, aunque el balance y las conclusiones son positivos, las observaciones formuladas por los/as encuestados/as sugieren varios aspectos de mejora de la calidad del Grado y proporcionan valiosas claves a los órganos académicos para su implementación, a través, en su caso, del Plan de Innovación y Mejora (PAIM).

