



ESTUDIO DE OPINIÓN DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

CURSO 2016-2017



Estudio de opinión de los Egresados de la Universidad de Granada

Curso 2016-2017



Centro de Promoción de Empleo y Prácticas

Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad

empleo / UGR /



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

Vicerrectorado de Estudiantes
y Empleabilidad

Título: Estudio de opinión de los Egresados de la Universidad de Granada. Curso 2016-2017

Autor: Centro de Promoción de Empleo y Prácticas. Universidad de Granada

SUMARIO

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	7
2. ASPECTOS METODOLÓGICOS	8
3. RESULTADOS	19



1

Introducción



INTRODUCCIÓN

Por segundo curso consecutivo, el *Observatorio de Empleo* de la Universidad de Granada centra parte de sus esfuerzos en la realización del estudio de opinión de sus egresados, ya que nos ofrece una visión pormenorizada sobre cuestiones de enorme interés desde la perspectiva educativa y laboral de este colectivo.

En este sentido, dar continuidad a este tipo de trabajos, en paralelo y como complemento a los estudios de seguimiento de egresados, se torna una apuesta de futuro por parte de nuestra institución, en tanto que se consolida y se garantiza la información que de los mismos se extrae, habida cuenta de la enorme complejidad que acompañan a los procesos de transición a la vida activa y de la necesidad de conocer en mayor profundidad las circunstancias que los delimitan.

Igualmente, estamos convencidos del valor de estos trabajos en el diseño e implementación de los itinerarios curriculares, por su contribución a maximizar el grado de ajuste de nuestros títulos con el mercado laboral.

De este modo, se abordan nuevamente las cuestiones relacionadas con el grado de satisfacción con la Universidad de Granada o con los estudios cursados, los itinerarios formativos descritos con posterioridad al egreso, el empleo obtenido o las actividades de búsqueda de empleo emprendidas, entre otras.

Se presenta pues, en esta entrega, un resumen ejecutivo con los resultados más significativos de la consulta realizada a los egresados de la promoción 2016-2017, una vez conocida su situación laboral en el año 2018. A quienes deseen profundizar en la información relacionada con el trabajo aquí expuesto, les invitamos a que lo hagan a través del apartado de consultas de la Plataforma del Observatorio de Empleo de la Universidad de Granada (<https://empleo.ugr.es/observatorio/consulta>), donde además encontrarán los resultados desagregados en los diferentes indicadores empleados en el trabajo como tipología de estudios, áreas de conocimiento, titulación y/o situación laboral (trabajando, buscando empleo, sin buscar empleo).



2

Aspectos Metodológicos



2. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Metodología

En el presente estudio se ha empleado una metodología descriptiva de tipo transversal, ya que se describe la opinión de los egresados en el momento que se realiza el trabajo.

Técnica de recogida de información

La técnica de recogida de información que se ha empleado ha sido el cuestionario sobre “La situación laboral de los egresados de la Universidad de Granada”, de elaboración propia. Cuenta con 6 bloques temáticos y su duración media para cumplimentarlo es de entre 15 y 20 minutos. Los cinco primeros bloques son comunes a todos los egresados, mientras que el último es específico para la experiencia laboral. En concreto, los contenidos relacionados con cada bloque son:

- **Bloque I: Datos de clasificación** (género, lugar de nacimiento, titulación cursada y la edad).
- **Bloque II: Experiencia universitaria** (motivo de elección de carrera, nota media, becas disfrutadas, realización de prácticas curriculares y/o extracurriculares, actividad laboral durante los estudios, entre otros).
- **Bloque III: Experiencia universitaria de posgrado** (formación complementaria tras el egreso, lugar de realización, razones para la formación complementaria tras el egreso).
- **Bloque IV: Satisfacción con la titulación cursada y con la UGR.**
- **Bloque V: Valoración de la imagen de la UGR.**
- **Bloque VI: Experiencia laboral** (configurado en función de la situación laboral del encuestado, de la existencia de una primera contratación post-egreso y del tipo de egreso).

Los cuestionarios están configurados para su envío en función de tres parámetros:

1. **Tipo de estudios:** Los cuestionarios van dirigidos a:
 - a. Egresados de primer y segundo ciclo universitarios o de grado.
 - b. Personas egresadas de Máster oficial.
 - c. Egresados doctores.
2. **Situación laboral:** Hace referencia a la situación laboral del encuestado a 30 de septiembre de 2018 (un año después del egreso), según la Seguridad Social. La situación laboral puede ser:
 - **Ocupado:** Aquellos cuya situación laboral, a 30 de septiembre de 2018, era la de trabajador asalariado, trabajador autónomo, trabajador agrario, funcionario o becario de investigación.
 - **Sin afiliar, demandando empleo:** Aquellos cuya situación, a 30 de septiembre de 2018, era la de no alta en la Seguridad Social y en la búsqueda activa de empleo.
 - **Sin afiliar y sin demandar empleo:** Aquellos cuya situación, a 30 de septiembre de 2018 era la de desempleado (sin alta en la Seguridad Social) y sin buscar activamente empleo.
 - **Desconocidos:** Aquellos cuya situación laboral, a 30 de septiembre de 2018 era desconocida.
3. **Existencia de un primer contrato después del egreso:** Haber tenido un primer contrato en el período comprendido entre el 1 de octubre de 2017 y el 30 de septiembre de 2018. En función de la situación laboral y en función de que se dé (o no) esta condición en el encuestado (además del tipo de egreso), el cuestionario incluye un bloque específico de preguntas para la experiencia laboral atendiendo a cada situación.

Participantes

El estudio se llevó a cabo sobre una población de 7.147 egresados de la promoción 2016-2017 de la Universidad de Granada, que dieron su autorización para formar parte del estudio y que además contaban con un correo electrónico de contacto válido. Un total de 2.754 egresados respondieron de manera total o parcial al cuestionario, obteniendo así una tasa de respuesta del 38,1%. De estos participantes, 1.702 respondieron correctamente y por completo al cuestionario, lo que supone una tasa de respuesta del 23,8% sobre el total de la población, siendo por tanto una muestra representativa, asumiendo un nivel de confianza del 95% y un error muestral del 5%.

TIPO DE ESTUDIO	POBLACIÓN	MUESTRA	TASA DE RESPUESTA
PSC ¹	551	139	25,22%
Grado	4.622	1.072	23,2%
Máster	1.703	381	22,4%
Doctorado	271	110	40,6%
Total UGR	7.147	1.702	23,8%

Procedimiento

Los cuestionarios se administraron enviando un correo electrónico a las personas egresadas en la Universidad de Granada en el curso 2016-2017, en el que se le conminaba a contestar el cuestionario vía telemática a través de la aplicación informática LimeSurvey®. Además, en aquellos casos en los que la persona egresada contaba con un número de telefonía móvil disponible, se utilizó como refuerzo la aplicación móvil WhatsApp® así como el servicio de SMS. El período temporal convenido fue entre los meses de junio y julio de 2019. El primer envío se realizó el 12 de junio, llevándose a cabo un segundo y tercer recordatorio el 25 de junio y el 17 de julio respectivamente, dándose por concluida la fase de recogida de información el día 1 de septiembre de 2019.

1 Primer y Segundo Ciclo

Consultas

Los resultados para este trabajo se muestran en 6 tipos de análisis:

1. **Análisis general.** Muestra los resultados globales de todos los tipos de estudio en los bloques II al VI del cuestionario.
2. **Análisis por tipo de estudio.** Muestra los datos de opinión de los encuestados en los bloques II al VI del cuestionario en función del tipo de estudio seleccionado.
3. **Análisis por área.** Muestra los datos de opinión de los encuestados en los bloques II al VI en función del área de conocimiento elegida.
4. **Análisis por área y tipo de estudio.** Permite conocer la opinión de los egresados en función del tipo de estudios y el área de conocimiento.
5. **Análisis por titulación.** Ofrece los datos de opinión en función de la titulación o titulaciones cursadas.
6. **Análisis por situación laboral.** Muestra los datos de opinión en función de la situación laboral del egresado al momento de la encuesta.





3

Resultados



RESULTADOS

BLOQUE I. EXPERIENCIA UNIVERSITARIA

- El 61,5% ha elegido cursar sus estudios atendiendo a motivaciones vocacionales, mientras que un 29,1% lo hace para ampliar y completar conocimientos.

Tabla 1. Motivo de elección de la carrera entre los egresados del curso 2016-2017 en la UGR

Motivo de elección de la carrera	Hombre	Mujer	Ambos
Por tradición / Recomendación familiar	53 (8,43%)	55 (5,13%)	108 (6,35%)
Por vocación	385 (61,21%)	662 (61,70%)	1.047 (61,52%)
Por recomendación de otras personas	80 (12,72%)	119 (11,09%)	199 (11,69%)
Por la imposibilidad de poder elegir otra carrera	43 (6,84%)	97 (9,04%)	140 (8,23%)
Por requerimientos laborales	71 (11,29%)	95 (8,85%)	166 (9,75%)
Por conseguir un mejor puesto laboral	159 (25,28%)	202 (18,83%)	361 (21,21%)
Para ampliar y completar mis conocimientos	213 (33,86%)	282 (26,28%)	495 (29,08%)
Por interés en la investigación	161 (25,60%)	207 (19,29%)	368 (21,62%)
Otro	19 (3,02%)	28 (2,61%)	47 (2,76%)

- Un 59,6% de los encuestados disfrutó de una beca de la Administración Pública durante la realización de los estudios cursados.

Tabla 2. Becas de la Administración Pública disfrutadas durante los estudios para los egresados del curso 2016-2017 en la UGR

Becas de la Administración Pública durante los estudios cursados	Hombre	Mujer	Ambos
No	336 (21,11%)	613 (38,51%)	949 (59,61%)
Sí	249 (15,64%)	394 (24,75%)	643 (40,39%)

El 20% de los doctores encuestados afirma haber disfrutado de una beca de Formación de Personal Universitario (FPU) durante estos estudios, seguido por aquellos que disfrutaron de una adscrita al Plan Propio de Formación de Investigadores y a las antiguas FPI (4,5% en cada caso).

Tabla 3. Becas de la Administración Pública disfrutadas durante los estudios de doctorado de los egresados del curso 2016-2017 en la UGR

Becas de la Administración Pública durante los estudios universitarios (Doctorado)	Hombre	Mujer	Ambos
Formación de Personal Universitario FPU	12 (27,27%)	10 (15,15%)	22 (20%)
Formación de Doctores (antiguas FPI)	3 (6,82%)	2 (3,03%)	5 (4,55%)
Becas de Áreas Deficitarias	-	3 (4,55%)	3 (2,73%)
Proyectos de Investigación de Excelencia	2 (4,55%)	2 (3,03%)	4 (3,64%)
Plan Propio. Formación de Investigadores	3 (6,82%)	2 (3,03%)	5 (4,55%)

- Un 26,8% de los egresados encuestados ha participado durante sus estudios en programas de intercambio (Erasmus o similares), con más participación entre las mujeres (18,4%) que entre los varones (8,4%) y con una duración media de 8,38 meses.

Tabla 4. Participación en programas de intercambio (Erasmus o similares) de los egresados del curso 2016-2017 en la UGR

Participación en programas de intercambio (Erasmus o similares)	Hombre	Mujer	Ambos
No	321 (26,51%)	565 (46,66%)	886 (73,16%)
Sí	102 (8,42%)	223 (18,41%)	325 (26,84%)

Tabla 5. Número de meses de participación en el programa de intercambio de los egresados del curso 2016-2017 en la UGR

Número de meses de participación en el programa de intercambio	Hombre	Mujer	Ambos
Media	8,51	8,32	8,38
Desviación Típica	2,77	2,65	2,68

- El 54,3% de los encuestados de estudios de PSC, Grado y Máster Oficial ha realizado prácticas curriculares, un 19,8% realizó prácticas extracurriculares, mientras que el 32,8% no ha realizado ningunas¹.

Tabla 6. Realización de prácticas académicas en empresas o instituciones durante los estudios de PSC, Grado y Máster Oficial de los egresados del curso 2016-2017 en la UGR

Realización de prácticas académicas en empresas o instituciones durante los estudios de PSC, Grado y Máster Oficial	Hombre	Mujer	Ambos
Sí, prácticas curriculares	277 (47,35%)	588 (58,39%)	865 (54,33%)
Sí, prácticas extracurriculares	108 (18,46%)	208 (20,66%)	316 (19,85%)
No	226 (43,30%)	296 (56,70%)	522 (32,78%)

¹ El porcentaje total excede del 100% al existir egresados que han podido realizar ambos tipos de prácticas académicas (respuesta de elección múltiple).

- La valoración media otorgada por los egresados encuestados de PSC, Grado y Máster Oficial con respecto al grado de relación entre la actividad desarrollada durante el periodo de prácticas curriculares y los estudios realizados es de 3,8 (sobre 5), concentrando las puntuaciones más elevadas al 65,4% de los casos.

Tabla 7. Valoración de las prácticas curriculares realizadas por los egresados de PSC, grado y máster oficial del curso 2016-2017 en la UGR

Relación entre la actividad desarrollada durante el periodo de prácticas curriculares y los estudios realizados	Hombre	Mujer	Ambos
1 (Muy baja)	22 (2,54%)	41 (4,74%)	63 (7,28%)
2	32 (3,70%)	51 (5,90%)	83 (9,60%)
3	43 (4,97%)	110 (12,72%)	153 (17,69%)
4	66 (7,63%)	166 (19,19%)	232 (26,82%)
5 (Muy alta)	114 (13,18%)	220 (25,43%)	334 (38,61%)
Media	3,79	3,80	3,80
Desviación Típica	1,31	1,22	1,25

- La valoración media otorgada por los egresados encuestados de PSC, Grado y Máster Oficial con respecto al grado de relación entre la actividad desarrollada durante el periodo de prácticas extracurriculares y los estudios realizados es de 3,73 (sobre 5), concentrando las puntuaciones más elevadas al 62% de los casos.

Tabla 8. Valoración de las prácticas extracurriculares realizadas por los egresados de PSC, grado y máster oficial del curso 2016-2017 en la UGR

Relación entre la actividad desarrollada durante el periodo de prácticas extracurriculares y los estudios realizados	Hombre	Mujer	Ambos
1 (Muy baja)	11 (3,48%)	20 (6,33%)	31 (9,81%)
2	9 (2,85%)	22 (6,96%)	31 (9,81%)
3	22 (6,96%)	36 (11,39%)	58 (18,35%)
4	31 (9,81%)	38 (12,03%)	69 (21,84%)
5 (Muy alta)	35 (11,08%)	92 (29,11%)	127 (40,19%)
Media	3,65	3,77	3,73
Desviación Típica	1,29	1,36	1,34

- Al contrario que lo observado en el curso académico anterior, las prácticas curriculares cuentan con una valoración media más alta que las extracurriculares, en lo relativo a la relación entre la actividad desarrollada durante el periodo de prácticas y los estudios realizados. No sucede lo mismo en lo relativo a la satisfacción con la actividad formativa desarrollada durante el periodo de prácticas, donde las extracurriculares superan a las curriculares.

Tabla 9. Valoración de las prácticas extracurriculares y curriculares realizadas por los egresados de PSC, grado y máster oficial del curso 2016-2017 en la UGR

Relación entre la actividad desarrollada durante el periodo de prácticas y los estudios realizados	Hombre	Mujer	Ambos
Prácticas curriculares	3,79	3,80	3,80
Prácticas extracurriculares	3,65	3,77	3,73
Satisfacción con la actividad formativa desarrollada durante el periodo de prácticas	Hombre	Mujer	Ambos
Prácticas curriculares	3,77	3,71	3,73
Prácticas extracurriculares	3,71	3,93	3,86

- El 22,1% de los encuestados contaba con una actividad laboral remunerada durante los estudios, en mayor proporción para el colectivo de mujeres.

Tabla 10. Actividad laboral remunerada durante los estudios entre los egresados de PSC, grado, máster oficial y doctores del curso 2016-2017 en la UGR

Actividad laboral remunerada durante los estudios	Hombre	Mujer	Ambos
No	483 (28,38%)	843 (49,53%)	1.326 (77,91%)
Sí	146 (8,58%)	230 (13,51%)	376 (22,09%)

- Un 33,6% de los doctores encuestados ha disfrutado de un contrato de investigación durante el doctorado, con una valoración promedio de 3,3 (sobre 5).

Tabla 11. Contratos de investigación recibidos durante el doctorado para los egresados del curso 2016-2017 en la UGR

Contratos de investigación recibidos durante el doctorado	Hombre	Mujer	Ambos
No	28 (25,45%)	45 (40,91%)	73 (66,36%)
Sí	16 (14,55%)	21 (19,09%)	37 (33,64%)

- En cuanto al grado de adquisición de competencias transversales durante los estudios, pese a que todas destacan con una puntuación promedio elevada, la *responsabilidad* (4,01) es la más valorada, seguida por la *capacidad para rendir bajo presión* (3,89) y la capacidad por el trabajo autónomo (3,85). Las menos valoradas son la *capacidad para negociar eficazmente* (3,19), la *capacidad de liderazgo y coordinación de equipos* (3,32) y la *creatividad e innovación* (3,37).

Tabla 12. Valoración de las competencias transversales adquiridas durante los estudios para los egresados del curso 2016-2017 de la UGR

Grado de Adquisición de competencias	Hombre	Mujer	Ambos
Responsabilidad	3,91	4,06	4,01
Capacidad para rendir bajo presión	3,87	3,90	3,89
Capacidad por el trabajo autónomo	3,79	3,88	3,85
Búsqueda y gestión de la información	3,83	3,84	3,84
Capacidad por el aprendizaje continuo	3,79	3,85	3,83
Capacidad en la resolución de problemas	3,84	3,81	3,82
Capacidad de trabajo en equipo	3,72	3,83	3,79
Capacidad de organización y planificación	3,66	3,84	3,78
Capacidad de comunicación oral y escrita	3,69	3,79	3,75
Compromiso ético	3,59	3,83	3,74

Grado de Adquisición de competencias	Hombre	Mujer	Ambos
Capacidad de análisis y síntesis	3,79	3,71	3,74
Capacidad en la toma de decisiones	3,69	3,75	3,73
Preocupación por la calidad y la mejora	3,60	3,77	3,70
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	3,60	3,72	3,68
Habilidades interpersonales	3,51	3,72	3,65
Motivación por el trabajo	3,44	3,42	3,43
Aplicabilidad de conocimientos	3,39	3,42	3,41
Creatividad e innovación	3,34	3,38	3,37
Liderazgo y coordinación de equipos	3,32	3,32	3,32
Capacidad para negociar eficazmente	3,11	3,24	3,19

- Si lo comparamos con las competencias más valoradas por los empleadores en la selección de universitarios (Centro de Promoción de Empleo y Prácticas, 2017), se observan diferencias importantes. De un lado, la valoración de los empleadores con respecto a estas mismas competencias es más elevada, en todos los casos, para cada una de ellas, que la valoración que realizan los egresados (Tabla 12). Además, donde más diferencia se observa es en la valoración concedida a la *motivación por el trabajo* (-1,26 de gap sobre el promedio).

Tabla 13. Relación entre las competencias adquiridas por los egresados y las requeridas por los empleadores

Competencias transversales	Adquiridas por los egresados	Requeridas por los empleadores	GAP
Responsabilidad	4,01	4,60	-0,59
Capacidad para rendir bajo presión	3,89	4,08	-0,19
Capacidad por el trabajo autónomo	3,85	3,98	-0,13

Competencias transversales	Adquiridas por los egresados	Requeridas por los empleadores	GAP
Búsqueda y gestión de la información	3,84	4,12	-0,28
Capacidad por el aprendizaje continuo	3,83	4,42	-0,59
Capacidad en la resolución de problemas	3,82	4,43	-0,61
Capacidad de trabajo en equipo	3,79	4,61	-0,82
Capacidad de organización y planificación	3,78	4,32	-0,54
Capacidad de comunicación oral y escrita	3,75	4,40	-0,65
Compromiso ético	3,74	4,28	-0,54
Capacidad de análisis y síntesis	3,74	4,14	-0,4
Capacidad en la toma de decisiones	3,73	4,26	-0,53
Preocupación por la calidad y la mejora	3,70	4,27	-0,57
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	3,68	4,26	-0,58
Habilidades interpersonales	3,65	4,14	-0,49
Motivación por el trabajo	3,43	4,69	-1,26
Aplicabilidad de conocimientos	3,41	4,19	-0,78
Creatividad e innovación	3,37	4,01	-0,64
Liderazgo y coordinación de equipos	3,32	3,57	-0,25
Capacidad para negociar eficazmente	3,19	3,59	-0,4

- De otro lado, la importancia y el orden concedido a las mismas es distinto para los empleadores que para los egresados. Así, mientras que la competencia más valorada por las empresas fue la *motivación por el trabajo* (4,69), para los egresados esta ocupa el puesto 16º, con un 3,43 de valoración. La *capacidad de trabajo en equipo* (4,61), 2ª en el podio de los empleadores, se sitúa en la 7ª posición de los egresados (3,79). Donde existe más cercanía es en la *responsabilidad*, la más valorada para los egresados (4,01) y la 3ª para las empresas (4,6). De otro lado, mientras que la *capacidad para rendir bajo presión*, que ocupa el 2º lugar entre

los egresados (3,89), lo hace en el 15º lugar para los empleadores (3,97), y esto a pesar de contar con una valoración superior.

Tabla 14. Relación entre las competencias adquiridas por los egresados y las requeridas por los empleadores

Competencias transversales	Competencias requeridas (empleadores)		Competencias adquiridas (egresados)	
	Orden	Media	Orden	Media
Motivación por el trabajo	1º	4,69	16º	3,43
Capacidad de trabajo en equipo	2º	4,61	7º	3,79
Responsabilidad	3º	4,60	1º	4,01
Capacidad en la resolución de problemas	4º	4,43	6º	3,82
Capacidad por el aprendizaje continuo	5º	4,42	5º	3,83
Capacidad de comunicación oral y escrita	6º	4,40	9º	3,75
Capacidad de organización y planificación	7º	4,32	8º	3,78
Compromiso ético	8º	4,28	10º	3,74
Preocupación por la calidad y la mejora	9º	4,27	13º	3,70
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	10º	4,26	14º	3,68
Aplicabilidad de conocimientos	11º	4,19	17º	3,41
Capacidad de análisis y síntesis	12ª	4,14	11º	3,74
Habilidades interpersonales	13º	4,14	15º	3,65
Búsqueda y gestión de la información	14º	4,12	4º	3,84
Capacidad para rendir bajo presión	15º	4,08	2º	3,89
Creatividad e innovación	16º	4,01	18º	3,37
Capacidad por el trabajo autónomo	17º	3,98	3º	3,85

Capacidad en la toma de decisiones	18º	3,97	12º	3,73
Capacidad para negociar eficazmente	19º	3,59	20º	3,19
Liderazgo y coordinación de equipos	20º	3,57	19º	3,32

- Casi el 100% de los egresados encuestados afirma tener conocimientos de inglés, con un promedio del 3,76, mientras que un 68,1% posee conocimientos de francés, un 22,3% lo tiene de italiano, un 12,5% lo tiene de alemán, un 11,2% de portugués (otros idiomas con un 6,7%).

Tabla 15. Conocimiento de inglés por parte de los egresados de la UGR en el curso 2016-2017

Conocimiento de idiomas: Inglés	Hombre	Mujer	Ambos
0 (No tengo conocimiento)	4 (0,24%)	9 (0,53%)	13 (0,76%)
1 (Bajo)	106 (6,23%)	188 (11,05%)	294 (17,27%)
2	83 (4,88%)	165 (9,69%)	248 (14,57%)
3	249 (14,63%)	425 (24,97%)	674 (39,60%)
4	187 (10,99%)	286 (16,80%)	473 (27,79%)
5 (Alto)	-	-	-
Media	3,81	3,74	3,76
Desviación Típica	1,06	1,06	1,06

- El 65% de los encuestados afirma haber decidido estudiar una carrera en la Universidad de Granada por proximidad al lugar de residencia.

Tabla 16. Razones de haber decidido estudiar una carrera/titulación en la Universidad de Granada por parte de los egresados del curso 2016-2017

Razones de haber decidido estudiar una carrera/titulación en la Universidad de Granada	Hombre	Mujer	Ambos
Por proximidad al domicilio de residencia	421 (67,15%)	680 (63,79%)	1.101 (65,03%)
Por el prestigio de la institución	309 (49,28%)	451 (42,31%)	760 (44,89%)
Por el precio de la matrícula	110 (17,54%)	100 (9,38%)	210 (12,40%)
Por el atractivo de la ciudad de Granada	242 (38,60%)	341 (31,99%)	583 (34,44%)
Otro	52 (8,27%)	89 (8,29%)	141 (8,28%)

- De otro lado, el 62,4% de los doctores decidió estudiar en la UGR por el prestigio de la institución.

Tabla 17. Razones de haber decidido estudiar un doctorado en la Universidad de Granada por parte de los egresados doctores del curso 2016-2017

Razones de haber decidido estudiar un doctorado en la Universidad de Granada	Hombre	Mujer	Ambos
Por proximidad al domicilio de residencia	27 (64,29%)	37 (62,71%)	64 (63,37%)
Por el prestigio de la institución	29 (69,05%)	34 (57,63%)	63 (62,38%)
Por el precio de la matrícula	8 (19,05%)	5 (8,47%)	13 (12,87%)
Por el atractivo de la ciudad de Granada	8 (19,05%)	7 (11,86%)	15 (14,85%)
Otro	8 (18,18%)	6 (9,09%)	14 (12,73%)

BLOQUE II. FORMACIÓN COMPLEMENTARIA TRAS EL EGRESO

- El 66,1% de los encuestados afirma haber llevado a cabo una formación complementaria tras el egreso.

Tabla 18. Realización de formación complementaria tras el egreso por parte de los egresados del curso 2016-2017

Realización de formación complementaria tras el egreso	Hombre	Mujer	Ambos
No	233 (13,77%)	340 (20,09%)	573 (33,87%)
Sí	394 (23,29%)	725 (42,85%)	1.119 (66,13%)

- La opción de másteres oficiales o propios es seguida por el 62,2% de los egresados de Grado y de PSC, mientras que un 58,2% del mismo colectivo realiza cursos, seminarios y jornadas de carácter complementario, y un 56,1% se decanta por cursos de idiomas.

Tabla 19. Tipo de formación complementaria tras el egreso por parte de los egresados de PSC y grado del curso 2016-2017

Tipo de formación complementaria tras el egreso para PSC y grado	Hombre	Mujer	Ambos
Máster Universitario Oficial / Máster Propio	208 (21,25%)	401 (40,96%)	609 (62,21%)
Cursos expertos	101 (10,32%)	198 (20,22%)	299 (30,54%)
Otra carrera universitaria	13 (1,33%)	34 (3,47%)	47 (4,80%)
Cursos, seminarios, jornadas de carácter complementario	173 (17,67%)	397 (40,55%)	570 (58,22%)
Cursos de idiomas	169 (17,26%)	380 (38,82%)	549 (56,08%)
Cursos de informática	68 (6,95%)	106 (10,83%)	174 (17,77%)
Cursos de formación profesional ocupacional	31 (3,17%)	77 (7,87%)	108 (11,03%)
Otros cursos complementarios	100 (10,21%)	270 (27,58%)	370 (37,79%)

- Entre los que finalizaron un máster oficial o un doctorado, la opción formativa más recurrente son los cursos, seminarios y jornadas de carácter complementario, con el 63,9% de los casos, seguido de los cursos de idiomas (43,5%).

Tabla 20. Tipo de formación complementaria tras el egreso por parte de los egresados de máster oficial y doctorado del curso 2016-2017

Tipo de formación complementaria tras el egreso para máster oficial y doctorado	Hombre	Mujer	Ambos
Máster Universitario Oficial / Máster Propio	40 (10,47%)	65 (17,02%)	105 (27,49%)
Doctorado	45 (11,78%)	52 (13,61%)	97 (25,39%)
Cursos expertos	40 (10,47%)	72 (18,85%)	112 (29,32%)
Otra carrera universitaria	8 (2,09%)	19 (4,97%)	27 (7,07%)
Cursos, seminarios, jornadas de carácter complementario	93 (24,35%)	151 (39,53%)	244 (63,87%)
Cursos de idiomas	59 (15,45%)	107 (28,01%)	166 (43,46%)
Cursos de informática	29 (7,59%)	42 (10,99%)	71 (18,59%)
Cursos de formación profesional ocupacional	12 (3,14%)	37 (9,69%)	49 (12,83%)
Otros cursos complementarios	51 (13,35%)	93 (24,35%)	144 (37,70%)

- En cuanto al centro/lugar de realización, casi el 50% lo ha realizado en un centro privado, seguido de la UGR, con el 46,3% de los casos, mientras que otras universidades es la tercera opción más frecuente con el 45,6%.

Tabla 21. Centro/lugar de realización de la formación complementaria tras el egreso por parte de los egresados del curso 2016-2017

Centro/lugar de realización	Hombre	Mujer	Ambos
UGR	184 (16,50%)	332 (29,78%)	516 (46,28%)
Otra universidad	166 (14,89%)	343 (30,76%)	509 (45,65%)
Centro privado	185 (16,59%)	372 (33,36%)	557 (49,96%)
En el centro de trabajo	52 (4,66%)	79 (7,09%)	131 (11,75%)
Colegios profesionales	42 (3,77%)	87 (7,80%)	129 (11,57%)
Otro tipo de centros	146 (13,09%)	306 (27,44%)	452 (40,54%)

- Casi el 44% de los egresados que continúan con su formación tras los estudios realizando algún máster oficial o algún máster propio lo llevan a cabo en otra universidad, seguido muy de cerca por la UGR, con el 43,6% de los casos.

Tabla 22. Centro/lugar de realización del máster oficial/ máster propio por parte de los egresados del curso 2016-2017

Formación complementaria tras los estudios: Máster Universitario Oficial / Máster Propio	Hombre	Mujer	Ambos
UGR	114 (15,97%)	197 (27,59%)	311 (43,56%)
Otra universidad	104 (14,57%)	210 (29,41%)	314 (43,98%)
Centro privado	24 (3,36%)	49 (6,86%)	73 (10,22%)
En el centro de trabajo	-	1 (0,14%)	1 (0,14%)
Colegios profesionales	3 (0,42%)	4 (0,56%)	7 (0,98%)
Otro tipo de centros	3 (0,42%)	5 (0,70%)	8 (1,12%)

- El 73,2% de los que continúa con los estudios de doctorado lo hace en la UGR.

Tabla 23. Centro/lugar de realización del doctorado por parte de los egresados del curso 2016-2017

Formación complementaria tras los estudios: Doctorado	Hombre	Mujer	Ambos
UGR	33 (34,02%)	38 (39,18%)	71 (73,20%)
Otra universidad	9 (9,28%)	10 (10,31%)	19 (19,59%)
Centro privado	-	-	-
En el centro de trabajo	2 (2,06%)	2 (2,06%)	4 (4,12%)
Colegios profesionales	1 (1,03%)	-	1 (1,03%)
Otro tipo de centros	-	2 (2,06%)	2 (2,06%)

- De los que deciden llevar a cabo un curso de experto, el 27,2% lo hace en otra universidad, seguido por aquellos que lo hacen en centros privados (26,5%). La UGR ocuparía el 3^{er} lugar con el 16,8% de los casos.

Tabla 24. Centro/lugar de realización del curso de experto por parte de los egresados del curso 2016-2017

Formación complementaria tras los estudios: Cursos expertos	Hombre	Mujer	Ambos
UGR	22 (5,35%)	47 (11,44%)	69 (16,79%)
Otra universidad	34 (8,27%)	78 (18,98%)	112 (27,25%)
Centro privado	40 (9,73%)	69 (16,79%)	109 (26,52%)
En el centro de trabajo	13 (3,16%)	16 (3,89%)	29 (7,06%)
Colegios profesionales	11 (2,68%)	18 (4,38%)	29 (7,06%)
Otro tipo de centros	21 (5,11%)	42 (10,22%)	63 (15,33%)

- Los que se decantan por otra carrera universitaria eligen a la UGR en el 46% de los casos.

Tabla 25. Centro/lugar de realización de otra carrera universitaria por parte de los egresados del curso 2016-2017

Formación complementaria tras los estudios: Otra carrera universitaria	Hombre	Mujer	Ambos
UGR	11 (14,86%)	23 (31,08%)	34 (45,95%)
Otra universidad	8 (10,81%)	28 (37,84%)	36 (48,65%)
Centro privado	1 (1,35%)	-	1 (1,35%)
En el centro de trabajo	-	-	-
Colegios profesionales	-	1 (1,35%)	1 (1,35%)
Otro tipo de centros	1 (1,35%)	1 (1,35%)	2 (2,70%)

- Los que llevan a cabo cursos, seminarios o jornadas de carácter complementario las desarrollan mayoritariamente en la UGR (30% de los casos).

Tabla 26. Centro/lugar de realización de cursos, seminarios o jornadas de carácter complementario por parte de los egresados del curso 2015-2016

Formación complementaria tras los estudios: Cursos, seminarios, jornadas de carácter complementario	Hombre	Mujer	Ambos
UGR	82 (10,07%)	162 (19,90%)	244 (29,98%)
Otra universidad	44 (5,41%)	107 (13,14%)	151 (18,55%)
Centro privado	37 (4,55%)	81 (9,95%)	118 (14,50%)
En el centro de trabajo	27 (3,32%)	42 (5,16%)	69 (8,48%)
Colegios profesionales	21 (2,58%)	51 (6,27%)	72 (8,85%)
Otro tipo de centros	55 (6,76%)	105 (12,90%)	160 (19,66%)

- **En definitiva**, los que deciden seguir formándose en un máster universitario o en un experto eligen con mayor frecuencia otra universidad o la UGR, mientras que quienes se decantan por el doctorado, por otra carrera universitaria, o bien por cursos, seminarios o jornadas de carácter complementario deciden hacerlo en la UGR.
- Las razones fundamentales que llevan a la realización de algún tipo de formación de posgrado han sido fundamentalmente las relacionadas con la consecución de un mejor puesto laboral (61,3% de las respuestas), seguido de la mejora de los conocimientos y las habilidades (58,4%) y por requerimientos laborales (51,2%).

Tabla 27. Razones para la realización de formación de postgrado por parte de los egresados del curso 2016-2017

Razones para la realización de formación de postgrado	Hombre	Mujer	Ambos
Por requerimientos laborales	154 (54,42%)	280 (49,65%)	434 (51,24%)
Para conseguir un mejor puesto laboral	176 (62,19%)	343 (60,82%)	519 (61,28%)
Para mejorar mis conocimientos y habilidades	171 (60,42%)	324 (57,45%)	495 (58,44%)
Por autorrealización o vocación	129 (45,58%)	291 (51,60%)	420 (49,59%)
Para conseguir una mayor especialización	131 (46,29%)	250 (44,33%)	381 (44,98%)
Por interés en la investigación	41 (14,49%)	76 (13,48%)	117 (13,81%)
Por recomendación de otras personas	2 (3,64%)	12 (8,82%)	14 (7,33%)
Otro	5 (1,86%)	11 (2,01%)	16 (1,96%)

BLOQUE III. SATISFACCIÓN CON LA TITULACIÓN CURSADA Y CON LA UNIVERSIDAD

- Las afirmaciones más valoradas con respecto a la titulación cursada y con respecto a la universidad son *Recomendaría la UGR a familiares y amigos* (3,94) y *Tomé la decisión correcta cuando elegí la UGR* (3,92). Las menos valoradas son *Realizaría una titulación en la Universidad de Granada si decidiera continuar con mi formación* (3,42), *Volvería a realizar la misma titulación si tuviera que comenzar nuevamente mis estudios universitarios* (3,45) y *Estoy satisfecho/a con el servicio prestado por la UGR* (3,54).

Tabla 28. Satisfacción con la titulación cursada y con la universidad por parte de los egresados del curso 2016-2017

Satisfacción con la titulación cursada y con la universidad	Hombre	Mujer	Ambos
Recomendaría la Universidad de Granada a familiares y amigos	3,96	3,93	3,94
Tomé la decisión correcta cuando elegí la UGR	3,93	3,91	3,92
Volvería a cursar una titulación en la Universidad de Granada si tuviera que comenzar nuevamente mis estudios universitarios	3,80	3,83	3,82
La experiencia con la UGR fue satisfactoria	3,84	3,79	3,8
En términos generales, estoy satisfecho/a con la UGR	3,70	3,69	3,69
Estoy satisfecho/a con el servicio prestado por la UGR	3,55	3,53	3,54
Volvería a realizar la misma titulación si tuviera que comenzar nuevamente mis estudios universitarios	3,44	3,45	3,45
Realizaría una titulación en la Universidad de Granada si decidiera continuar con mi formación	3,43	3,42	3,42

BLOQUE IV. VALORACIÓN DE LA IMAGEN DE LA UGR

- La valoración sobre la imagen de la UGR es elevada, con un 3,87 de promedio sobre 5, concentrándose el 70,9% de los casos en las valoraciones más altas.

Tabla 29. Valoración de la imagen de la UGR por parte de los egresados del curso 2016-2017

Tengo una buena imagen de la UGR	Hombre	Mujer	Ambos
1 Muy en desacuerdo	19 (1,12%)	22 (1,29%)	41 (2,41%)
2	46 (2,70%)	67 (3,94%)	113 (6,64%)
3	122 (7,17%)	220 (12,93%)	342 (20,09%)
4	263 (15,45%)	476 (27,97%)	739 (43,42%)
5 Muy de acuerdo	179 (10,52%)	288 (16,92%)	467 (27,44%)
Media	3,85	3,88	3,87
Desviación Típica	1,01	0,95	0,97

BLOQUE V. SITUACIÓN LABORAL

TRABAJANDO

- Entre los egresados ocupados a 30 de septiembre de 2018, la vía de acceso más frecuente es la relacionada con la auto-búsqueda, afectando al 26,6% de los casos; le secunda la red de contactos (14,5%) y, a mayor distancia, los portales de empleo (9%) y las prácticas realizadas durante los estudios (8,8%).

Tabla 30. Vía de acceso al contrato vigente a 30/09/2018 por parte de los egresados del curso 2016-2017

Vía de acceso al contrato vigente a 30/09/2018	Hombre	Mujer	Ambos
Agencia de colocación de la Universidad	5 (0,58%)	5 (0,58%)	10 (1,16%)
Servicio público de empleo (SEPE, SAE, Junta de Andalucía, etc.)	21 (2,44%)	30 (3,48%)	51 (5,92%)
Prácticas realizadas durante los estudios	23 (2,67%)	53 (6,15%)	76 (8,82%)
Auto-búsqueda (anuncios en prensa, envío de currículum, etc.)	89 (10,32%)	140 (16,24%)	229 (26,57%)
Empresas de trabajo temporal (ETT)	3 (0,35%)	7 (0,81%)	10 (1,16%)
Portales de empleo (Infoempleo, Infojob, etc.)	36 (4,18%)	45 (5,22%)	81 (9,40%)
Auto-empleo	8 (0,93%)	18 (2,09%)	26 (3,02%)
Oferta pública de empleo (oposición)	30 (3,48%)	32 (3,71%)	62 (7,19%)
Conocidos, amigos, contactos personales, etc.	52 (6,03%)	73 (8,47%)	125 (14,50%)
Beca de organismos públicos/Universidad/Becas de Investigación	29 (3,36%)	35 (4,06%)	64 (7,42%)
Bolsa de empleo (pública y privada)	19 (2,20%)	30 (3,48%)	49 (5,68%)
Empresa familiar	6 (0,70%)	14 (1,62%)	20 (2,32%)
Otro	17 (1,97%)	42 (4,87%)	59 (6,84%)

- La relación existente entre el contrato vigente a 30 de septiembre de 2018 y los estudios realizados es muy elevada para el 45,1%. La media obtenida es de 3,6 (sobre 5).

Tabla 31. Relación existente entre el contrato vigente a 30/09/2018 y los estudios realizados

Relación existente entre el contrato vigente a 30/09/2018 y los estudios realizados	Hombre	Mujer	Ambos
1 Ninguna	64 (7,42%)	99 (11,48%)	163 (18,91%)
2	30 (3,48%)	34 (3,94%)	64 (7,42%)
3	44 (5,10%)	70 (8,12%)	114 (13,23%)
4	62 (7,19%)	70 (8,12%)	132 (15,31%)
5 Mucha	138 (16,01%)	251 (29,12%)	389 (45,13%)
Media	3,53	3,65	3,60
Desviación Típica	1,54	1,57	1,56

- Un 58,8% de los encuestados ocupados a 30 de septiembre de 2018 afirman que el contrato era adecuado a los estudios realizados. De estos, el 53,5% afirma que su primer contrato cumplía con las expectativas que tenía al iniciar sus estudios, un 60,3% que su formación académica ha sido un requisito indispensable para obtener su primer contrato, y un 62,8% afirma que las tareas y funciones que desarrolla en su empleo requieren una formación universitaria.

Tabla 32. Adecuación del contrato a 30/09/2018 con los estudios realizados

Adecuación del contrato a 30/09/2018 con los estudios realizados	Hombre	Mujer	Ambos
SI	594 (58,6%)	928 (59%)	1.522 (58,8%)
NO	420 (41,4%)	644 (41%)	1.064 (41,2%)
Mi contrato a 30/09/2018 cumplía con las expectativas que tenía al iniciar mis estudios	Hombre	Mujer	Ambos
SI	183 (54,14%)	278 (53,05%)	461 (53,48%)
NO	155 (45,86%)	246 (46,95%)	401 (46,52%)
Mis estudios han sido un requisito indispensable para obtener el contrato que tenía a 30/09/2018	Hombre	Mujer	Ambos
SI	204 (60,36%)	316 (60,31%)	520 (60,32%)
NO	134 (39,64%)	208 (39,69%)	342 (39,68%)
Las tareas y funciones que desarrollo/aba en mi contrato a 30/09/2018 requieren una formación universitaria	Hombre	Mujer	Ambos
SI	207 (61,24%)	334 (63,74%)	541 (62,76%)
NO	131 (38,76%)	190 (36,26%)	321 (37,24%)

- En general, el grado de requerimiento de las competencias transversales para el contrato de 30 de septiembre de 2018 ha sido elevado, por encima de la puntuación media (3,5) en todos los casos, lo que da una idea del nivel de importancia de las mismas en el contexto organizacional. De otro lado, las competencias más requeridas para el contrato a 30 de septiembre de 2018 han sido, por orden, la *responsabilidad* (4,4 de promedio sobre 5), la *capacidad en la resolución de problemas* (4,4) y la *capacidad de rendir bajo presión* (4,36). Las menos requeridas han sido el *liderazgo y la coordinación de equipos* (3,72), la *creatividad y la innovación* (3,79) y la *capacidad para negociar eficazmente* (3,82).

Tabla 33. Competencias transversales requeridas para el empleo ocupado a 30/09/2018

Grado de requerimiento de competencias transversales	Hombre	Mujer	Ambos
Responsabilidad	4,37	4,49	4,44
Capacidad en la resolución de problemas	4,33	4,44	4,40
Capacidad para rendir bajo presión	4,23	4,45	4,36
Capacidad de organización y planificación	4,26	4,39	4,34
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	4,19	4,37	4,30
Capacidad por el aprendizaje continuo	4,14	4,37	4,28
Preocupación por la calidad y la mejora	4,11	4,34	4,25
Habilidades interpersonales	4,04	4,32	4,21
Capacidad por el trabajo autónomo	4,05	4,25	4,17
Capacidad de comunicación oral y escrita	4,07	4,23	4,17
Capacidad en la toma de decisiones	4,03	4,26	4,17
Capacidad de trabajo en equipo	4,10	4,18	4,15
Motivación por el trabajo	4,09	4,15	4,12
Compromiso ético	3,87	4,23	4,09
Aplicabilidad de conocimientos	3,98	4,16	4,09
Capacidad de análisis y síntesis	4,00	4,08	4,05
Búsqueda y gestión de la información	3,97	4,02	4,00
Capacidad para negociar eficazmente	3,68	3,90	3,82
Creatividad e innovación	3,67	3,87	3,79
Liderazgo y coordinación de equipos	3,69	3,74	3,72

- En comparación con las competencias adquiridas durante el proceso formativo, podemos observar cómo, en general, el nivel de competencia requerida es superior al de la adquirida en todas y cada una de ellas. Así pues, se puede concluir que

existe un déficit competencial entre las competencias para las que está formando la universidad en relación a las exigidas por el mercado laboral. Las diferencias más importantes se dan en la *motivación por el trabajo* (-0,69), la *aplicabilidad de conocimientos* (-0,68), la *capacidad para la negociación eficaz* (-0,63) y la *adaptación al cambio* (-0,62). El menor gap se produce en la *búsqueda y gestión de la información* (-0,16), en la *capacidad de análisis y síntesis* (-0,31) y la *capacidad por el trabajo autónomo* (-0,32).

Tabla 34. Relación entre las competencias adquiridas por los egresados y las requeridas por los empleadores para el contrato vigente a 30/09/2018

Competencias transversales	Competencias adquiridas durante el proceso formativo en la UGR	Competencias requeridas en el contrato a 30/09/2018	GAP
Motivación por el trabajo	3,43	4,12	-0,69
Aplicabilidad de conocimientos	3,41	4,09	-0,68
Capacidad para negociar eficazmente	3,19	3,82	-0,63
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	3,68	4,30	-0,62
Capacidad en la resolución de problemas	3,82	4,40	-0,58
Capacidad de organización y planificación	3,78	4,34	-0,56
Habilidades interpersonales	3,65	4,21	-0,56
Preocupación por la calidad y la mejora	3,70	4,25	-0,55
Capacidad para rendir bajo presión	3,89	4,36	-0,47
Capacidad por el aprendizaje continuo	3,83	4,28	-0,45
Capacidad en la toma de decisiones	3,73	4,17	-0,44
Responsabilidad	4,01	4,44	-0,43
Capacidad de comunicación oral y escrita	3,75	4,17	-0,42
Creatividad e innovación	3,37	3,79	-0,42
Liderazgo y coordinación de equipos	3,32	3,72	-0,4

Competencias transversales	Competencias adquiridas durante el proceso formativo en la UGR	Competencias requeridas en el contrato a 30/09/2018	GAP
Capacidad de trabajo en equipo	3,79	4,15	-0,36
Compromiso ético	3,74	4,09	-0,35
Capacidad por el trabajo autónomo	3,85	4,17	-0,32
Capacidad de análisis y síntesis	3,74	4,05	-0,31
Búsqueda y gestión de la información	3,84	4,00	-0,16

- Por otro lado, el orden otorgado también es distinto entre las competencias adquiridas versus competencias requeridas. Así, mientras que la *responsabilidad* es la competencia más requerida, también lo es la mejor adquirida. En el resto de los casos, las más cercanas son la *capacidad para rendir bajo presión* (tercera y segunda posiciones respectivamente), la *capacidad por el aprendizaje continuo* (6º y 5º respectivamente), *capacidad de comunicación oral y escrita* (10º y 9º posición respectivamente) y la *toma de decisiones* (11º y 12º posiciones respectivamente), mientras que por abajo, existe más coincidencia en el orden para las valoraciones concedidas a las competencias requeridas y adquiridas en *liderazgo y coordinación de equipos* (20º y 19º posición respectivamente) y en *creatividad e innovación* (19º y 18º orden respectivamente).

Tabla 35. Relación entre las competencias adquiridas por los egresados y las requeridas por los empleadores para el contrato vigente a 30/09/2018 en relación al orden

Competencias transversales	Requeridas en el contrato a 30/09/2018		Adquiridas en el proceso formativo	
	Orden	Media	Orden	Media
Responsabilidad	1º	4,44	1º	4,01
Capacidad en la resolución de problemas	2º	4,40	6º	3,82
Capacidad para rendir bajo presión	3º	4,36	2º	3,89
Capacidad de organización y planificación	4º	4,34	8º	3,78
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	5º	4,30	14º	3,68
Capacidad por el aprendizaje continuo	6º	4,28	5º	3,83
Preocupación por la calidad y la mejora	7º	4,25	13º	3,70
Habilidades interpersonales	8º	4,21	15º	3,65
Capacidad por el trabajo autónomo	9º	4,17	3º	3,85
Capacidad de comunicación oral y escrita	10º	4,17	9º	3,75
Capacidad en la toma de decisiones	11º	4,17	12ª	3,73
Capacidad de trabajo en equipo	12º	4,15	7º	3,79
Motivación por el trabajo	13º	4,12	16º	3,43
Compromiso ético	14º	4,09	10º	3,74
Aplicabilidad de conocimientos	15º	4,09	17º	3,41
Capacidad de análisis y síntesis	16º	4,05	11º	3,74
Búsqueda y gestión de la información	17º	4,00	4º	3,84
Capacidad para negociar eficazmente	18º	3,82	20º	3,19
Creatividad e innovación	19º	3,79	18º	3,37
Liderazgo y coordinación de equipos	20º	3,72	19º	3,32

- El contrato temporal afecta al 36,1% de los ocupados a 30 de septiembre de 2018; le sigue el contrato indefinido (25,2%) y, a más distancia, el contrato laboral en prácticas para la formación y el aprendizaje (10,1%) y el contrato en prácticas (9,3%). Esto supone, en definitiva, que la contratación temporal alcanza aproximadamente al 68% de los casos.

Tabla 36. Tipo de relación laboral del contrato a fecha de 30/09/2018

Tipo de relación laboral del contrato a fecha de 30/09/2018	Hombre	Mujer	Ambos
Funcionario	26 (3,02%)	33 (3,83%)	59 (6,84%)
Contrato laboral indefinido	103 (11,95%)	114 (13,23%)	217 (25,17%)
Contrato laboral temporal	118 (13,69%)	193 (22,39%)	311 (36,08%)
Contrato laboral en prácticas para la formación y el aprendizaje	33 (3,83%)	54 (6,26%)	87 (10,09%)
Contrato laboral en prácticas	30 (3,48%)	50 (5,80%)	80 (9,28%)
Trabajador por cuenta propia/autónomo	12 (1,39%)	37 (4,29%)	49 (5,68%)
MIR - BIR - FIR - PIR - QIR	6 (0,70%)	21 (2,44%)	27 (3,13%)
Becario o becario de investigación	-	-	-
Otro	10 (1,16%)	22 (2,55%)	32 (3,71%)

- La retribución neta mensual más habitual entre los ocupados a 30 de septiembre de 2018 es la que oscila entre los 901€ a los 1.200€, con el 27% de los casos. Le sigue la que oscila entre los 600€ y los 900€ (16,7%) y la de los que ganan entre 1.201€ y 1.500€ (15,7%).

Tabla 37. Retribución neta mensual del contrato a fecha de 30/09/2018

Retribución neta mensual del contrato a fecha de 30/09/2018	Hombre	Mujer	Ambos
Menos de 600 €	31 (3,60%)	86 (9,98%)	117 (13,57%)
Entre 600 € y 900 €	52 (6,03%)	92 (10,67%)	144 (16,71%)
Entre 901 € y 1200 €	95 (11,02%)	138 (16,01%)	233 (27,03%)
Entre 1201 € y 1500 €	51 (5,92%)	84 (9,74%)	135 (15,66%)
Entre 1501 € y 1800 €	56 (6,50%)	59 (6,84%)	115 (13,34%)
Entre 1801 € y 2100 €	31 (3,60%)	39 (4,52%)	70 (8,12%)
Entre 2101 € y 2400 €	9 (1,04%)	14 (1,62%)	23 (2,67%)
Entre 2401 € y 2700 €	1 (0,12%)	5 (0,58%)	6 (0,70%)
Entre 2701 € y 3000 €	3 (0,35%)	3 (0,35%)	6 (0,70%)
Más de 3.000 €	9 (1,04%)	4 (0,46%)	13 (1,51%)

- Los puestos técnicos, es decir, aquellos que corresponden a un titulado universitario, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones, afectan al 44,4% de los egresados que estaban trabajando, seguido por los que desempeñan mandos intermedios (20,8%).

Tabla 38. Puesto ocupado en el contrato a fecha de 30/09/2018

Puesto ocupado en el contrato a 30/09/2018	Hombre	Mujer	Ambos
Directivo	10 (1,16%)	17 (1,97%)	27 (3,13%)
Mando intermedio	58 (6,73%)	121 (14,04%)	179 (20,77%)
Técnico	173 (20,07%)	210 (24,36%)	383 (44,43%)
Administrativo	37 (4,29%)	50 (5,80%)	87 (10,09%)
Comercial	6 (0,70%)	13 (1,51%)	19 (2,20%)

Dependiente	10 (1,16%)	43 (4,99%)	53 (6,15%)
Trabajador no cualificado	23 (2,67%)	37 (4,29%)	60 (6,96%)
Operario	21 (2,44%)	33 (3,83%)	54 (6,26%)

- Un 61% de los contratos se ubican en capitales de provincia, de los que casi el 42,8% de los mismos se produce en la provincia de Granada. A bastante distancia se encuentra Madrid (9,2%) y el Extranjero (no europeo), con el 6,5% de los casos.

Tabla 39. Capitalidad de provincia del contrato a fecha de 30/09/2018

El contrato a 30/09/2018 fue en capital de provincia	Hombre	Mujer	Ambos
No	127 (14,73%)	209 (24,25%)	336 (38,98%)
Sí	211 (24,48%)	315 (36,54%)	526 (61,02%)

Tabla 40. Provincia del contrato a fecha de 30/09/2018

Provincia en la que obtuvo el contrato a fecha de 30/09/2018	Hombre	Mujer	Ambos
Granada	139 (16,13%)	230 (26,68%)	369 (42,81%)
Madrid	30 (3,48%)	49 (5,68%)	79 (9,16%)
Extranjero (No Europeo)	28 (3,25%)	28 (3,25%)	56 (6,50%)

- El grado de satisfacción con el contrato a fecha de 30 de septiembre de 2018 es de 3,7 (sobre 5), estando un 34,1% de los egresados ocupados muy de acuerdo con esta afirmación.

Tabla 41. Grado de satisfacción con el contrato a fecha de 30/09/2018

Grado de satisfacción con el contrato a fecha de 30/09/2018	Hombre	Mujer	Ambos
1 Muy bajo	23 (2,67%)	41 (4,76%)	64 (7,42%)
2	34 (3,94%)	40 (4,64%)	74 (8,58%)
3	73 (8,47%)	105 (12,18%)	178 (20,65%)
4	93 (10,79%)	159 (18,45%)	252 (29,23%)
5 Muy alto	115 (13,34%)	179 (20,77%)	294 (34,11%)
Media	3,72	3,75	3,74
Desviación Típica	1,22	1,22	1,22

- La duración más frecuente para el primer contrato es de 12 meses (19,7% de los casos), seguido a mayor distancia por el de 6 meses (9,5%), el de duración inferior al mes (8,5%) y el de 24 meses (5,8%). La duración promedio es de 14,5 meses.

Tabla 42. Duración del contrato vigente a 30/09/2018 (en meses)

Duración del contrato vigente a 30/09/2018 (en meses)	Hombre	Mujer	Ambos
Menos de 1 mes	24 (2,78%)	49 (5,68%)	73 (8,47%)
6	34 (3,94%)	48 (5,57%)	82 (9,51%)
12	72 (8,35%)	98 (11,37%)	170 (19,72%)
24	13 (1,51%)	37 (4,29%)	50 (5,80%)
Media	15,32	13,98	14,50
Desviación Típica	14,40	12,72	13,41

- Entre los que ya contaban con un contrato con anterioridad a la finalización de los estudios, es decir, antes del 1 de octubre de 2017, un 61,2% afirma que los estudios universitarios contribuyeron a mejorar las condiciones laborales de este contrato.

Tabla 43. Mejora de las condiciones laborales tras el título entre los contratados con anterioridad al 1 de octubre de 2017

Contratados con anterioridad al 1 de octubre de 2017:			
¿Contribuyeron tus estudios universitarios a mejorar las condiciones laborales de este contrato?	Hombre	Mujer	Ambos
No	69 (17,51%)	84 (21,32%)	153 (38,83%)
Sí	94 (23,86%)	147 (37,31%)	241 (61,17%)

SIN TRABAJAR, BUSCANDO EMPLEO

- Para el 55,6% de los encuestados que a 30 de septiembre de 2018 se encontraban sin trabajar y buscando empleo, la causa fundamental de su situación de desempleo se debe a que han buscado activamente empleo pero no lo han encontrado. Para un 36,3% se debe a que se encontraban preparando oposiciones y para el 25,2% porque su titulación es inadecuada para los trabajos que se ofrecen.

Tabla 44. Causas de la situación de desempleo actual entre los egresados cuya situación a 30 de septiembre de 2018 era sin afiliar, demandando empleo

Causas de la situación de desempleo actual	Hombre	Mujer	Ambos
No he puesto excesivo interés en buscar empleo	7 (7,00%)	10 (4,85%)	17 (5,56%)
He buscado activamente empleo pero no lo he encontrado	55 (55,00%)	115 (55,83%)	170 (55,56%)
Mis deberes familiares me lo han dificultado	2 (2,00%)	17 (8,25%)	19 (6,21%)
Algunos posibles empleos me habrían supuesto cambios de residencia que no deseo	3 (3,00%)	10 (4,85%)	13 (4,25%)
Mi titulación es inadecuada para los trabajos que se ofrecen	26 (26,00%)	51 (24,76%)	77 (25,16%)

Carezo de formación adicional imprescindible para los trabajos que se ofrecen	19 (19,00%)	36 (17,48%)	55 (17,97%)
Los empleos que me han ofrecido no cubrían mis expectativas (salariales, laborales, etc.)	21 (21,00%)	42 (20,39%)	63 (20,59%)
Estoy preparando oposiciones	35 (35,00%)	76 (36,89%)	111 (36,27%)
Estoy cursando estudios de grado o postgrado	22 (22,00%)	39 (19,21%)	61 (20,13%)
Otro	12 (12,00%)	26 (12,62%)	38 (12,42%)

- Los principales canales que utilizan para la búsqueda de empleo son los Servicios Públicos de Empleo (80,1%), la auto-búsqueda (74,8%) y los portales de empleo (74,2%). La red de contactos es utilizada por el 57,5% de estos egresados.

Tabla 45. Vía o canal para la búsqueda de empleo entre los egresados cuya situación a 30 de septiembre de 2018 era sin afiliar, demandando empleo

Vía o canal para la búsqueda de empleo	Hombre	Mujer	Ambos
Agencia de colocación de la Universidad	32 (32,00%)	51 (24,88%)	83 (27,21%)
Servicio público de empleo (SEPE, SAE, Junta de Andalucía, etc.)	76 (76,00%)	169 (82,04%)	245 (80,07%)
Auto-búsqueda (anuncios en prensa, envío de curriculum, etc.)	71 (71,00%)	158 (76,70%)	229 (74,84%)
Empresas de trabajo temporal (ETT)	26 (26,00%)	55 (26,70%)	81 (26,47%)
Portales de empleo (Infoempleo, Infojob, etc.)	69 (69,00%)	158 (76,70%)	227 (74,18%)
Oferta pública de empleo (oposición)	48 (48,00%)	96 (46,60%)	144 (47,06%)
Conocidos, amigos, contactos personales, etc.	54 (54,00%)	122 (59,22%)	176 (57,52%)
Bolsa de empleo (pública y privada)	42 (42,00%)	103 (50,74%)	145 (47,85%)
Otro	2 (2,00%)	2 (0,99%)	4 (1,32%)

SIN TRABAJAR, SIN BUSCAR EMPLEO

- Para aquellos que no están trabajando ni buscando empleo a 30 de septiembre de 2018, las principales causas atribuidas a su situación de desempleo son debidas a que han buscado activamente empleo pero no lo han encontrado (28,1%), están cursando estudios de grado o de posgrado (27,1%), o preparan oposiciones (26%) junto a otras razones no especificadas (25,8%).

Tabla 46. Causas de la situación de desempleo actual entre los egresados cuya situación a 30 de septiembre de 2018 era sin afiliar, sin demandar empleo

Causas de la situación de desempleo actual	Hombre	Mujer	Ambos
No he puesto excesivo interés en buscar empleo	13 (6,81%)	22 (6,41%)	35 (6,55%)
He buscado activamente empleo pero no lo he encontrado	41 (21,47%)	109 (31,78%)	150 (28,09%)
Mis deberes familiares me lo han dificultado	4 (2,09%)	17 (4,96%)	21 (3,93%)
Algunos posibles empleos me habrían supuesto cambios de residencia que no deseo	9 (4,71%)	13 (3,79%)	22 (4,12%)
Mi titulación es inadecuada para los trabajos que se ofrecen	19 (9,95%)	49 (14,29%)	68 (12,73%)
Carezco de formación adicional imprescindible para los trabajos que se ofrecen	14 (7,33%)	51 (14,87%)	65 (12,17%)
Los empleos que me han ofrecido no cubrían mis expectativas (salariales, laborales, etc.)	24 (12,57%)	43 (12,54%)	67 (12,55%)
Estoy preparando oposiciones	45 (23,56%)	94 (27,41%)	139 (26,03%)
Estoy cursando estudios de grado o postgrado	59 (30,89%)	86 (25,07%)	145 (27,15%)
Otro	61 (31,94%)	77 (22,45%)	138 (25,84%)

CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER CONTRATO DESPUÉS DEL EGRESO

- Entre los egresados que obtuvieron un primer contrato después del egreso, un 25,2% lo encontró a través de la Auto-búsqueda (anuncios en prensa, envío de currículum, etc.), mientras que el 21,1% lo hizo a través de la red de contactos.

Tabla 47. Vía o canal para la búsqueda de empleo para el primer contrato con posterioridad al egreso

Vía de acceso al primer contrato post-egreso	Hombre	Mujer	Ambos
Agencia de colocación de la Universidad	6 (0,90%)	5 (0,75%)	11 (1,66%)
Servicio público de empleo (SEPE, SAE, Junta de Andalucía, etc.)	17 (2,56%)	26 (3,92%)	43 (6,49%)
Prácticas realizadas durante los estudios	20 (3,02%)	44 (6,64%)	64 (9,65%)
Auto-búsqueda (anuncios en prensa, envío de currículum, etc.)	57 (8,60%)	110 (16,59%)	167 (25,19%)
Empresas de trabajo temporal (ETT)	7 (1,06%)	20 (3,02%)	27 (4,07%)
Portales de empleo (Infoempleo, Infojob, etc.)	17 (2,56%)	29 (4,37%)	46 (6,94%)
Auto-empleo	2 (0,30%)	4 (0,60%)	6 (0,90%)
Oferta pública de empleo (oposición)	8 (1,21%)	11 (1,66%)	19 (2,87%)
Conocidos, amigos, contactos personales, etc.	50 (7,54%)	90 (13,57%)	140 (21,12%)
Beca de organismos públicos/Universidad/Becas de Investigación	27 (4,07%)	24 (3,62%)	51 (7,69%)
Bolsa de empleo (pública y privada)	9 (1,36%)	24 (3,62%)	33 (4,98%)
Empresa familiar	4 (0,60%)	12 (1,81%)	16 (2,41%)
Otro	12 (1,81%)	28 (4,22%)	40 (6,03%)

- La relación existente entre el primer contrato post-egreso y los estudios realizados ha sido muy elevada para el 37,6% de los egresados, con un promedio de 3,25 (sobre 5). De este modo, un 50,5% afirma encontrar un grado de relación alto entre el primer contrato y los estudios. Por otro lado, el 25,8% no encuentra ninguna relación entre el primer contrato obtenido después del egreso y los estudios realizados.

Tabla 48. Relación existente entre el primer contrato post-egreso y los estudios realizados

Relación existente entre el primer contrato post-egreso y los estudios realizados	Hombre	Mujer	Ambos
1 Ninguna	60 (9,05%)	111 (16,74%)	171 (25,79%)
2	31 (4,68%)	42 (6,33%)	73 (11,01%)
3	29 (4,37%)	55 (8,30%)	84 (12,67%)
4	33 (4,98%)	53 (7,99%)	86 (12,97%)
5 Mucha	83 (12,52%)	166 (25,04%)	249 (37,56%)
Media	3,20	3,28	3,25
Desviación Típica	1,63	1,66	1,65

- En un 43,46% de los casos, el primer contrato posterior al egreso cumplía con las expectativas iniciales al comenzar los estudios. Además, la formación académica realizada ha sido un requisito indispensable para obtener el primer contrato en el 56,4% de los casos, y el 55% afirma que las tareas y funciones desarrolladas requieren una formación universitaria. Contrastan estos resultados con los obtenidos en el trabajo basado en los registros administrativos, donde casi el 67% de los egresados de grado (el 72,6% de PSC o el 54,5% de máster oficial), se encontraban sobre-cualificados en el primer contrato post-egreso.

Tabla 49. Adecuación del primer contrato post-egreso con los estudios realizados

Mi primer contrato cumplía con las expectativas que tenía al iniciar mis estudios	Hombre	Mujer	Ambos
SI	110 (16,59%)	178 (26,85%)	288 (43,44%)
NO	126 (19,00%)	249 (37,56%)	375 (56,56%)

Mi formación académica ha sido un requisito indispensable para obtener mi primer contrato	Hombre	Mujer	Ambos
SI	137 (20,66%)	237 (35,75%)	374 (56,41%)
NO	99 (14,93%)	190 (28,66%)	289 (43,59%)
Las tareas y funciones que desarrollo en mi empleo requieren una formación universitaria (Si)	Hombre	Mujer	Ambos
SI	136 (20,51%)	229 (34,54%)	365 (55,05%)
NO	100 (15,08%)	198 (29,86%)	298 (44,95%)

- De nuevo, las puntuaciones medias otorgadas a las competencias transversales necesarias para la obtención del primer contrato tras el egreso son elevadas, superando el 3,5 de promedio en cada una de ellas. De este modo, la *responsabilidad* sigue siendo la competencia transversal requerida más valorada para la obtención del primer contrato tras el egreso (4,37 de promedio). Le siguen la *capacidad en la resolución de problemas* (4,32) y la *capacidad para rendir bajo presión* (4,31). Las menos requeridas han sido el *liderazgo y la coordinación de equipos* (3,54), la *creatividad y la innovación* (3,66) y la *capacidad para negociar eficazmente* (3,66).

Tabla 50. Competencias transversales requeridas para el primer contrato post-egreso

Grado de requerimiento de competencias transversales	Hombre	Mujer	Ambos
Responsabilidad	4,23	4,44	4,37
Capacidad en la resolución de problemas	4,17	4,41	4,32
Capacidad para rendir bajo presión	4,10	4,43	4,31
Capacidad de organización y planificación	4,07	4,35	4,25
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	4,01	4,34	4,22
Capacidad por el aprendizaje continuo	4,02	4,26	4,18
Preocupación por la calidad y la mejora	3,97	4,27	4,17

Grado de requerimiento de competencias transversales	Hombre	Mujer	Ambos
Habilidades interpersonales	3,90	4,25	4,13
Capacidad por el trabajo autónomo	3,86	4,17	4,06
Compromiso ético	3,78	4,22	4,06
Capacidad de comunicación oral y escrita	3,86	4,15	4,05
Capacidad de trabajo en equipo	3,93	4,07	4,02
Capacidad en la toma de decisiones	3,81	4,12	4,01
Motivación por el trabajo	3,92	4,01	3,98
Aplicabilidad de conocimientos	3,77	4,00	3,92
Capacidad de análisis y síntesis	3,74	3,94	3,87
Búsqueda y gestión de la información	3,68	3,91	3,83
Capacidad para negociar eficazmente	3,45	3,78	3,66
Creatividad e innovación	3,60	3,69	3,66
Liderazgo y coordinación de equipos	3,48	3,57	3,54

- Cuando comparamos las competencias requeridas para el primer contrato después de los estudios con las competencias adquiridas durante el periodo formativo, podemos observar déficits en estas últimas para todas ellas con la única excepción de la *búsqueda y gestión de la información*. Es decir, el nivel de competencia exigido en el contrato por las empresas es mayor que el adquirido en los estudios. Además, donde mayores diferencias se observan es en la *motivación por el trabajo* (-0,55) y en la *adaptación al cambio* (-0,54).

Tabla 51. Relación entre las competencias adquiridas por los egresados y las requeridas por los empleadores para el primer contrato post-egreso

Competencias transversales	Competencias adquiridas durante el proceso formativo en la UGR	Competencias requeridas en el primer contrato post-egreso	GAP
Motivación por el trabajo	3,43	3,98	-0,55
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	3,68	4,22	-0,54
Capacidad en la resolución de problemas	3,82	4,32	-0,5
Aplicabilidad de conocimientos	3,41	3,92	-0,49
Habilidades interpersonales	3,65	4,13	-0,48
Capacidad para negociar eficazmente	3,19	3,66	-0,47
Capacidad de organización y planificación	3,78	4,25	-0,47
Preocupación por la calidad y la mejora	3,70	4,17	-0,47
Capacidad para rendir bajo presión	3,89	4,31	-0,42
Responsabilidad	4,01	4,37	-0,36
Capacidad por el aprendizaje continuo	3,83	4,18	-0,35
Compromiso ético	3,74	4,06	-0,32
Capacidad de comunicación oral y escrita	3,75	4,05	-0,3
Creatividad e innovación	3,37	3,66	-0,29
Capacidad en la toma de decisiones	3,73	4,01	-0,28
Capacidad de trabajo en equipo	3,79	4,02	-0,23
Liderazgo y coordinación de equipos	3,32	3,54	-0,22
Capacidad por el trabajo autónomo	3,85	4,06	-0,21
Capacidad de análisis y síntesis	3,74	3,87	-0,13
Búsqueda y gestión de la información	3,84	3,83	0,01

- El orden otorgado a las competencias adquiridas versus competencias requeridas para el primer contrato suele diferir en la mayor parte de ellas. Así, se da coincidencia para *la responsabilidad* como la competencia más requerida y la más adquirida, mientras que entre el resto, las más cercanas son la *capacidad para rendir bajo presión* (tercera y segunda posiciones respectivamente), la *capacidad por el aprendizaje continuo* (6º y 5º respectivamente), *capacidad de comunicación oral y escrita* (10º y 9º posición respectivamente) y la *toma de decisiones* (13º y 12º posiciones respectivamente), mientras que por abajo, existe más coincidencia en el orden para las valoraciones concedidas a las competencias requeridas y adquiridas en *liderazgo y coordinación de equipos* (20º y 19º posición respectivamente) y *en creatividad e innovación* (19º y 18º orden respectivamente).

Tabla 52. Relación entre las competencias adquiridas por los egresados y las requeridas para el primer contrato post-egreso en relación al orden

Competencias transversales	Competencias requeridas en el primer contrato post-egreso		Competencias adquiridas en el proceso formativo	
	Orden	Media	Orden	Media
Responsabilidad	1º	4,37	1º	4,01
Capacidad en la resolución de problemas	2º	4,32	6º	3,82
Capacidad para rendir bajo presión	3º	4,31	2º	3,89
Capacidad de organización y planificación	4º	4,25	8º	3,78
Adaptación al cambio (Flexibilidad)	5º	4,22	14º	3,68
Capacidad por el aprendizaje continuo	6º	4,18	5º	3,83
Preocupación por la calidad y la mejora	7º	4,17	13º	3,70
Habilidades interpersonales	8º	4,13	15º	3,65
Compromiso ético	9º	4,06	10º	3,74
Capacidad por el trabajo autónomo	10º	4,06	3º	3,85
Capacidad de comunicación oral y escrita	11º	4,05	9º	3,75
Capacidad de trabajo en equipo	12º	4,02	7º	3,79

Competencias transversales	Competencias requeridas en el primer contrato post-egreso		Competencias adquiridas en el proceso formativo	
	Orden	Media	Orden	Media
Capacidad en la toma de decisiones	13º	4,01	12ª	3,73
Motivación por el trabajo	14º	3,98	16º	3,43
Aplicabilidad de conocimientos	15º	3,92	17º	3,41
Capacidad de análisis y síntesis	16º	3,87	11º	3,74
Búsqueda y gestión de la información	17º	3,83	4º	3,84
Capacidad para negociar eficazmente	18º	3,66	20º	3,19
Creatividad e innovación	19º	3,66	18º	3,37
Liderazgo y coordinación de equipos	20º	3,54	19º	3,32

- El tipo de relación contractual más frecuente para el primer contrato después del egreso es la del contrato temporal (52,2%). A gran distancia se ubican el contrato laboral indefinido (14%), el contrato laboral en prácticas para la formación y el aprendizaje (12,4%), y el contrato en prácticas (11%).

Tabla 53. Tipo de relación laboral del primer contrato post-egreso

Tipo de relación laboral del primer contrato post-egreso	Hombre	Mujer	Ambos
Funcionario	9 (1,36%)	7 (1,06%)	16 (2,41%)
Contrato laboral indefinido	46 (6,94%)	47 (7,09%)	93 (14,03%)
Contrato laboral temporal	110 (16,59%)	236 (35,60%)	346 (52,19%)
Contrato laboral en prácticas para la formación y el aprendizaje	28 (4,22%)	54 (8,14%)	82 (12,37%)
Contrato laboral en prácticas	27 (4,07%)	46 (6,94%)	73 (11,01%)
Trabajador por cuenta propia/autónomo	3 (0,45%)	9 (1,36%)	12 (1,81%)

MIR - BIR - FIR - PIR - QIR	4 (0,60%)	12 (1,81%)	16 (2,41%)
Becario o becario de investigación	-	-	-
Otro	9 (1,36%)	16 (2,41%)	25 (3,77%)

- La retribución mensual neta del primer contrato post-egreso más frecuente es de la que oscila entre los 901€ a los 1.200€ (27,3%). Le sigue la que es inferior a los 600€ (25%) y la que lo hace entre los 600€-900€ (20,7%). De este modo, el 73% de los encuestados obtuvo un contrato con una retribución neta mensual inferior a los 1.200€.

Tabla 54. Retribución neta mensual del primer contrato post-egreso

Retribución neta mensual del primer contrato post-egreso	Hombre	Mujer	Ambos
Menos de 600 €	43 (6,49%)	123 (18,55%)	166 (25,04%)
Entre 600 € y 900 €	50 (7,54%)	87 (13,12%)	137 (20,66%)
Entre 901 € y 1200 €	68 (10,26%)	113 (17,04%)	181 (27,30%)
Entre 1201 € y 1500 €	25 (3,77%)	50 (7,54%)	75 (11,31%)
Entre 1501 € y 1800 €	39 (5,88%)	35 (5,28%)	74 (11,16%)
Entre 1.801 € y 2.100 €	8 (1,21%)	15 (2,26%)	23 (3,47%)
Entre 2.101 € y 2.400 €	2 (0,30%)	1 (0,15%)	3 (0,45%)
Entre 2.401 € y 2.700 €	-	1 (0,15%)	1 (0,15%)
Entre 2.701 € y 3.000 €	-	-	-
Más de 3.000 €	1 (0,15%)	2 (0,30%)	3 (0,45%)

- Los puestos desempeñados más representativos durante el primer contrato post-egreso son los de Técnicos (41,8%). Además, también es representativo el porcentaje de quienes desempeñan puestos de dirección de nivel medio (14,8%), lo

que acumula un porcentaje de 56,6% de los casos desempeñando puestos con arreglo al nivel de los estudios cursados. También sorprende el 13,2% de trabajadores no cualificados.

Tabla 55. Puesto ocupado en el primer contrato post-egreso

Puesto ocupado	Hombre	Mujer	Ambos
Directivo	4 (0,60%)	1 (0,15%)	5 (0,75%)
Mando intermedio	32 (4,83%)	66 (9,95%)	98 (14,78%)
Técnico	111 (16,74%)	166 (25,04%)	277 (41,78%)
Administrativo	20 (3,02%)	43 (6,49%)	63 (9,50%)
Comercial	3 (0,45%)	11 (1,66%)	14 (2,11%)
Dependiente	15 (2,26%)	57 (8,60%)	72 (10,86%)
Trabajador no cualificado	29 (4,37%)	58 (8,75%)	87 (13,12%)
Operario	22 (3,32%)	25 (3,77%)	47 (7,09%)

- El grado de satisfacción con el primer contrato obtenido tras el egreso es elevado para el 27,3% de los encuestados, con una puntuación media de 3,4 (sobre 5), seguido muy de cerca por las puntuaciones más elevadas (26,2%).

Tabla 56. Grado de satisfacción con el primer contrato post-egreso

Grado de satisfacción con el primer contrato post-egreso	Hombre	Mujer	Ambos
1 Muy bajo	25 (3,77%)	62 (9,35%)	87 (13,12%)
2	40 (6,03%)	47 (7,09%)	87 (13,12%)
3	45 (6,79%)	89 (13,42%)	134 (20,21%)
4	63 (9,50%)	118 (17,80%)	181 (27,30%)

5 Muy alto	63 (9,50%)	111 (16,74%)	174 (26,24%)
Media	3,42	3,40	3,40
Desviación Típica	1,33	1,36	1,35

- La duración media del primer contrato posterior al egreso más frecuente es de 12 meses (15,1% de los casos), seguida por la de 6 meses (13,6%) y los 3 meses (9,2%). El promedio ha sido de 10,18 y la desviación típica de 9,44.

Tabla 50. Duración del primer contrato post-egreso (en meses)

Duración del primer contrato post-egreso (en meses)	Hombre	Mujer	Ambos
3	22 (3,32%)	39 (5,88%)	61 (9,20%)
6	31 (4,68%)	59 (8,90%)	90 (13,57%)
12	42 (6,33%)	58 (8,75%)	100 (15,08%)
Media	11,16	9,64	10,18
Desviación Típica	10,52	8,76	9,44

- El 70,6% de los que obtuvieron un primer contrato con posterioridad al egreso lo mantienen vigente a 30 de septiembre de 2018.

Tabla 51. Contratados después del egreso cuyo primer contrato sigue vigente a 30/09/2018

Contratados después del egreso cuyo primer contrato sigue vigente a 30/09/2018	Hombre	Mujer	Ambos
No	61 (9,20%)	134 (20,21%)	195 (29,41%)
Sí	175 (26,40%)	293 (44,19%)	468 (70,59%)



 Observatorio de Empleo

Centro de Promoción de Empleo y Prácticas
Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad

empleo / UGR /



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

Vicerrectorado de Estudiantes
y Empleabilidad