



Barómetro de  
empleabilidad y empleo  
universitarios.  
Edición máster, 2017



Barómetro de empleabilidad y empleo universitarios.  
Edición máster, 2017



Observatorio de Empleabilidad  
y Empleo Universitarios



Francisco Michavila  
Jorge M. Martínez  
Martín Martín-González  
Francisco J. García-Peñalvo  
Juan Cruz-Benito  
Andrea Vázquez-Ingelmo

EDITA  
Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios

DISEÑO Y MAQUETACIÓN  
Alejandro Carnicero García

ISBN: 978-84-697-9371-8

Como citar este documento:

Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J. y Cruz-Benito, J., Vázquez-Ingelmo, A. (2018). *Barómetro de Empleabilidad y Empleo Universitarios. Edición Máster 2017*. Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.

Febrero, 2018

<https://datos.oeeu.org/licencia>

Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (BY)

La investigación que ha dado lugar a estos resultados ha sido impulsada por la Obra Social “la Caixa”.

HAN COLABORADO:

Ignacio Almeida Suárez  
Pablo Álvarez Ferre  
Gomer Betancor Nuez  
Guillermo de la Torre  
Nicolás Díaz de Lezcano  
Felicidad García-Sánchez  
Llanos López Muñoz  
Richard Merhi Auar

El equipo directivo del Observatorio agradece a los titulados y las tituladas de máster su participación en este Barómetro. Gracias también a los expertos y las expertas que han participado en el diseño del proyecto y su metodología, así como a todas las personas que han contribuido a impulsar el proyecto, entre ellos los miembros de Crue Universidades Españolas —especialmente la comisión de “Asuntos Estudiantiles” y el grupo de trabajo

de empleo— y de la Obra Social “la Caixa”, así como a los vicerrectores y las vicerrectoras del área de estudiantes o empleabilidad de las universidades participantes. Un agradecimiento especial a todas las personas de los servicios universitarios de empleo y los observatorios ocupacionales de dichas universidades, cuya labor ha sido determinante para el proyecto.

Universidad d’Uviéu/Universidad de Oviedo

Universidad a Distancia de Madrid

Universidad Alfonso X El Sabio

Universidad Autónoma de Madrid

Universidad Camilo José Cela

Universidad Carlos III de Madrid

Universidad Católica de Valencia “San Vicente Mártir”

Universidad Católica Santa Teresa de Jesús de Ávila

Universidad Complutense de Madrid

Universidad de Alcalá

Universidad de Almería

Universidad de Burgos

Universidad de Cádiz

Universidad de Cantabria

Universidad de Castilla La Mancha

Universidad de Córdoba

Universidad de Extremadura

Universidad de Granada

Universidad de Huelva

Universidad de Jaén

Universidad de La Laguna

Universidad de La Rioja

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

Universidad de Málaga

Universidad de Murcia

Universidad de Navarra

Universidad de Salamanca

Universidad de San Pablo-CEU

Universidad de Zaragoza

Universidad Europea de Canarias

Universidad Internacional de Andalucía

Universidad Internacional de La Rioja

Universidad Nacional de Educación a Distancia

Universidad Politécnica de Cartagena

Universidad Politécnica de Madrid

Universidad Pontificia de Comillas

Universidad Pontificia de Salamanca

Universidad Pública de Navarra

Universidad Rey Juan Carlos

Universidad San Jorge

Universidade da Coruña/Universidad de La Coruña

Universidade de Vigo/Universidad de Vigo

Universitat Cardenal Herrera-CEU /Universidad Cardenal Herrera-CEU

Universitat d’Alacant/Universidad de Alicante

Universitat de Les Illes Balears/Universidad de las Illes Balears

Universitat de València/Universidad de Valencia

Universitat Jaume I de Castelló/Universidad Jaume I de Castellón

Universitat Miquel Hernández d’Elx/Universidad Miguel Hernández de Elche

Universitat Oberta de Catalunya

Universitat Politècnica de València/Universidad Politécnica de Valencia

# ÍNDICE

---



# PRÓLOGO

---

Sin duda, la creación de empleo de calidad es una de las prioridades de todos los agentes públicos y privados en nuestro país, ya que supone una fuente de progreso social y económico. También es cierto que la educación es una pieza clave, si no la más relevante, en el desarrollo de una sociedad. La enseñanza y, en particular, la enseñanza superior, no sólo incrementan la productividad y las competencias laborales de las personas y supone un importante motor de transformación económica, sino que también aumenta las capacidades y libertades individuales que constituyen la base de una sociedad. Además, la educación favorece la integración en el mercado de trabajo en posiciones de mayor calidad, lo cual la convierte en un mecanismo de protección contra el desempleo.

A pesar de ello, las tasas de desempleo de los titulados universitarios son elevadas en España, tanto por problemas estructurales de la economía como por los efectos coyunturales de la crisis de los últimos años.

La irrupción de los másteres universitarios como nueva oferta formativa, a propósito de las reformas en la educación universitaria por la creación del Espacio Europeo de Educación Superior, ha supuesto una nueva realidad en las relaciones entre la formación y el mercado laboral, que aún estamos definiendo y conociendo con mayor profundidad.

Por ello, esta segunda edición del Barómetro, que está dedicada al máster universitario, constituye una primera oportunidad de evaluar la contribución, en términos educativos y de empleo, de estos estudios universitarios. De ahí la pertinencia y relevancia de este documento, que realiza el Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios en el marco del acuerdo de la Fundación Bancaria “la Caixa”, Crue Universidades Españolas y la

Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria.

Este informe amplía la estructura del anterior con nuevos apartados, que aportan un enfoque más completo de la empleabilidad y de la trayectoria laboral.

Así, además de dar buena cuenta de la satisfacción de los egresados de máster respecto a los estudios realizados y al proceso de enseñanza-aprendizaje, esta edición estudia a fondo la adecuación entre la formación y el empleo, a través de diferentes vías para conocer con mayor precisión los desajustes que se podrían derivar de una eventual sobrecualificación o, en menor medida, del fenómeno opuesto.

Adicionalmente, el análisis de la trayectoria laboral se enriquece con el estudio de las expectativas de los universitarios, en varios aspectos que caracterizan el empleo y determinan su calidad.

El conjunto de las innovaciones conceptuales, técnicas y metodológicas introducidas en esta edición han mejorado significativamente el alcance del estudio, tanto por lo que se refiere a su realización, como el nivel de respuesta conseguido de las universidades y la población.

Esperamos que el resultado cumpla con el principal objetivo del Barómetro, que no es otro que dotar a las universidades, a las familias, a los estudiantes, a los profesionales, a los empleadores y a las administraciones públicas de información oportuna y confiable, que favorezca la toma de decisiones y el ajuste de las políticas de empleo y de educación.

Àngel Font Vidal  
Director Corporativo de Investigación y Estrategia  
Fundación Bancaria “la Caixa”

# PRESENTACIÓN

---

La empleabilidad se ha convertido en una de las líneas de acción prioritarias para las universidades españolas, especialmente tras la relevancia que alcanzó en el proceso de construcción europea.

Esto ha traído numerosas transformaciones en los planes de estudio y en la organización estratégica de las universidades. Entre otras cosas, ha convertido a las competencias en la referencia a partir de la cual se organiza el aprendizaje y ha permitido el desarrollo de numerosas acciones tendentes a favorecer la inserción laboral de los titulados y las tituladas.

Consecuentemente, cada vez es más acuciante contar con información que permita a los actores involucrados en este proceso tomar mejores decisiones que fomenten la empleabilidad y el empleo. Por ello, la Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria, Crue Universidades Españolas y la Obra Social “la Caixa” convienen dar respuesta a esta necesidad y crear el Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios. Tras un periodo inicial donde se definieron los productos, la metodología y la información que se generaría, el Observatorio se puso en marcha a finales de 2013 y en febrero de 2016 se presentaron los resultados del primer Barómetro de Empleabilidad y Empleo Universitarios. Esta primera edición analizaba la empleabilidad de los titulados y las tituladas universitarias de primer y segundo ciclo de la anterior ordenación de enseñanzas (licenciatura, diplomatura, ingeniería, ingeniería técnica, arquitectura, arquitectura técnica y magisterio) y de grado que finalizaron sus estudios en el curso 2009/2010. La encuesta se realizó en 2015, lo que permitió evaluar la trayectoria laboral tras 5 años desde el egreso.

Esta segunda edición del Barómetro se dedica a los títulos oficiales de máster universitario (segundo ciclo

de las enseñanzas universitarias en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior). Concretamente, se recogió información administrativa de 47182 personas que habían finalizado dichos estudios en alguna de las universidades españolas participantes en el proyecto durante el curso académico 2013/2014, de las cuales se encuestó a 6738.

Tras la primera edición, este barómetro experimenta innovaciones en todas las etapas de su elaboración. En el diseño metodológico se incorporan innovaciones en la tecnología que han facilitado los procesos de validación de la información recogida. En el diseño de los instrumentos, como es el caso del catálogo de variables recogidas vía registros administrativos y vía cuestionario, se redujo el número de variables, se mejoró la forma de recogerlas, y se incorporaron variables complementarias que favorecen el entendimiento del comportamiento de la relación entre la formación universitaria y el empleo. Además, se recogieron variables especialmente sensibles para grupos de población con necesidades especiales.

La tecnología utilizada para la comunicación con las universidades mejoró a partir de las valoraciones que sus usuarios remitieron al Observatorio. Se innovó, también, en la recogida de información por medio de encuesta, introduciendo diferentes modelos de cuestionario con la finalidad de analizar su incidencia en la respuesta.

Con la convicción de la innovación para la mejora continua, el Observatorio se consolida con la presentación de esta segunda edición del Barómetro, en esta ocasión dedicada al máster universitario, que lo convierte en un estudio de referencia sobre la empleabilidad de los titulados y las tituladas universitarias, tras su implantación en el Sistema Universitario Español.

# RESULTADOS

---

# SATISFACCIÓN CON LOS ESTUDIOS

La satisfacción con los estudios se aborda desde diferentes perspectivas. Los resultados se presentan en cinco subapartados: la valoración sobre la posibilidad de repetir la opción educativa, la satisfacción con los

estudios, la motivación determinante en la elección del programa de máster, el cumplimiento de las expectativas sobre el máster en cuanto a su impacto en el empleo, y la utilidad, en términos laborales, del máster realizado.

## Repetición de la opción educativa

*Si pudieras volver en el tiempo, con la experiencia y conocimiento que has acumulado, ¿volverías a cursar los mismos estudios?*

El 90,58% volvería a hacer un programa de máster

El 74,4% volvería a estudiar en la misma universidad

El 70,64% volvería a cursar el mismo máster

A la pregunta “Si pudieras volver en el tiempo, con la experiencia y conocimiento que has acumulado, ¿volverías a cursar los mismos estudios?”, la respuesta de

los titulados y las tituladas de máster es bastante clara: el 90,58% volvería a hacer un programa de máster.

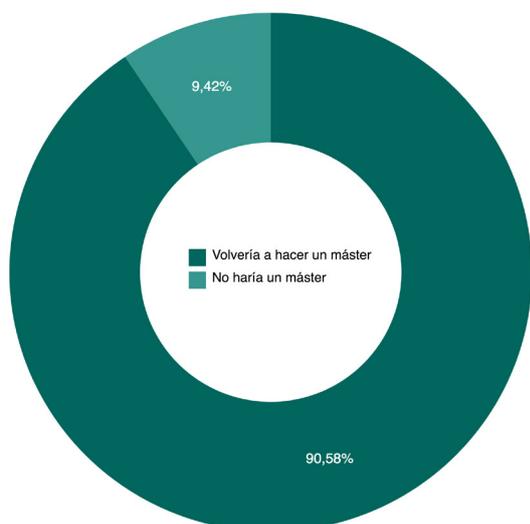


Gráfico 1. Distribución porcentual de los/as titulados/as según la opción formativa que escogerían

Poco más de nueve de cada diez volverían a cursar un máster. De éstos, el 60,63% volvería a hacer el mismo máster en la misma universidad, mientras que el 13,77% haría otro máster, aunque en la misma universidad. En cambio, el 15,58% optaría por otro máster en otra universidad, y tan solo el 10,02% repetiría máster pero en otra institución educativa. Visto desde otra perspectiva, el 74,4% repetiría estudios en la misma universidad, no

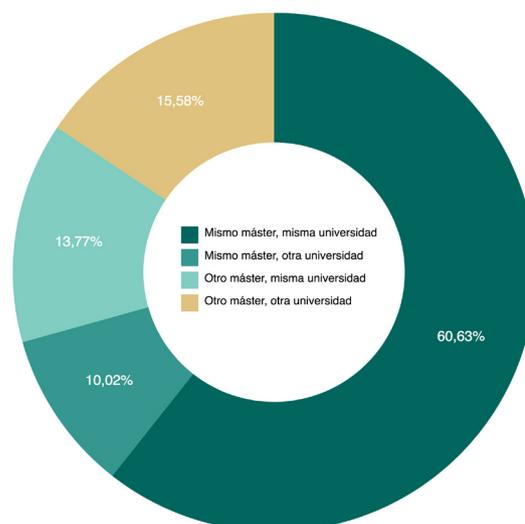


Gráfico 2. Distribución porcentual de los/as titulados/as según la opción formativa que escogerían

necesariamente realizando el mismo máster, mientras que el 70,64% volvería a cursar exactamente el mismo máster, en la misma universidad o en otra.

Por ramas de enseñanza, la opción de repetir la elección del programa más alta se produce entre quienes realizaron un máster de las Ciencias Sociales y Jurídicas (73,25%). En el otro extremo está la satisfacción en la rama de Ciencias: el 65,48% repetiría máster.

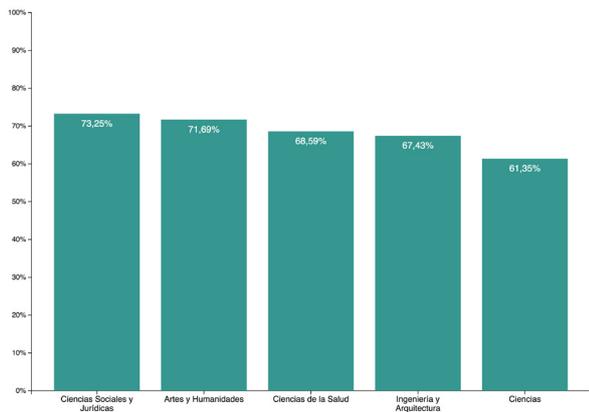


Gráfico 3. Titulados/as que repetirían el mismo máster por rama de conocimiento

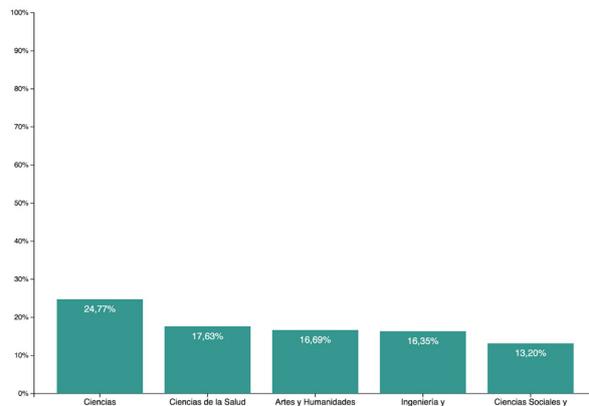


Gráfico 5. Titulados/as que realizarían otro máster en otra universidad por rama de conocimiento

La convicción de repetir la universidad elegida es más alta en la rama de la Ingeniería y la Arquitectura (77,19%) y más baja, nuevamente, en las Ciencias (65,48%).

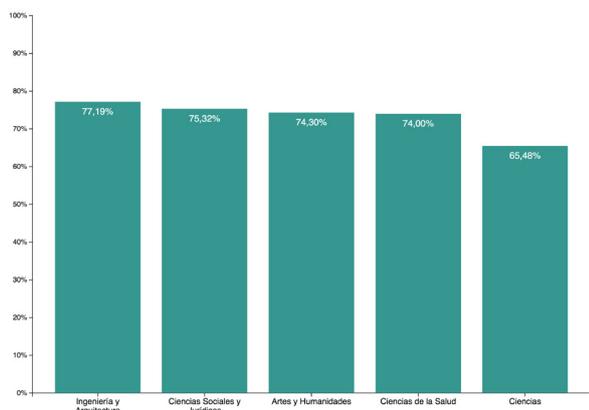


Gráfico 4. Titulados/as que estudiarían de nuevo en la misma universidad por rama de conocimiento

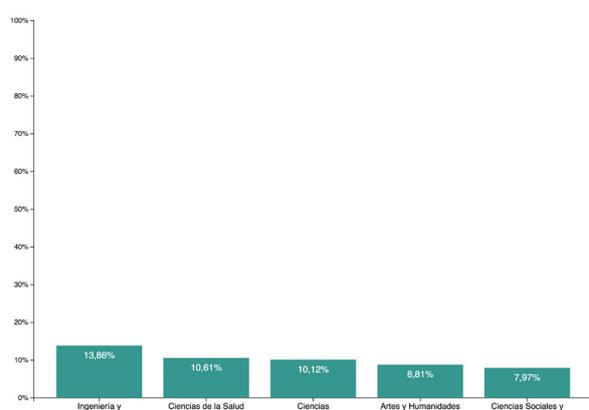


Gráfico 6. Titulados/as que no volverían a realizar estudios universitarios de máster por rama de conocimiento

En el otro extremo están quienes apuntan que no repetirían máster ni universidad. En la rama de las Ciencias, casi una persona de cada cuatro optaría por otro máster en otra universidad; muy por encima de la valoración en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, donde tan solo el 13,2% cambiaría su elección de máster y de universidad.

Finalmente, casi un diez por ciento de la muestra se decanta por no volver a realizar estudios de máster. De la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas tan solo el 7,97% declaran que no volverían a cursar un máster, en cambio, Ingeniería y Arquitectura tiene la mayor proporción de personas que no volverían a hacer estudios de máster, 13,86%.

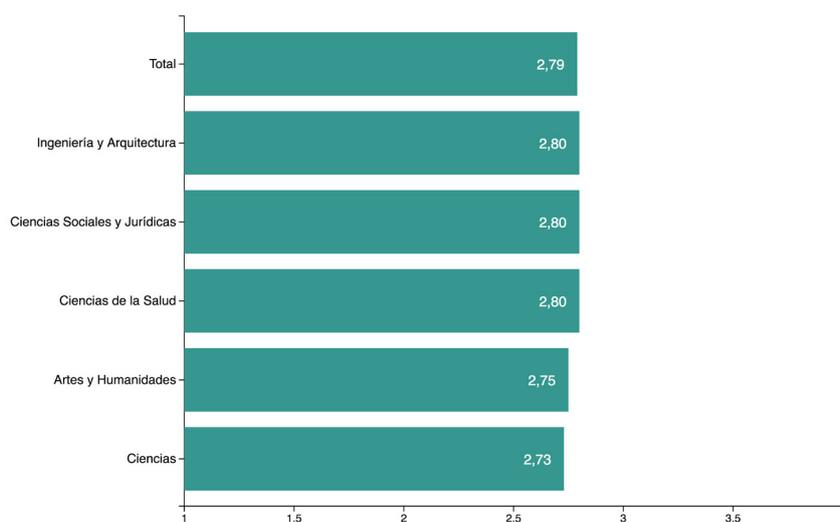
## Satisfacción con la formación recibida

Indica el nivel en el que te encuentras satisfecho/a con la formación recibida.

**El profesorado del máster recibe la mejor nota de satisfacción**  
**La satisfacción general con los estudios de máster es de 2,79 (escala 1-4)**

Otra vía para conocer la satisfacción de los titulados y las tituladas de máster de las universidades españolas ha sido la pregunta sobre el nivel de satisfacción a través de

una escala Likert que iba del 1 al 4, de muy insatisfecho a muy satisfecho.

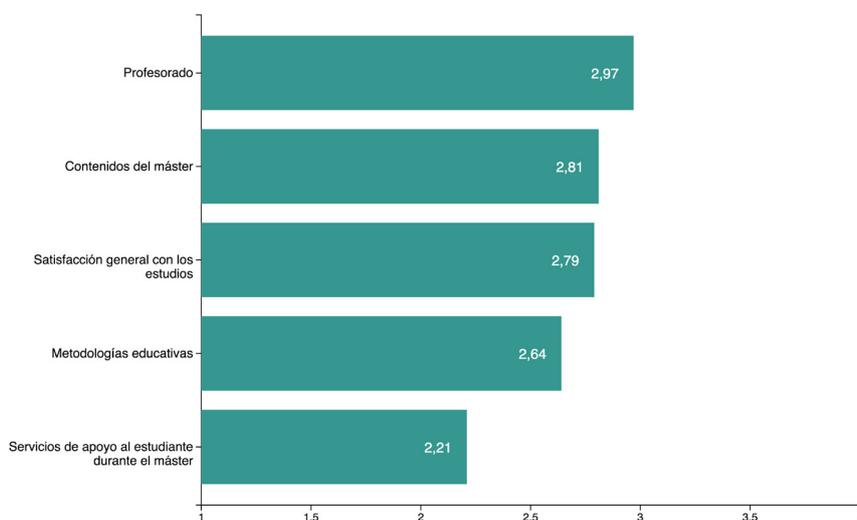


1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 7. Valoración de la satisfacción general con los estudios de máster realizados por rama de conocimiento

La nota media alcanza el 2,79, con pocas diferencias entre las ramas de enseñanza. Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud

coinciden en su valoración: 2,8. Artes y Humanidades valoran la satisfacción con una nota inferior, 2,75 y Ciencias arroja un promedio del 2,73.

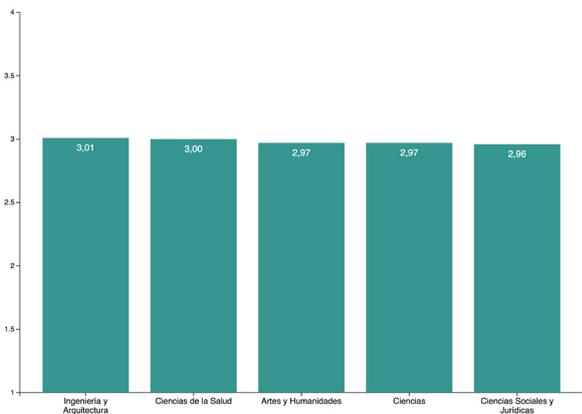


1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 8. Valoración de la satisfacción general con distintos aspectos de los estudios universitarios de máster

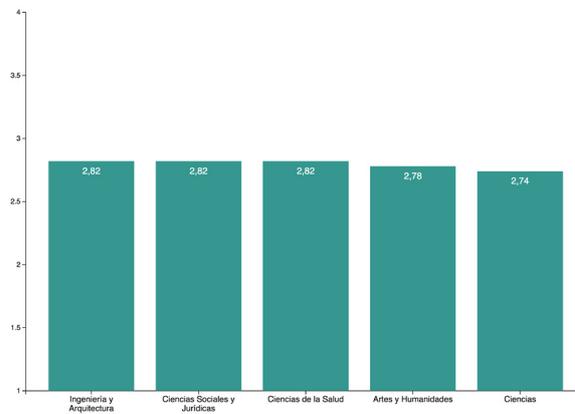
De manera más específica, la satisfacción sobre determinados aspectos de la formación recibida presenta diferencias a tener en cuenta. El profesorado del máster recibe la mejor nota de satisfacción, casi dos décimas por encima de la satisfacción general. La valoración de los

contenidos del máster también supera, aunque en menor medida, la nota general. Las metodologías educativas empleadas en el máster no alcanzan la nota media, pero superan la valoración de los servicios universitarios de apoyo al estudiante, que se situó en un 2,21.



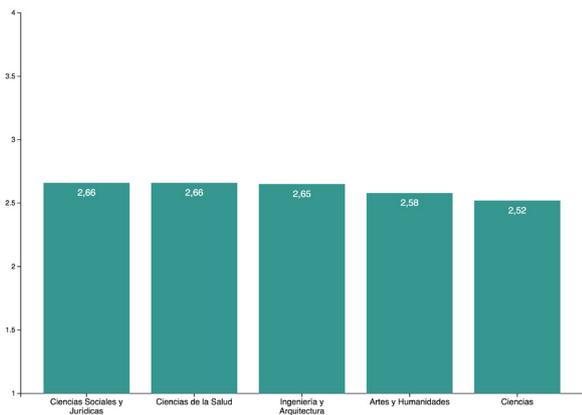
1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 9. Valoración de la satisfacción con “el profesorado” del máster por rama de conocimiento



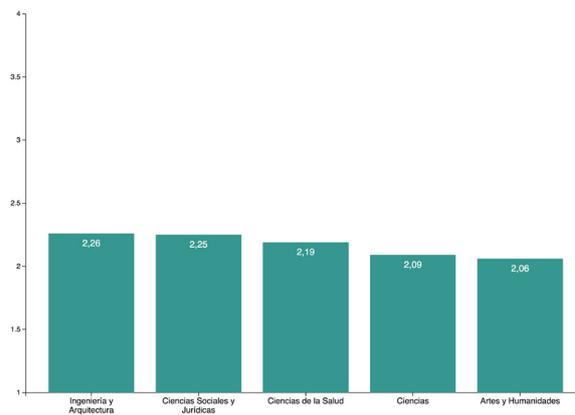
1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 10. Valoración de la satisfacción con “los contenidos de la titulación” del máster por rama de conocimiento



1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 11. Valoración de la satisfacción con “las metodologías educativas” del máster por rama de conocimiento



1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 12. Valoración de la satisfacción con “los servicios de apoyo al estudiante” de la universidad durante la realización del máster por rama de conocimiento

Las respuestas, según ramas de enseñanza, no muestran diferencias considerables. Su comportamiento es muy similar a la satisfacción general, tan solo en la valoración

de los servicios de apoyo se presenta una diferencia de dos décimas entre las ramas con mayor y menor nota media.

# Motivación al escoger el máster

¿Cuál fue tu motivación al escoger el máster?

La motivación más relevante para realizar un máster es ampliar la formación (53,7%)  
Mejorar la situación laboral ha sido señalada por el 35,13% de la muestra  
Una de cada cuatro personas declaran que realizan el máster para acceder al doctorado

De forma complementaria a la satisfacción, resulta conveniente conocer los motivos que incidieron en la elección del máster realizado. Las opciones que se ofrecieron a los titulados y las tituladas de máster fueron: a) ampliar la formación, b) acceder al doctorado,

c) mejorar la situación laboral, y d) ejercer una profesión determinada. Los resultados se presentan en el siguiente gráfico. Cabe señalar que la pregunta permitía elegir más de una motivación.

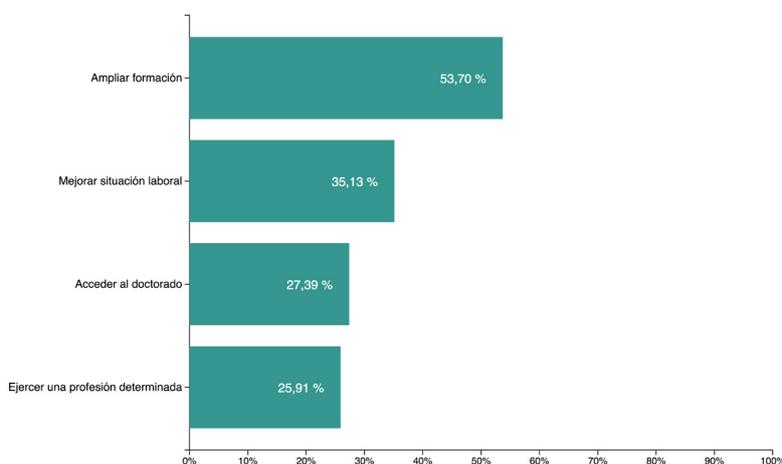


Gráfico 13. Titulados/as según la motivación al escoger el máster

Poco más de la mitad, 53,70%, declaró que su motivación fue ampliar su formación; 35,13%, optaron por la mejora de la situación laboral, y para poco más del 25%, en

ambos casos, señalaron como razones para elegir el máster el acceso al doctorado y el ejercicio de una profesión determinada.

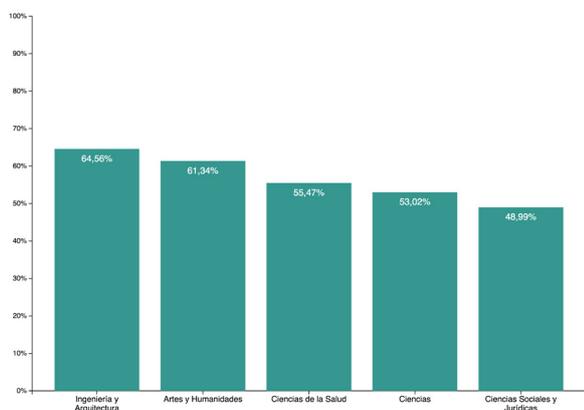


Gráfico 14. Titulados/as cuya motivación al escoger el máster fue "ampliar la formación" por rama de conocimiento

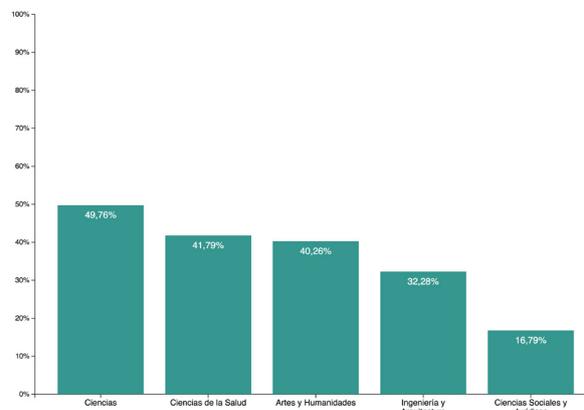


Gráfico 15. Titulados/as cuya motivación al escoger el máster fue "acceder al doctorado" por rama de conocimiento

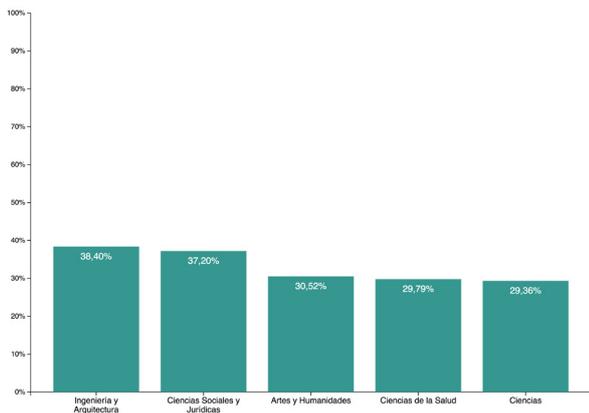


Gráfico 16. Titulados/as cuya motivación al escoger el máster fue "mejorar la situación laboral" por rama de conocimiento

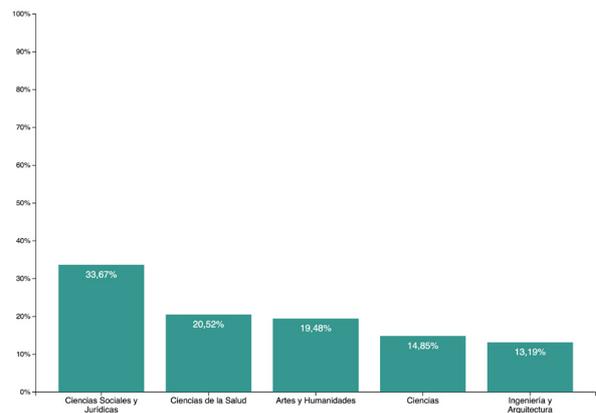


Gráfico 17. Titulados/as cuya motivación al escoger el máster fue "ejercer una profesión determinada" por rama de conocimiento

Los resultados por ramas de enseñanza son muy diversos, aunque las cinco ramas coinciden en la opción mayoritaria: "ampliar la formación". Destaca, en el caso de las Ciencias, el "acceso al doctorado" como una importante motivación para realizar el máster

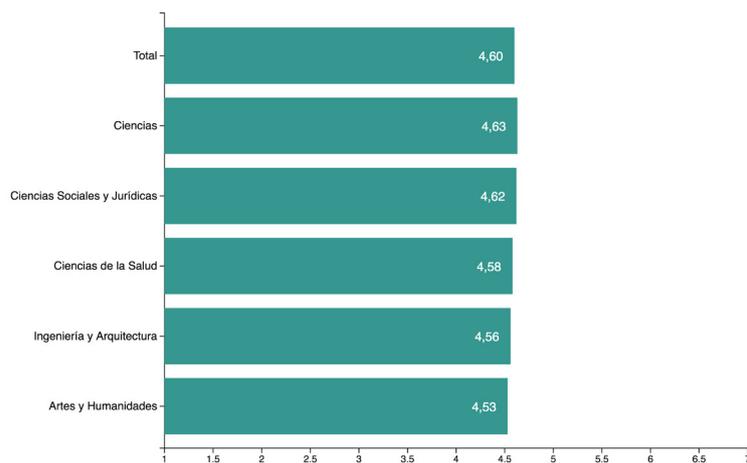
(una de cada dos personas así lo señalaron). También, el "ejercicio de una profesión determinada" adquiere mayor relevancia en la muestra correspondiente a las Ciencias Sociales y Jurídicas, elegida por una de cada tres personas, muy por encima del resto de ramas.

## Cumplimiento de expectativas

*¿En qué medida se han cumplido tus expectativas?*

En una escala de Likert, en la que 1 representa el nivel más bajo de cumplimiento de expectativas y 7 el más alto, la media general del total de la muestra se sitúa en

4,6, en el mismo rango en el que se ubica la nota media de satisfacción.



1) en absoluto, 7) totalmente

Gráfico 18. Valoración del cumplimiento de las expectativas que tenían los estudiantes al realizar el máster, por rama de conocimiento

Entre ramas de enseñanza las diferencias son pequeñas. Entre la nota más alta y la más baja hay apenas una décima de diferencia.

## Utilidad en términos laborales

*En términos laborales, la realización del máster te ha supuesto...*

Cierra este apartado la valoración de la utilidad de haber realizado el máster en términos laborales. Las respuestas, agrupadas en cuatro categorías, se presentan en el siguiente gráfico.

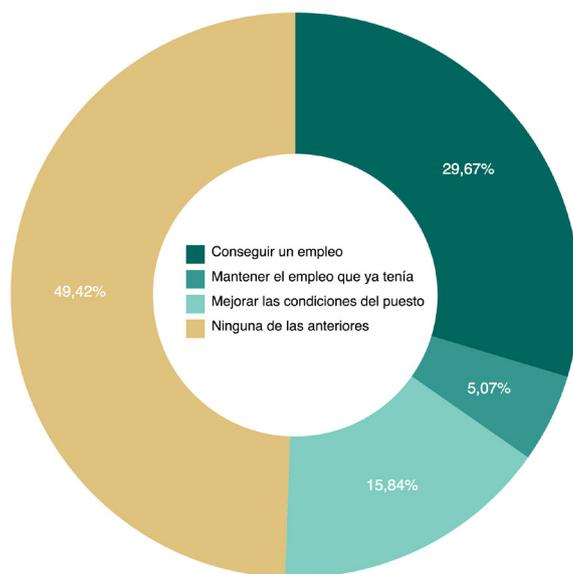


Gráfico 19. Distribución porcentual de los/as titulados/as según la utilidad del máster en términos laborales

De las cuatro opciones de respuesta: a) conseguir un empleo, b) mantener el empleo que ya tenía, c) promocionar o mejorar las condiciones del puesto, y d) ninguna de las anteriores, ésta última es la que concentra, con claridad, el mayor número de menciones, 49,42%. La respuesta no permite saber con exactitud si ello significa, por ejemplo, que no ha tenido efecto concreto en la situación laboral para quien eligió esa opción, aunque es muy probable que esa sea la lectura adecuada, pues el resto de opciones abarcaron los efectos posibles.

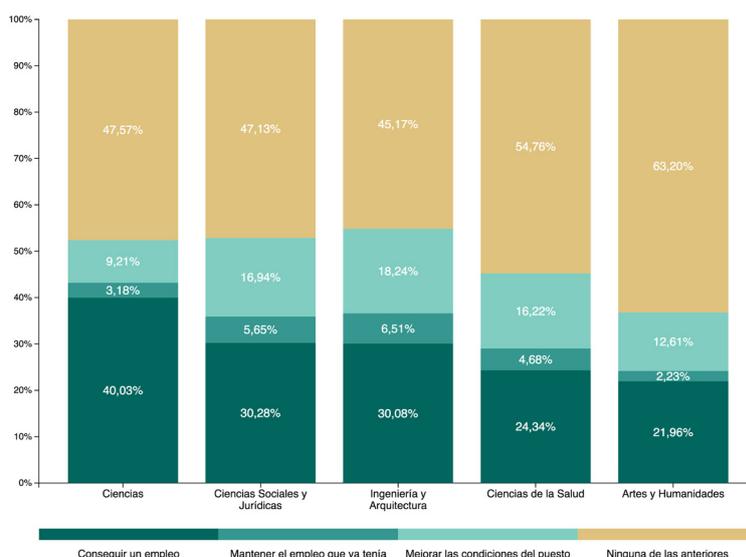


Gráfico 20. Distribución porcentual de los/as titulados/as según la utilidad del máster en términos laborales por rama de conocimiento

Por ramas de enseñanza, destaca la respuesta de las Ciencias: cuatro de cada diez señalan que el haber cursado el máster les ha supuesto conseguir un empleo,

diez puntos porcentuales por encima de las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas e Ingeniería y Arquitectura.

	Mujeres	Hombres
No haría un máster	8,76%	10,22%
Volvería a hacer un máster	91,24%	89,78%
Nota media de satisfacción general (escala 1-4)	2,75	2,83
Nota media del cumplimiento de expectativas (escala 1-7)	4,52	4,69

# MÉTODOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

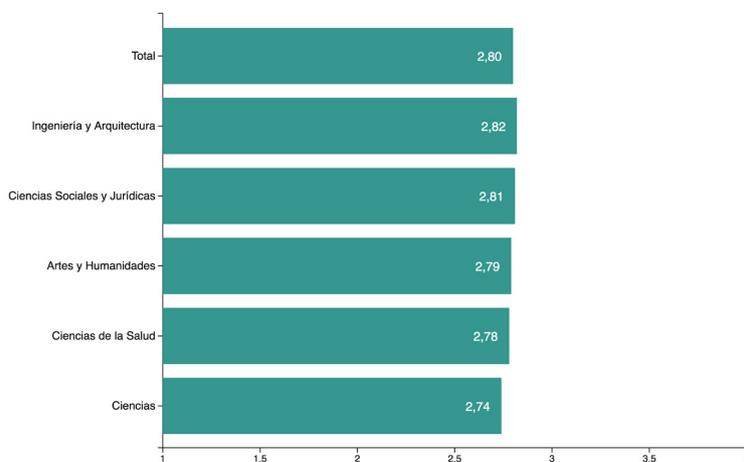
Indica en qué medida eran relevantes en tu universidad, durante la realización del máster, los siguientes aspectos y métodos de enseñanza

¿En qué medida crees que las metodologías educativas que se emplearon en tu máster eran adecuadas para adquirir las competencias del máster que estudiaste?

El conjunto de la muestra opinó que, en una escala de 1 a 4, la valoración sobre si las metodologías utilizadas eran adecuadas para adquirir las competencias del máster alcanzaba el 2,80

De los aspectos y métodos valorados “los trabajos escritos” resultaron los de mayor relevancia durante el máster, con una media de 3,19

“El profesor como principal fuente de información” pierde relevancia respecto a los resultados del Barómetro de grado, trasladándose de la tercera a la sexta posición



1) muy inadecuadas, 4) muy adecuadas

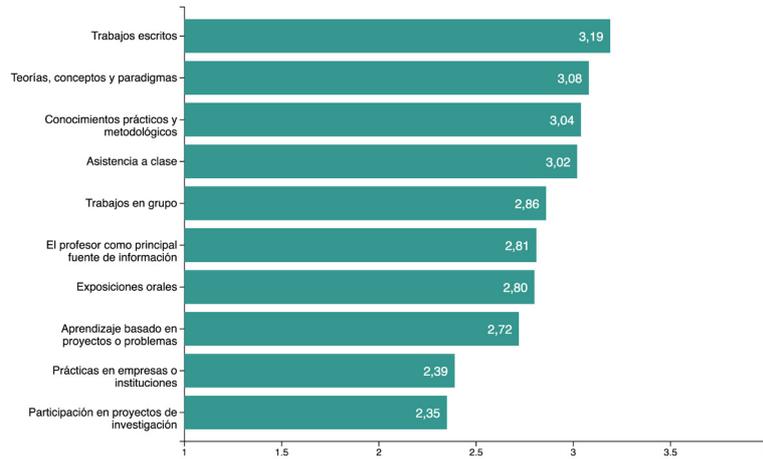
Gráfico 21. Valoración del grado de adecuación de las metodologías educativas empleadas en el máster para adquirir las competencias de la titulación, por rama de conocimiento

Para valorar los métodos de enseñanza y aprendizaje se preguntó, en primer lugar, en qué medida las metodologías educativas empleadas en el máster eran adecuadas para adquirir las competencias de dicho máster.

La respuesta es bastante homogénea entre las ramas de enseñanza, pues sus medias están muy próximas al promedio total. El conjunto de la muestra otorga, en una escala de 1 a 4, una puntuación de 2,8 en cuanto a la

adecuación de las metodologías. La rama de las Ciencias recoge la calificación más baja al respecto (2,74).

Respecto a las metodologías empleadas, se preguntó sobre la relevancia que tenían, en su universidad, diez aspectos y métodos relacionados con el proceso de enseñanza y aprendizaje. La escala, nuevamente, era de 1 a 4, donde 1 significaba muy irrelevante y 4 muy relevante.

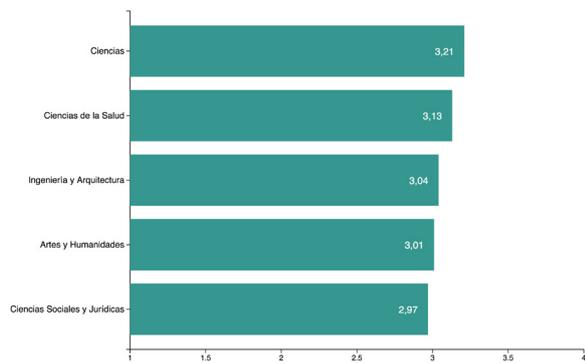


1) muy irrelevante, 4) muy relevante

Gráfico 22. Valoración del grado de importancia de los distintos métodos de enseñanza-aprendizaje durante la realización del máster

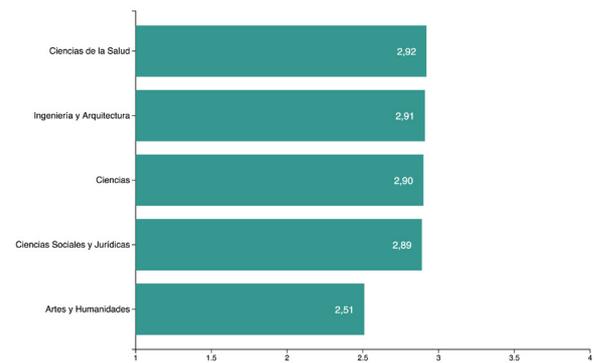
En opinión de quienes integran la muestra, “los trabajos escritos” han tenido mayor relevancia en su universidad durante el máster, con una media de 3,19, seguido de “las teorías, los conceptos y los paradigmas” y “los conocimientos prácticos y metodológicos”, que obtuvieron 3,08 y 3,04, respectivamente. Durante el máster “el profesor como principal fuente

de información” pierde relevancia respecto del Barómetro de grado, trasladándose a la sexta posición de las diez disponibles. Aunque las que, a su parecer, han tenido menor relevancia son “el aprendizaje basado en proyectos o problemas” (2,72), “las prácticas en empresas o instituciones” (2,39) y “la participación en proyectos de investigación” (2,35).



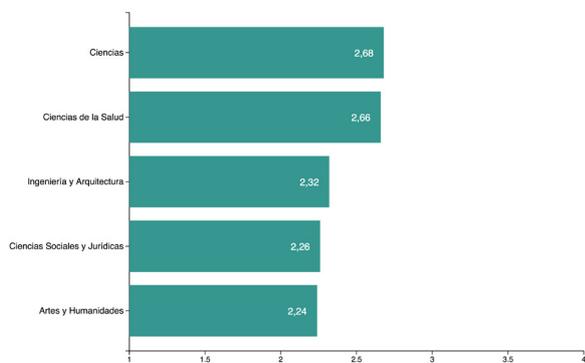
1) muy irrelevante, 4) muy relevante

Gráfico 23. Valoración del grado de importancia de la asistencia a clase entre las metodologías de enseñanza y aprendizaje durante la realización del máster, por rama de conocimiento



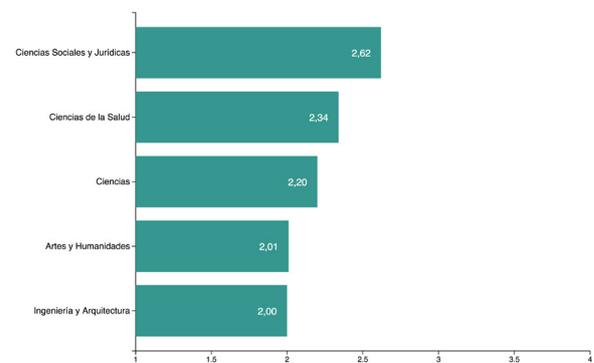
1) muy irrelevante, 4) muy relevante

Gráfico 24. Valoración del grado de importancia de los trabajos en grupo entre las metodologías de enseñanza y aprendizaje durante la realización del máster, por rama de conocimiento



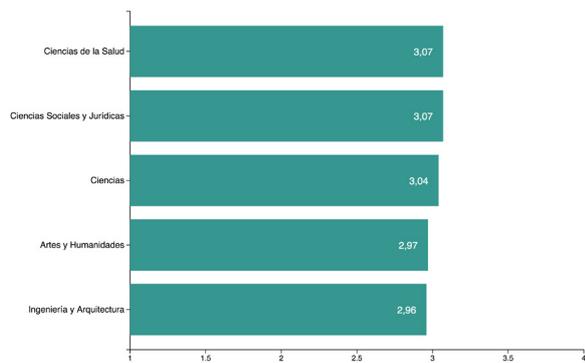
1) muy irrelevante, 4) muy relevante

Gráfico 25. Valoración del grado de importancia de la participación en proyectos de investigación entre las metodologías de enseñanza y aprendizaje durante la realización del máster, por rama de conocimiento



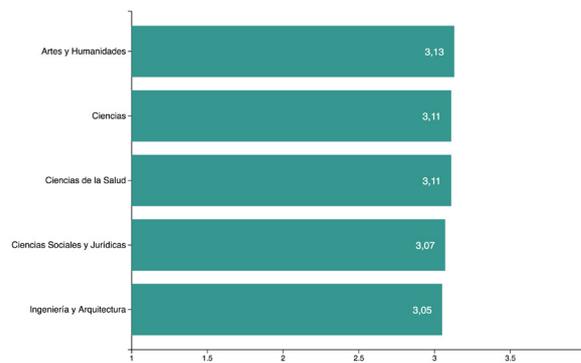
1) muy irrelevante, 4) muy relevante

Gráfico 26. Valoración del grado de importancia de las prácticas en empresas o instituciones entre las metodologías de enseñanza y aprendizaje durante la realización del máster, por rama de conocimiento



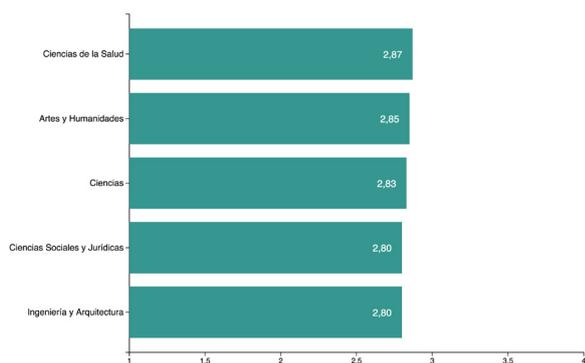
1) muy irrelevante, 4) muy relevante

Gráfico 27. Valoración del grado de importancia de los conocimientos prácticos y metodológicos entre las metodologías de enseñanza y aprendizaje durante la realización del máster, por rama de conocimiento



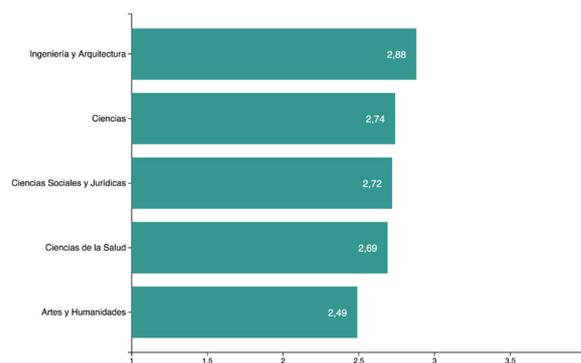
1) muy irrelevante, 4) muy relevante

Gráfico 28. Valoración del grado de importancia de las teorías, conceptos y paradigmas entre las metodologías de enseñanza y aprendizaje durante la realización del máster, por rama de conocimiento



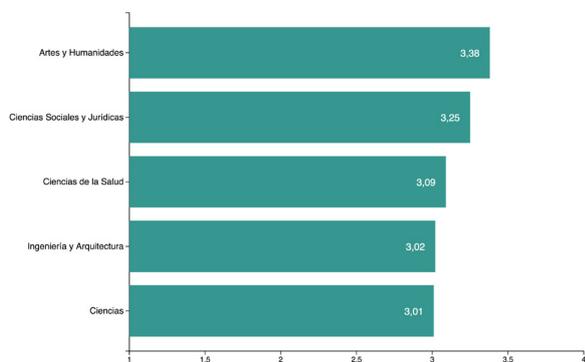
1) muy irrelevante, 4) muy relevante

Gráfico 29. Valoración del grado de importancia del rol del profesor como principal fuente de información entre las metodologías de enseñanza y aprendizaje durante la realización del máster, por rama de conocimiento



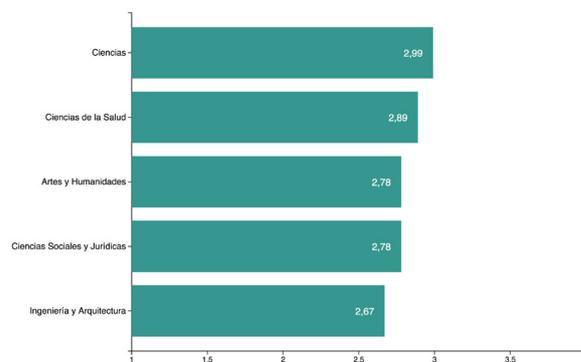
1) muy irrelevante, 4) muy relevante

Gráfico 30. Valoración del grado de importancia del aprendizaje basado en proyectos o problemas entre las metodologías de enseñanza y aprendizaje durante la realización del máster, por rama de conocimiento



1) muy irrelevante, 4) muy relevante

Gráfico 31. Valoración del grado de importancia de los trabajos escritos entre las metodologías de enseñanza y aprendizaje durante la realización del máster, por rama de conocimiento



1) muy irrelevante, 4) muy relevante

Gráfico 32. Valoración del grado de importancia de las exposiciones orales entre las metodologías de enseñanza y aprendizaje durante la realización del máster, por rama de conocimiento

Los resultados por rama de enseñanza, en su mayoría, tienen un comportamiento muy homogéneo, situándose a corta distancia alrededor de la nota general. Sin embargo, hay algunos datos que conviene destacar:

- “Los trabajos escritos” fueron especialmente relevantes para los titulados y las tituladas de Artes y Humanidades (3,38).
- “Las exposiciones orales” en los másteres de las ramas de Ciencias de la Salud (2,89) y de Ciencias (2,99), tenían mayor presencia que en el resto.
- “Las prácticas en empresas” fueron significativamente más relevantes para quienes

hicieron un máster en el área de las Ciencias Sociales y Jurídicas (2,62).

- Igualmente, “la participación en proyectos de investigación” cobra más importancia en los programas de Ciencias de la Salud (2,66) y de Ciencias (2,68).
- Destaca, también, la baja importancia que la muestra de Artes y Humanidades otorga a “los trabajos en grupo” (2,51).

# SERVICIOS UNIVERSITARIOS DE EMPLEO

¿Conoces el servicio/centro de prácticas y empleo de tu universidad?

¿Has utilizado sus servicios?

¿En qué medida estás satisfecho/a con dicho servicio/centro?

El 56,59% de la muestra afirma que desconocía los servicios de prácticas y empleo de su universidad

La mayoría de los titulados que conocen el servicio de prácticas y empleo de su universidad lo ha utilizado en alguna ocasión (56,66%)

El nivel de satisfacción de quienes utilizaron el servicio de prácticas y empleo durante el máster supera ligeramente el valor medio de la escala de valoración

Algo más de la mitad de los titulados y tituladas de máster, 56,59%, no conoce el servicio de prácticas y empleo de su universidad, proporción que varía entre el

63,95% de los de Artes y Humanidades y el 48,88% de los de Ingeniería y Arquitectura.

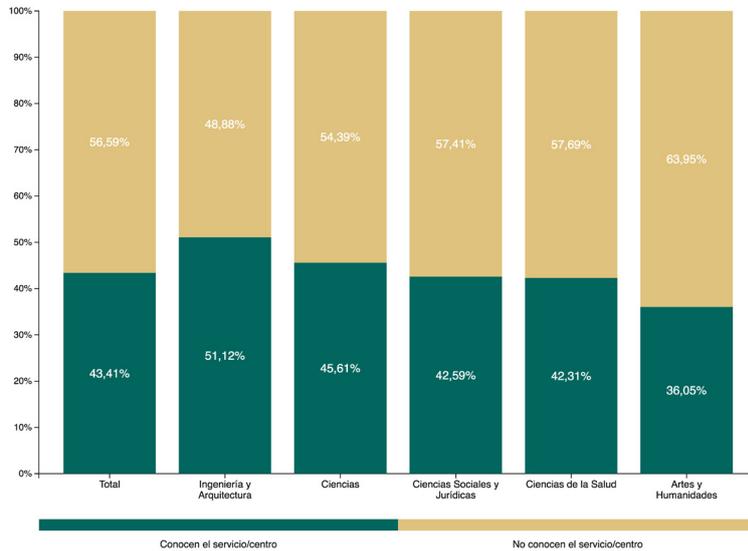


Gráfico 33. Distribución porcentual de los titulados según su conocimiento del servicio/centro de prácticas y empleo de la universidad, por rama de conocimiento

De entre quienes conocen dicho servicio, más de la mitad (56,66%) lo ha utilizado. Ese porcentaje se eleva hasta el 60% entre quienes realizaron un máster en Ingeniería y

Arquitectura y disminuye hasta el 49,07% entre quienes lo hicieron en la rama de Artes y Humanidades.

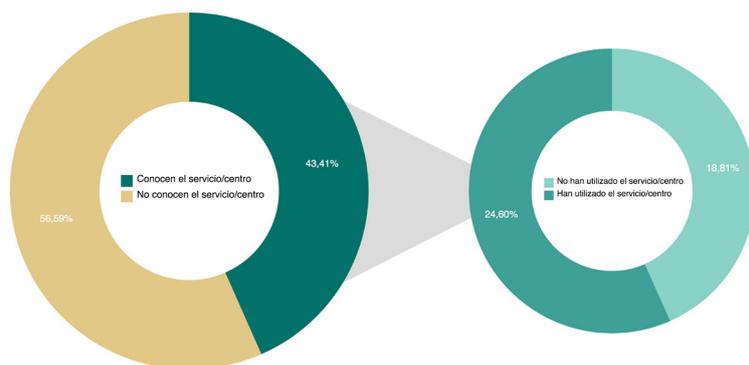


Gráfico 34. Distribución porcentual de los titulados según la utilización del servicio/centro de prácticas y empleo de la universidad

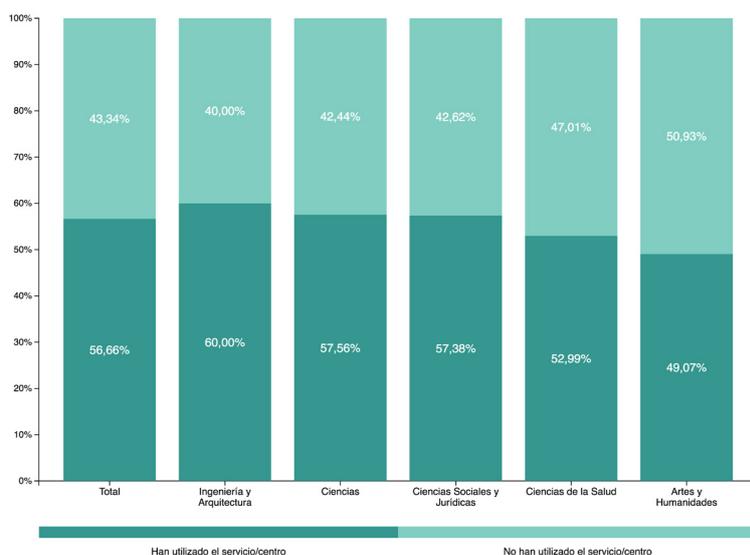
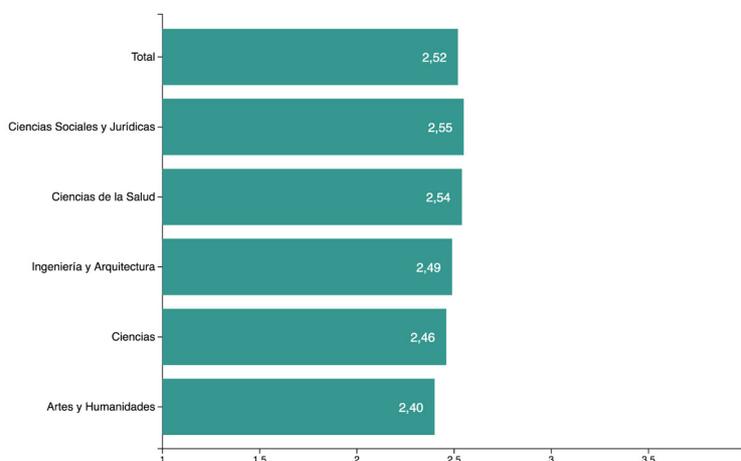


Gráfico 35. Distribución porcentual de los titulados según la utilización del servicio/centro de prácticas y empleo de la universidad por rama de conocimiento

Y, finalmente, la valoración que dan quienes lo han usado es de un 2,52, en una escala entre 1 (muy insatisfecho) a 4 (muy satisfecho). Si bien no existen diferencias muy significativas por ramas, se observa una satisfacción

ligeramente menor entre titulados de Artes y Humanidades (2,40) o los de Ciencias (2,46) frente, por ejemplo, a los titulados en Ciencias Sociales y Jurídicas o Ciencias de la Salud (2,55 y 2,54, respectivamente).



1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 36. Valoración de la satisfacción con el servicio/centro de prácticas y empleo de la universidad por rama de conocimiento

# AJUSTE ENTRE LOS ESTUDIOS Y EL EMPLEO

En este apartado se presentan los resultados relativos al ajuste entre los estudios de máster realizados y el empleo. Se analiza desde diferentes perspectivas. El primer

subpartado se dedica al “ajuste horizontal”, mientras que los tres siguientes analizan, desde diferentes perspectivas, el fenómeno de la “sobrecualificación”.

## Ajuste horizontal entre los estudios de máster realizados y el empleo

*Indica en qué medida el empleo estaba/está relacionado temáticamente con el máster*

El 65,34% de los titulados y las tituladas considera que su último empleo estaba “totalmente relacionado” (41%) o “muy relacionado” (24%) con los estudios de máster realizados. Para el 19% no existía ninguna relación

Ciencias es la rama de conocimiento donde mayor es la relación entre los estudios de máster realizados y el último empleo, siendo en Artes y Humanidades en la que esta relación es menor

El cuestionario del OEEU incluye una pregunta que plantea a los y las tituladas en qué medida el último empleo que han tenido estaba relacionado temáticamente con el máster. De esta forma, se pretende obtener una medida aproximada de lo que se ha denominado “ajuste horizontal”, es decir, la relación entre los contenidos concretos de los estudios realizados (área o rama de estudios) y las funciones desempeñadas (sector de la empresa o finalidad del departamento o el puesto concreto). Esta relación será

alta cuando, independientemente de que se considere que existe sobrecualificación o de que el nivel del puesto ocupado sea el adecuado para una persona universitaria, los contenidos concretos de los estudios realizados y las funciones del puesto de trabajo coincidan (por ejemplo, si se realiza un máster para aprender a programar y se trabaja programando), y baja cuando se produzca la situación contraria. Así, esta pregunta se valora mediante una escala Likert donde 1 significaba “sin ninguna relación” y 4 “totalmente relacionado”.

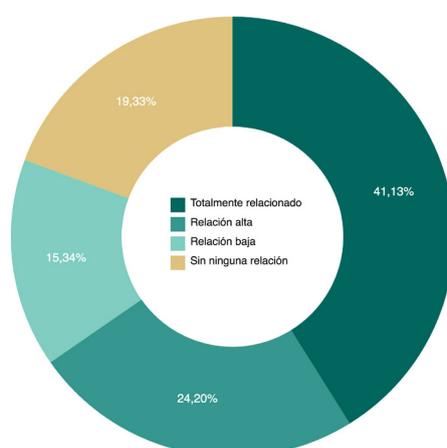
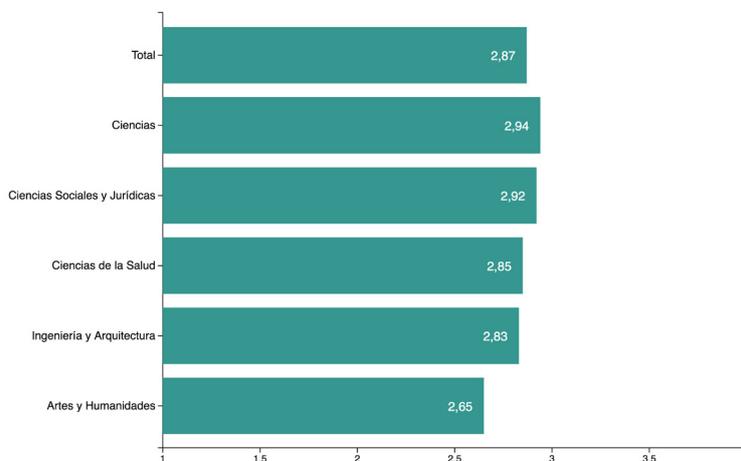


Gráfico 37. Distribución porcentual de los/as titulados/as según el grado de ajuste horizontal entre los estudios de máster y el último empleo

El 41% manifiesta que su último empleo estaba “totalmente relacionado” con los estudios de máster realizados. Un 24% opina que había una “relación alta”,

mientras que un 16% considera que la relación era baja y un 19% que no había ninguna relación.



1) sin ninguna relación, 4) totalmente relacionado

Gráfico 38. Valoración del grado de relación horizontal entre los estudios de máster y el último empleo, por rama de conocimiento

Es en Ciencias donde, en opinión de los y las egresadas, hay mayor relación estudios-empleo (2,94). En el lado opuesto, es en Artes donde menor es dicha relación

(2,65). En todas las ramas la puntuación supera el valor medio de la escala (2,5), aunque en ningún caso por encima del valor 3.

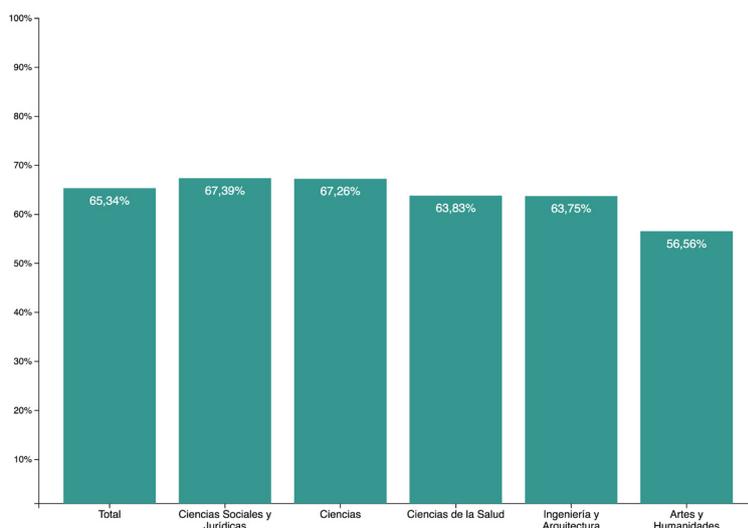
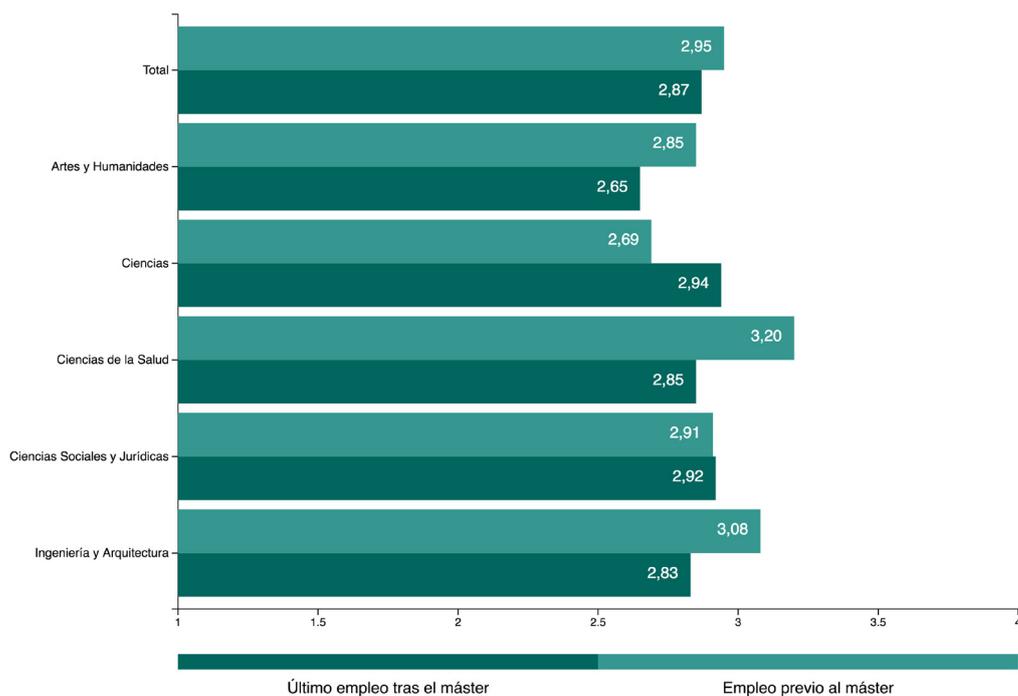


Gráfico 39. Titulados/as cuyo último empleo tiene una relación alta o está totalmente relacionado con los estudios de máster realizado, por rama de conocimiento

El gráfico 39 presenta el porcentaje de personas graduadas que ha señalado, para el total y para cada rama, que los estudios de máster y su último empleo tenían una relación alta o que estaban totalmente relacionados. Así, este dato podría considerarse un indicador aproximado del “éxito” laboral en lo que se refiere al ajuste horizontal. Para el total de la muestra este valor es del 65,34%. El

mayor porcentaje corresponde a Ciencias Sociales y Jurídicas (67,39%), seguido muy de cerca del de Ciencias (67,26%). Los porcentajes de Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura son un poco inferiores, pero superan el 63% (63,83% y 63,75% respectivamente). El menor porcentaje corresponde a Artes y Humanidades (56,56%).



1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 40. Valoración de la valoración del grado de ajuste horizontal entre los estudios y el empleo, por rama de conocimiento

El gráfico 40 presenta la valoración media del grado de ajuste horizontal para el total y para cada rama, pero esta vez distinguiendo entre el último empleo tras el máster y el empleo que se tenía antes de realizar el máster. Contrariamente a lo que cabría esperar, en tres de las ramas (Artes y Humanidades, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura) el ajuste en el empleo que se tenía antes del máster es superior al del último empleo. En las otras dos ramas sucede la situación contraria, aunque en Ciencias Sociales y Jurídicas la diferencia es muy pequeña. De esta forma, para el total de la población se observa un empeoramiento en el grado de ajuste. Concretamente, una reducción de 2,95 a 2,87. Debe tenerse en cuenta que esto no significa necesariamente

que haya empeorado la situación laboral de quienes trabajaban antes del máster, porque hay muchos titulados y tituladas que no tuvieron ningún empleo hasta finalizar dicha titulación. Resulta imposible conocer las causas de esta situación sin un análisis de mayor profundidad. Es posible que algunas de estas personas hayan continuado trabajando en el mismo empleo tras la obtención del máster y, aunque el puesto era adecuado para los estudios de grado, no sucede lo mismo para los estudios de máster. También podría estar relacionado con la coyuntura económica en la que se obtuvo el último empleo o con el grado de especialización del máster y la oferta de empleos disponibles.

## Autopercepción de la sobrecualificación y la infracualificación

*Para desempeñar el empleo consideras que te encontrabas: adecuadamente cualificado/a, sobrecualificado/a o infracualificado/a*

La mayoría de los y las tituladas (65,02%) considera que su nivel de cualificación era el adecuado en el último empleo

30,88% se sitúan en la sobrecualificación y 4,1% en la infracualificación

Ciencias de la Salud es la rama donde una mayor proporción se considera adecuadamente cualificada (71,4%)

El cuestionario del OEEU incluía una pregunta para evaluar la sobrecualificación y la infracualificación de las personas tituladas de máster. Se les preguntó directamente si para desempeñar el empleo se consideran sobrecualificadas (cuando el nivel de conocimientos y habilidades que poseían era superior

al requerido en el empleo), adecuadamente cualificadas (cuando dicho nivel era razonablemente adecuado al requerido) o infracualificadas (cuando dicho nivel era inferior al requerido en el empleo). Por tanto, se está evaluando la percepción subjetiva de los y las tituladas sobre el ajuste entre su máster y el puesto que ocupaban.

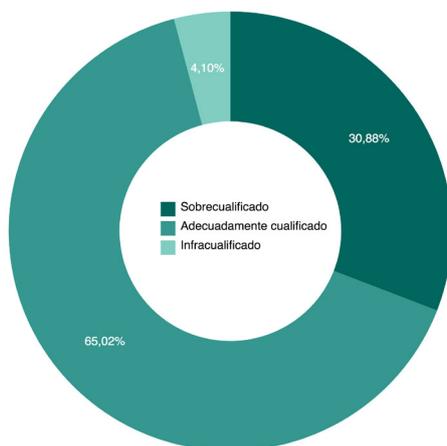


Gráfico 41. Distribución porcentual de los/as titulados/as según su nivel de adecuación de la cualificación en el último empleo

La mayoría, como se observa en el gráfico 41, considera que su nivel de cualificación era el adecuado (65,02%

del total). La sobrecualificación alcanza el 30,88%, y la infracualificación el 4,1%.

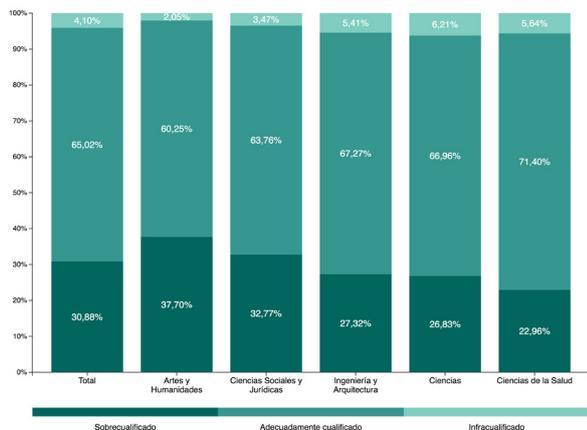


Gráfico 42. Distribución porcentual de los/as titulados/as según su nivel de adecuación de la cualificación en el último empleo, por ramas de conocimiento

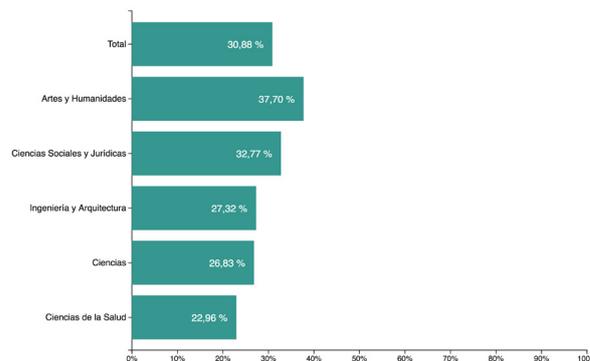


Gráfico 43. Titulados/as sobrecualificados/as, por rama de conocimiento

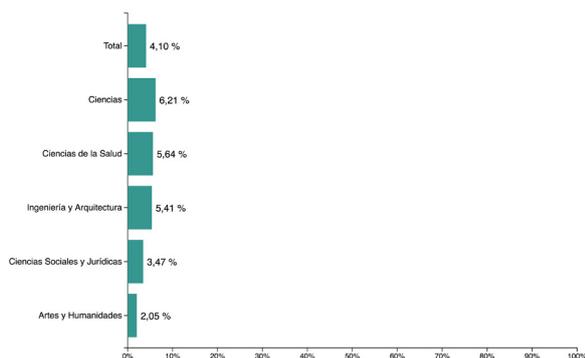


Gráfico 44. Titulados/as infracualificados/as, por rama de conocimiento

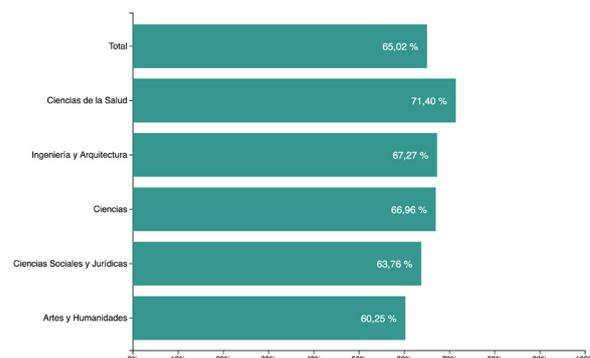


Gráfico 45. Titulados/as adecuadamente cualificados/as, por rama de conocimiento

Se observan algunas diferencias significativas por ramas. Entre ellas, destaca la elevada sobrecualificación en Artes y Humanidades (37,7%), y la notable diferencia de ésta con la rama donde este valor alcanza su mínimo: Ciencias de la Salud (22,96%). Ciencias Sociales y Jurídicas es la segunda rama donde mayor sobrecualificación hay (32,77%). En cuanto a la infracualificación, el mayor porcentaje corresponde a Ciencias (6,21%), seguido de Ciencias de la Salud (5,64%) y de Ingeniería y Arquitectura (5,41%). Las dos ramas con mayor

sobrecualificación destacan también por ser las dos con menor infracualificación: Artes y Humanidades (2,05%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (3,47%). Ciencias de la Salud destaca por ser la rama donde una mayor proporción de egresados y egresadas considera que estaba adecuadamente cualificado (71,4%). Esta es la única rama que supera el 70%. El resto se sitúan entre el 60% y el 70%, siendo la menor puntuación para Artes y Humanidades (60,25%).

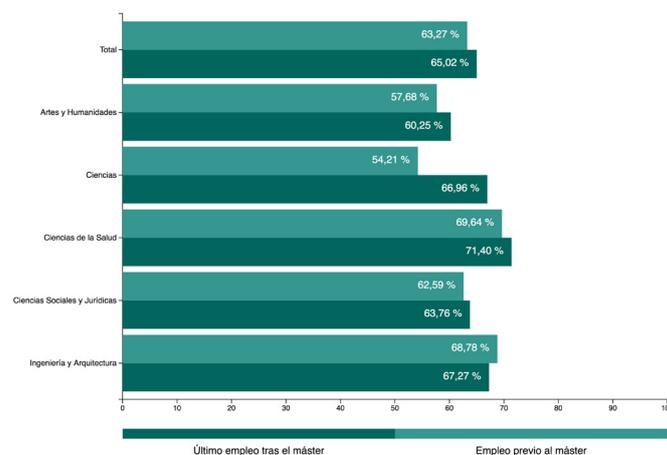


Gráfico 46. Titulados/as adecuadamente cualificados/as en el empleo previo al máster y en el último empleo, por rama de conocimiento

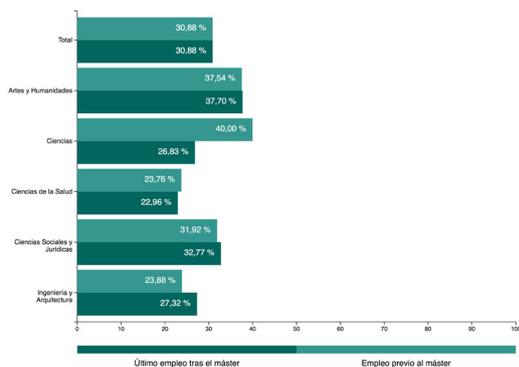


Gráfico 47. Titulados/as sobrecualificados/as en el empleo previo al máster y en el último empleo, por rama de conocimiento

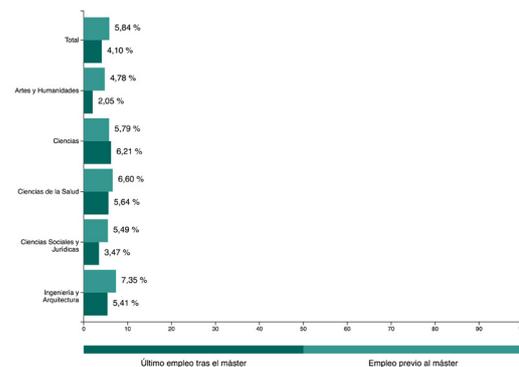


Gráfico 48. Titulados/as infracualificados/as en el empleo previo al máster y en el último empleo, por rama de conocimiento

Los gráficos 46, 47 y 48 muestran la variación de la sobrecualificación y la infracualificación entre el empleo que tenían las personas tituladas antes del máster y la que tenían al finalizar el máster. Se constata que en todas las ramas se produce un aumento del porcentaje que considera su nivel de cualificación adecuado, con la excepción de Ingeniería y Arquitectura, donde hay un ligero empeoramiento en este sentido. Este aumento es notablemente mayor en Ciencias, que pasa de 54,21% a 66,96%, lo que lleva a pensar que en esta rama la realización del máster es muy importante para encontrar un empleo adecuado a los estudios. Este aumento se explica por una reducción considerable de

la sobrecualificación, de casi 15 puntos porcentuales. De hecho, la infracualificación no mejora en esta rama. En Ingeniería y Arquitectura, en Ciencias Sociales y Jurídicas y en Artes y Humanidades se experimenta un aumento de la sobrecualificación (de 23,88% pasa a 27,32%, de 31,92% a 32,77% y de 37,54% a 37,7% respectivamente). En Ciencias y en Ciencias de la Salud se produce una reducción, elevada en el primer caso y muy pequeña en el segundo (de 40% a 26,83% y de 23,76% pasa a 22,96%). Salvo en Ciencias, en todas las ramas se experimenta una reducción de la infracualificación, especialmente acentuada en Artes y Humanidades (de 4,78% a 2,05%).

## Sobrecualificación evaluada mediante el tipo de puesto que se ocupa en el último empleo

¿Cuál era/es el tipo de puesto?

El 85,09% de la muestra ocupa puestos de nivel de cualificación universitaria  
El 6,05% ocupa puestos de nivel FP superior, el 4,98% puestos de nivel secundaria o FP media  
y el 3,89% puestos de nivel de estudios primarios o sin estudios

El OEEU también se aproxima a la sobrecualificación evaluando el tipo de puesto que tenían los y las tituladas. En esta ocasión, el objetivo no es tanto obtener una medida del desajuste del capital humano, como en el apartado anterior, sino del nivel educativo. Estos resultados complementan los del apartado anterior y, si bien las competencias que se presupone que se exigen en un determinado nivel de ocupación no son necesariamente las que efectivamente se requieren o se utilizan, permite establecer diferentes niveles de sobrecualificación en función de la gravedad del problema, así como evaluar el porcentaje de egresados y egresadas con contratos acordes a ese nivel educativo. En función

de la categoría escogida en la encuesta se establecieron cuatro categorías: situación de equilibrio relativo (ocupan puestos de nivel de cualificación universitaria), nivel 1 de sobrecualificación (sobrecualificación media: puestos de nivel de cualificación FP superior), nivel 2 de sobrecualificación (sobrecualificación alta: puestos de nivel de cualificación secundaria o FP media) y nivel 3 de sobrecualificación (sobrecualificación muy alta: puestos de nivel de cualificación estudios primarios o sin estudios). La situación de “equilibrio relativo” es aquella en la que la que puede haber una adecuación entre el empleo y los estudios perfecta, o bien puede haber una infracualificación o una sobrecualificación baja.

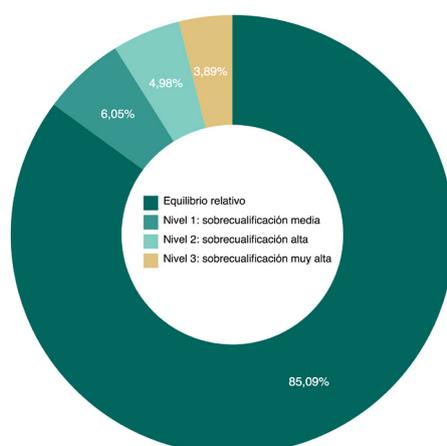


Gráfico 49. Distribución porcentual de los/as titulados en función del grado de sobrecualificación

El 85,09% se encuentra en la situación de “equilibrio”, por lo que un 14,91% está en situación de sobrecualificación. No obstante, como se ha comentado, el “equilibrio” puede también significar un nivel de sobrecualificación bajo. El 6,05% de los y las tituladas tienen una sobrecualificación

media (nivel 1), es decir, que ocupan puestos de nivel FP superior, el 4,98% una sobrecualificación alta — puestos de nivel secundaria o FP media— y el 3,89% una sobrecualificación muy alta —puestos de nivel estudios primarios o sin estudios.

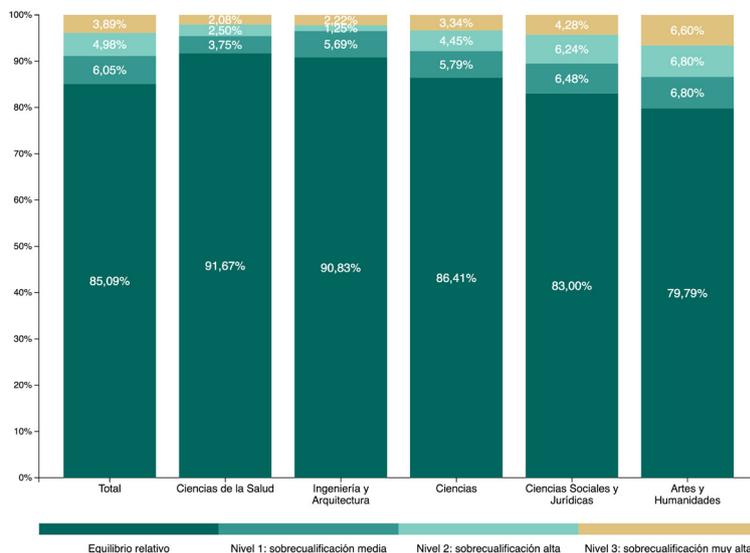
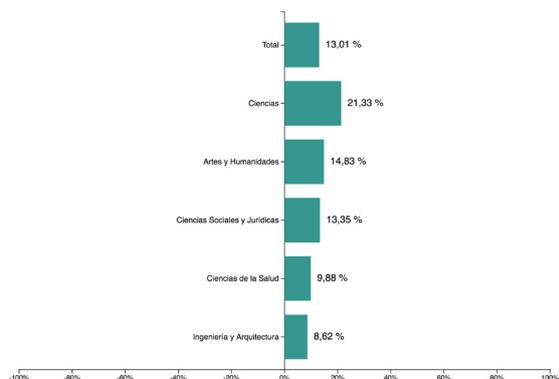


Gráfico 50. Distribución porcentual de los/as titulados en función del grado de sobrecualificación, por rama de conocimiento

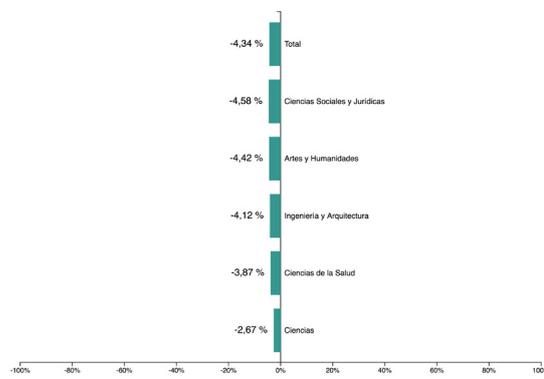
La rama con mayor sobrecualificación es Artes y Humanidades (20,21%). Además, es la rama en la que los niveles de sobrecualificación 1, 2 y 3 son mayores de forma independiente (6,8%, 6,8% y 6,6% respectivamente). El elevado porcentaje de titulados y tituladas que se sitúan en el nivel 3 es especialmente preocupante si se considera que la media, al excluir esta

rama, es del 2,98%. Ciencias de la Salud es la rama con menor sobrecualificación de nivel 1 (3,75%) y 3 (2,08%). La menor sobrecualificación de nivel 2 corresponde a Ingeniería y Arquitectura (1,25%). En general, la rama donde la situación de “equilibrio” es mayor es Ciencias de la Salud (91,67%).



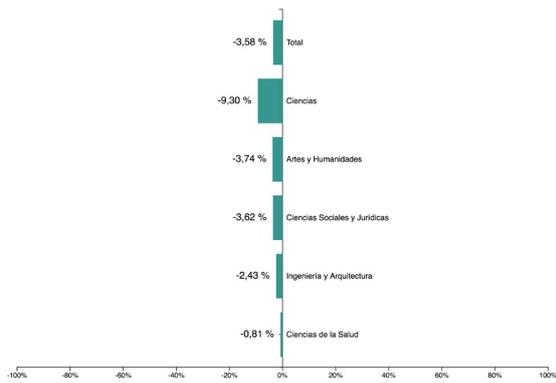
Valores positivos: aumento. Valores negativos: reducción (puntos porcentuales)

Gráfico 51. Variación de la situación de “equilibrio relativo” entre el empleo previo al máster y el último empleo, por rama de conocimiento



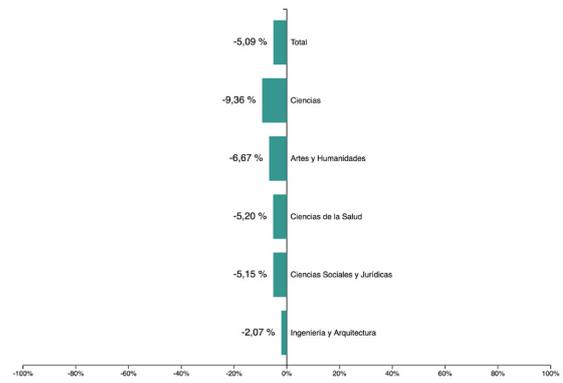
Valores positivos: aumento. Valores negativos: reducción (puntos porcentuales)

Gráfico 52. Variación de la sobrecualificación media entre el empleo previo al máster y el último empleo, por rama de conocimiento



Valores positivos: aumento. Valores negativos: reducción (puntos porcentuales)

Gráfico 53. Variación de la sobrecualificación alta entre el empleo previo al máster y el último empleo, por rama de conocimiento



Valores positivos: aumento. Valores negativos: reducción (puntos porcentuales)

Gráfico 54. Variación de la sobrecualificación muy alta entre el empleo previo al máster y el último empleo, por rama de conocimiento

Los gráficos 51, 52, 53 y 54 muestran la variación porcentual de los distintos niveles de sobrecualificación entre el empleo que los y las graduadas tenían antes de realizar el máster y el último empleo que han tenido. Se observa que en todas las ramas ha habido un incremento en el porcentaje que se encuentran en la situación de “equilibrio”. La rama donde mayor ha sido este incremento es Ciencias (21,33 puntos porcentuales). El menor incremento corresponde a Ingeniería y

Arquitectura (8,62 puntos porcentuales). A pesar de lo expuesto en el párrafo anterior, Artes y Humanidades es la segunda rama donde mayor es este aumento (14,83 puntos porcentuales). Por otra parte, en todas las ramas se produce una reducción de la sobrecualificación en todos los niveles. En el nivel 1 la rama con mayor reducción es Ciencias Sociales y Jurídicas (4,58 puntos porcentuales), en los niveles 2 y 3 Ciencias (9,3 y 9,36 puntos porcentuales respectivamente).

## Sobrecualificación evaluada mediante el nivel de estudios más adecuado al puesto

*Según tu opinión, ¿cuál es el nivel de estudios más adecuado para desarrollar este trabajo?*

Para el 88,28% de quienes respondieron la encuesta, el nivel de estudios más adecuado para desempeñar su trabajo era estudios universitarios

El 41% tiene puestos adecuados a los estudios de máster y un 8% ocupa puestos que considera adecuados para el doctorado

El 33% ocupa puestos que considera adecuados para niveles universitarios pero inferiores al máster

Para complementar los resultados del apartado anterior, se presenta a continuación una forma alternativa de evaluar la sobrecualificación. Ésta también permite establecer diferentes niveles en función de la gravedad del fenómeno pero, además, permite establecer más categorías y obtener una valoración más precisa del

capital humano independientemente del puesto que se ocupa. Para ello, se incluía una pregunta en el cuestionario para conocer, en opinión de las y los egresados, cuál era el nivel de estudios más adecuado para desarrollar el trabajo que ocupan.

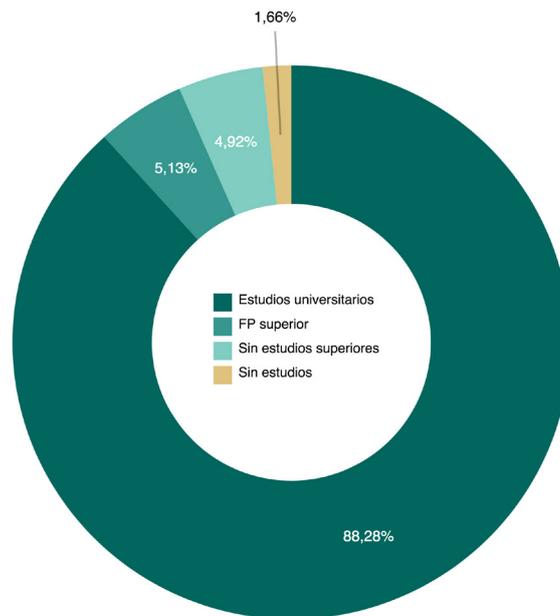


Gráfico 55. Distribución porcentual de los/as titulados/as según el nivel de estudios más apropiado para el último empleo

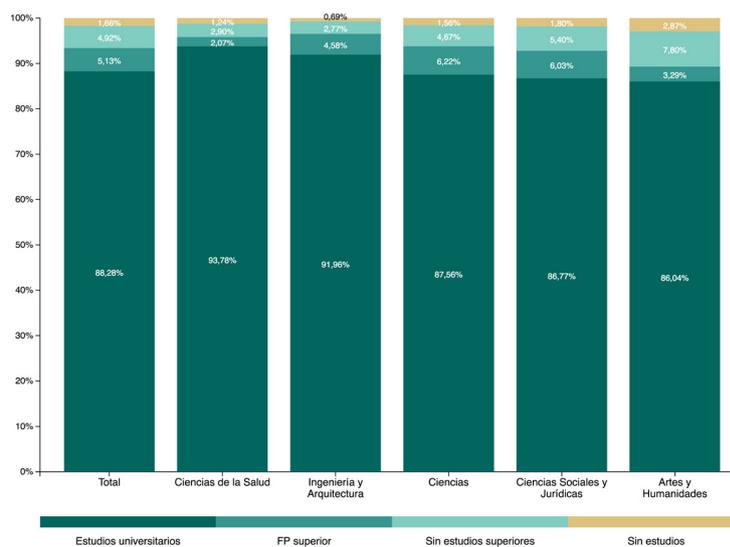


Gráfico 56. Distribución porcentual de los/as titulados/as según el nivel de estudios más apropiado para el último empleo, por rama de conocimiento

Los resultados de los gráficos 55 y 56 son similares a los del 49 y 50, pero reflejan una sobrecualificación relativamente menor (11,71%). La situación de “equilibrio” en este caso ascendería hasta el 88,28% (personas tituladas que consideran que los estudios universitarios eran adecuados para desarrollar su último empleo), aunque, como en la anterior ocasión, en estos casos puede haber infracualificación o sobrecualificación baja. El 5,13% ocupa puestos que considera más

adecuado para FP superior, el 4,92% afirma que no era necesario tener estudios superiores y el 1,66% que no era necesario tener ningún tipo de estudios. Artes y Humanidades es la rama con mayor sobrecualificación, siendo el porcentaje que ocupa puestos para los que no son necesarios estudios universitarios del 13,96%. En el otro extremo, el porcentaje más bajo corresponde a Ciencias de la Salud (6,22%).

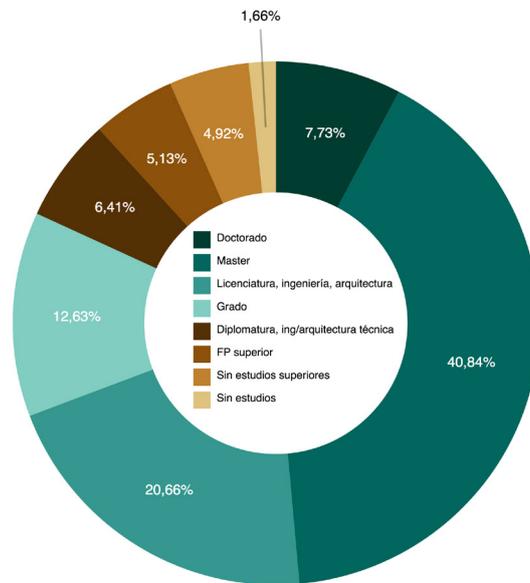


Gráfico 57. Distribución porcentual de los/as titulados/as según el título más apropiado para el último empleo

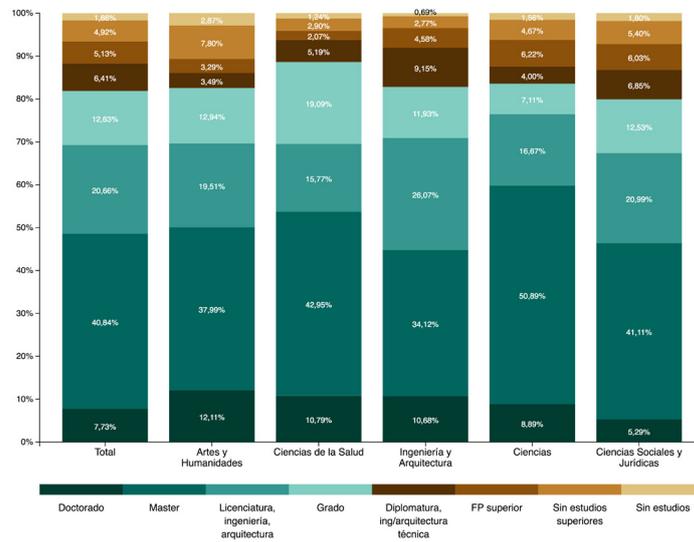


Gráfico 58. Distribución porcentual de los/as titulados/as según el título más apropiado para el último empleo, por rama de conocimiento

	Mujeres	Hombres
<b>Ajuste horizontal</b>		
Relación alta o totalmente relacionado con los estudios realizados	64,84%	65,93%
<b>Autopercepción de la sobrecualificación y la infracualificación</b>		
Sobrecualificación	30,56%	31,26%
Infracualificación	3,89%	4,35%
Adecuación	65,55%	64,38%
<b>Sobrecualificación evaluada mediante el tipo de puesto ocupado</b>		
Situación de "equilibrio relativo" (puestos de nivel de cualificación universitaria)	83,67%	86,76%
Nivel 1 de sobrecualificación (puestos de nivel FP superior)	6,64%	5,34%
Nivel 2 de sobrecualificación (puestos de nivel FP media o secundaria)	5,54%	4,32%
Nivel 3 de sobrecualificación (puestos de nivel estudios primarios o sin estudios)	4,15%	3,58%

# TRAYECTORIA Y SITUACIÓN LABORAL

En este apartado se presentan algunos resultados (en el momento de la entrevista) de los y las tituladas de relativos a la trayectoria laboral y la situación actual (en el momento de la entrevista) de los y las tituladas de máster en España.

## Trayectoria laboral

*¿Has trabajado tras finalizar el máster?*

*¿Cuánto tiempo tardaste en obtener tu primer empleo tras finalizar el máster?*

*¿Has estado alguna vez desempleado/a desde que finalizaste el máster?*

*Aproximadamente, ¿durante cuánto tiempo has estado desempleado desde que finalizaste el máster?*

*¿Has trabajado tras finalizar el máster?*

*Aproximadamente, ¿durante cuánto tiempo has estado trabajando desde que finalizaste el máster?*

Sólo el 6,73% de las y los titulados de máster no ha trabajado desde su finalización

El 44,84% de las personas tituladas siguió trabajando en el empleo que ya tenía cuando finalizó el máster

Entre los que consiguieron un nuevo empleo tras el máster, más del 50% lo obtuvo antes de los seis primeros meses, y el 26,75% antes de los tres primeros

Un 49,51% afirma que nunca ha estado en situación de desempleo desde que finalizó el máster

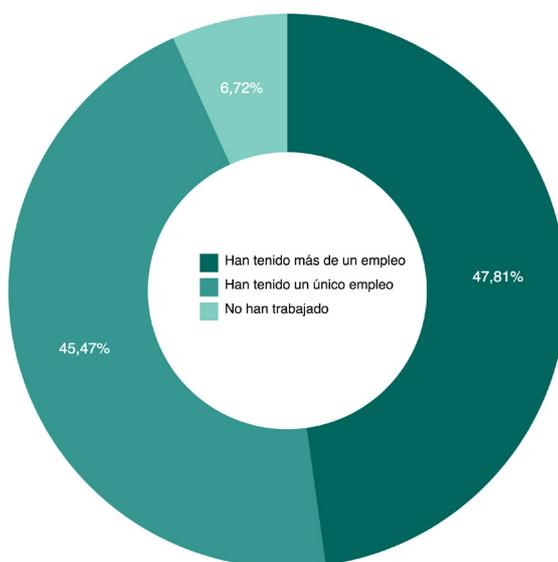


Gráfico 59. Distribución porcentual de los/as titulados/as según su situación laboral tras finalizar el máster

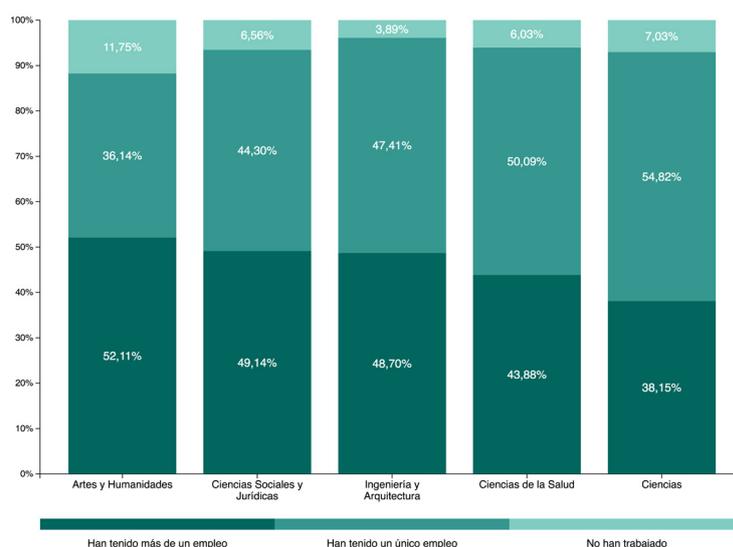


Gráfico 60. Distribución porcentual de los/as titulados/as según su situación laboral tras finalizar el máster, por rama de conocimiento

La mayor parte de los titulados y las tituladas de máster en España en el curso 2013/2014 han tenido uno o varios trabajos. Sólo el 6,72% no ha trabajado desde la finalización del máster, algunos de los cuales pueden haber decidido continuar con sus estudios de doctorado. Por ramas, el mayor porcentaje que no ha trabajado es el correspondiente a Artes y Humanidades (11,75%), siendo el menor el de Ingeniería y Arquitectura (3,89%).

Para el total de la muestra, el 47,81% ha tenido más de un empleo y el 45,47% ha tenido un único empleo. También Artes y Humanidades es la rama donde una mayor proporción ha tenido más de un empleo, posiblemente debido a la naturaleza de algunos de los empleos asociados a esta rama. En Ciencias es donde este porcentaje es menor (38,15%).

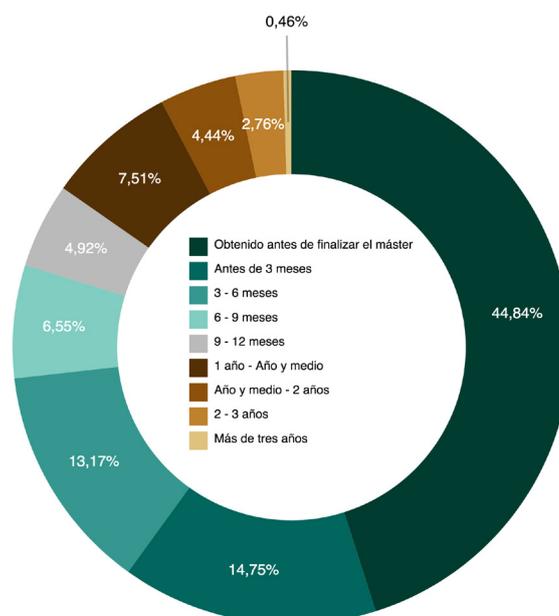


Gráfico 61. Distribución porcentual de los/as titulados/as según el tiempo transcurrido hasta obtener el primer empleo tras el máster

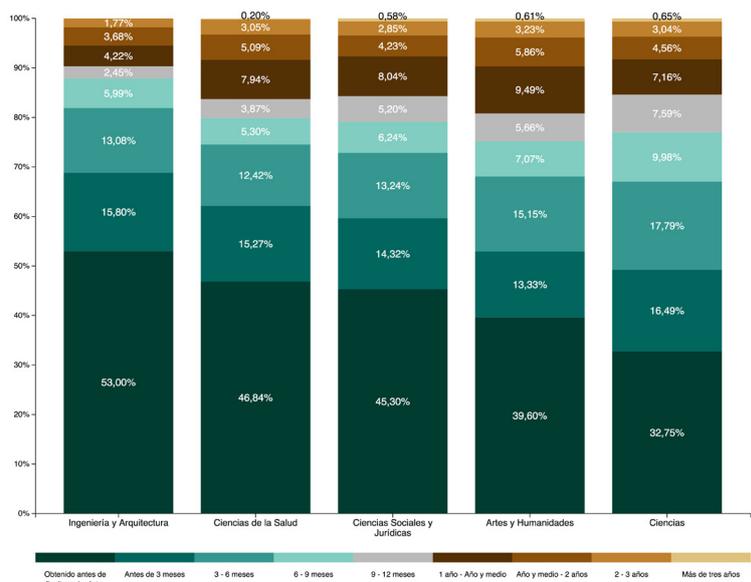


Gráfico 62. Distribución porcentual de los/as titulados/as según el tiempo transcurrido hasta obtener el primer empleo tras el máster, por rama de conocimiento

Una gran parte de las personas tituladas afirma que cuando termino el máster siguió trabajando en el empleo que ya tenía (44,84%). El 55,16% restante obtuvo el primer empleo tras la finalización del máster en los siguientes plazos: 14,75% antes de los 3 meses, 13,77% entre 3 y 6 meses, 6,55% entre 6 y 9 meses, 4,92% entre 9 y 12 meses, 7,51% entre un año y 1 año y medio, 4,44% entre 1 año y medio y 2 años, 2,76% entre 2 y 3 años, y 0,46% más de tres años. Por tanto, exceptuando a los que tenían trabajo antes de finalizar (para los que no es posible saber si el máster fue el determinante de

que fueran contratados con esta información), más del 50% obtiene el primer empleo antes de los 6 meses (26,75% antes de los 3 primeros meses). Por rama de conocimiento, destaca la elevada proporción de quienes consiguieron el empleo antes de finalizar el máster en el caso de Ingeniería y Arquitectura (53%). En el otro extremo, en Ciencias esta proporción es mucho menor (32,75%), aunque los porcentajes de quienes obtienen el primer empleo antes de los tres meses y entre 3 y 6 meses son bastante mayores que en otras ramas.

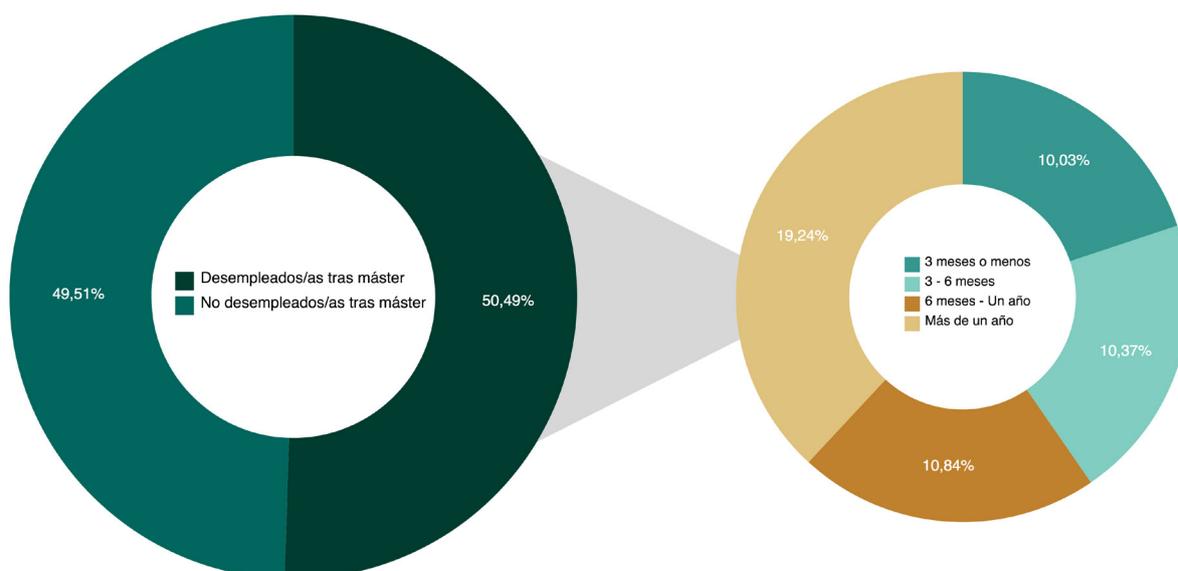


Gráfico 63. Distribución porcentual de los/as titulados/as según el tiempo que han estado en desempleo tras finalizar el máster

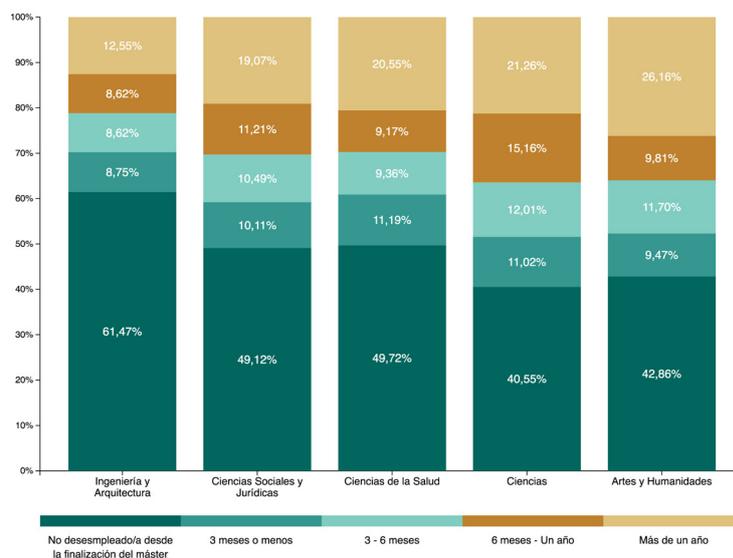


Gráfico 64. Distribución porcentual de los/as titulados/as según el tiempo que han estado en desempleo tras finalizar el máster, por rama de conocimiento

El 49,51% de las personas tituladas afirma que no ha estado nunca en situación de desempleo desde que finalizó el máster. Del 50,49% restante, un 10,03% ha estado en desempleo menos de 3 meses, un 10,37% entre 3 y 6 meses, un 10,84% entre 6 meses y un año y un 19,24% más de un año. Por ramas, en Ingeniería

y Arquitectura es donde mayor es la proporción que nunca han estado en situación de desempleo (61.47%), siendo donde menor es dicha proporción en Ciencias (40,55%). Sin embargo, la mayor proporción que han pasado más de un año en desempleo corresponde a Artes y Humanidades (26,16%).

## Último empleo

¿Cuál es tu situación laboral actual?

En el último empleo, ¿cuál es/era tu situación laboral?

¿Qué tipo de contrato tienes/tenías?

Aproximadamente, ¿cuál es/era tu salario bruto mensual?

¿Qué tipo de jornada tienes/tenías?

Motivos por los que tienes/tenías una jornada laboral a tiempo parcial.

El 11,44% afirma que en su último empleo tenían una beca, un contrato de formación en prácticas o que se encontraban en un periodo de prácticas, prueba o aprendizaje

En relación con el salario, el mayor porcentaje de personas graduadas corresponde a las que cobran entre los 1201 y 1600 euros brutos al mes (18,49%), seguido de las que cobran entre 1601 y 2100 euros (18,41%) y las que cobran de 601 a 1000 euros (17,98%)

Por ramas, las y los titulados que más cobran son los de Ingeniería y Arquitectura y los que menos los de Artes y Humanidades

Un 18,62% afirma tener un contrato con jornada a tiempo parcial. La causa que explica en mayor medida esta situación es “no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa” (47,87%)

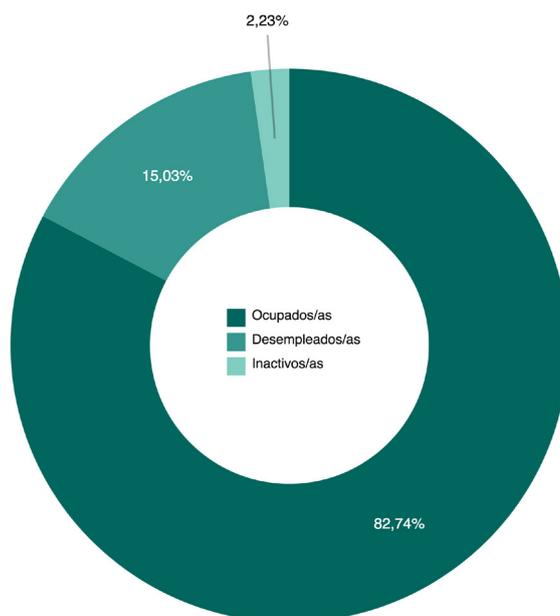


Gráfico 65. Distribución porcentual de los/as titulados/as según su situación laboral actual

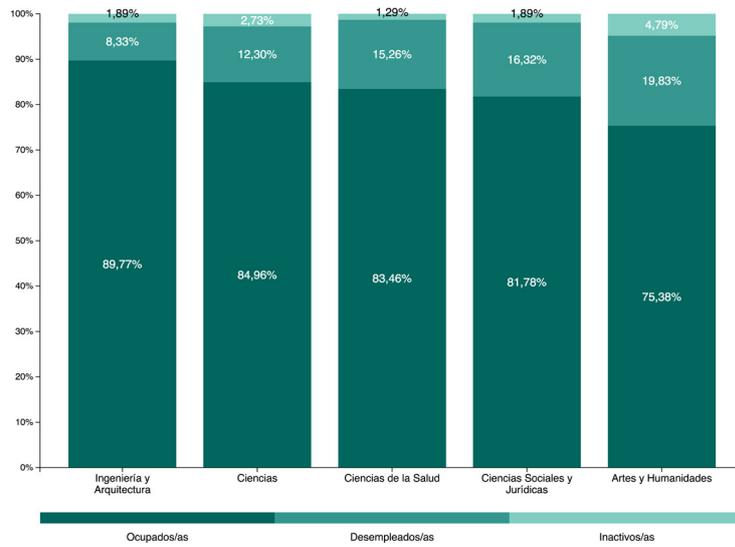


Gráfico 66. Distribución porcentual de los/as titulados/as según su situación laboral actual, por rama de conocimiento

En cuanto a la situación laboral actual, el 82,74% de las tituladas y los titulados están trabajando, el 15,03% están en situación de desempleo y el 2,23% en situación de inactividad. Artes y Humanidades es la rama con mayor

desempleo (19,83%) e inactividad (4,79%). Ingeniería y Arquitectura es la rama con menor desempleo (8,33%) y Ciencias de la Salud la rama con menor inactividad (1,29%).

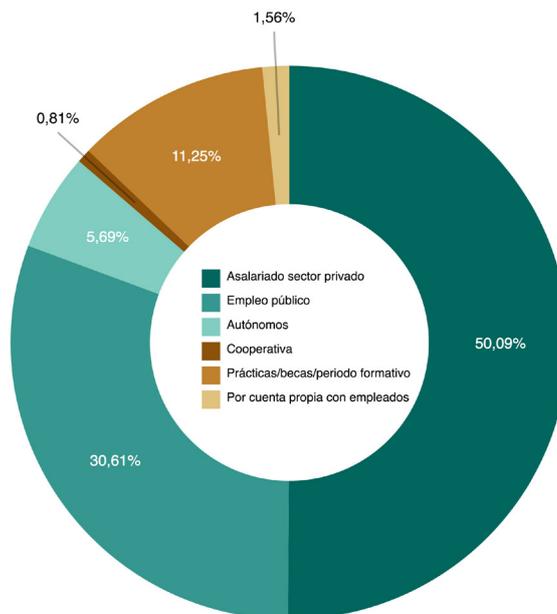


Gráfico 67. Distribución porcentual de los/as titulados/as según la situación laboral en el último empleo

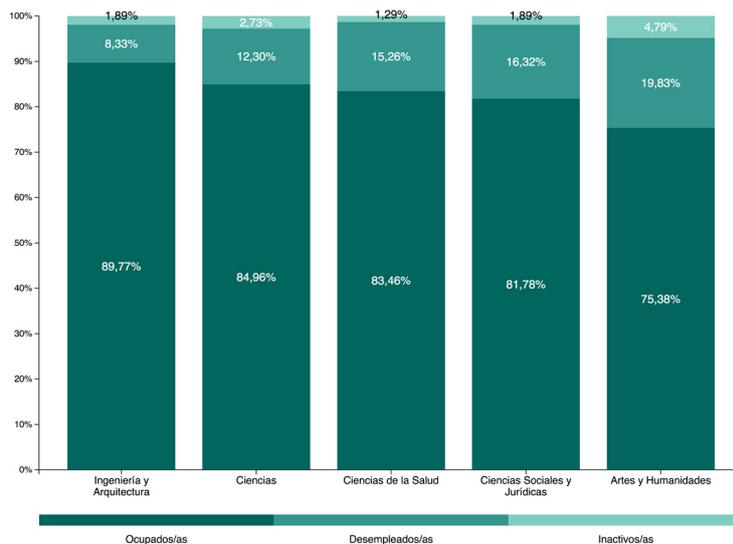


Gráfico 68. Distribución porcentual de los/as titulados/as según la situación laboral en el último empleo, por rama

La situación laboral de los y las tituladas en el último empleo que han tenido se distribuye de la siguiente forma: “asalariado/a sector privado, trabajador/a por cuenta ajena” 50,09%, “empleo público, funcionariado y contratados/as en el sector público” 30,61%, “autónomo/a, trabajador/a por cuenta propia sin empleados” 5,69%, “trabajador/a por cuenta propia con empleados” 1,56%, “cooperativa” 0,81%, y “prácticas/

becas o periodo formativo” 11,25%. La rama en la que este último porcentaje es mayor es Ciencias, que sobresale notablemente con un 30,16%. El menor porcentaje corresponde a Ciencias Sociales y Jurídicas (6,3%). La rama donde el empleo público (o del sector público) es mayor es, por razones obvias, Ciencias de la Salud (34,45%).

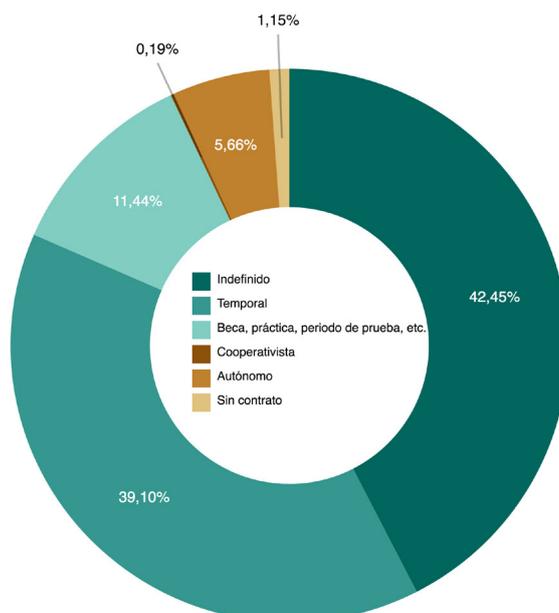


Gráfico 69. Distribución porcentual de los/as titulados/as según su tipo de contrato en el último empleo

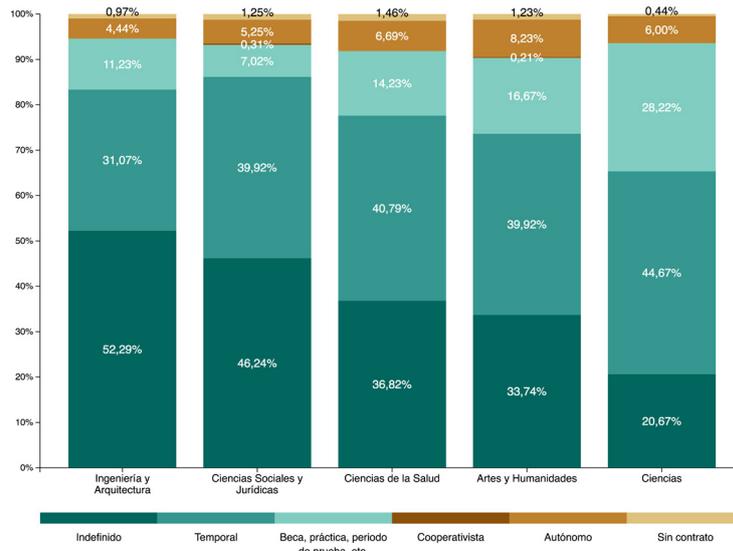


Gráfico 70. Distribución porcentual de los/as titulados/as según su tipo de contrato en el último empleo, por rama

En cuanto al tipo de contrato, un 42% señala que tenía un contrato indefinido, frente al 39,1% que tenía un contrato temporal. El porcentaje de autónomos y autónomas alcanza el 5,66%, el correspondiente a “becas, prácticas, periodo de prueba o aprendizaje, o contrato de formación en prácticas”, es del 11,44%. Un 1,15% de las personas egresadas afirma que trabajaba sin tener contrato. Llama la atención el elevado porcentaje en la categoría “becas, prácticas, periodo de prueba o aprendizaje, o contrato de formación en prácticas”, teniendo en cuenta que la encuesta se realizó en 2017 y obtuvieron el título

de máster en el curso 2013/2014. La rama en la que este último porcentaje es mayor es Ciencias, que sobresale notablemente con un 28,22%. El menor porcentaje corresponde a Ciencias Sociales y Jurídicas (7,02%). Ciencias es la rama donde el porcentaje de titulados y tituladas con contrato indefinidos es menor (20,67%) y el porcentaje con contratos temporales es mayor (44,67%). Ingeniería y Arquitectura, por el contrario, es la rama donde el porcentaje con contratos indefinidos es menor (31,07%) y el porcentaje con contratos indefinidos es mayor (52,29%).

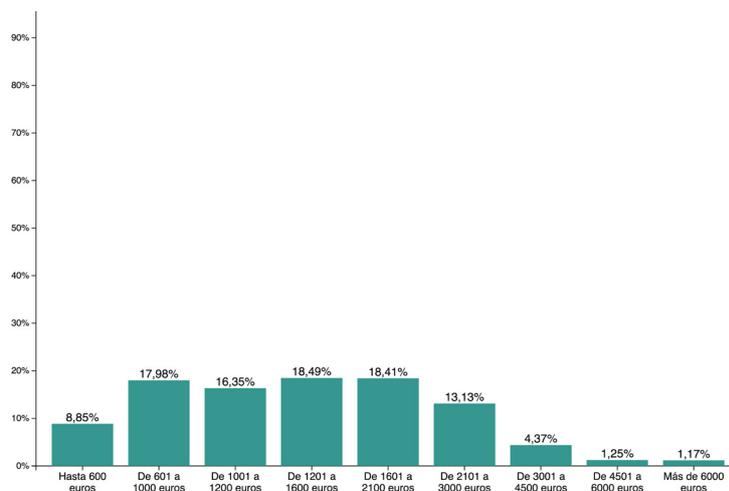


Gráfico 71. Distribución porcentual de los/as titulados/as según su salario bruto mensual medio

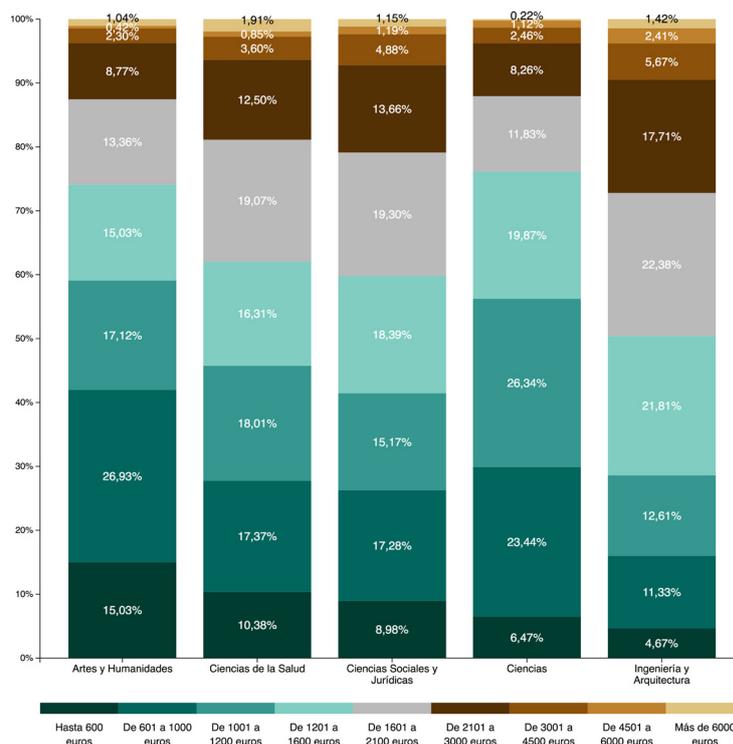


Gráfico 72. Distribución porcentual de los/as titulados/as según su salario bruto mensual medio, por rama de conocimiento

En cuanto al salario (o ingresos derivados del trabajo), el mayor porcentaje de personas graduadas corresponde a las que cobraban entre los 1.201 y 1.600 euros brutos al mes (18,49%), seguido de las que cobraban entre 1.601 y 2.100 euros (18,41%) y las que cobrarán de 601 a 1.000 euros (17,98%). Un 8,85% cobraba menos de 601 euros, un 13,13% cobraba entre 2.101 y 3.000 euros y sólo un 6,79% superaba los 3.000 euros. Por ramas, quienes más cobran son los de Ingeniería y Arquitectura y quienes

menos los de Artes y Humanidades. Para los primeros, el mayor porcentaje es el de los que cobraban entre 1.601 y 2.100 euros brutos al mes (22,38%), mientras que para los últimos es el de los que cobraban entre 601 y 1.000 euros (26,93%). En el caso de Ciencias de la Salud y de Ciencias Sociales y Jurídicas lo más habitual (mayor proporción de graduadas y graduados) es cobrar entre 1.601 y 2.100 (19,07% y 19,30%), mientras que en Ciencias es cobrar entre 1.001 y 1.200 euros (26,34%).

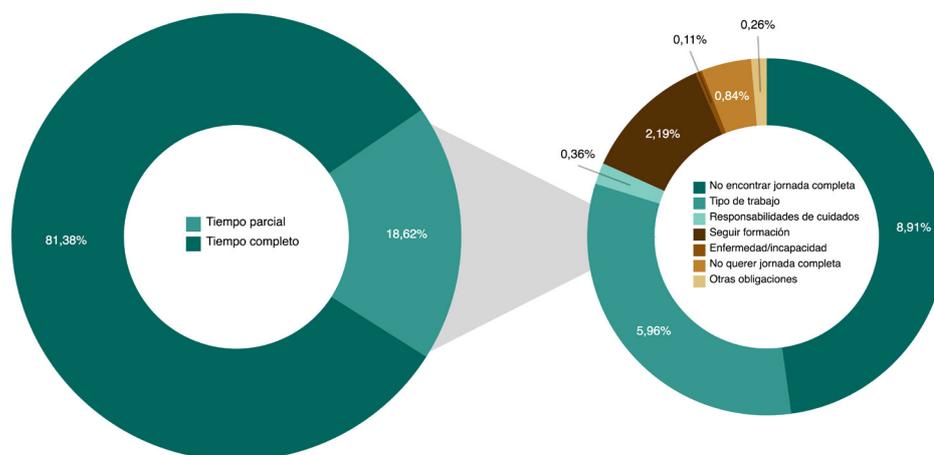


Gráfico 73. Distribución porcentual de los/as titulados/as según su tipo de jornada y los motivos por los que tuvieron jornada parcial

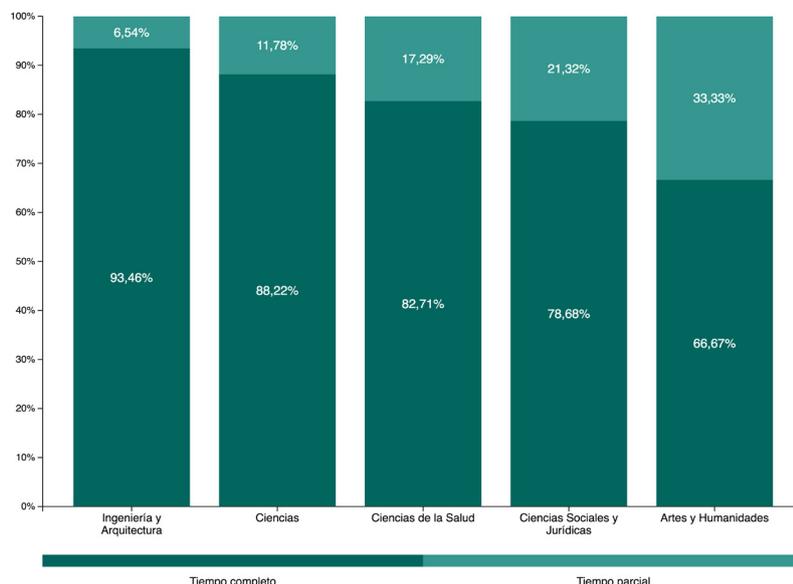


Gráfico 74. Distribución porcentual de los/as titulados/as según su tipo de jornada, por rama de conocimiento

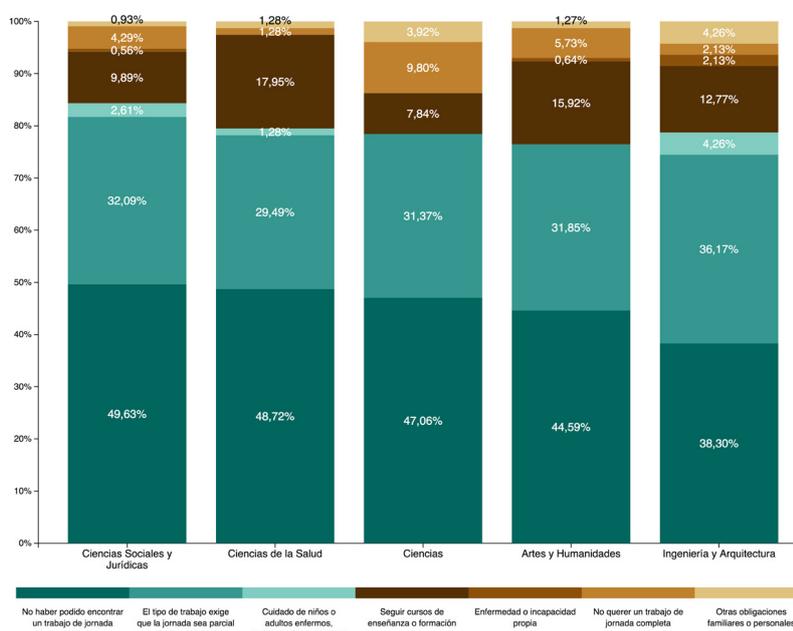


Gráfico 75. Distribución porcentual de los/as titulados/as según los motivos por los que tuvieron la jornada parcial, por rama

Un 81,38% afirma que en su último empleo tenía un contrato con jornada a tiempo completo. Las causas que explican por qué el 18,62% restante tiene jornada parcial se distribuyen de la siguiente forma: “no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa” 47,87% (8,91% del total de titulados y tituladas, incluyendo los y las que tienen jornada a tiempo completo), “el tipo de trabajo exige que la jornada sea parcial obligatoriamente” 31,99% (5,96% del total), “seguir cursos de enseñanza o formación” 11,74% (2,19% del total), “no querer un trabajo de jornada completa 4,49%” (0,84% del total), “cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores” 1,96% (0,36% del total), “otras obligaciones familiares o personales” 1,38% (0,26% del total), “enfermedad o incapacidad propia” 0,58% (0,11% del total).

La rama con mayor proporción de contratos a tiempo completo corresponde a Ingeniería y Arquitectura (93,46%). Por el contrario, la rama con mayor proporción de contratos a tiempo parcial es Artes y Humanidades. Para todas las ramas, el principal motivo que explica que tengan jornada parcial es no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa. En Ingeniería y Arquitectura es donde una mayor proporción con jornada parcial afirma que se debe a que el tipo de trabajo exige que la jornada sea parcial obligatoriamente. En Ciencias es donde una mayor proporción afirma no querer un trabajo a jornada completa. En Ciencias de la Salud es donde un mayor porcentaje de tituladas y titulados sostiene que el motivo que explica por qué tiene jornada parcial es seguir con su formación.

	Mujeres	Hombres
<b>Situación laboral actual</b>		
Ocupación	85,11%	80,77%
Desempleo	12,45%	17,17%
Inactividad	2,43%	2,06%
<b>Tiempo en desempleo</b>		
No han estado en situación de desempleo desde que finalizaron el máster	45,48%	54,35%
3 meses o menos	10,38%	9,62%
entre 3 y 6 meses	10,9%	9,74%
entre 6 meses y un año	12,24%	9,16%
más de un año	21%	17,12%
<b>Tiempo en obtener el primer empleo</b>		
Obtuvo el empleo antes de finalizar el máster*	41,41%	48,88%
Antes de los tres primeros meses**	25,96%	27,81%
Entre 3 y 6 meses desde la finalización del máster	25,36%	24,42%
Entre 6 y 9 meses	12,35%	11,23%
Entre 9 y 12 meses	9,05%	8,73%
Entre un año y 1 año y medio	12,81%	14,71%
Entre 1 año y medio y 2 años	8,59%	7,31%
Entre 2 y 3 años	5,09%	4,9%
Más de tres años	0,79%	0,89%
<b>Tipo de contrato</b>		
Contratos temporales	41,20%	36,63%
Contratos indefinidos	39,62%	45,79%
Beca, práctica, periodo de prueba o aprendizaje, contrato de formación en prácticas	12,63%	10,04%
Otra situaciones (cooperativa, autónomos, sin contrato)	6,55%	7,53%
<b>Salario</b>		
menores a 1200 euros	50,14%	35,04%
1201 a 1600 euros	18,47%	18,53%
mayores de 1600 euros	31,39%	46,44%
<b>Tipo de jornada</b>		
Tiempo completo	76,9%	85,89%
Tiempo parcial	23,1%	14,11%
<b>Motivo de la jornada parcial</b>		
Seguir cursos de enseñanza o formación	11,36%	12,46%
Enfermedad o incapacidad propia	0,00%	1,68%
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,92%	2,02%
Otras obligaciones familiares o personales	1,57%	1,01%
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	48,78%	46,13%
No querer un trabajo de jornada completa	4,02%	5,39%
Mi tipo de trabajo exige que la jornada sea parcial obligatoriamente	32,34%	31,31%

\*El porcentaje se calcula sobre el total de la muestra.

\*\*Para ésta y para las categorías siguientes relativas al tiempo que se tarda en obtener el primer empleo tras el máster, los porcentajes se calculan sobre el total de la muestra que no ha obtenido el empleo antes de finalizar el máster.

# SATISFACCIÓN CON EL EMPLEO

¿En qué medida estabas/estás satisfecho con el empleo en los siguientes aspectos?

Casi ocho personas de cada diez, 78,79%, declaran estar algo o muy satisfechos con su último empleo

“El salario o los ingresos” y “la estabilidad” son los aspectos peor valorados y “las actividades y las funciones” el aspecto con la nota más alta

A nivel general, la nota media de satisfacción entre el empleo antes del máster y el último empleo mejora un 11%, pasando de 2,70 a 3,01

Este Barómetro incluye, también, la valoración de los titulados y las tituladas de máster en cuanto a la satisfacción que tienen con el último empleo. A través de una pregunta directa, incluida en el cuestionario, se pedía señalar en una escala de 1 (muy insatisfecho) a 4 (muy satisfecho), el nivel de satisfacción con el empleo en siete apartados concretos, con la finalidad de obtener una aproximación a la calidad del empleo desde el punto

de quienes participaron en esta encuesta.

Los aspectos que se valoraron son: a) las funciones y las tareas, b) la empresa u organización, c) el salario o ingresos derivados del trabajo, d) el desarrollo profesional, e) el ambiente laboral, f) la estabilidad, y g) la conciliación. También se pidió una valoración general de la satisfacción con el empleo.

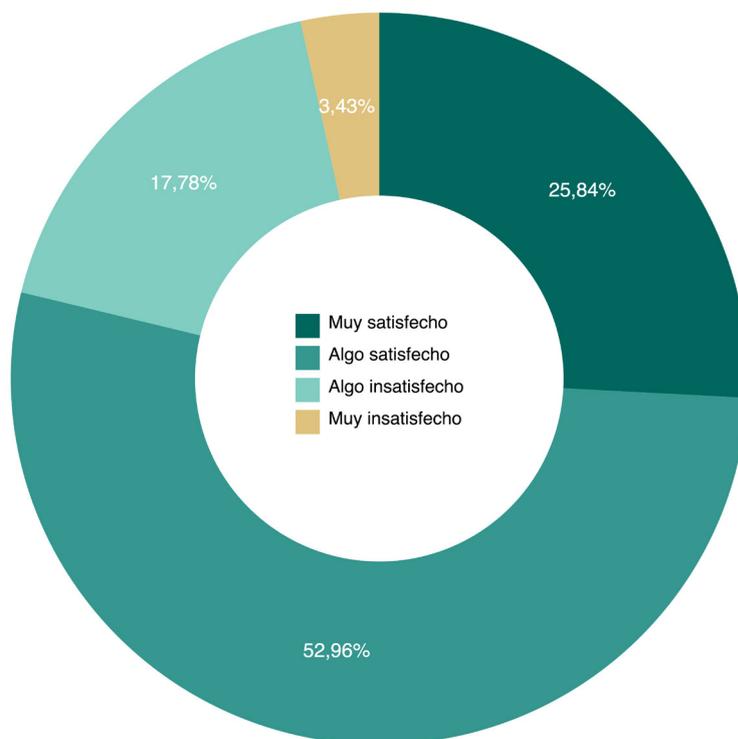
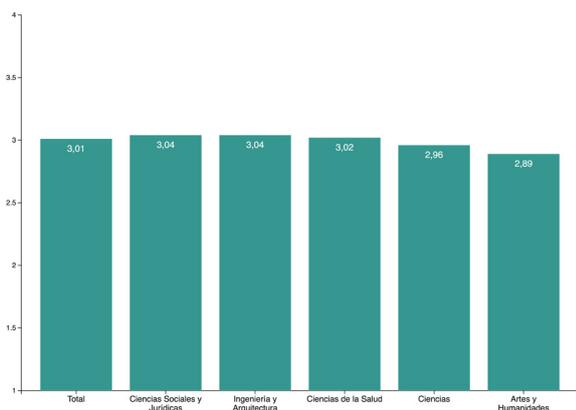


Gráfico 76. Distribución porcentual de los/as titulados/as según su nivel de satisfacción con el último empleo

Una persona de cada cuatro (25,84%) se declara muy satisfecha con el último empleo que ha tenido o que aún tiene. Dos de cada cuatro (52,96%) dicen estar algo satisfechas.



1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 77. Valoración de la satisfacción general con el último empleo, por rama de conocimiento

La nota media de satisfacción de toda la muestra alcanzó el 3,01 (en la escala de 1 a 4). En las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas, y en Ingeniería y Arquitectura, la nota media ha sido ligeramente más alta, 3,04, y en Artes y Humanidades la satisfacción ha sido la más baja, aunque tan solo por doce décimas de diferencia con la media general.

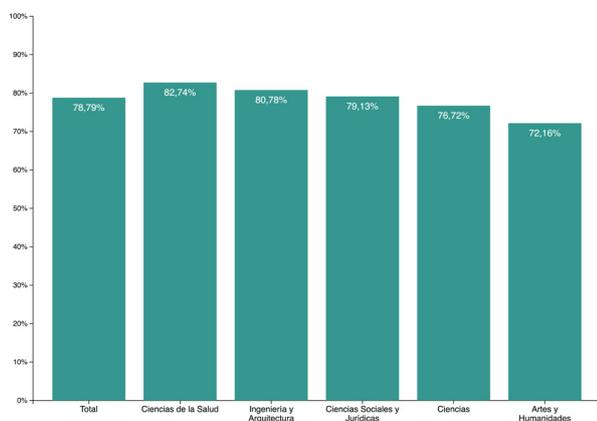


Gráfico 78. Titulados/as algo y muy satisfechos con el último empleo, por rama de conocimiento

Si se observan solo las dos categorías que se refieren a un nivel de satisfacción positivo, se concluye que casi ocho personas de cada diez, 78,79%, declaran estar algo o muy satisfechos con su último empleo. Los resultados por ramas de enseñanza presentan una diferencia de diez puntos porcentuales entre Ciencias de la Salud (82,74%) y Artes y Humanidades (72,16%).

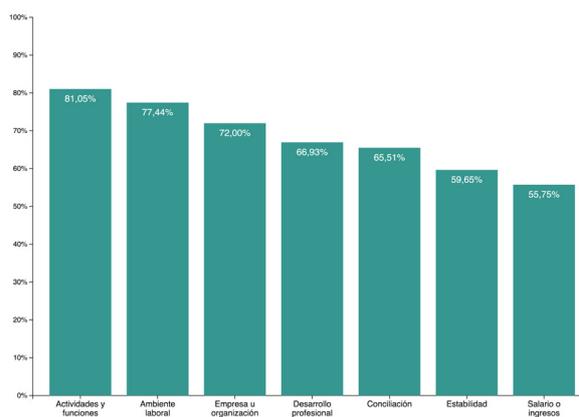
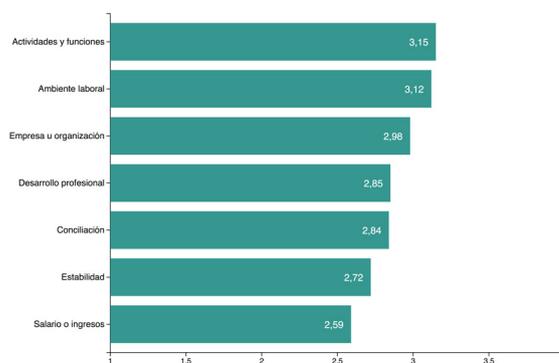


Gráfico 79. Titulados/as algo y muy satisfechos con distintos aspectos del último empleo

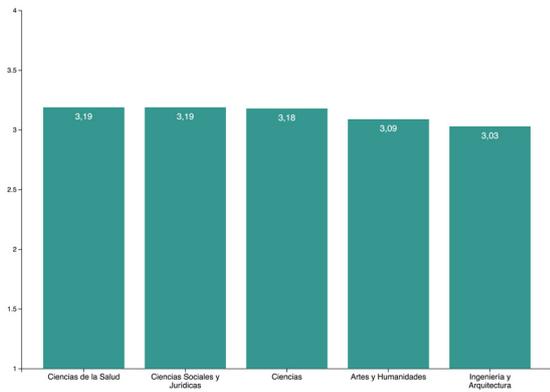


1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 80. Valoración de la satisfacción con distintos aspectos del último empleo

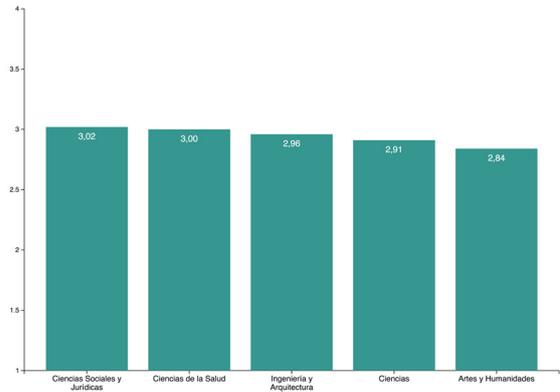
Entre los aspectos que se valoraron, “el salario o los ingresos” recibe la valoración más baja; el 55,75% declaran estar algo o muy satisfechos con este aspecto. En el otro extremo, “las actividades y las funciones” reciben la mejor valoración, pues el 81,05% de la muestra opinan que están algo o muy satisfechos.

Las notas medias ofrecen otra perspectiva de esta valoración. “Las actividades y las funciones” reciben una nota media de 3,15 frente al 2,59 de “el salario o los ingresos”. “La estabilidad” recibió la segunda peor nota de valoración, 2,72.



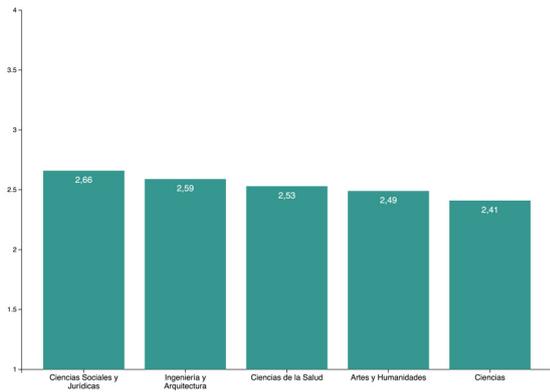
1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 81. Valoración de la satisfacción con las actividades y las funciones desarrolladas en el último empleo, por rama de conocimiento



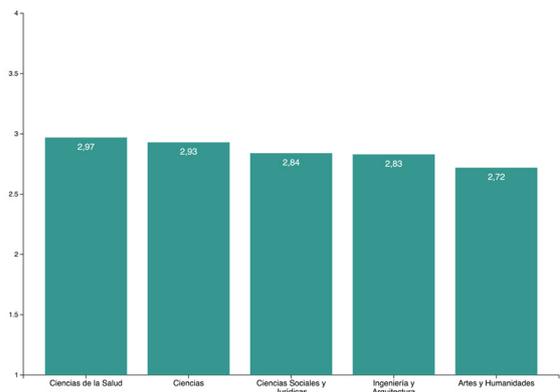
1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 82. Valoración de la satisfacción con la empresa u organización en el último empleo, por rama de conocimiento



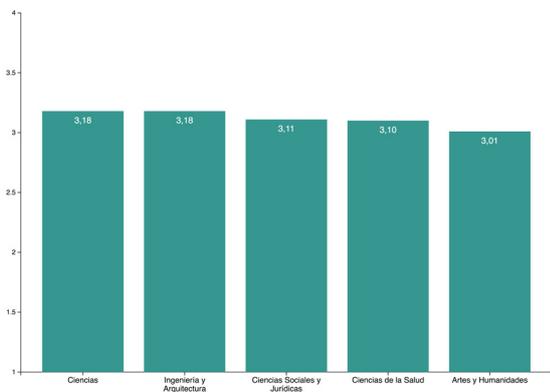
1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 83. Valoración de la satisfacción con el salario o los ingresos en el último empleo, por rama de conocimiento



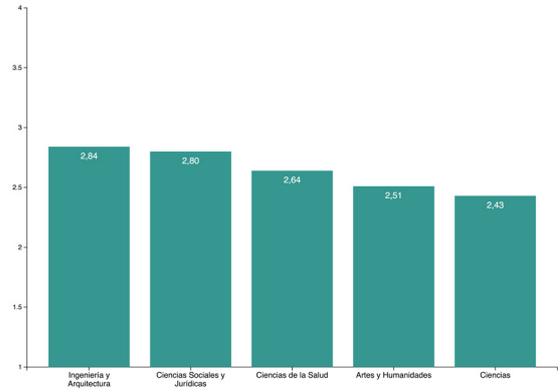
1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 84. Valoración de la satisfacción con el desarrollo profesional en el último empleo, por rama de conocimiento



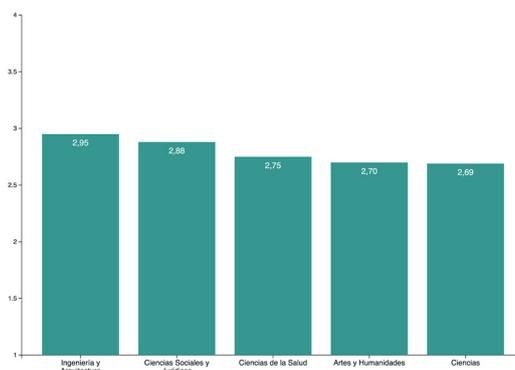
1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 85. Valoración de la satisfacción con el ambiente laboral en el último empleo, por rama de conocimiento



1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

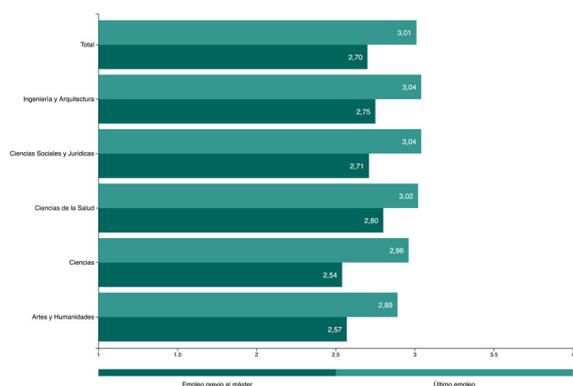
Gráfico 86. Valoración de la satisfacción con la estabilidad en el último empleo, por rama de conocimiento



1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 87. Valoración de la satisfacción con la conciliación en el último empleo, por rama de conocimiento

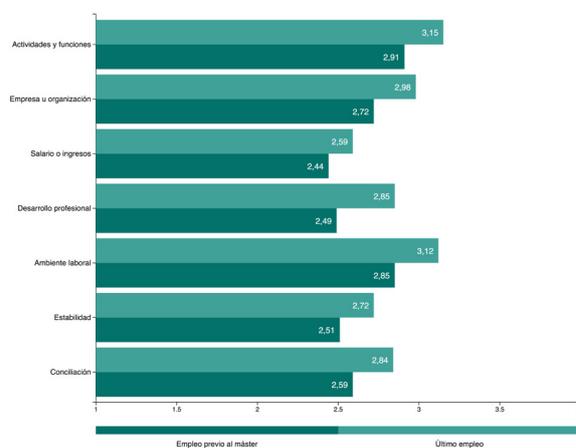
El análisis de las respuestas por rama de enseñanza mantiene el patrón de la valoración general. “El salario o los ingresos” y “la estabilidad” son los aspectos peor valorados y “las actividades y las funciones” el aspecto con la nota más alta. Por rama de enseñanza, destaca la mayor diferencia entre el aspecto peor valorado y el mejor valorado entre los titulados y las tituladas de Ciencias, que también es la rama que valora con nota más baja “el salario o los ingresos”.



1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 88. Variación de la valoración de la satisfacción general entre el empleo previo al máster y último empleo, por rama de conocimiento

En cinco de los siete aspectos valorados, la rama de las Ciencias Sociales y Jurídicas otorga la valoración más alta. El “desarrollo profesional” lo lidera las ramas de Ciencias y Ciencias de la Salud, y en “ambiente laboral” la mayor nota la otorgan la Ingeniería y Arquitectura, y las Ciencias.



1) muy insatisfecho/a, 4) muy satisfecho/a

Gráfico 89. Variación de la valoración de la satisfacción con distintos aspectos entre el empleo previo al máster y último empleo

¿Se produce un cambio significativo en el nivel de satisfacción entre el empleo previo a la realización del máster y el empleo tras la realización del máster?

En este caso habría que tener en cuenta las respuestas a la pregunta sobre el impacto del máster en el empleo, incluida en el apartado sobre la satisfacción con la formación recibida, y que parecen indicar que una de cada dos personas señalan que el máster no ha supuesto la obtención de un nuevo empleo, la promoción en el empleo o mejora de las condiciones, ni ha influido en mantener el empleo que se tenía. Entonces, ¿cómo se comporta el nivel de satisfacción en el empleo tras el máster?

A nivel general, la nota media de satisfacción entre un empleo y otro mejora un 11%, pasando de 2,70 a 3,01, aunque ello no sea como consecuencia de haber hecho un máster. Es la rama de las Ciencias la que experimenta un mayor crecimiento de la satisfacción en el empleo, con una nota de 2,54 para el empleo previo al máster, y una nota de 2,96 para el último empleo.

En cuanto a los aspectos valorados, “el salario o los ingresos” es el que experimenta un menor crecimiento del nivel de satisfacción, tan solo quince centésimas, que representan un aumento del 6% respecto a la nota inicial; en cambio, el “desarrollo profesional” es el que presenta un mayor crecimiento relativo.

#### Nota media de satisfacción en el último empleo

	Mujeres	Hombres
Actividades y las funciones del último empleo	3,19	3,11
Empresa u organización del último empleo	3,00	2,96
Salario o los ingresos del último empleo	2,57	2,62
Desarrollo profesional del último empleo	2,87	2,82
Ambiente laboral del último empleo	3,13	3,10
Estabilidad del último empleo	2,68	2,77
Conciliación del último empleo	2,80	2,88

# EXPECTATIVAS LABORALES

En comparación con el momento actual, ¿cómo crees que será tu futuro profesional en los próximos cinco años?

¿Cómo ves tu situación laboral en los próximos cinco años?

La mayoría de los titulados y las tituladas son optimistas con respecto a su futuro laboral. Solo un 8,29% de la muestra considera que su futuro profesional será peor en cinco años

Las personas tituladas en Ciencias son quienes muestran, en términos generales, unas expectativas laborales futuras menos positivas que el resto. Las de Ingeniería y Arquitectura son las más optimistas en cuanto a su situación laboral en el próximo lustro

El 95,35% de la muestra espera tener un empleo en los siguientes cinco años y el 65,36% espera que éste sea estable

Algo más del 75% espera que el empleo que encuentre en los próximos cinco años sea adecuado a su formación

Dos tercios de la muestra espera desarrollar su carrera profesional en España

Algo más del 60% de los titulados y las tituladas (61,12%) presenta unas expectativas positivas con respecto a su futuro profesional en los siguientes cinco años y

solamente un 8,29% cree que su situación laboral será peor en dicho periodo. Por otro lado, el 30,59% cree que su futuro profesional se mantendrá igual.

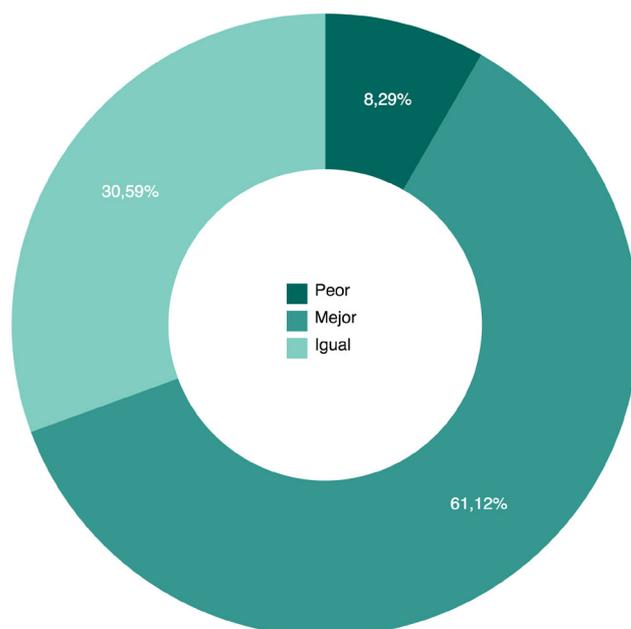


Gráfico 90. Distribución porcentual de los/as titulados/as según sus expectativas sobre el futuro profesional en los próximos cinco años

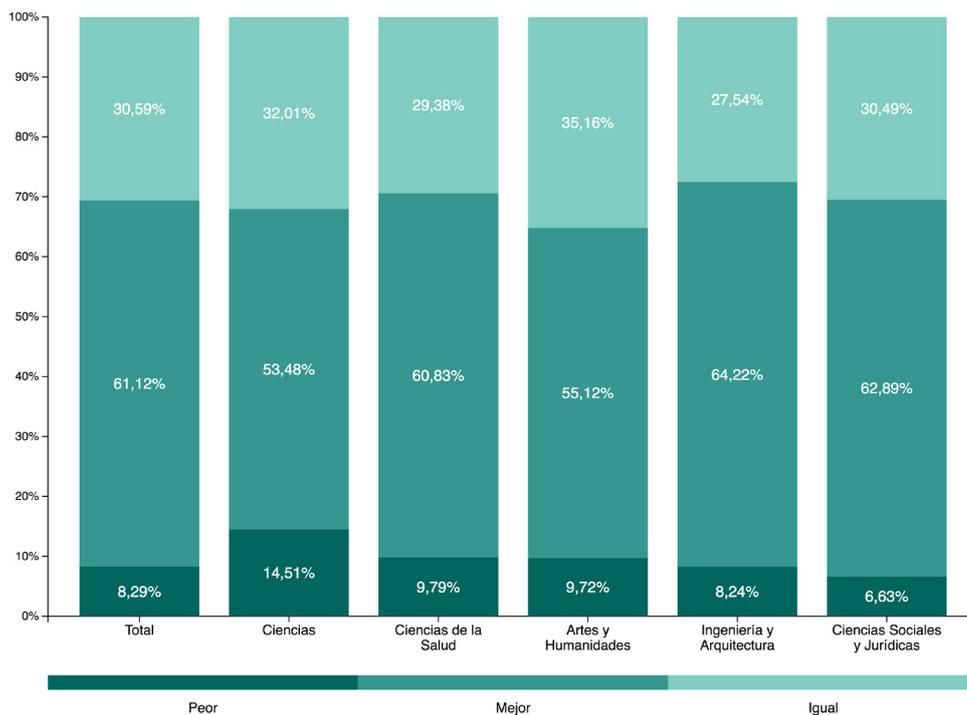


Gráfico 91. Distribución porcentual de los/as titulados/as según sus expectativas sobre el futuro profesional en los próximos cinco años, por rama de conocimiento

Por ramas de enseñanza cabe destacar algunos datos; si bien en todos hay un alto porcentaje de expectativas optimistas con respecto a su futuro laboral, es en Ciencias donde existe una visión futura algo más negativa (el 14,51% tiene expectativas de un futuro laboral peor

en cinco años) frente a ramas como Ciencias Sociales y Jurídicas (6,63%). Por otro lado, las y los titulados más optimistas son los de Ingeniería y Arquitectura (64,22%), seguidos de los ya mencionados de Ciencias Sociales y Jurídicas (62,89%).

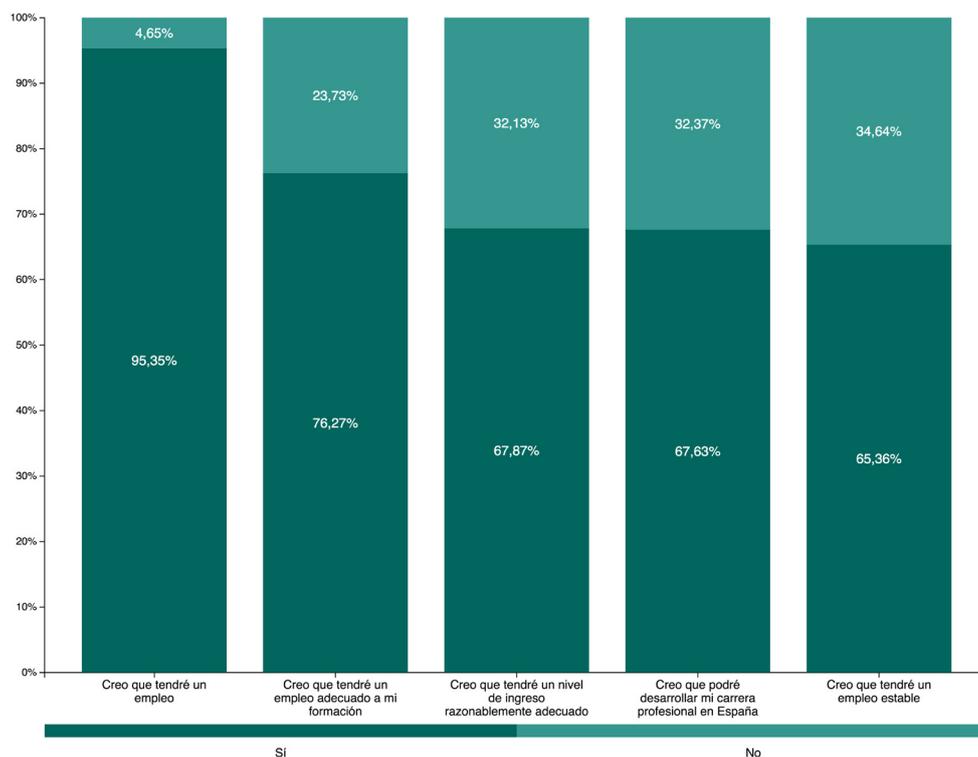


Gráfico 92. Distribución porcentual de los/as titulados/as según sus expectativas sobre varios aspectos relacionados con el empleo en los próximos cinco años

Al concretar dichas perspectivas se encuentra, por ejemplo, que casi la totalidad de la muestra encuestada considera que tendrá un empleo en el siguiente lustro (95,35%) y tres de cada cuatro (76,27%) considera que éste será adecuado a su formación. Por otra parte, alrededor de dos tercios espera obtener un empleo estable (65,36%), con un nivel de ingresos razonable (67,87%) y con posibilidad de desarrollar su carrera profesional en España (67,63%).

En cualquier caso, si bien hay diferencias porcentuales, como se ha visto, la mayor parte de la muestra espera obtener un empleo, estable, adecuado a su formación, con unos niveles de ingresos adecuados y dentro de España.

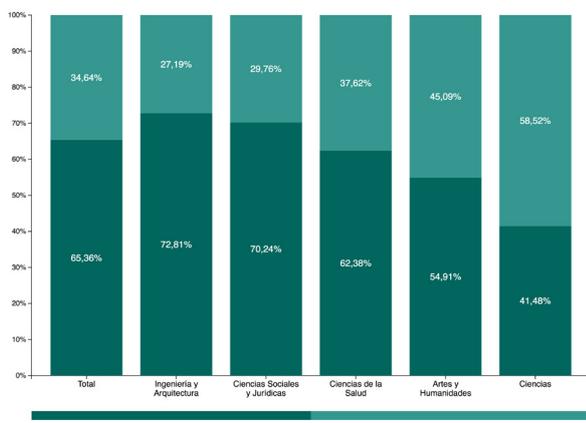


Gráfico 93. Distribución porcentual de los/as titulados/as según sus expectativas sobre la posibilidad de tener un empleo estable en los próximos cinco años, por rama de conocimiento

Algo similar sucede si se analizan, por ramas, las expectativas de poder desarrollar la carrera profesional en España. Nuevamente, en Ciencias, más de la mitad no espera poder desarrollar su profesión en nuestro país (53,72%) frente a Ciencias Sociales y Jurídicas (26,73%) o Ciencias de la Salud (31,37%).

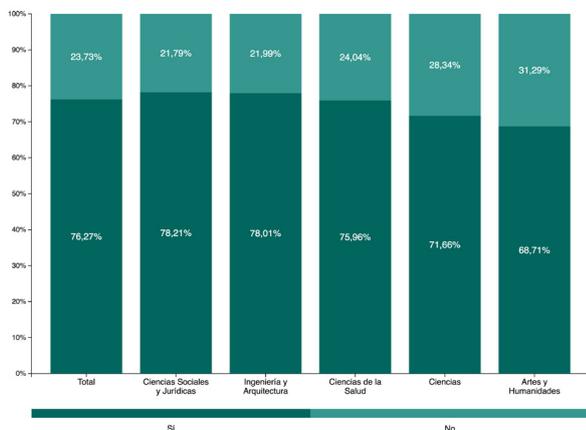


Gráfico 95. Distribución porcentual de los/as titulados/as según sus expectativas sobre la posibilidad de tener un empleo adecuado a la formación en los próximos cinco años, por rama de conocimiento

Con respecto a la expectativa de conseguir un empleo estable, sí se observan diferencias significativas por rama. En la línea de lo mencionado previamente, la mayor parte de los titulados y las tituladas de Ciencias cree que no lo obtendrán (58,52%), dato que contrasta con ramas como Ingeniería y Arquitectura (27,19%) o Ciencias Sociales y Jurídicas (29,76%).

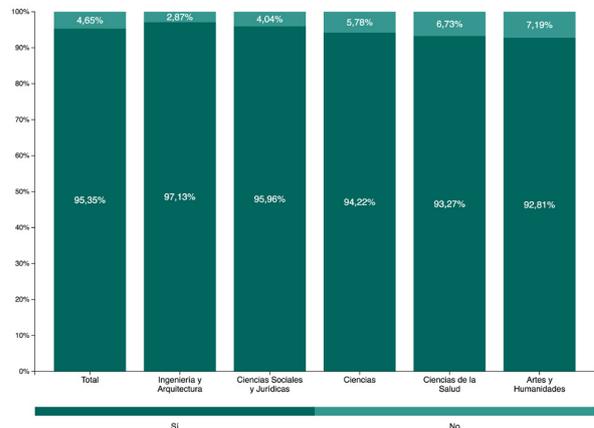


Gráfico 94. Distribución porcentual de los/as titulados/as según sus expectativas sobre la posibilidad de tener un empleo en los próximos cinco años, por rama de conocimiento

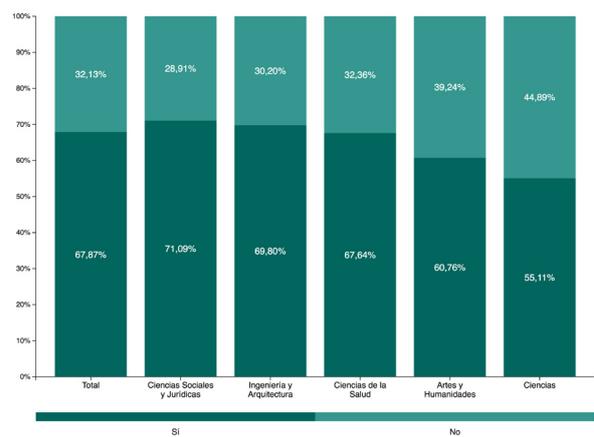


Gráfico 96. Distribución porcentual de los/as titulados/as según sus expectativas sobre la posibilidad de tener un nivel de ingresos razonablemente adecuado en los próximos cinco años, por rama de conocimiento

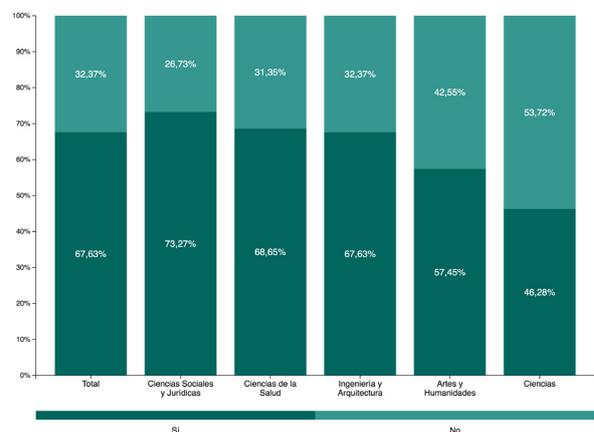


Gráfico 97. Distribución porcentual de los/as titulados/as según sus expectativas sobre la posibilidad de poder desarrollar la carrera profesional en España en los próximos cinco años, por rama de conocimiento

	Mujeres	Hombres
Expectativas sobre el futuro profesional en los próximos cinco años		
Mejor	59,35%	63,25%
Igual	32,58%	28,19%
Peor	8,07%	8,56%
Expectativas sobre diversos aspectos del empleo en los próximos cinco años		
Creen que tendrán un empleo	94,85%	95,95%
Creen que tendrán un empleo estable	62,27%	69,07%
Creen que tendrán un empleo adecuado a la formación que tienen	74,82%	78,02%
Creen que tendrán un nivel de ingresos razonablemente adecuado	65,54%	70,66%
Creen que podrán desarrollar su carrera profesional en España	66,06%	69,51%

# COMPETENCIAS GENÉRICAS

El Barómetro analiza 26 competencias genéricas, agrupadas en 4 grandes grupos o dimensiones: habilidades y actitudes, competencias sistémicas, competencias cognoscitivas y metodológicas y competencias interpersonales (Tabla 1). Además, se incluye una variable para recoger, de forma agregada, las competencias específicas del máster.

competencias interpersonales (Tabla 1). Además, se incluye una variable para recoger, de forma agregada, las competencias específicas del máster.

Habilidades y actitudes	Competencias sistémicas	Competencias cognoscitivas y metodológicas	Competencias interpersonales
Habilidades en TIC	Capacidad de aprendizaje autónomo	Capacidad para la resolución de problemas	Capacidad para trabajar en equipo
Comunicación	Adaptabilidad a nuevas situaciones	Capacidad para tomar decisiones	Capacidad de trabajo en equipo interdisciplinar
Idiomas	Creatividad	Capacidad de análisis	Capacidad de trabajo en contexto diverso y multicultural
Organización	Innovación	Capacidad para gestionar la presión	Capacidad de trabajo en contexto internacional
Habilidades interpersonales	Motivación por la calidad		Capacidad para asumir responsabilidades
Compromiso ético en el trabajo	Iniciativa personal		Capacidad crítica
Sensibilidad en temas medioambientales y sociales	Autonomía e independencia		
	Liderazgo		

Tabla 1. Competencias genéricas analizadas en el Barómetro de máster

El estudio aborda tres perspectivas para la valoración de las competencias: el nivel de competencias requerido en el último empleo, el nivel que poseen en el momento de la encuesta y la contribución del máster en su adquisición. Las dos primeras perspectivas se incluyen en el cuestionario en la misma pregunta, mediante una

escala Likert de 7 categorías, donde 1 significa un nivel muy bajo y 7 muy alto. Para el tercer aspecto se pregunta si el paso por el máster ha contribuido lo suficiente en la adquisición de las competencias, también utilizando una escala Likert de 7 categorías, siendo en esta ocasión 1 “en absoluto” y 7 “totalmente”.

## Nivel de competencias requerido en el empleo

Valora el nivel de competencias para cada uno de los siguientes aspectos. Nivel requerido en tu último empleo

Las competencias genéricas más requeridas en el empleo son las cognitivas y metodológicas

Entre las 26 competencias analizadas en este Barómetro, las tres más requeridas en el empleo son la “capacidad para la resolución de problemas”, “adaptabilidad a nuevas situaciones”, y la “capacidad para gestionar la presión”

Entre las 26 competencias analizadas en este Barómetro, las tres menos requeridas son “dominio de las competencias específicas del máster”, “capacidad de trabajo en contexto internacional” y “comunicación oral y escrita en otros idiomas”

El gráfico 98 muestra la valoración de los titulados y las tituladas sobre el nivel de competencias que requería su último empleo. En esta ocasión los resultados se presentan agrupados en las 5 dimensiones descritas con anterioridad.

Las competencias que reciben una mayor valoración son las cognitivas y metodológicas (5,61), mientras que

las menos valoradas son las específicas del máster (4,59). Las competencias sistémicas e interpersonales reciben una valoración similar (5,27 y 5,19). Las habilidades y actitudes reciben la menor valoración entre las competencias genéricas (5,11).

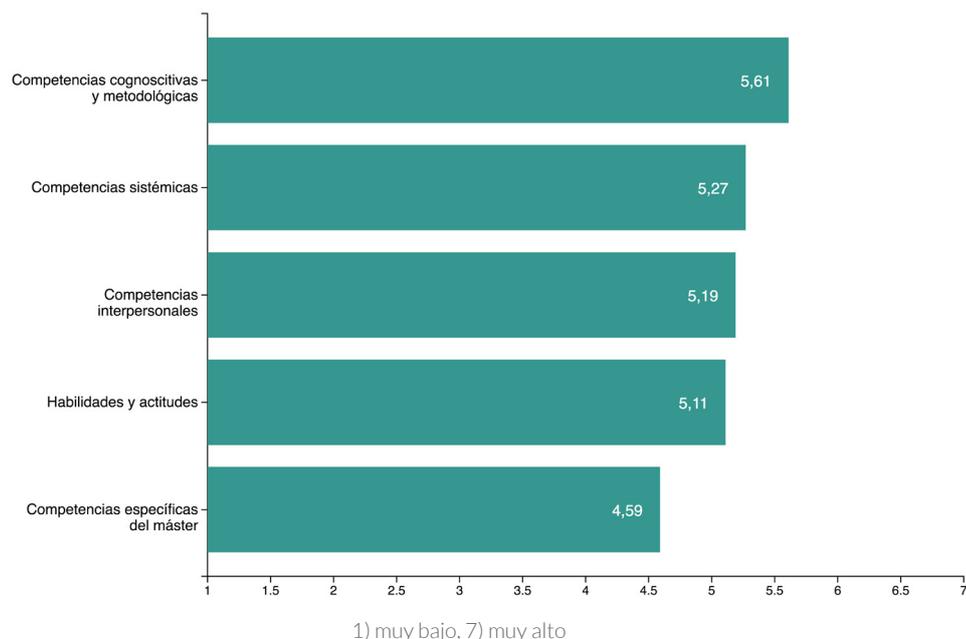
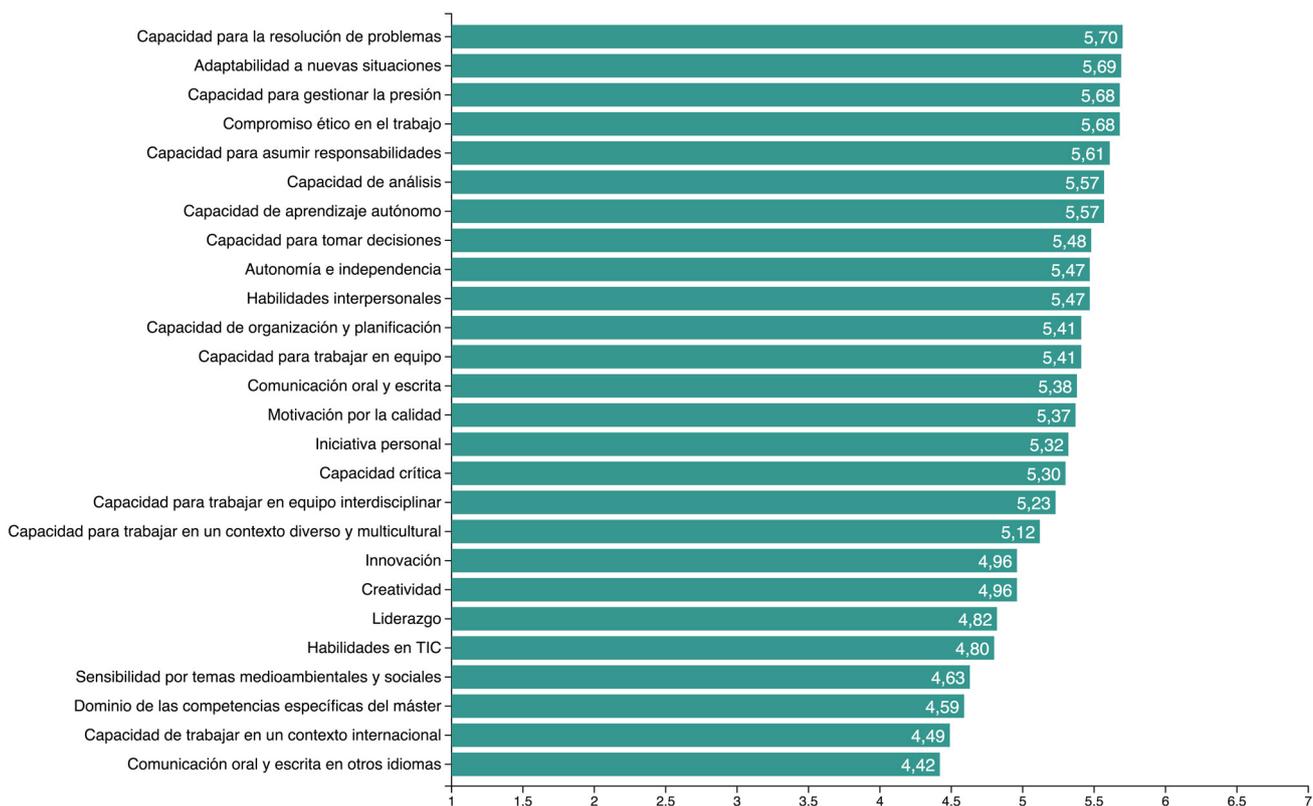


Gráfico 98. Valoración del nivel de competencias requerido en el último empleo, por dimensiones



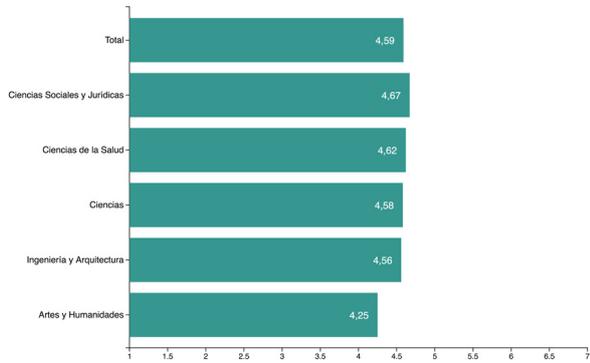
1) muy bajo, 7) muy alto

Gráfico 99. Valoración del nivel de competencias genéricas requerido en el último empleo

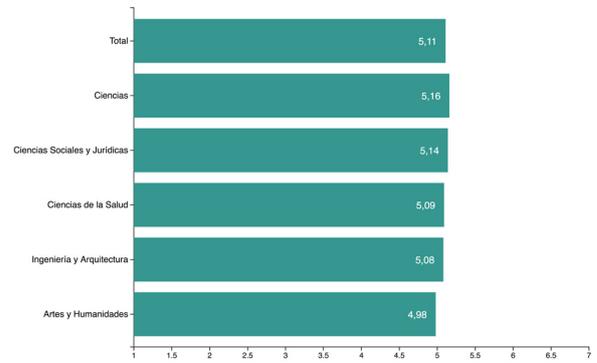
El gráfico 99 muestra estos mismos resultados de forma desagregada para cada competencia. Ninguna competencia supera el valor 6 de la escala. Las tres competencias más valoradas son la “capacidad para la resolución de problemas” (5,7), “adaptabilidad a nuevas situaciones” (5,69), y la “capacidad para gestionar la presión” (5,68). En el lado opuesto, las tres competencias menos valoradas son “comunicación oral y escrita en otros idiomas” (4,42), “capacidad de trabajo en contexto internacional” (4,49) y “dominio de las competencias específicas del máster” (4,59).

Por cuartiles, es posible clasificar las competencias de la siguiente forma:

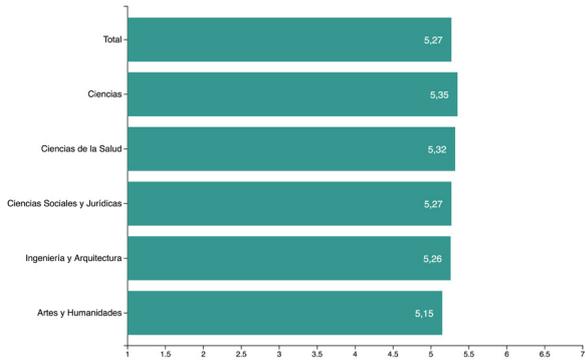
- Grupo 1 – superior a 5,57: “capacidad para la resolución de problemas” “adaptabilidad a nuevas situaciones”, “capacidad para gestionar la presión”, “compromiso ético en el trabajo”, “capacidad para asumir responsabilidades”, “capacidad de aprendizaje autónomo”.
- Grupo 2 – entre 5,37 y 5,57: “capacidad de análisis”, “capacidad para tomar decisiones”, “autonomía e independencia”, “habilidades interpersonales”, “capacidad de organización y planificación”, “capacidad para trabajar en equipo”, “comunicación oral y escrita”.
- Grupo 3 – entre 4,92 y 5,37: “motivación por la calidad”, “iniciativa personal”, “capacidad crítica”, “capacidad para trabajar en equipo interdisciplinar”, “capacidad para trabajar en contexto diverso y multicultural”, “innovación”, “creatividad”.
- Grupo 4 - inferior a 4,92: “liderazgo”, “habilidades en TIC”, “sensibilidad por temas medioambientales y sociales”, “dominio de las competencias específicas del máster”, “capacidad de trabajo en contexto internacional”, “comunicación oral y escrita en otros idiomas”.



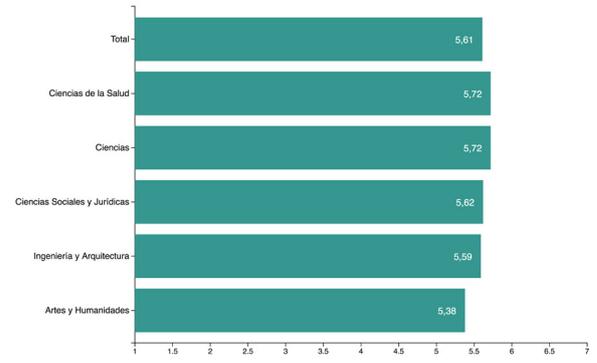
1) muy bajo, 7) muy alto  
Gráfico 100. Valoración del nivel de competencias específicas del máster requerido en el último empleo, por rama de conocimiento



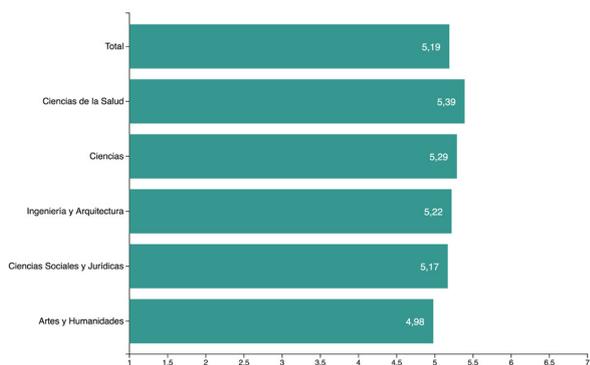
1) muy bajo, 7) muy alto  
Gráfico 101. Valoración del nivel de habilidades y actitudes requerido en el último empleo, por rama de conocimiento



1) muy bajo, 7) muy alto  
Gráfico 102. Valoración del nivel de competencias sistémicas requerido en el último empleo, por rama de conocimiento

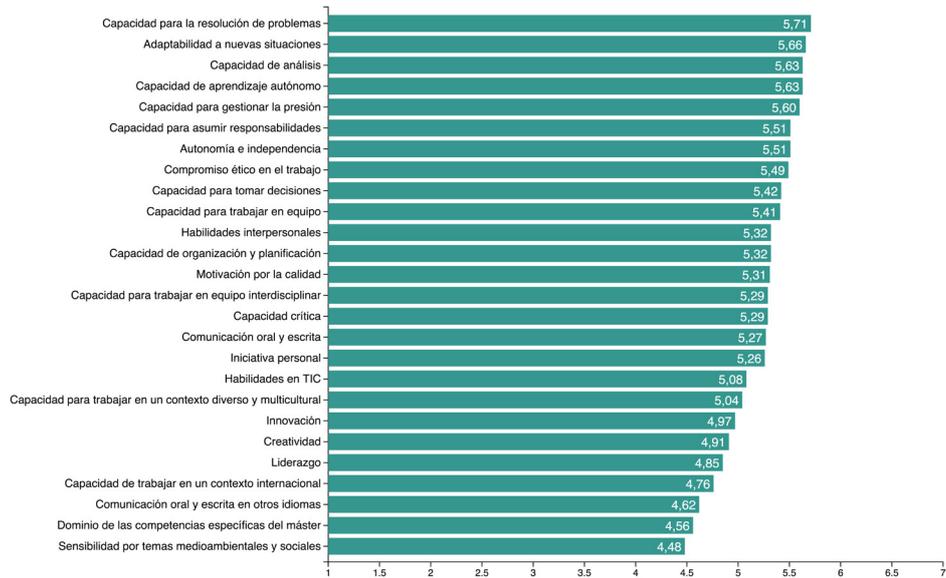


1) muy bajo, 7) muy alto  
Gráfico 103. Valoración del nivel de competencias cognoscitivas y metodológicas requerido en el último empleo, por rama de conocimiento



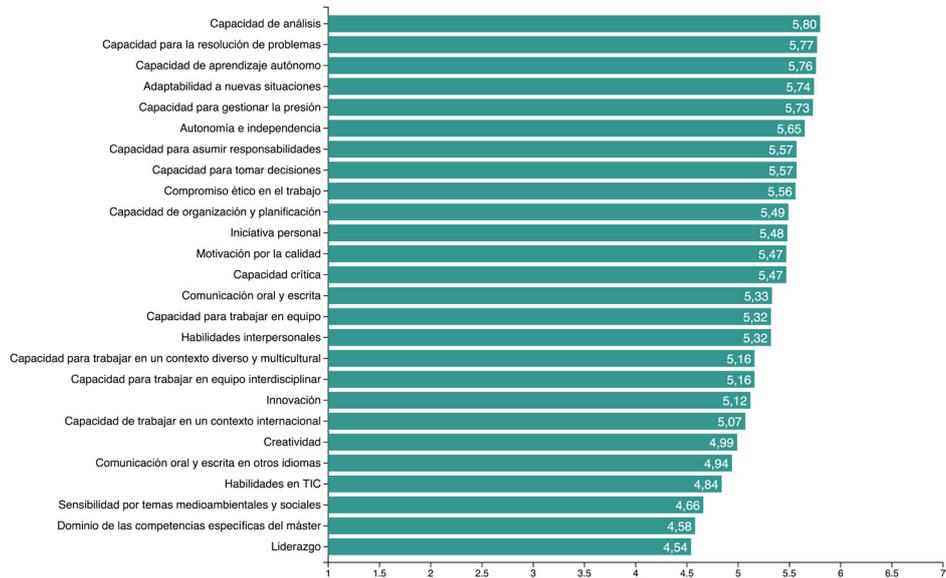
1) muy bajo, 7) muy alto  
Gráfico 104. Valoración del nivel de competencias interpersonales requerido en el último empleo, por rama de conocimiento

Los gráficos 100, 101, 102, 103 y 104 muestran el nivel requerido para cada grupo de competencias por rama de conocimiento. Destaca que en todos los casos, los y las tituladas de Artes y Humanidades son las que consideran que se les requieren menos competencias. Las personas graduadas que mayor valoración otorgan a cada grupo son, para las competencias específicas, las de Ciencias Sociales y Jurídicas, para las habilidades y actitudes y las competencias sistémicas, las de Ciencias, y para las competencias interpersonales y las cognoscitivas y metodológicas, las de Ciencias de la Salud.



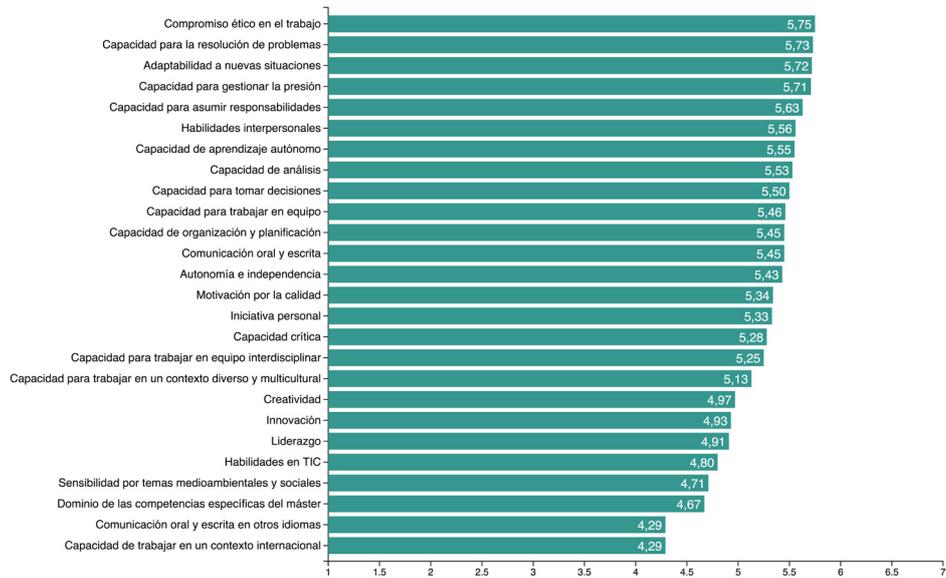
1) muy bajo, 7) muy alto

Gráfico 105. Valoración del nivel de competencias genéricas requerido en el último empleo, para Ingeniería y Arquitectura



1) muy bajo, 7) muy alto

Gráfico 106. Valoración del nivel de competencias genéricas requerido en el último empleo, para Ciencias



1) muy bajo, 7) muy alto

Gráfico 107. Valoración del nivel de competencias genéricas requerido en el último empleo, para Ciencias Sociales

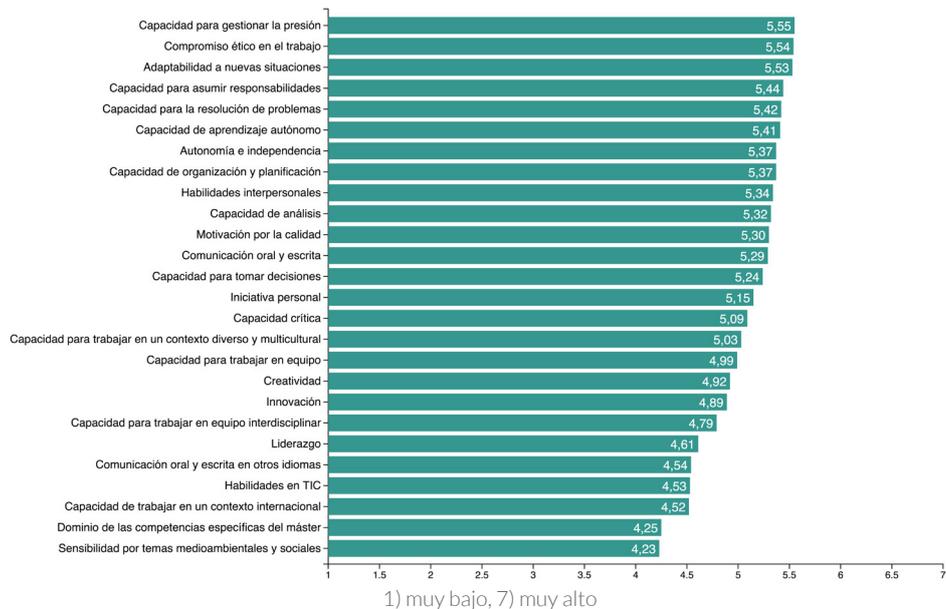


Gráfico 108. Valoración del nivel de competencias genéricas requerido en el último empleo, para Artes y Humanidades

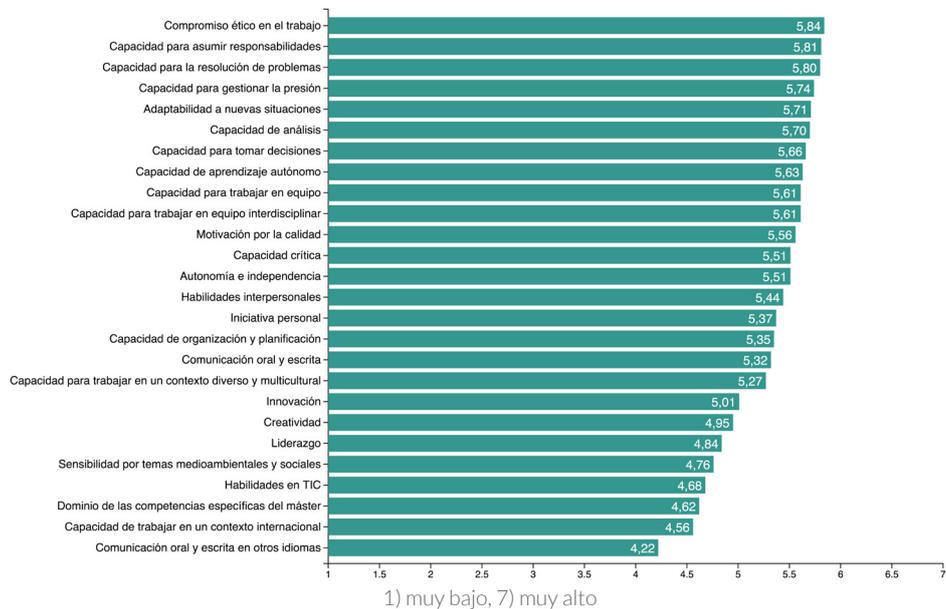


Gráfico 109. Valoración del nivel de competencias genéricas requerido en el último empleo, para Ciencias de la Salud

La competencia más requerida en el empleo es la “capacidad de resolución de problemas” para Ingeniería y Arquitectura, la “capacidad de análisis” para Ciencias, el “compromiso ético en el trabajo” para Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud, y la “capacidad para gestionar la presión” para Artes y Humanidades. La competencia menos requerida es la “sensibilidad por

temas medioambientales y sociales” para Ingeniería y Arquitectura y Artes y Humanidades, el “liderazgo” para Ciencias, la “capacidad de trabajo en un contexto internacional” para Ciencias Sociales y Jurídicas, y la “comunicación oral y escrita en otros idiomas” para Ciencias de la Salud.

## Nivel de competencias que poseen los titulados

Valora el nivel de competencias para cada uno de los siguientes aspectos. Nivel que posees en la actualidad

Las competencias que poseen los y las tituladas en mayor medida son las interpersonales

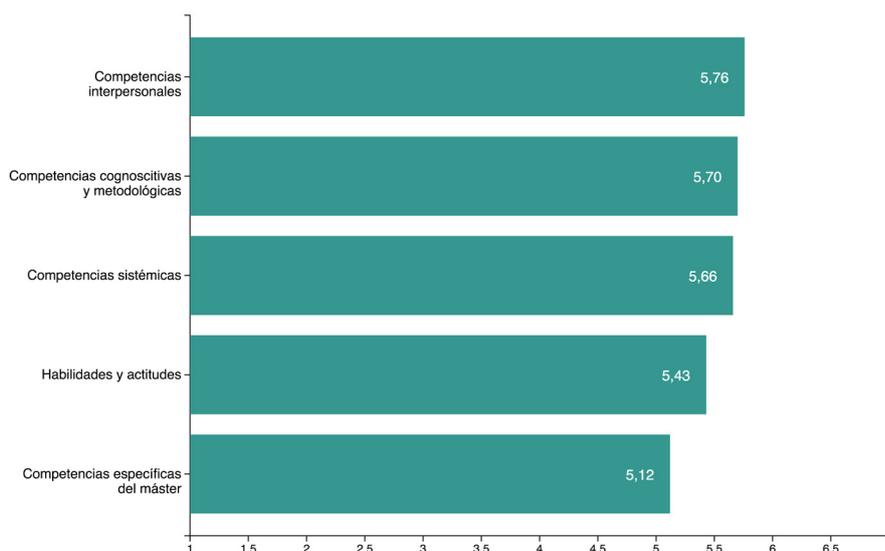
Entre las 26 competencias analizadas en este Barómetro, las tres que poseen las personas tituladas en mayor medida son el “compromiso ético en el trabajo”, la “capacidad para asumir responsabilidades” y “la autonomía e independencia”

Las tres en las que el nivel que poseen es menor son “capacidad de trabajo en contexto internacional”, “dominio de las competencias específicas del máster”, “comunicación oral y escrita en otros idiomas”

El gráfico 110 muestra la valoración de los titulados y las tituladas sobre el nivel de competencias que poseían en el momento en el que se realizó la encuesta. En esta ocasión los resultados se presentan agrupados en las 5 dimensiones descritas con anterioridad.

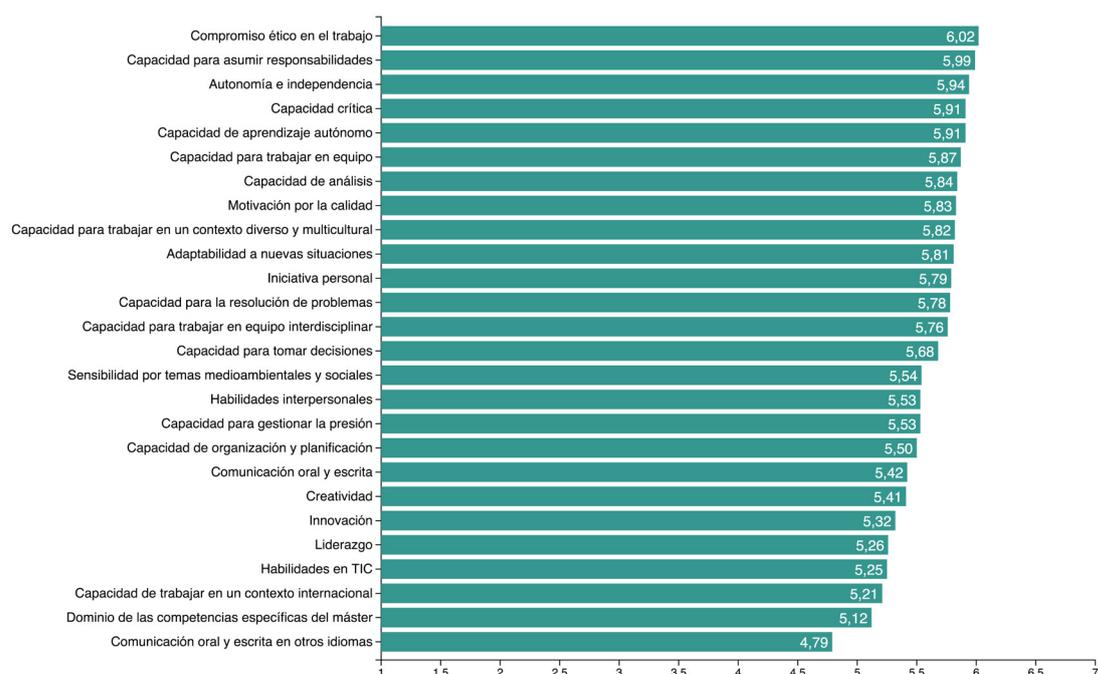
Se observa, en primer lugar, que las competencias más valoradas son las interpersonales (5,76), siendo las

menos valoradas las específicas del máster (5,12). Las competencias cognoscitivas y metodológicas también reciben una puntuación elevada (5,70), seguidas de las sistémicas (5,66). Las habilidades y actitudes reciben una puntuación bastante menor (5,43). Sin embargo, todas las valoraciones pueden considerarse relativamente elevadas.



1) muy bajo, 7) muy alto

Gráfico 110. Valoración del nivel de competencias que poseen los/as titulados/as, por dimensiones



1) muy bajo, 7) muy alto

Gráfico 111. Valoración del nivel de competencias genéricas que poseen los/as titulados/as

Si analizamos las competencias de forma independiente, llama la atención la baja valoración de la “comunicación oral y escrita en otros idiomas” (4,79), que, aunque se mantiene por encima del valor medio de la escala (4), es el único que no alcanza al menos el valor 5. Las tres competencias menos valoradas, además de ésta, son “dominio de las competencias específicas del máster” (5,12) y “capacidad de trabajo en contexto internacional” (5,21).

La competencia más valorada es el “compromiso ético en el trabajo” (6,02), seguida de la “capacidad para asumir responsabilidades” (5,99) y la “autonomía e independencia” (5,94). La mayor parte de las competencias tienen una valoración superior a 5,5 e inferior a 6.

Por cuartiles, es posible clasificar las competencias de la siguiente forma:

- Grupo 1 – superior a 5,85: “compromiso ético en el trabajo”, “capacidad para asumir responsabilidades”, “autonomía e independencia”, “capacidad crítica”,

“capacidad de aprendizaje autónomo”, “capacidad para trabajar en equipo”.

- Grupo 2 – entre 5,75 y 5,85: “capacidad de análisis”, “motivación por la calidad”, “capacidad para trabajar en contexto diverso y multicultural”, “adaptabilidad a nuevas situaciones”, “iniciativa personal”, “capacidad para la resolución de problemas”, “capacidad para trabajar en equipo interdisciplinar”.
- Grupo 3 – entre 5,39 y 5,72: “capacidad para tomar decisiones”, “sensibilidad por temas medioambientales y sociales”, “habilidades interpersonales”, “capacidad para gestionar la presión”, “capacidad de organización y planificación”, “comunicación oral y escrita”, “creatividad”.
- Grupo 4 - inferior a 5,39: “innovación”, “liderazgo”, “habilidades en TIC”, “capacidad de trabajo en contexto internacional”, “dominio de las competencias específicas del máster”, “comunicación oral y escrita en otros idiomas”.

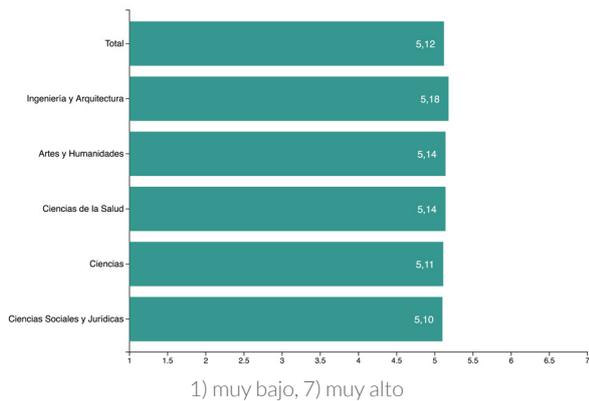


Gráfico 112. Valoración del nivel de competencias específicas que poseen los/as titulados/as, por rama de conocimiento

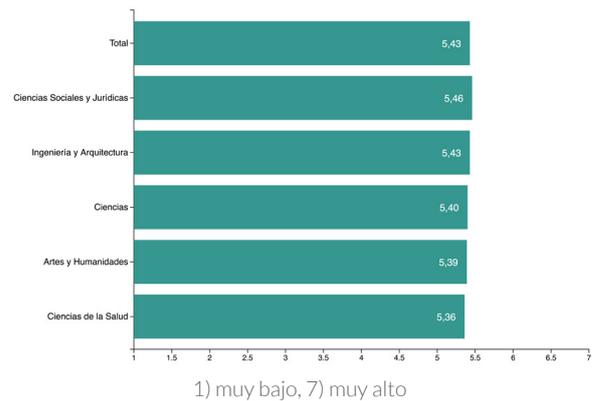


Gráfico 113. Valoración del nivel de habilidades y actitudes que poseen los/as titulados/as, por rama de conocimiento

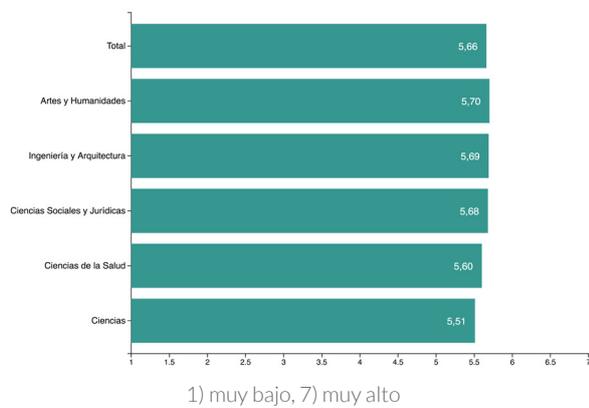


Gráfico 114. Valoración del nivel de competencias sistémicas que poseen los/as titulados/as, por rama de conocimiento

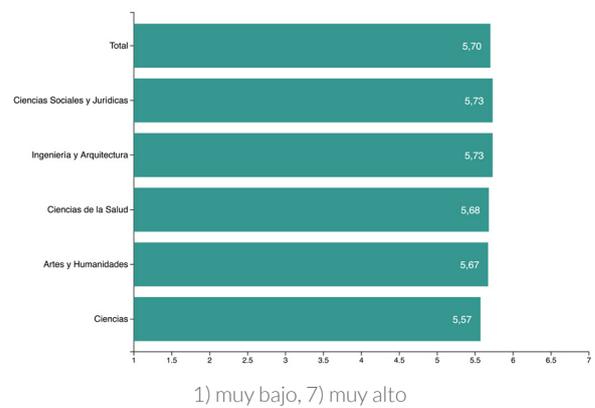


Gráfico 115. Valoración del nivel de competencias cognoscitivas y metodológicas que poseen los/as titulados/as, por rama de conocimiento

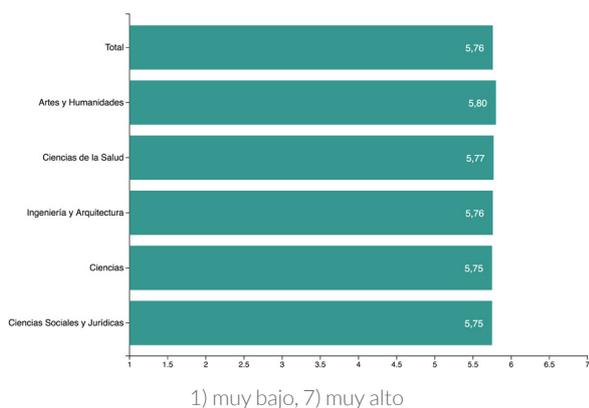
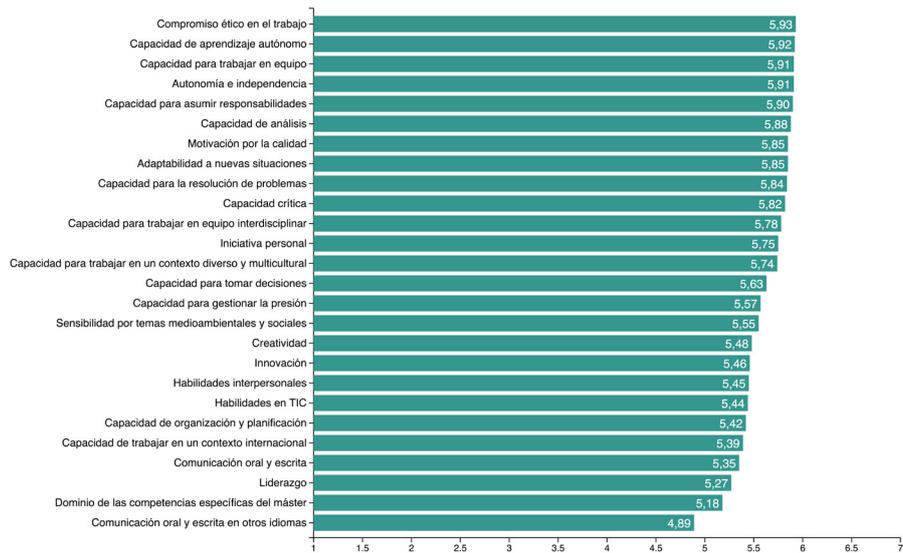


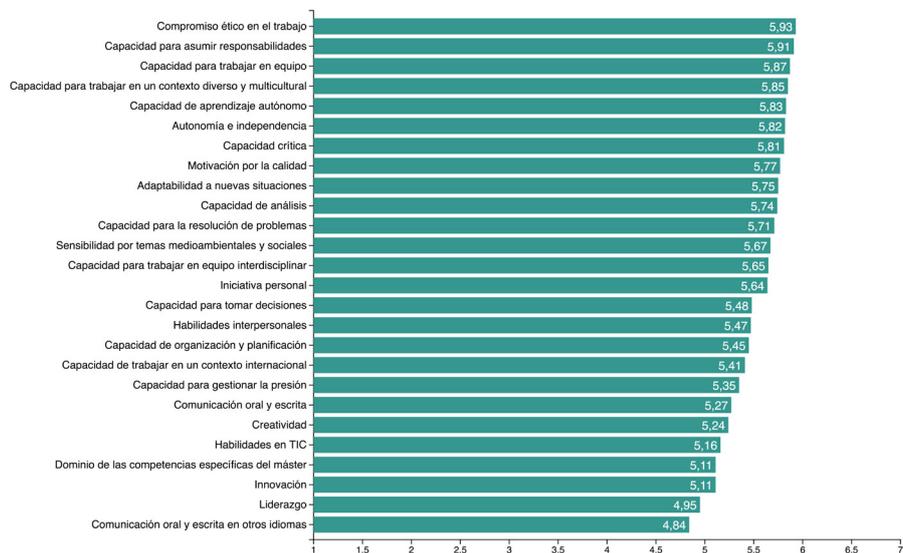
Gráfico 116. Valoración del nivel de competencias interpersonales que poseen los/as titulados/as, por rama de conocimiento

Los gráficos 112, 113, 114, 115 y 116 muestran el nivel poseído para cada grupo de competencias por rama de conocimiento. Las y los egresados de Ciencias son los que valoran peor su nivel de competencias interpersonales, sistémicas, y cognoscitivas y metodológicas. En el caso de las habilidades y actitudes, son los de Ciencias de la Salud los que consideran que su nivel es el más bajo, y en las competencias específicas del máster los de Ciencias Sociales y Jurídicas. Los de Artes y Humanidades son los que mayor valoración le conceden a las competencias sistémicas y las interpersonales. En el caso de las competencias cognoscitivas y metodológicas y las habilidades y actitudes, la mayor valoración corresponde a Ciencias Sociales y Jurídicas, e Ingeniería y Arquitectura en el caso de las competencias específicas.



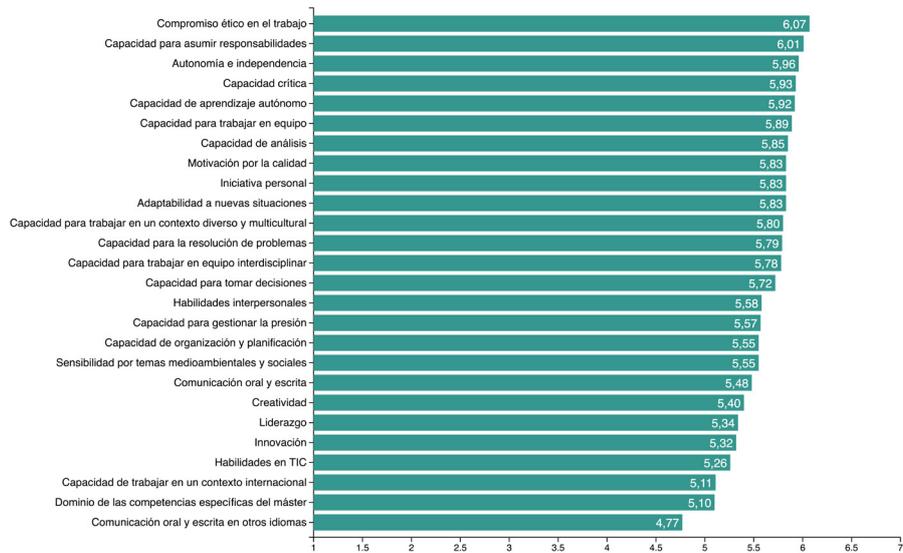
1) muy bajo, 7) muy alto

Gráfico 117. Valoración del nivel de competencias genéricas que poseen los/as titulados/as de Ingeniería y Arquitectura



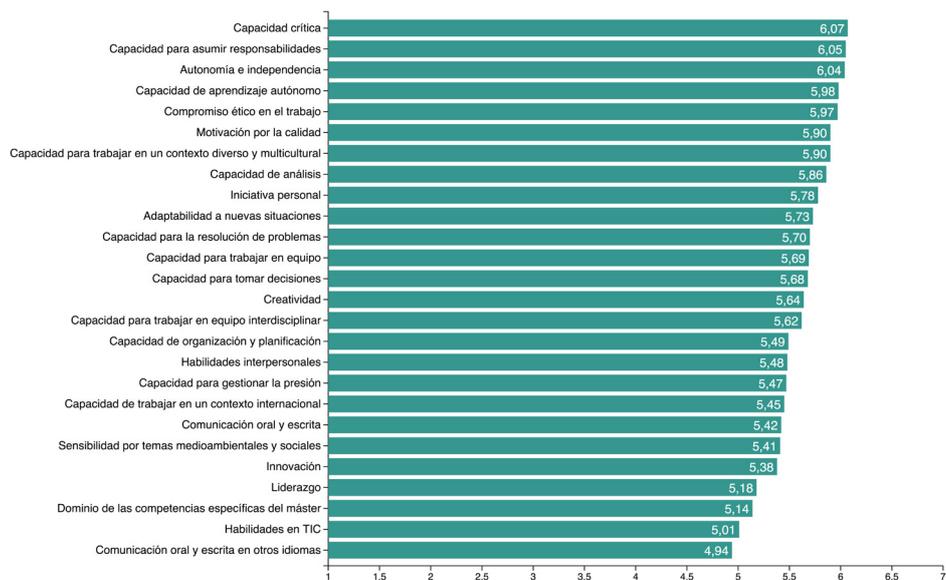
1) muy bajo, 7) muy alto

Gráfico 118. Valoración del nivel de competencias genéricas que poseen los/as titulados/as de Ciencias



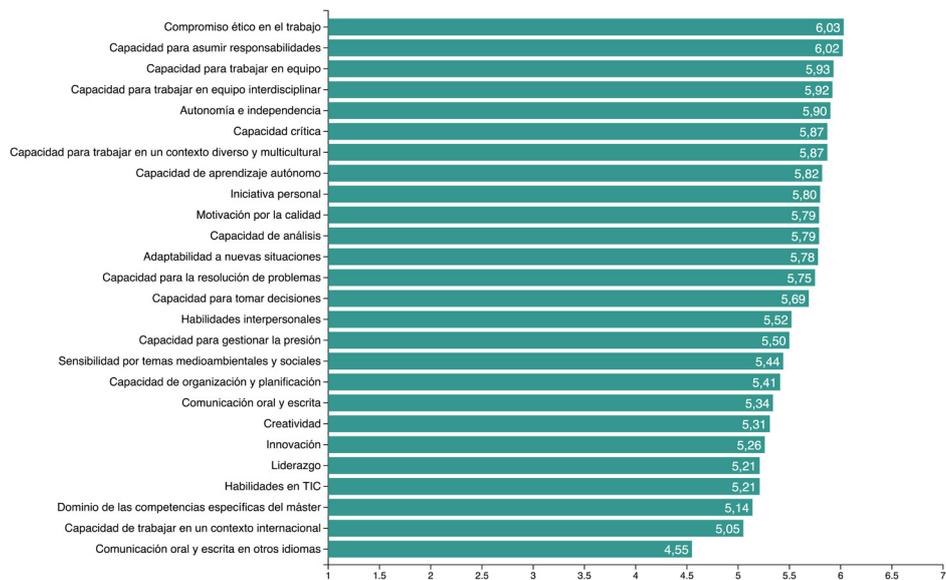
1) muy bajo, 7) muy alto

Gráfico 119. Valoración del nivel de competencias genéricas que poseen los/as titulados/as de Ciencias Sociales y Jurídicas



1) muy bajo, 7) muy alto

Gráfico 120. Valoración del nivel de competencias genéricas que poseen los/as titulados/as de Artes y Humanidades



1) muy bajo, 7) muy alto

Gráfico 121. Valoración del nivel de competencias genéricas que poseen los/as titulados/as de Ciencias de la Salud

El “compromiso ético en el trabajo” es la competencia que más poseen en Ingeniería y Arquitectura, Ciencias, Ciencias Sociales y Jurídicas, y Ciencias de la Salud. En el caso de Artes y Humanidades la competencia que se

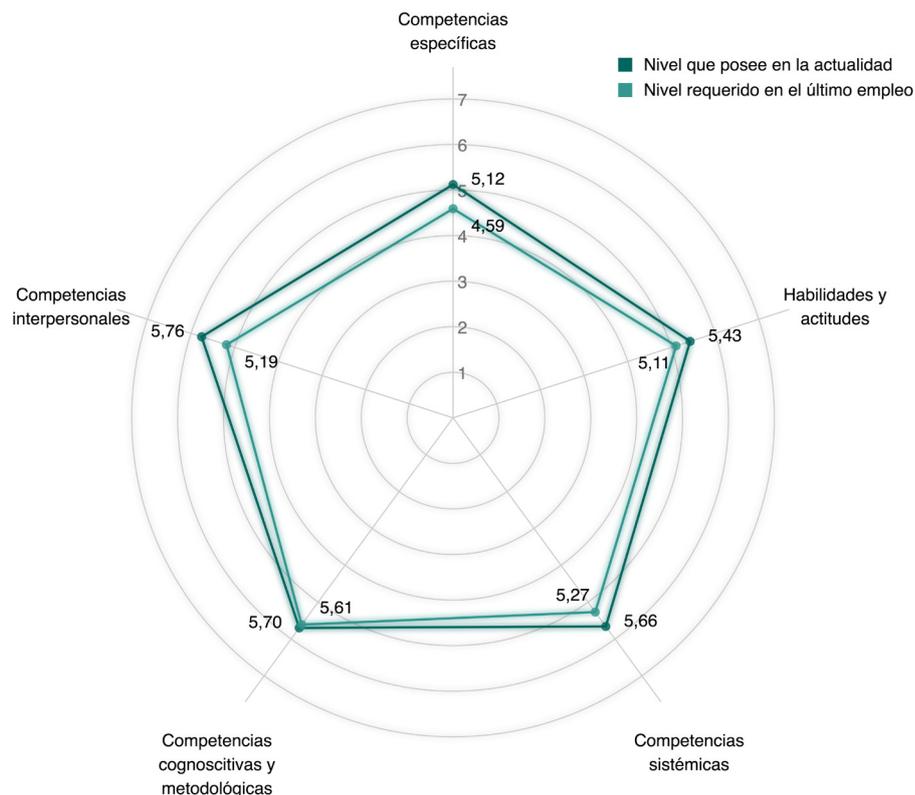
posee en mayor medida es, en opinión de los graduados y las graduadas, la capacidad crítica. La “comunicación oral y escrita en otros idiomas” es la competencia que menos poseen en todas las ramas.

## Ajuste entre las competencias requeridas en el último empleo y las que poseen los/las titulados/as de máster

Valora el nivel de competencias para cada uno de los siguientes aspectos. Nivel requerido en tu último empleo y nivel que posees en la actualidad

El nivel de competencias genéricas que poseen las tituladas y los titulados de máster es, según su propia opinión, superior que el que requieren en sus empleos, pero los desajustes son pequeños. El mayor corresponde a las competencias interpersonales

Las 3 competencias más relevantes en el mercado de trabajo están entre las que tienen un menor desajuste: “capacidad para la resolución de problemas”, “adaptabilidad a nuevas situaciones” y “capacidad para gestionar la presión”



1) muy bajo, 7) muy alto

Gráfico 122. Valoración del nivel de competencias que poseen los/as titulados/as y el que requieren en el último empleo, por dimensiones

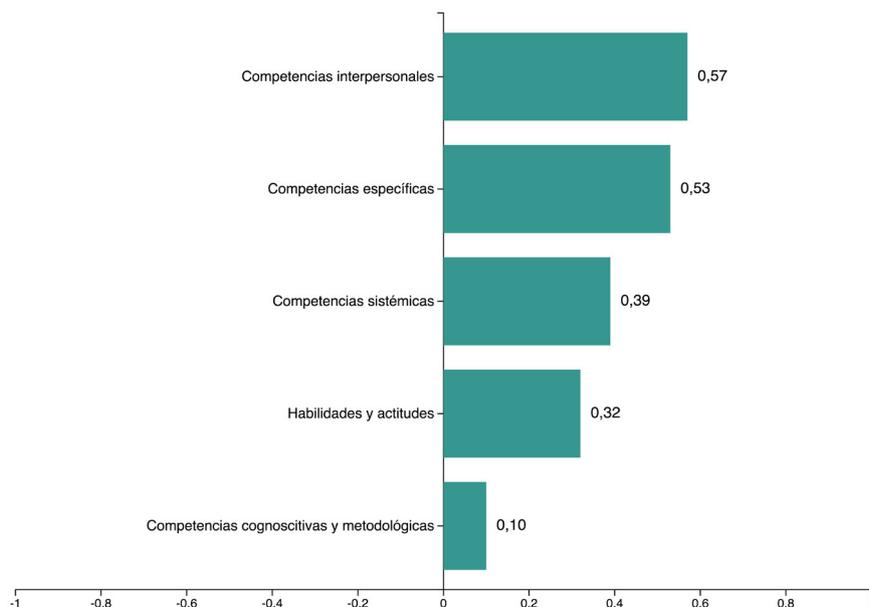
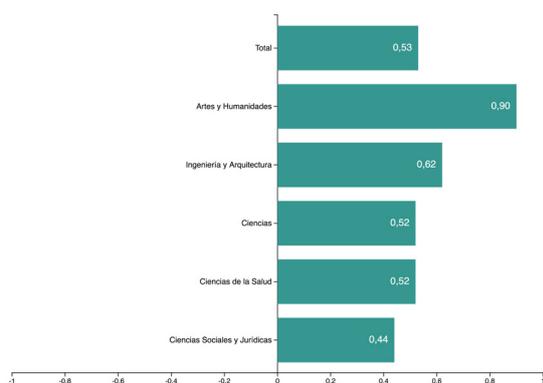


Gráfico 123. Valoración del grado de desajuste del nivel de competencias que poseen los/as titulados/as y el nivel requerido en el empleo, por dimensiones

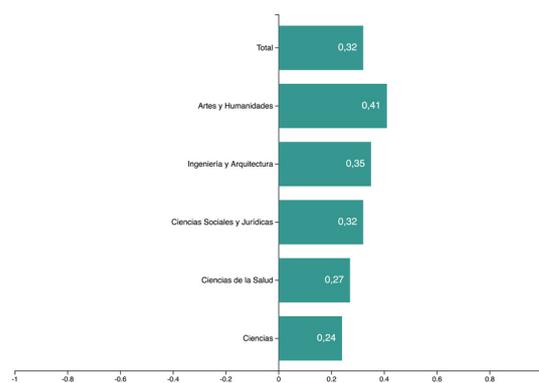
El gráfico 122 compara, para cada grupo de competencias, el nivel requerido en el último empleo y el que poseen las tituladas y los titulados de máster. En el gráfico 123 se pueden observar más claramente los desajustes existentes entre ambas variables (resta entre los dos valores). Se observa que, en todos los casos, según su opinión, el nivel de competencias que poseen es superior al nivel que requieren en su empleo. Esto apunta a la posibilidad de sobrecualificación, al menos en lo que se refiere a las competencias genéricas que analiza el Observatorio, y sugiere que no están

aprovechando al máximo sus capacidades o, al menos, que sienten que no están utilizándolas del todo. En cualquier caso, los desajustes, a nivel agregado, son relativamente pequeños, no superando ninguno el 0,6. El mayor desajuste se produce con las competencias interpersonales. Para las competencias específicas este desajuste es del 0,53, para las competencias sistémicas de 0,39 y para las habilidades y actitudes de 0,32. En el caso de las cognoscitivas y metodológicas este valor es muy bajo: 0,1.



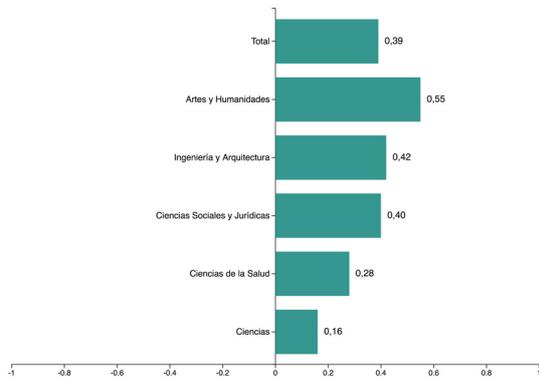
Mayor que 0: el nivel que afirman poseer es mayor que el nivel que creen que requieren; Menor que 0: el nivel que afirman poseer es menor que el nivel que creen que requieren

Gráfico 124. Valoración del grado de desajuste del nivel de competencias específicas que poseen los/as titulados/as y el nivel requerido en el empleo, por rama de conocimiento



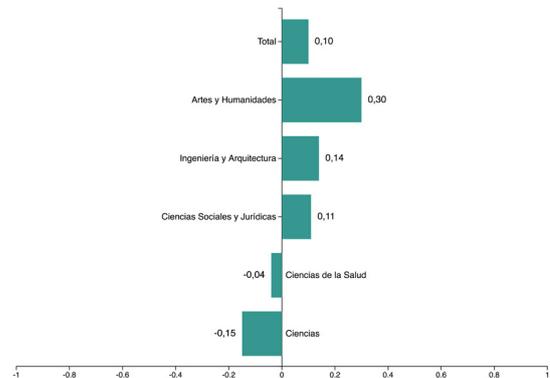
Mayor que 0: el nivel que afirman poseer es mayor que el nivel que creen que requieren; Menor que 0: el nivel que afirman poseer es menor que el nivel que creen que requieren

Gráfico 125. Valoración del grado de desajuste del nivel de habilidades y actitudes que poseen los/as titulados/as y el nivel requerido en el empleo, por rama de conocimiento



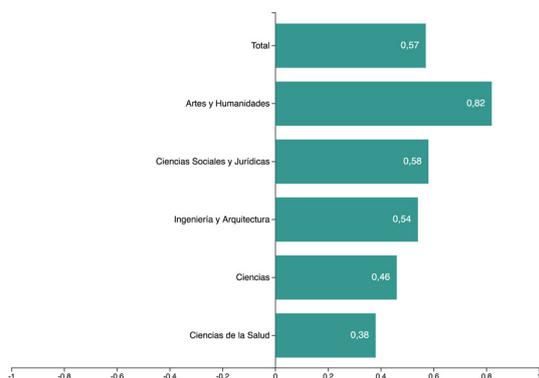
Mayor que 0: el nivel que afirman poseer es mayor que el nivel que creen que requieren; Menor que 0: el nivel que afirman poseer es menor que el nivel que creen que requieren

Gráfico 126. Valoración del grado de desajuste del nivel de competencias sistémicas que poseen los/as titulados/as y el nivel requerido en el empleo, por rama de conocimiento



Mayor que 0: el nivel que afirman poseer es mayor que el nivel que creen que requieren; Menor que 0: el nivel que afirman poseer es menor que el nivel que creen que requieren

Gráfico 127. Valoración del grado de desajuste del nivel de competencias cognoscitivas y metodológicas que poseen los/as titulados/as y el nivel requerido en el empleo, por rama de conocimiento



Mayor que 0: el nivel que afirman poseer es mayor que el nivel que creen que requieren; Menor que 0: el nivel que afirman poseer es menor que el nivel que creen que requieren

Gráfico 128. Valoración del grado de desajuste del nivel de competencias interpersonales que poseen los/as titulados/as y el nivel requerido en el empleo, por rama de conocimiento

Los gráficos 124, 125, 126, 127 y 128 muestran los desajustes para grupo de competencias diferenciando por rama de conocimiento. En relación a las competencias específicas destaca el elevado desajuste en Artes y Humanidades. También en Artes y Humanidades se produce el mayor desajuste en cuanto a habilidades y actitudes, competencias sistémicas, competencias cognoscitivas y metodológicas, y competencias interpersonales, aunque en estos caso el valor es más bajo. Donde únicamente se observa que el nivel de competencias que se requiere es superior al nivel que se posee es para las competencias cognoscitivas y metodológicas en el caso de Ciencias de la Salud y Ciencias.



Mayor que 0: el nivel que afirman poseer es mayor que el nivel que creen que requieren; Menor que 0: el nivel que afirman poseer es menor que el nivel que creen que requieren

Gráfico 129. Valoración del grado de desajuste del nivel de competencias que poseen los/as titulados/as y el que requieren en el empleo

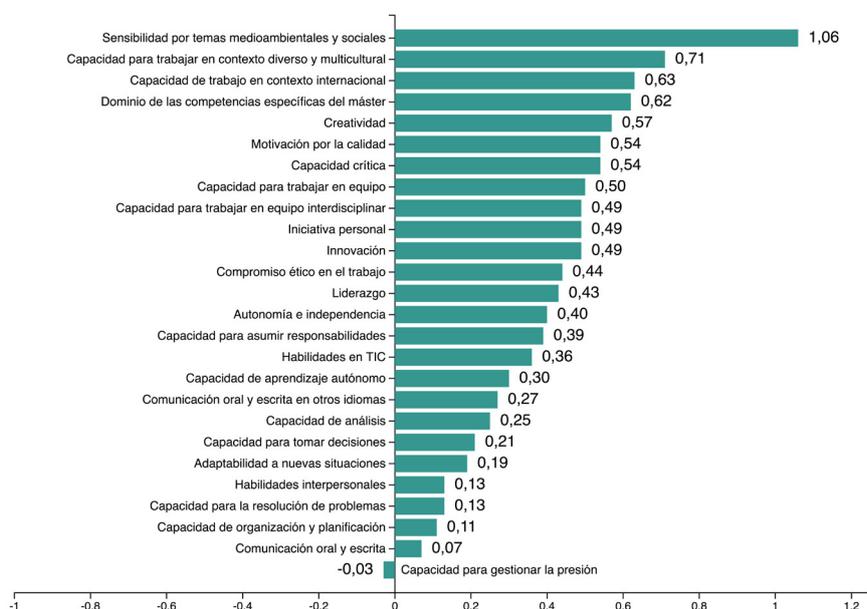
El gráfico 129 compara, para cada competencia el nivel requerido en el último empleo y en el que poseen los titulados y las tituladas de master (resta entre los dos valores). Las tres competencias donde mayor desajuste se produce son “sensibilidad por temas medioambientales y sociales” (0,91), “capacidad de trabajo en contexto internacional” (0,73) y “capacidad para trabajar en contexto diverso y multicultural” (0,69). En cualquier caso, estos desajustes son relativamente bajos, no superando en ningún caso el valor 1. El menor desajuste se produce en “comunicación oral y escrita” (0,03), “habilidades interpersonales” (0,07) y “capacidad para la resolución de problemas” (0,07). La única competencia para la que, para el total de personas tituladas, el nivel requerido es mayor que el poseído es la “capacidad para gestionar la presión” (-0,15).

Por cuartiles, se pueden clasificar las competencias según su nivel de desajuste de la siguiente forma:

- Grupo 1 – superior a 0,49: “sensibilidad por temas medioambientales y sociales”, “capacidad de trabajo en contexto internacional”, “capacidad para trabajar en contexto diverso y multicultural”, “capacidad para trabajar en contexto diverso y multicultural” (0,69).

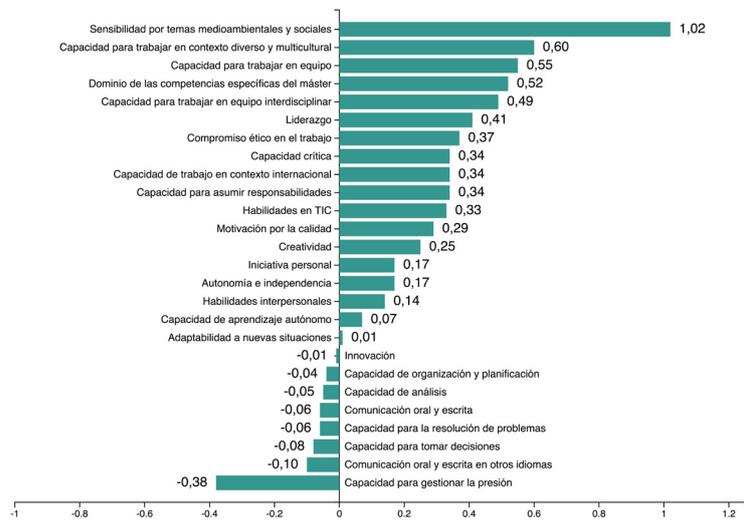
en contexto diverso y multicultural”, “capacidad crítica”, “dominio de las competencias específicas del máster” y “capacidad para trabajar en equipo interdisciplinar”.

- Grupo 2 – entre 0,41 y 0,49: “iniciativa personal”, “autonomía e independencia”, “capacidad para trabajar en equipo”, “motivación por la calidad”, “creatividad”, “habilidades en TIC” y “liderazgo”.
- Grupo 3 – entre 0,18 y 0,41: “capacidad para asumir responsabilidades”, “comunicación oral y escrita en otros idiomas”, “innovación”, “compromiso ético en el trabajo”, “capacidad de aprendizaje autónomo”, “capacidad de análisis” y “capacidad para tomar decisiones”.
- Grupo 4 – inferior a 0,18: “capacidad para gestionar la presión”, “adaptabilidad a nuevas situaciones”, “capacidad de organización y planificación”, “capacidad para la resolución de problemas”, “habilidades interpersonales” y “comunicación oral y escrita”.



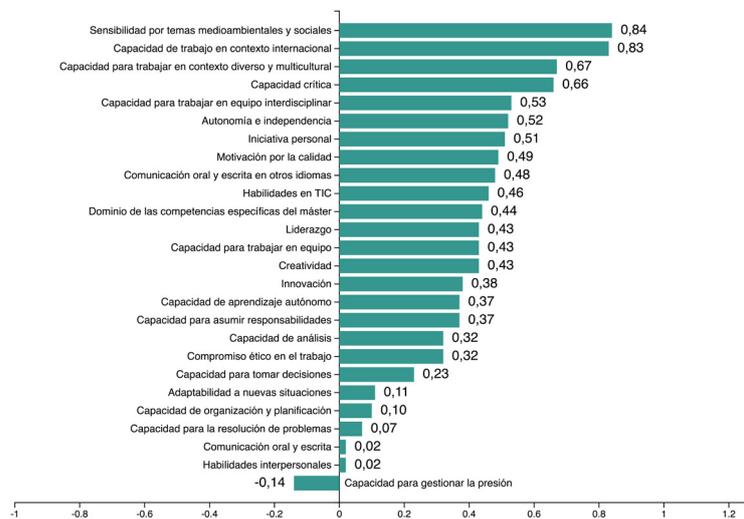
Mayor que 0: el nivel que afirman poseer es mayor que el nivel que creen que requieren; Menor que 0: el nivel que afirman poseer es menor que el nivel que creen que requieren

Gráfico 130. Valoración del grado de desajuste del nivel de competencias que poseen los/as titulados/as de Ingeniería y Arquitectura y el nivel requerido en el empleo



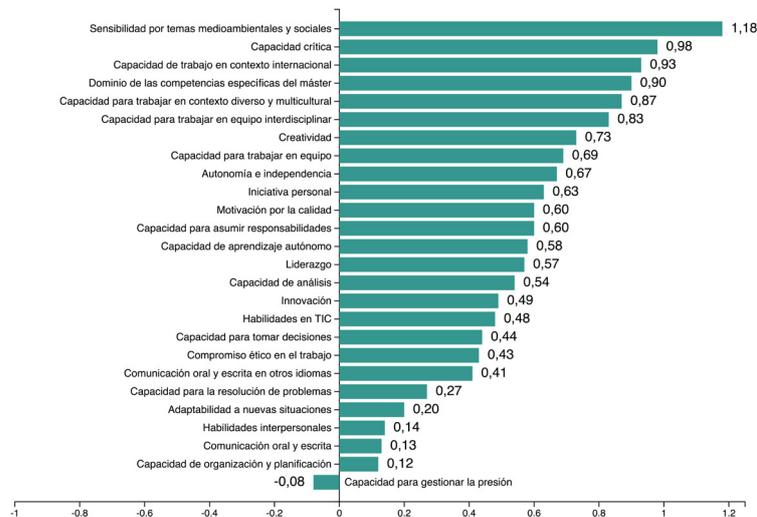
Mayor que 0: el nivel que afirman poseer es mayor que el nivel que creen que requieren; Menor que 0: el nivel que afirman poseer es menor que el nivel que creen que requieren

Gráfico 131. Valoración del grado de desajuste del nivel de competencias que poseen los/as titulados/as de Ciencias y el nivel requerido en el empleo



Mayor que 0: el nivel que afirman poseer es mayor que el nivel que creen que requieren; Menor que 0: el nivel que afirman poseer es menor que el nivel que creen que requieren

Gráfico 132. Valoración del grado de desajuste del nivel de competencias que poseen los/as titulados/as de Ciencias Sociales y Jurídicas y el nivel requerido en el empleo



Mayor que 0: el nivel que afirman poseer es mayor que el nivel que creen que requieren; Menor que 0: el nivel que afirman poseer es menor que el nivel que creen que requieren

Gráfico 133. Valoración del grado de desajuste del nivel de competencias que poseen los/as titulados/as de Artes y Humanidades y el nivel requerido en el empleo



Mayor que 0: el nivel que afirman poseer es mayor que el nivel que creen que requieren; Menor que 0: el nivel que afirman poseer es menor que el nivel que creen que requieren

Gráfico 134. Valoración del grado de desajuste del nivel de competencias que poseen los/as titulados/as de Ciencias de la Salud y el nivel requerido en el empleo

Para todas las ramas, la competencia donde mayor desajuste se produce, es decir, donde mayor es la distancia entre el nivel que poseen los y las egresadas y el que requieren en los empleos, es en la “sensibilidad por temas medioambientales y sociales”. Para Ingeniería y Arquitectura y Artes y Humanidades, el menor desajuste se produce en la “capacidad para gestionar la presión”, siendo el nivel que poseen ligeramente superior al requerido. Para Ciencias, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud, el menor desajuste se produce en “adaptabilidad a nuevas situaciones”, “habilidades interpersonales” y “comunicación oral y escrita” respectivamente. Sin embargo, en estos tres casos el nivel requerido es mayor que el nivel poseído, aunque, como se ha dicho, la diferencia es muy pequeña. Para Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Sociales y Jurídicas y Artes y Humanidades, la única competencia para la que el nivel requerido es superior al poseído es la “capacidad para gestionar la presión”. En Ciencias de la Salud se suma también la “capacidad para la resolución de problemas”. En cambio, para Ciencias, hay 8 competencias en las que se produce esta situación: “innovación”, “capacidad de organización y planificación”, “capacidad de análisis”, “comunicación oral y escrita”, “capacidad para la resolución de problemas”, “capacidad para tomar decisiones”, “comunicación oral y escrita en

otros idiomas”, y “capacidad para gestionar la presión”. No obstante, en todos los casos estos desajustes son bajos.

Evaluar la importancia de estos desajustes no es sencillo, ya que depende también de hasta qué punto sea importante la competencia en el mercado laboral. De las primeras 6 competencias más relevantes en el último empleo, tres de ellas se encuentran en el grupo 4 (inferior a 0,18) y tres de ellas en el grupo 3 (entre 0,18 y 0,41). Por tanto, para las competencias más importantes en el último empleo, los desajustes no son muy elevados. Desde otra perspectiva, dentro del grupo 1 (desajuste elevado, superior a 0,49), la competencia más relevante en el empleo es la “capacidad crítica”, seguida de la “capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar” y la “capacidad para trabajar en contextos diversos y multiculturales”. Las otras 3 competencias en las que el desajuste es elevado (grupo 1) se encuentran en los últimos puestos en cuanto a la relevancia en el empleo. Ha de apuntarse que muchas de estas competencias no son aplicadas únicamente en el contexto laboral y forman parte de un conjunto de capacidades, conocimientos y habilidades más amplio, lo que quiere decir que ello no debería servir de argumento para restar importancia a estas competencias a nivel general, sino únicamente para evaluar su peso en el ámbito laboral.

# Contribución de la universidad en la adquisición de competencias

*Teniendo en cuenta tu experiencia laboral, ¿dirías que tu paso por el máster ha contribuido lo suficiente para la adquisición de competencias?*

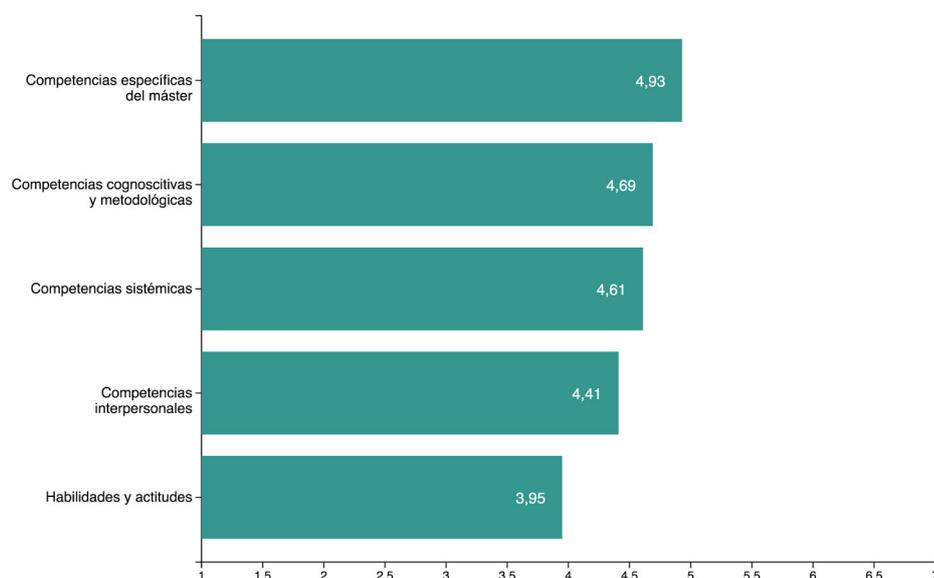
Las valoraciones sobre el grado de contribución del máster a la adquisición de competencias son, en general, positivas, aunque no demasiado elevadas

Por grupos de competencias, los titulados y las tituladas consideran que en las habilidades y actitudes la aportación del máster ha sido insuficiente. En el resto de grupos la valoración es positiva

Entre las 26 competencias analizadas en este Barómetro, aquellas en las que la contribución de la universidad ha sido, en opinión de los y las tituladas de máster, mayor, son “capacidad de aprendizaje autónomo”, “capacidad de análisis”, y “dominio de las competencias específicas del máster”

Las competencias en las que la contribución de la universidad ha sido menor, son “habilidades en TIC”, “sensibilidad por temas medioambientales y sociales”, “capacidad de trabajo en contexto internacional” y “comunicación oral y escrita en otros idiomas”

Dos de las competencias de mayor peso en el empleo son también las más relevantes durante los estudios de máster: “capacidad de aprendizaje autónomo” y “capacidad para la resolución de problemas”

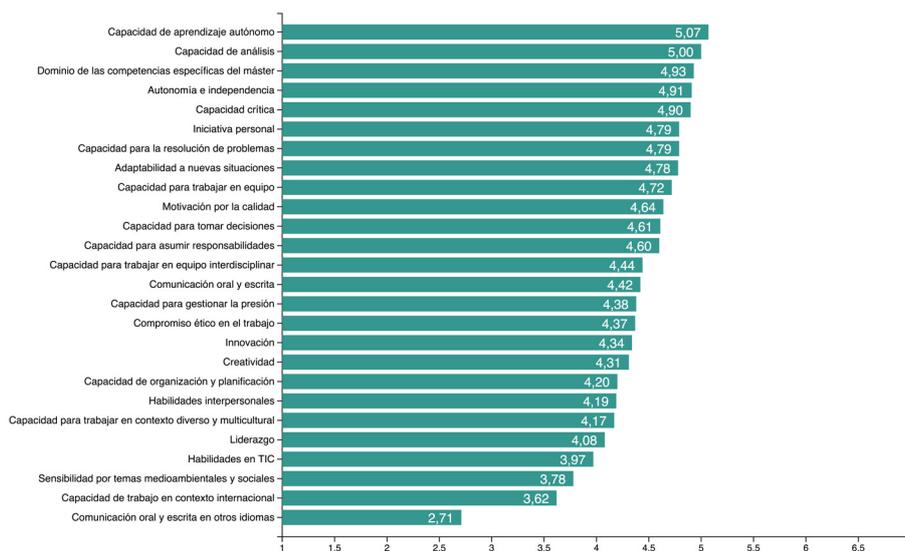


1) nada en absoluto, 7) totalmente

Gráfico 135. Valoración de la contribución de la Universidad en la adquisición de competencias, por dimensiones

El gráfico 135 muestra la valoración de los titulados y las tituladas, en función de sus experiencias laborales, sobre si el máster ha contribuido lo suficiente para la adquisición de las competencias. Los resultados se agrupan en 5 dimensiones (tabla 1). De la misma forma que en los casos anteriores, la valoración se recogía mediante una escala Likert de 7 categorías, aunque en esta ocasión 1 significa que el máster no ha contribuido nada en absoluto y 7 que ha contribuido totalmente.

Salvo para las “habilidades y actitudes”, en todos los casos la valoración supera el valor medio de la escala (4), aunque no alcanzan el valor 5. Por tanto, las valoraciones son relativamente positivas, aunque no demasiado elevadas. La excepción es, como se ha mencionado, las “habilidades y actitudes”, para las que los y las tituladas consideran que la adquisición en la universidad ha sido insuficiente (3,95). La mayor valoración la reciben las competencias específicas del máster (4,93).



1) nada en absoluto, 7) totalmente  
Gráfico 136. Valoración de la contribución de la Universidad en la adquisición de competencias

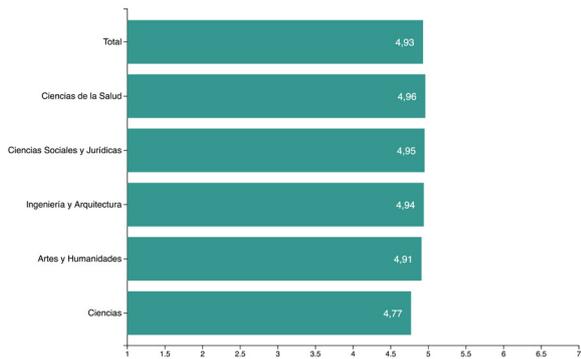
El gráfico 136 muestra los mismos resultados de forma desagregada para cada competencia. Ninguna competencia supera el valor 6 de la escala. De hecho, sólo una de ellas (“capacidad de aprendizaje autónomo”) supera el valor de 5. No obstante, prácticamente todas superan el valor medio de la escala (4). Sólo cuatro de ellas se encuentran por debajo de este valor: “habilidades en TIC (3,97)”, “sensibilidad por temas medioambientales y sociales” (3,78), “capacidad de trabajo en contexto internacional” (3,62) y “comunicación oral y escrita en otros idiomas” (2,71). Esta última, como puede observarse, recibe una valoración notablemente menor que las anteriores. En el otro extremo, las tres competencias con mayor valoración son “capacidad de aprendizaje autónomo” (5,07), “capacidad de análisis” (5), y “dominio de las competencias específicas del máster” (4,93).

Por cuartiles, es posible clasificar las competencias de la siguiente forma:

- Grupo 1 – superior a 4,79: “capacidad de aprendizaje autónomo” “capacidad de análisis”, “dominio de las

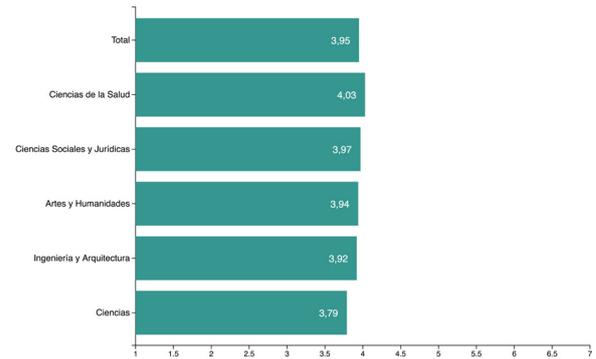
competencias específicas del máster”, “autonomía e independencia”, “capacidad crítica” y “capacidad para la resolución de problemas”.

- Grupo 2 – entre 4,43 y 4,79: “Iniciativa personal”, “adaptabilidad a nuevas situaciones”, “capacidad para trabajar en equipo”, “motivación por la calidad”, “capacidad para tomar decisiones”, “capacidad para asumir responsabilidades” y “capacidad para trabajar en equipo interdisciplinar”.
- Grupo 3 – entre 4,19 y 4,43: “comunicación oral y escrita”, “capacidad para gestionar la presión”, “compromiso ético en el trabajo”, “innovación”, “creatividad”, “capacidad de organización y planificación” y “habilidades interpersonales”.
- Grupo 4 - inferior a 4,19: “capacidad para trabajar en contexto diverso y multicultural”, “liderazgo”, “habilidades en TIC”, “sensibilidad por temas medioambientales y sociales”, “capacidad de trabajo en contexto internacional” y “comunicación oral y escrita en otros idiomas”.



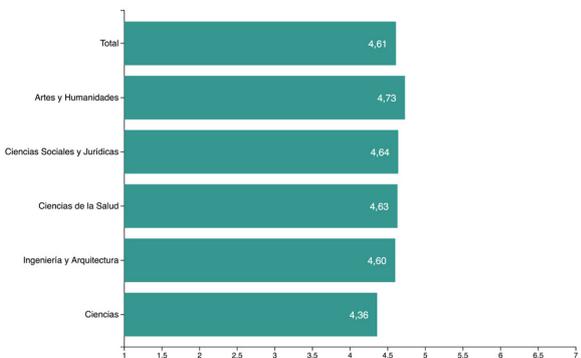
1) nada en absoluto, 7) totalmente

Gráfico 137. Valoración de la contribución de la Universidad en la adquisición de competencias específicas de la titulación, por rama de conocimiento



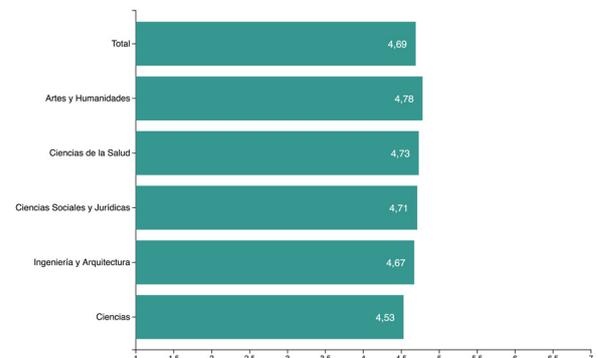
1) nada en absoluto, 7) totalmente

Gráfico 138. Valoración de la contribución de la Universidad en la adquisición de habilidades y actitudes, por rama de conocimiento



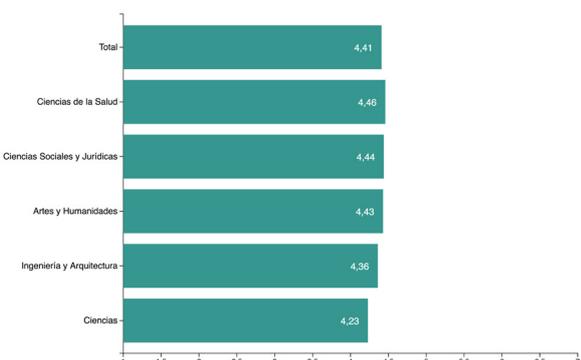
1) nada en absoluto, 7) totalmente

Gráfico 139. Valoración de la contribución de la Universidad en la adquisición de competencias sistémicas, por rama de conocimiento



1) nada en absoluto, 7) totalmente

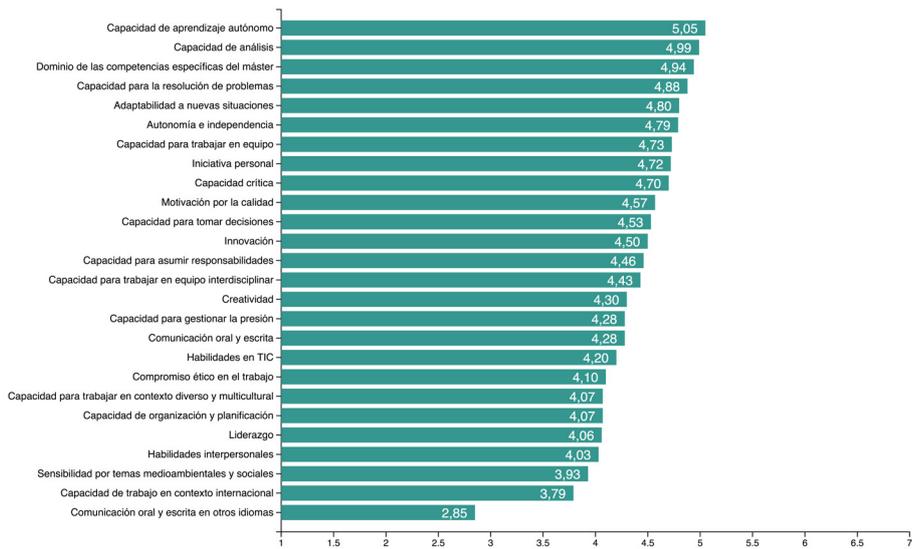
Gráfico 140. Valoración de la contribución de la Universidad en la adquisición de competencias cognoscitivas y metodológicas, por rama de conocimiento



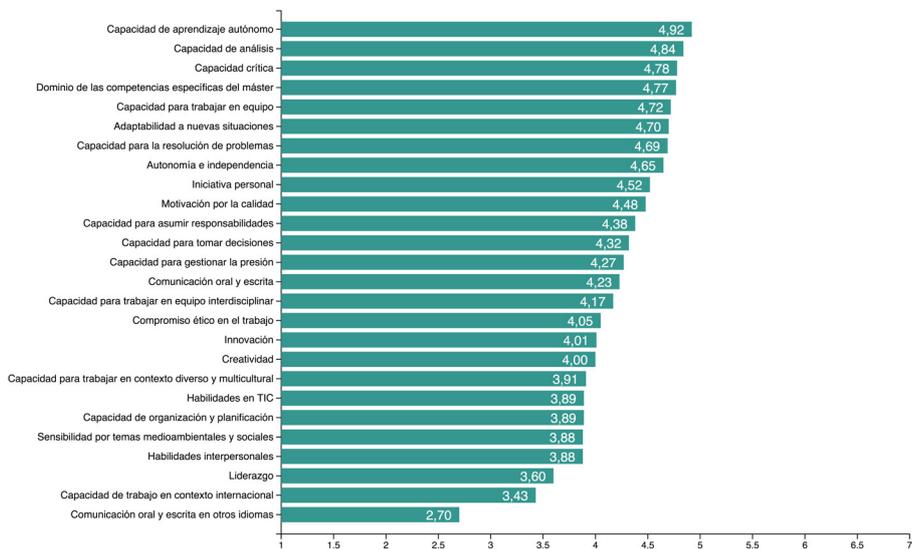
1) nada en absoluto, 7) totalmente

Gráfico 141. Valoración de la contribución de la Universidad en la adquisición de competencias interpersonales, por rama de conocimiento

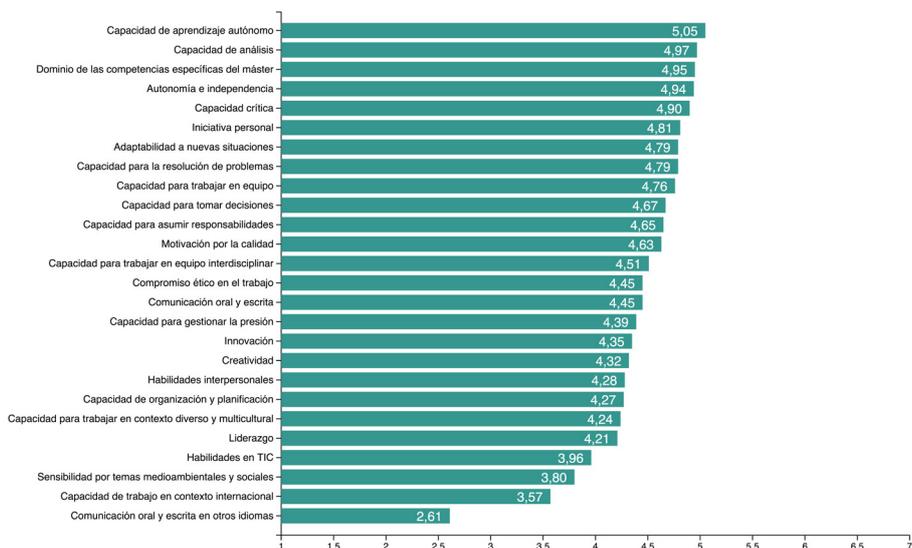
Los gráficos 137, 138, 139, 140 y 141 muestran la valoración del grado de contribución de la universidad en la adquisición de las competencias por rama de conocimiento. Las personas graduadas en Artes y Humanidades son las que dan más valor al papel del máster en la adquisición de las competencias sistémicas y cognoscitivas y metodológicas. En el caso de las competencias específicas, las habilidades y actitudes, y las competencias interpersonales, la mayor valoración corresponde a Ciencias de la Salud. En todos los casos, la peor valoración es la de Ciencias.



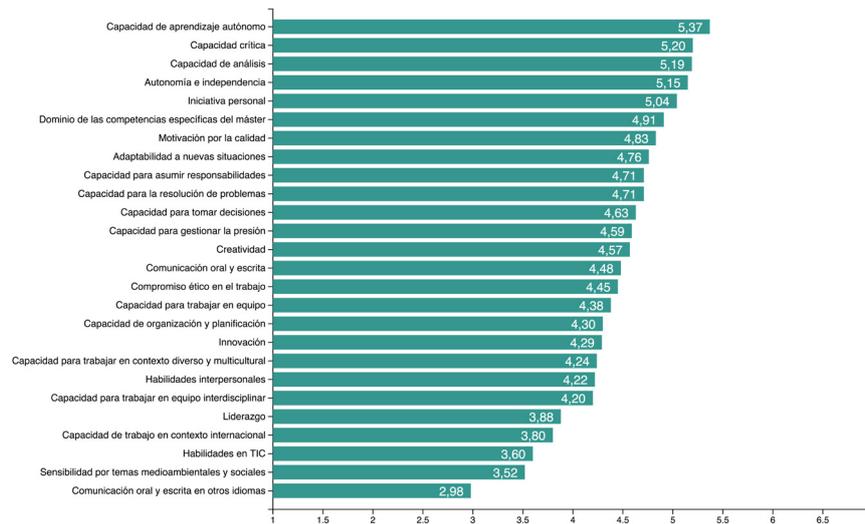
1) nada en absoluto, 7) totalmente  
 Gráfico 142. Valoración de la contribución de la Universidad en la adquisición de competencias, para los/as titulados/as de Ingeniería y Arquitectura



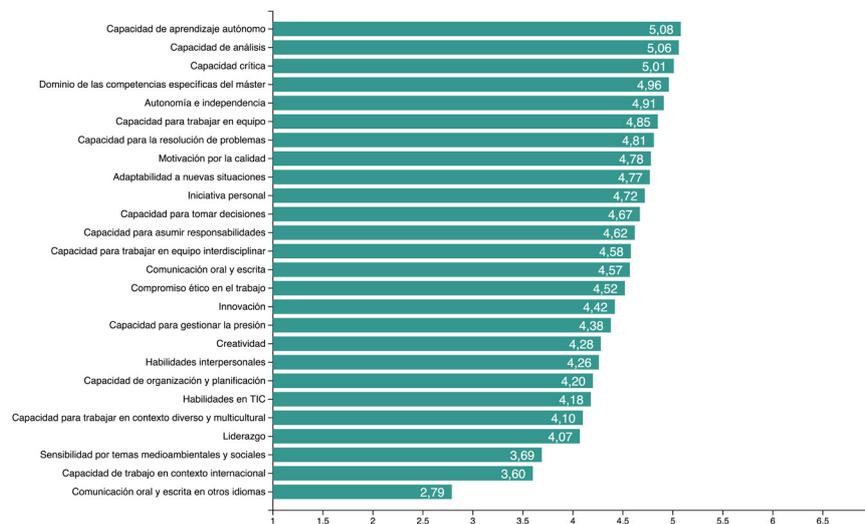
1) nada en absoluto, 7) totalmente  
 Gráfico 143. Valoración de la contribución de la Universidad en la adquisición de competencias, para los/as titulados/as de Ciencias



1) nada en absoluto, 7) totalmente  
 Gráfico 144. Valoración de la contribución de la Universidad en la adquisición de competencias, para los/as titulados/as de Ciencias Sociales y Jurídicas



1) nada en absoluto, 7) totalmente  
 Gráfico 145. Valoración de la contribución de la Universidad en la adquisición de competencias, para los/as titulados/as de Artes y Humanidades



1) nada en absoluto, 7) totalmente  
 Gráfico 146. Valoración de la contribución de la Universidad en la adquisición de competencias, para los/as titulados/as de Ciencias de la Salud

Por otra parte, en todas las ramas la competencia mejor puntuada es la “capacidad de aprendizaje autónomo”, siendo la última la “comunicación oral y escrita en otros idiomas”.

Si se comparan estos resultados con los relativos al nivel de competencias requeridas en el empleo se observa, en primer lugar, que ninguna de las competencias más requeridas se encuentra entre las competencias en las que menos contribuye la universidad (cuartil cuatro). De hecho, dos de estas competencias se encuentran entre las más importantes para los titulados durante la realización del máster (cuartil 1: “capacidad de aprendizaje autónomo” y “capacidad para la resolución de problemas”). Por otra parte, con la excepción de las competencias específicas del máster, el resto de competencias genéricas menos requeridas en el empleo, se encuentran también entre las competencias que menos aportación de la universidad han recibido. En

cualquier caso, hay que señalar que esto no significa que estas competencias no sean importantes, primero, porque pueden tener relevancia en otros aspectos además del laboral, tanto a nivel individual como social, y, segundo, porque la formación en competencias no ha de tener en cuenta únicamente el mercado laboral existente, sino también los cambios que se prevén o el modelo socioeconómico al que se aspira llegar. Por tanto, estos resultados deberían tenerse en cuenta para atender las necesidades productivas en el corto plazo, pero deben equilibrarse con objetivos sociales y económicos en el medio y largo plazo. Por otra parte, es importante definir, en función del modelo de cada universidad, cuál es el nivel óptimo de desarrollo de cada competencia, teniendo en cuenta que las competencias se adquieren en diferentes entornos y a lo largo de toda la trayectoria formativa y laboral.

# MÉTODOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

## Métodos utilizados en la búsqueda de empleo

¿Cuál de los siguientes métodos has utilizado en la búsqueda de empleo?

Los métodos de búsqueda de empleo más utilizados, en más del 50% de los casos, son: “portales de empleo”, “autopresentación y contacto directo” y “contactos personales”

Un 34,52% de los y las titulados de máster buscó empleo mediante oposiciones o concursos similares. El 26,93% de los y las universitarias buscó empleo mediante los servicios de empleo de su universidad

El gráfico 147 refleja qué métodos usaron los titulados y las tituladas de máster para buscar empleo con mayor y menor frecuencia. Los “portales de empleo”, la “autopresentación y contacto directo” y los “contactos personales” fueron empleados por más de la mitad de la muestra (59,37%, 56,92 y 54,42% respectivamente). Otras formas empleadas frecuentemente fueron la “respuesta a anuncios en prensa” o las propias “páginas web corporativas” (45,83% y 43,71%, respectivamente). Resulta reseñable que alrededor de uno cada tres buscó empleo, bien mediante oposiciones o concursos similares, o bien a través de prácticas y becas universitarias; cerca

de un 25% de los universitarios buscó empleo mediante servicios universitarios de empleo, empresas de trabajo temporal o de selección de personal (26,93%, 24,38% y 24,32%, en dicho orden), y que el autoempleo fue una opción señalada en el 21,88% de éstos.

Casi una de cada cinco personas (19,87%) buscaron empleo a través de prácticas, becas o mediante periodos formativos no universitarios.

Los métodos menos empleados son: “promoción interna” (11,93%), “sindicatos y organizaciones similares” (10,44%) y “asociaciones de exalumnos” (9,64%).

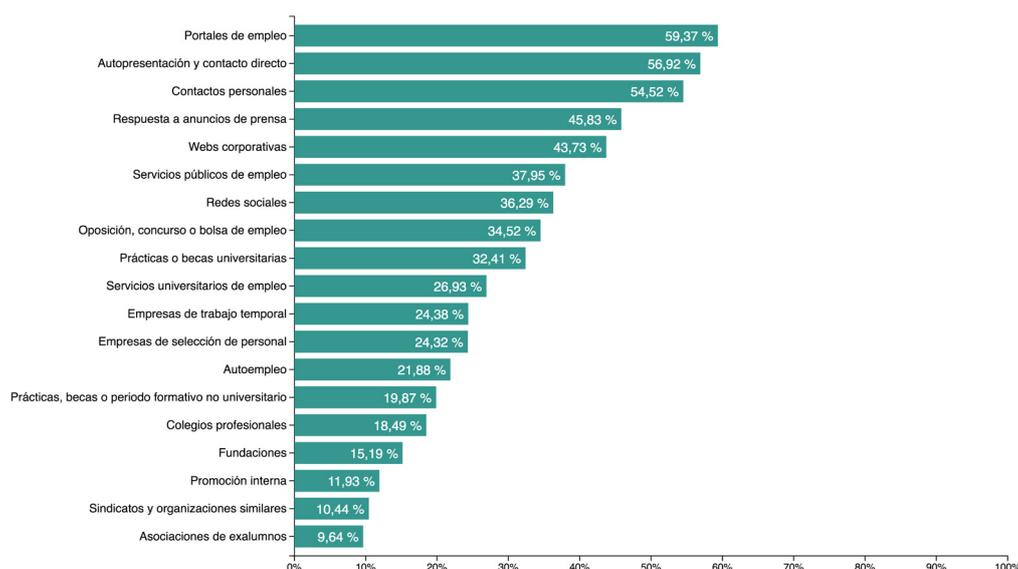


Gráfico 147. Titulados/as según el método de búsqueda de empleo utilizado

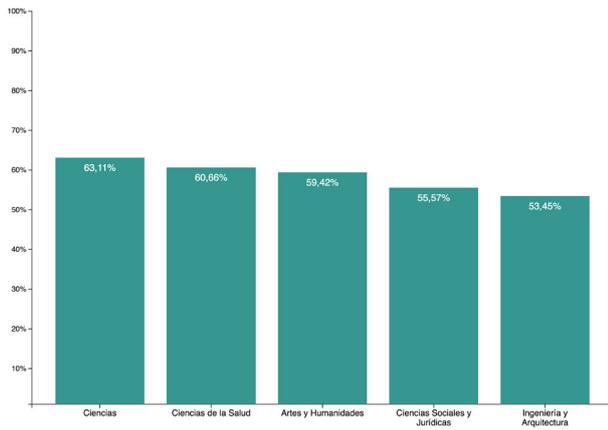


Gráfico 148. Titulados/as que han utilizado la “autopresentación y contacto directo” en la búsqueda de empleo, por rama de conocimiento

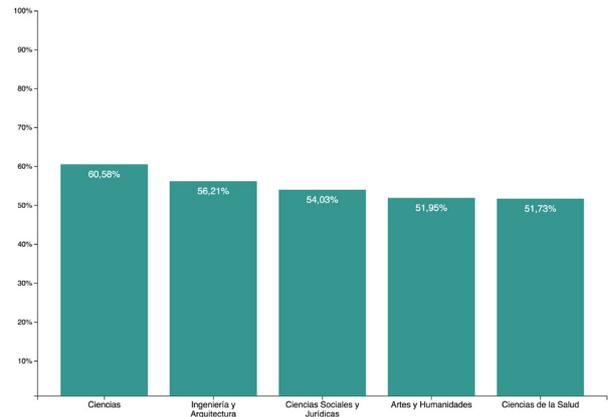


Gráfico 149. Titulados/as que han utilizado los “contactos personales” en la búsqueda de empleo, por rama de conocimiento

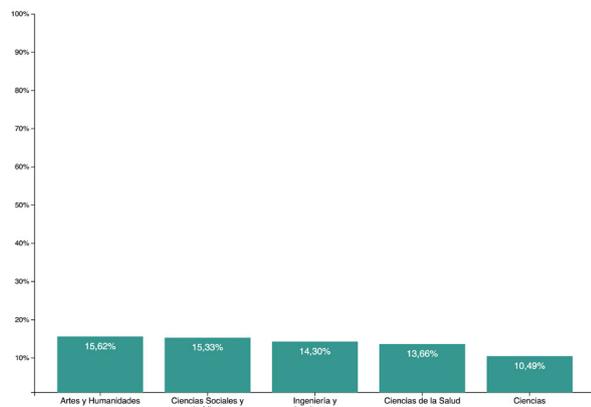


Gráfico 150. Titulados/as para los que el “autoempleo” ha sido el método efectivo para obtener un empleo, por rama de conocimiento

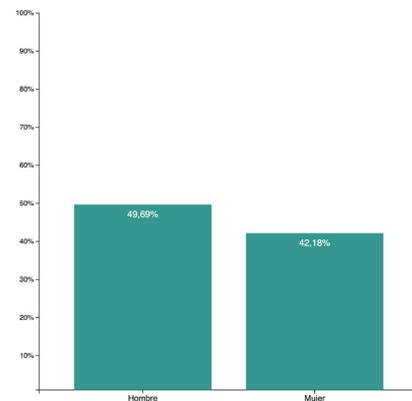


Gráfico 151. Titulados/as para los que los “contactos personales” les han resultado efectivos para obtener un empleo, por sexo

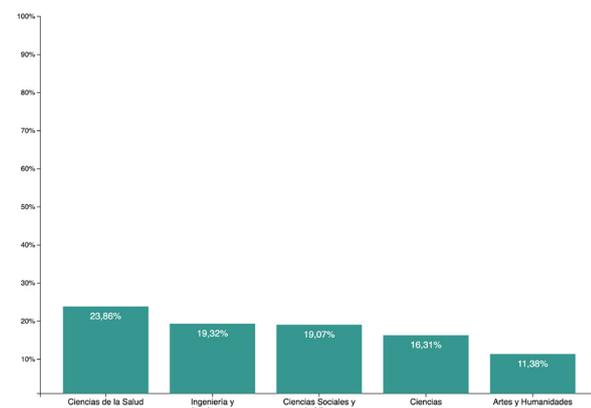


Gráfico 152. Titulados/as que han utilizado los “colegios profesionales” en la búsqueda de empleo, por rama de conocimiento

Existen algunas diferencias por rama de enseñanza. Por ejemplo, Ciencias y Ciencias de la Salud arrojan valores entre 4 y 1 puntos porcentuales por encima del promedio total (59,37%) en cuanto al uso de portales de empleo, como se observa en el gráfico 148.

Otro caso diferenciado son los contactos personales, empleados en mayor medida en Ciencias (60,58%)

y en Ingeniería y Arquitectura (56,21%). Por debajo de la media total (54,52%) se encuentran Artes y Humanidades (51,95%) y Ciencias de la Salud (51,73%). En lo referido al “autoempleo”, son los titulados y tituladas de la rama de Artes y Humanidades (23,77%) quienes más apostaron por tal método, muy cerca de Ciencias Sociales y Jurídicas (22,50%). En el polo opuesto, se encuentra Ciencias, donde usaron el autoempleo en un 18,64% de los casos.

El uso de los colegios profesionales es otro método que parece claramente diferenciador entre ramas de enseñanza. Mientras que los universitarios de Ciencias de la Salud son quienes más los emplearon (23,86%), los de Artes y Humanidades muestran una proporción de uso 12 puntos porcentuales por debajo (11,38%).

## Métodos efectivos en la búsqueda de empleo

¿Cuáles de los siguientes métodos te han resultado realmente efectivos para obtener un puesto?

Los “contactos personales” la “autopresentación y contacto directo” y los “portales de empleo” fueron los métodos mediante los cuales una mayor proporción de titulados y tituladas obtuvieron un empleo

Los “contactos personales” son el método con mayor tasa de efectividad y el tercer método más utilizado. Ocho de cada diez personas que emplearon los “contactos personales”, lograron el empleo

El segundo método más utilizado, la “auto presentación y el contacto directo”, ocupa el tercer puesto en cuanto a tasa de efectividad

Los cuatro métodos más efectivos para encontrar empleo coinciden con los métodos más empleados, si bien existen variaciones en el orden de importancia; por ejemplo, los “portales de empleo”, que eran el método más utilizado (por el 59,37% de los sujetos), constituyen el tercero más efectivo (45,59%), por detrás de los “contactos personales” (que ocupaban la tercera plaza en utilización, con el 54,52%) y la “autopresentación y contacto directo” (segunda posición en ambas variables).

No obstante, de cara a realizar un análisis más preciso de la efectividad, conviene relativizar la proporción de uso y logro de empleo de cada método de búsqueda de empleo. De esta forma, se ha utilizado una “tasa de efectividad”, calculada como la proporción de titulados que señalan que el método ha sido efectivo para obtener el empleo dividido por la proporción que señala que ha utilizado este método. Los datos se presentan en el gráfico 154.

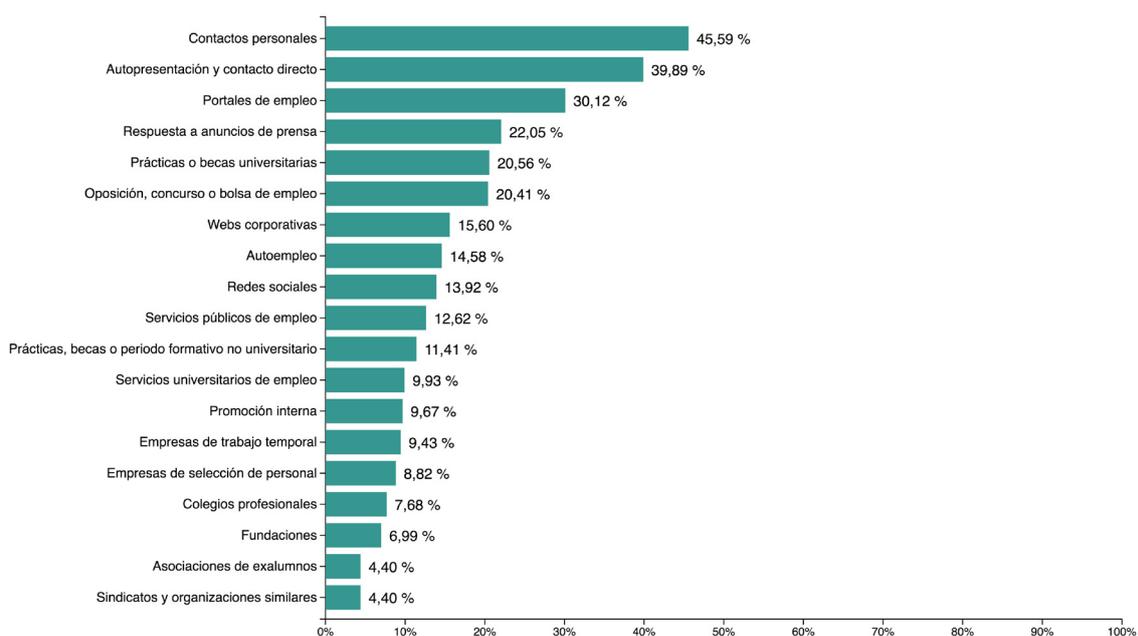


Gráfico 153. Titulados/as según la efectividad de los métodos de búsqueda de empleo



Gráfico 154. Tasa de efectividad de los distintos métodos de búsqueda de empleo

Así, los métodos con la tasa de efectividad más alta fueron los “contactos personales”, en el 83,62% de los casos, y la “promoción interna”, con el 81,09%; esto se traduce en que, de cada 10 personas que emplearon dichos métodos, algo más de 8 consiguieron empleo. No obstante, la utilización de la “promoción interna” es baja, ya que, como es lógico, sólo es accesible para los que ya tienen un empleo y, aun así, no siempre hay posibilidades de utilizar esta vía.

El segundo método más utilizado, la “auto presentación y el contacto directo”, ocupa el tercer puesto en cuanto a tasa de efectividad, Sin embargo, el método más utilizado, los “portales de empleo”, es el octavo método

cuando se ordenan según dicha tasa.

Por otro lado, las “redes sociales”, los “servicios universitarios de empleo”, las “empresas de selección de personal”, las “webs corporativas” y los “servicios públicos de empleo”, tuvieron una tasa de efectividad por debajo del 40%. En el caso de los “servicios universitarios de empleo”, es necesario aclarar que estos resultados no incluyen las “prácticas o becas universitarias” que es el quinto método con mayor tasa de efectividad (63,42%). En otras palabras, para algo más de 6 de cada 10 personas que hacen prácticas universitarias, este método les resulta efectivo para obtener un empleo.

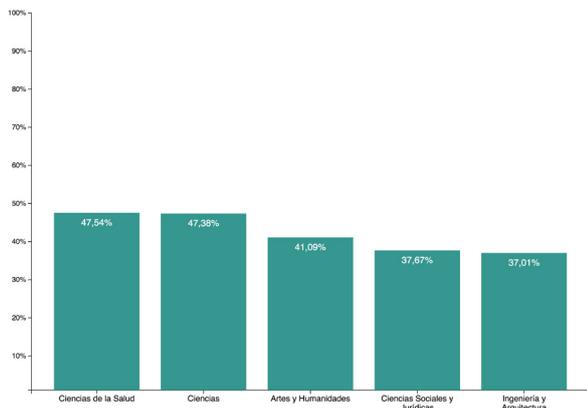


Gráfico 155. Titulados/as para los que la “autopresentación y el contacto directo” les han resultado efectivos para obtener un empleo, por rama de conocimiento

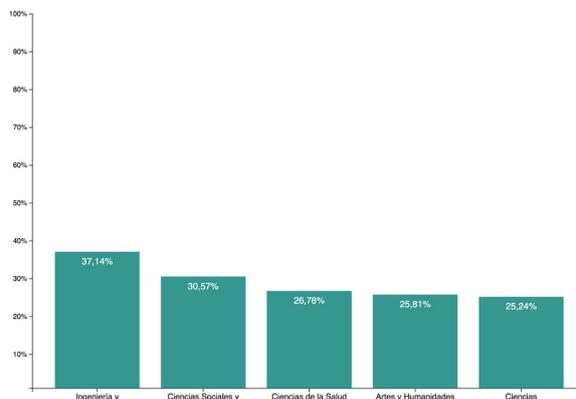


Gráfico 156. Titulados/as para los que los “portales de empleo” les han resultado efectivos para obtener un empleo, por rama de conocimiento

Por ramas de enseñanza cabe destacar ciertas diferencias. Por ejemplo, la autopresentación y el contacto directo. Si bien, casi 2 de cada 5 universitarios encontraron empleo con este método, la proporción se eleva hasta más del 47% entre egresados de Ciencias de la Salud y de Ciencias (47,54% y 47,38%) y se sitúa ligeramente por debajo de la media entre quienes cursaron estudios de Ciencias Sociales y Jurídicas e

Ingeniería y Arquitectura (37,67% y 37,01%). Otro caso donde se observan diferencias significativas es en la efectividad de los portales de empleo, superior a la media entre titulados de Ingeniería y Arquitectura (7 puntos) y cerca de 12 puntos porcentuales por encima que para los universitarios de Artes y Humanidades o de los de Ciencias.

## Grado de preparación en la búsqueda de empleo

¿En qué medida dirías que estás preparado para buscar un empleo?

Aproximadamente siete de cada diez titulados y tituladas se consideran bastante o muy preparados para buscar empleo

El cuestionario del OEEU incluía una pregunta para conocer el grado de preparación para buscar empleo que tenían los titulados y las tituladas de máster, según su propia percepción. En general, manifiestan poseer un alto nivel, promedio de 5,88 en una escala Likert de 1 (poco preparado/a) a 7 (muy preparado/a). Por ramas

de enseñanza, son los titulados de Ciencias Sociales y Jurídicas quienes se perciben mejor (media de 5,95) en contraposición a los de Ciencias (5,62), que poseen una peor percepción de sí mismos a este respecto, si bien no resultan diferencias significativas.

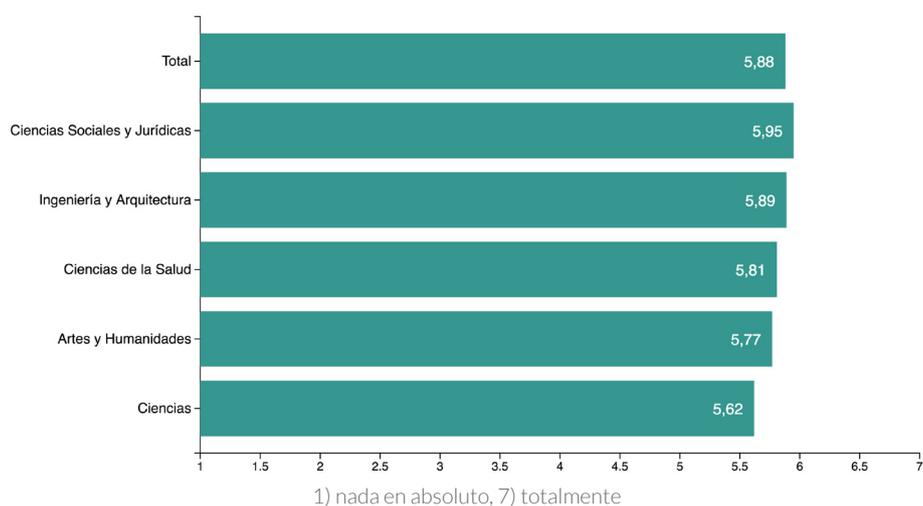


Gráfico 157. Valoración del nivel de preparación para buscar empleo que tienen los/as titulados de máster, por rama de conocimiento

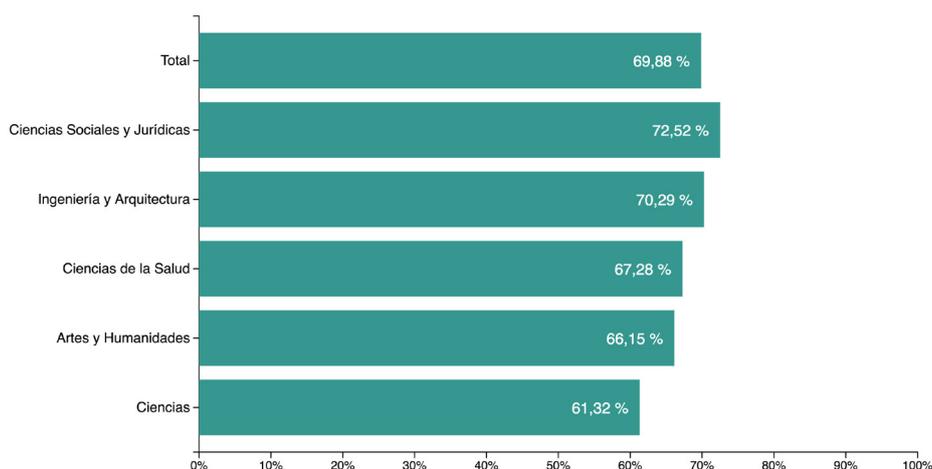


Gráfico 158. Titulados/as que se consideran muy preparados para buscar empleo (6 y 7 de la escala), por rama de conocimiento

Siete de cada diez titulados (69,88%) se consideran muy preparados para buscar empleo; esto es, universitarios cuya respuesta fue de 6 o 7 en la misma escala de respuesta (de 1 a 7). Nuevamente, son los titulados de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas los que

más preparados se perciben (72,52%) frente a los universitarios correspondientes a Ciencias, que se sitúan 8 puntos porcentuales por debajo del promedio (61,32%).

# FACTORES RELEVANTES EN LA CONTRATACIÓN

¿Qué relevancia crees que han tenido los siguientes aspectos cuando te han contratado?

El factor más requerido en la contratación es un “título de grado (o equivalente)”, seguido de las “competencias específicas de la titulación o profesión” y la “experiencia laboral previa”

El cuarto factor más relevante es tener un título de máster

El factor menos importante es el “expediente académico”. Este factor cobra mayor importancia entre los titulados y las tituladas de la rama de Ciencias

Los titulados y tituladas de máster valoraron la relevancia que han podido tener un conjunto de aspectos en su contratación. Estos aspectos son de naturaleza diversa:

- Tener un título de grado o equivalente.
- Tener un título de máster.
- Tener un título de máster específico, ajustado a las necesidades del empleador.
- El expediente académico: nota, duración, otros méritos, etc.
- La experiencia laboral.
- Los idiomas.
- El dominio de las TIC.
- Otras competencias genéricas: trabajo en equipo, liderazgo, capacidad de comunicación, etcétera.
- Tener unas determinadas habilidades y competencias específicas relacionadas con la profesión.

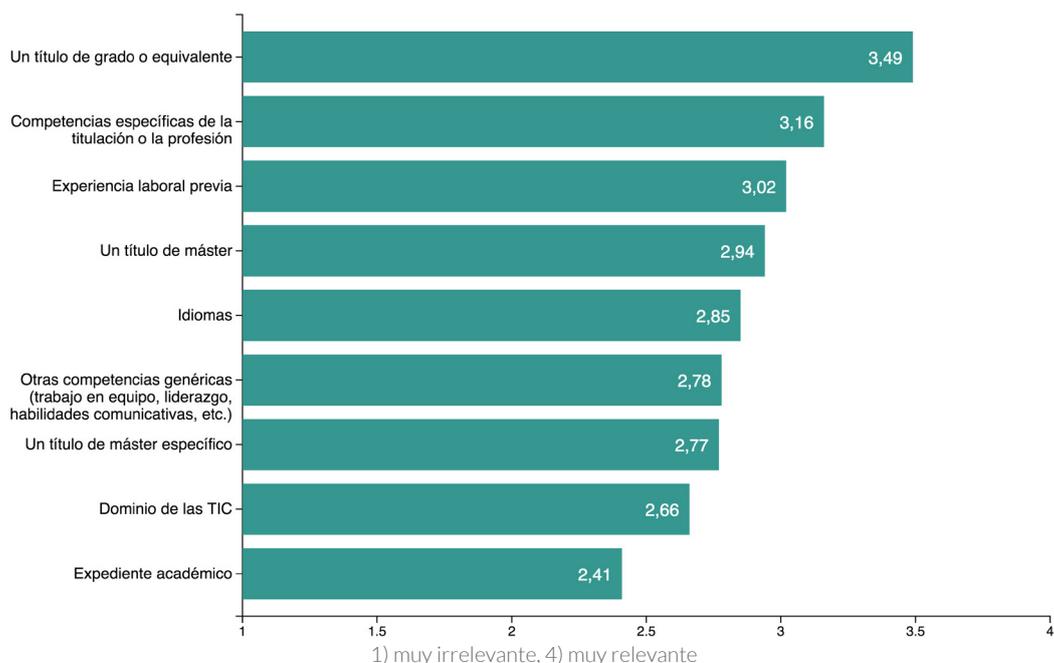


Gráfico 159. Valoración del grado de importancia de distintos factores en la contratación

En la escala de 1 a 4, la nota media de mayor relevancia la tuvo “la tenencia de un título de grado o equivalente” (3,49), seguida de “las competencias específicas de la titulación” (3,16) y “la experiencia laboral previa” (3,02). “La tenencia de un título de máster” ocupa la cuarta

posición con una nota de 2,94, y “la tenencia de un máster específico” con una media de 2,77, es la antepenúltima de las opciones valoradas. La última posición la tiene “el expediente académico” (2,41), más de un 30% menos que la primera opción.

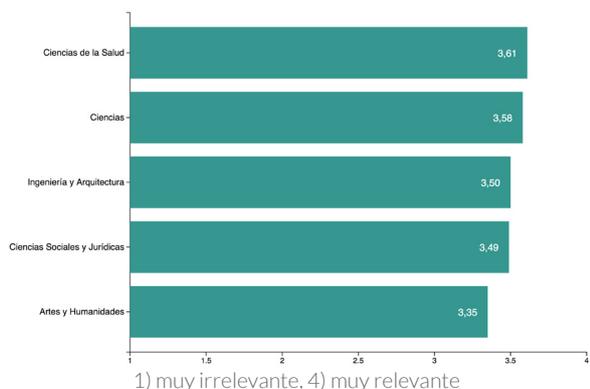


Gráfico 160. Valoración del grado de importancia de la “tenencia de un título de grado o equivalente” en la contratación, por rama de conocimiento

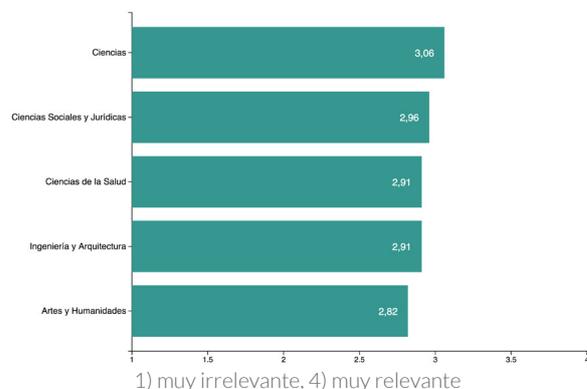


Gráfico 161. Valoración del grado de importancia de la “tenencia de un título de máster” en la contratación, por rama de conocimiento

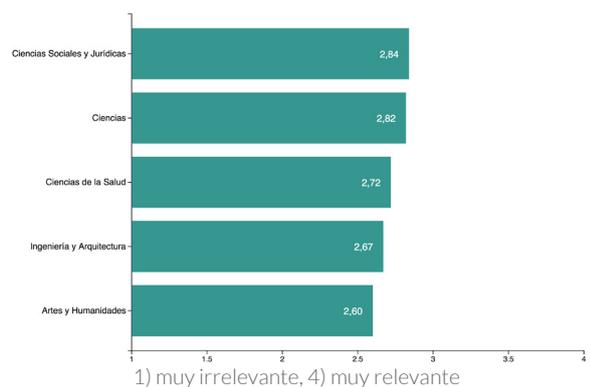


Gráfico 162. Valoración del grado de importancia de la “tenencia de título de máster específico” en la contratación, por rama de conocimiento

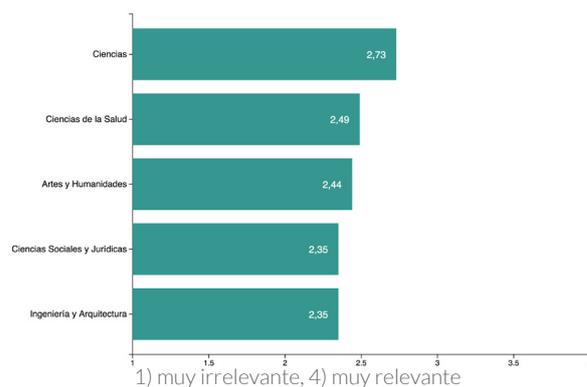


Gráfico 163. Valoración del grado de importancia del “expediente académico” en la contratación, por rama de conocimiento

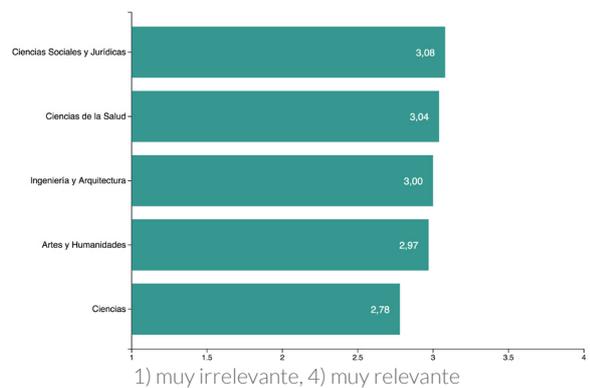


Gráfico 164. Valoración del grado de importancia de la “experiencia laboral previa” en la contratación, por rama de conocimiento

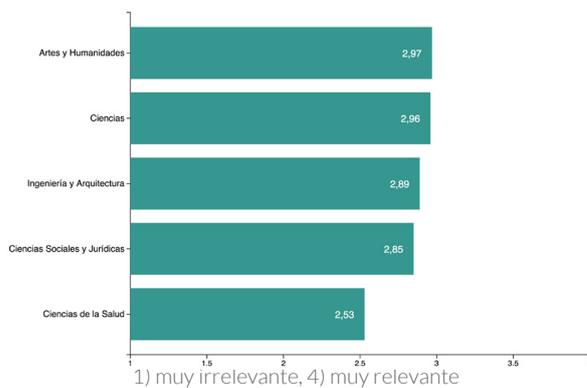


Gráfico 165. Valoración del grado de importancia de los “idiomas” en la contratación, por rama de conocimiento

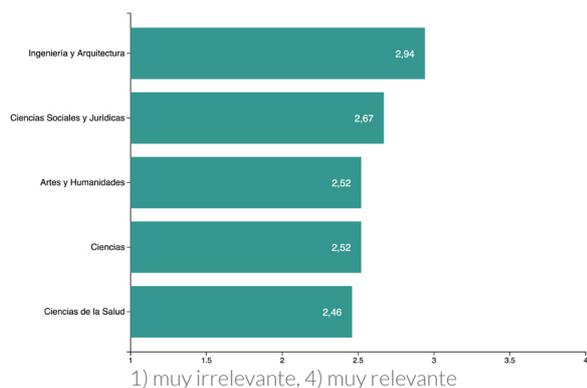


Gráfico 166. Valoración del grado de importancia de "dominio de las TIC" en la contratación, por rama de conocimiento

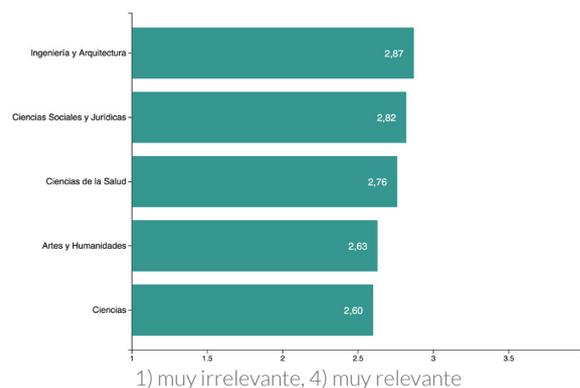


Gráfico 167. Valoración del grado de importancia de "otras competencias genéricas" en la contratación, por rama de conocimiento

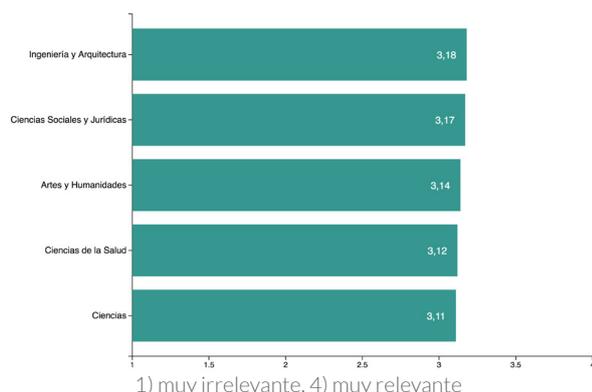


Gráfico 168. Valoración del grado de importancia de las "competencias específicas de la titulación o la profesión" en la contratación, por rama de conocimiento

Si se analizan los resultados por rama de enseñanza, el comportamiento es bastante homogéneo respecto a la media general. Las pocas diferencias se detectan cuatro aspectos.

En los casos de "la tenencia de un título de máster" y de "la tenencia de un título de máster específico", las notas más altas se presentan en Ciencias y en Ciencias Sociales y Jurídicas.

El expediente académico cobra mayor importancia entre los titulados y las tituladas de la rama de Ciencias, alcanzando una media de 2,73, en tanto que para el total de la muestra la nota fue de 2,41.

Finalmente, el factor de "los idiomas", que de forma general recibió una nota de 2,85, las respuestas de las Artes y Humanidades y de las Ciencias destacan por elevada nota, 2,97 y 2,96 respectivamente; mientras que en las Ciencias de la Salud la nota dada alcanzó tan solo el 2,53.

### Factores relevantes en la contratación

	Mujeres	Hombres
Un título de grado o equivalente	3,53	3,45
Competencias específicas de la titulación o la profesión	3,17	3,15
Experiencia laboral previa	3,03	3,01
Un título de máster	2,96	2,92
Idiomas	2,88	2,81
Otras competencias genéricas (trabajo en equipo, liderazgo, habilidades comunicativas, etc.)	2,78	2,78
Un título de máster específico	2,78	2,76
Dominio de las TIC	2,61	2,71
Un determinado expediente académico (nota, duración de los estudios, otros méritos,...)	2,43	2,39

1) muy irrelevante, 5) muy relevante

# CRITERIOS PARA SELECCIONAR UN EMPLEO

¿Cuáles de los siguientes criterios serían determinantes a la hora de seleccionar un puesto de trabajo?

El criterio más valorado para elegir un trabajo es el salario (79,25%), seguido del grado de relación con los estudios (69,63%) Los titulados y las tituladas de Ingeniería y Arquitectura son quienes más peso le dan al salario (85,42%)

Ciencias, Ciencias de la Salud y de Artes y Humanidades son las ramas donde es más relevante que el puesto de trabajo esté en relación con los estudios realizados a la hora de seleccionar un empleo

Los titulados y las tituladas de máster valoran como principales criterios para seleccionar un puesto de trabajo el salario (aproximadamente 8 de cada 10 personas) y, en segundo término, la relación que tenga con los estudios (casi 7 de cada 10). Más de la mitad de la muestra considera la ubicación geográfica o la

adecuación del trabajo a las circunstancias personales como criterios para la elección del empleo (55,81% y 55,55%, respectivamente). Por último, casi 4 de cada 10 titulados (37,95%) tienen en cuenta el prestigio del empleador, la actividad o el puesto de trabajo para su elección

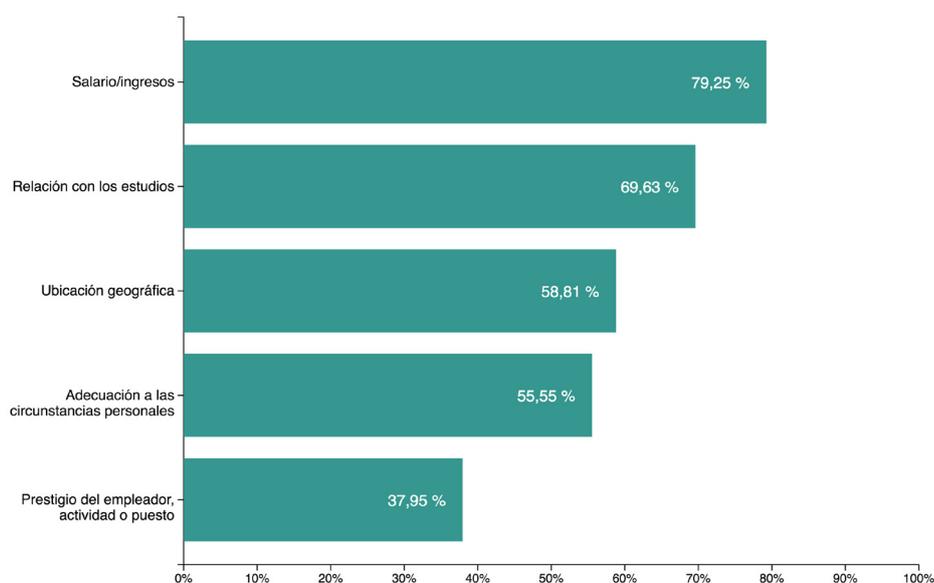


Gráfico 169. Titulados/as según la importancia de los distintos criterios para seleccionar un puesto de trabajo

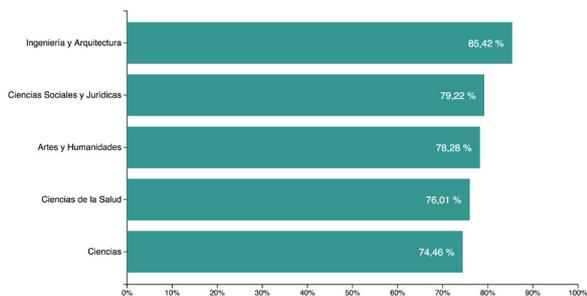


Gráfico 170. Titulados/as para los que los salarios/ingresos son determinantes para seleccionar un puesto de trabajo, por rama de conocimiento

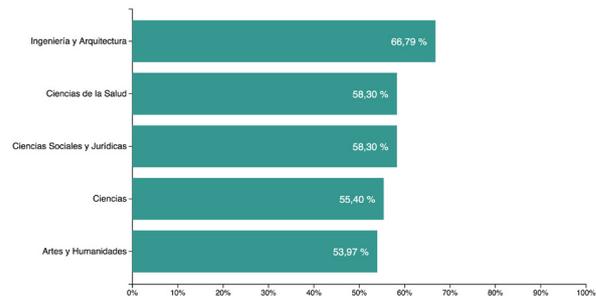


Gráfico 171. Titulados/as para los que la ubicación geográfica es determinante para seleccionar un puesto de trabajo, por rama de conocimiento

Se encuentran diferencias de hasta 11 puntos porcentuales entre los titulados de diferentes ramas, por ejemplo, al valorar la importancia del salario como criterio de selección de un empleo. Así, mientras Ingeniería y Arquitectura es determinante para el 85,42%, en Ciencias rebajan la proporción hasta el 74,46%, por detrás del criterio de relación con los estudios (con el 77,80%).

Otro criterio en que se observan diferencias es el de la localización geográfica del empleo. Las ramas de Artes y Humanidades y, especialmente, Ingeniería y Arquitectura se alejan significativamente del promedio (58,81%), con una diferencia superior de más de 12% de la última, como se observa en el gráfico 171.

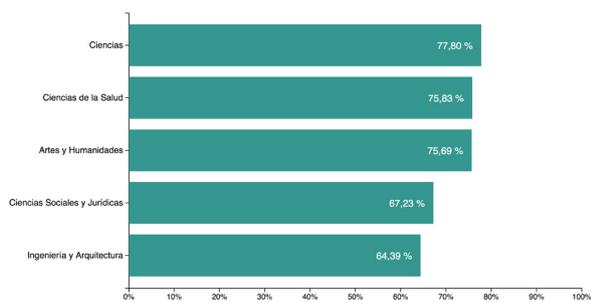


Gráfico 172. Titulados/as para los que la relación con los estudios es determinante para seleccionar un puesto de trabajo, por rama de conocimiento

Nuevamente, son las y los egresados de Ciencias, de Ciencias de la Salud y de Artes y Humanidades los que mayor peso le dan a la relación que el nuevo puesto tenga con los estudios cursados (valorado como relevante por 77,80%, 75,83% y 75,69%, respectivamente); quienes cursaron un máster en Ingeniería y Arquitectura se alejan del promedio 5%, con una frecuencia del 64,39%.

Criterios para seleccionar un empleo		
	Mujeres	Hombres
Salarios/ingresos	78,15%	80,58%
Ubicación geográfica	59,54%	57,93%
Relación con los estudios	74,04%	64,32%
Prestigio del empleador, la actividad o el puesto	34,73%	41,83%
Adecuación con las circunstancias personales	55,68%	55,39%

# METODOLOGÍA

---

# EL BARÓMETRO

El Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España es una herramienta diseñada para realizar el seguimiento de la empleabilidad y el empleo de los titulados y las tituladas universitarias en España, para proveer a responsables universitarios y gubernamentales, empresas y familias la información necesaria para mejorar la vinculación entre educación y empleo.

Las fuentes de información de este Barómetro son dos: los registros administrativos de las universidades y una encuesta realizada a las tituladas y los titulados sobre su trayectoria laboral y la valoración del papel de que ha tenido la formación universitaria a lo largo de dicha trayectoria.

Para diseñar la metodología y definir el marco teórico se ha contado con la asesoría de un grupo de expertos de diversas disciplinas. En el proceso de recogida de información, incluyendo el envío de la encuesta, han participado investigadores/as, técnicos/as y gestores/as universitarios/as, la mayor parte de ellos/as vinculados/as a los servicios universitarios de empleo o a los observatorios ocupacionales de las universidades participantes en el proyecto. Éstos han trabajado en red coordinados por la unidad de dirección del OEEU con la

misma metodología. El grupo de investigación GRIAL de la Universidad de Salamanca ha sido el responsable de la parte técnica del proyecto. La dirección del proyecto ha corrido a cargo de la Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria de la Universidad Politécnica de Madrid y CRUE Universidades Españolas. La Obra Social “la Caixa” colaboró financiando e impulsando el proyecto.

El trabajo de campo en esta edición se desarrolló entre noviembre de 2016 y julio de 2017, en dos etapas claramente diferenciadas. La primera, entre noviembre de 2016 y febrero de 2017, se dedicó a la recogida de información que poseen las universidades en sus registros administrativos. En la segunda, entre mayo y julio de 2017, se recogió información directa de los egresados y las egresadas a través de un cuestionario.

La encuesta se dirigió a todas las personas que finalizaron sus estudios universitarios de máster oficial en alguna universidad española –tanto públicas como privadas, y presenciales como semipresenciales y a distancia– durante el curso 2013/2014. El proceso fue supervisado para favorecer la fijación proporcional-representatividad por áreas de estudios.

## Variables

En esta edición del Barómetro se crearon 373 variables, que pueden clasificarse en 6 grandes grupos y 22 subgrupos, como aparece en la siguiente tabla:

Grupo	Subgrupo	Descripción/ejemplos	Número de variables
A. Variables Sociodemográficas	A1 Personales	Sexo, edad, nacionalidad, tipo de hogar, discapacidad, salud, responsabilidades de cuidado, ...	25
	A2 Relacionadas con los padres y las madres	Estudios, situación laboral, ocupación,...	8
	A3 Residencia	Lugar de residencia, residencia familiar,...	7
	A4 Experiencia internacional	Residencia en el extranjero y motivación	2
B. Estudios universitarios	B1 Descripción de los estudios de máster realizados	Datos generales del máster y la universidad: tipo de máster, modalidad de estudios, ámbito geográfico, tiempo de duración, ...	28
	B2 Rendimiento	Nota media	1
	B3 Prácticas	Realización de práctica y tiempo de duración	6
	B4 Programas de intercambio	Participación en programas y tiempo de duración	13
	B5 Experiencia laboral durante los estudios	Situación laboral y grado de relación con los estudios	3
	B6 Métodos de enseñanza y aprendizaje	Importancia de distintos métodos y grado de adecuación de los mismos	11
	B7 Cumplimiento de las expectativas laborales	Motivación para acceder al máster, cumplimientos de las expectativas, objetivos alcanzados,...	6
	B8 Satisfacción con los estudios	Repetición de la elección formativa, satisfacción con distintos aspectos del empleo	6
	B9 Acceso al máster	Vía de acceso al máster	1
C. Competencias	C1 Nivel de competencias requerido en el empleo		26
	C2 Nivel de competencias que poseen los titulados universitarios		26
	C3 Nivel de contribución de los estudios de máster a la competencias		26
	C4 Nivel medio de competencias (agrupación en categorías)		18
	C5 Nivel en el que está preparado para buscar un empleo		1
D. Servicios Universitarios de Empleo			3
E. Empleo	E1 Trayectoria laboral	Tiempo en desempleo, tiempo trabajando, situación laboral actual, tiempo hasta obtener el primer empleo,...	12
	E2 Búsqueda de empleo	Métodos utilizados, métodos efectivos, factores relevantes en la contratación,...	47
	E3 Perspectivas laborales	Perspectivas de la situación laboral en 5 años, criterios para seleccionar un puesto de trabajo,...	11
	E4 Último empleo	Ajuste educación-empleo, satisfacción con el empleo, situación laboral, tipo de contrato, tipo de puesto, salario, jornada,...	18
	E5 Empleo previo a la realización del máster	Ajuste educación-empleo, satisfacción con el empleo, situación laboral, tipo de contrato,...	15
F. Específicas			53
Número total de variables			373

Tabla 2. Clasificación de variables del Barómetro de Máster

Tipo de variable	RAU	Cuestionario	Banco de conocimiento del OEEU (calculadas a partir de la información recopilada)	Total
A Variables Sociodemográficas	12	17	13	
B Estudios universitarios	14	34	27	
C Competencias		79	18	
D Servicios Universitarios de Empleo		3		
E Empleo		96	7	
F Específicas		53		
Total	26	282	65	373

Tabla 3. Número de variables del Barómetro de Máster

Dado que las competencias son uno de los componentes principales de la empleabilidad, se les otorga una especial importancia dentro del cuestionario del Barómetro. Por una parte, se recoge la autopercepción de los propios titulados sobre el nivel de competencias que requieren en el último empleo que han tenido y sobre el nivel de esas mismas competencias que poseen. Esto permite calcular

el grado de ajuste entre ambos conjuntos. Por otra parte, para esas mismas competencias, se pregunta si el máster ha contribuido lo suficiente para su adquisición.

Las competencias se definieron con una serie de descriptores que se incluían en el cuestionario para facilitar su comprensión y evaluación por parte de los encuestados.

Dimensión	Competencia	Descriptor
Competencias específicas	Competencias específicas del máster	
Habilidades y actitudes	Habilidades en TIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eres capaz de utilizar procesadores de texto, hojas de cálculo, presentaciones, calendarios, gestores de tareas y notas, gestores de proyectos, etcétera.</li> <li>- Eres capaz de utilizar editores de audio y vídeo, presentaciones, etcétera.</li> <li>- Tienes habilidades de navegación y búsqueda por Internet.</li> <li>- Conocimientos relativos a redes sociales y comunidades por Internet.</li> <li>- Conocimientos y habilidades relativos a máquinas y aparatos electrónicos básicos (ordenador, tableta, móvil).</li> </ul>
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eres capaz de argumentar y debatir exponiendo de forma clara, fluida y ordenada tus ideas, haciendo un uso adecuado de los modismos, las frases hechas y las expresiones coloquiales.</li> <li>- Eres capaz de dirigirte a audiencias numerosas y de adaptar el discurso según el tipo de público (según sus conocimientos, su edad, su actitud, etcétera).</li> <li>- Eres capaz de incorporar con éxito en tus comunicaciones las herramientas audiovisuales disponibles.</li> <li>- Dominas las normas gramaticales y no comete errores sintácticos.</li> <li>- Es capaz de escribir informes o documentos claros y bien estructurados.</li> </ul>
	Idiomas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación oral en lengua extranjera.</li> <li>- Comunicación escrita en lengua extranjera.</li> <li>- Comprensión lectora en lengua extranjera.</li> </ul>
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de organización y planificación.</li> <li>- Habilidades para gestionar la información.</li> </ul>
	Habilidades interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En general, mantienes buenas relaciones con tus compañeros de trabajo y tus jefes.</li> </ul>
	Compromiso ético en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Te riges por un código deontológico o cumples con una serie de normas morales y principios básicos.</li> </ul>
	Sensibilidad en temas medioambientales y sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promueves la justicia y la igualdad.</li> <li>- Previenes o evitas la contaminación en la medida de lo posible y respetas la biodiversidad.</li> </ul>
Competencias sistémicas	Capacidad de aprendizaje autónomo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Te mantienes informado/a de las novedades relacionadas con tu disciplina académica o tu ocupación y realizas actividades de formación.</li> <li>- Eres capaz de identificar tus necesidades formativas y organizas tu propio aprendizaje.</li> <li>- Eres capaz de adquirir de forma relativamente rápida y adecuada nuevos conocimientos y habilidades dentro de tu campo.</li> </ul>
	Adaptabilidad a nuevas situaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eres capaz de adaptarte a cambios de la organización o relacionados con las funciones y tareas del puesto.</li> <li>- No tienes una actitud, por defecto, desfavorable a los cambios y eres capaz de encontrar y valorar los puntos positivos.</li> </ul>
	Creatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eres capaz de generar nuevas ideas o de combinarlas de una forma distinta.</li> <li>- En general, cuestionas o desafías los procesos establecidos y buscas distintas posibilidades para alcanzar los objetivos planteados.</li> </ul>
	Innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eres capaz de encontrar nuevas soluciones o de dar respuesta a distintas necesidades que incrementan la calidad de los productos y servicios o mejoran la productividad.</li> </ul>
	Motivación por la calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Te preocupas por la precisión y la calidad.</li> <li>- asumes como necesarios los planteamientos y los procesos de evaluación para la garantía de la calidad.</li> </ul>
	Iniciativa personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En general, tienes una actitud proactiva y tienes iniciativa a la hora de afrontar un problema o tomar una decisión.</li> </ul>
	Autonomía e independencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eres capaz de realizar tu trabajo sin necesidad de una supervisión estricta.</li> <li>- Eres capaz de convencer, influir, hacer valer tu autoridad y negociar de manera eficaz.</li> </ul>
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eres capaz de liderar grupos de trabajo, coordinarlos de manera efectiva y movilizar sus capacidades.</li> <li>- Eres capaz de delegar cuando es necesario.</li> </ul>	
Competencias cognoscitivas y metodológicas	Capacidad para la resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eres capaz de identificar claramente los problemas y desarrollar un plan de acción para resolverlos y evaluar los resultados.</li> </ul>
	Capacidad para tomar decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A la hora de tomar decisiones, no te ves paralizado por el miedo o la inseguridad.</li> <li>- Eres capaz de evaluar y clasificar las distintas opciones a tu alcance antes de tomar una decisión.</li> </ul>
	Capacidad de análisis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eres capaz de identificar y examinar las distintas partes de una determinada realidad o aspecto y explorar y estudiar las relaciones entre ellas.</li> <li>- Eres capaz de fusionar, unir y relacionar distintas partes de una determinada realidad o aspecto.</li> <li>- Eres capaz de sintetizar y extraer las ideas más importantes.</li> </ul>
	Capacidad para gestionar la presión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ante las dificultades y el exceso de trabajo eres capaz de relajarte y planificar de forma ordenada el trabajo estableciendo prioridades.</li> <li>- Eres capaz de sobreponerte a situaciones duras y tensas.</li> </ul>
Competencias interpersonales	Capacidad de trabajar en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eres capaz de cooperar con el resto del equipo, te comprometes con el objetivo común que se ha establecido y obedeces órdenes cuando es necesario.</li> <li>- Eres comunicativo, dialogante y te adaptas al grupo de trabajo en función de sus especificidades.</li> <li>- Delegas y confías en el trabajo que realizan los demás.</li> </ul>
	Capacidad de trabajo en equipo interdisciplinar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eres capaz de trabajar en equipo con personas con ocupaciones distintas de la tuya.</li> <li>- Valoras el trabajo realizado en áreas distintas de la tuya y eres capaz de modificar tus funciones y tareas cuando es necesario.</li> </ul>
	Capacidad de trabajo en contexto diverso y multicultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eres empático, tolerante y aprecias la diversidad y la multiculturalidad.</li> <li>- Conoces aspectos culturales, sociales y políticos distintos de los tuyos.</li> <li>- Eres capaz de adaptarse teniendo en cuenta estos aspectos y modificar tus funciones y tareas cuando es necesario.</li> </ul>
	Capacidad de trabajo en contexto internacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posees conocimientos de inglés o de otro idioma que es utilizado habitualmente en tu ocupación o en el entorno de las empresas del sector.</li> <li>- Conoces aspectos culturales, socioeconómicos y normativos básicos sobre otros países con los que suele relacionarse las empresas de tu sector.</li> <li>- Eres capaz de adaptarse teniendo en cuenta estos aspectos y modificar tus funciones y tareas cuando es necesario.</li> </ul>
	Capacidad para asumir responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asumes las responsabilidades derivadas de tus acciones y elecciones.</li> </ul>
Capacidad crítica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexionas habitualmente sobre tu labor y la de tu organización y planteas introducir modificaciones en caso de ser convenientes.</li> </ul>	

Tabla 4. Competencias y descriptor del Barómetro de Máster del OEEU

En esta edición del Barómetro ha habido algunos cambios en relación a las variables consideradas. Éstos han permitido, además de simplificar y reducir el proceso de recogida de datos RAU y el cuestionario, atender aspectos específicos relacionados con los estudios de máster y aproximarse de una forma más precisa al concepto de empleabilidad. Con respecto al primer aspecto, se han incluido variables relacionadas con la especialización de los estudios, la habilitación para una profesión, la modalidad de estudios, el idioma en el que se imparten o el ámbito geográfico de las universidades participantes cuando los másteres son interuniversitarios. En relación a la evaluación de la empleabilidad, se ha optado por utilizar, como en la anterior edición, una definición “amplia”, siguiendo la clasificación de McQuaid & Lindsay (2005), y se han incluido diversas variables de su listado de “factores de empleabilidad”. Entre estas destacan las relacionadas

con la discapacidad o las responsabilidades de cuidados. Asimismo, se profundiza más en la trayectoria laboral y el papel de los estudios al introducir diversas preguntas para evaluar la utilidad del máster y las motivaciones y las expectativas laborales en el medio plazo; así como otras referidas a la labor de los servicios universitarios de empleo. Por último, el listado de competencias no ha sufrido importantes modificaciones con respecto a la anterior edición, salvo que se han ajustado mejor las categorías existentes y se ha creado una de “habilidades y actitudes”, considerando los resultados de los estudios de reducción de la dimensión que se han ido elaborando e intentando aproximarse progresivamente, aunque manteniendo ciertos aspectos para garantizar la comparabilidad con proyectos precedentes, a un enfoque de competencias “holístico” y complejo (Gonczi 2013; Hager, Gonczi, and Athanasou 1994; Bunk, 1994).

## Muestra

Esta segunda edición del Barómetro analiza la empleabilidad de los/as titulados/as de máster que finalizaron sus estudios durante el curso 2013/2014. Fueron encuestados a 6738 egresados/as de 50 universidades españolas, tanto públicas como privadas

y presenciales como semi presenciales y a distancia. Las tablas 5 y 6 recogen la distribución de la muestra según diversas variables sociodemográficas y relacionadas con los estudios.

Variable	Categoría	Porcentaje
Sexo	Hombre	45,55%
	Mujer	54,45%
Nacionalidad	Española	86,52%
	Extranjera	13,48%
Residencia actual	España	85,06%
	Extranjero	14,94%
Tipo de hogar	Solo/a (con o sin hijos/as)	15,84%
	Con tu pareja (con o sin hijos/as)	47,75%
	Con tus padres (con o sin hijos/as)	24,04%
	Con compañeros/as de piso (con o sin hijos/as)	10,41%
	Otros	1,96%
Hijos/as a cargo	Sí	18,92%
	No	81,08%
Otras responsabilidades de cuidado (personas mayores u otros familiares)	Sí	5,82%
	No	94,18%
Discapacidad	No	97,98%
	Sí	2,02%
Estado de salud	Muy bueno	46,81%
	Bueno	43,93%
	Regular	7,95%
	Malo	1,08%
	Muy malo	0,23%

Tabla 5. Distribución de la muestra según distintas variables sociodemográficas

Variable	Categoría	Porcentaje
Rama de conocimiento	Artes y Humanidades	10,79%
	Ciencias	9,59%
	Ciencias de la Salud	10,33%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	54,30%
	Ingeniería y Arquitectura	14,99%
Tiempo entre la finalización del grado (o equivalente) y el comienzo del máster	Menos de un año	48,28%
	Entre 1 y 3 años	26,19%
	Más de 3 años	25,53%
Idioma en el que se impartió el máster*	Castellano	81,55%
	Otra lengua oficial	5,68%
	Inglés	11,83%
	Otra lengua extranjera	0,95%
Tipo de máster según si habilitan o no para una profesión	Habilitante	19,99%
	Habilitante	80,01%
Tipo de máster según su titularidad	Individual	90,07%
	Conjunto nacional (desarrollado por más de una universidad española)	9,50%
	Conjunto internacional (desarrollado en colaboración con alguna universidad extranjera)	0,43%
Modalidad de los estudios	Presencial	68,85%
	Online/a distancia	22,88%
	Semipresencial	8,27%
Realización de prácticas durante el máster	Sí	59,30%
	No	40,70%
Participación en programas de intercambio durante el máster	No	97,49%
	Erasmus	1,30%
	Otro programa internacional	1,03%
	Sí, un programa a nivel nacional en el máster	0,19%
Titularidad de la universidad	Pública	78,08%
	Privada	21,92%
Trabajaron durante el máster	No	46,02%
	Jornada parcial	26,23%
	Jornada completa	27,75%

\*Un mismo máster puede impartirse en varios idiomas, razón por la cual en este caso el porcentaje no suma el 100%.

Tabla 6. Distribución de la muestra según distintas variables relacionadas con el máster

RECOMENDACIONES

---

A continuación se recogen algunas recomendaciones en diferentes ámbitos para los organismos y las personas implicadas en las políticas de empleo y de educación en España:

## PARA LAS UNIVERSIDADES

### Estrategia

- Diseñar un plan estratégico para la mejora de la empleabilidad de los estudiantes. Que tenga en cuenta tres pilares: orientación académica y laboral, formación e inserción.
- Reforzar la labor de sus servicios universitarios de empleo y de los observatorios ocupacionales. Éstos deben tener un papel estratégico importante dentro de la estructura organizativa de las universidades y debieran contar con los recursos técnicos, humanos y económicos necesarios para llevar a cabo sus funciones.
- Aumentar el diálogo con las empresas para que, entre otras cosas, se potencien las prácticas universitarias, la realización de foros y otros encuentros entre estudiantes y empleadores, se favorezca la contratación, se conozcan mejor las competencias que requieren, etcétera.

### Conocimiento

- Realizar y promover estudios encaminados al análisis de la empleabilidad y el empleo de los titulados y las tituladas universitarias. También son relevantes los análisis de prospectiva para conocer los cambios sociales y económicos que se están produciendo y definir mejor los perfiles profesionales emergentes.
- Utilizar la información existente para identificar sus debilidades y fortalezas. Entre otras cosas, identificar las competencias más importantes en las que debe formar a sus estudiantes, de acuerdo con su modelo educativo, y teniendo en cuenta las demandas sociales y los requisitos del mercado de trabajo, así como los cambios sociales y económicos. Asimismo, para poder diseñar medidas que mejoren la empleabilidad es conveniente atender a los aspectos educativos con los que sus egresados están menos satisfechos.

### Orientación

- Reforzar la orientación académica y laboral para ayudar a los estudiantes a escoger la mejor opción formativa y conocer las salidas laborales. En este punto es imprescindible la coordinación con los niveles educativos inferiores.
- Potenciar las tutorías, desarrollar programas de mentoría y ofrecer información o cursos especializados en la búsqueda de empleo y la creación de empresas.
- Fortalecer la labor de los servicios universitarios de empleo e informar a toda la comunidad universitaria de los servicios que ofrecen.

### Formación

- Definir de forma precisa las competencias en las que ha de formar la universidad, procurar su implantación en todo el proceso de aprendizaje y la evaluación de sus resultados.
- Evaluar la adecuación de las metodologías de aprendizaje y enseñanza para conocer si son las más adecuadas para la formación en competencias profesionales y capacidades individuales que necesitan las y los estudiantes.
- Explorar las posibilidades que ofrecen nuevos modelos pedagógicos para fomentar el aprendizaje permanente formal y no formal, entre ellos el aprendizaje conectado, el aprendizaje social y el aprendizaje colaborativo.

## Inserción

- Abrir nuevas vías de colaboración con los empleadores para informarles mejor de las competencias en las que forma la universidad y para mejorar la inserción.
- Fomentar las prácticas universitarias como método para favorecer el aprendizaje y la contratación.
- Facilitar el encuentro entre titulados universitarios y empleadores, para favorecer la contratación y el análisis de las opciones laborales de sus perfiles profesionales.

## Trayectoria

- Fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida y el contacto con los egresados tras la finalización de sus estudios. Reforzar el servicio de alumni.
- Obtener información fidedigna sobre la trayectoria laboral y profesional de los egresados.

# PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

## Estrategia

- Diseñar y promover políticas para mejorar la empleabilidad y el empleo de los titulados. Es imprescindible en este punto que dichas políticas no se centren exclusivamente en la formación de los individuos, sino que actúen en todos los aspectos que obstaculizan el acceso al empleo, así como la estabilidad laboral y la calidad del empleo.
- Planificar en el corto, en el medio y en el largo plazo, e implementar medidas que tengan en cuenta los cambios sociales y económicos que se están produciendo, que determinarán la empleabilidad y el empleo de los titulados y las tituladas en el futuro.
- Proporcionar los recursos necesarios para que las universidades puedan emprender acciones para mejorar la empleabilidad de sus estudiantes.
- Desarrollar políticas encaminadas a la mejora de la coordinación entre la educación secundaria y la universidad.
- Reforzar la labor de los servicios públicos de empleo y mejorar su efectividad.

## Conocimiento

- Realizar y promover estudios encaminados a evaluar la empleabilidad y el empleo de los universitarios, y la evolución del mercado de trabajo y de los perfiles profesionales.
- Considerar los cambios sociales y económicos que se están produciendo, que determinarán la empleabilidad y el empleo del futuro. Entre estos aspectos, debe tenerse muy en cuenta el incremento de la velocidad a la que se mueve la información, los cambios tecnológicos, o la internacionalización.

## Empleo

- Incentivar la contratación, así como llevar a cabo políticas y medidas para mejorar aquellos aspectos en los que la satisfacción de los titulados es menor, tales como el salario o la estabilidad laboral.
- Incidir en aquellos aspectos que limitan la empleabilidad de los universitarios al margen de su formación, desarrollando, entre otras, políticas encaminadas a reducir la desigualdad de género.
- Potenciar la creación y la atracción de empresas intensivas en capital humano para reducir la elevada sobrecualificación, que viene fundamentalmente determinada por la debilidad de la estructura productiva.
- Supervisar que las prácticas sean un mecanismo real de aprendizaje.

# PARA LAS EMPRESAS

## Estrategia

- Aumentar el diálogo con las universidades para potenciar las prácticas universitarias, fomentar la realización de foros y otros encuentros entre estudiantes y empleadores, aumentar la contratación, conocer las competencias que poseen los universitarios, etcétera.
- Comprometerse con las universidades, especialmente las de su entorno, para facilitarles información sobre las competencias que requieren y otros aspectos relacionados con la empleabilidad de los universitarios, así como para informar sobre la oferta de trabajo y fomentar la inserción laboral.
- Aprovechar el capital humano disponible identificando las competencias que poseen los titulados y las tituladas universitarias de los distintos perfiles profesionales y que podrían aumentar la productividad y fomentar la innovación.
- Impulsar medidas para corregir los aspectos que precarizan el empleo, que a juicio de los universitarios se relaciona en gran medida con el salario, el desarrollo profesional y la estabilidad laboral.

## Conocimiento

- Incidir en la eficiencia de los procesos que siguen los universitarios en la búsqueda de empleo a través del conocimiento de los métodos más utilizados en el proceso de búsqueda, los criterios para seleccionar un empleo y los factores que más determinan la contratación.
- Identificar las necesidades competenciales que a juicio de los universitarios son necesarias para el desempeño del puesto de trabajo y que no forman parte de la currícula.
- Conocer las competencias que poseen los titulados y las tituladas que no se están aprovechando total o adecuadamente, a tenor de los resultados de sobrecualificación y los desajustes en las competencias, y que podrían fomentar la productividad y la innovación en las empresas que los contratan.

## Formación

- Formar u ofrecer la posibilidad de formarse fuera de la empresa para que adquieran las competencias necesarias para cada puesto de trabajo. Esto no sólo repercutirá en la productividad de la empresa, sino que aumentará la satisfacción laboral.
- Colaborar con la universidad en la realización de prácticas universitarias encaminadas a favorecer la formación y la inserción laboral de los estudiantes. Asegurarse de que esas prácticas cumplen con su cometido formativo mediante una evaluación y un seguimiento continuados.

## Inserción y trayectoria laboral

- Colaborar con la universidad para favorecer la incorporación de los estudiantes al mundo laboral. Aquí se incluye la participación en ferias de empleo, bolsas de trabajo o prácticas universitarias.
- Identificar claramente sus necesidades productivas y definir las ofertas laborales en función de las competencias efectivamente necesarias para cubrir los puestos.
- Utilizar los métodos de búsqueda de empleo más efectivos para promocionar las ofertas laborales.

# PARA LOS TITULADOS Y LAS TITULADAS DE MÁSTER

## Conocimiento

- Conocer las competencias más relevantes en el mercado laboral para el diagnóstico de las propias debilidades y orientar su formación.
- Identificar los aspectos susceptibles de mejora para el adecuado desarrollo de su trabajo o para la obtención del trabajo que desea. Conocer sus fortalezas en materia de competencias y ponerlas en valor en el mercado laboral.
- Considerar los factores más relevantes para la contratación, así como los métodos más efectivos para la búsqueda de empleo.

## Orientación

- Reflexionar sobre su trayectoria profesional y orientarla en función de sus expectativas y sus criterios para elegir un empleo, tanto a nivel profesional como personal.
- Utilizar los distintos métodos de búsqueda de empleo que están disponibles a su alcance, especialmente aquellos que han demostrado ser más efectivos.

## Formación

- Seguir formándose y orientar su carrera profesional en función de sus intereses profesionales y personales, teniendo en cuenta todas las posibilidades laborales existentes.

## Inserción y trayectoria laboral

- Realizar una búsqueda de empleo, a través de los métodos más efectivos y buscar un empleo acorde a sus expectativas y a sus criterios profesionales y personales.
- Acudir a la universidad para formarse y orientarse a lo largo de su vida profesional.

# PARA ESTUDIANTES DE MÁSTER Y DE NIVELES PREVIOS

## Conocimiento

- Conocer las competencias que se poseen e identificar los aspectos en los que se debe mejorar para poder obtener un empleo cuando finalice los estudios o para mejorar el actual.

## Orientación

- Reflexionar sobre el tipo de empleo al que aspira y cuáles son sus expectativas y sus criterios para seleccionar un empleo. Han de tener en cuenta los datos de este estudio para conocer sus debilidades y sus fortalezas, así como para conocer la situación del mercado laboral.

## Formación

- Escoger sus estudios o su especialidad en función de sus intereses personales, teniendo en cuenta las distintas salidas laborales. Es importante saber que la realización de un máster universitario aumenta la satisfacción laboral y reduce la sobrecualificación.
- Orientar la carrera académica en función de sus intereses profesionales y personales, teniendo en cuenta qué aspectos pueden incidir más en su empleabilidad, como por ejemplo: la movilidad internacional, la realización de prácticas, el dominio de idiomas, etcétera.

# REFERENCIAS

---

- Bunk, Gerhard P. 1994. "Teaching Competence in Initial and Continuing Vocational Training in the Federal Republic of Germany." *Vocational Training European Journal* 1: 8-14.
- Gonczi, Andrew. 2013. "Competency-Based Approaches: Linking Theory and Practice in Professional Education with Particular Reference to Health Education." *Educ. Philos. Theory* 45 (12): 1290-1306.
- Hager, Paul, Andrew Gonczi, and James Athanasou. 1994. "General Issues about Assessment of Competence." *Assess. Eval. High. Edu.* 19 (1): 3-16.
- McQuaid, Ronald W., and Colin Lindsay. 2005. "The Concept of Employability." *Urban Stud.* 42 (2): 197-219.
- Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J. y Cruz-Benito, J. (2016). *Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España, 2015* (Primer informe de resultados). Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.

ANEXOS

---

# ANEXO 1. CUESTIONARIO

---

## Variables demográficas y circunstancias personales

1. ¿Dónde tienes tu residencia habitual?

1. Andalucía
2. Aragón
3. Asturias
4. Baleares
5. Canarias
6. Cantabria
7. Castilla y León
8. Castilla-La Mancha
9. Cataluña
10. Comunidad Valenciana
11. Extremadura
12. Galicia
13. La Rioja
14. Madrid
15. Murcia
16. Navarra
17. País Vasco
18. Ceuta
19. Melilla
20. Extranjero

2. ¿En qué país vives?

Anexo con países

3. ¿Con quién vives actualmente?

1. Solo/a (con o sin hijos/as)
2. Con tu pareja (con o sin hijos/as)
3. Con tus padres (con o sin hijos/as)
4. Con compañeros/as de piso (con o sin hijos/as)
5. Otros

4. ¿Tienes hijos/as a tu cargo?

1. Sí, 1 hijo/a
2. Sí, 2 hijos/as
3. Sí, 3 o más hijos/as
4. No

5. ¿Tienes personas mayores u otros familiares a tu cargo?

1. Si
2. No

6. ¿Tienes algún tipo de discapacidad?

1. No
2. Si, discapacidad moderada
3. Si, discapacidad severa
4. Sí, discapacidad total

7. Especifica el tipo de discapacidad

1. Visión
2. Audición
3. Comunicación
4. Aprendizaje, aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas
5. Movilidad
6. Autocuidado
7. Vida doméstica
8. Interacciones y relaciones personales

8. ¿Cuál diría que es su estado de salud durante el último año?

1. Muy bueno
2. Bueno
3. Regular
4. Malo
5. Muy malo

9. ¿Has residido en el extranjero durante la realización del máster o tras haberlo finalizado?

1. Sí
2. No

10. ¿Por qué motivo?

1. Por motivo de estudios
2. Por motivo de trabajo
3. Por motivos de estudios y trabajo
4. Por otros motivos

## Máster

11. Aproximadamente, ¿cuánto tiempo pasó entre la finalización del grado y el comienzo del máster?

1. Menos de un año
2. Entre 1 y 3 años
3. Más de 3 años

12. ¿En qué idioma o idiomas se impartía el máster que realizaste?

1. Castellano
2. Otra lengua oficial
3. Inglés
4. Otra lengua extranjera

13. ¿Hiciste prácticas como parte de tus estudios de máster?

1. No
2. Sí, obligatorias
3. Sí, voluntarias
4. Sí, obligatorias y voluntarias

14. ¿Durante cuánto tiempo?

1. 6 meses o menos
2. Entre 6 meses y 1 año
3. Más de 1 año

15. ¿Has participado en algún programa de intercambio o movilidad durante la realización del máster?

1. No
2. Sí, Erasmus
3. Sí, otro programa internacional
4. Sí, un programa a nivel nacional

16. En tus estudios previos, grado o su equivalente, ¿hiciste alguna estancia o intercambio bajo el programa Erasmus?

1. No
2. Sí

17. ¿Trabajaste durante la realización del máster?

No incluye prácticas universitarias

1. No.
2. Sí, trabajé. Normalmente con jornada parcial
3. Sí, trabajé. Normalmente con jornada completa

18. Indica el grado de relación de dicho trabajo con el máster

Si tuviste varios trabajos, indica el de mayor duración

1 Sin ninguna relación, 4 Totalmente relacionado

19. Indica en qué medida eran relevantes en tu universidad, durante la realización del máster, los siguientes aspectos y métodos de enseñanza y aprendizaje

1 Muy irrelevante, 4 Muy relevante

- Asistencia a clase
- Trabajos en grupo
- Participación en proyectos de investigación
- Prácticas en empresas o instituciones
- Conocimientos prácticos y metodológicos
- Teorías, conceptos y paradigmas
- El profesor como principal fuente de información
- Aprendizaje basado en proyectos o problemas
- Trabajos escritos
- Exposiciones orales

20. ¿En qué medida crees que las metodologías educativas que se emplearon en tu máster eran adecuadas para adquirir las competencias del máster que estudiaste?

1 Muy inadecuadas, 4 Muy adecuadas

21. ¿Cuál fue tu motivación al escoger este máster?

1. Ampliar tu formación
2. Acceder al doctorado
3. Mejorar tu situación laboral
4. Para ejercer una profesión determinada

22. ¿En qué medida se han cumplido tus expectativas?

1 En absoluto 7 Totalmente

23. En términos laborales, la realización del máster te ha supuesto...

1. Conseguir un empleo
2. Mantener el empleo que ya tenía
3. Promocionar o mejorar las condiciones del puesto
4. Ninguna de las anteriores

24. Si pudieras volver en el tiempo, con la experiencia y conocimiento que has acumulado, ¿volverías a cursar los mismos estudios?

1. Volvería a hacer el mismo máster en la misma universidad
2. Volvería a hacer el mismo máster, pero en otra universidad
3. Haría otro máster en la misma universidad
4. Haría otro máster en otra universidad
5. No haría un máster

25. Indica el nivel en el que te encuentras satisfecho/a con la formación recibida

1 muy insatisfecho, 4 muy satisfecho

- El profesorado
- Los contenidos de tu máster
- Las metodologías educativas
- Los servicios de apoyo al estudiante (orientación, búsqueda de empleo, etc.)
- Valoración general

## Competencias

26. Valora el nivel de competencias para cada uno de los siguientes aspectos

1 Muy bajo 7 Muy alto

- Nivel requerido en tu último empleo
- Nivel que posees en la actualidad

### Competencias específicas

Competencias específicas del máster

### Habilidades y actitudes

Habilidades en TIC

- Eres capaz de utilizar procesadores de texto, hojas de cálculo, presentaciones, calendarios, gestores de tareas y notas, gestores de proyectos, etcétera
- Eres capaz de utilizar editores de audio y vídeo, presentaciones, etcétera.
- Tienes habilidades de navegación y búsqueda por internet
- Conocimientos relativos a redes sociales y comunidades por internet
- Conocimientos y habilidades relativos a máquinas y aparatos electrónicos básicos (ordenador, tableta, móvil)

Comunicación

- Eres capaz de argumentar y debatir exponiendo de forma clara, fluida y ordenada tus ideas, haciendo un uso adecuado de los modismos, las frases hechas y las expresiones coloquiales.
- Eres capaz de dirigirte a audiencias numerosas y de adaptar el discurso según el tipo de público (según sus conocimientos, su edad, su actitud, etcétera).
- Eres capaz de incorporar con éxito en tus comunicaciones las herramientas audiovisuales disponibles
- Dominas las normas gramaticales y no cometes errores sintácticos.
- Eres capaz de escribir informes o documentos claros y bien estructurados.

Idiomas

- Comunicación oral en lengua extranjera
- Comunicación escrita en lengua extranjera
- Comprensión lectora en lengua extranjera

Organización

- Capacidad de organización y planificación
- Habilidades para gestionar la información

Habilidades interpersonales

- En general, mantienes buenas relaciones con tus compañeros de trabajo y tus jefes.

Compromiso ético en el trabajo

- Te riges por un código deontológico o cumples con una serie de normas morales y principios básicos.

Sensibilidad en temas medioambientales y sociales

- Promueves la justicia y la igualdad.
- Previenes o evitas la contaminación en la medida de lo posible y respetas la biodiversidad.

### Competencias sistémicas

Capacidad de aprendizaje autónomo

- Te mantienes informado/a de las novedades relacionadas con tu disciplina académica o tu ocupación y realizas actividades de formación
- Eres capaz de identificar tus necesidades formativas y organizas tu propio aprendizaje
- Eres capaz de adquirir de forma relativamente rápida y adecuada nuevos conocimientos y habilidades dentro de tu campo

Adaptabilidad a nuevas situaciones

- Eres capaz de adaptarte a cambios de la organización o relacionados con las funciones y tareas del puesto
- No tienes una actitud, por defecto, desfavorable a los cambios y eres capaz de encontrar y valorar los puntos positivos

### Creatividad

- Eres capaz de generar nuevas ideas o de combinarlas de una forma distinta.
- En general, cuestionas o desafías los procesos establecidos y buscas distintas posibilidades para alcanzar los objetivos planteados.
- Innovación
- Eres capaz de encontrar nuevas soluciones o de dar respuesta a distintas necesidades que incrementan la calidad de los productos y servicios o mejoran la productividad.

### Motivación por la calidad

- Te preocupas por la precisión y la calidad.
- Asumes como necesarios los planteamientos y los procesos de evaluación para la garantía de la calidad
- Iniciativa personal
- En general, tienes una actitud proactiva y tienes iniciativa a la hora de afrontar un problema o tomar una decisión.

### Autonomía e independencia

- Eres capaz de realizar tu trabajo sin necesidad de una supervisión estricta.

### Liderazgo

- Eres capaz de convencer, influir, hacer valer tu autoridad y negociar de manera eficaz.
- Eres capaz de liderar grupos de trabajo, coordinarlos de manera efectiva y movilizar sus capacidades.
- Eres capaz de delegar cuando es necesario.

## Competencias cognoscitivas y metodológicas

### Capacidad para la resolución de problemas

- Eres capaz de identificar claramente los problemas y desarrollar un plan de acción para resolverlos y evaluar los resultados.

### Capacidad para tomar decisiones

- A la hora de tomar decisiones, no te ves paralizado por el miedo o la inseguridad
- Eres capaz de evaluar y clasificar las distintas opciones a tu alcance antes de tomar una decisión

### Capacidad de análisis

- Eres capaz de identificar y examinar las distintas partes de una determinada realidad o aspecto y explorar y estudiar las relaciones entre ellas
- Eres capaz de fusionar, unir y relacionar distintas partes de una determinada realidad o aspecto
- Eres capaz de sintetizar y extraer las ideas más importantes

### Capacidad para gestionar la presión

- Ante las dificultades y el exceso de trabajo eres capaz de relajarte y planificar de forma ordenada el trabajo estableciendo prioridades.
- Eres capaz de sobreponerte a situaciones duras y tensas.

## Competencias interpersonales

### Capacidad de trabajar en equipo

- Eres capaz de cooperar con el resto del equipo, te comprometes con el objetivo común que se ha establecido y obedeces órdenes cuando es necesario.
- Eres comunicativo, dialogante y te adaptas al grupo de trabajo en función de sus especificidades
- Delegas y confías en el trabajo que realizan los demás

### Capacidad de trabajo en equipo interdisciplinar

- Eres capaz de trabajar en equipo con personas con ocupaciones distintas de la tuya
- Valoras el trabajo realizado en áreas distintas de la tuya y eres capaz de modificar tus funciones y tareas cuando es necesario

### Capacidad de trabajo en contexto diverso y multicultural

- Eres empático, tolerante y aprecias la diversidad y la multiculturalidad.
- Conoces aspectos culturales, sociales y políticos distintos de los tuyos.
- Eres capaz de adaptarse teniendo en cuenta estos aspectos y modificar tus funciones y tareas cuando es necesario.

### Capacidad de trabajo en contexto internacional

- Posees conocimientos de inglés o de otro idioma que es utilizado habitualmente en tu ocupación o en el entorno de las empresas del sector.
- Conoces aspectos culturales, socioeconómicos y normativos básicos sobre otros países con los que suele relacionarse las empresas de tu sector.
- Eres capaz de adaptarse teniendo en cuenta estos aspectos y modificar tus funciones y tareas cuando es necesario.

### Capacidad para asumir responsabilidades

- Asumes las responsabilidades derivadas de tus acciones y elecciones.

### Capacidad crítica

- Reflexionas habitualmente sobre tu labor y la de tu organización y planteas introducir modificaciones en caso de ser convenientes.

27. Teniendo en cuenta tu experiencia laboral, ¿dirías que tu paso por el máster ha contribuido lo suficiente para la adquisición de competencias?

1 Nada en absoluto 7 Totalmente

Competencias específicas de la titulación

Habilidades en TIC

Comunicación

Idiomas

Organización

Habilidades interpersonales

Compromiso ético en el trabajo

Sensibilidad en temas medioambientales y sociales

Capacidad de aprendizaje autónomo

Adaptabilidad a nuevas situaciones

Creatividad

Innovación

Motivación por la calidad

Iniciativa personal

Autonomía e independencia

Liderazgo

Capacidad para la resolución de problemas

Capacidad para tomar decisiones

Capacidad de análisis

Capacidad para gestionar la presión

Capacidad de trabajar en equipo

Capacidad de trabajo en equipo interdisciplinar

Capacidad de trabajo en contexto diverso y multicultural

Capacidad de trabajo en contexto internacional

Capacidad para asumir responsabilidades

Capacidad crítica

28. ¿En qué medida dirías que estás preparado para buscar empleo?

- Eres capaz de encontrar ofertas laborales a través de los diversos medios disponibles
- Conoces y aprovechas las redes sociales informales para buscar empleo
- Eres capaz de completar cv, solicitudes de empleo y cartas de presentación
- Tienes habilidades relacionadas con la realización de entrevistas y la autopresentación
- Tienes acceso a referencias
- En qué medida conoces tus propias debilidades y fortalezas
- Conoces las oportunidades laborales a tu alcance
- Eres capaz de organizar un plan de búsqueda de empleo

1 Poco preparado 7 Muy preparado

## Servicios universitarios de empleo

29. ¿Conoces el servicio/centro de prácticas y empleo de tu universidad?

1. Si
2. No

30. ¿Has utilizado sus servicios?

1. Si
2. No

31. ¿En qué medida estás satisfecho/a con dicho servicio/centro?

1 Muy insatisfecho, 4 Muy satisfecho

## Trayectoria laboral

32. ¿Has trabajado tras finalizar el máster?

1. Sí, he tenido más de un empleo
2. Sí, he tenido un único empleo
3. No

33. ¿Cuándo tiempo tardaste en obtener tu primer empleo tras finalizar el máster?

1. Conseguí el empleo antes de finalizar el máster
2. Antes de los 3 meses desde la finalización del máster
3. Entre 3 y 6 meses desde la finalización del máster
4. Entre 6 y 9 meses
5. Entre 9 y 12 meses
6. Entre un año y 1 año y medio
7. Entre 1 año y medio y 2 años
8. Entre 2 y 3 años
9. Más de tres años

34. ¿Has estado alguna vez desempleado desde que finalizaste el máster?

1. Sí
2. No

35. Aproximadamente, ¿durante cuánto tiempo has estado desempleado desde que finalizaste el máster?

1. 3 meses o menos tiempo
2. Entre 3 y 6 meses
3. Entre 6 meses y un año
4. Más de un año

36. Aproximadamente, ¿durante cuánto tiempo has estado trabajando desde que finalizaste el máster?

1. 6 o menos meses
2. Entre 6 meses y un año
3. Entre 1 año y 2 años
4. Más de 2 años

37. ¿Cuál es tu situación laboral actual?

1. Estoy trabajando
2. No estoy trabajando y estoy buscando trabajo (desempleado)
3. No estoy trabajando y no estoy buscando trabajo (inactivo)

38. ¿Cuánto tiempo llevas en esa situación?

1. 3 o menos meses
2. Entre 3 y 6 meses
3. Entre 6 meses y un año
4. Más de un año

39. ¿Cuál de los siguientes métodos has utilizado en la búsqueda de empleo? ¿Cuáles de ellos te han resultado realmente efectivos para obtener un puesto?

- Autopresentación y contacto directo

Me personé directamente en las empresas que me interesaban para buscar un empleo, o contacté con los responsables de las empresas en algún evento o feria

- Contactos personales
- Autoempleo (autónomo, creación de empresa)
- Respuesta a anuncios

Prensa, televisión, revistas, carteles, tablones de anuncios,...

- Páginas webs, portales de empleo online
- Webs corporativas de las propias empresas
- Redes sociales
- Servicios públicos de empleo y agencias de colaboración oficiales
- Servicios universitarios de empleo
- Colegios profesionales
- Sindicatos
- Asociaciones de ex alumnos
- Empresas de trabajo temporal
- Empresas de selección de personal

Consultoras de recursos humanos, empresas de reclutamiento, agencias de búsqueda de empleo, agencias de colocación, head hunters...

- Fundaciones
- Prácticas o becas universitarias
- Prácticas, becas o periodo formativo no universitario
- Oposición, concurso o bolsa de empleo
- Promoción interna

40. ¿Qué relevancia crees que han tenido los siguientes aspectos cuando te han contratado?

1 Muy irrelevante, 4 Muy relevante

- Tener un título de grado o equivalente
- Tener un título de máster
- Tener un título de máster específico, ajustado a las necesidades del empleador
- Expediente académico: nota, duración, otros méritos...
- Experiencia laboral previa
- Idiomas
- Dominio de las TIC
- Otras competencias genéricas: trabajo en equipo, liderazgo, capacidad de comunicar, etcétera
- Tener unas determinadas habilidades y competencias específicas relacionadas con la profesión

41. En comparación con el momento actual, ¿cómo crees que será tu futuro profesional en los próximos cinco años?

1. Peor
2. Igual
3. Mejor

42. ¿Cómo ves tu situación laboral en los próximos cinco años?

1. Sí
2. No

- Creo que tendré un empleo
- Creo que tendré un empleo estable
- Creo que tendré un empleo adecuado a mi formación
- Creo que tendré ingresos razonablemente adecuados
- Creo que podré desarrollar mi carrera profesional en España

43. ¿Cuáles de los siguientes criterios serían determinantes a la hora de seleccionar un puesto de trabajo?

1. Salario/Ingresos
2. Ubicación geográfica
3. Relación con los estudios
4. Prestigio del empleador, la actividad, o el puesto
5. Adecuación de las circunstancias personales: conciliación, etc

## Último empleo

44. Indica en qué medida el empleo estaba/está relacionado temáticamente con el máster

1 Sin ninguna relación, 4 Totalmente relacionado

45. Para desempeñar el empleo consideras que te encontrabas:

1. Sobrecualificado: mi nivel de conocimientos y habilidades era superior al requerido por mi trabajo
2. Adecuadamente cualificado: mi nivel de conocimientos y habilidades era razonablemente adecuado al requerido por mi trabajo
3. Infracualificado: mi nivel de conocimientos y habilidades era inferior al requerido en mi trabajo

46. ¿En qué medida estabas/estás satisfecho con el empleo en los siguientes aspectos?

1 Muy insatisfecho, 4 Muy satisfecho

- Las funciones y tareas
- La empresa u organización
- El salario o ingresos derivados del trabajo
- El desarrollo profesional
- El ambiente laboral
- La estabilidad
- La conciliación
- Valoración general

47. En ese empleo, ¿cuál es/era tu situación laboral?

1. Asalariado sector privado, trabajador por cuenta ajena
2. Empleo público, funcionariado y contratados en el sector público
3. Autónomo, trabajador por cuenta propia sin empleados
4. Trabajador por cuenta propia con empleados
5. Cooperativa
6. Prácticas/becas o periodo formativo

48. ¿Qué tipo de contrato tienes/tenías?

1. Indefinido
2. Temporal
3. Beca, práctica, periodo de prueba o aprendizaje, contrato de formación en prácticas,...
4. Autónomo
5. Cooperativista
6. Sin contrato

49. ¿Cuál es/era el tipo de puesto?

1. Puestos de nivel de cualificación universitaria
2. Puestos de nivel de cualificación FP superior
3. Puestos de nivel de cualificación secundaria o FP media
4. Puestos de nivel de cualificación estudios primarios o sin estudios

50. Según tu opinión, ¿cuál es el nivel de estudios más adecuado para desarrollar este trabajo?

1. Doctorado
2. Máster
3. Licenciatura, ingeniería, arquitectura
4. Grado
5. Diplomatura, ingeniería o arquitectura técnica
6. FP superior
7. No es necesario tener estudios superiores
8. No es necesario tener ningún tipo de estudios

51. ¿Aproximadamente, ¿Cuál es/era tu salario bruto mensual?

si eres trabajador por cuenta propia señala los ingresos derivados del trabajo

1. Hasta 600 euros
2. De 601 a 1000 euros
3. De 1001 a 1200 euros
4. De 1201 a 1600 euros
5. De 1601 a 2100 euros
6. De 2101 a 3000 euros
7. De 3001 a 4500 euros
8. De 4501 a 6000 euros
9. Más de 6000 euros

52. ¿Qué tipo de jornada tienes/tenías?

1. Tiempo completo
2. Tiempo parcial

53. Motivos por los que tienes/tuviste una jornada laboral a tiempo parcial

1. Seguir cursos de enseñanza o formación
2. Enfermedad o incapacidad propia
3. Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores
4. Otras obligaciones familiares o personales
5. No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa
6. No querer un trabajo de jornada completa
7. Mi tipo de trabajo exige que la jornada sea parcial obligatoriamente

## Empleo entre grado/equivalente y máster

54. ¿Trabajaste en el período entre la finalización del grado y el comienzo del máster?

1. Sí
2. No

55. ¿En qué medida el empleo que tenías antes del máster estaba relacionado temáticamente con los estudios que tenías en ese momento?

1 Sin ninguna relación, 4 Totalmente relacionado

56. Para desempeñar este empleo, en relación con los estudios previos al máster que tenías, consideras que te encontrabas:

1. Sobrecualificado: mi nivel de conocimientos y habilidades era superior al requerido por mi trabajo
2. Adecuadamente cualificado: mi nivel de conocimientos y habilidades era razonablemente adecuado al requerido por mi trabajo
3. Infracualificado: mi nivel de conocimientos y habilidades era inferior al requerido en mi trabajo

57. ¿Cuál era el tipo de puesto?

1. Puestos de nivel de cualificación universitaria
2. Puestos de nivel de cualificación FP superior
3. Puestos de nivel de cualificación secundaria o FP media
4. Puestos de nivel de cualificación estudios primarios o sin estudios

58. Según tu opinión, ¿cuál era el nivel de estudios más apropiado para desarrollar dicho trabajo?

1. Doctorado
2. Máster
3. Licenciatura, ingeniería, arquitectura
4. Grado
5. Diplomatura, ingeniería o arquitectura técnica
6. FP superior
7. No es necesario tener estudios superiores
8. No es necesario tener ningún tipo de estudios

59. ¿En qué medida estabas satisfecho con los siguientes aspectos?

1 Muy insatisfecho, 4 Muy satisfecho

- Las funciones y tareas
- La empresa u organización
- El salario o ingresos derivados del trabajo
- El desarrollo profesional
- El ambiente laboral
- La estabilidad
- La conciliación
- Valoración general

60. ¿Qué tipo de contrato tenías?

1. Indefinido
2. Temporal
3. Beca, práctica, periodo de prueba o aprendizaje, contrato de formación en prácticas,...
4. Autónomo
5. Cooperativista
6. Sin contrato

# ANEXO 2. UNIVERSIDADES PARTICIPANTES EN LA EDICIÓN 2017 DEL BARÓMETRO

Universidad	Acrónimo
Universidá d'Uviéu/Universidad de Oviedo	UOV
Universidad a Distancia de Madrid	UDIMA
Universidad Alfonso X El Sabio	UAX
Universidad Autónoma de Madrid	UAM
Universidad Camilo José Cela	UCJC
Universidad Carlos III de Madrid	UC3M
Universidad Católica de Valencia "San Vicente Mártir"	UCV
Universidad Católica Santa Teresa de Jesús de Ávila	UCAV
Universidad Complutense de Madrid	UCM
Universidad de Alcalá	UAH
Universidad de Almería	UALM
Universidad de Burgos	UBU
Universidad de Cádiz	UCA
Universidad de Cantabria	UCN
Universidad de Castilla La Mancha	UCLM
Universidad de Córdoba	UCO
Universidad de Extremadura	UEX
Universidad de Granada	UGR
Universidad de Huelva	UHU
Universidad de Jaén	UJA
Universidad de La Laguna	ULL
Universidad de La Rioja	UR
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	ULPGC
Universidad de Málaga	UMA
Universidad de Murcia	UMU
Universidad de Navarra	UN
Universidad de Salamanca	USAL
Universidad de San Pablo-CEU	UCEU
Universidad de Zaragoza	UZA
Universidad Europea de Canarias	UEC
Universidad Internacional de Andalucía	UNIA
Universidad Internacional de La Rioja	UNIR
Universidad Nacional de Educación a Distancia	UNED
Universidad Politécnica de Cartagena	UPCT
Universidad Politécnica de Madrid	UPM
Universidad Pontificia de Comillas	COMILLAS
Universidad Pontificia de Salamanca	UPSA
Universidad Pública de Navarra	UPNA
Universidad Rey Juan Carlos	URJC
Universidad San Jorge	USJ
Universidade da Coruña/Universidad de La Coruña	UDC
Universidade de Vigo/Universidad de Vigo	UVI
Universitat Cardenal Herrera-CEU /Universidad Cardenal Herrera-CEU	UCH
Universitat d'Alacant/Universidad de Alicante	UA
Universitat de Les Illes Balears/Universidad de las Illes Balears	UIB
Universitat de València/Universidad de Valencia	UV
Universitat Jaume I de Castelló/Universidad Jaume I de Castellón	UJI
Universitat Miguel Hernández d'Elx/Universidad Miguel Hernández de Elche	UMH
Universitat Oberta de Catalunya	UOC
Universitat Politècnica de València/Universidad Politécnica de Valencia	UPV

## ANEXO 3. ¿QUÉ ES EL OEEU?

---

El Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios (OEEU) es una unidad técnica que recopila, produce, analiza y difunde información sobre la empleabilidad y el empleo de los egresados universitarios en España.

La visión del Observatorio es la de convertirse en la fuente informativa de referencia nacional y autonómica para conocer el comportamiento de las variables relacionadas con la empleabilidad y el empleo de los graduados universitarios en España, con información e indicadores producidos bajo estándares internacionales de calidad.

La misión del OEEU es generar información fiable y oportuna para el diseño de medidas que mejoren la empleabilidad y el empleo de los universitarios en España. Para ello, se establecen los siguientes objetivos: producir información homogénea y comparable entre

estudios y comunidades autónomas; fomentar la colaboración y el intercambio de información entre las administraciones públicas, los organismos de empleo y de educación y los institutos y centros que proveen información sobre empleabilidad e inserción laboral; favorecer la actividad investigadora; y apoyar con información la toma de decisiones de futuros estudiantes, estudiantes actuales y egresados universitarios, así como de empleadores, políticos y gestores universitarios con responsabilidades en educación y empleo.

Para alcanzar estos objetivos, el OEEU forma una red de investigadores y técnicos distribuidos en todo el país, que trabaja de forma coordinada y con una misma metodología bajo la dirección de la Cátedra UNESCO y el asesoramiento permanente de un Consejo de Expertos, integrado por académicos y expertos universitarios nacionales e internacionales.

