

Informe de resultados del estudio de empleabilidad

Grado en Criminología

Egresados Tipo I 2022-23

Egresados Tipo II 2021-22



1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO Y METODOLOGÍA	4
2.1. Objetivo del estudio	4
2.2.1 Muestra de la población	4
2.2.2 Técnica de recogida de información	5
2.2.3 Diseño de la encuesta	5
3. RESPUESTA DE LOS EGRESADOS	6
3.1. Datos egresados 2022-23 (encuesta Tipo I)	6
3.2 Datos egresados 2021-22 (encuesta Tipo II)	14
4. PROGRESIÓN DEL EGRESADO	14
5. MERCADO LABORAL	15
6. CONCLUSIONES	21
6.1. CONCLUSIONES GENERALES	23
7. FUENTES	27

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales retos de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) se centra en la formación competencial de nuestros alumnos para su inserción o promoción en el mercado laboral.

Por este motivo la UDIMA cuenta, entre sus servicios, con el Departamento de Bolsa de Trabajo y Emprendedores. Su objetivo principal es poner a disposición de las empresas los profesionales mejor preparados en todas las áreas, a la vez que facilitar a los alumnos y antiguos alumnos de la UDIMA nuevas oportunidades de trabajo.

La misión del departamento se define en los siguientes puntos:

- Facilitar a nuestros alumnos la incorporación al mundo laboral.
- Poner a disposición de las empresas que lo necesiten candidatos de perfiles directivos y técnicos cualificados.
- Facilitar la realización de prácticas mediante el desarrollo de una activa política de suscripción de convenios de colaboración formativa con empresas.
- Orientar a alumnos y empresas sobre las trayectorias y salidas profesionales.

Desde UDIMA se considera necesario el seguimiento de la empleabilidad¹ de nuestros egresados² como herramienta fundamental para impartir titulaciones de calidad. En línea con las funciones que ya se indican en la Ley Orgánica de Universidades (LOU): “La difusión, la valoración y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida y del desarrollo económico”. La Universidad debe trabajar con los estudiantes y egresados para que estos adquieran las habilidades y las capacidades, además de identificar los mecanismos más adecuados y necesarios para incrementar su empleabilidad como titulados. Fomentar la empleabilidad significa formar titulados que sean hábiles y capaces de desenvolverse en el ámbito profesional.

Este seguimiento ayudará a recabar la información necesaria para mejorar la formación ofertada ofreciendo beneficios a toda la sociedad.

¹ Empleabilidad: Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo.

² Egresado es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica.

Elaborado por el Dpto. Bolsa de Trabajo y Emprendedores

Fecha: Septiembre de 2024

E-mail: observatoriodeempleo@udima.es

2. OBJETIVO Y METODOLOGÍA

2.1. Objetivo del estudio

El objetivo principal de este estudio es la obtención de información para su posterior análisis en el proceso de seguimiento del título y así poder tener un mayor conocimiento del mundo académico y laboral y por tanto de las posibilidades de empleabilidad que obtienen por su paso en nuestra universidad. Además, también ayuda a la hora de tener un impacto suficiente en el proceso de toma de decisiones sobre el desarrollo y la mejora del título, permitiendo adoptar las decisiones más adecuadas a los intereses del Centro de impartición y de la Institución.

Los usuarios de la información resultante serán principalmente los responsables de la toma de decisiones del título y de la implantación de las mejoras que incidirán en el desempeño del mismo, así como aquellos otros grupos de interés que requieran información pública del título (estudiantes, evaluadores externos, personal docente e investigador, personal de administración y servicios, etc) en función de sus necesidades y expectativas.

El Sistema Interno de Garantía de Calidad (SIGC) describe en sus procedimientos la forma en que se recoge, analiza y comunica la información resultante del presente estudio, así como la forma en que se debe emplear esta información para incidir en la calidad del título.

La encuesta se efectúa sobre la totalidad de los egresados del Plan que imparte la UDIMA.

Los estudios de sobre la empleabilidad se realizan a los egresados en dos momentos diferentes:

- Tipo I. La población de referencia son los alumnos egresados en el curso académico anterior al del envío de la encuesta.
- Tipo II. La población de referencia son los alumnos egresados 2 cursos antes del envío de la encuesta.

2.2.1 Muestra de la población

El informe que se presenta hace referencia al estudio de empleabilidad tipo I y tipo II y se presentan los datos relativos a todos los egresados desde el año 2021 hasta 2023.

- Egresados 2022-23_Tipo I
- Egresados 2021-22_Tipo II

En la siguiente tabla se desglosan por tipo de encuesta de empleabilidad realizada y año académico la cantidad de encuestas enviadas frente a la cantidad de respuestas obtenidas y los porcentajes de la representación de la población en el estudio.

Tipo	Curso Egreso	Enviadas	Recibidas	% Recibidas	Muestra Representativa	% necesario	Muestra Representativa	
T.I	2023	2023	6	5	83,33 %	No	89,12 %	5,35
T.II	2022	2022	0	0	0.00%	Si		0,00

Además se incluye el número de respuestas de egresados necesarias para poder obtener conclusiones teniendo en cuenta un margen de error del 10% y un nivel de confianza del 80%. La fórmula utilizada para conocer la muestra representativa es:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

El porcentaje de participación necesario se calcula dividiendo el tamaño de la muestra entre el total de encuestas enviadas.

2.2.2 Técnica de recogida de información

La recogida de información ha durado 6 meses, desde el 3 de marzo hasta 6 de septiembre de 2024 y se ha realizado en tres fases, bajo compromiso de confidencialidad en ambas fases:

- 1ª Fase: envío de encuesta online del 03.03.2024 al 31.03.2024, realizándose al menos dos recordatorio del fin de plazo de respuesta, el 15.03.2024 y el 22.03.2024.
- 2ª Fase: mediante encuesta telefónica con el objetivo de obtener una mayor participación en el estudio, realización de las encuestas del Tipo I entre el 22.04.2024 y 25.05.2024
- 3ª Fase: Dada la escasa participación se amplía el plazo hasta el 06.09.24

2.2.3 Diseño de la encuesta

Como herramienta de recogida de datos se utiliza un formulario de encuesta (Anexo I: IL_tipo I y II). Las tipologías de respuesta para los distintos ítems son:

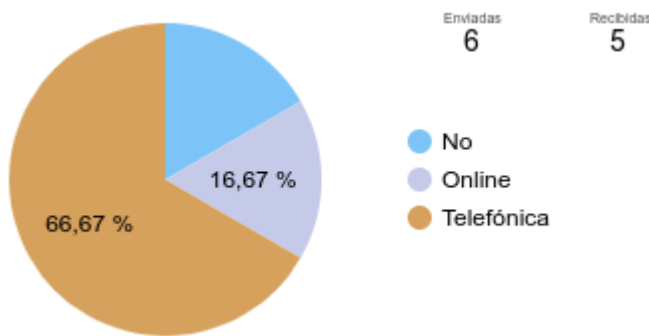
- Respuesta de Sí/No.
- Selección de una respuesta entre varias opciones.
- Valoración en forma de grado (de menos a más a través de una escala Likert de 1 a 5, donde 1 equivale a "nada satisfecho" o "en total desacuerdo" y 5 a "totalmente satisfecho" o "totalmente de acuerdo").
- Comentarios.

3. RESPUESTA DE LOS EGRESADOS

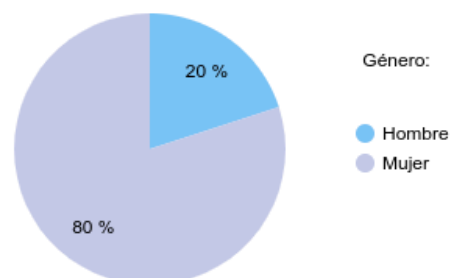
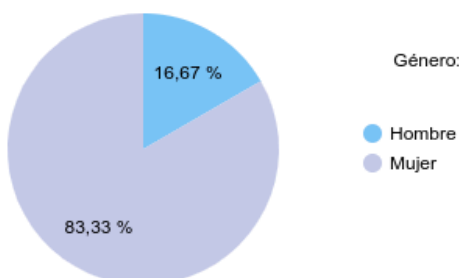
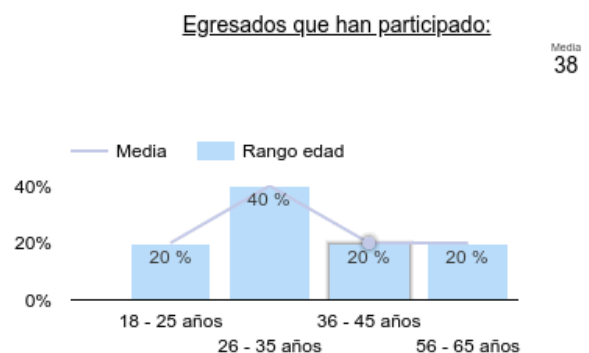
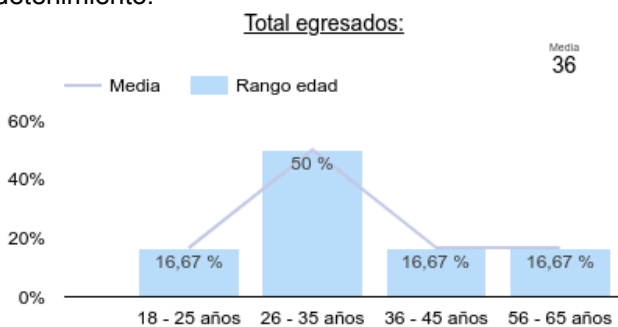
Este informe tiene como objetivo analizar la relación entre la titulación y la inserción laboral y para ello se ha realizado una encuesta a los egresados de esta titulación con el fin de determinar si su titulación ha influido en su inserción laboral. A pesar de los esfuerzos realizados para obtener una amplia participación en la encuesta, se ha enfrentado una baja tasa de respuesta, lo que puede afectar la representatividad de los resultados. No obstante, se ha tratado de garantizar la validez de los datos obtenidos y se han extraído conclusiones relevantes.

3.1. Datos egresados 2022-23 (encuesta Tipo I)

Se enviaron 6 encuestas y fueron respondidas 5, es decir, la participación fue del 83,33 %. Para que la muestra fuese representativa la participación debería haber sido de un 89,12 %, es decir, deberíamos haber recibido 5.35 respuestas.



Para comenzar, es importante destacar que la edad y el género pueden tener un impacto significativo en la inserción laboral de los egresados. Por lo tanto, es fundamental analizar estos datos con detenimiento.

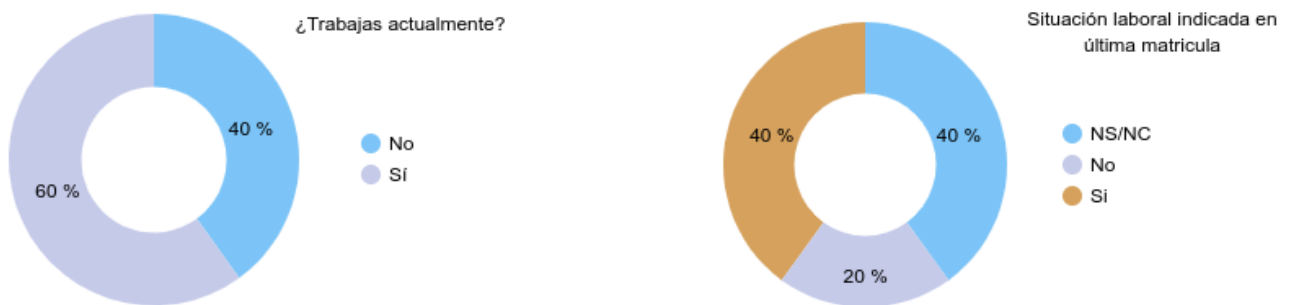


En cuanto al total de egresados, se observa que la media de edad es de 36 años. La mayoría se encuentra en el grupo de edad de 26 a 35 años, representando el 50%. Los demás grupos de edad, que incluyen a jóvenes de 18 a 25 años, personas de 36 a 45 años, y de 56 a 65 años, están igualmente distribuidos con un 16,67% cada uno. En cuanto al género, hay una clara predominancia de mujeres, quienes representan el 83,33% del total de egresados, mientras que los hombres constituyen solo el 16,67%.

Por otro lado, los egresados que participaron en la encuesta tienen una media de edad ligeramente superior, de 38 años. En este caso, el grupo mayoritario es el de 36 a 45 años, con un 40% de participación. Los grupos de 18 a 25 años, 26 a 35 años, y 56 a 65 años tienen una participación igual del 20% cada uno. En cuanto al género, nuevamente las mujeres son mayoría, representando el 80% de los encuestados, mientras que los hombres constituyen el 20%.

Estos resultados reflejan una tendencia marcada hacia una mayor participación femenina tanto en los egresados totales como en aquellos que participaron en la encuesta. Además, el grupo de edad entre 36 y 45 años destaca en la participación, lo que sugiere que, en esta etapa, muchos egresados pueden estar en un momento clave de su vida profesional y, por tanto, más interesados en aportar su opinión sobre su situación laboral.

El 60 % de los encuestados afirma estar trabajando, mientras que el 40 % dice que no. Esto nos indica que, en general, la mayoría de las personas en este grupo se encuentra empleada en la actualidad. Aunque el 40 % de las personas afirmó estar trabajando mientras estudiaba. Al comparar ambos gráficos, podemos concluir que ha habido un ligero cambio positivo.



Una vez analizado el perfil de nuestros egresados, pasamos a mostrar las respuestas que hemos obtenido.

Sección A: Perfil del Estudiante

A1.

¿Por qué realizaste tus estudios en UDIMA?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Para mejorar mi situación laboral.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			2	40,00%	2	40,00%
	36 - 45 años	1	20,00%			1	20,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Otro.	18 - 25 años			1	20,00%	1	20,00%
	26 - 35 años					0	0,00%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años			1	20,00%	1	20,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Suma total		1	20,00%	4	80,00%	5	100,00%

A2.

¿Qué ha supuesto la realización de los estudios?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Mejorar mi posición profesional.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años					0	0,00%
	36 - 45 años	1				1	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
No ha supuesto ninguna variación.	18 - 25 años			1		1	0,00%
	26 - 35 años			2		2	0,00%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años			1		1	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Suma total		1	0,00%	4	0,00%	5	0,00%

A3.

¿Trabajas actualmente?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sí	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			1	20,00%	1	20,00%
	36 - 45 años	1	20,00%			1	20,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años			1	20,00%	1	20,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
No	18 - 25 años			1	20,00%	1	20,00%
	26 - 35 años			1	20,00%	1	20,00%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Suma total		1	20,00%	4	80,00%	5	100,00%

Analicemos el impacto de la edad y el género en la inserción laboral. Los datos reflejan que las personas entre 26 y 65 años son las que tienen mayor probabilidad de estar trabajando. Sin embargo, no hay personas empleadas en los rangos de edad más jóvenes (18-25 años) ni en los mayores (46-55 y 67-80 años). Esto sugiere que las edades intermedias (26-65 años) son las más representadas en el empleo, mientras que tanto los más jóvenes como los más mayores parecen tener más dificultades para insertarse laboralmente.

El género también parece jugar un papel relevante en la inserción laboral. En este caso, el 80 % de las personas que trabajan son mujeres, mientras que el 20 % son hombres. Esto puede indicar una mayor participación femenina en este grupo específico o quizá refleje una tendencia donde las mujeres de este grupo estén más activas laboralmente que los hombres.

En cuanto a los que no trabajan, solo hay dos personas (una mujer y un hombre), ambas en el rango de 18-25 años. Esto sugiere que, a esta edad, la inserción laboral es más complicada tanto para hombres como para mujeres.

El análisis revela que las personas en edades intermedias (26-65 años) tienen más probabilidades de estar empleadas, mientras que los más jóvenes (18-25 años) parecen tener más dificultades para entrar al mercado laboral. En cuanto al género, el grupo de mujeres parece estar mejor representado en el empleo actual que los hombres. Sin embargo, el número de personas es reducido, por lo que sería importante observar si estos patrones se mantienen en grupos más amplios.

A continuación, presentamos las tablas con los resultados obtenidos de la encuesta, las cuales nos permiten analizar y reflexionar sobre la relación entre la formación académica y el mercado laboral en la actualidad.

Sección B: Si trabaja actualmente

B1. ¿Trabajas actualmente en alguna actividad relacionada con los estudios realizados en nuestra Institución educativa?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sí	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años					0	0,00%
	36 - 45 años	1	33,33%			1	33,33%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
No	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			1	33,33%	1	33,33%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años			1	33,33%	1	33,33%
	67 - 80 años					0	0,00%
Suma total		1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%

B2. ¿Cual es tu categoría profesional?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Directivo.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años					0	0,00%
	36 - 45 años	1	33,33%			1	33,33%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Mando intermedio.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años					0	0,00%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años			1	33,33%	1	33,33%
	67 - 80 años					0	0,00%

¿Cual es tu categoría profesional?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Técnico.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años					0	0,00%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Trabajador cualificado.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			1	33,33%	1	33,33%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Suma total		1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%

B3.

¿Cómo se denomina el puesto que desempeñas?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Fiscal ministerio de justicia	36 - 45 años	1	33,33%			1	33,33%
Gerente del departamento de titulización	56 - 65 años			1	33,33%	1	33,33%
Vigilante de seguridad	26 - 35 años			1	33,33%	1	33,33%
Suma total		1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%

*Pregunta con respuesta libre

B4.

¿En qué empresa estás trabajando?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Banco santander	56 - 65 años			1	33,33%	1	33,33%
Ministerio de justicia	36 - 45 años	1	33,33%			1	33,33%
Securitas	26 - 35 años			1	33,33%	1	33,33%
Suma total		1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%

*Pregunta con respuesta libre

B5.

¿Qué tipo de contrato tienes? / Otro	Respuesta Otros	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%
Indefinido.		26 - 35 años			1	33,33%	1	33,33%
		56 - 65 años			1	33,33%	1	33,33%
Otro		36 - 45 años	1	33,33%			1	33,33%
Suma total			1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%

*Al seleccionar respuesta Otro puede responder en texto libre

B6.

¿Qué jornada realizas?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Completa.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			1	33,33%	1	33,33%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años			1	33,33%	1	33,33%
	67 - 80 años					0	0,00%
NS/NC	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años					0	0,00%
	36 - 45 años	1	33,33%			1	33,33%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Suma total		1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%

B7.

¿Cuál es el salario bruto anual?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
De 15.000€ a 25.000€.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			1	33,33%	1	33,33%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Más de 40.000€.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años					0	0,00%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años			1	33,33%	1	33,33%
	67 - 80 años					0	0,00%
NS/NC	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años					0	0,00%
	36 - 45 años	1	33,33%			1	33,33%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Suma total		1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%

B8.

Muestra tu grado de adecuación con la siguiente afirmación:	1	2	3	4	5	En blanco	Nº Respuestas	% Respuestas	Promedio
Los conocimientos adquiridos durante la titulación me permiten desarrollar mi trabajo			2			1	3	67 %	3,00
En general, estoy satisfecho/a con mi puesto de trabajo			1		2		3	100 %	4,33

Sección C: Si no trabaja actualmente

C1.

Muestra tu grado de adecuación con la siguiente afirmación:	1	2	3	4	5	En blanco	Nº Respuestas	% Respuestas	Promedio
Considero que la formación recibida es adecuada a los niveles de exigencia del mercado laboral				2			2	100 %	4,00

C2.

Desde que obtuviste el título realizado en la UDIMA ¿has rechazado algún trabajo por considerarlo poco adecuado?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
No	18 - 25 años			1	50,00%	1	50,00%
	26 - 35 años			1	50,00%	1	50,00%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Suma total		0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%

C3.

¿Actualmente estás buscando trabajo?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sí	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			1	50,00%	1	50,00%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
No	18 - 25 años			1	50,00%	1	50,00%
	26 - 35 años					0	0,00%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Suma total		0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%

C4.

¿Cuál es el motivo por el que no trabajas actualmente?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
No encuentro ningún puesto de trabajo adecuado para mi perfil.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			1	50,00%	1	50,00%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Continuo ampliando mis estudios.	18 - 25 años			1	50,00%	1	50,00%
	26 - 35 años					0	0,00%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Suma total		0	0,00%	2	100,00%	2	100,00%

Sección D: Conclusiones

D1.

¿Qué medios consideras más útiles para buscar ofertas de empleo?	Hombre		Mujer		Suma total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bolsa de Trabajo (orientación laboral, plataforma, eventos).			1	20,00 %	1	20,00%
Páginas de búsqueda de empleo			3	60,00 %	3	60,00%
Contactos personales y redes sociales	1	20,00 %	2	40,00 %	3	60,00%
Otros			1	20,00 %	1	20,00%

3.2 Datos egresados 2021-22 (encuesta Tipo II)

No hay datos

4. PROGRESIÓN DEL EGRESADO

No hay datos

5. MERCADO LABORAL

Comenzaremos analizando la situación del estudiantado de este programa, y para ello nos basamos en las cifras que nos da el último estudio realizado por la **Fundación Conocimiento y Desarrollo** (2023), Según este informe, en el curso 2021-2022, el número total de estudiantes de **Grado** matriculados en las universidades españolas fue de 1.333.567, mostrando una ligera disminución del 0,2% con respecto al año anterior. Esta caída se observó principalmente en las universidades públicas, donde el número de alumnos disminuyó en un 1,8%, mientras que en las privadas aumentó en un 7,5%. Durante la última década, ha habido una disminución general del 8,5% en el número de estudiantes de grado en las universidades españolas. Esta disminución ha sido particularmente notable en las universidades públicas, con una pérdida de más de 200.000 alumnos, mientras que las privadas han experimentado un crecimiento significativo, con casi 81.000 alumnos más que hace 10 años.

En cuanto al perfil de los estudiantes de grado en el curso 2021-2022, las mujeres representaban el 56,4% del total, mostrando un aumento del 2,3% en comparación con hace una década. Además, ha habido un aumento en el número de estudiantes extranjeros, que ahora constituyen alrededor del 6% del total, el doble que hace 10 años. La mayoría de los estudiantes tienen edades típicas universitarias, entre 18 y 21 años, y la mayoría se dedican a tiempo completo a sus estudios. Las regiones que concentran la mayor parte de los estudiantes son Madrid, Andalucía, Cataluña y la Comunidad Valenciana.

En cuanto a los campos de estudio, los más populares son negocios, administración y derecho, seguidos de cerca por salud y servicios sociales, así como ciencias sociales, periodismo y documentación. Las universidades privadas tienen una mayor presencia en áreas como salud, educación y ciencias sociales, mientras que las universidades públicas son más predominantes en ciencias e ingeniería, industria y construcción.

Durante el año 2023, el mercado laboral experimentó un notable impulso, con un aumento en el empleo de 783,000 personas. Este incremento representa casi tres veces más que el año anterior y constituye el segundo mayor aumento en los últimos 18 años, excluyendo el período posterior a la pandemia, que fue excepcional. La Encuesta de Población Activa (EPA) proporciona una detallada descripción de quienes ocupan estos nuevos puestos de trabajo, destacando la significativa presencia de mujeres, jóvenes y población extranjera, entre otros grupos beneficiados. Según el último informe de la Encuesta de Población Activa (EPA), en 2023 se produjo una reducción de 115,100 hogares donde todos sus miembros estaban desempleados, situándose en un total de 932,400 hogares. Al mismo tiempo, se registró un incremento notable de 399,400 hogares donde todos sus miembros estaban empleados, alcanzando así el máximo histórico de 11,654,700 hogares. El incremento en el empleo superó la reducción del desempleo en 2023, impulsado por un aumento en la población activa. Un total de 589,600 personas abandonaron la inactividad durante este periodo, lo que elevó la tasa de actividad al 58.99% de la población total.

En cuanto a la distribución por edades, se observa un aumento notable en la ocupación tanto entre los jóvenes como entre los mayores. Por otra parte, destaca el fuerte incremento del empleo entre la población extranjera. De los 783,000 nuevos puestos de trabajo creados en 2023, el 42% corresponde a personas de nacionalidad distinta a la española, lo que equivale a 333,700 individuos, además de 126,900 personas con doble nacionalidad.

Las autonomías con mayor dinamismo en la generación de empleo son aquellas de mayor desarrollo económico, como Euskadi, Madrid y Cataluña. Por otro lado, ciertas regiones de la denominada "España vaciada" y las islas muestran un ritmo de crecimiento más lento en cuanto al empleo. Más del 60% de los nuevos puestos de trabajo creados en 2023 se localizan en estas cuatro provincias: Barcelona, Madrid, Málaga y Valencia/València.

En cuanto al tipo de contrato, se observa un marcado aumento en el número de trabajadores con contratos indefinidos, mientras que los contratos temporales retroceden, una tendencia que coincide con la aplicación de la reforma laboral.

Por último, en cuanto a los sectores que más empleo generaron en 2023, se destaca el crecimiento en la mayoría de las actividades económicas, aunque con diferencias importantes. Las actividades profesionales, científicas y técnicas encabezan este crecimiento con la creación de 165,000 nuevos puestos de trabajo, lo que representa un aumento del 15%. Este sector es especialmente relevante debido a su alto valor agregado y a las mejores condiciones laborales que ofrece.

Las áreas de Sanidad y Servicios Sociales ocupan el segundo lugar en términos de crecimiento absoluto, con un aumento de 138,600 trabajadores, lo que representa un incremento del 7%. La construcción sigue de cerca, con un aumento de 108,000 personas empleadas, lo que equivale a un incremento del 8%.

Con esto concluimos que los estudios universitarios traen aparejados tasas de actividad 20 puntos superiores al resto, de hecho la formación universitaria sigue siendo requisito en tres de cada diez ofertas. Así pues, un 5,70% de titulados superiores ha conseguido un empleo en el último año.

Según los últimos datos del SEPE, que hace un estudio de los datos de la afiliación a la Seguridad Social al año de egreso y a los cuatro años de egreso, al año del egreso el 47.00% estaba afiliado a la Seguridad Social, porcentaje que a los cuatro años sube al 72.30% siendo en menor medida en el caso de mujeres. Aunque a los cuatro años parece que se iguala, sigue estando 0.9 punto porcentuales por debajo que los hombres. De esa tasa de afiliación del 72.30% son en régimen de autónomos un 8.90% y por cuenta ajena con contrato indefinido el 51.70%.

Cabe señalar que la educación superior no solo proporciona una mejor accesibilidad al empleo y una mayor protección contra el paro, sino también una más alta probabilidad de calidad laboral en éste y un

mayor retorno en términos de renta. Un adulto con educación superior de nivel de formación de grado o equivalente percibe como media unos ingresos anuales que son un 52.00% superior a los de una persona con nivel de formación de educación secundaria superior. Las comunidades autónomas con la media de sueldos más altos son Madrid, País Vasco, Cataluña, Asturias y Navarra.

Además, estar en posesión de un título universitario facilita el acceso a un empleo de calidad. Los datos que tenemos de empleabilidad en España reflejan que por encima del 90.00% los egresados obtienen un trabajo vinculado a su formación de alto nivel; de hecho el 52,50% de los contratos de trabajo firmados por graduados universitarios fueron para realizar tareas de técnicos, solamente el 1,50% de los contratos fueron para ocuparse como directores y gerentes (porcentaje, no obstante, superior al del 2019). Se ha producido esta redistribución de los contratos firmados a favor de las ocupaciones de más alta cualificación y en detrimento de las de baja. De hecho, el informe del Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios (OEEU) del 2015 indica que un 72,37% de los egresados considera que su empleo es acorde a los estudios realizados.

En lo referente al análisis laboral por sexos, podemos observar que la mujer sigue siendo la gran desfavorecida. De acuerdo con los datos del INE, la brecha de género entre mujeres y hombres con estudios superiores en el año 2021 era de un 5,50% (considerándose como la diferencia entre la tasa de empleo de los hombres y la tasa de empleo de las mujeres en este nivel educativo).

Por el contrario, este dato es del 11,4% entre mujeres y hombres con educación secundaria en la segunda etapa y del 20,6% entre los que únicamente han estudiado preescolar, primaria y secundaria en su primera etapa. Es decir, existe una relación inversamente proporcional entre el nivel educativo alcanzado y la brecha de género; según aumenta la formación, más se reducen las diferencias entre la ocupación laboral de hombres y mujeres.

No obstante, esa brecha de género existe. Según la Fundación CYD, las mujeres trabajan en menor proporción que los hombres, mientras que están en mayor porcentaje desempleadas o inactivas. Si se analizan estos datos en relación a los egresados en grado, el porcentaje de hombres trabajando es del 87,80% frente al 84,90% de ellas, mientras que en desempleo están el 8,20% de ellas y el 6,60% de ellos y son inactivos el 7.00% y el 5,60%, respectivamente.

Atendiendo a aquellos que están trabajando (cinco años después de egresar) y, en primer lugar, en cuanto a la situación profesional, las mujeres están asalariadas temporalmente en mayor medida (31,60% con grado y 31,90% con máster) que los hombres (20,80% con grado y 26,50% con máster) y en menor proporción cuentan con un contrato indefinido o bien son trabajadoras por cuenta propia. En segundo lugar, respecto a la jornada laboral, las mujeres en una mayor proporción que los hombres están empleadas a tiempo parcial (17,50% con grado y 17,90% con máster; 8,70% y 10,70%, respectivamente, para ellos).

Respecto al sueldo percibido, el porcentaje de mujeres que ingresan un sueldo mensual neto inferior a 1.000 euros o entre 1.000 y 1.499 es claramente superior al de los hombres, ocurriendo lo contrario para los sueldos de 2.000 euros y más.

En términos de inserción laboral el ámbito de la criminología presenta diversas oportunidades. Aproximadamente el 40% de los graduados encuentran empleo en el sector público, donde trabajan para instituciones como la policía, las fuerzas de seguridad, los servicios penitenciarios y los tribunales. Otro 30% opta por el sector privado, con oportunidades en empresas de seguridad, consultoras de gestión de riesgos y bufetes de abogados especializados en derecho penal. Un 20% de los graduados encuentra empleo en organizaciones no gubernamentales y sin fines de lucro, contribuyendo a la prevención del delito, la rehabilitación de delincuentes y la asistencia a víctimas. Aquellos con una formación avanzada, como un máster o un doctorado, representan alrededor del 10% y pueden seguir carreras en la enseñanza e investigación académica en universidades y centros de investigación. Para mejorar las oportunidades laborales, es recomendable obtener formación complementaria en áreas específicas de la criminología, lo que puede aumentar las posibilidades de empleo en un 15% aproximadamente. Además, mantenerse actualizado con las tendencias del campo y construir una red de contactos profesionales también puede ser beneficioso para la inserción laboral.

En cuanto a la remuneración, en el ámbito de la criminología en España, hay una variedad de factores que pueden influir. En el sector público, donde muchos criminólogos encuentran empleo en instituciones gubernamentales como la policía o los servicios penitenciarios, los salarios para puestos de entrada suelen rondar entre los 18.000 y los 30.000 euros brutos anuales. A medida que los profesionales adquieren experiencia, estos salarios pueden aumentar significativamente, llegando a alcanzar los 50.000 euros o más para roles de mayor responsabilidad. En el sector privado, los salarios pueden variar dependiendo del empleador y la posición. Por ejemplo, en empresas de seguridad, los salarios iniciales suelen estar en el rango de 18.000 a 25.000 euros al año, con potencial para crecer con el tiempo y la especialización. En consultoras de gestión de riesgos o bufetes de abogados especializados en derecho penal, los salarios tienden a ser más altos y pueden ser comparables a los del sector público. En organizaciones no gubernamentales y sin fines de lucro, los salarios pueden ser más modestos, oscilando entre los 15.000 y los 30.000 euros al año, dependiendo del tipo de organización y la experiencia del empleado. Para aquellos que optan por la docencia e investigación, los salarios pueden variar ampliamente según la institución y el nivel educativo del empleado. En general, los profesores universitarios y los investigadores pueden ganar entre 30.000 y 60.000 euros al año, con diferencias dependiendo de si tienen contratos a tiempo completo o parcial.

En lo que a diferencias de género se refiere, en el campo de la criminología, persisten disparidades salariales y de oportunidades laborales. A nivel general, las mujeres suelen enfrentarse a una brecha salarial, ganando alrededor de un 15-20% menos que sus colegas masculinos en roles comparables. Esto puede deberse a una combinación de factores, incluida la discriminación salarial, la segregación

ocupacional y la falta de representación en roles de liderazgo. En cuanto a la segregación ocupacional, áreas como la policía o las fuerzas de seguridad han estado tradicionalmente dominadas por hombres. Aunque la presencia de mujeres en estos campos está aumentando, aún pueden enfrentar desafíos para acceder a roles de liderazgo, lo que impacta en sus oportunidades de progreso y en los salarios que perciben.

Independientemente de esta desigualdad, nos encontramos ante un mercado laboral exigente, se buscan perfiles competentes con amplios conocimientos y aptitudes; es por ello que muchas empresas prefieren colaborar con las universidades ofreciendo prácticas para poder allanar el terreno de la contratación, y observar qué perfiles pueden encontrar entre los universitarios españoles. De ellos, hay un porcentaje notorio que finalmente se queda trabajando en la empresa, lo cual favorece el crecimiento del empleo.

Otro factor que podemos señalar como importante para el crecimiento del empleo, es que muchas veces los egresados no acaban trabajando en su ámbito de estudio, lo que favorece el movimiento dentro de la inserción laboral. Esto antes se traducía en que muchos egresados no podían acceder a un empleo de calidad sino que mayoritariamente encontraban empleos parciales, temporales, por horas, etc. Los últimos datos del INE nos aseguran que esto ha cambiado y que las estadísticas señalan un gran aumento de contratos indefinidos y con mejores salarios.

En conclusión, aunque haya habido una gran mejora en el mercado laboral, en cuanto a aumento de empleo, mejoras en contratos y salariales, sigue segmentado, con una alta tasa de paro juvenil y una tasa de paro femenino superior al masculino. Además se mantiene un alto porcentaje de contratos temporales, que afecta de manera especial al colectivo de jóvenes menores de 25 años, con un porcentaje de contratación temporal superior al 57.00% en todos los tipos de universidad al primer año de graduarse y superior al 49.00% al cuarto año. Aunque hay que destacar que para los graduados superiores en la Unión Europea la temporalidad se ha mantenido en el 10.00%, mientras en España, durante la crisis se produjo una reducción prácticamente de 5 puntos porcentuales y en la posterior recuperación presenta un ascenso de 3 puntos.

La estabilidad del mercado laboral frente a los cambios socioeconómicos ha brindado protección al sector de los trabajadores autónomos. En contraste con el escaso crecimiento de apenas cinco nuevos autónomos en 2022, el año pasado se registraron 16,000 ingresos adicionales al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), elevando así el total de este colectivo a 3,344,368 personas.

Sin embargo, en España, los graduados universitarios tienen más dificultades para encontrar trabajo que en otros países de la Unión Europea. La cantidad de jóvenes con empleo justo después de graduarse en estudios superiores, ya sea universitarios o de formación profesional de grado superior, está entre un 7 y un 8 por ciento por debajo del promedio de la Unión Europea.

En once países europeos, más del 90% de los jóvenes están trabajando, pero en España este porcentaje no llega al 77% en 2021, quedando por debajo del promedio (84.9%) y solo superando a Italia y Grecia.

Además, solo el 64.3% de los graduados con estudios superiores en España ocupan puestos de trabajo altamente cualificados, lo que coloca al país en la parte baja de la tabla en comparación con otros países europeos, cuya media se encuentra en el 77%.

Aunque los graduados en España ganan más en promedio que los no graduados, estas diferencias son menores en comparación con otros países de Europa. En nuestro país, los ingresos de un graduado superior doblan los de alguien con estudios regulares como máximo. Los ingresos procedentes del trabajo a tiempo completo de una graduada superior equivalen un poco más del 80% de los de un graduado en enseñanza terciaria; representa un porcentaje superior al que se registra en el conjunto de la OCDE y el quinto más elevado de 33 países.

A pesar de las dificultades y pérdidas que está sufriendo el mercado laboral, un 33,30% de los trabajadores en activo se declaran contentos con su actual trabajo y no piensan cambiar de empleo. Mientras que un 21,60%, pese a estar bien, busca otro trabajo porque las condiciones que tiene no son las deseadas, un 17,10% quiere buscarlo dentro de un tiempo, y un 15,20% se quiere marchar ya de su actual empleo porque no está contento. Nuestro egresado en cambio asegura estar contento con su trabajo, otorgando un 5 sobre 5 a su grado de satisfacción con su puesto de trabajo.

No obstante, existen riesgos tanto internos como externos que pueden tener un impacto negativo en la evolución de nuestro mercado laboral. En clave interna, la inusitada inflación va a degradar la recuperación económica y laboral si se mantiene en cifras tan elevadas, superiores al 7.00%, un problema de competitividad evidente. En clave externa, las implicaciones de la guerra en Ucrania son todavía difíciles de prever en su conjunto, pero desde este momento anticipamos caídas en los flujos comerciales.

6. CONCLUSIONES

El título de Graduado o Graduada en Criminología resulta imprescindible en el desempeño de numerosas actividades profesionales relacionadas con la prevención e intervención en el fenómeno delictivo. Por ello, estamos ante una titulación con múltiples posibilidades profesionales, ya sea para potenciar los conocimientos, habilidades y competencias en el ámbito de la justicia penal (operadores jurídicos o policiales); en el ámbito de las instituciones públicas que tengan que ver con la prevención primaria, secundaria o terciaria de la delincuencia, o en el desarrollo de la profesión en empresas privadas, como aporte de valor en los departamentos de seguridad.

Actualmente la labor del criminólogo/a está en plena expansión pudiendo desarrollar sus salidas profesionales tanto en el ámbito público como en el privado.

En el sector público podría aprovechar los conocimientos para desarrollar de una manera más adecuada la función criminológica dentro de espacios laborales ya creados (policía, ámbito penitenciario o judicial, gestión de la seguridad y prevención de la delincuencia en entidades locales, autonómicas o nacionales...). También en la oferta de plazas de nueva creación que es probable que se creen en diferentes sectores (fundamentalmente el penitenciario).

El ámbito privado es un lugar de expansión y en el que se puede desarrollar la labor criminológica en cualquier empresa dedicada al mundo de la seguridad o que tenga relación con la prevención y tratamiento de los comportamientos delictivos o desviados. En concreto, se puede desarrollar la labor criminológica: en empresas de seguridad generales, empresas de análisis de riesgos, empresas de seguridad informática, aseguradoras... También colaborando con instituciones públicas (Policía, Ayuntamientos, Juzgados, Instituciones Penitenciarias, etc.). Pero lo más novedoso puede ser el "emprendimiento criminológico" a través de la creación de empresas de asesoramiento en este campo, experiencias muy prometedoras que ya se están desarrollando en diferentes puntos de nuestro país (y de otros).

El Grado en Criminología, pertenece a la rama de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas. Es una rama de conocimiento que destaca por las titulaciones relacionadas con el ámbito empresarial.

Una vez enmarcada en contexto nuestra titulación, pasamos a exponer las conclusiones que hemos podido extraer del conjunto de respuestas obtenidas en la encuesta de inserción laboral realizada en el curso 2023-24, para los estudiantes que se egresaron hace un año (curso 2022-23) y hace dos años (curso 2021-22).

La mayoría de los encuestados, un 80%, eligió estudiar en la UDIMA con la idea de mejorar su situación laboral. Esto se refleja principalmente en personas de entre 26 y 35 años (40%) y 36 y 45 años (20%), lo que sugiere que ven la formación como una herramienta clave para acceder a mejores

oportunidades laborales, especialmente en momentos cruciales de su vida profesional. Además, un 80% de los encuestados son mujeres, lo que muestra una notable predominancia femenina en la muestra.

Solo el 20% de los encuestados afirma que sus estudios han mejorado su posición profesional, lo que sugiere que para la gran mayoría (80%), la formación no ha tenido un impacto directo en su carrera o no ha cumplido con sus expectativas.

En cuanto a la situación laboral, el 60% de los encuestados está actualmente trabajando, aunque solo el 33.33% lo hace en un campo relacionado con sus estudios. Esto significa que muchos titulados no están desempeñando funciones directamente vinculadas a lo que aprendieron, lo que podría indicar una desconexión entre lo que se enseña y las necesidades reales del mercado.

El empleo parece estar mejor distribuido entre los grupos de 26-35 años, 36-45 años, y 56-65 años, lo que podría reflejar que las personas más jóvenes y las de mayor edad tienen más dificultades para entrar o mantenerse en el mercado laboral. Aunque un tercio de los encuestados trabaja en empleos relacionados con su formación, dos tercios (66.67%) están ocupando puestos que no tienen una relación directa con sus estudios, lo que refuerza la idea de un posible desajuste entre la oferta académica y lo que demanda el mercado laboral.

De los que están empleados, un tercio ocupa posiciones de directivos o mandos intermedios, mientras que el resto son técnicos o trabajadores cualificados en áreas como seguridad, banca y justicia. La mayoría (66.67%) cuenta con un contrato indefinido, lo que es positivo en términos de estabilidad laboral, y todos trabajan en jornadas completas. En cuanto a los salarios, un tercio gana entre 15.000€ y 25.000€, mientras que otro tercio percibe más de 40.000€ al año, lo que muestra una gran disparidad en las expectativas salariales, según el tipo de empleo y sector en el que trabajan.

A pesar de que muchos no están en áreas relacionadas con sus estudios, los encuestados expresaron un alto nivel de satisfacción laboral, con un promedio de 4.33 sobre 5. Sin embargo, en lo que respecta a la utilidad de los conocimientos adquiridos para desarrollar su trabajo, la calificación es menor, con un 3 sobre 5, lo que indica que muchos consideran que la formación no se traduce directamente en habilidades aplicables en su día a día.

Para quienes no están trabajando, la razón principal es la falta de ofertas adecuadas a su perfil (50%), mientras que el otro 50% sigue estudiando. La mitad de los desempleados está buscando trabajo activamente, mientras que la otra mitad no lo está haciendo en este momento.

En cuanto a los métodos de búsqueda de empleo, las páginas web son el recurso más usado (60%), seguidas por contactos personales y redes sociales (60%). Solo el 20% recurre a la bolsa de trabajo de la universidad.

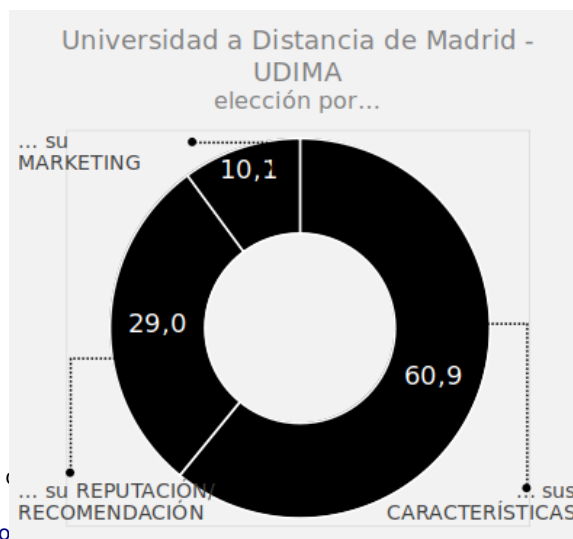
En general, el estudio destaca desafíos importantes y áreas de mejora en la inserción laboral de los titulados de la UDIMA. Aunque muchos están satisfechos con sus trabajos, aún hay margen para mejorar la relación entre los conocimientos adquiridos y su aplicación en el entorno laboral. Además, tanto los jóvenes como las personas de mayor edad parecen enfrentar mayores dificultades para encontrar empleo adecuado, lo que sugiere que se podrían beneficiar de políticas más específicas de inserción laboral.

6.1. CONCLUSIONES GENERALES

Como valor añadido a nuestra encuesta, MERCO Talento ofrece la oportunidad de realizar una segunda encuesta diseñada específicamente para obtener información detallada sobre los intereses y preferencias de nuestros estudiantes y egresados. Esta encuesta adicional se ha concebido con el objetivo de proporcionar una visión más completa y enriquecedora de la comunidad educativa. La importancia de esta encuesta complementaria radica en su capacidad para profundizar en otros aspectos relativos a las diferentes universidades que pueden ayudar a otros estudiantes.

Nosotros nos centramos en los siguientes puntos:

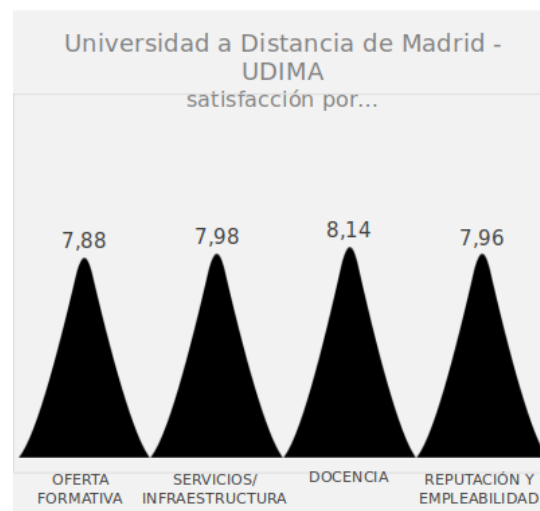
1. Los estudiantes han elegido la Udima como su institución educativa por diversas razones y es importante destacar tres motivos:
 - **Características de la Universidad** (60.90%): los estudiantes han optado por esta institución debido a la flexibilidad que ofrece para aquellos que desean estudiar a distancia y su compromiso con la innovación educativa. Esta elección basada en las características subraya que los estudiantes consideran que la Udima satisface sus necesidades académicas y personales de manera excepcional.
 - **Recomendación** (29.00%): Cuando los estudiantes y graduados de la Udima tienen experiencias positivas y exitosas, están dispuestos a compartir sus logros y logros académicos con otros. Estas recomendaciones personales crean una red de confianza y credibilidad en la comunidad educativa, lo que a su vez atrae a nuevos estudiantes .
 - **Marketing** (10,01%): La elección basada en el marketing resalta la importancia de llegar a los estudiantes potenciales y brindarles información relevante sobre la institución.



- El hecho de que tanto los estudiantes como los egresados otorguen un nivel global de satisfacción del 8.8% a la Universidad refleja una evaluación positiva y sólida de diversos aspectos de la institución.



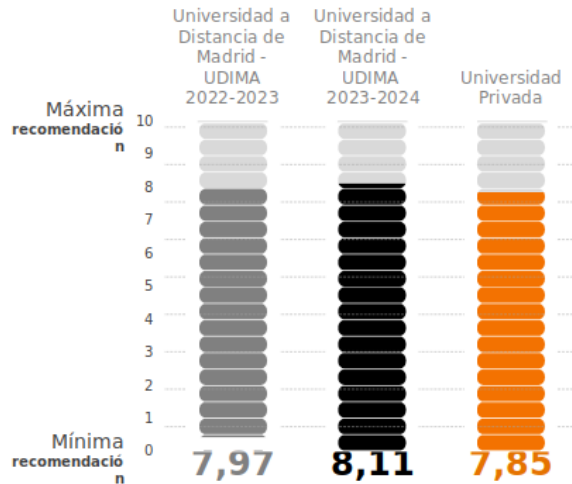
- Esta puntuación se desglosa en cuatro categorías principales que son claves para la experiencia académica y profesional de los estudiantes y egresados: la oferta formativa (7,88%), los servicios (7,98%), la docencia (8.14%) y la empleabilidad (7.96%).



- Un dato muy importante que se muestra es que el 8.11% de los encuestados afirma que recomendaría la Udima. Este dato es particularmente significativo debido a un aumento notorio en comparación con el período anterior o el último curso académico.

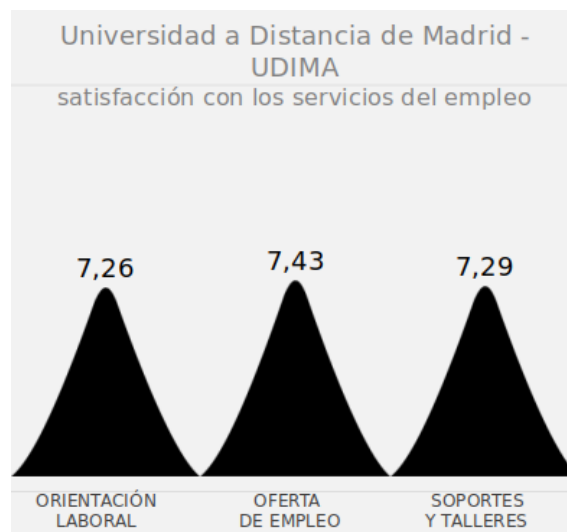
Recomendación

¿En qué medida de 0 a 10 recomendarías tu universidad a futuros estudiantes:



5. Es importante observar que la satisfacción con los servicios de Udimá en el ámbito del empleo ha aumentado en el último año y alcanzó un nivel del 7.21%. La satisfacción en este aspecto puede dividirse en tres áreas clave:

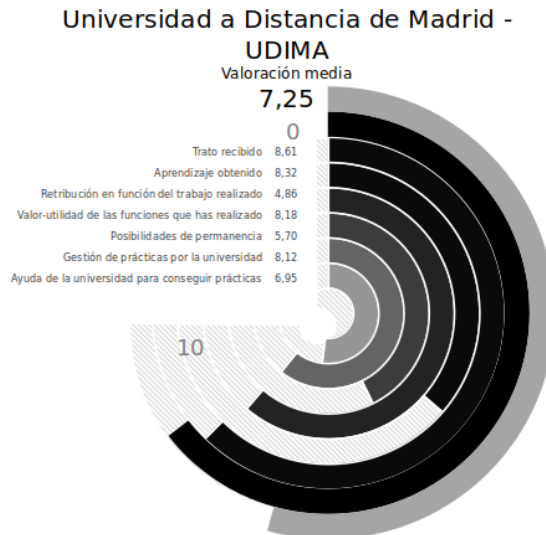
- **Orientación Laboral:** La satisfacción con la orientación laboral destaca sobre todo en que los estudiantes y egresados ponen en valor el asesoramiento laboral.
- **Oferta de Empleo:** La satisfacción con la oferta de empleo se refiere a la efectividad de la universidad para conectar a los estudiantes y egresados con oportunidades de trabajo relevantes.
- **Talleres y Ferias de Empleo:** Los talleres y ferias de empleo brindan a los estudiantes y egresados la oportunidad de adquirir habilidades específicas y establecer conexiones directas con diferentes empresas.



- Es interesante mencionar la importancia de las prácticas para la integración del estudiante en el mundo laboral, la cual resulta en muchas ocasiones una herramienta clave para la inserción laboral del egresado. En nuestra institución estamos altamente comprometidos con el desarrollo de las mismas y esto se refleja en el nivel de satisfacción de estudiantes y egresados.

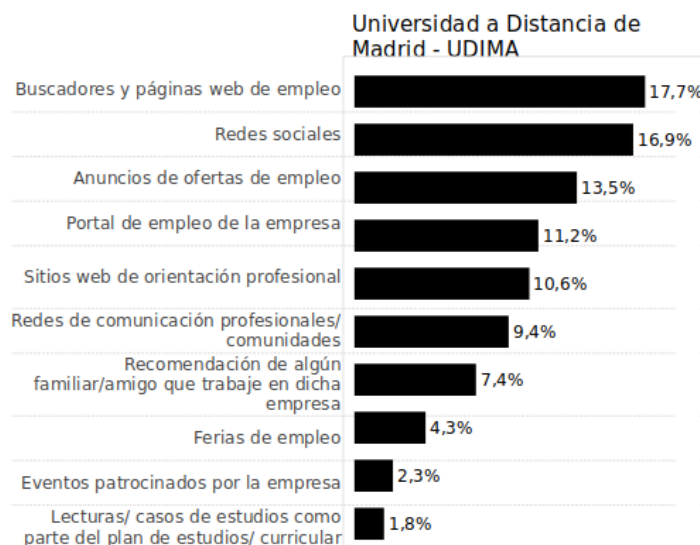
Satisfacción con las prácticas

De las prácticas que has realizado, cuál es tu nivel de satisfacción con:



Es destacable que la Udima reconozca la importancia de estos aspectos y esté tomando medidas para reforzarlos aún más. El compromiso de dar mayor visibilidad a la Bolsa de Empleo es una estrategia positiva, ya que puede ayudar a que más estudiantes y egresados accedan a oportunidades laborales relevantes. Esto también puede fortalecer la red de contactos de la universidad y aumentar las posibilidades de empleabilidad de los graduados.

- Para finalizar, dejamos un esquema de los canales de búsqueda de empleo que estudiantes y egresados utilizan más habitualmente.



7. FUENTES

- Informe CYD 2023
- SEPE: “Inserción Laboral de Los Egresados Universitarios Curso 2013-14 (análisis hasta 2018)”
- Informe “Infoempleo Adecco Oferta y Demanda de Empleo en España” 2023
- SIU: “Datos y Cifras del Sistema Universitario Español” (Publicación 2020-2021)
- OEEU, “Barómetro de empleabilidad y empleo de los universitarios de España, 2018”
- Hays: “*Guía del Mercado Laboral*” (2023)
- Asemplo: “Previsiones de empleo” (2023)
- Randstad Research: “Recuperación del mercado laboral. EPA resumen 2021” (2023)
- Informe UDIMA Merco Talento Universitario (2023)