

Informe de resultados del estudio de empleabilidad

Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

Egresados Tipo I 2022-23

Egresados Tipo II 2021-22



Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	1
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)	17
4. PROGRESIÓN DEL EGRESADO	26
5. MERCADO LABORAL	30
6. CONCLUSIONES	36
6.1. CONCLUSIONES GENERALES	38
7. FUENTES	43

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. Desarrollo Profesional

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	103	16	15,53 %	No	28,65 %	29,51
T.II	2022	96	14	14,58 %	No	30,13 %	28,92

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:

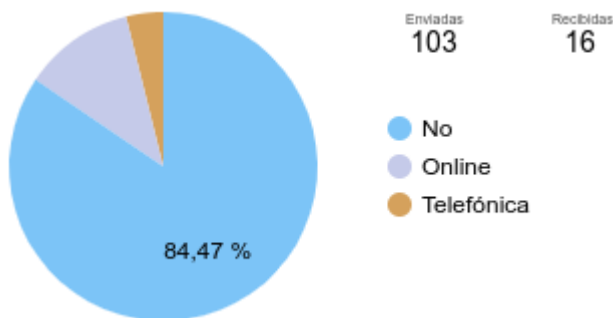
- Respuesta de Sí/No.
- Selección de una respuesta entre varias opciones.
- Valoración en forma de grado (de menos a más a través de una escala Likert de 1 a 5, donde 1 equivale a "nada satisfecho" o "en total desacuerdo" y 5 a "totalmente satisfecho" o "totalmente de acuerdo").
- Comentarios.

3. RESPUESTA DE LOS EGRESADOS

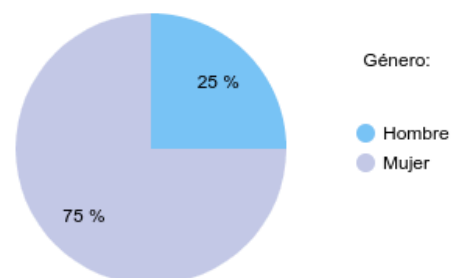
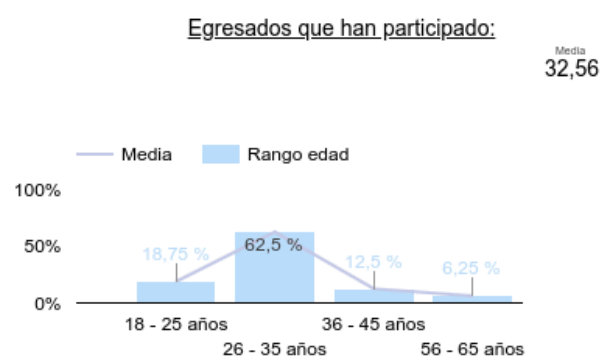
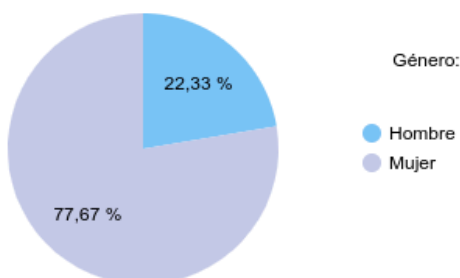
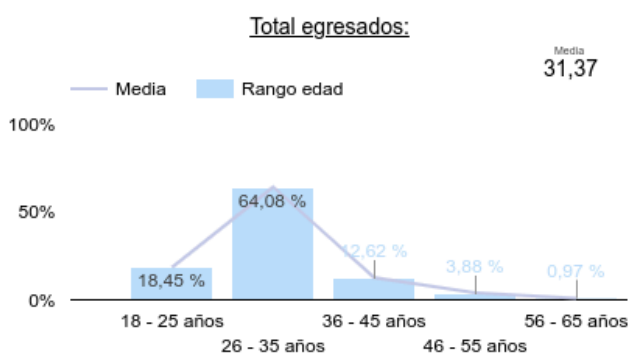
Este informe tiene como objetivo analizar la relación entre la titulación y la inserción laboral y para ello se ha realizado una encuesta a los egresados de esta titulación con el fin de determinar si su titulación ha influido en su inserción laboral. A pesar de los esfuerzos realizados para obtener 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 103 encuestas y fueron respondidas 16, es decir, la participación fue del 15.53%. Para que la muestra fuese representativa la participación debería haber sido de un 28.65%, es decir, deberíamos haber recibido 29.51 respuestas.

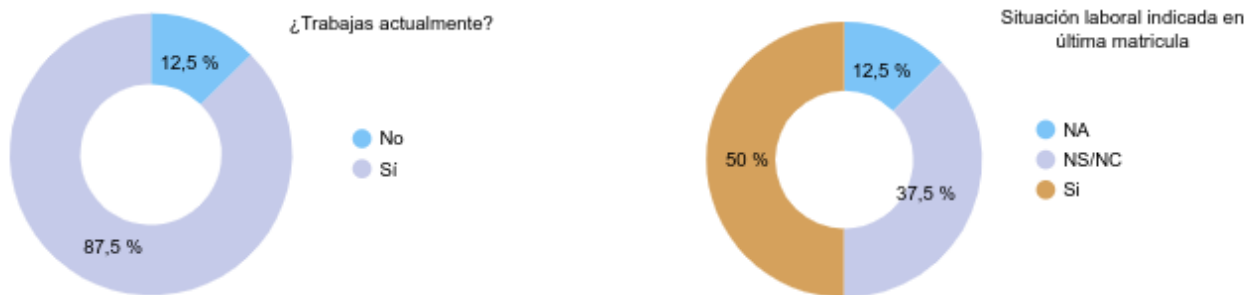


Para comenzar, es importante destacar que la edad y el género pueden tener un impacto significativo en la inserción laboral de los egresados. Por lo tanto, es fundamental analizar estos datos con detenimiento.



Se puede notar que la mayoría de los egresados, un 64.08%, pertenece al rango de edad de 26 a 35 años, lo que sugiere que el programa resulta especialmente atractivo para personas que ya han comenzado su trayectoria profesional, pero aún buscan consolidarse en el sector. También es importante destacar que el 18.45% de los egresados está en el grupo de 18 a 25 años, lo que refleja que hay un interés temprano en especializarse en esta área. Sin embargo, la representación de egresados mayores es más limitada, con solo un 12.62% en el rango de 36 a 45 años y porcentajes menores en los grupos de 46 a 65 años. En cuanto a la participación, el 62.50% pertenece al grupo de edad de 26 a 35 años. La media de edad de los que han respondido es de 32.56 años.

En términos de género, las mujeres son clara mayoría, representando el 77.67% de los egresados, frente al 22.33% de hombres. Esta tendencia se mantiene en los niveles de participación, donde el 75% de quienes han participado en la encuesta son mujeres. Aunque los hombres representan una porción menor tanto en el total de egresados como en la participación, su presencia sigue siendo relevante, especialmente en el rango de edad de 26 a 35 años, donde se concentra la mayor actividad.



Los resultados de la encuesta de inserción laboral del máster en Recursos Humanos muestran que el 87,5% de los egresados está actualmente trabajando, mientras que el 12,5% no lo está. En cuanto a la situación laboral durante la última matrícula, el 50% ya estaba empleado, mientras que el 12,5% no estaba trabajando y un 37,5% no especificó su situación laboral. Estos datos indican que la mayoría de los estudiantes del máster ha logrado mantenerse o incorporarse al mercado laboral, lo cual es un indicador positivo de empleabilidad. No obstante, aún hay un pequeño porcentaje que no está trabajando actualmente, lo que sugiere que puede haber espacio para mejorar el apoyo a la inserción laboral de los titulados.

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 conseguir un puesto de trabajo.	18 - 25 años			1	6,25%	1	6,25%
	26 - 35 años	2	12,50%	3	18,75%	5	31,25%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Para mejorar mi situación laboral.	18 - 25 años	1	6,25%			1	6,25%
	26 - 35 años			5	31,25%	5	31,25%
	36 - 45 años			2	12,50%	2	12,50%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años	1	6,25%			1	6,25%
	67 - 80 años					0	0,00%
Otro.	18 - 25 años			1	6,25%	1	6,25%
	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		4	25,00%	12	75,00%	16	100,00%

A2.

¿Qué ha supuesto la realización de los estudios?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Conseguir un empleo.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			2	12,50%	2	12,50%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Mejorar mi posición profesional.	18 - 25 años	1	6,25%			1	6,25%
	26 - 35 años	1	6,25%	3	18,75%	4	25,00%
	36 - 45 años			2	12,50%	2	12,50%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%

¿Qué ha supuesto la realización de los estudios?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
No ha supuesto ninguna variación.	18 - 25 años			2	12,50%	2	12,50%
	26 - 35 años	1	6,25%	2	12,50%	3	18,75%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años	1	6,25%			1	6,25%
	67 - 80 años					0	0,00%
NS/NC	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			1	6,25%	1	6,25%
	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		4	25,00%	12	75,00%	16	100,00%

A3.

¿Trabajas actualmente?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sí	18 - 25 años	1	6,25%	1	6,25%	2	12,50%
	26 - 35 años	2	12,50%	7	43,75%	9	56,25%
	36 - 45 años			2	12,50%	2	12,50%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años	1	6,25%			1	6,25%
	67 - 80 años					0	0,00%
No	18 - 25 años			1	6,25%	1	6,25%
	26 - 35 años			1	6,25%	1	6,25%
	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		4	25,00%	12	75,00%	16	100,00%

La mayoría de los estudiantes, con un 56,25%, realizó el máster con el objetivo de mejorar su situación laboral, lo que destaca la relevancia de esta formación para quienes ya están inmersos en el mundo laboral y buscan progresar en su carrera. Por otro lado, un 37,5% de los encuestados decidió cursarlo para conseguir un puesto de trabajo, lo que refleja el papel del máster como una vía de acceso al empleo para aquellos que desean integrarse o reorientarse hacia el ámbito de los recursos humanos.

En cuanto al impacto de los estudios, el 43,75% de los encuestados afirmó que el máster les permitió mejorar su posición profesional, lo que refuerza su valor como herramienta para avanzar en el mercado laboral. Sin embargo, un 37,5% indicó que la realización del máster no supuso ninguna variación en su situación profesional, lo que puede deberse a factores externos o al propio mercado laboral. Por otro lado, un 12,5% de los participantes consiguió empleo tras cursar el máster, lo que demuestra su utilidad para algunos estudiantes que estaban en búsqueda activa de empleo.

En cuanto a la situación laboral actual, el 87,5% de los encuestados está trabajando, lo que refleja una alta tasa de empleabilidad entre los graduados del máster, aunque un 12,5% todavía no ha logrado insertarse en el mercado laboral. Esto puede ser un indicativo de las dificultades que algunos estudiantes enfrentan para encontrar empleo, o bien, que algunos estén en fase de transición laboral. Además, es importante señalar que al momento de la última matrícula, solo el 50.00% de los encuestados ya estaba trabajando.

A continuación, presentamos las tablas con los resultados obtenidos de la encuesta..

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	1	7,14%	1	7,14%
	26 - 35 años	1	7,14%	3	21,43%	4	28,57%
	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
	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	7,14%	1	7,14%	2	14,29%
	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años	1	7,14%			1	7,14%
	67 - 80 años					0	0,00%
NS/NC	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			3	21,43%	3	21,43%
	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		4	28,57%	10	71,43%	14	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	7,14%	1	7,14%
	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	1	7,14%	1	7,14%	2	14,29%
	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Técnico.	18 - 25 años	1	7,14%	1	7,14%	2	14,29%
	26 - 35 años	1	7,14%	2	14,29%	3	21,43%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años	1	7,14%			1	7,14%
	67 - 80 años					0	0,00%
Trabajador cualificado.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			3	21,43%	3	21,43%
	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 sin cualificación.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
	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		4	28,57%	10	71,43%	14	100,00%

B3.

¿Cómo se denomina el puesto que desempeñas?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
	26 - 35 años			2	14,29%	2	14,29%
Administrativo de rrhh	18 - 25 años			1	7,14%	1	7,14%
Alista de atracción de talento	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Asistente de nómis (junior)	18 - 25 años	1	7,14%			1	7,14%
Auxiliar administrativo	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Director integral de servicios para empresa de seguros	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
Encargada de despacho en la embajada de la república dominica en chile	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
Gestora de servicio	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Gestoria	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Jefe de negociado-contratacion	56 - 65 años	1	7,14%			1	7,14%
Jefe de seccion	26 - 35 años	1	7,14%			1	7,14%
No lo quiere decir	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Orientador profesiol	26 - 35 años	1	7,14%			1	7,14%
Suma total		4	28,57%	10	71,43%	14	100,00%

*Pregunta con respuesta libre

B4.

¿En qué empresa estás trabajando?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Administacion publica	56 - 65 años	1	7,14%			1	7,14%
Asesoría laboral	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Banco de reservas	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Cef	26 - 35 años	1	7,14%			1	7,14%
Colmena seguros	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
Embajada de rd en chile	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
Farmaceutica de logistica	26 - 35 años	1	7,14%			1	7,14%
Gestión de residuos	18 - 25 años			1	7,14%	1	7,14%
Gestoria laboral	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Grant thornton s.l.p.	18 - 25 años	1	7,14%			1	7,14%
NA	26 - 35 años			2	14,29%	2	14,29%
No lo quiere decir	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Porvenir fondo de pensiones y cesantías	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Suma total		4	28,57%	10	71,43%	14	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.		18 - 25 años	1	7,14%			1	7,14%
		26 - 35 años	2	14,29%	5	35,71%	7	50,00%
		36 - 45 años			2	14,29%	2	14,29%
Otro	INTERINO	56 - 65 años	1	7,14%			1	7,14%
Temporal.		18 - 25 años			1	7,14%	1	7,14%
		26 - 35 años			2	14,29%	2	14,29%
Suma total			4	28,57%	10	71,43%	14	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	1	7,14%	1	7,14%	2	14,29%
	26 - 35 años	1	7,14%	6	42,86%	7	50,00%
	36 - 45 años			2	14,29%	2	14,29%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años	1	7,14%			1	7,14%
	67 - 80 años					0	0,00%
NS/NC	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años	1	7,14%	1	7,14%	2	14,29%
	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		4	28,57%	10	71,43%	14	100,00%

B7.

¿Cuál es el salario bruto anual?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 15.000€.	18 - 25 años			1	7,14%	1	7,14%
	26 - 35 años			2	14,29%	2	14,29%
	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
	46 - 55 años						
	56 - 65 años						
	67 - 80 años						
De 15.000€ a 25.000€.	18 - 25 años	1	7,14%			1	7,14%
	26 - 35 años	2	14,29%	4	28,57%	6	42,86%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%

¿Cuál es el salario bruto anual?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
De 25.000€ a 30.000€.	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					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
De 30.000€ a 40.000€.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años	1	7,14%			1	7,14%
	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					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
NS/NC	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%
Suma total		4	28,57%	10	71,43%	14	100%

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	1	1	3	5	3	1	14	93 %	3,62
En general, estoy satisfecho/a con mi puesto de trabajo	2	1	2	6	2	1	14	93 %	3,38

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				1	1		2	100 %	4,50
--	--	--	--	---	---	--	---	-------	------

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	%	
Sí	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%	
No	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%	
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			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%

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.	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 encuentro ningún puesto de trabajo adecuado para mi perfil.	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%

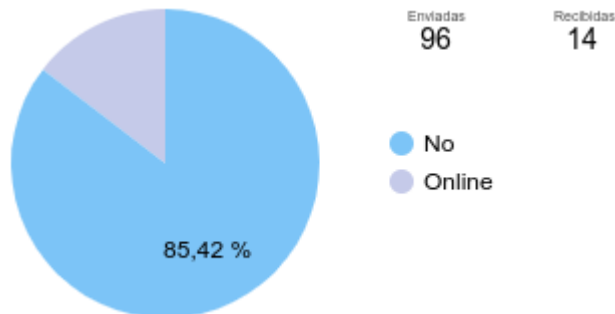
Sección D: Conclusiones

D1.

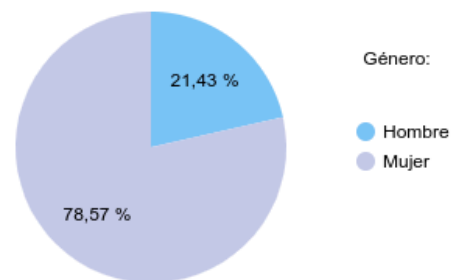
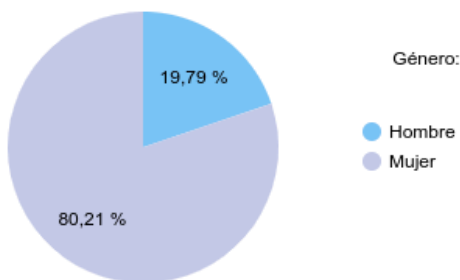
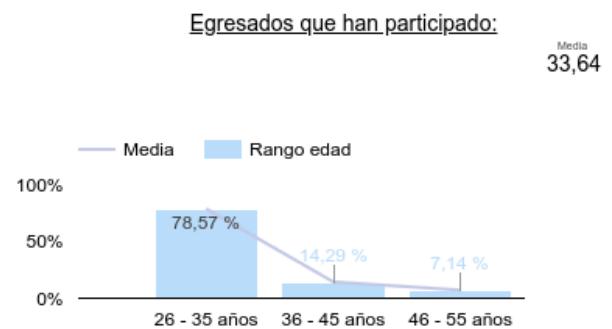
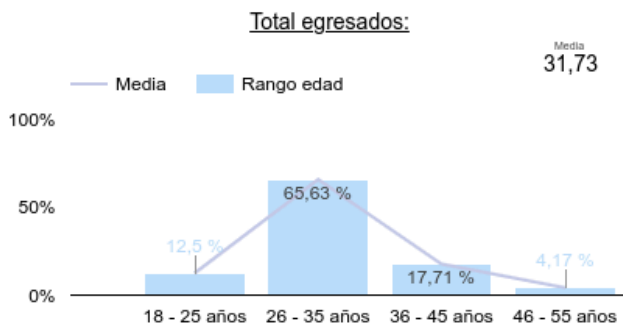
¿Qué medios consideras más útiles para buscar ofertas de empleo?	Hombre		Mujer		Suma total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bolsa de Trabajo (orientación laboral, plataforma, eventos).	1	6,25 %	5	31,25 %	6	37,50%
Páginas de búsqueda de empleo	4	25,00 %	8	50,00 %	12	75,00%
Contactos personales y redes sociales	2	12,50 %	8	50,00 %	10	62,50%
Otros					0	0,00%

3.2 Datos egresados 2021-22 (encuesta Tipo II)

Se enviaron 96 encuestas y fueron respondidas 14, es decir, la participación fue del 14.58%. Para que la muestra fuese representativa la participación debería haber sido de un 30.13%, es decir, deberíamos haber recibido 28.92 respuestas.



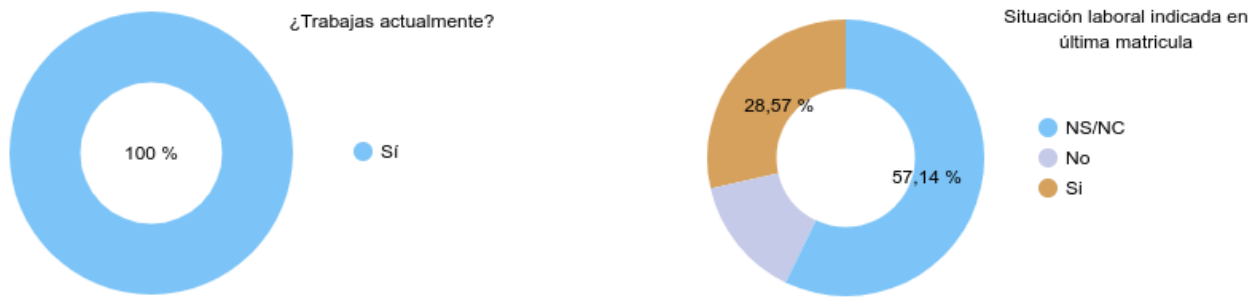
Para comenzar, es importante destacar que la edad y el género pueden tener un impacto significativo en la inserción laboral de los egresados. Por lo tanto, es fundamental analizar estos datos con detenimiento.



Vemos que la mayoría de egresados se encuentra en el rango de 26 a 35 años, representando un 65.63% del total. Este dato nos indica que la titulación es especialmente atractiva para profesionales jóvenes o en etapas intermedias de su carrera. Los grupos de 18 a 25 años (12.5%) y de 36 a 45 años (17.71%) también están representados, aunque en menor medida, mientras que solo un 4.17% pertenece al rango de 46 a 55 años. Esto sugiere que la inserción laboral en Recursos Humanos está principalmente relacionada con perfiles más jóvenes que buscan especializarse en este sector en las primeras etapas de su trayectoria profesional. La media de edad de los egresados es de 31.73 años. A nivel de participación, el

grupo de 26 a 35 años sigue siendo el más implicado, con un 78.57% de participación, seguido por los grupos de 36 a 45 años (14.29%) y 46 a 55 años (7.14%).

En cuanto al género, destaca que el 80.21% de los egresados son mujeres, lo que refuerza la tendencia observada en este sector, donde tradicionalmente las mujeres tienen una presencia predominante. Este dato también se refleja en la participación activa en actividades relacionadas con la titulación, donde el 78.57% de los participantes son mujeres, frente al 21.43% de hombres.



Los resultados muestran un panorama muy positivo en cuanto a la empleabilidad de los egresados, ya que el 100% de los encuestados está actualmente trabajando. Durante la última matrícula, sólo lo hacía el 28.57%, lo que refleja la compatibilidad del programa con la vida laboral. Sin embargo, un 14,29% de los estudiantes no estaba trabajando en ese momento y un 57.14% no especificó su situación laboral. Estos datos sugieren que el máster facilita la inserción laboral de sus egresados, incluso para aquellos que no estaban empleados mientras cursaban sus estudios, ya que al finalizarlo todos han conseguido trabajo.

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 conseguir un puesto de trabajo.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Para mejorar mi situación laboral.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			5	35,71%	5	35,71%
	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
	46 - 55 años			1	7,14%	1	7,14%
	56 - 65 años					0	0,00%

¿Por qué realizaste tus estudios en UDIMA?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
	67 - 80 años					0	0,00%
Otro.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años	3	21,43%	1	7,14%	4	28,57%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
NS/NC	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Suma total		3	21,43%	11	78,57%	14	100,00%

A2.

¿Qué ha supuesto la realización de los estudios?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Conseguir un empleo.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años	1	7,14%	3	21,43%	4	28,57%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Mejorar mi posición profesional.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años	2	14,29%	2	14,29%	4	28,57%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años			1	7,14%	1	7,14%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
No ha supuesto ninguna variación.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			2	14,29%	2	14,29%
	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%

¿Qué ha supuesto la realización de los estudios?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
NS/NC	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Suma total		3	21,43%	11	78,57%	14	100,00%

A3.

¿Trabajas actualmente?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sí	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años	3	21,43%	8	57,14%	11	78,57%
	36 - 45 años			2	14,29%	2	14,29%
	46 - 55 años			1	7,14%	1	7,14%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Suma total		3	21,43%	11	78,57%	14	100,00%

Los resultados de la encuesta muestran que la mitad de los encuestados, un 50%, cursó el máster con el objetivo de mejorar su situación laboral, lo que subraya la importancia de este programa como una herramienta para el avance profesional en el sector de los recursos humanos. Un 7,14% lo realizó con la intención de conseguir un puesto de trabajo, mientras que un 28,57% lo hizo por otros motivos, lo que refleja la diversidad de razones que llevan a los estudiantes a cursar este máster.

En cuanto al impacto de los estudios, el 35,71% de los encuestados afirmó que el máster les permitió mejorar su posición profesional, consolidando su valor como una herramienta para el crecimiento y la movilidad dentro del ámbito de los recursos humanos. Sin embargo, un 21,43% señaló que no ha supuesto ninguna variación en su situación laboral, lo que puede estar relacionado con factores externos o con el propio mercado laboral. Por otro lado, un 28,57% de los encuestados consiguió empleo tras cursar el máster, lo que destaca la efectividad del programa para aquellos que buscan integrarse en el mercado laboral o reorientar su carrera.

En cuanto a la situación laboral actual, el 100% de los encuestados está trabajando, lo que refleja una tasa de empleabilidad total entre los graduados de este máster, lo cual es un indicador muy positivo sobre la eficacia del programa. Estos resultados subrayan la versatilidad del máster, ya sea como vía de

acceso al mercado laboral o como una herramienta para consolidar o mejorar la posición profesional de quienes ya están empleados.

A continuación, presentamos las tablas con los resultados obtenidos de la encuesta.

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	2	14,29%	5	35,71%	7	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					0	0,00%
	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
NS/NC	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años	1	7,14%	2	14,29%	3	21,43%
	36 - 45 años			2	14,29%	2	14,29%
	46 - 55 años			1	7,14%	1	7,14%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Suma total		3	21,43%	11	78,57%	14	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	1	7,14%			1	7,14%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%

¿Cual es tu categoría profesional?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Mando intermedio.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años	1	7,14%	4	28,57%	5	35,71%
	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Técnico.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años	1	7,14%	3	21,43%	4	28,57%
	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
	46 - 55 años			1	7,14%	1	7,14%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Trabajador cualificado.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
	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		3	21,43%	11	78,57%	14	100,00%

B3.

¿Cómo se denomina el puesto que desempeñas?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alista de recursos humanos	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Ceo	26 - 35 años	1	7,14%			1	7,14%
Consultor junior de digitalización, people analytics y procesos de talento	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Coordinador de reclutamiento	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Coordinador de rrhh	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
Coordinadora de talento humano y de la gestión jurídica	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Encargado de rrhh	26 - 35 años	1	7,14%			1	7,14%
Gestor comercial	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Gestor de negocios	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Hr officer	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Técnica de rr.hh	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
Técnico de rrhh	26 - 35 años	1	7,14%			1	7,14%

¿Cómo se denomina el puesto que desempeñas?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Técnico de rrhh	46 - 55 años			1	7,14%	1	7,14%
Técnico de selección de persol.	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Suma total		3	21,43%	11	78,57%	14	100,00%

*Pregunta con respuesta libre

B4.

¿En qué empresa estás trabajando?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Banreservas	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Bbva	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Eurofirms foundation.	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Fundación universitaria católica del sur	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Habilitips.	26 - 35 años	1	7,14%			1	7,14%
Hoteles	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
Llyc	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Lumen asesoramiento y gestión	26 - 35 años	1	7,14%			1	7,14%
NA	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Ohl servicios ingesan	46 - 55 años			1	7,14%	1	7,14%
Ohla ingesan	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
Rubio snacks	26 - 35 años	1	7,14%			1	7,14%
Supermercado	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Voiceteam call	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Suma total		3	21,43%	11	78,57%	14	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	2	14,29%	7	50,00%	9	64,29%
		36 - 45 años			2	14,29%	2	14,29%
		46 - 55 años			1	7,14%	1	7,14%
Otro	Empresario	26 - 35 años	1	7,14%			1	7,14%
	Laboral a término fijo	26 - 35 años			1	7,14%	1	7,14%
Suma total			3	21,43%	11	78,57%	14	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	3	21,43%	8	57,14%	11	78,57%
	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
	46 - 55 años			1	7,14%	1	7,14%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
NS/NC	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años					0	0,00%
	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
Suma total		3	21,43%	11	78,57%	14	100,00%

B7.

¿Cuál es el salario bruto anual?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 15.000€.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años			4	28,57%	4	28,57%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
De 15.000€ a 25.000€.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años	1	7,14%	3	21,43%	4	28,57%
	36 - 45 años					0	0,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
De 25.000€ a 30.000€.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años					0	0,00%
	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
De 30.000€ a 40.000€.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años	1	7,14%	1	7,14%	2	14,29%
	36 - 45 años			1	7,14%	1	7,14%
	46 - 55 años			1	7,14%	1	7,14%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%

¿Cuál es el salario bruto anual?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Más de 40.000€.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años	1	7,14%			1	7,14%
	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		3	21,43%	11	78,57%	14	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	1		3	5	4	1	14	93 %	3,85
En general, estoy satisfecho/a con mi puesto de trabajo			5	5	4		14	100 %	3,93

Sección C: Si no trabaja actualmente

No hay respuestas

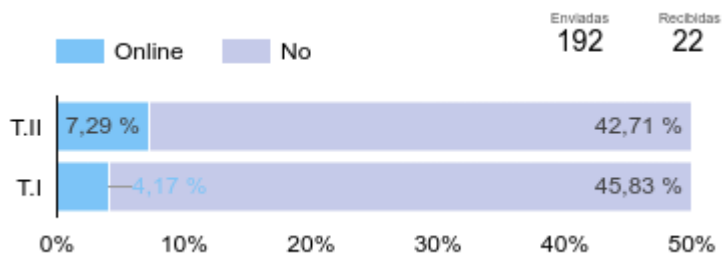
Sección D: Conclusiones

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).			3	21,43 %	3	21,43%
Páginas de búsqueda de empleo	1	7,14 %	3	21,43 %	4	28,57%
Contactos personales y redes sociales	1	7,14 %	5	35,71 %	6	42,86%
Otros	2	14,29 %			2	14,29%

4. PROGRESIÓN DEL EGRESADO

A través de la siguiente comparativa, se presenta una evaluación de la evolución del desempeño de los egresados de la titulación en cuestión. Para ello, se han utilizado las respuestas proporcionadas por los egresados correspondientes al periodo 2022-23, tanto a un año³ como a dos⁴ años de haber finalizado sus estudios. De un total de 192 encuestas enviadas, se obtuvieron únicamente 22. La muestra obtenida no es completamente representativa, ya que sólo representa el 11.46%. y la muestra representativa requerida es de 17.66%, 33.90 respuestas.



*Los porcentajes indicados en esta gráfica son respecto al total de enviadas y recibidas

Vistos los resultados de participación, procedemos a mostrar las tablas comparativas.

Tipo	Curso Egreso	Enviadas	Recibidas	% Recibidas	Muestra Representativa
T.I	2022	96	8	8,33 %	No
T.II	2022	96	14	14,58 %	No
Suma total		192	22	11,46 %	No

¿Por qué realizaste tus estudios en UDIMA?	Tipo I 2022	Tipo II 2022
Para mejorar mi situación laboral.	3	1
Para conseguir un puesto de trabajo.	4	7
Otro.	1	4
NS/NC		2
Suma total	8	14

¿Trabajas actualmente?	Tipo I 2022	Tipo II 2022
Sí	7	14
No	1	
Suma total	8	14

³ En el informe se denomina T.I

⁴ En el informe se denomina T.II

Elaborado por el Dpto. Desarrollo Profesional

Fecha: Septiembre de 2024

E-mail: observatoriodeempleo@udima.es

¿Trabajas actualmente en alguna actividad relacionada con los estudios realizados en nuestra Institución educativa?	Tipo I 2022	Tipo II 2022
Sí	4	7
No	1	1
NS/NC	2	6
Suma total	7	14

¿Qué ha supuesto la realización de los estudios?	Tipo I 2022	Tipo II 2022
Conseguir un empleo.	2	4
Mejorar mi posición profesional.	2	5
No ha supuesto ninguna variación.	2	3
NS/NC	2	2
Suma total	6	12

¿Cuál es tu categoría profesional actual?	Tipo I 2022	Tipo II 2022
Directivo.	1	1
Mando intermedio.	2	6
Técnico.	3	6
Trabajador cualificado.	1	1
Trabajador sin cualificación.		
NS/NC		
Suma total	7	14

¿Qué tipo de contrato tienes? / Otro	Respuesta Otros	Tipo I 2022	Tipo II 2022
Indefinido.		5	12
Otro	Alta dirección	1	
	Empresario		1
	Laboral a término fijo		1
Temporal.		1	
Suma total		7	14

*Al seleccionar respuesta Otro puede responder en texto libre

¿Qué tipo de jornada realizas?	Tipo I 2022	Tipo II 2022
Completa.	7	13
Reducida.		
Parcial.		
NS/NC		1
Suma total	7	14

¿Cuál es el salario bruto anual que percibes?	Tipo I 2022	Tipo II 2022
Menos de 15.000€.	2	4
De 15.000€ a 25.000€.	3	4
De 25.000€ a 30.000€.		1
De 30.000€ a 40.000€.	1	4
Más de 40.000€.	1	1
NS/NC		
Suma total	7	14

Muestra tu grado de adecuación con la siguiente afirmación:	Tipo I 2022	Tipo II 2022
Los conocimientos adquiridos durante la titulación me permiten desarrollar mi trabajo.	4,29	3,85
En general estoy satisfecho/a con mi puesto de trabajo.	3,71	3,93

*Promedio

Si atendemos a los que han indicado que no trabajan

Muestra tu grado de adecuación con la siguiente afirmación:	Tipo I 2022	Tipo II 2022
Considero que la formación recibida es adecuada a los niveles de exigencia del mercado laboral	4,00	

¿Qué medios consideras más útiles para buscar ofertas de empleo?	Tipo I 2022	Tipo II 2022
Bolsa de Trabajo (orientación laboral, plataforma, eventos).	18,18%	13,64%
Páginas de búsqueda de empleo	31,82%	18,18%
Contactos personales y redes sociales	27,27%	27,27%
Otros		9,09%

La evolución de la situación laboral de los estudiantes del Máster en Recursos Humanos de UDIMA muestra una mejora en varios aspectos al comparar a los egresados de hace un año (**Tipo I**) con los de hace dos años (**Tipo II**). A continuación, se presenta un resumen de esta comparativa:

1. En ambos grupos, los motivos principales para realizar el máster fueron mejorar la situación laboral o conseguir un puesto de trabajo. Sin embargo, en **Tipo II**, más estudiantes mencionaron "otros" motivos, lo que podría indicar que, con el tiempo, los egresados buscan objetivos más específicos o variados al cursar el máster.
2. En cuanto a la empleabilidad, la mayoría de los estudiantes están trabajando. En **Tipo I**, el 87,5% de los encuestados está empleado, mientras que en **Tipo II**, todos los encuestados tienen empleo, lo que refleja una evolución positiva hacia el pleno empleo a medida que pasa el tiempo.
3. En **Tipo I**, un 57% de los egresados trabaja en actividades relacionadas con los estudios cursados, mientras que en **Tipo II** este porcentaje es mayor, con el 50%. Aunque hay una mejora en la relación entre los estudios y el empleo con el tiempo, sigue habiendo una porción significativa de

egresados que no trabaja directamente en áreas relacionadas con su formación en Recursos Humanos.

4. Los resultados son diversos en ambos grupos, aunque en **Tipo II**, un mayor número de egresados menciona que el máster ha mejorado su posición profesional, lo que sugiere que, a medida que pasa el tiempo, los estudios tienen un mayor impacto positivo en la carrera de los egresados.
5. En ambos grupos, la mayoría de los egresados ocupa posiciones de técnicos o mandos intermedios. No obstante, en **Tipo II**, más egresados han avanzado a roles de mando intermedio, lo que sugiere una progresión hacia roles con mayor responsabilidad con el tiempo.
6. La estabilidad laboral es alta en ambos grupos. En **Tipo II**, un 85% de los encuestados tiene contratos indefinidos, mostrando una mejora en comparación con **Tipo I**, donde también predominan los contratos estables.
7. En ambos grupos, la jornada completa es predominante, lo que indica que la mayoría de los egresados del máster trabajan a tiempo completo. Esto es un indicador positivo de empleabilidad en ambos casos.
8. En **Tipo II**, se observa una mejora en los salarios, con más egresados ganando entre 30.000€ y 40.000€ en comparación con los egresados de **Tipo I**, que se concentran más en rangos salariales más bajos. Esta diferencia sugiere que con el tiempo los egresados alcanzan mejores niveles salariales.
9. La satisfacción laboral es alta en ambos grupos, aunque los egresados de **Tipo II** presentan una ligera mejora en la percepción de la adecuación de los conocimientos adquiridos durante el máster y su satisfacción general en el trabajo.
10. Los contactos personales y redes sociales son los medios más utilizados en ambos grupos para buscar empleo, aunque en **Tipo II** también se observan más menciones a las páginas de búsqueda de empleo como un recurso importante.

En resumen, los egresados del Máster en Recursos Humanos han experimentado una evolución favorable en su situación laboral con el tiempo. Los estudiantes que egresaron hace dos años (**Tipo II**) muestran una mayor estabilidad laboral, mejores salarios y una mayor satisfacción con su posición profesional en comparación con los que egresaron hace un año (**Tipo I**). Esto indica una progresión positiva en las carreras de los egresados a medida que acumulan más experiencia tras completar el máster.

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 **Máster** matriculados en las universidades españolas fue de 266,902 estudiantes. Este número representó un aumento del 7,9% en comparación con el año anterior, con un incremento del 3% en las universidades públicas y del 14,4% en las privadas. Los datos preliminares del curso 2022-2023 muestran otro aumento, aunque menos pronunciado, y sugieren una disminución en la cantidad de estudiantes de máster en universidades públicas.

Desde la introducción de los másteres oficiales en el año académico 2006-2007, se ha registrado un crecimiento constante en el número de estudiantes cada año. Paralelamente, las universidades privadas han ganado terreno de manera significativa en comparación con las públicas. Se proyecta que aproximadamente el 46,1% de los estudiantes estarán matriculados en universidades privadas para el próximo curso 2022-2023, casi el doble de la cifra registrada hace una década.

En cuanto al formato de estudio, el 57,3% de los estudiantes en universidades privadas realizan sus estudios de forma remota, mientras que en las universidades públicas, la gran mayoría (92%) están inscritos en programas presenciales. Durante la última década, las universidades privadas han aumentado su participación en cuatro puntos porcentuales en programas presenciales y en 18,6 puntos en programas a distancia, a expensas de las universidades públicas presenciales (-21 puntos).

En los programas de máster oficial, las mujeres representaron la mayoría de estudiantes con un 54,9%, mostrando un leve aumento respecto a una década atrás. Los estudiantes extranjeros conformaron el 23,3% del total, con un notable incremento en comparación con hace diez años, siendo el 65,7% de ellos procedentes de América Latina y el Caribe. El grupo más numeroso de estudiantes tenía entre 25 y 30 años, aunque se observó un aumento relativo de estudiantes menores de 25 años, representando el 31% en comparación con el 24,1% registrado hace una década. Cerca del 60% de los estudiantes cursaban el máster a tiempo completo, mostrando una disminución de alrededor de 13 puntos en comparación con los programas de grado. En términos de distribución regional, el 71% de los estudiantes se concentraron en cuatro comunidades autónomas, con Madrid liderando con un 28,5%. En cuanto a las áreas de estudio, la mayoría de los estudiantes se especializaron en negocios, administración y derecho (22,5%), seguidos por educación (21,2%), ingeniería, industria y construcción (13,1%), salud (10,9%) y ciencias sociales.

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 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.

Durante el año pasado hubo una sólida demanda de profesionales en Recursos Humanos en España, con un aumento del 12% en comparación con el año anterior. Los empleadores mostraron una preferencia marcada por profesionales en Recursos Humanos con habilidades especializadas, como la gestión del talento (20% de aumento en la demanda), la gestión del cambio (15% de aumento) y la analítica de datos (25% de aumento). Además, el 70% de las ofertas laborales requerían competencias digitales para el uso de herramientas de análisis de datos y software de gestión de recursos humanos. El 85% de los empleadores destacaron la importancia de la flexibilidad y la adaptabilidad en los profesionales de Recursos Humanos. La capacidad para enfrentar desafíos emergentes, como la gestión del trabajo remoto y el bienestar de los empleados, fue citada como un factor crítico para el éxito laboral. Tras la pandemia de COVID-19 se aceleró la necesidad de habilidades específicas en Recursos Humanos. El 60% de las empresas implementaron políticas de trabajo remoto, lo que generó una demanda adicional de profesionales capaces de gestionar esta transición de manera efectiva. Además, el 75% de las organizaciones priorizaron el bienestar de los empleados, lo que resultó en un aumento en la demanda de profesionales con experiencia en salud y bienestar laboral.

También se observó un aumento del 30% en la oferta de programas de formación y desarrollo profesional en el campo de Recursos Humanos. Tanto a nivel académico como a través de cursos de formación continua y certificaciones especializadas, se proporcionaron oportunidades para que los profesionales en Recursos Humanos mejoraran sus habilidades y competencias.

En cuanto a los salarios, hubo una tendencia al alza impulsada por la creciente demanda de profesionales altamente cualificados. En promedio, los titulados en Recursos Humanos podían esperar salarios competitivos, con variaciones significativas dependiendo del nivel de experiencia, la especialización y el sector de la industria. Para los recién graduados o aquellos con poca experiencia, los salarios iniciales rondaban los 20.000€ - 25.000€ anuales brutos. Sin embargo, a medida que los profesionales adquieren experiencia y desarrollan habilidades especializadas, los salarios podrían aumentar considerablemente. En posiciones de mayor responsabilidad, como gerentes de recursos humanos o directores de talento humano, los salarios podían superar los 50.000€ - 60.000€ anuales, e incluso más en empresas grandes o multinacionales.

En el ámbito de Recursos Humanos en España, la desigualdad de género continúa siendo un desafío importante, a pesar de los esfuerzos por promover la igualdad en el lugar de trabajo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), las mujeres representaban aproximadamente el 70% de los graduados en carreras relacionadas con Recursos Humanos, sin embargo, la brecha salarial entre hombres y mujeres persistía. En promedio, las mujeres en el campo de Recursos Humanos ganaban alrededor de un 15-20% menos que sus colegas masculinos, incluso cuando ocupaban puestos de igual nivel y responsabilidad. Esta disparidad salarial se veía exacerbada en posiciones de liderazgo, donde las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a roles de alta dirección y recibir salarios equitativos. Además de la brecha salarial, también existían disparidades en cuanto a la representación en roles de liderazgo y toma de decisiones. Aunque las mujeres constituían la mayoría de los profesionales en Recursos Humanos, eran menos propensas a ocupar puestos de alta dirección o formar parte de los comités ejecutivos de las empresas. Según datos del Instituto de la Mujer, sólo alrededor del 30% de los puestos de alta dirección en el sector de Recursos Humanos estaban ocupados por mujeres.

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

Cada vez con mayor frecuencia las empresas implantan nuevos modelos organizativos basados en su capital humano como diferencia competitiva.

La moderna gestión de los recursos humanos demanda la presencia y la actuación de especialistas cualificados en la materia, labor que debe recaer en quien haya recibido una formación especializada en el amplio marco de los recursos humanos.

El objetivo de esta titulación es el de conseguir profesionales con las competencias generales y específicas necesarias para integrar y desarrollar a las personas dentro del proyecto empresarial del que forman parte, buscando su compromiso con el mismo, contribuyendo así a la diferenciación de la compañía y a su sostenibilidad. Se trata de una titulación con múltiples posibilidades profesionales: trabajo por cuenta propia, trabajo por cuenta ajena o actividad funcionarial al servicio de las Administraciones Públicas.

Debido a su relación con el mundo laboral, la UDIMA trabaja activamente para detectar la capacitación y las competencias más demandadas en el mercado laboral actual.

El Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, 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 legal. Como se ha comentado anteriormente esta titulación está dentro de las más demandadas por las empresas situándose en el quinto puesto del ranking de las titulaciones más demandadas y sigue creciendo siendo una de las titulaciones con más futuro en el 2022, siendo los perfiles más demandados los de responsable de relaciones laborales, responsable de prevención de riesgos laborales, gerente de planta de Recursos Humanos, y analista de Recursos Humanos. El mercado laboral en España para los titulados en Dirección y Gestión de Recursos Humanos está influenciado por factores económicos y tecnológicos. La demanda varía según la situación económica y el sector, con énfasis en la digitalización y habilidades técnicas. La formación continua es esencial, y los salarios dependen de la experiencia y la ubicación. La movilidad geográfica puede ser beneficiosa, y se esperan oportunidades en la gestión de la diversidad y la inclusión en el futuro. Mantenerse actualizado y ser adaptable son clave para el éxito en este campo.

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).

El perfil de los egresados de este máster muestra una edad media de 33,07 años, siendo el rango de 26 a 35 años el más representado, con un 70%. Este grupo es seguido por los estudiantes de entre 36 y 45 años, que representan un 13,33%. Los rangos extremos, de 46 a 55 años y de 18 a 25 años, tienen una menor presencia, con un 3,33% y un 5%, respectivamente. En cuanto al género, las mujeres predominan de

manera significativa, con un 76,67%, frente a un 23,33% de hombres. Esto se alinea con las tendencias del sector de Recursos Humanos, donde tradicionalmente las mujeres han tenido una mayor representación.

En cuanto a los motivos para realizar el máster, más de la mitad de los encuestados, el 53,33%, buscaba mejorar su situación laboral, lo que refleja un fuerte enfoque hacia el desarrollo profesional dentro del ámbito de los Recursos Humanos. Un 23,33% de los estudiantes tenía como objetivo conseguir empleo, lo que indica que muchos veían en el máster una herramienta clave para mejorar su empleabilidad. Por último, un 16,67% mencionó otros motivos, como la especialización o el desarrollo de nuevas competencias, lo que sugiere que el máster también atrae a quienes buscan perfeccionarse en su campo.

El impacto de los estudios es notable. El 40,00% de los egresados declaró haber mejorado su situación laboral tras la finalización del máster, lo que indica que los conocimientos adquiridos han contribuido directamente a su progreso profesional. Asimismo, un 20,00% consiguió empleo gracias a estos estudios, lo que pone de relieve la capacidad del máster para facilitar la entrada al mercado laboral en Recursos Humanos. Sin embargo, un 30,00% no observó cambios significativos en su situación profesional, lo que significa un punto negativo en contraste con las mejoras señaladas.

En lo que se refiere a la situación laboral actual, el 93,33 % de los egresados está trabajando, lo que demuestra una tasa de inserción laboral muy alta. Sin embargo, solo el 50 % de estos trabaja en áreas directamente relacionadas con los estudios cursados en la UDIMA. Esto sugiere que, aunque la mayoría de los egresados se encuentra empleada, solo la mitad lo hace en roles específicos del sector de Recursos Humanos. Esta discrepancia puede señalar un área de mejora en la especialización y aplicación de los conocimientos del máster en este ámbito. Por otro lado, el 6,67 % de los egresados no está actualmente trabajando, lo cual podría deberse a la continuación de estudios, a situaciones personales o a la búsqueda activa de empleo.

En lo que respecta al tipo de empleo, el 78,57 % de los egresados que trabajan tiene un contrato indefinido, lo que indica una estabilidad considerable en sus puestos. Sin embargo, un 10,71 % tiene contratos temporales, y otro 10,71 % trabaja como autónomo o en régimen de interinidad, algo común en el sector. Además, la jornada laboral de la mayoría, el 89,29 %, es a tiempo completo, lo que refleja la dedicación que el sector de Recursos Humanos requiere de sus profesionales.

En cuanto a los salarios, un 39,29 % de los egresados percibe entre 30.000 € y 40.000 € anuales, mientras que un 28,57 % se sitúa en la franja de 25.000 € a 30.000 €. Solo un 3,57 % percibe menos de 15.000 €, lo que indica que el máster ayuda a acceder a empleos bien remunerados, lo que es un indicador positivo en cuanto a la rentabilidad de la formación.

En relación a las categorías profesionales, los resultados muestran que solo un 1,37 % de los egresados ocupa puestos directivos. Aunque esta cifra es baja, refleja la realidad del sector de RRHH, donde los puestos de alta dirección suelen estar más disputados. En contraste, un 6,16 % ocupa puestos de mando intermedio, mientras que el 10,96 % se desempeña como técnico, lo que refleja que una parte

considerable de los egresados encuentra empleo en funciones técnicas especializadas. La mayor representación está en la categoría de trabajadores cualificados, con un 31,51 %, lo que evidencia que el máster proporciona competencias que permiten desempeñar funciones cualificadas en el sector.

En términos de satisfacción laboral, el 60,72 % de los egresados se declara satisfecho o muy satisfecho con su situación laboral actual, lo que refleja una buena alineación entre las expectativas profesionales y los empleos obtenidos tras cursar el máster. Asimismo, un 60,71 % considera que los conocimientos adquiridos les permiten desarrollar su trabajo de manera efectiva, lo que pone de manifiesto la calidad de la formación impartida.

En conclusión, el Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos de la UDIMA ha demostrado ser una herramienta eficaz para la inserción laboral, con un 93,33 % de egresados empleados y un 50 % trabajando en áreas relacionadas directamente con sus estudios. Los altos niveles de satisfacción laboral y la estabilidad en los empleos obtenidos, con un 78,57 % de contratos indefinidos, subrayan la calidad y pertinencia de la formación. Aunque no se observan desigualdades significativas entre géneros, sigue siendo necesario fomentar el acceso a cargos directivos para las mujeres, en línea con las tendencias del mercado laboral. En resumen, el máster sigue cumpliendo con su objetivo de formar profesionales altamente demandados en el mercado laboral de los Recursos Humanos.

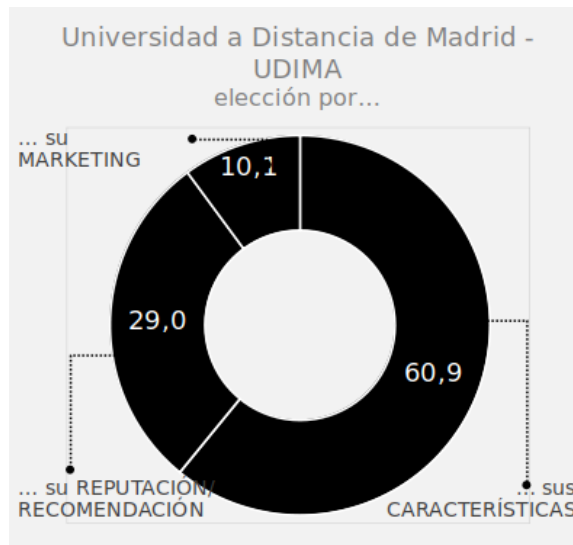
6.1. CONCLUSIONES GENERALES

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 Udimá 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 Udimá satisface sus necesidades académicas y personales de manera excepcional.
 - **Recomendación (29.00%)**: Cuando los estudiantes y graduados de la Udimá 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 .

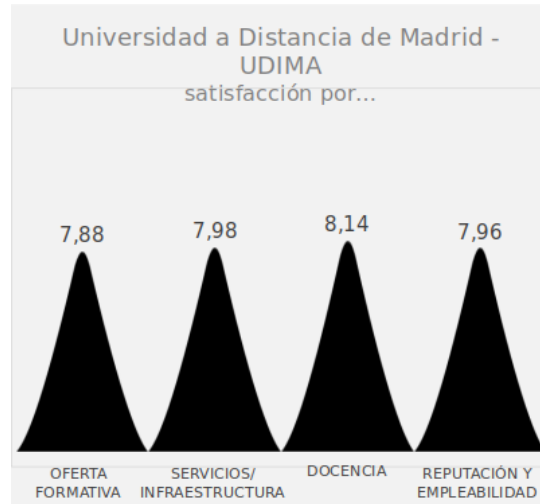
- **Marketing** (10,01%): La elección basada en el marketing resalta la importancia de llegar a los estudiantes potenciales y brindarles información relevante sobre la institución.



2. 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.



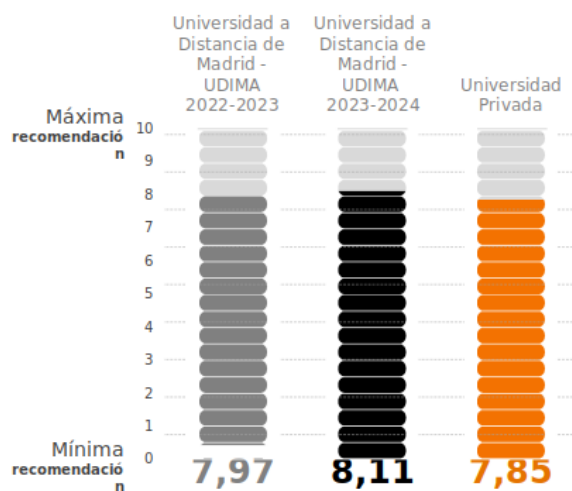
3. Esta puntuación se desglosa en cuatro categorías principales que son claves para la experiencia académica y profesional de los estudiantes y egresados: la oferta formativa (7,88%), los servicios (7,98%), la docencia (8.14%) y la empleabilidad (7.96%).



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

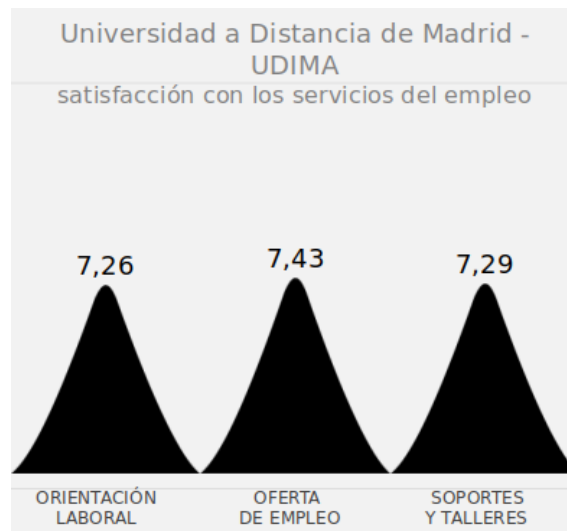
Recomendación

¿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:

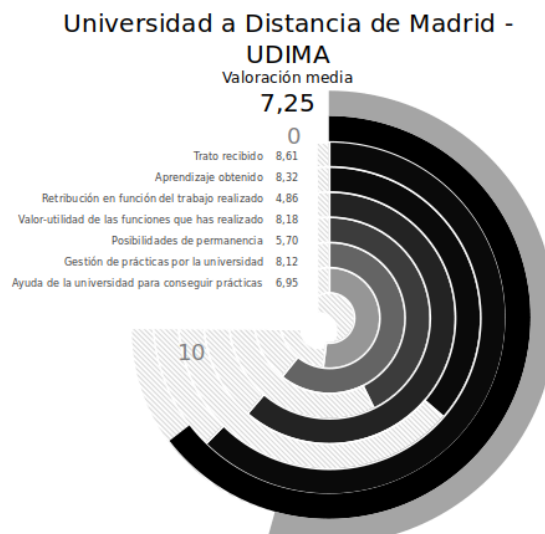
- Orientación Laboral: La satisfacción con la orientación laboral destaca sobre todo en que los estudiantes y egresados ponen en valor el asesoramiento laboral.
- Oferta de Empleo: La satisfacción con la oferta de empleo se refiere a la efectividad de la universidad para conectar a los estudiantes y 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.



6. 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.

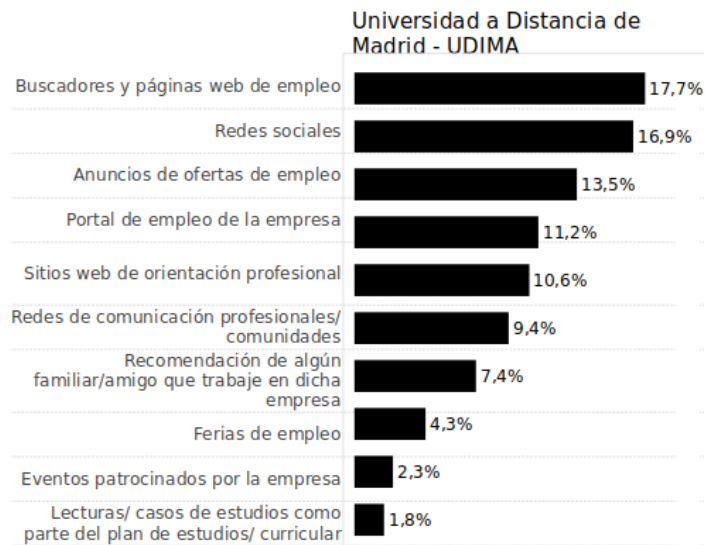
Satisfacción con las prácticas

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.

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



7. FUENTES

- Informe FCYD 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
- SIIU: “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)