

# Informe de resultados del estudio de empleabilidad

## Máster Universitario en Educación Inclusiva y Personalizada

Egresados Tipo I 2022-23

Egresados Tipo II 2021-22



<b>Máster Universitario en Educación Inclusiva y Personalizada</b>	<b>1</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVO Y METODOLOGÍA</b>	<b>4</b>
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
<b>3. RESPUESTA DE LOS EGRESADOS</b>	<b>6</b>
3.1. Datos egresados 2022-23 (encuesta Tipo I)	6
3.2 Datos egresados 2021-22 (encuesta Tipo II)	12
<b>4. PROGRESIÓN DEL EGRESADO</b>	<b>12</b>
<b>5. MERCADO LABORAL</b>	<b>12</b>
<b>6. CONCLUSIONES</b>	<b>19</b>
<b>6.1. CONCLUSIONES GENERALES</b>	<b>20</b>
<b>7. FUENTES</b>	<b>25</b>

## 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 empleabilidad<sup>1</sup> de nuestros egresados<sup>2</sup> 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.

---

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

<sup>2</sup> 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](mailto: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	7	2	28,57 %	No	87,22 %	6,11
T.II	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:

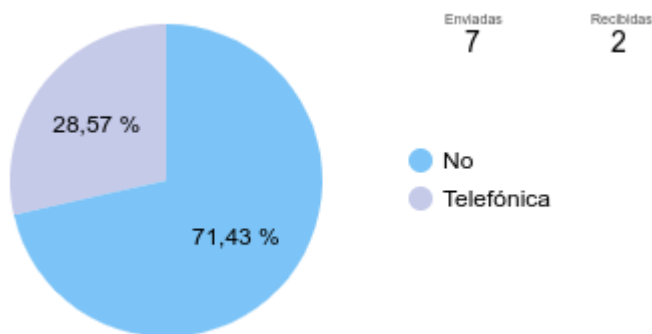
- Respuesta de Sí/No.
- Selección de una respuesta entre varias opciones.
- Valoración en forma de grado (de menos a más a través de una escala Likert de 1 a 5, donde 1 equivale a "nada satisfecho" o "en total desacuerdo" y 5 a "totalmente satisfecho" o "totalmente de acuerdo").
- Comentarios.

### 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)

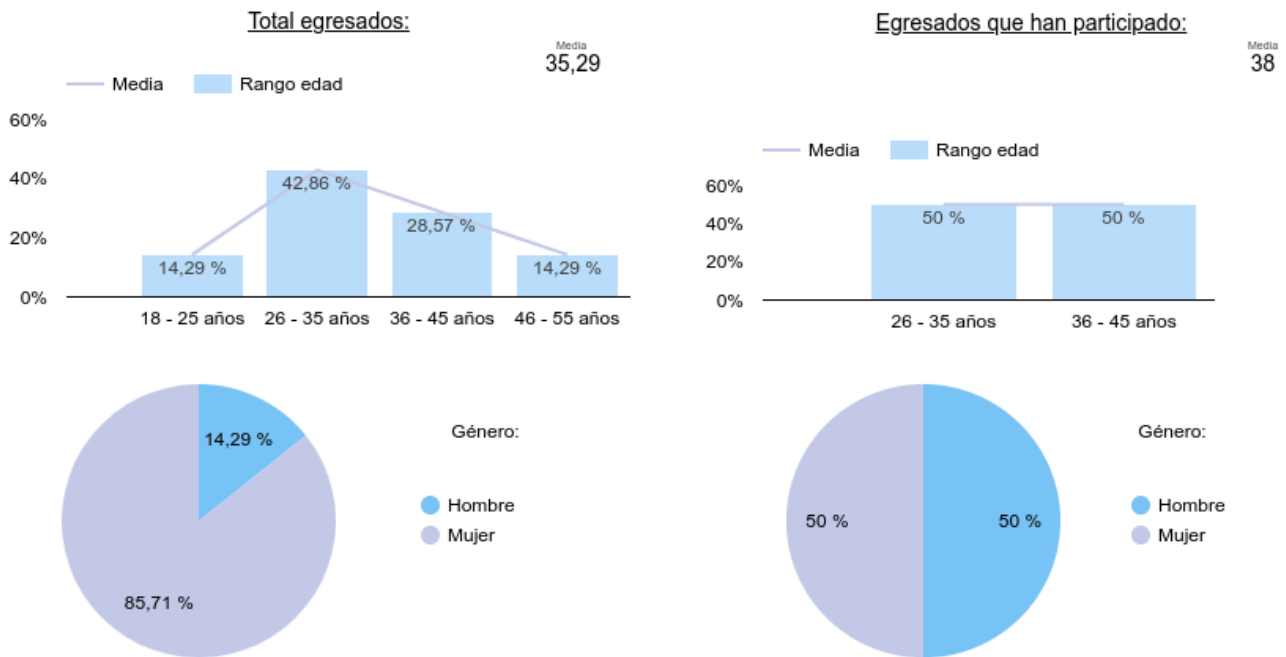
Se enviaron 7 encuestas y fueron respondidas 2, es decir, la participación fue del 28,57%. Para que la muestra fuese representativa la participación debería haber sido de un 87,22%, es decir, deberíamos haber recibido 6.11 respuestas.



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. La mayoría de los egresados se encuentra en las franjas de 26 a 35 años (42,86%) y 36 a 45 años (28,57%). Este rango de edad corresponde a un momento clave en la vida profesional de muchas personas, donde es común estar más consolidado en el mercado laboral. La alta representación de estos grupos podría indicar que las personas en estas franjas son las más activas laboralmente y buscan estudios para mejorar su posición en el mercado o avanzar en su carrera. Los egresados de 18 a 25 años y 46 a 55 años tienen una menor representación (14,29% en cada caso), lo que podría reflejar una mayor dificultad para insertarse en el mercado laboral en esos grupos. Los más jóvenes podrían estar en las primeras etapas de su carrera o aún formándose, mientras que los adultos mayores pueden enfrentar más obstáculos para reinsertarse o avanzar en el mercado laboral.

Los resultados de la participación en la encuesta también muestran que los egresados más jóvenes y mayores de 45 años no han participado, lo que podría indicar un menor interés o una menor relación con el mercado laboral activo. En cuanto al género, las mujeres representan una gran mayoría entre los egresados, con un 85,71%. Esto podría reflejar una tendencia en la cual las mujeres están buscando

mejorar su formación académica para aumentar sus oportunidades laborales, avanzar en sus carreras o adaptarse a las demandas del mercado.



En cuanto a la actividad laboral, los resultados de la encuesta indican una alta estabilidad laboral entre los encuestados, ya que todos están empleados tanto actualmente como al momento de la última matrícula. Este hecho sugiere que este grupo específico de personas probablemente está utilizando la formación académica como un medio para avanzar en sus carreras o mejorar su posición profesional, en lugar de para iniciar su inserción en el mercado laboral. La uniformidad de los resultados muestra que no hay personas desempleadas en este grupo, lo que habla de una inserción laboral efectiva y consolidada antes y después de la formación académica.



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	%
Otro.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años	1	50,00%			1	50,00%
	36 - 45 años			1	50,00%	1	50,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
<b>Suma total</b>		<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>

**A2.**

¿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					0	0,00%
	26 - 35 años	1				1	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%
<b>Suma total</b>		<b>1</b>	<b>0,00%</b>	<b>1</b>	<b>0,00%</b>	<b>2</b>	<b>0,00%</b>

**A3.**

¿Trabajas actualmente?	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			1	50,00%	1	50,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
<b>Suma total</b>		<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>

A partir de los resultados obtenidos, se observa que las razones para realizar estudios en UDIMA entre los encuestados han estado distribuidas de manera equitativa entre los géneros. Un 50% de los participantes, tanto hombres como mujeres, no tenían un motivo claro para realizar sus estudios, lo que sugiere que existe una diversidad de motivaciones que no necesariamente se relacionan con la mejora de la situación laboral o la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo. La distribución por edades muestra que



estos motivos corresponden a personas en los rangos de 26-35 años y 36-45 años, lo que indica que estas edades son más propensas a tener objetivos menos tradicionales para continuar con su formación.

En cuanto al impacto que ha tenido la realización de los estudios en su situación profesional, ambos encuestados manifestaron que no ha supuesto ninguna variación. Este resultado indica que, a pesar de haber completado su formación, los participantes no han experimentado un cambio significativo en su situación laboral, lo cual puede estar relacionado con el hecho de que ambos ya se encontraban trabajando al momento de responder la encuesta, tal y como observamos en el apartado A3.

Estos resultados muestran que, si bien los estudios en UDIMA son valorados por razones distintas a las laborales, no necesariamente han impactado de manera inmediata en la situación profesional de los estudiantes. Sin embargo, es importante destacar que el 100% de los participantes ya se encontraba en una situación laboral activa, lo que podría haber influido en la percepción del impacto de los estudios en su carrera.

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				
	26 - 35 años	1	50,00%			1	50,00%
	36 - 45 años			1	50,00%	1	50,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
<b>Suma total</b>		<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>

B2. ¿Cual es tu categoría profesional?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
		Directivo.	18 - 25 años				
	26 - 35 años					0	0,00%
	36 - 45 años			1	50,00%	1	50,00%
	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	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%
<b>Suma total</b>		<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>

B3.

¿Cómo se denomina el puesto que desempeñas?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Director del departamento	26 - 35 años	1	50,00%			1	50,00%
Equipo directivo de profesores	36 - 45 años			1	50,00%	1	50,00%
<b>Suma total</b>		<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>

\*Pregunta con respuesta libre

B4.

¿En qué empresa estás trabajando?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Comunidad de madrid - funcionaria	36 - 45 años			1	50,00%	1	50,00%
Jose luis gutiérrez en zamora	26 - 35 años	1	50,00%			1	50,00%
<b>Suma total</b>		<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>

\*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	50,00%			1	50,00%
		36 - 45 años			1	50,00%	1	50,00%
<b>Suma total</b>			<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>

\*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					0	0,00%
	36 - 45 años			1	50,00%	1	50,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%

¿Qué jornada realizas?	Rango Edad	Hombre		Mujer		Suma total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Parcial.	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%
<b>Suma total</b>		<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>

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	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%
De 25.000€ a 30.000€.	18 - 25 años					0	0,00%
	26 - 35 años					0	0,00%
	36 - 45 años			1	50,00%	1	50,00%
	46 - 55 años					0	0,00%
	56 - 65 años					0	0,00%
	67 - 80 años					0	0,00%
<b>Suma total</b>		<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>1</b>	<b>50,00%</b>	<b>2</b>	<b>100,00%</b>

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		2	100 %	4,00
En general, estoy satisfecho/a con mi puesto de trabajo	1				1		2	100 %	3,00

### 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).					0	0,00%
Páginas de búsqueda de empleo					0	0,00%
Contactos personales y redes sociales					0	0,00%
Otros	1	50,00 %	1	50,00 %	2	100,00%

### 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 **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 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 € o entre 1.000 y 1.499 es claramente superior al de los hombres, ocurriendo lo contrario para los sueldos de 2.000 € y más.

La inserción laboral para los titulados en Educación en España varía según varios factores. La demanda de maestros fluctúa dependiendo de la región y la especialización. Muchos aspirantes optan por concursos de oposición para obtener una plaza fija como funcionarios docentes en la enseñanza pública. Estos concursos podían ser altamente competitivos y requerían una preparación exhaustiva.

Además de la enseñanza pública, también había oportunidades laborales en la enseñanza privada y concertada. Sin embargo, las condiciones laborales podían variar significativamente entre sectores. Algunos titulados buscaban formación complementaria, como cursos de especialización o másteres, para mejorar sus perspectivas laborales y adquirir nuevas habilidades.

Se estima que alrededor del 60% de los graduados en Educación optan por especializarse en una determinada área. La experiencia previa y la formación complementaria también pueden influir en las oportunidades laborales. Los maestros con experiencia en prácticas educativas o voluntariado tienen más probabilidades de conseguir empleo rápidamente. Además, aquellos que invierten en cursos de formación complementaria, como talleres sobre nuevas metodologías de enseñanza, pueden mejorar sus perspectivas

de empleo en hasta un 30%. La flexibilidad geográfica es otro factor importante. Aquellos dispuestos a mudarse a áreas con mayor demanda de maestros pueden aumentar significativamente sus posibilidades de encontrar empleo. Por ejemplo, se estima que el 70% de los maestros recién graduados que están dispuestos a trabajar en áreas rurales encuentran empleo en menos de seis meses.

Los salarios para los maestros en España pueden variar significativamente según varios factores, incluyendo la comunidad autónoma donde trabajen, su experiencia, la especialización y el tipo de centro educativo en el que estén empleados. En general, los maestros en España pueden esperar recibir un salario inicial que oscila entre los 20,000 y 25,000 € brutos al año. Sin embargo, este monto puede variar considerablemente según la región. Por ejemplo, en comunidades autónomas como Madrid o Cataluña, donde el costo de vida es más alto, es posible que los maestros reciban salarios más altos en comparación con otras regiones. Además del salario base, los maestros pueden recibir complementos adicionales por diversos conceptos, como antigüedad, especialización, responsabilidades adicionales o por trabajar en áreas consideradas de difícil acceso. Estos complementos pueden incrementar significativamente el salario total. Por otro lado, los maestros que trabajan en centros educativos privados suelen recibir salarios diferentes a los de sus colegas en centros públicos. En ocasiones, los salarios en escuelas privadas pueden ser más altos, pero esto también depende de la reputación y recursos económicos del centro.

En España, a pesar de los avances en términos de igualdad de género, todavía existen disparidades en los salarios y las oportunidades laborales entre hombres y mujeres. En términos de salarios, las mujeres suelen enfrentarse a lo que se conoce como la "brecha salarial de género", que se refiere a la diferencia en los salarios entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos similares o iguales. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) de España, la brecha salarial de género se situaba en torno al 21,9%, lo que significa que las mujeres ganaban, en promedio, un 21,9% menos que los hombres por el mismo trabajo. Esta brecha salarial puede atribuirse a diversos factores, como la segregación ocupacional, donde las mujeres tienden a concentrarse en sectores con salarios más bajos, como la educación o el cuidado, mientras que los hombres ocupan mayoritariamente puestos mejor remunerados en áreas como la ingeniería o la tecnología. Además, las mujeres también enfrentan obstáculos en términos de acceso a puestos de liderazgo y roles de alta dirección. Aunque las mujeres representan aproximadamente la mitad de la fuerza laboral en España, su presencia en puestos de alta dirección es considerablemente menor. Según datos del INE, sólo el 36,7% de los puestos directivos en España estaban ocupados por mujeres. Estas disparidades de género en el ámbito laboral pueden tener un impacto significativo en la economía en general y en la calidad de vida de las mujeres en particular. La promoción de medidas que fomenten la igualdad de género, como la implementación de políticas de igualdad salarial, el fomento de la representación femenina en puestos de liderazgo y la conciliación entre la vida laboral y personal, son fundamentales para abordar estas desigualdades y crear un entorno laboral más equitativo y justo para todos.

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

A nivel tanto nacional como internacional se está realizando una firme apuesta por crear centros inclusivos que atiendan a las necesidades educativas personales de cada estudiante. Sin embargo y por ahora, la formación inicial del profesorado no se ha visto reforzada en dicho sentido, por lo que se hace necesario y urgente ofrecer a los docentes la capacitación suficiente para llevar a cabo esta tarea con éxito. Por ello, este título pretende dar respuesta a esta necesidad a través de una formación rigurosa, actualizada y holística que ofrezca al profesorado unos conocimientos teóricos y prácticos que les permitan desarrollar una educación de alta calidad en centros inclusivos, marcando la diferencia respecto a otros títulos ofertados por la competencia. Además, esta titulación hace hincapié en la importancia de adaptar el proceso de enseñanza-aprendizaje a las necesidades de cada estudiante, ofreciéndole para ello los recursos que requiera desde una educación personalizada que ponga en valor su identidad y singularidad humana y le ayude a adquirir una formación integral que desarrolle al máximo su potencial individual.

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).

Todos los encuestados (100 %) están trabajando actualmente. Esto incluye tanto a los hombres como a las mujeres, con un 50% en cada caso, lo que refleja una paridad de género en términos de empleo.

Los rangos de edad más representados son 26-35 años y 36-45 años, cada uno con un 50% de los encuestados. No se reporta empleo en los grupos de edad menores de 25 años o mayores de 45 años, lo que podría sugerir que la inserción laboral es más sólida en las etapas intermedias de la carrera profesional.

El 100% de los encuestados afirmó que su trabajo actual está relacionado con los estudios realizados en la UDIMA, lo que muestra una fuerte conexión entre la formación académica y la aplicabilidad laboral en sus respectivas áreas. Esto refleja que la formación obtenida ha tenido un impacto directo en la mejora o mantenimiento de sus posiciones profesionales.

En términos de categoría profesional, los encuestados ocupan posiciones de mando. Un 50% trabaja en puestos de mando intermedio, mientras que el otro 50% se desempeña en cargos directivos. Esto indica que los egresados han logrado alcanzar niveles de responsabilidad significativos en sus carreras, posiblemente como resultado de su formación académica en la UDIMA.

El 100% de los encuestados tiene contratos indefinidos, lo cual sugiere estabilidad en sus empleos. Además, se refleja una mezcla entre jornadas completas y parciales, ya que un 50% trabaja a jornada completa y el otro 50% lo hace a jornada parcial.

En cuanto al salario, se reportan dos rangos diferentes: el 50% de los encuestados percibe un salario anual entre 15.000€ y 25.000€, mientras que el otro 50% tiene un salario entre 25.000€ y 30.000€. Esto indica que los egresados se encuentran en una franja salarial media.

Respecto al nivel de satisfacción, los encuestados evaluaron que los conocimientos adquiridos durante sus estudios les permiten desempeñar adecuadamente su trabajo, con una valoración media de 4 sobre 5. Sin embargo, la satisfacción general con el puesto de trabajo es ligeramente inferior, con una puntuación de 3 sobre 5, lo que sugiere que hay aspectos del entorno laboral que podrían mejorarse.

Los encuestados consideraron que los contactos personales y redes sociales fueron el medio más útil para la búsqueda de empleo, lo que refleja la importancia del networking en la inserción laboral. No se menciona el uso de plataformas como bolsas de trabajo o páginas de búsqueda de empleo, lo que podría indicar que este grupo confía más en sus redes profesionales.

El informe sugiere una inserción laboral sólida para los egresados de la UDIMA, especialmente entre los 26 y 45 años, donde todos los encuestados reportan estar trabajando y con contratos indefinidos. La relación entre los estudios realizados y el empleo es clara, y todos ocupan cargos de responsabilidad, ya sea como directivos o mandos intermedios. A nivel salarial, los egresados se encuentran en una franja media, y aunque valoran positivamente los conocimientos adquiridos, existe margen de mejora en la satisfacción con el puesto de trabajo.

En resumen, los egresados están bien posicionados en el mercado laboral, con estabilidad y aplicabilidad de sus estudios, lo que refleja un impacto positivo de la formación recibida en la UDIMA.

## 6.1. CONCLUSIONES GENERALES

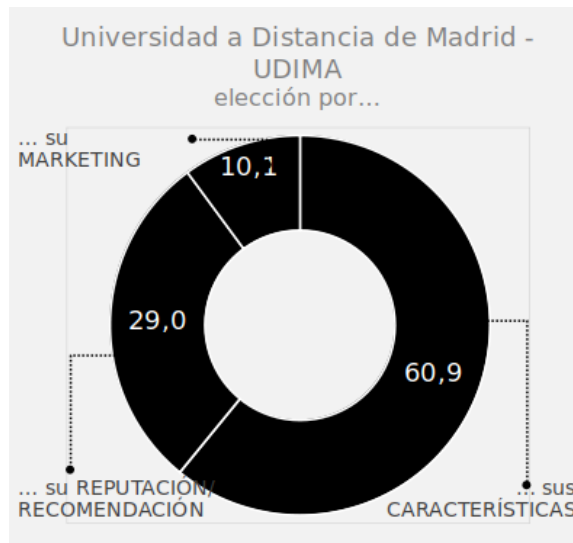
Como valor añadido a nuestra encuesta, MERCO Talento ofrece la oportunidad de realizar una segunda encuesta diseñada específicamente para obtener información detallada sobre los intereses y preferencias de nuestros estudiantes y egresados. Esta encuesta adicional se ha concebido con el objetivo de proporcionar 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.

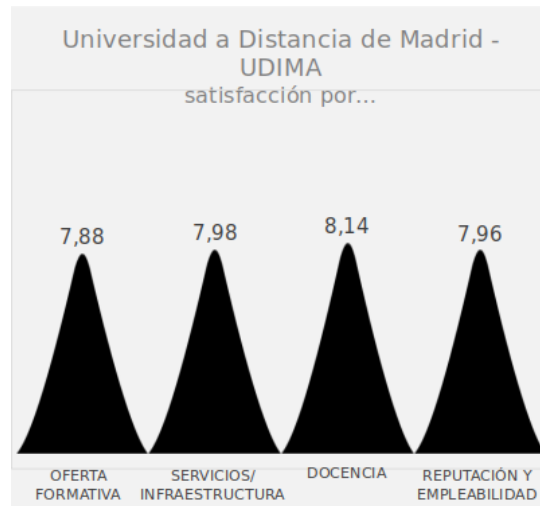
- **Recomendación** (29.00%): Cuando los estudiantes y graduados de la Udima tienen experiencias positivas y exitosas, están dispuestos a compartir sus logros y logros académicos con otros. Estas recomendaciones personales crean una red de confianza y credibilidad en la comunidad educativa, lo que a 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.



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.



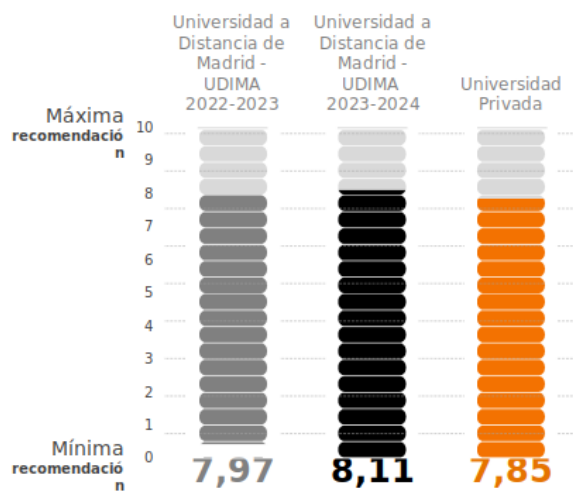
3. Esta puntuación se desglosa en cuatro categorías principales que son claves para la experiencia académica y profesional de los estudiantes y egresados: la oferta formativa (7,88%), los servicios (7,98%), la docencia (8.14%) y la empleabilidad (7.96%).



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.

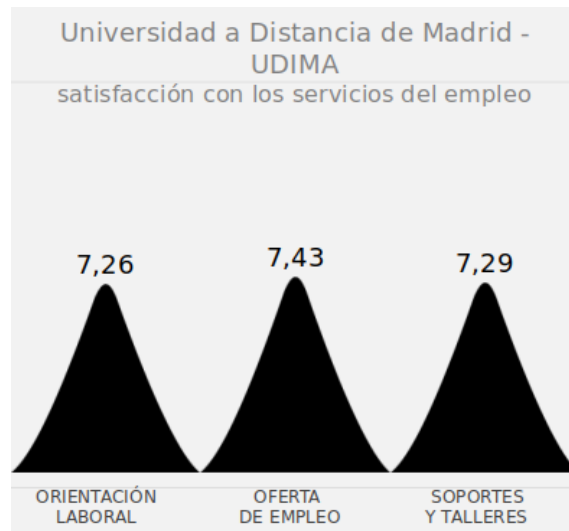
### Recomendación

¿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.

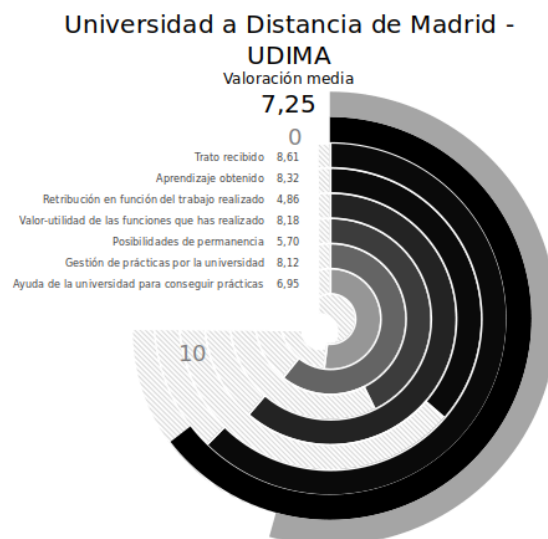
- Oferta de Empleo: La satisfacción con la oferta de empleo se refiere a la efectividad de la universidad para conectar a los estudiantes y egresados con oportunidades de trabajo relevantes.
- Talleres y Ferias de Empleo: Los talleres y ferias de empleo brindan a los estudiantes y egresados la oportunidad 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.

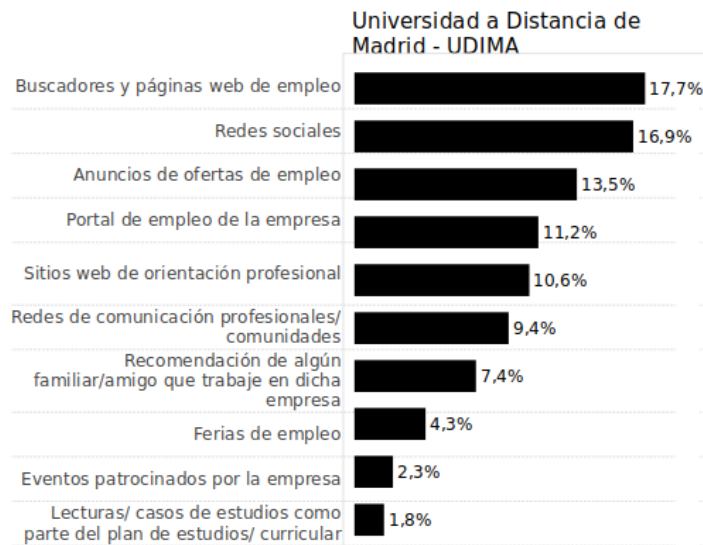
### Satisfacción con las prácticas

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
- 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)