

# UNA VISIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS TITULADAS DE MÁSTER EN ESPAÑA



Observatorio de Empleabilidad  
y Empleo Universitarios

# Una Visión de la Empleabilidad de las Tituladas de Máster en España

Richard Merhi

Martín Martín-González

Jorge M. Martínez

EDITA: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios

ISBN: 978-84-09-05857-0

<https://datos.oeeu.org/licencia> Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (BY)

Diciembre, 2018

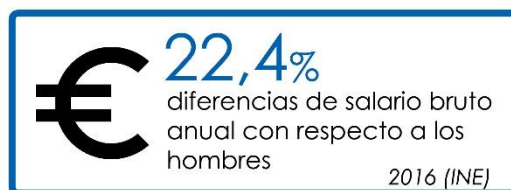
La investigación que ha dado lugar a estos resultados ha sido impulsada por la Obra Social “la Caixa”.



# INTRODUCCIÓN

Este informe sobre el empleo y la empleabilidad de las universitarias en España forma parte de una serie de informes temáticos elaborados por el Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.

En este trabajo, la hipótesis de partida es la existencia de diferencias de las condiciones laborales entre mujeres y hombres, tanto en lo referido a los puestos ocupados como a su retribución, el desarrollo de la carrera profesional, etcétera. A priori, el contexto en el que se enmarca esta temática muestra algunas realidades a tener en cuenta:



Fuentes: Instituto Nacional de Estadística<sup>1</sup> (2016 y 2018), Grant Thornton<sup>2</sup> (2018)

El objetivo de este informe es, mediante la explotación de los datos derivados del “Barómetro de empleabilidad y empleo universitarios. Edición máster, 2017”<sup>3</sup>, analizar la empleabilidad y el empleo de las tituladas de máster y conocer si existen diferencias con los titulados, habida cuenta de la realidad evidenciada por estudios nacionales e internacionales.

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Estadística (2018) Encuesta de población activa. Recuperado desde <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4181>; <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3961>; [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596)

<sup>2</sup> Grant Thornton (2018) Women in Business 2018: “cumplir o liderar”. Recuperado desde [https://www.grantthornton.es/globalassets/\\_spain\\_/insights/wib2018/infografia\\_wib\\_ok.pdf](https://www.grantthornton.es/globalassets/_spain_/insights/wib2018/infografia_wib_ok.pdf)

<sup>3</sup> Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J. y Cruz-Benito, J., Vázquez-Ingelmo, A. (2018). Barómetro de Empleabilidad y Empleo Universitarios. Edición Máster 2017. Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.

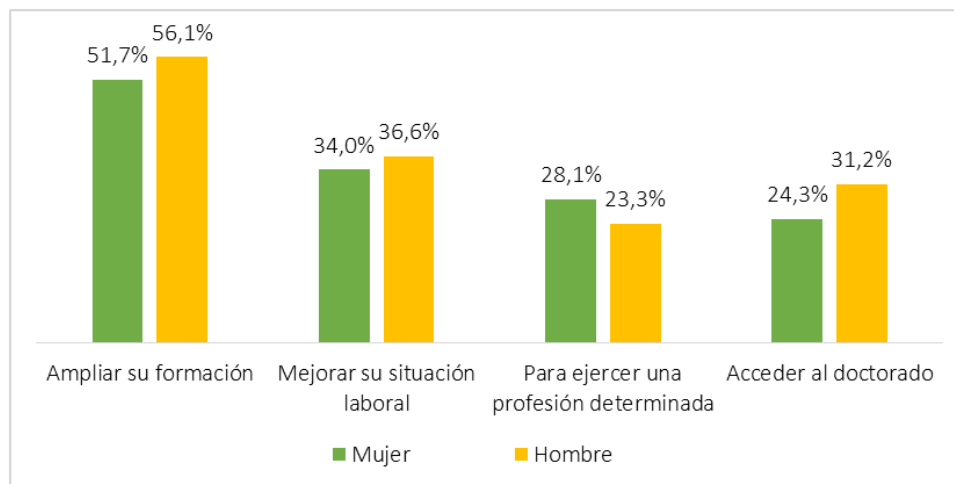
El Barómetro es una herramienta diseñada para el seguimiento de la empleabilidad y el empleo de los titulados y las tituladas universitarias en España, para proveer a responsables universitarios y gubernamentales, empleadores y familias, la información necesaria para mejorar la vinculación entre la educación y el empleo. Para la edición de máster, se recogió la respuesta de más de 6.700 personas, egresadas el curso 2013/2014, de 50 universidades españolas, públicas y privadas, presenciales y a distancia<sup>4</sup>. El trabajo de recogida de información directa de los y las egresadas tuvo lugar entre los meses de mayo y julio de 2017, mediante un cuestionario en línea.

El Informe da comienzo, desde un punto de vista más académico, con el análisis de la motivación por la que las tituladas decidieron cursar el máster, el grado de satisfacción con éste y el cumplimiento de sus expectativas. Posteriormente, se valora la trayectoria laboral, el grado de ajuste entre el empleo y los estudios realizados y el nivel de satisfacción con la ocupación. De forma complementaria, este documento también describe la percepción sobre los factores de mayor relevancia para ser contratadas, las preferencias que muestran de cara a seleccionar un empleo y, finalmente, analiza las expectativas laborales que tienen para el siguiente lustro. El Informe finaliza con el análisis, de un lado, de quienes tienen hijos u otras personas a su cargo, y quienes no. Todo ese análisis se realiza con un prisma de comparación entre mujeres y hombres en aquellos aspectos con diferencias destacables.

Las mujeres representan un 54,5% de la muestra analizada, con una mayor frecuencia de tituladas en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas (58%) y una edad media de 32,3 años.

<sup>4</sup> Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios (2018) Recuperado desde [datos.oeeu.org](http://datos.oeeu.org)

# 1. LA SATISFACCIÓN CON LOS ESTUDIOS



*Motivación al escoger los estudios de máster*

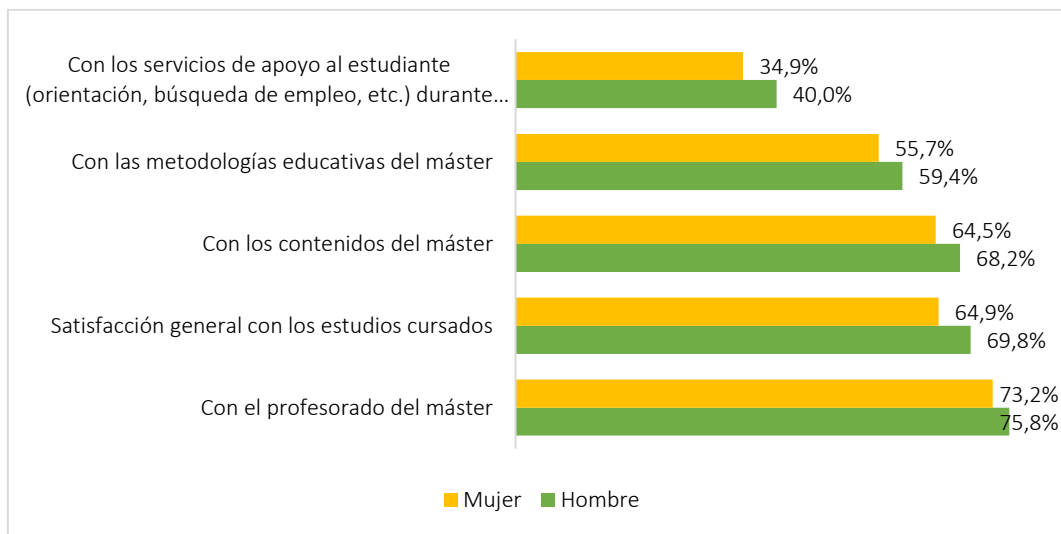
## ¿Existen diferencias en la motivación para cursar un máster entre mujeres y hombres?

Tanto mujeres y hombres coinciden en señalar que su principal motivación fue la de ampliar su formación, seguida de la mejora de su situación laboral. No obstante, las tituladas dan mayor prioridad a la motivación de ejercer una determinada profesión que para acceder al doctorado, al contrario que los hombres. Según datos del Ministerio, existe una mayor –aunque ligera- presencia de hombres en los estudios de doctorado (Datos y Cifras del Sistema Universitario Español, MECD, 2016<sup>5</sup>).

En cuanto al nivel de satisfacción de las universitarias con la formación recibida en el máster, en términos generales, ésta es inferior a la que declaran los hombres de la muestra (con diferencias entre 2 y 5 puntos porcentuales). Casi un 65% de las mujeres se declara satisfecha o muy satisfecha con los estudios de máster (esto es, que en una escala de 1-nada satisfecha a 7-muy satisfecha, hayan señalado valores iguales o superior es a 5).

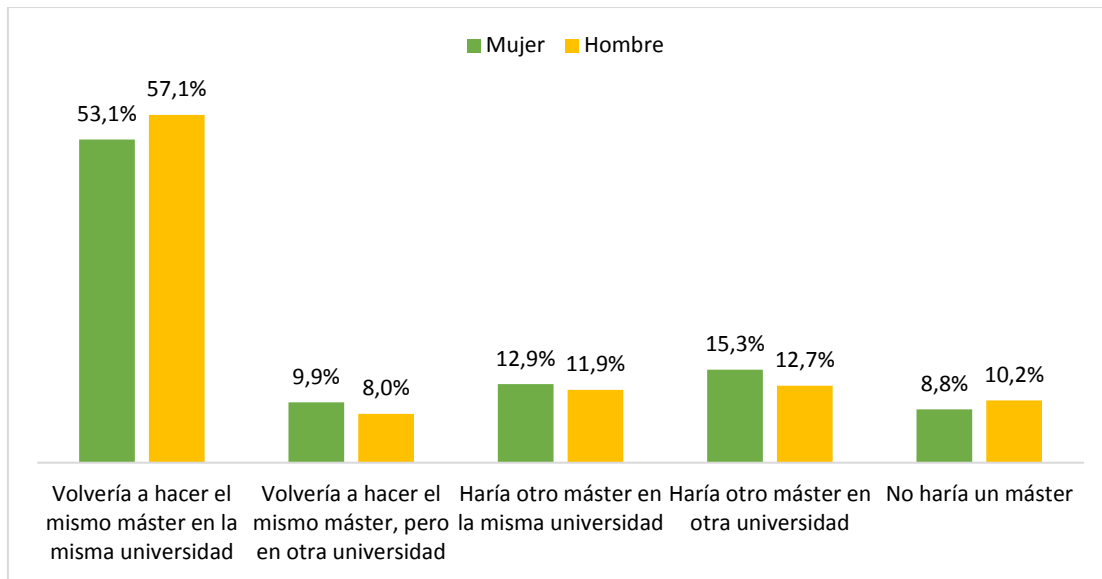
<sup>5</sup> Ministerio de Educación y Formación Profesional (2018) Datos y Cifras del Sistema Universitario español. Recuperado desde <https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/datos-cifras.html>

Cuando se valoran aspectos específicos del programa de máster, en todos éstos el nivel de satisfacción de las tituladas es ligeramente inferior al manifestado por los titulados. Los aspectos mejor valorados por las tituladas son los de carácter académico, tanto en cuanto al profesorado del máster, sus contenidos o las metodologías (73,2%, 64,5% y 55,7%, respectivamente). Por el contrario, muestran una baja satisfacción con los servicios de apoyo al estudiante, como los de orientación laboral.



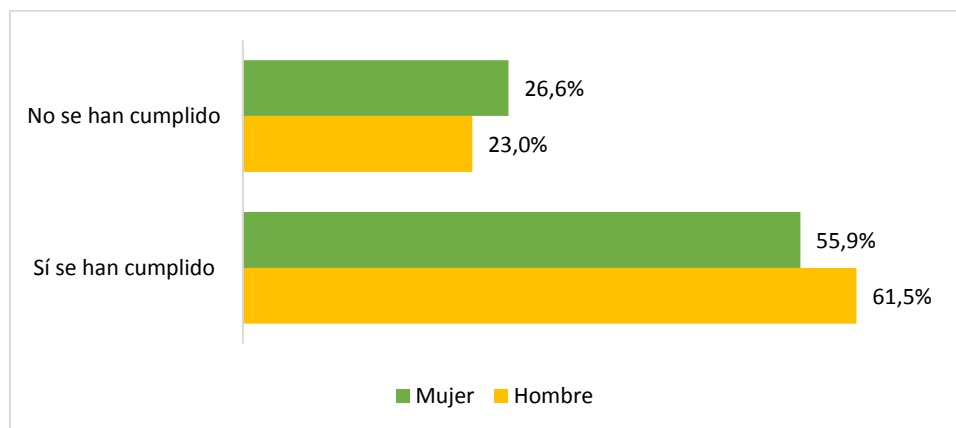
*Satisfacción con aspectos académicos: satisfecha/o o muy satisfecha/o*

Desde otra perspectiva, esta valoración de la satisfacción parece refrendada cuando se pregunta sobre la opción de repetir la elección del programa realizado y la universidad. Algo más de la mitad de ellas (53,1%) volverían a estudiar el mismo máster en la misma universidad mientras que el 15% cambiaría de máster y de universidad.



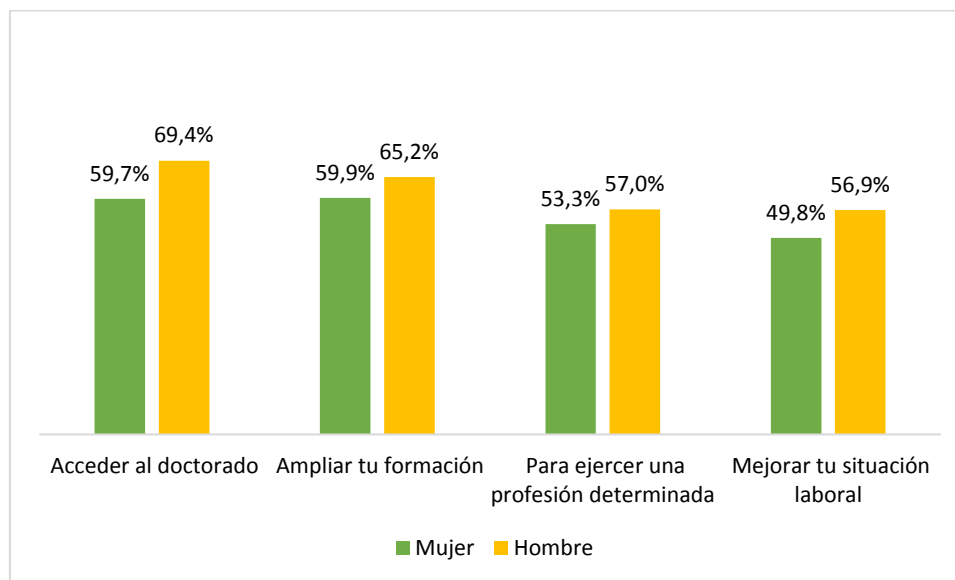
*Repetición de la elección formativa*

En la misma línea, respecto al cumplimiento de expectativas, el 55,9% de las mujeres sí las han visto cubiertas, en mayor o menor medida, al cursar el máster (puntuaciones de 5 a 7 en una escala de 1-7) frente al 26,6% que no (puntuaciones de 1 a 3 en la misma escala). En el caso de los hombres el resultado es algo más positivo: seis de cada diez han visto cumplidas sus expectativas.



*Cumplimiento de expectativas al escoger este máster*

Por otra parte, al cruzar los datos sobre motivaciones por las que se decidió cursar el máster con los del cumplimiento de expectativas, se observan resultados a tener en cuenta. En primer lugar, algo menos del 50% de aquellas mujeres que decidieron cursar los estudios de máster para mejorar su situación laboral afirman estar satisfechas o muy satisfechas. Esta proporción aumenta entre las tituladas que afirmaron haber cursado los estudios para ampliar su formación o para acceder al doctorado (59,9% y 59,7% respectivamente). Finalmente, al igual que ocurre en la valoración de la satisfacción, las mujeres presentan un menor cumplimiento de sus expectativas en todas las motivaciones en comparación con los hombres de la muestra, con diferencias de hasta 10 puntos.

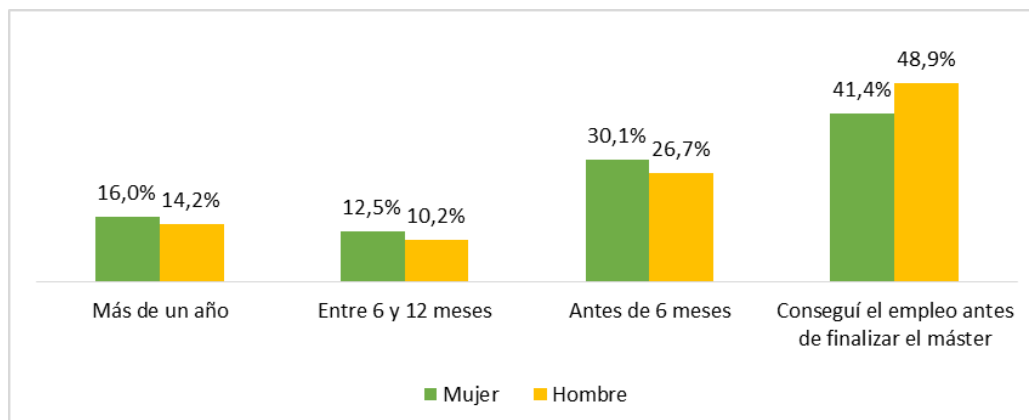


*Grado de cumplimiento de expectativas al escoger este máster, por motivaciones previas*

## 2. TRAYECTORIA Y SITUACIÓN LABORAL

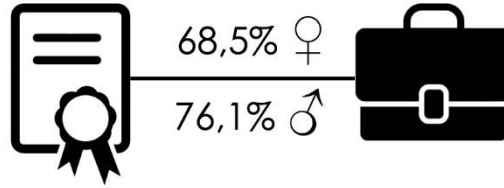
**80,8%** de las tituladas tenía empleo cuando fue consultada (frente al 85,1% de los hombres)

Respecto a la situación laboral, es destacable que cuatro de cada diez egresadas obtuvieron el empleo antes de finalizar el máster, en el caso de los hombres la inserción fue mayor, casi cinco de cada diez. Entre quienes lo obtuvieron después, destacan los que lo obtuvieron antes de los seis meses de culminar el máster. Cabe recordar, en primer lugar, que la muestra analizada finalizó sus estudios de máster en el curso 2013/2014 y que fue encuestada entre mayo y junio de 2017, con lo que existe un margen cercano a tres años entre ambos puntos temporales.



*Momento de la obtención del primer empleo en función de la finalización del máster*

Los datos apuntan conclusiones similares al analizar (1) el tiempo en que las tituladas han estado empleadas y (2) la proporción de mujeres ocupadas actualmente. En primer lugar, se evidencia un mayor periodo global de tiempo trabajado entre los hombres; por ejemplo, solo un 11,6% de los titulados había estado empleado un año o menos en el momento en que fue consultado, frente al 15,3% de las mujeres. Paralelamente, hay una menor proporción de mujeres que han estado empleadas más de dos años tras la culminación del máster, 68,5% frente al 76,1% de los titulados.

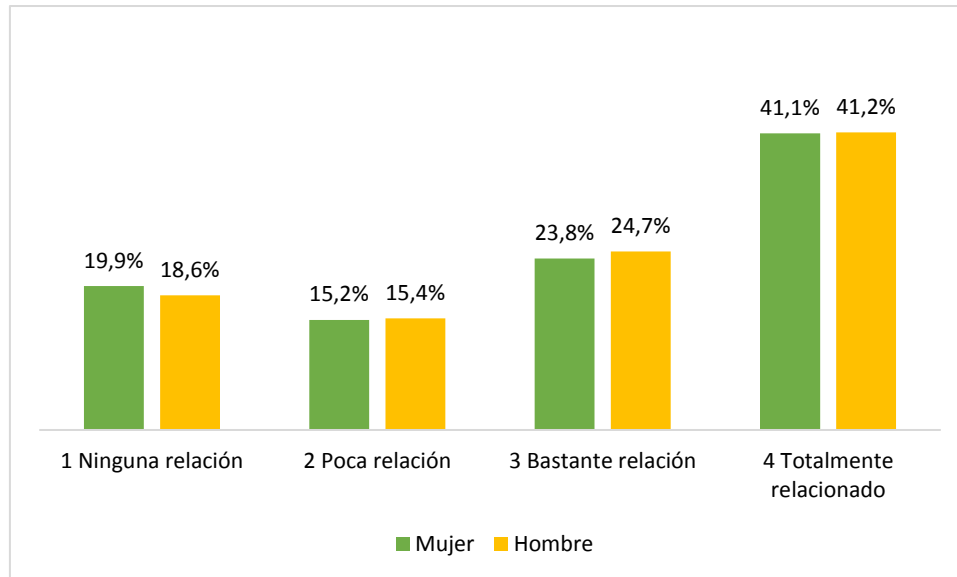


*Proporción de tituladas y titulados con dos o más años empleados tras la finalización del máster (año 2014)*

Otra cuestión interesante que ha sido analizada es la proporción de tituladas desocupadas con intención de buscar empleo. Así, del total de personas desempleadas, existe una alta proporción que se encontraba buscando trabajo, mayor aun entre las mujeres que entre los hombres (89,3% frente al 83,7% de la muestra de desempleados). Ello podría apuntar a que hay un mayor número de mujeres que no trabaja pese a que sí querría hacerlo (en comparación con los hombres); no obstante, las diferencias no son tan significativas, y hay que tener en cuenta el efecto de múltiples factores que podrían estar explicando tales divergencias.

### 3. AJUSTE ENTRE LOS ESTUDIOS Y EL EMPLEO

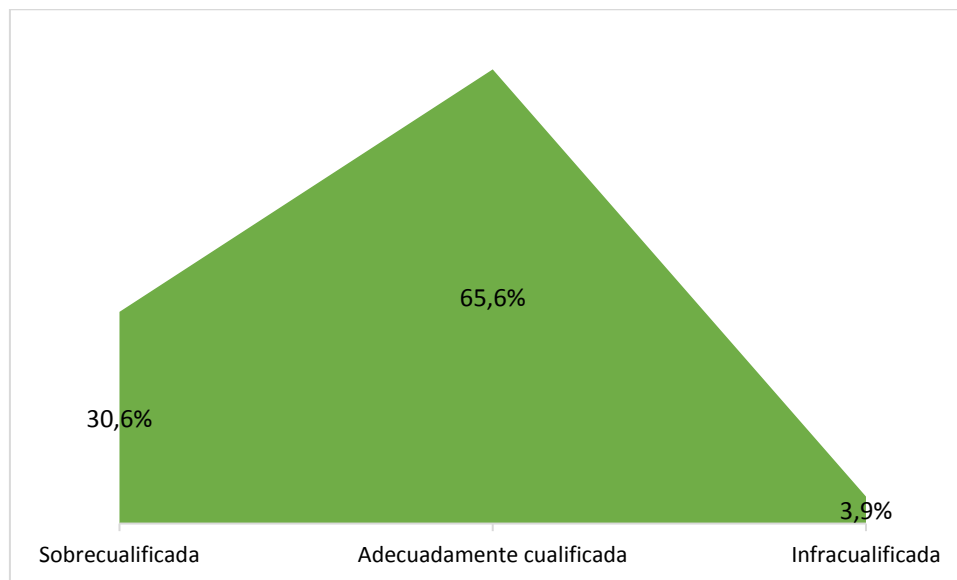
Casi dos tercios de las tituladas de máster consideran que existe bastante o total relación entre el sector de actividad del último empleo y los estudios realizados, en una proporción similar a la de los titulados.



*Grado de relación entre el área de estudios y el ámbito o sector de actividad del último empleo*

Sobre el ajuste vertical, esto es, la adecuación de los conocimientos y habilidades derivados de la formación frente a los requeridos en el último empleo, se extraen conclusiones similares. Casi dos de cada tres tituladas afirman estar adecuadamente cualificadas, un tercio se considera sobrecualificada y solamente un 3,9% de las tituladas se considera infracualificada respecto a su último empleo. Esta distribución es similar entre los titulados hombres.

Por tanto, una amplia mayoría de la muestra femenina desempeña puestos que considera bastante o totalmente relacionados con sus estudios y para los que se percibe adecuadamente cualificada, sin olvidar el 30,6% de tituladas que afirman estar sobrecualificadas en cuanto al nivel requerido en su último empleo.



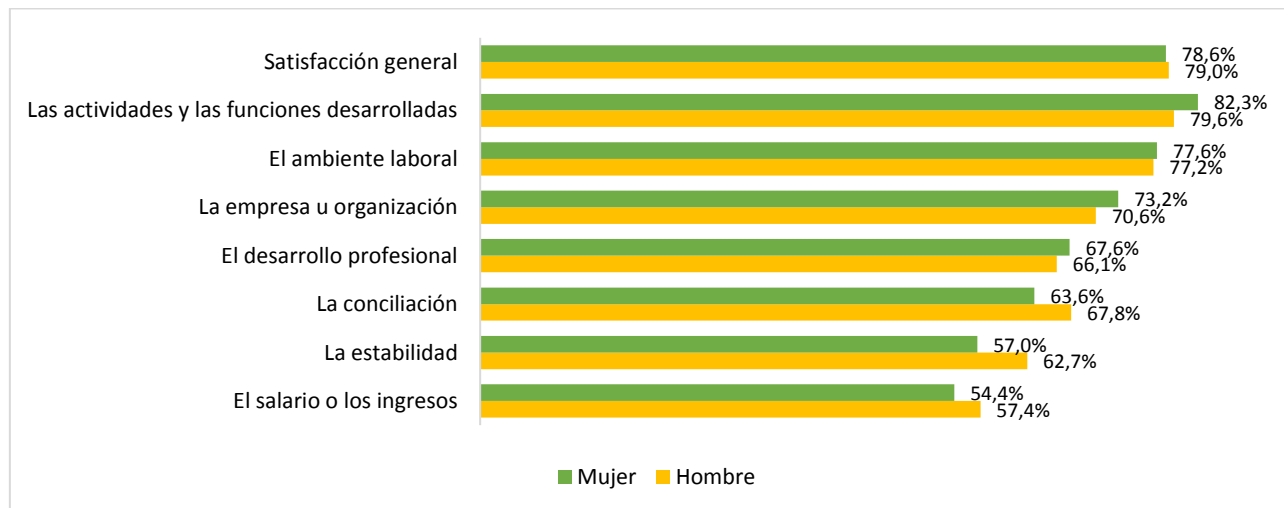
*Adecuación del nivel de conocimientos y habilidades obtenido en la universidad y el requerido en el último empleo (tituladas)*

## 4. SATISFACCIÓN CON EL EMPLEO

¿Se encuentran satisfechas, las tituladas, con su empleo? ¿Qué aspectos valoran más? ¿Cuáles menos?

Cerca de ocho de cada diez tituladas se encuentran, en términos generales, satisfechas o muy satisfechas con su última ocupación. Específicamente, cuando se valoran diferentes aspectos del empleo, en todos éstos, más de la mitad de las tituladas afirma estar satisfecha o muy satisfecha. La mayor satisfacción se manifiesta sobre las actividades y las funciones desarrolladas (82,3%), seguida del ambiente laboral (77,6%). Por otro lado, aquellos aspectos sobre los que presentan menor satisfacción son el salario, la estabilidad laboral y la conciliación personal y familiar (54,4%, 57% y 63,6%, en dicho orden).

Entre hombre y mujeres, no se observan grandes diferencias en los niveles de satisfacción con el último empleo. No obstante, la mayor divergencia se en la conciliación con la vida personal y familiar, y la estabilidad laboral. Todas estas cuestiones conforman algunas de las principales reivindicaciones laborales actuales de las mujeres.



*Grado de satisfacción con el último empleo (satisfecho/a o muy satisfecho/a)*

## 5. FACTORES RELEVANTES PARA LA CONTRATACIÓN

### ¿Cuáles son los factores esenciales para la contratación entre las tituladas de máster?

Para las tituladas el factor clave de mayor relevancia para ser contratadas ha sido tener un título de grado o equivalente (en el 87,7% de los casos). Para un 68,1% de las mujeres fue clave ser egresada en un máster, en general, porcentaje que disminuye hasta el 59,8% en cuanto a disponer de un máster concreto. Las competencias específicas de la titulación ocupan la segunda posición en la importancia de factores relevantes para la contratación, con el 80%. Por último, menos de la mitad de la muestra considera relevante o muy relevante un determinado expediente académico.

No existen diferencias significativas entre tituladas y titulados, en la apreciación sobre la relevancia de los factores analizados para su contratación, salvo en las competencias de dominio de las TIC, con un mayor peso entre los titulados, lo que podría estar relacionado con el sector del empleo desempeñado.



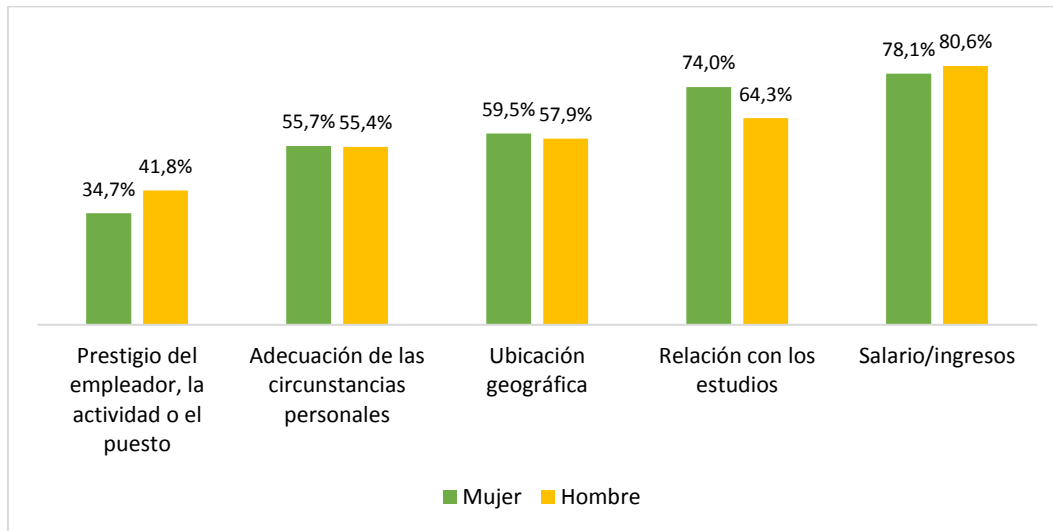
*Relevancia en la contratación de titulados/as (relevante o muy relevante)*

## 6. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE EMPLEO

### ¿Qué mueve principalmente a las tituladas a elegir un puesto de trabajo?

El principal criterio otorgado por las mujeres para la selección de un empleo es el salario (en el 78,1% de los casos). En segundo lugar se encuentra el grado de relación del puesto de trabajo con los estudios; en este aspecto las tituladas le otorgan una importancia diez puntos por encima que la que le otorgan los hombres (74% frente al 64,3%). Algo más de la mitad de las tituladas, considera criterios esenciales la ubicación geográfica del empleo y la adecuación con las circunstancias personales; en ambos casos, las mujeres le otorgan un mayor peso que los hombres, aunque resultan diferencias poco significativas.

Finalmente, el valor asignado al prestigio del empleador o del puesto de trabajo representa se sitúa en última posición, tanto en mujeres como en hombres, si bien, estos le otorgan una mayor ponderación (41,8% frente a 34,7%).

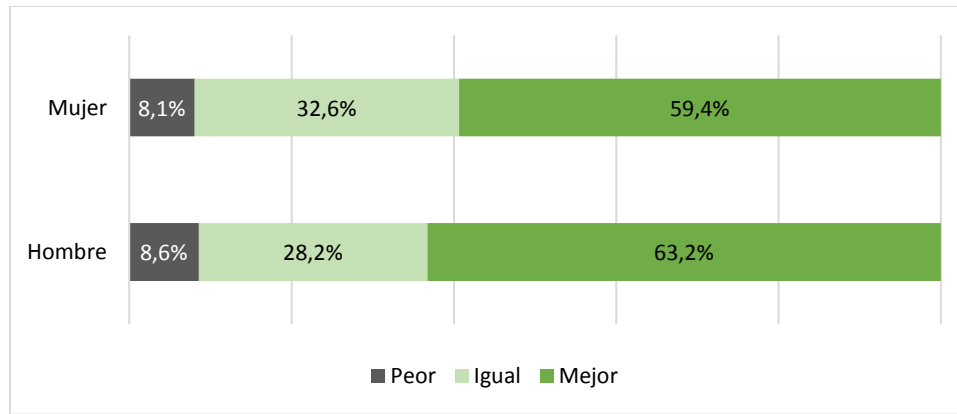


*Criterios para seleccionar un puesto de trabajo*

## 7. EXPECTATIVAS LABORALES

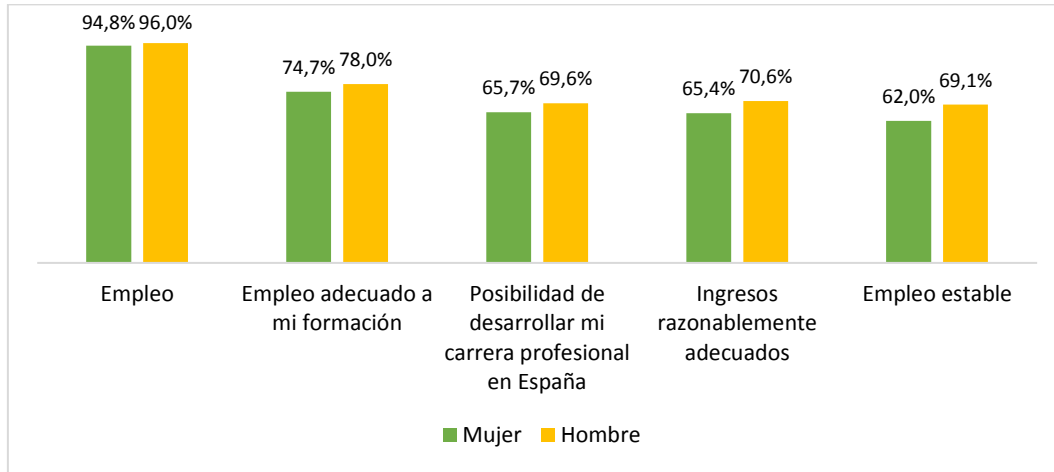
### ¿Cómo perciben las tituladas su futuro laboral?

Cerca de seis de cada diez de las tituladas de la muestra presenta una visión positiva sobre su futuro profesional, considerando que mejorará en el siguiente lustro. Asimismo, al igual que en la satisfacción y el cumplimiento de expectativas, comparativamente las respuestas de los hombres parecen más optimistas (63,2% frente a 59,4%).



*Comparación del futuro profesional actual con las perspectivas dentro de 5 años*

Esta situación se traslada al preguntar sobre aspectos concretos de su futuro laboral. En primer lugar, prácticamente la totalidad de las tituladas, el 95%, espera estar empleada; proporción que desciende a cerca de un 75%, que espera obtener, además, un empleo vinculado a la formación realizada. Se observa nuevamente un menor optimismo entre las tituladas frente a los hombres para todos los aspectos analizados, especialmente en cuanto al empleo estable (con diferencias porcentuales de 7,1) o en lo referido a la obtención de un salario razonablemente adecuado (diferencias de 5,2%), en la línea de las valoraciones realizadas sobre la satisfacción de su último empleo.



*Perspectiva de la situación laboral dentro de 5 años*

# 8. LA CONCILIACIÓN FAMILIAR

## 8.1. Hijos/as a cargo

De la muestra estudiada, un 16% de las tituladas encuestadas tiene hijos a cargo, frente al 22% de los hombres. La edad media de los y las universitarias con hijos supera en 10 años a la media de quienes no los tienen. Presumiblemente, los primeros poseen una mayor trayectoria laboral y/o mayor consolidación en su empleo.

	<b>Con hijos</b>	<b>Sin hijos</b>
% con hijos a cargo	16% ♀   22% ♂	84% ♀   78% ♂
Edad media	40,7 años	31,3 años

### ¿Afecta de igual manera a hombres y mujeres en su trayectoria laboral tener hijos?

De entrada, se aprecian diferencias entre hombres y mujeres sin hijos a su cargo: el 80,9% de estas mujeres trabajaban cuando fueron consultadas, frente al 83,5% de los hombres.

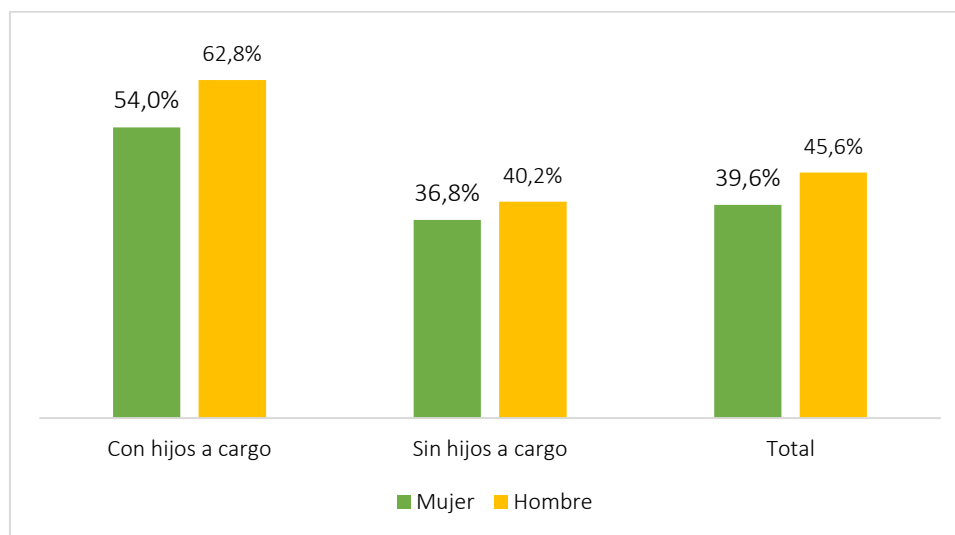
En segundo lugar, en cuanto a los hombres que estaban trabajando, entre quienes tienen hijos y quienes no, se encuentran diferencias significativas, en tanto que los primeros presentan mayor proporción de ocupación laboral (80,8% frente al 69,6% de los que no tienen hijos). Por su parte, en el colectivo femenino, la proporción de personas ocupadas es menos de un punto porcentual superior entre quienes tienen hijos (68,2%) y quienes no (67,6%).

		<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>
<i>Estoy trabajando</i>	Con hijos	68,2%	80,8%
	Sin hijos	67,6%	69,6%
<i>No estoy trabajando y estoy buscando trabajo</i>	Con hijos	15,0%	6,8%
	Sin hijos	14,3%	11,6%
<i>No estoy trabajando y no estoy buscando trabajo</i>	Con hijos	2,2%	1,9%
	Sin hijos	1,7%	2,1%

*Situación laboral de las tituladas y titulados según si tienen hijos a cargo o no*

Por tanto, las mujeres con hijos, aun presentando un perfil de mayor edad (y, previsiblemente, con mayor trayectoria laboral) evidencian tener prácticamente la misma proporción de ocupación que las aquellas que no tienen hijos. Del mismo modo, es destacable el hecho de que un 15% de las mujeres con hijos que no tienen trabajo lo busca, con una proporción ligeramente superior a las que no los tienen (14,3%).

También se encuentran diferencias al analizar el tipo de contrato en el último empleo. Entre quienes no tienen hijos, las mujeres con contrato indefinido se encuentran 3,4 puntos porcentuales por debajo de los hombres; las diferencias aumentan entre quienes tienen hijos a su cargo hasta los 8,8 puntos de diferencia.



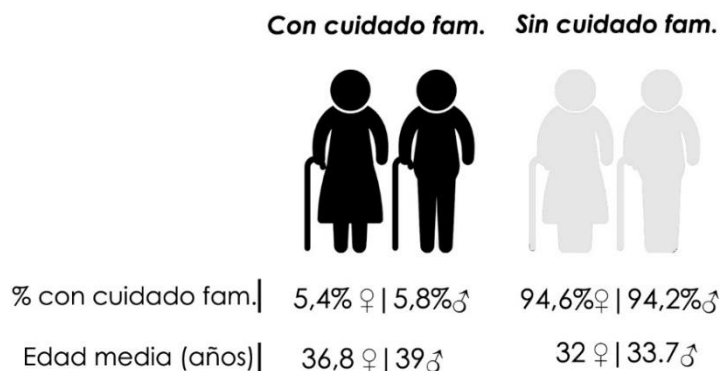
*Proporción de contratos indefinidos del último empleo*

En cuanto a las expectativas laborales para el siguiente lustro, destacan varios resultados: en primer lugar, como se ha mencionado previamente, los hombres son más optimistas que las mujeres al respecto; y por otra parte, tales diferencias aumentan en casi todos los aspectos en la muestra con hijos; por ejemplo, que tengan una retribución razonablemente adecuada o que el empleo se ajuste a la formación de las y los titulados (diferencias por sexo de 7,7% y 6,6%, respectivamente). Donde no se encuentra una mejora en las perspectivas futuras es en la expectativa general de obtener un empleo, que en el caso de las mujeres, se reduce algo más de 1%.

		<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>
<i>Obtener un empleo</i>	Con hijos	93,9%	95,9%
	Sin hijos	95,0%	95,9%
<i>Obtener un empleo estable</i>	Con hijos	74,7%	79,0%
	Sin hijos	59,8%	66,0%
<i>Obtener un empleo adecuado a mi formación</i>	Con hijos	78,0%	84,2%
	Sin hijos	74,1%	76,0%
<i>Obtener ingresos razonablemente adecuados</i>	Con hijos	72,7%	80,4%
	Sin hijos	64,0%	67,7%
<i>Poder desarrollar la carrera profesional en España</i>	Con hijos	73,6%	75,1%
	Sin hijos	64,6%	67,6%

*Expectativas de la situación laboral dentro de 5 años de las tituladas y titulados según si tienen hijos a cargo o no*

## 8.2. Personas mayores u otros familiares a cargo



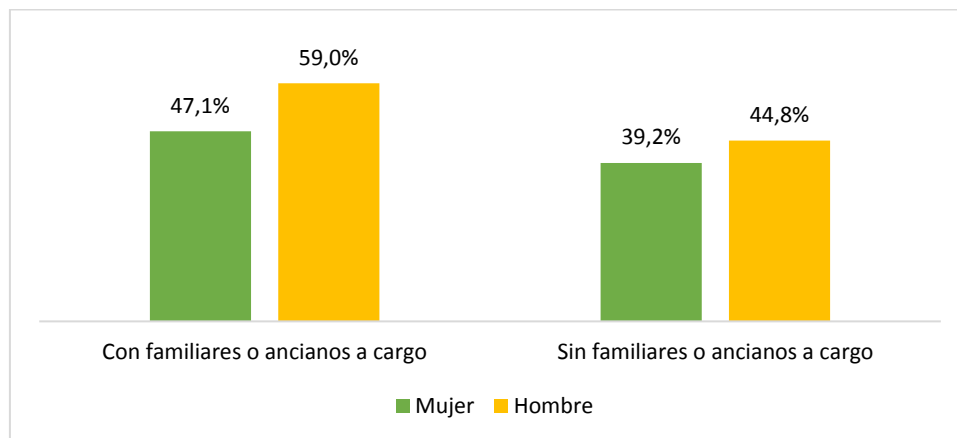
Una pequeña proporción de las tituladas (5,4%) está al cuidado de personas mayores u otros familiares. En el caso de los titulados, el porcentaje es algo mayor (5,8%). Por otro lado, el promedio de edad de quienes forman parte de este grupo es algo superior, 5 o 6 años más que quienes no tienen ancianos a su cargo.

La situación laboral entre quienes poseen responsabilidades de cuidados es peor que la de quienes no los tienen: con proporciones que pasan del 81% de personas que trabajaban en el momento en que fueron consultados, sin tener otras responsabilidades, en contraposición al 76,4% que sí las tenían. En ambos casos se encuentra un menor porcentaje de mujeres trabajando.

		<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>
Con responsabilidades de cuidados	Estoy trabajando	76,4%	77,1%
	No estoy trabajando y estoy buscando trabajo (desempleado)	23,0%	20,1%
	No estoy trabajando y no estoy buscando trabajo (inactivo)	0,6%	2,8%
Sin responsabilidades de cuidados	Estoy trabajando	81,0%	85,6%
	No estoy trabajando y estoy buscando trabajo (desempleado)	16,8%	11,9%
	No estoy trabajando y no estoy buscando trabajo (inactivo)	2,2%	2,4%

*Distribución de la muestra por responsabilidades de cuidados y situación laboral*

Otro dato significativo se encuentra en la proporción de contratos indefinidos. En primer lugar, hay una mayor proporción de este tipo de contratos entre quienes tienen familiares o mayores a su cargo, lo que podría explicarse por la mayor edad y trayectoria laboral de este colectivo. Sin embargo, las diferencias en este aspecto, entre mujeres y hombres, son mayores para quienes tienen personas mayores o familiares a cargo (de 5,6 a 17,9 puntos porcentuales).



*Proporción de contratos indefinidos del último empleo*

