



UNA APROXIMACIÓN A  
LA CALIDAD DEL EMPLEO  
DE LOS UNIVERSITARIOS Y LAS UNIVERSITARIAS

# Una Aproximación a La Calidad del Empleo de los Universitarios y las Universitarias

Martín Martín-González

Richard Merhi

Jorge M. Martínez

EDITA: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios

ISBN: 978-84-09-05856-3

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

Noviembre, 2018

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



Colabora:



# INTRODUCCIÓN

En los diversos estudios realizados por el Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios (OEEU) se ha podido constatar que uno de los aspectos que más preocupa a los diversos agentes socioeconómicos es la calidad del empleo. Por otra parte, los expertos señalan que, si bien se retomado la creación de empleo, la calidad de los nuevos puestos de trabajo queda muy lejos de lo que sería deseable. De la misma manera, es habitual ver que la prensa especializada, tras la publicación periódica de los datos de empleo ponga el acento en la calidad del mismo. Los datos obtenidos en los diversos Barómetros apuntan a la existencia de numerosos problemas relacionados con la inserción y la trayectoria laboral de los titulados y las tituladas universitarias, que en parte responden a debilidades estructurales de la economía y del mercado de trabajo españoles y en parte a situaciones coyunturales derivadas de la crisis o de su gestión durante los últimos años.

La literatura científica especializada ha tratado la “calidad del empleo” desde múltiples perspectivas, lo que está relacionado con la interdisciplinariedad del tema y las diferentes formas que existen de tratarlo, pero también con la posición política e ideológica desde la que se aborde. Así, es posible afirmar que no existe una definición única y consensuada. Además, ésta variará en función del contexto al que se refiera ya que, como señalan Begega & Rodríguez (2009, p. 73)<sup>1</sup>, “toda evaluación comprehensiva de la calidad del empleo debe incluir una dimensión temporal, puesto que la percepción que el individuo tiene de su empleo puede experimentar variaciones a lo largo de su trayectoria vital y profesional”.

La preocupación por la calidad en el empleo no es nueva. En los años 80 aumentó notablemente el interés en este tema como respuesta al empeoramiento de las condiciones laborales. Actualmente, la Organización Internacional del Trabajo integra el denominado “Programa de Trabajo Decente” entre los objetivos centrales de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, y señala que “el empleo productivo y el trabajo

---

<sup>1</sup> Begega, S. G., & Rodríguez, A. M. G. (2009). La calidad del empleo en la Unión Europea. Debate político y construcción de indicadores. *Revista Del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 81, 71–88.

decente son factores clave para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza (...) es apremiante proporcionar empleos de calidad asociados a la protección social y el respeto de los derechos en el trabajo, a fin de alcanzar un crecimiento económico sostenible e inclusivo y erradicar la pobreza”<sup>2</sup>. Asimismo, la OCDE, además de abordar habitualmente aspectos relacionados con la calidad del empleo en su famoso informe anual “OECD Employment Outlook”, publicó en 2015 un importante documento titulado “Measuring and Assessing Job Quality. The OECD Job Quality Framework”<sup>3</sup>, en el que señalan que el enfoque de calidad del empleo es multidimensional e identifican las tres dimensiones clave que lo integran: calidad de los ingresos, calidad del ambiente de trabajo, y seguridad en el mercado laboral. Por su parte, la Unión Europea incorpora la calidad del empleo en el Tratado de Maastricht en 1992 y, en 1997, con el lanzamiento de la Estrategia Europea de Empleo, lo sitúa entre los objetivos comunes de política de empleo.

La Comisión Europea en la “Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones” sobre “Políticas sociales y de empleo-Un marco para invertir en la calidad”, de 2001, definía la calidad del empleo de la siguiente forma:

La calidad del trabajo —mejores empleos— no sólo se define sobre la base de la existencia de empleos retribuidos, sino que también se deben considerar las características de ese empleo. Se trata de un concepto relativo y pluridimensional. En su definición más amplia, se deben tener en cuenta: las características objetivas relacionadas con el empleo, tanto las relativas al entorno de trabajo en general como las características específicas del puesto de trabajo; las características del trabajador; las características que introduce el trabajador en el empleo; la coincidencia entre las características del trabajador y los requisitos del trabajo; y la evaluación subjetiva (satisfacción profesional) de estas características por el trabajador.

El citado documento constituye una de las iniciativas más ambiciosas para tratar de evaluar la calidad del empleo. Para ello, la Comisión establece dos grandes grupos o dimensiones a tener en cuenta:

---

<sup>2</sup> <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

<sup>3</sup> Cazes, S., A. Hijzen and A. Saint-Martin (2015). *Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174. Paris : OECD Publishing.

- Características de los puestos de trabajo: características objetivas e intrínsecas, incluidas la satisfacción profesional, la remuneración, las retribuciones en especie, la jornada laboral, las cualificaciones, la formación y las perspectivas de trayectoria profesional, el contenido del trabajo, la coincidencia entre las características del empleo y las del trabajador;
- El entorno de trabajo y el mercado laboral: igualdad entre hombres y mujeres, salud y seguridad, flexibilidad y seguridad, acceso al empleo, conciliación entre la vida profesional y la vida privada, diálogo social y participación de los trabajadores, diversidad y no discriminación.

La Comisión señala 10 elementos que definen la calidad del empleo, recogidos en la Tabla 1.

Tabla 1. Dimensiones y elementos de la calidad del empleo.

<b>Dimensión 1 – Características de los puestos de trabajo</b>
Elemento 1 – Calidad intrínseca del trabajo
Elemento 2 – Cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional
<b>Dimensión 2 – El entorno laboral y el contexto general del mercado de trabajo</b>
Elemento 3 – Igualdad entre hombres y mujeres
Elemento 4 – Salud y seguridad en el trabajo
Elemento 5 – Flexibilidad y seguridad
Elemento 6 – Inclusión y acceso al mercado de trabajo
Elemento 7 – Organización del trabajo y conciliación de la vida laboral y privada
Elemento 8 – Diálogo social y participación de los trabajadores
Elemento 9 – Diversidad y no discriminación
Elemento 10 – Rendimiento y productividad económicos globales

Para cada uno de estos elementos se definen los objetivos políticos que persigue y los principales indicadores para su medición. Este listado se consolida en el Comunicado de la Comisión de 2003 “Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes”, diferenciando entre indicadores clave y de contexto, aunque los elementos evaluados no varían. Asimismo, los indicadores han sido discutidos por diversos autores y, en algunos casos, sometidos a ciertas modificaciones o realizándose nuevas propuestas.

Este informe tiene el objetivo de evaluar algunos de los aspectos relacionados con la calidad del empleo de los universitarios y las universitarias en España, presentando una serie de indicadores, gráficos y datos que sirvan de aproximación a la situación laboral actual de este colectivo, y ayudando también a construir una base teórica sobre la medición de la calidad. La fuente de datos utilizada es el último Barómetro de Empleabilidad y Empleo Universitarios<sup>4</sup>, realizado por el OEEU en 2017, en el que se encuestaron a 6738 titulados y tituladas de máster universitario de 50 universidades públicas y privadas españolas, que finalizaron sus estudios durante el curso 2013/2014<sup>5</sup>. Partiendo del citado informe de la Comisión Europea elaborado en 2001, de los 10 elementos que se incluyen en la Tabla 1, se han excluido 2 por no disponer de información en la base de datos del OEEU. Los 8 restantes se han dividido en 31 aspectos<sup>6</sup>. Para cada uno de ellos se elaboran uno o varios indicadores, tratando de acercarse lo máximo posible a los propuestos por la Comisión, aunque, en ocasiones, adaptándolos en función de los datos disponibles y las particularidades del estudio.

---

<sup>4</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.

<sup>5</sup> Los detalles técnicos de la encuesta pueden consultarse en [http://oeeu.org/barometro17/OEEU\\_Informe17.pdf](http://oeeu.org/barometro17/OEEU_Informe17.pdf).

<sup>6</sup> Aunque 4 de ellos se repiten en los elementos 1 y 6, se ha decidido mantenerlos para poder evaluar cada elemento de forma independiente.

Tabla 2: Elementos y aspectos recogidos en este informe

Elemento	Aspecto
1. Calidad intrínseca del trabajo	1.1. Tiempo transcurrido hasta obtener el primer empleo tras los estudios
	1.2. Tiempo en situación de desempleo desde la finalización de los estudios
	1.3. Situación laboral actual
	1.4. Variación del tipo de contrato entre el empleo previo al máster y el último empleo
	1.5. Variación de la ocupación desempeñada entre el empleo previo al máster y el último empleo
	1.6. Satisfacción laboral con el último empleo
	1.7. Satisfacción con diversos aspectos del último empleo
	1.8. Desajuste general entre la formación y las necesidades de las empresas
	1.9. Sobrecualificación en el último empleo
	1.10. Salarios en el último empleo
2. Cualificaciones y formación continua	2.1. Utilización y formación en TIC
3. Igualdad entre hombres y mujeres	3.1. Diferencias de salario
	3.2. Diferencias en la situación laboral
	3.3. Diferencias en el tiempo que han pasado en desempleo
	3.4. Diferencias en el tiempo en obtener un empleo
	3.5. Segregación por sectores de actividad (datos del INE)
	3.6. Exclusión de responsabilidades según el nivel de la ocupación (datos del INE)
	3.7. Diferencias en el tipo de contrato
	3.8. Diferencias en relación a la temporalidad y la parcialidad de los contratos

4. Salud y seguridad en el trabajo	4.1. Enfermedades profesionales y estrés
5. Flexibilidad y seguridad	5.1. Contratos a tiempo parcial
	5.2. Contratos temporales y becas
	5.3. Satisfacción con la flexibilidad y la estabilidad
6. Inclusión y acceso al mercado de trabajo	6.1. Tiempo transcurrido hasta obtener el primer empleo tras los estudios
	6.2. Tiempo en situación de desempleo desde la finalización de los estudios
	6.3. Tiempo trabajando desde la finalización de los estudios
	6.4. Situación laboral actual
	6.5. Variación de la sobrecualificación entre el empleo previo al máster y el último empleo
	6.6. Variación del tipo de contrato entre el empleo previo al máster y el último empleo
7. Organización del trabajo y conciliación de la vida laboral y privada	7.1. Relación entre tener hijos o responsabilidades de cuidado y la trayectoria laboral
8. Diversidad y no discriminación	8.1. Relación entre discapacidad y trayectoria laboral

Los resultados del OEEU se complementan en algunos casos con la “Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios” realizada en 2014 por el INE, para proporcionar información laboral sobre titulados de primer y segundo ciclo de las antiguas titulaciones y de grado que acabaron sus estudios en el curso 2009/2010.

# 1. CALIDAD INTRÍNSECA DEL TRABAJO

## 1.1. TIEMPO TRANSCURRIDO HASTA OBTENER EL PRIMER EMPLEO TRAS LOS ESTUDIOS DE MÁSTER

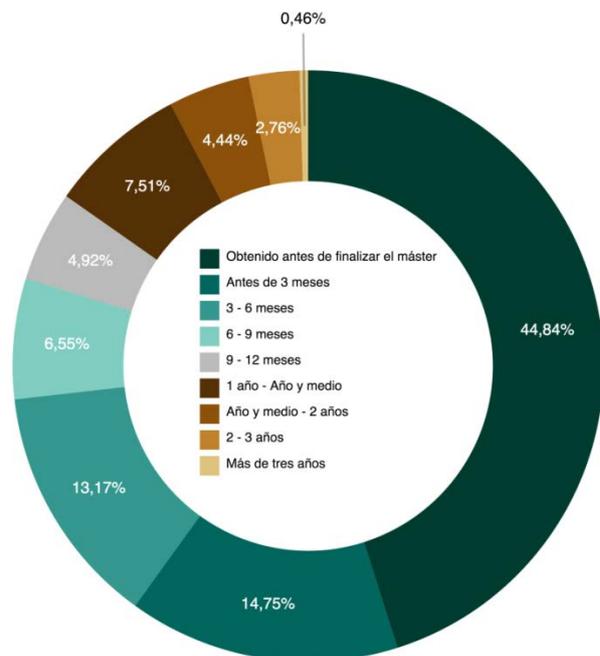
26,64%

tarda más de 6 meses en obtener su primer empleo tras el máster

15,17%

tarda más de 1 año en obtener su primer empleo tras el máster

Los datos muestran que un 44,84% obtiene el empleo antes de finalizar el máster. Del restante 55,16%, algo más de la mitad (51,71%) obtiene el empleo antes de los 6 primeros meses, mientras que el 26,75% lo obtiene antes de los 3 primeros meses y el 72,5% antes del primer año. El porcentaje de los que tardan en obtener el empleo más de 3 años (0,83% de los que obtiene el empleo tras finalizar el máster) es muy reducido en comparación con el resto.



Distribución porcentual según el tiempo transcurrido hasta obtener el primer empleo tras el máster

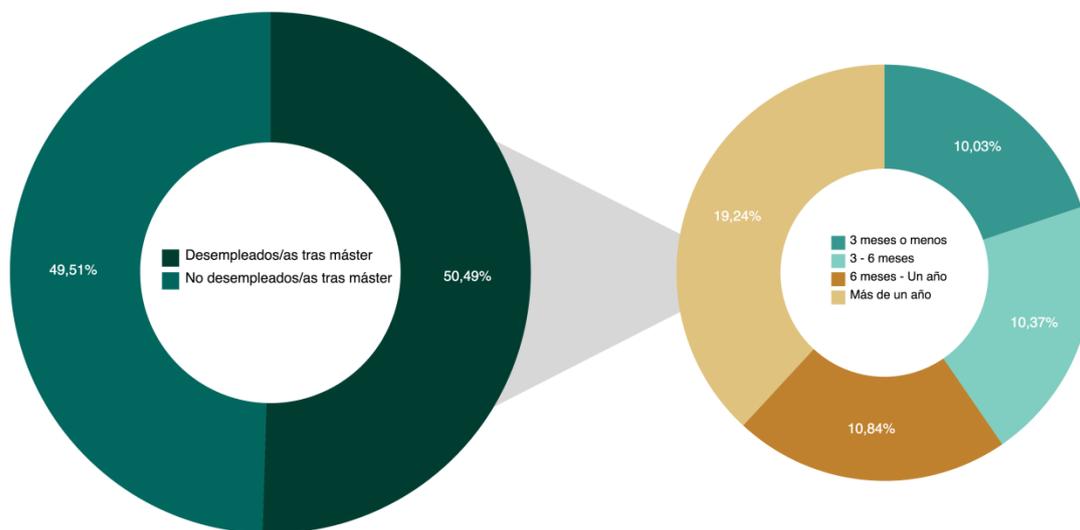
## 1.2. TIEMPO EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO DESDE LA FINALIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE MÁSTER

30,08%

han estado más de 6 meses en situación de desempleo

19,24%

han estado más de 1 año en situación de desempleo



Distribución porcentual según el tiempo que han estado en desempleo tras finalizar el máster

El 50,49% ha estado desempleado en algún momento desde que finalizó los estudios (3 años, aproximadamente, entre la fecha de egreso y la realización de la encuesta). El 10,03% ha estado 3 meses o menos en esta situación, el 20,41% seis meses o menos y el 31,25% un año o menos. El 19,24% ha estado más de un año desempleado.

### 1.3. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

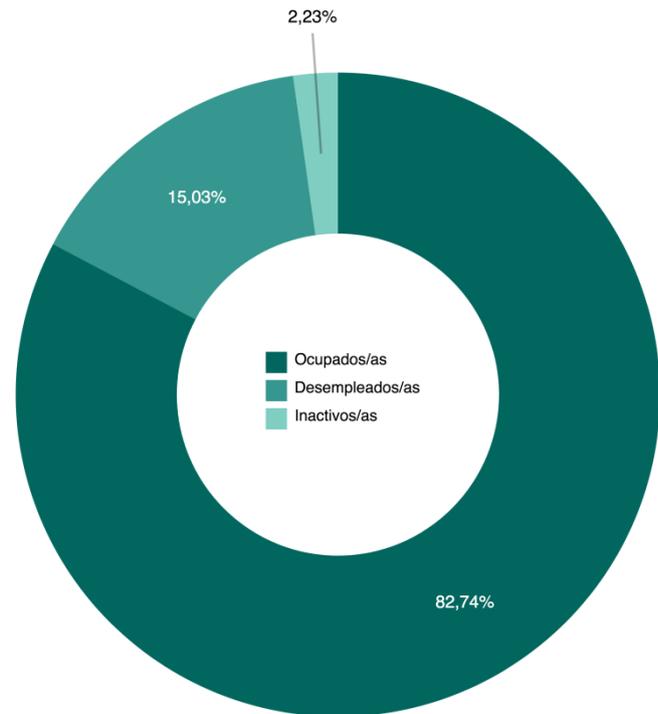
82,74%

de los titulados y las tituladas tienen un empleo

67,71

puntos porcentuales de diferencia entre quienes declaran desempleo y quienes ocupación

El porcentaje de la población en desempleo es del 15,03%, siendo el de inactivos del 2,23%. Por tanto, un 17,26% de titulados y tituladas no estaba trabajando en el momento de la entrevista. El porcentaje en ocupación es del 82,74%, por lo que la diferencia en puntos porcentuales con respecto a los desempleados es de 67,71.



Distribución porcentual según la situación laboral actual

## 1.4. VARIACIÓN DEL TIPO DE CONTRATO ENTRE EL EMPLEO PREVIO AL MÁSTER Y EL ÚLTIMO EMPLEO

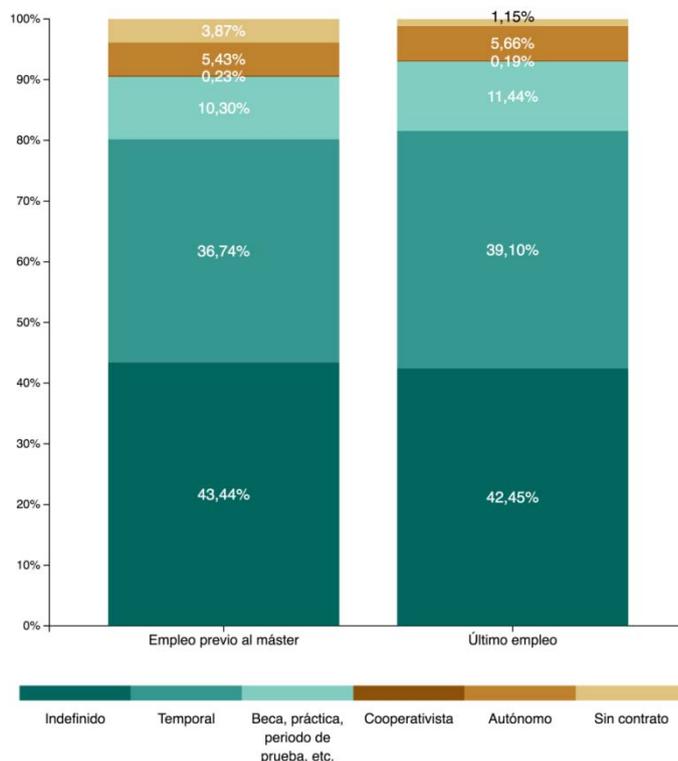
0,98

puntos porcentuales de reducción en los contratos indefinidos entre el primer y el último empleo

El porcentaje de contratos indefinidos sufre una reducción y el de contratos temporales un aumento entre el empleo previo al máster y el último empleo. Esto no significa necesariamente que se haya reducido el número de contratos indefinidos o que el máster conduzca a una estabilidad menor que la que se tenía previamente, porque el número de personas que trabajaban antes del máster es muy inferior al que lo hace tras acabarlo. Sin embargo, sí parece indicar que el máster no garantiza la estabilidad, dado que un 39,1% de los contratos son temporales en el último empleo, siendo el de contratos indefinidos del 42,45%.

2,35

puntos porcentuales de aumento en los contratos temporales entre el primer y el último empleo



Distribución porcentual según el tipo de contrato en el empleo previo al máster y en el último empleo tras el máster

## 1.5. VARIACIÓN DE LA OCUPACIÓN DESEMPEÑADA ENTRE EL EMPLEO PREVIO AL MÁSTER Y EL ÚLTIMO EMPLEO

13

puntos porcentuales de aumento de puestos de nivel de cualificación universitaria

5,08

puntos porcentuales de reducción de la sobrecualificación muy alta (puestos para estudios primarios o sin estudios)

El número de puestos de cualificación universitaria aumenta notablemente tras la realización del máster, reduciéndose la sobrecualificación. Concretamente, en el último empleo un 85,1% de los titulados y las tituladas se encontraba en puestos de nivel de cualificación universitaria, donde no hay sobrecualificación o infracualificación (o, en caso de que exista, es muy pequeña), siendo este porcentaje en el empleo previo al máster de 72,08%. La sobrecualificación se reduce en 13 puntos (del 27,9% al 14,9%), especialmente la alta, correspondiente a aquellos que ocupan puestos correspondientes a estudios primarios o sin estudios. La sobrecualificación media (puestos de FP superior) se reduce en 4,34 puntos y la alta en 3,58 (puestos de secundaria o FP media).



## 1.6. SATISFACCIÓN LABORAL CON EL ÚLTIMO EMPLEO

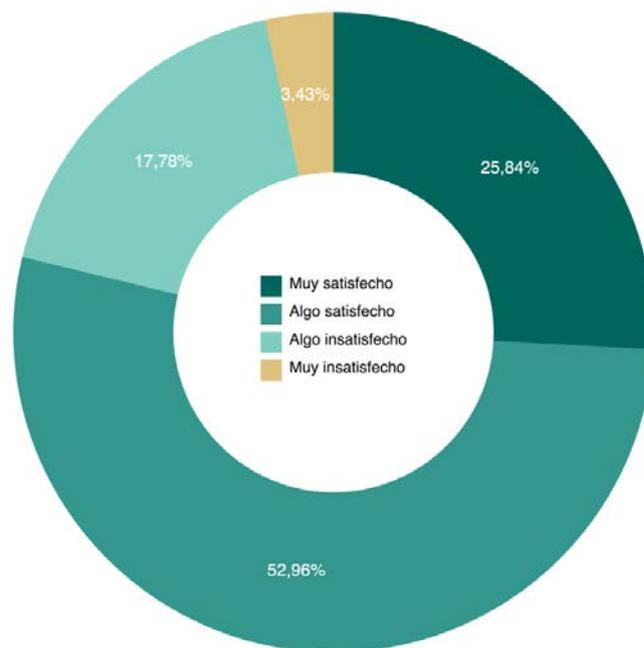
78,79%

están algo o muy satisfechos con su último empleo

21,21%

están algo o muy insatisfechos con su último empleo

La mayoría de la muestra se considera algo o muy satisfecha con su último empleo. Algo más de la mitad se considera algo satisfecho (52,96%), y 1 de cada 4 se considera muy satisfechos (25,84%). Del 21,21% restante, un 17,78% se considera algo insatisfecho y sólo un 3,43% muy insatisfecho.



Distribución porcentual según el nivel de satisfacción con el último empleo

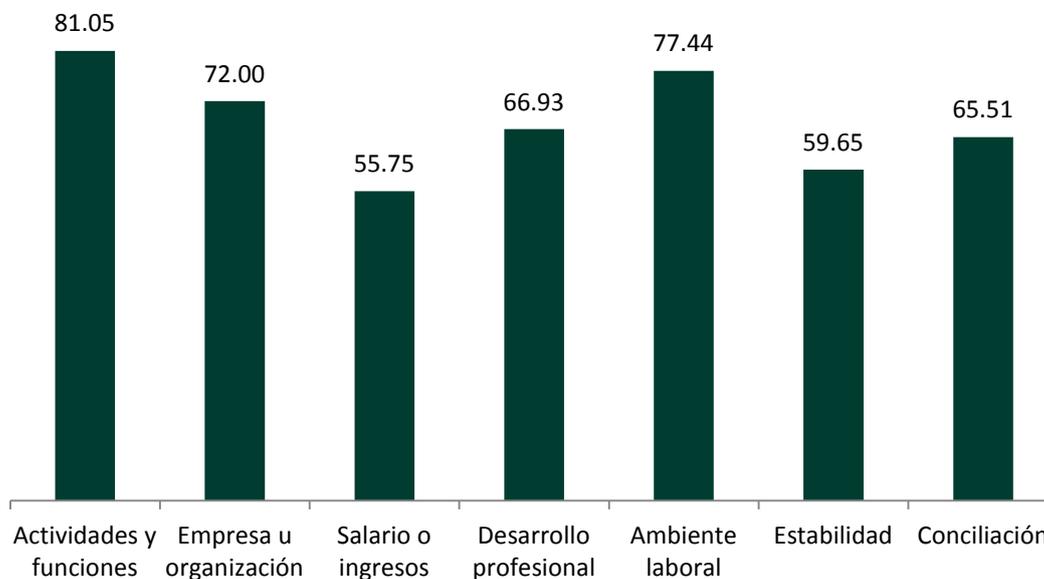
## 1.7. SATISFACCIÓN CON DIVERSOS ASPECTOS DEL ÚLTIMO EMPLEO

44,25%

están algo o muy insatisfechos con el salario de su último empleo

40,35%

están algo o muy insatisfechos con la estabilidad en su último empleo



Porcentaje algo o muy satisfecho con distintos aspectos del último empleo tras el máster

Los aspectos donde la satisfacción es mayor son las “actividades y funciones”, el “ambiente laboral” y la “empresa u organización”. En los tres casos, el porcentaje de individuos algo o muy satisfechos supera el 70%. En el otro extremo, los aspectos peor valorados son “salario o ingresos”, “estabilidad” y “conciliación”.

## 1.8. DESAJUSTE GENERAL ENTRE LA FORMACIÓN Y LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS

88,28%

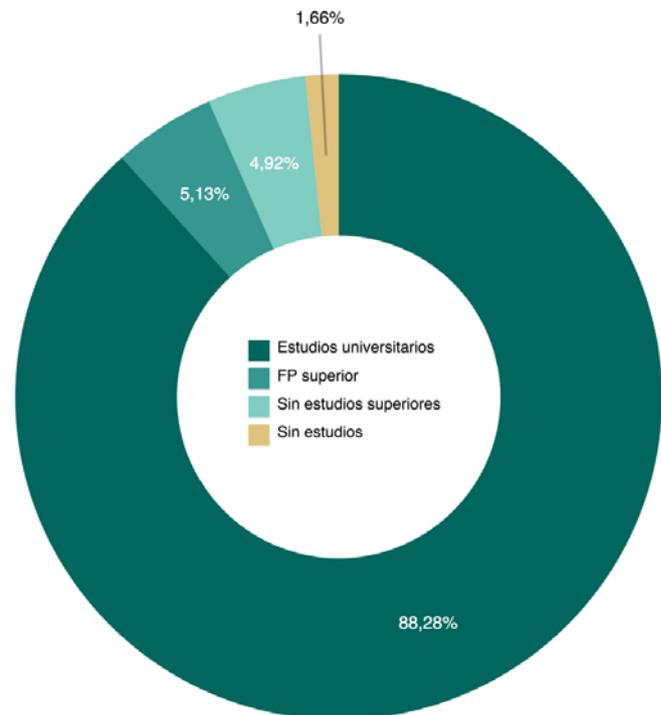
opina que para su puesto son necesarios estudios universitarios

11,72%

opina que para su puesto no son necesarios estudios universitarios

El 88,28% de la muestra considera que para su puesto era necesario tener estudios universitarios. Del 11,72% restante, un 5,13% cree que lo adecuado eran estudios de FP superior, un 4,92% que no era necesario tener estudios superiores, y un 1,66% que no era necesario tener ningún tipo de estudios para cumplir con los requisitos del puesto.

Según los datos del INE de los titulados y las tituladas de grado, el 73,2% ocupaba puestos para los que basta una formación universitaria (sin incluir doctorado), un 1,6% puestos adecuados para doctores, un 11,3% para FP superior, un 7,2% FP de grado medio o secundaria y 6,8% para niveles inferiores.



Distribución porcentual según el nivel de estudios más apropiado para el último empleo

## 1.9. SOBRECUALIFICACIÓN EN EL ÚLTIMO EMPLEO

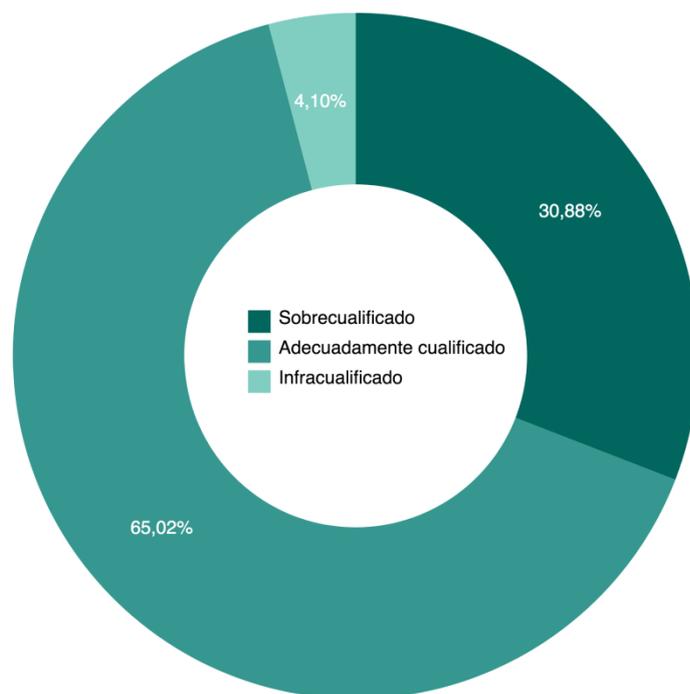
30,88%

se considera sobrecualificado en el último empleo

4,1%

se considera infracualificado en el último empleo

Un 65,02% de la muestra cree que su nivel de conocimientos y habilidades era el adecuada para cumplir con las funciones del puesto en el último empleo que ocupaban. Sin embargo, un 30,88% consideraba que sus competencias eran superiores a los requisitos del puesto, siendo un 4,1% los que opinaban que se encontraban en la situación contraria: su nivel de competencias era inferior al requerido.



Distribución según el nivel de adecuación de la cualificación en el último empleo

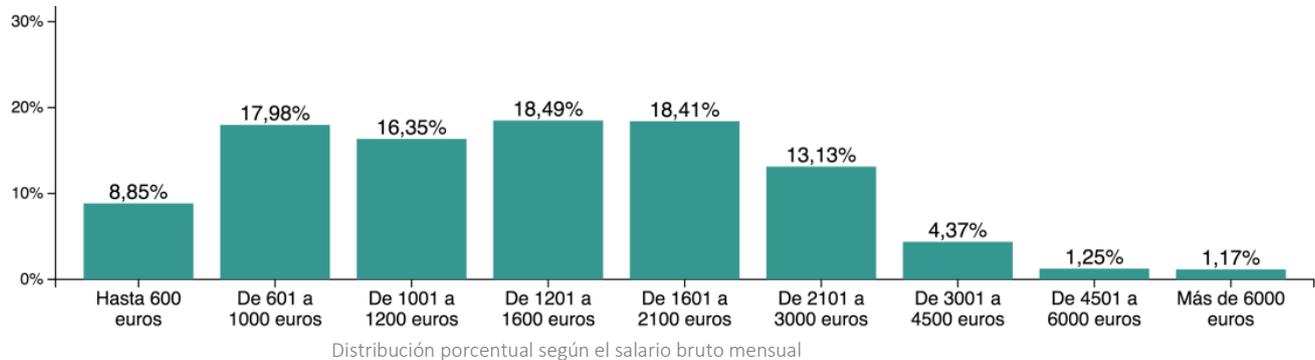
## 1.10. SALARIOS EN EL ÚLTIMO EMPLEO

8,85%

cobran menos de 601 euros al mes

26,82%

cobran menos de 1001 euros al mes



Los datos muestran que los sueldos son bajos, especialmente si tenemos en cuenta que se trata de titulados y tituladas superiores que han realizado un máster. Sin embargo, estos datos son notablemente mejores que los de aquellas personas sin estudios universitarios. Por tanto, aunque tener este tipo de estudios aumenta la probabilidad de tener un salario más alto con respecto a la población en general, éste sigue siendo bajo.

El mayor porcentaje corresponde a aquellos titulados que cobran entre 1201 y 1600 euros netos al mes, seguido de aquellos que cobran entre 1601 y 2100, aunque también hay una parte importante que se sitúa en el tramo entre 601 y 1000 euros (en torno al 18% en los tres casos). El porcentaje que cobra más de 1000 euros es del 73,18%, porcentaje que se reduce al 56,82% si se establece el mínimo en 1200 euros. Si se consideran cifras más elevadas el porcentaje se reduce notablemente. Así, por ejemplo, sólo el 19,92% de los titulados y las tituladas cobra más de 2100 euros.

# 2. CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN CONTINUA

## 2.1. UTILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN TIC

El nivel que poseen las y los titulados en “habilidades en TIC” es superior al nivel que requieren en sus empleos

2º

factor menos importante a la hora de la contratación (lista de 9 factores)

El nivel de “habilidades en TIC” que el conjunto de la muestra posee, según su propia opinión, es de 5,25 (escala 1-poco a 7-mucho), siendo el nivel que afirman que requieren para desarrollar sus empleos inferior (4,8). Se trata de una de las competencias menos requeridas según el estudio del OEEU, siendo la quinta menos importante de un total de veintiséis. Sin embargo, también se trata de una de las competencias que menos poseen los titulados (cuarta menos importante de veintiséis). Por otra parte, los titulados y las tituladas afirman que se trata del segundo factor menos importante a la hora de obtener un empleo de un total de 9 aspectos.



# 3. IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

## 3.1. DIFERENCIAS DE SALARIO

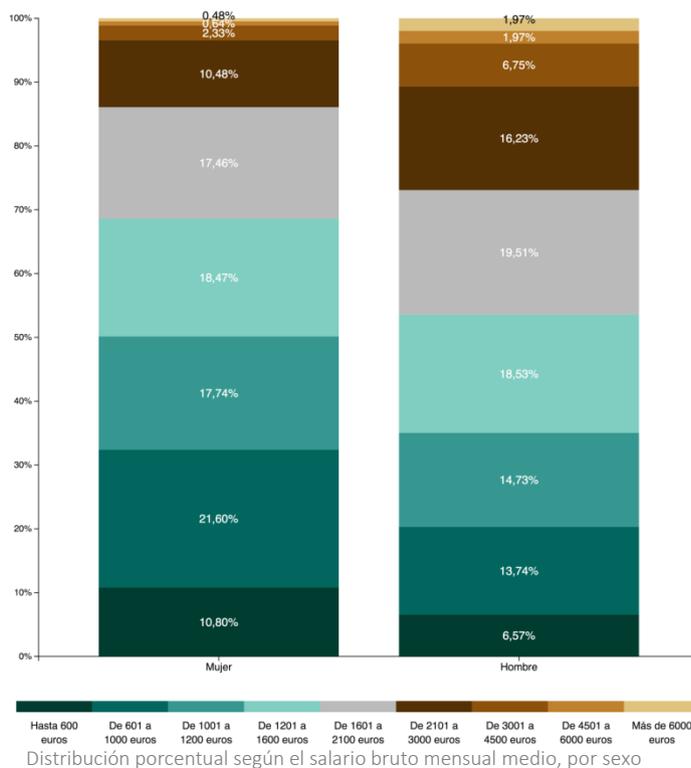
15,01

puntos porcentuales de diferencia entre el porcentaje de mujeres que cobran menos de 1200 euros (50,14%) y el de hombres (35,04%)

15,05

puntos porcentuales de diferencia entre el porcentaje de hombres que cobran más de 1600 euros (46,44%) y el de mujeres (31,39%)

Existe una gran diferencia en cuanto al salario que cobran hombres y mujeres. Tanto en un caso como en el otro, aproximadamente un 18% cobra entre 1201 y 1600 euros netos al mes. Sin embargo, hay unas claras diferencias si consideramos los que cobran menos de 1200 euros, donde el porcentaje de mujeres es notablemente superior, y los que cobran más de 1600, siendo en este caso el porcentaje de hombres mucho más elevado. Por tanto, existe una clara desigualdad. En los sueldos más elevados, superiores a 3000 euros al mes, el porcentaje de hombres supera el 10%, mientras que el de las mujeres no llega al 3,5%.



## 3.2. DIFERENCIAS EN LA SITUACIÓN LABORAL

1,66

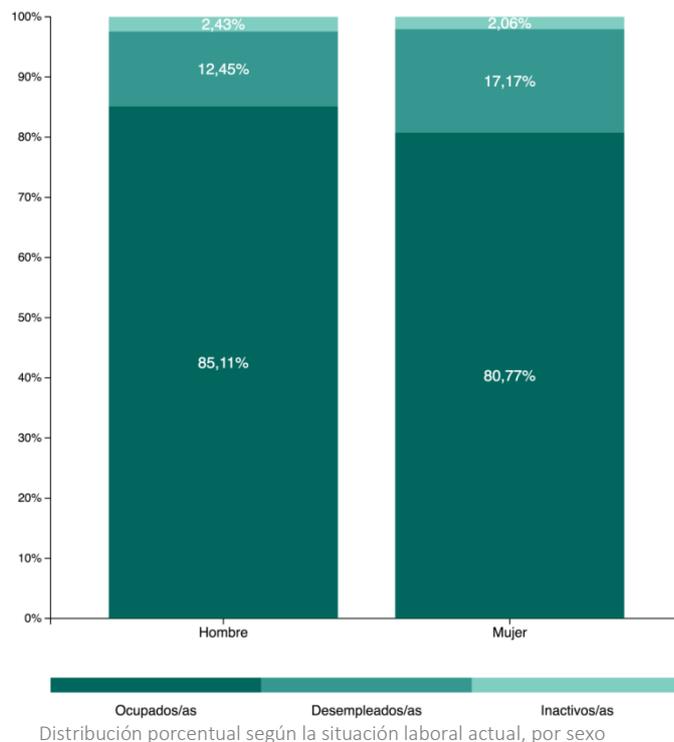
puntos porcentuales de diferencia entre la proporción de mujeres que no ha trabajado desde el máster (7,48%) y la de hombres (5,82%)

Una mayor proporción de mujeres que de hombres no ha trabajado desde que finalizó los estudios de máster, aunque esta diferencia no es muy elevada. Algo superior es la diferencia entre las mujeres desempleadas (17,17%) y la de hombres en el momento de la encuesta (12,45%). El porcentaje de inactivos es bastante similar, por lo que esta diferencia se explica sobre todo porque hay más hombres ocupados (85,11%) que mujeres (80,77%).

Los datos del INE para los universitarios de grado reflejan la misma situación. Mientras que el 78% de los hombres tienen un empleo, este porcentaje es del 74% para las mujeres. Los hombres desempleados son el 16,2% y las mujeres el 19,2%.

4,72

puntos porcentuales de diferencia entre la proporción de mujeres (17,17%) y la de hombres en desempleo (12,45%)



### 3.3. DIFERENCIAS EN EL TIEMPO QUE HAN PASADO EN DESEMPLEO

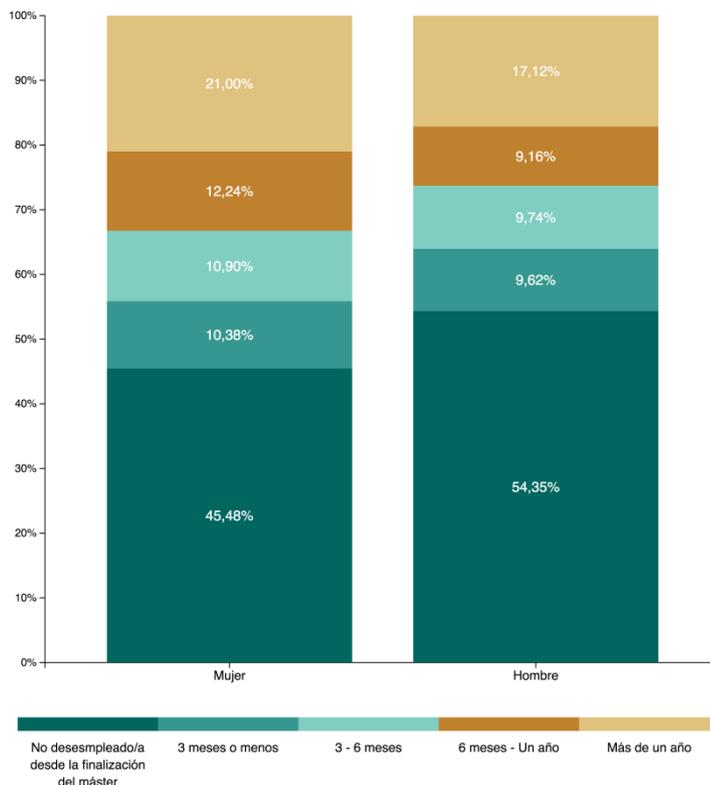
8,87

puntos porcentuales de diferencia entre la proporción de hombres que no ha estado nunca en desempleo (54,35%) y la de mujeres (45,48%)

3,88

puntos porcentuales de diferencia entre la proporción de mujeres que han estado más de un año en desempleo (21%) y la de hombres (17,12%)

El porcentaje de mujeres que han estado desempleadas en algún momento desde la finalización del máster (54,52%) es superior al de los hombres (45,65%). El porcentaje de mujeres que han estado en desempleo más de 6 meses es del 33,24% (26,28% en el caso de los hombres), y el de las que han estado más de un año del 21% frente al de los hombres.



Distribución porcentual según el tiempo que han estado en desempleo tras finalizar el máster, pos sexo

## 3.4. DIFERENCIAS EN EL TIEMPO EN OBTENER UN EMPLEO

7,47

puntos porcentuales de diferencia entre la proporción de hombres que obtuvieron el empleo antes de finalizar el máster (48,88%) y la de mujeres (41,41%)

1,85

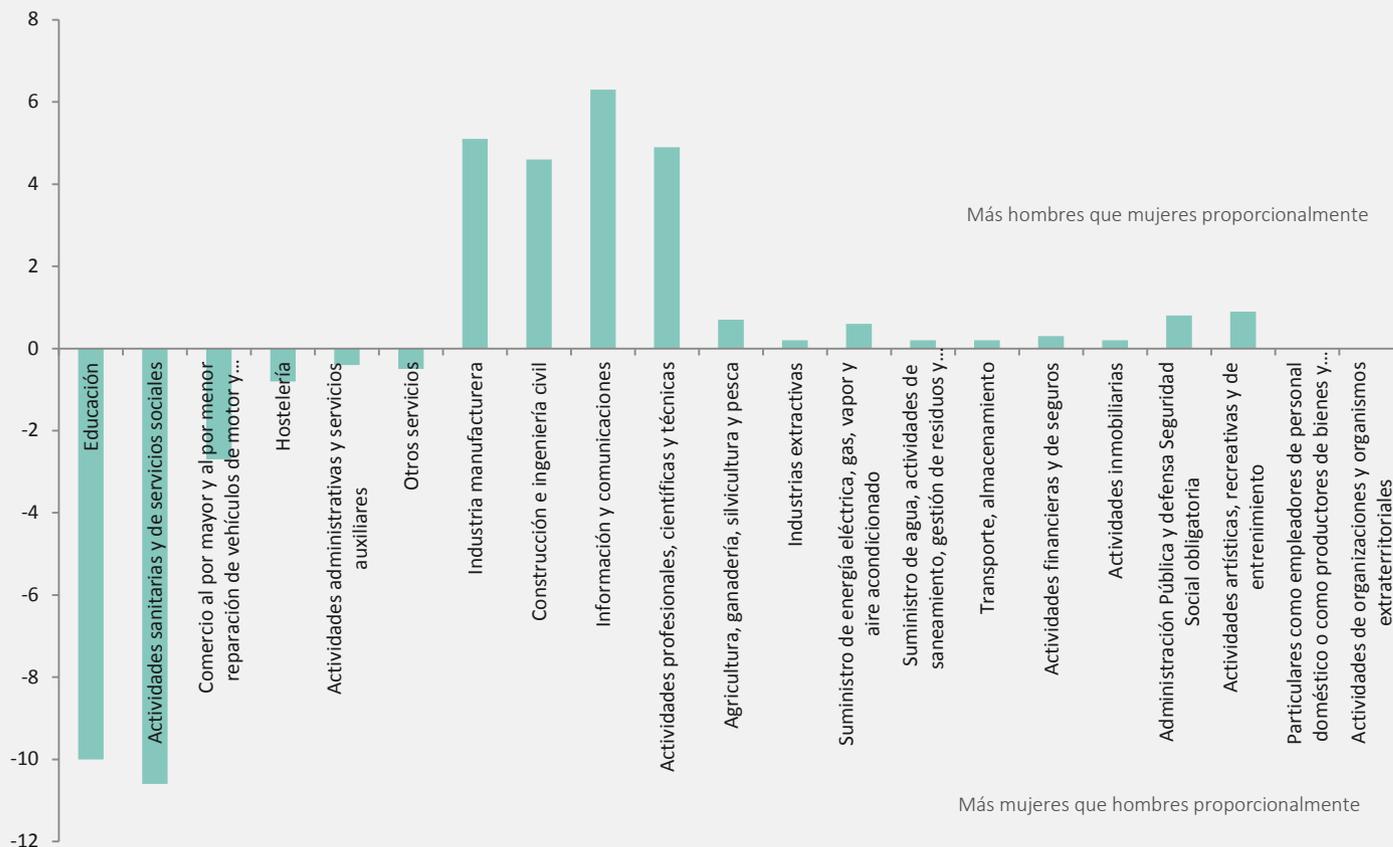
puntos porcentuales de diferencia entre la proporción de mujeres que tardaron más de 3 meses en obtener el empleo (74,04%) y la de hombres (72,19%)\*

\*no se tienen en cuenta a los que obtuvieron el empleo antes de acabar el máster

Tras finalizar los estudios, los hombres tienen, en general, más probabilidades de obtener antes el primer empleo que las mujeres. Es más, un 48,88% obtiene el empleo antes de finalizar el máster (siendo este porcentaje del 41,41% para las mujeres). Del porcentaje restante, un 27,81% de los hombres obtuvo el primer empleo antes de los tres primeros meses desde que finalizaron los estudios, siendo este porcentaje del 25,96% para las mujeres.



## 3.5. SEGREGACIÓN

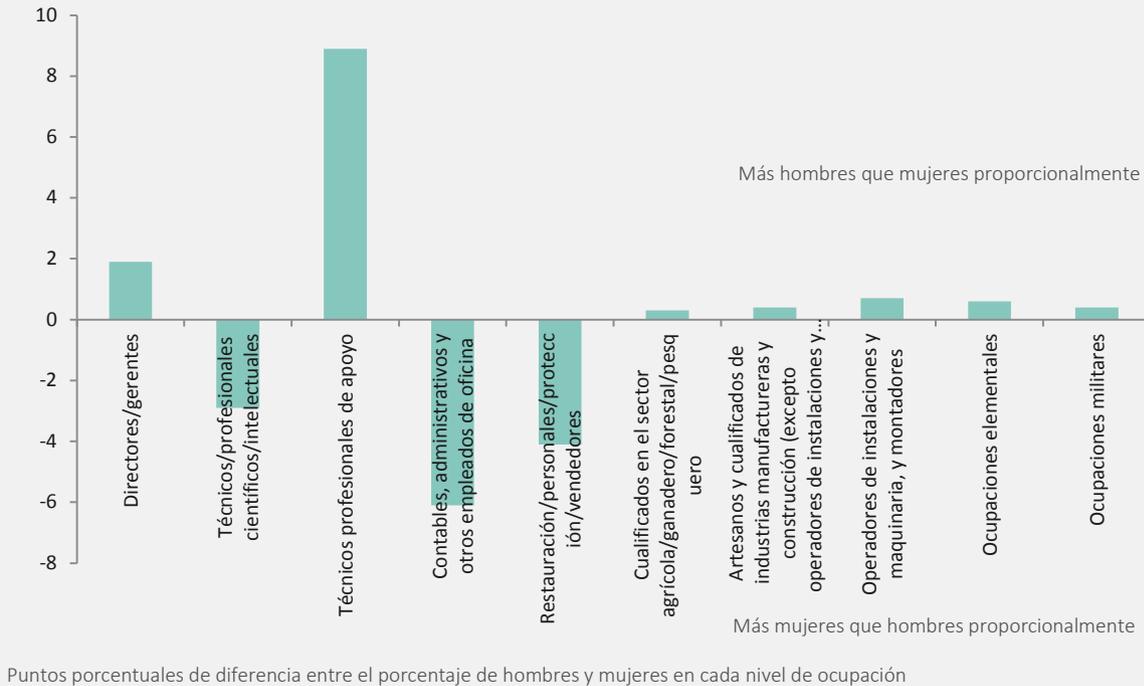


Puntos porcentuales de diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres en cada sector

Las mujeres trabajan en los sectores “Educación” y “Sanidad y Servicios Sociales” en mucha mayor proporción que los hombres.

La proporción de hombres es mayor en “Industria Manufacturera, Construcción e Ingeniería Civil”, “Información y Comunicaciones” y “Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas”.

## 3.6. EXCLUSIÓN DE RESPONSABILIDADES



De los dos niveles superiores de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, asociados con estudios universitarios, los hombres ocupan proporcionalmente más puestos de “directores/gerentes” que las mujeres, y las mujeres más puestos de “técnicos/profesionales científicos/intelectuales” que los hombres.

Los hombres ocupan proporcionalmente muchos más puestos de técnicos profesionales de apoyo que las mujeres, asociados con estudios de formación profesional superior, y las mujeres muchas más profesiones asociados a estudios secundarios

## 3.7. DIFERENCIAS EN EL TIPO DE CONTRATO

# 3,8

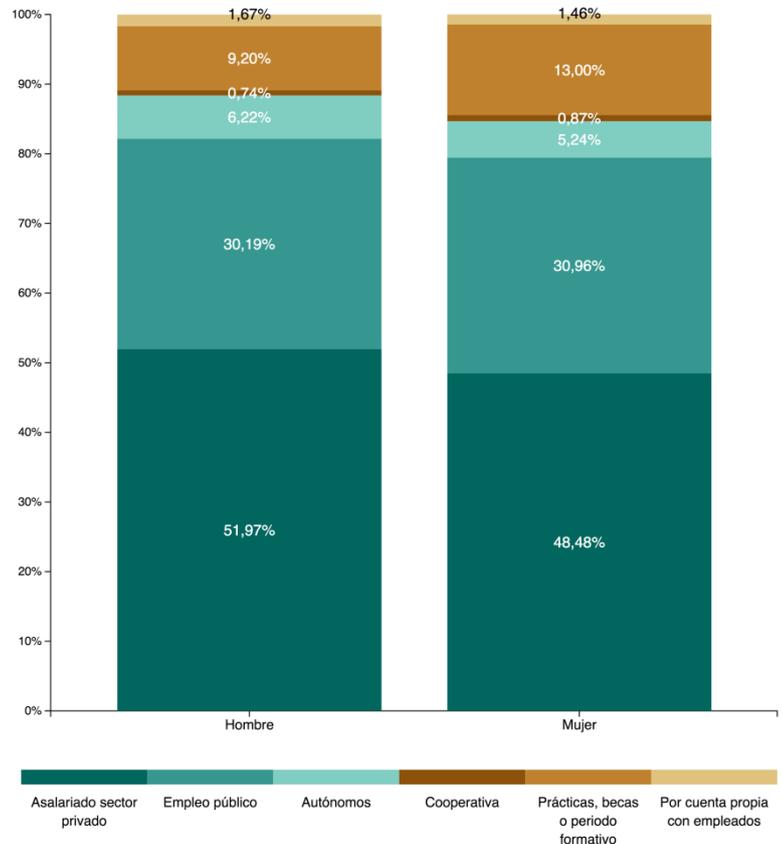
puntos porcentuales de diferencia entre la proporción de mujeres que tiene un contrato de “practica/beca o periodo formativo”(13%) y la de hombres (9,2%)

Tras tres años desde la finalización de los estudios, el porcentaje de mujeres con un contrato de prácticas o una beca asciende al 13%, y al 9,2% en el caso de los hombres. En ambos casos se trata de una proporción muy elevada para titulados y tituladas de máster tras tres años de su graduación.

Los porcentajes de las otras categorías son relativamente similares, con algo más de hombres con contratos de “asalariados en el sector privado” que de mujeres proporcionalmente.

# 0,21

puntos porcentuales de diferencia entre la proporción de hombres trabajadores por cuenta propia con empleados (1,67%) y la de mujeres (1,46%)



Distribución porcentual según el tipo de contrato en el último empleo, por sexo

## 3.8. DIFERENCIAS EN RELACIÓN CON LA TEMPORALIDAD Y LA PARCIALIDAD DE LOS CONTRATOS

4,57

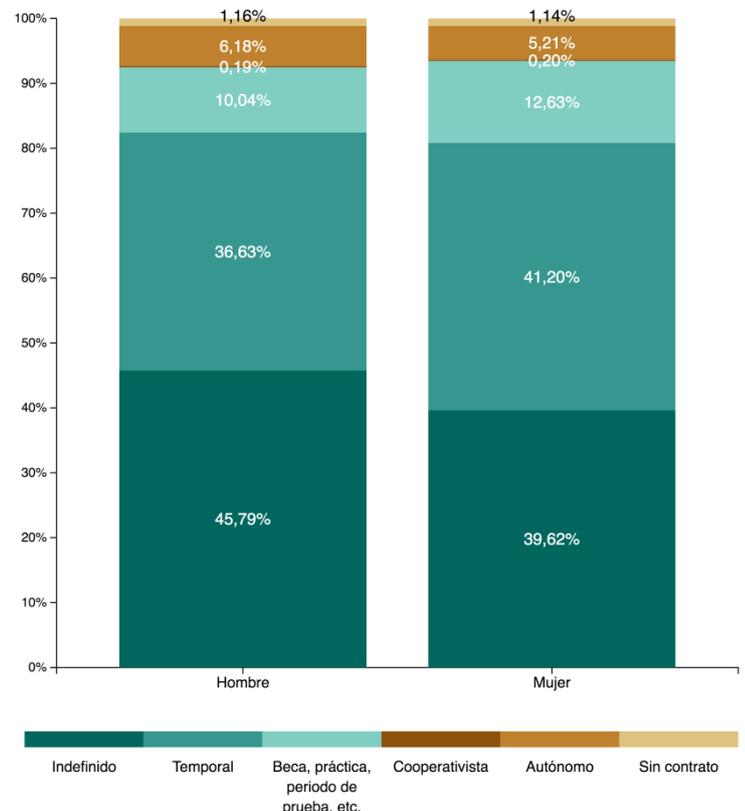
puntos porcentuales de diferencia entre la proporción de mujeres que tiene un contrato temporal (41,2%) y la de hombres (36,63%)

Proporcionalmente, las mujeres tienen más contratos temporales y a tiempo parcial que los hombres. En este segundo caso la diferencia alcanza casi los 10 puntos. Sobre los motivos de la jornada parcial, una mayor proporción de mujeres que de hombres señaló “no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa” y “mi tipo de trabajo exige que la jornada sea parcial obligatoriamente”.

Los datos del INE para los y las tituladas universitarias de grado reflejan una situación aún más desfavorable para las mujeres, siendo el porcentaje de hombres con contrato temporal del 27,2% y el de las mujeres del 38,5%, y de hombres con contrato a tiempo parcial de 16,2% y el de mujeres de 28,6%. Asimismo, el porcentaje de empresarios es de 12,8% para los hombres y de 8,1% para las mujeres.

8,99

puntos porcentuales de diferencia entre la proporción de mujeres con contrato a tiempo parcial (23,1%) y la de hombres (14,11%)



Distribución porcentual de según el tipo de contrato en el último empleo, por sexo

## 4. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

### 4.1. ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ESTRÉS

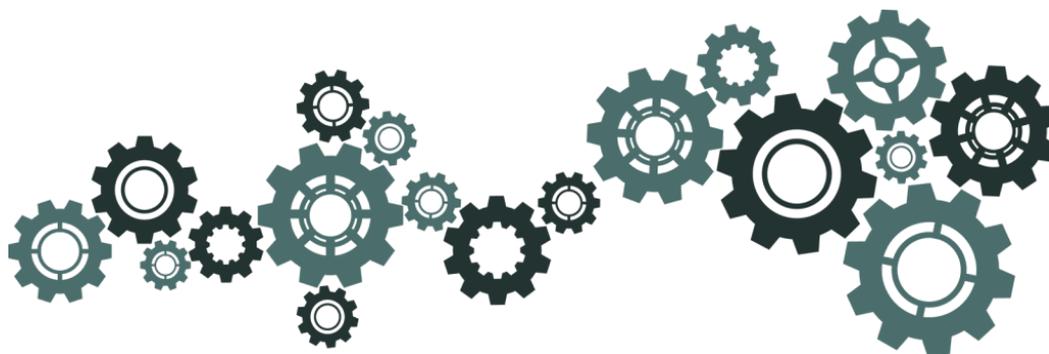
91,1%

ha tenido un estado de salud bueno (43,93%) o muy bueno (46,81%) durante el último año

8,1

puntos porcentuales de diferencia, para aquellos que dicen tener un estado de salud muy bueno, entre los que están trabajando (47,73%) y los que están en desempleo (40,05%)

En general, el estado de salud de los titulados y las tituladas de máster puede considerarse bueno. Sólo un 0,23% consideró que su salud era muy mala, un 1,08% que era mala y un 7,95% que era regular. Además, los datos apuntan a una relación positiva entre tener un empleo y tener una mejor opinión sobre el estado de salud.



# 5. FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD

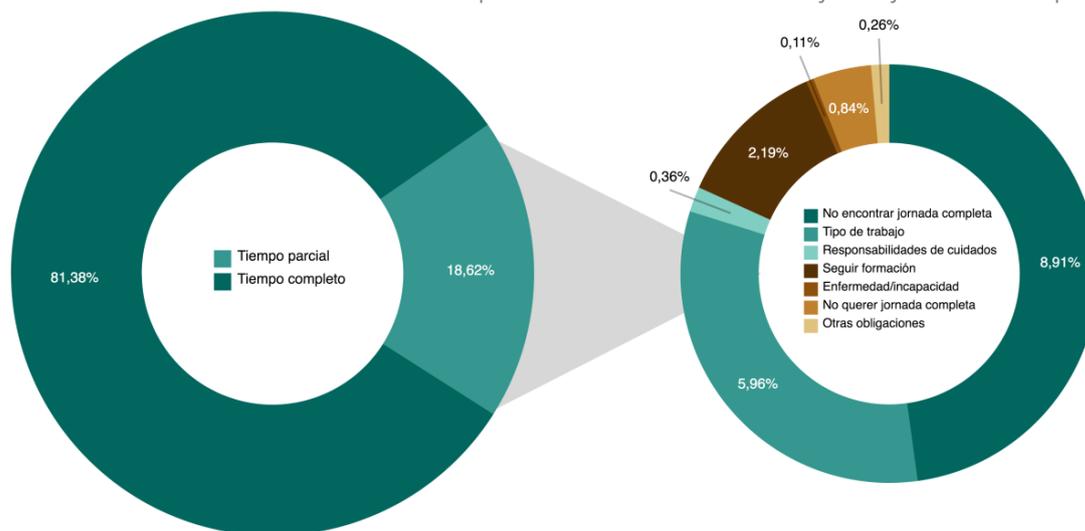
## 5.1. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

18,62%

tienen contratos a tiempo parcial

47,87%

de los contratos a tiempo parcial se deben a “no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa”



Distribución porcentual según el tipo de jornada y los motivos por los que tuvieron jornada parcial

El número de trabajadores con contrato a tiempo completo es del 81,38%, siendo por tanto los contratos a tiempo parcial del 18,62%. Entre los motivos, el más relevante es “no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa”, lo que demuestra que hay un desajuste entre los objetivos a nivel laboral de los trabajos y las posibilidades que les ofrece el mercado de trabajo. Un 31,99% tiene un empleo que necesariamente ha de ser de jornada parcial y un 11,47% tiene este tipo de empleos para seguir formándose.

## 5.2. CONTRATOS TEMPORALES Y BECAS

39,10%

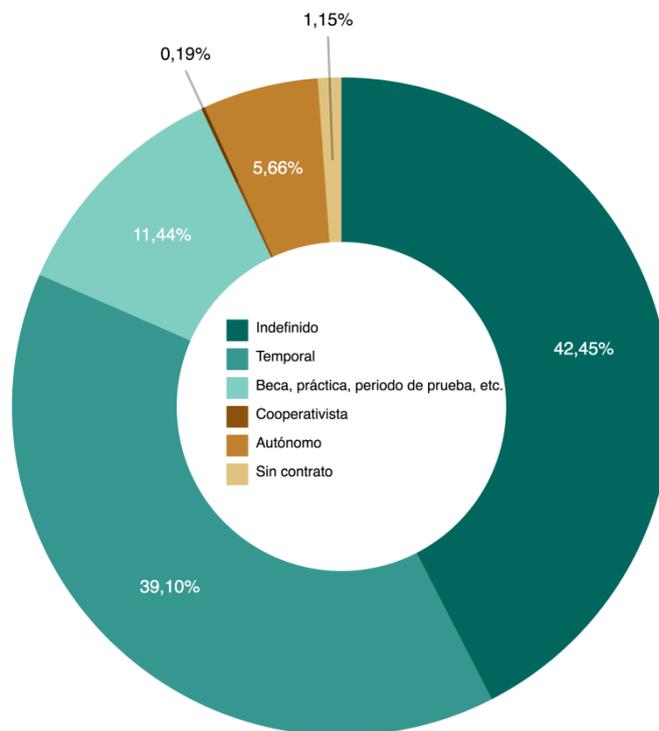
de los contratos son temporales

Un 1,15% está trabajando sin contrato, encontrándose, por tanto, en una situación de irregularidad. Por otra parte, el 11,44% tiene un contrato del tipo “beca, práctica, periodo de prueba o contrato de formación”. Aunque el porcentaje de contratos temporales (39,1%) es menor que el de contratos indefinidos (42,45%), si se suman las becas/prácticas (temporales por definición), es posible decir que la temporalidad es superior a la estabilidad en unos 8 puntos porcentuales.

Según los datos del INE para los titulados de grado, el porcentaje “en prácticas, formación o becario/a” es del 12%, los asalariados con contrato temporal del 33,9% y los asalariados con contrato permanente del 43,2%. Por tanto, la situación es similar al caso del máster.

11,44%

son contratos de “becas, prácticas, periodo de prueba o aprendizaje, contrato de formación en prácticas”



Distribución porcentual según el tipo de contrato en el último empleo

## 5.3. SATISFACCIÓN CON LA FLEXIBILIDAD Y LA ESTABILIDAD

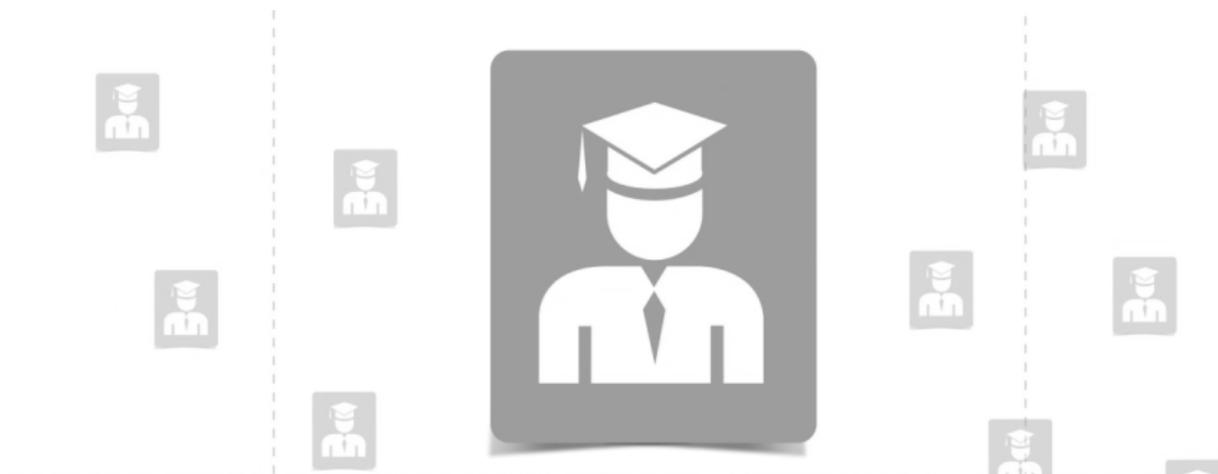
65,51%

está satisfecho con la conciliación en su empleo

59,55%

está satisfecho con la estabilidad de su empleo

Una de las formas de aproximarse a la flexibilidad laboral, desde el punto de vista de las posibilidades de organizar el horario o tener ciertas facilidades que permitan combinar mejor la vida profesional y personal (como por ejemplo el teletrabajo) es el nivel de satisfacción que tienen con la conciliación en su empleo. El porcentaje de la muestra algo o muy satisfecho es del 65,51%, siendo el tercer aspecto con peor valoración de los siete evaluados por el OEEU. El segundo aspecto peor valorado es la estabilidad laboral, posiblemente relacionado con el elevado número de contratos temporales o de becas y prácticas.



# 6. INCLUSIÓN Y ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

## 6.1. TIEMPO TRANSCURRIDO HASTA OBTENER EL PRIMER EMPLEO TRAS LOS ESTUDIOS

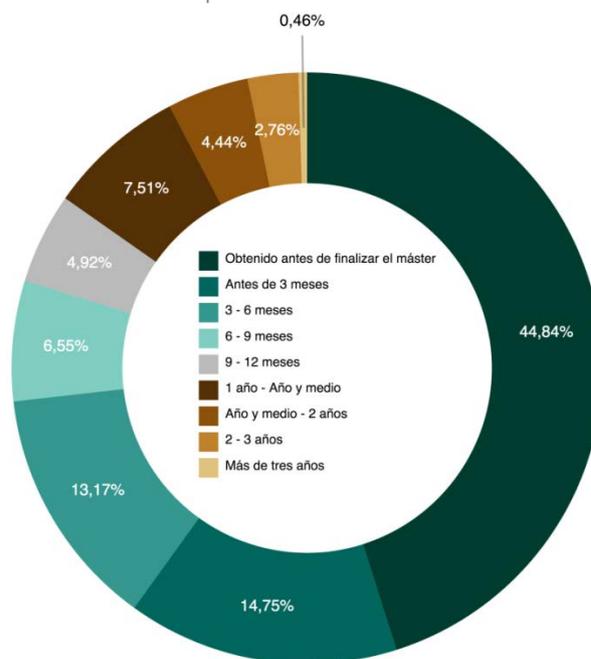
26,64%

tarda más de 6 meses en obtener su primer empleo tras el máster

15,17%

tarda más de 1 año en obtener su primer empleo tras el máster

Los datos muestran que un 44,84% obtiene el empleo antes de finalizar el máster. Del restante 55,16%, algo más de la mitad (51,71%) obtiene el empleo antes de los 6 primeros meses, mientras que el 26,75% lo obtiene antes de los 3 primeros meses y el 72,5% antes del primer año. El porcentaje de los que tardan en obtener el empleo más de 3 años (0,83% de los que obtiene el empleo tras finalizar el máster) es muy reducido en comparación con el resto.



Distribución porcentual según el tiempo transcurrido hasta obtener el primer empleo tras el máster

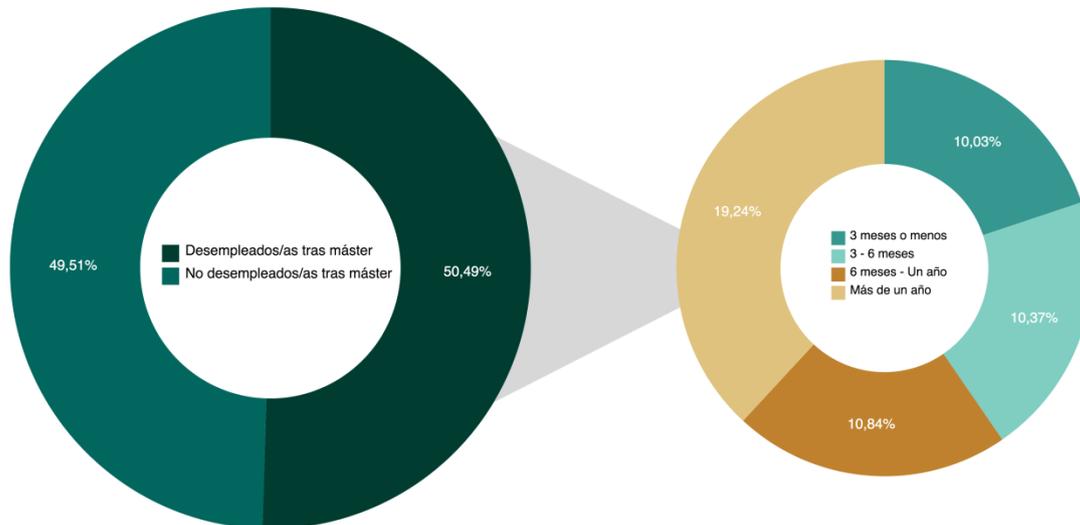
## 6.2. TIEMPO EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO DESDE LA FINALIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS

30,08%

han estado más de 6 meses en situación de desempleo

19,24%

han estado más de 1 año en situación de desempleo



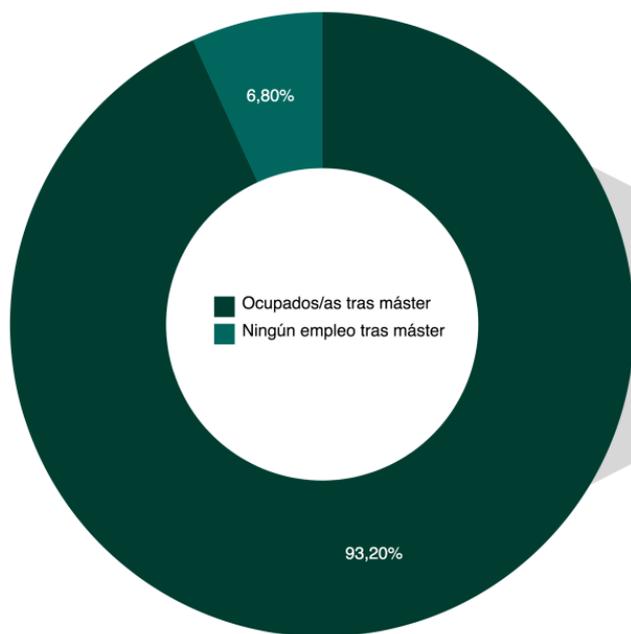
Distribución según el tiempo que han estado en desempleo tras finalizar el máster

El 50,49% ha estado desempleado en algún momento desde que finalizó los estudios (3 años aproximadamente). El 10,03% ha estado 3 meses o menos en esta situación, el 20,41% 6 meses o menos y el 31,25 1 año o menos. El 19,24% ha estado más de un año desempleado.

## 6.3. TIEMPO TRABAJANDO DESDE LA FINALIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS

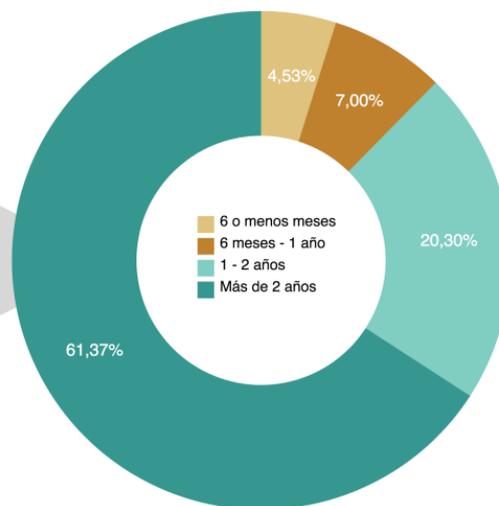
6,8%

no ha tenido ningún empleo desde la finalización del máster



84,37%

han estado más de 1 año ocupados



Distribución porcentual según el tiempo que han estado trabajando tras finalizar el máster

Un 6,8% de la muestra no ha tenido ningún empleo tras la finalización del máster (durante aproximadamente 3 años). Más del 80% ha estado más de un año ocupado, siendo del 11,53% los que no han llegado al año.

## 6.4. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

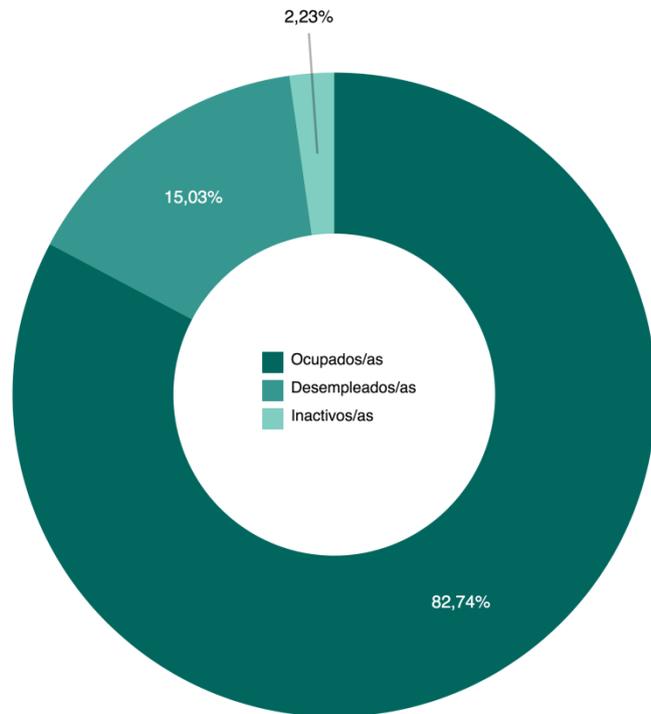
82,74%

de los titulados y las tituladas tienen un empleo

El porcentaje de la muestra en desempleo es del 15,03%, siendo el de inactivos del 2,23%. Por tanto, un 17,26% de los titulados y las tituladas no estaba trabajando en el momento de la entrevista. El porcentaje de ocupados es del 82,74%, por lo que la diferencia en puntos porcentuales con respecto a los desempleados es de 67,71.

67,71

puntos porcentuales de diferencia entre los desempleados y los ocupados



Distribución porcentual según la situación laboral actual

## 6.5. VARIACIÓN DE LA SOBRECUALIFICACIÓN

13,01

puntos porcentuales se reduce la proporción de titulados y tituladas con sobrecualificación entre el empleo previo al máster y el último empleo

5,09

puntos porcentuales se reduce la proporción de titulados y tituladas con sobrecualificación muy alta entre el empleo previo al máster y el último empleo

Los datos muestran que la sobrecualificación tiende a reducirse a lo largo del tiempo, entre el empleo previo a la realización del máster y el último empleo que han tenido. La situación de “equilibrio” (cuando ocupan puestos de nivel universitario) aumenta en 13 puntos entre ambos empleos, que se traducen en una reducción de la sobrecualificación media (ocupaciones para Formación Profesional superior) en 4,34, alta (ocupaciones para secundaria o Formación Profesional media) en 3.58, y muy alta (ocupaciones para estudios primarios o sin estudios) en 5,09.



## 6.6. VARIACIÓN DEL TIPO DE CONTRATO ENTRE EL EMPLEO PREVIO AL MÁSTER Y EL ÚLTIMO EMPLEO

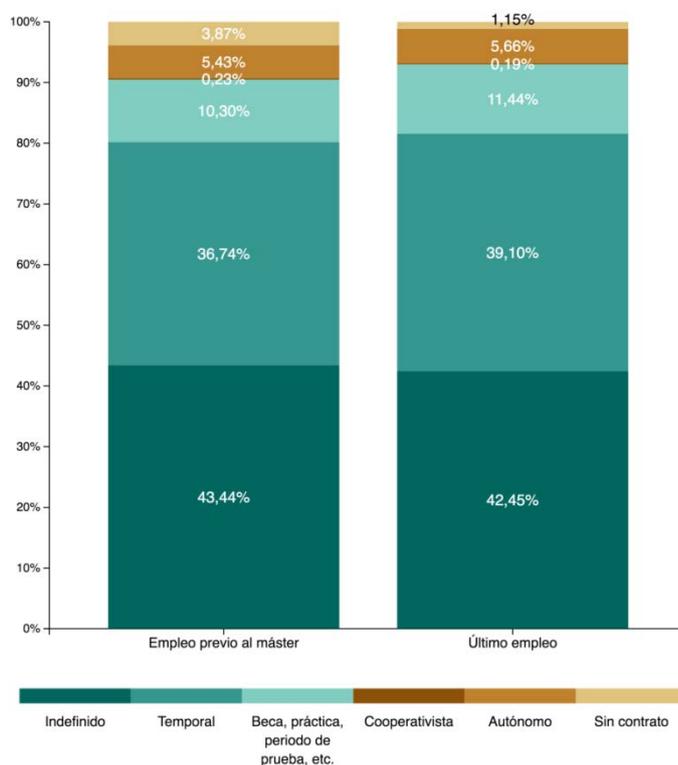
0,98%

puntos porcentuales de reducción en los contratos indefinidos entre el primer y el último empleo

El porcentaje de contratos indefinidos sufre una reducción y el de contratos temporales un aumento entre el empleo previo al máster y el último empleo. Esto no significa necesariamente que se haya reducido el número de contratos indefinidos o que el máster conduzca a una estabilidad menor que la que se tenía previamente, porque el número de personas que trabajaban antes del máster es muy inferior al que lo hace tras acabarlo. Sin embargo, sí parece indicar que el máster no garantiza la estabilidad, dado que un 39,1% de los contratos son temporales en el último empleo, siendo el de contratos indefinidos del 42,45%.

2,35%

puntos porcentuales de aumento en los contratos temporales entre el primer y el último empleo



Distribución porcentual según el tipo de contrato en el empleo previo al máster y en el último empleo tras el máster

# 7. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PRIVADA Y LABORAL

## 7.1. RELACIÓN ENTRE TENER HIJOS O RESPONSABILIDADES DE CUIDADO Y LA TRAYECTORIA LABORAL

4,48

puntos porcentuales de diferencia entre los que tienen hijos trabajando (20,35%) en desempleo (15,87%)

3,01

puntos porcentuales de diferencia entre los que están desempleados con responsabilidades de cuidado (8,41%) y los que trabajan con responsabilidades de cuidado (5,4%)

El porcentaje de la muestra que manifiestan estar algo o muy satisfechos con la conciliación laboral en el último empleo es del 65,51%, siendo el tercer aspecto con peor valoración de los siete evaluados por el OEEU. Por otra parte, tener hijos o responsabilidades de cuidado condiciona la trayectoria laboral. Los datos muestran que los titulados y las tituladas con hijos e hijas que estaban trabajando superan en 5 puntos a los que estaban en desempleo. Contrariamente, quienes se encuentran en desempleo y tienen responsabilidades de cuidado superan en 3 puntos a los ocupados y ocupadas con este tipo de responsabilidades.



# 8. DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

## 8.1. RELACIÓN ENTRE DISCAPACIDAD Y TRAYECTORIA LABORAL

12,26

puntos porcentuales de diferencia entre los que están en desempleo con discapacidad (27,03%) y los que están en la misma situación sin discapacidad (14,77%)

3,24

puntos porcentuales de diferencia entre inactivos con discapacidad (5,41%) y los que están en la misma situación sin discapacidad (2,17%)

Los datos muestran que tener algún tipo de discapacidad condiciona la trayectoria laboral. Concretamente, tener una discapacidad aumenta las posibilidades de no haber trabajado desde la finalización del máster y de no estar trabajando en el momento actual. Sobre el tiempo de duración del desempleo, los datos no permiten apreciar diferencias en los casos de discapacidad severa o total, pero cuando esta es moderada, sí parece haber una relación positiva entre discapacidad y tiempo en desempleo.

