



ESTUDIO DE LA EMPLEABILIDAD, LA INSERCIÓN LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS EGRESADOS DEL MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

RESUMEN EJECUTIVO

Autoras:

Malen Akordagoitia Madariaga, Itxaso Ereño Brazal y Nerea Francisco Sanchez

Directora: Gloria Castaño Collado

Facultad de Psicología

Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones
y Gestión de Recursos Humanos

Introducción

La Universidad Complutense de Madrid implantó el Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos (MPTOGRH) en su Facultad de Psicología en el año 2007; y en este curso 2019-2020, se está impartiendo su XIIIª edición. Desde entonces, el MPTOGRH ha lanzado al mercado laboral, aproximadamente, a cuatrocientos profesionales especializados en el área de la Psicología del Trabajo y los Recursos Humanos.

En estos momentos, el MPTOGRH no dispone de un protocolo de seguimiento específico que permita evaluar la empleabilidad, la inserción laboral y la satisfacción de sus egresados de forma sistemática. Por tanto, la creación de una herramienta que evalúe estos aspectos permitirá recoger datos sobre la ocupabilidad y trayectoria profesional de los egresados y, por ende, mejorar la empleabilidad de las promociones futuras, así como potenciar y poner en valor la calidad del Máster.

Teniendo en cuenta lo expuesto previamente, el *objetivo principal* de este trabajo es llevar a cabo un estudio de la empleabilidad, la inserción laboral y la satisfacción de los egresados del MPTOGRH para, teniendo en cuenta los resultados obtenidos, proponer acciones que contribuyan a mejorar tanto la empleabilidad como la inserción laboral de sus futuros egresados y, por consiguiente, permitan potenciar y visualizar el MPTOGRH en el ámbito de la Formación de Postgrado nacional e internacional y poner en valor la calidad de este Máster.

Descripción de la muestra

En el estudio participan 156 egresados, de los cuales el 69,9% (109 personas) son mujeres y el 30,1% (47 personas) hombres. El rango de edad está comprendido entre 23 y 50 años, siendo la media de 30,87 y la desviación típica de 4,42. La edad media de comienzo del Máster es de 25 años. En cuanto a la nacionalidad, el 83,33% son europeos, y más concretamente, el 80,13% españoles. Asimismo, el 14,74% de la muestra procede de América, el 1,28% tiene doble nacionalidad (europea y americana) y el 0,64% procede de Asia. Sobre su lugar de residencia durante el Máster, se debe señalar que el 57,1% tuvo que desplazarse a Madrid.

Los participantes pertenecen a las promociones del 2008-2009 al 2018-2019, siendo su participación la siguiente (*ver* Figura 1): el 14,7% pertenece a la promoción del 2017-2018, mientras que el 14,1% a la del 2018-2019, siendo estos los dos grupos con mayor representación. De igual manera, tanto la promoción del 2014-2015 como la del 2016-2017 representan un 12,8% de la muestra. También comparten porcentaje las promociones de 2013-2014 y 2015-2016, representando un 9,6%. A su vez, la promoción del 2012-2013 supone un 8,3% de la muestra, y la del 2011-2012, un 7,1%.

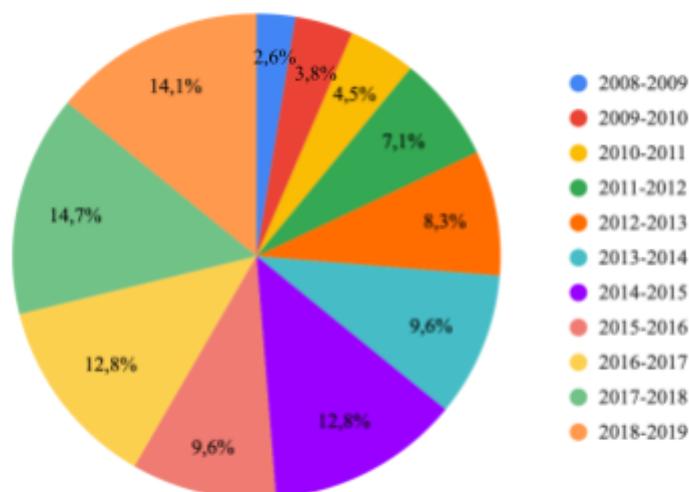


Figura 1. Gráfico de participantes según el año de promoción.

Resultados

Bloque 1: Aspectos formativos y experiencia previa.

Titulación de acceso al Máster y universidad de origen.

En relación a la *titulación de acceso al Máster*, cabe destacar que el 57,1% de los participantes estudió Psicología, de los cuales el 21,8% realizó la especialidad o itinerario en Psicología del Trabajo. Asimismo, el 16% cursó Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, el 8,3% Administración y Dirección de Empresas y el 4,5% Pedagogía.

En cuanto a la *universidad de origen*, se ha observado que existe una gran diversidad; por ello, se ha optado por clasificarlas en dos grandes grupos. El 80,77% cursó su titulación en una universidad perteneciente al Estado español, mientras que el 19,23% lo hizo en una universidad de fuera del Estado. Más concretamente, de las personas que cursaron su titulación dentro del Estado, el 31,41% cursó su titulación previa al Máster en la Universidad Complutense de Madrid.

Modalidad de realización.

En lo relativo al *tipo de jornada* en la que se cursó el Máster, el 85,9% de los participantes realizó el Máster a tiempo completo y el 14,1% a tiempo parcial.

Más aún, en lo referido a la *compatibilización del Máster con algún trabajo*, el 51,9% de los participantes señala no haber compaginado los estudios de Máster con ningún trabajo. Asimismo, el 26,9% indica haber compaginado los estudios de Máster con trabajos relacionados con el ámbito profesional del Máster, mientras que el 21,2% compaginó el Máster con algún trabajo, pero no relacionado con este ámbito profesional.

Nota media.

La media de la *nota media* de los participantes es de un 8,15 y la moda un 8, siendo la desviación típica de ,79.

Prácticas externas.

En este caso, el 47,43% realizó únicamente las ***prácticas externas*** curriculares, mientras que el 48,08% indicó haber realizado prácticas extracurriculares una vez finalizadas las prácticas curriculares. El 4,48% restante convalidó las prácticas con su experiencia profesional.

Tanto en las prácticas curriculares como en las extracurriculares, el ***sector empresarial*** más repetido ha sido el de servicios empresariales (P. Cur.¹: 44,2%; P. Ext.²: 49,4%). Y sobre la ***actividad principal*** de las prácticas, se destaca que la más habitual ha sido la selección y evaluación del personal (P. Cur.: 43,4%; P. Ext.: 43,2%), seguida de la formación de personal (P. Cur.: 17,6%; P. Ext.: 16,2%) y de la gestión del talento (P. Cur.: 12,3%; P. Ext.: 14,2%).

Por último, la media de ***horas de prácticas extracurriculares*** realizadas por los participantes es de 594,2 horas y la moda 600 horas, opción elegida por el 20,3%.

Experiencia laboral previa al Máster.

El 52,6% de los egresados que han participado en el estudio no tenía ***experiencia laboral previa*** en el ámbito del Máster, mientras que el 47,4% indica que sí la tenía.

Experiencias vitales en el extranjero.

La ***experiencia vital en el extranjero*** más popular entre los participantes es el trabajo en el extranjero, ya que un 54,3% lo ha realizado. Igualmente, un 40,5% ha participado en algún programa de inmersión lingüística en el extranjero, un 37,9% ha realizado estudios o cursos formativos en el extranjero y otro 36,2% ha realizado movilidad internacional durante sus estudios universitarios.

¹ P. Cur. hace referencia a las prácticas curriculares.

² P. Ext. se refiere a las prácticas extracurriculares.

Bloque 2: Expectativas, motivaciones y satisfacción con el Máster.

Principales motivaciones para cursar el Máster.

La motivación más compartida es el interés en la Psicología del Trabajo y los Recursos Humanos, elegida por un 75%; aunque le sigue de cerca la mejora de las oportunidades laborales, con un 72,4%. La tercera motivación más repetida es el prestigio de la universidad, señalada por un 29,5% de los participantes; mientras que la cuarta es el prestigio del Máster, elegida por un 14,1%.

Expectativas al finalizar el Máster.

La expectativa predominante al finalizar el Máster ha sido el encontrar un empleo en este ámbito profesional, al ser escogida por el 92,3%. Sobre el *cumplimiento de expectativas* cabe señalar que el 71,8% considera que sus expectativas se cumplieron, el 19,2% que no, y el 9% afirma no saber si se cumplieron o no.

Satisfacción.

Respecto a la satisfacción, se han valorado cuatro aspectos en una escala del 1 al 5, en la que el 1 significa nada satisfecho y el 5 muy satisfecho. Estos aspectos son la satisfacción global con el Máster, la satisfacción con la formación recibida, la satisfacción con las Prácticas Externas y la satisfacción con la UCM. En todos los casos, la satisfacción ha sido valorada como alta, ya que las puntuaciones se encuentran en torno al 4 (ver Figura 2).

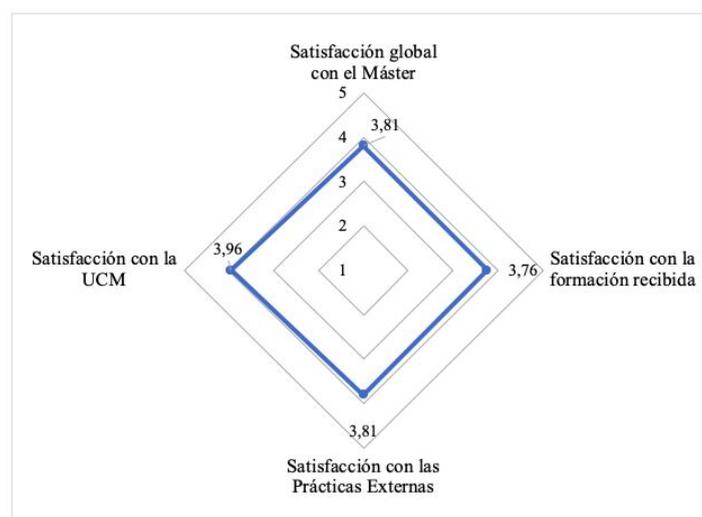


Figura 2. Índices de satisfacción.

Bloque 3: Competencias y otros factores para la Empleabilidad.

En este apartado, se evalúa la percepción en torno al nivel de las *competencias transversales* desarrolladas mediante el Máster; que han sido evaluadas en una escala *Likert* del 1 al 5. La mayoría de las puntuaciones se sitúan cerca del 4 (ver Figura 3), una puntuación alta, lo que significa que los egresados perciben que el Máster les permite desarrollar esas competencias de forma satisfactoria. En este sentido, las competencias percibidas con un mayor nivel de desarrollo han sido el trabajo en equipo, la responsabilidad y la planificación y organización. Igualmente, estas puntuaciones coinciden en gran medida con las competencias más relevantes para los egresados en su primer empleo después del Máster, siendo estas la responsabilidad, la comunicación y el trabajo en equipo.

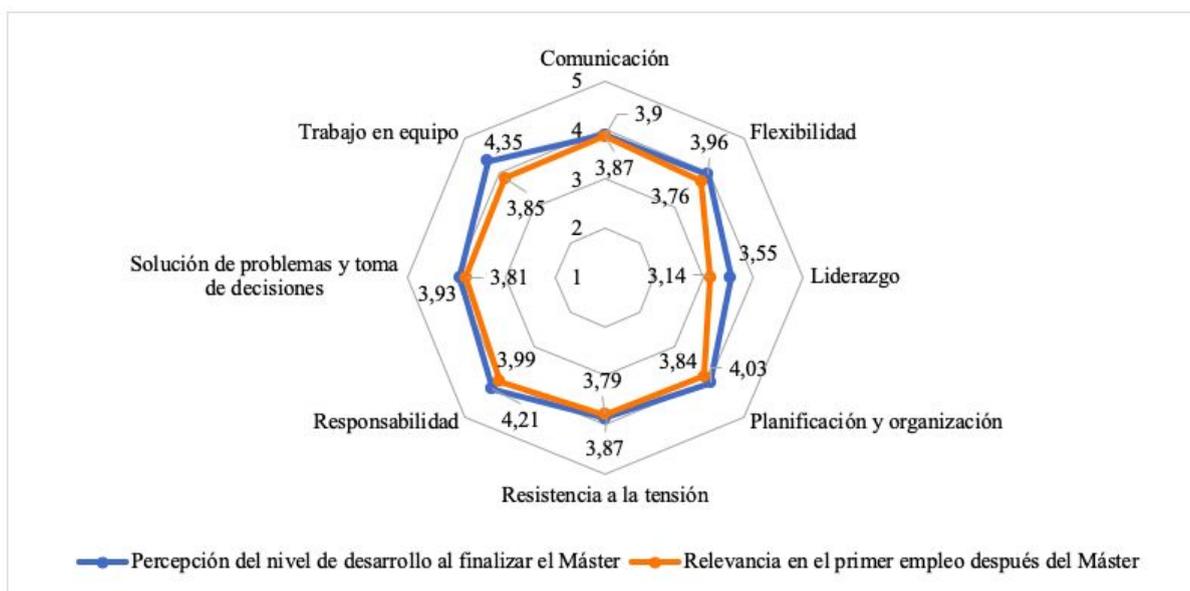


Figura 3. *Competencias transversales del Máster.*

También se han tenido en cuenta *otros factores de empleabilidad*, que aunque no hayan sido desarrollados directamente en el Máster, son de gran relevancia a la hora de determinar la empleabilidad. La percepción de los egresados sobre su nivel en estos aspectos en el momento de finalizar el Máster oscila entre puntuaciones medias y altas, siendo la

disponibilidad el factor con una puntuación mayor (4,33), seguida de las habilidades en TBE (4,01), el manejo de las TIC (3,62), y el manejo de idiomas (3,33), que es el aspecto que ocupa el último lugar.

Bloque 4: Inserción Laboral.

Situación laboral actual.

El 87,8% de los egresados se encontraba trabajando en el momento de contestar la encuesta. Por otro lado, el 12,2% no estaba trabajando, de los cuales, el 6,4% estaba en búsqueda activa de empleo y el 5,8% no estaba buscando empleo.

La gran mayoría de los egresados (30,80%) que se encontraban en su primer empleo pertenecen a las dos últimas promociones del Máster. Por su parte, el 30,10% estaba desempeñando su segundo empleo, y en este caso la distribución por promociones es heterogénea. Igualmente, el 29,48% estaba en su tercer empleo, y gran parte de estos egresados finalizaron el Máster hace cinco o seis años. Finalmente, el 6,41% se encontraba en su cuarto empleo, y en este caso la distribución es muy dispersa, mientras que el 3,21% restante ha tenido más de cuatro empleos.

Tras analizar la evolución de cada variable entre los distintos empleos, se presentan los resultados predominantes:

En el *tiempo transcurrido hasta el acceso al empleo*, se observa que la respuesta que predomina en el primer empleo es haberse quedado en la empresa en la que realizaron las prácticas (39,4%), siendo por tanto la mejor vía de inserción laboral. Respecto al resto de empleos, la respuesta más frecuente ha sido haberse cambiado de una empresa a otra.

En lo relativo al *tiempo de permanencia en el empleo*, no se percibe un patrón determinado. Tanto en el primer empleo como en el segundo, una gran parte de los egresados afirman haber estado entre 6 meses y 1 año. En el tercero, menos de 6 meses y en el cuarto,

más de 1 año y menos de 2 años. Sin embargo, al no conocerse quienes siguen en cada empleo, no pueden extraerse conclusiones concretas.

En cuanto al **acceso al empleo**, las formas de acceso más frecuentes en todos los empleos desempeñados por los egresados son el portal de empleo y las redes sociales y profesionales, y en segundo lugar, los contactos personales. Además, como acceso característico del primer empleo destaca la contratación por parte de la empresa en la que realizaron las prácticas.

Siguiendo con el acceso al empleo, se debe hacer especial hincapié sobre la percepción del **Máster como facilitador de dicho acceso**. La mayor parte de los egresados (37,4%) perciben el MPTOGRH como muy facilitador del acceso a su primer empleo, y a medida que van teniendo más empleos, esa valoración va descendiendo progresivamente. A pesar de ello, la puntuación que le ofrecen sigue siendo bastante alta teniendo en cuenta que a partir del primer empleo hay muchas otras variables que inciden en el acceso.

Sobre el **puesto desempeñado** en los distintos empleos se debe destacar que el de Técnico es el más ocupado. Sin embargo, se observa un descenso progresivo en la frecuencia de este puesto a medida que los egresados van adquiriendo mayor experiencia, pasando a ocupar puestos de mayor responsabilidad, como Responsable de área de RRHH y Responsable de RRHH.

El **área de Recursos Humanos** que predomina en todos los empleos es el de Selección y Evaluación de Personal, aunque también se aprecia un ligero descenso en la trayectoria de los distintos empleos. Sin embargo, a medida que van cambiando de puesto y asumiendo otras responsabilidades van desempeñando posiciones relacionadas con otras áreas de Recursos Humanos como Formación de Personal y Desarrollo de Personas, entre otras.

Respecto al **tipo de jornada laboral**, se concluye que la más frecuente es la jornada completa, que va aumentando a medida que los egresados pasan de su primer empleo a los

siguientes.

En cuanto a la *modalidad de contrato* se debe señalar que la más habitual en todos los empleos es el contrato indefinido. Aun así, se destaca que en el primer empleo no existe una diferencia tan señalada respecto al contrato temporal, y que el contrato de prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje también están bastante representados.

El *salario* es otra de las variables en las que no se observa una tendencia clara. En el caso del primer empleo, una gran parte de los egresados ha recibido menos de 15.000 € bruto/anual, seguida de otro gran porcentaje que ha recibido entre 15.001 y 20.000 € bruto/anual. En el caso del segundo empleo, los porcentajes están bastante repartidos entre las siguientes franjas salariales: menos de 15.000 € bruto/anual, entre 15.000 y 20.000 € bruto/anual, entre 20.001 y 25.000 € bruto/anual, entre 25.001 y 30.000 € bruto/anual y entre 30.001 y 35.000 € bruto/anual. En el tercer empleo, vuelve a ocurrir lo mismo, pero en este caso el porcentaje de menos de 15.000 € bruto/anual disminuye respecto a los demás y la franja salarial de más de 40.000 € bruto/anual toma mayor relevancia. Finalmente, en el cuarto empleo, la gran mayoría se sitúan en los rangos de entre 20.001 y 25.000 € bruto/anual y más de 40.000 € bruto/anual.

Para finalizar con las variables comunes en los cuatro empleos, se deben destacar los *aspectos facilitadores* en el acceso al empleo. El primer empleo es el que más diferencias muestra respecto a los demás ya que en él, el MPTOGRH es valorado como el aspecto de mayor peso, seguido de la entrevista. Sin embargo, en los demás empleos, los aspectos que los egresados consideran más importantes son la experiencia laboral, la entrevista y el Máster. Por tanto, se observa que aunque la importancia del Máster disminuye respecto al primer empleo, sigue presente para los egresados.

Sobre las variables concretas del primer empleo, la gran mayoría de los egresados señala

que los *conocimientos más útiles del Máster* fueron los relacionados con Selección y Evaluación de Personal, lo que puede estar relacionado con el porcentaje del área en la que los egresados desempeñaron su primer empleo.

Tal y como indican los egresados, entre los *conocimientos echados en falta en el Máster*, los más repetidos son los relativos a la Gestión de Recursos Humanos (seguridad social, derecho laboral, y compensación y beneficios, etc.) y las TIC (*softwares* de RRHH, herramientas de ofimática, etc.).

Relaciones entre variables.

La primera relación encontrada ha sido entre el tiempo transcurrido desde la finalización del Máster hasta conseguir el primer empleo y la experiencia laboral. Es algo lógico, puesto que la experiencia laboral aumenta la probabilidad de conseguir un empleo y, por tanto, el tiempo transcurrido hasta conseguir el mismo disminuye.

Otra de las relaciones ha sido la de las prácticas con el tiempo en conseguir el primer empleo. Esta relación se explica por el aumento de experiencia que genera la realización de las prácticas extracurriculares. Asimismo, se ha observado que la satisfacción con las prácticas externas se relaciona con el tiempo en conseguir el primer empleo. En este sentido, se recalca la importancia de fortalecer las Prácticas Externas del Máster, puesto que son la principal fuente de incorporación al primer empleo; y además, podría considerarse la posibilidad de fortalecer la red de antiguos alumnos del MPTOGRH para este mismo fin.

Igualmente, se ha encontrado que la disponibilidad, tanto temporal como geográfica, puede influir en el tiempo hasta conseguir el primer empleo, reduciendo ese tiempo a medida que aumenta la disponibilidad.

Por último, se ha encontrado una relación de dependencia entre el tiempo transcurrido hasta conseguir el primer empleo y la expectativa de encontrar un trabajo en este ámbito profesional.

Conclusiones

Al no existir ningún estudio previo en relación a la Empleabilidad, la Inserción Laboral y la Satisfacción de los egresados del MPTOGRH, las conclusiones obtenidas de los resultados no pueden ser contrastadas con otros estudios similares sobre el Máster; por lo que algunos datos se han contrastado con estudios externos similares, como el llevado a cabo por el Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios (OEEU) en 2017.

En cuanto a las principales conclusiones que se han extraído de los resultados obtenidos, se destacan las siguientes:

La gran mayoría de los egresados han mostrado un nivel alto de satisfacción con el Máster, y consideran que el Máster es un aspecto facilitador del acceso al primer empleo. Además, al comparar nuestros resultados con los del OEEU, se observa que el tiempo transcurrido desde la finalización del Máster hasta acceder al primer empleo es menor entre los egresados del MPTOGRH que entre los de otras titulaciones de Máster. Tal y como se ha mencionado previamente, el puesto de Técnico es el más ocupado, sobre todo en el primer empleo, y, la mayoría de los egresados han trabajado en el área de Selección y Evaluación de Personal. Esto último puede estar relacionado con que los egresados consideren que los conocimientos más relevantes que han adquirido en el Máster estén relacionados con la Selección y Evaluación de Personal. A su vez, los egresados aseguran haber echado en falta los conocimientos relativos a Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Para finalizar, se exponen las conclusiones con respecto a las relaciones encontradas en las variables objeto de estudio. En relación con el tiempo para acceder al primer empleo tras el

MPTOGRH, se observan una serie de variables que ayudan a disminuirlo, como son: la experiencia laboral previa, las expectativas de conseguir un empleo en este ámbito profesional y la satisfacción con las prácticas externas. Asimismo, muchos de los estudiantes que realizan prácticas extracurriculares son contratados directamente por las empresas de prácticas. Y por último, se encuentra que a medida que aumenta la disponibilidad, tanto temporal como geográfica, se reduce el tiempo que los egresados necesitan para acceder a un empleo.

Acciones de mejora.

Como aportación propia, se han propuesto tres acciones para mejorar la empleabilidad y la visibilidad de los alumnos y egresados del MPTOGRH, promover las relaciones entre las distintas promociones y conseguir que los egresados sigan teniendo el Máster presente y se sientan parte de este equipo.

Estas acciones son la creación de un grupo de *LinkedIn*, la promoción de actos y jornadas del MPTOGRH y la realización de ferias de empleo con antiguos alumnos.

La creación del grupo de *LinkedIn* es la propuesta que se ha desarrollado en mayor detalle. Este grupo, sería exclusivo del MPTOGRH y estaría formado por alumnos, antiguos alumnos y profesores del mismo. En él, se compartirían contenidos de interés dentro del área del Máster, tales como, nuevas tendencias en Recursos Humanos y Psicología del Trabajo, foros de empleo, experiencias profesionales, ofertas de empleo, actos y proyectos tanto del MPTOGRH como de la UCM, recomendaciones sobre eventos de Recursos Humanos, debates sobre temas en auge, etc.

