



Empleadores

# EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN







# EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN

Barcelona, 2025

© Autor: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2025

C. de Enric Granados, 33

08007 Barcelona

Elaboración: José Luis Mateos González

Con la colaboración de: Anna Prades Nebot y Jaume Valls Pasola

Agradecimientos: al Dr. Sebastián Rodríguez Espinar por la revisión de la lista de competencias del personal docente utilizada en la encuesta en los centros educativos.

Primera edición: abril de 2025

El contenido de este informe está sujeto a la licencia de [Ofrecimiento al Dominio Público \(CC0 1.0 Universal\)](#) de Creative Commons. Se permite copiar, modificar o distribuir la obra y hacer comunicación pública, incluso para fines comerciales, sin pedir permiso.



## Otros colaboradores



# ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO .....	7
PRESENTACIÓN .....	10
INDICADORES DE LAS TITULACIONES DEL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN.....	12
Datos básicos de las titulaciones.....	12
Indicadores de rendimiento académico según la titulación .....	17
Indicadores de rendimiento académico de los grados en Educación Infantil y Primaria según tipo (grado básico vs. doble grado).....	19
Satisfacción con la formación universitaria de los titulados y tituladas recientemente del ámbito de la Educación.....	21
Inserción laboral de los titulados y tituladas recientemente del ámbito de la Educación.....	29
La opinión de los centros educativos sobre la formación universitaria de los titulados y tituladas del ámbito de la Educación .....	39
CONCLUSIONES.....	58
FICHA TÉCNICA .....	60
REFERENCIAS .....	61



## RESUMEN EJECUTIVO

Este informe ofrece una mirada transversal sobre la empleabilidad de los titulados y tituladas recientemente de los grados en Educación Infantil y Primaria y del máster universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas (MUFP).

Para ello, se analizan los siguientes datos sobre las citadas titulaciones:

- > Datos de oferta y demanda de plazas y rendimiento académico.
- > Inserción laboral.
- > Satisfacción con la titulación cursada.
- > Opinión de los centros educativos sobre la formación universitaria de los docentes que contratan.

A continuación se muestran los principales resultados de este informe.

### Oferta y demanda de plazas y progreso académico

- > Los grados en Educación Infantil y Primaria tienen una fuerte implantación en todo el territorio, incluyendo centros fuera de las capitales de provincia como Tortosa, Manresa y El Vendrell.
- > La demanda de plazas del MUFP es un 70 % superior a la oferta, un 38 % en el caso del grado en Educación Primaria. La demanda se ajusta a la oferta en el grado en Educación Infantil.
- > El 64 % y el 67 % de las plazas ofertadas en Educación Infantil y Primaria y en el MUFP son públicas, respectivamente.
- > Los indicadores de rendimiento y progreso académico de las titulaciones analizadas son mejores que el global de grados y másteres del sistema universitario catalán (SUC).

### Satisfacción del personal docente titulado recientemente

- > A pesar de tratarse de titulaciones que habilitan para la docencia, el perfil vocacional de los titulados y tituladas de los grados en Educación Infantil y Primaria es muy distinto al de los titulados y tituladas del MUFP. Los primeros se matricularon en el grado principalmente porque «era lo que me gustaba» (en torno al 90 %), mientras que solo un 16 % de los titulados del MUFP lo hicieron por este motivo.
- > La satisfacción varía sustancialmente según la población encuestada: por norma general, los titulados y tituladas del grado se muestran muy satisfechos con la gran mayoría de aspectos de la titulación cursada —incluyendo la adquisición de competencias relacionadas con la empleabilidad—, mientras que los titulados y tituladas del MUFP son especialmente críticos con el máster. La única excepción son las **prácticas externas**, en las cuales **todos los titulados y tituladas consideran que la formación en el puesto de trabajo es excelente**.

### **Inserción laboral del personal docente recientemente titulado**

- > El personal docente titulado recientemente tiene una buena tasa de empleo y adecuación<sup>1</sup> de la titulación en el trabajo. Sin embargo, el personal docente titulado recientemente tiende a tener menos contratos indefinidos<sup>2</sup> (en torno al 40 %) y a trabajar menos a jornada completa (en torno al 72 % para los grados en Educación Infantil y Primaria y el 85 % para el MUFP) que el global de titulados y tituladas del SUC.
- > Los salarios del personal docente recientemente titulado también tienden a ser más bajos que la media global del SUC: 450 € brutos mensuales menos en lo que se refiere a Educación Primaria, 600 € en lo que se refiere a Educación Infantil y 270 € en cuanto al MUFP.

### **Ajuste entre la valoración del nivel de formación de las competencias y su utilidad para el trabajo**

- > El trabajo en equipo, la expresión oral, la creatividad y la formación práctica son las competencias que reciben una mayor valoración en cuanto al nivel de formación recibido durante los estudios de grado en Educación Infantil y Primaria.
- > Los graduados y graduadas en Educación Infantil informan que, en relación con su utilidad en el trabajo, la formación en resolución de problemas, expresión escrita e inglés es deficitaria. En lo que se refiere a Educación Primaria, la formación más deficitaria en relación con el trabajo incluye también las habilidades tecnológicas y digitales.
- > Los titulados y tituladas del MUFP informan que tienen un nivel de adquisición competencial más bajo que el resto de másteres del SUC en lo que se refiere al pensamiento crítico, la formación teórica, el inglés y la resolución de problemas. Estas dos últimas también son las que tienen mayor déficit formativo.

### **Opinión del colectivo empleador sobre el personal docente recientemente titulado**

- > En 2022 se produjo un incremento general de la contratación de personal docente titulado recientemente en los últimos tres años, de 10 puntos porcentuales respecto a la edición anterior de la encuesta (2018).
- > Según la encuesta a los centros educativos, ha habido un incremento sustancial del número de centros públicos que se acogen al Decreto 39/2014, de 25 de marzo, también conocido como *decreto de plantillas*, que permite a las direcciones de los centros públicos seleccionar una parte del personal docente en línea con el proyecto de dirección y de centro o decidir sobre su continuidad. Ahora, el 75 % de los centros públicos que responden a la encuesta lo aplican.
- > Las competencias personales, sociales y cognitivas son los factores más importantes a la hora de seleccionar a candidatos. Sin embargo, se detecta una diferencia en el perfil demandado según la titularidad de los centros. Los centros concertados y privados valoran, en mayor medida que los públicos, la posibilidad de dar clases en inglés y la posesión de credenciales educativas aparte de la titulación habilitante.

---

1. Se define *adecuación de la titulación en el trabajo* como los titulados y tituladas que realizan funciones específicas de su titulación en el puesto de trabajo.

2. Al tratarse de titulaciones con una fuerte presencia en el sector público, esto se debe a la congelación de la convocatoria de oposiciones durante los peores años de la crisis y al alto porcentaje de personas interinas en este sector. La Encuesta de inserción laboral de 2023 no pudo captar plenamente los procesos de estabilización y oposiciones que se han llevado a cabo durante 2024. Entendemos que estas medidas tendrán un impacto en la próxima edición de la encuesta.



- > En torno a 8 de cada 10 centros piensan que el personal docente titulado recientemente se adecua mucho o bastante a las necesidades del puesto de trabajo. Sin embargo, solo la mitad de los centros que ofrecen educación secundaria consideran que el MUFP acredita la competencia docente de forma suficiente.
- > La gestión del aula y el trabajo en equipo son las competencias que más deberían mejorar los maestros y maestras titulados recientemente. También debería reforzarse la formación en el MUFP en la detección de situaciones de aprendizaje y/o sociofamiliares y la actuación ante estas situaciones.
- > Las competencias más trabajadas durante los prácticum no siempre coinciden con aquellas que, según los centros, deberían trabajarse más en la universidad: aunque casi 8 de cada 10 centros opinan que los titulados y tituladas recientemente deberían mejorar su capacidad de gestionar el aula, solo 5 de cada 10 la trabajan durante el prácticum.

## PRESENTACIÓN

La expansión de los sistemas universitarios de Cataluña y de todo el mundo ha intensificado la diversificación de las funciones que desempeñan las universidades, que se han convertido en instituciones que traspasan su papel histórico asociado a la docencia y la investigación. Hoy en día nos referimos de manera habitual a cuatro misiones: docencia, investigación, innovación y servicio a la sociedad (COMISIÓN EUROPEA, 2022). La emergencia de la llamada sociedad del conocimiento, asociada a esta expansión, ha enfatizado el rol que tienen las universidades en la **empleabilidad de las personas graduadas**, entendida no solo como la obtención de trabajo —que puede depender más de la coyuntura económica y de las políticas de empleo—, sino también como la capacidad por parte de las universidades de diseñar la «formación de un perfil que responda a las competencias y las calificaciones solicitadas en el mercado laboral» (RODRÍGUEZ ESPINAR et al., 2007: 338).

La insistencia en los análisis de los perfiles de empleabilidad de los graduados y graduadas coincide también con la aparición de exigencias de rendición de cuentas a sistemas universitarios expansivos que requieren un incremento del gasto público. Por consiguiente, tiene sentido que las agencias de calidad universitaria pongan a disposición de la comunidad universitaria un conjunto de recursos que permitan evaluar la calidad y el impacto de la educación superior desde la perspectiva de la empleabilidad (BRENNAN, 2018). En esta dirección, una de las líneas estratégicas de AQU Catalunya que permiten alcanzar este objetivo es la de «facilitar el acceso a los datos cuantitativos y cualitativos de forma integrada para la mejora de la calidad del sistema universitario catalán» (AQU CATALUNYA, 2022).

Este informe forma parte de los análisis por ámbitos que lleva a cabo AQU Catalunya en el marco de la tercera edición del proyecto Empleadores.<sup>3</sup> El informe analiza la empleabilidad de los titulados y tituladas recientemente de los grados en Educación Infantil y Primaria y del máster universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas (MUFP). El proyecto Empleadores tiene como objetivo disponer de evidencias que ayuden a las personas responsables de las universidades en los ámbitos político y académico a tomar decisiones orientadas a la mejora de la formación universitaria desde la perspectiva de la empleabilidad. Adicionalmente, este conocimiento también tiene el potencial de apoyar al alumnado presente y futuro con vistas a tomar decisiones informadas sobre sus trayectorias profesionales.

En la figura 1 se muestran las fuentes de información incluidas en este análisis:

---

3. Para ver las ediciones anteriores de este proyecto, visite la [web de AQU Catalunya](#).

Figura 1. Fuentes de datos analizadas en este estudio



Las titulaciones que se analizan en este informe son del ámbito educativo, un ámbito que está en el centro de muchas preocupaciones de las políticas públicas por razones suficientemente conocidas. Por este motivo, cabe señalar que los objetivos de este informe no son en ningún caso realizar un diagnóstico ni aportar soluciones, sino, como hemos dicho, aportar evidencias y ponerlas a disposición de la comunidad universitaria y de los responsables de la política universitaria. En un ámbito como este, hay que tener mucha prudencia a la hora de realizar diagnósticos, y esto es especialmente importante tenerlo en cuenta, desde nuestro punto de vista, en la parte del informe que analiza los resultados de la **encuesta al colectivo empleador** y recoge la opinión sobre la formación universitaria de los centros educativos que contratan a personal docente titulado recientemente. Más aún cuando el trabajo de campo con los centros educativos se llevó a cabo en 2022 en un escenario de salida de la pandemia, que tuvo un impacto evidente en la actividad docente. En cualquier caso, poder disponer de las respuestas de 421 centros es un hecho destacable. Asimismo, cabe señalar que, como novedad de la 3.<sup>a</sup> edición del proyecto, se incorpora una sección de las competencias profesionales que más se han trabajado y que más debería mejorar el **alumnado en prácticas**.

# INDICADORES DE LAS TITULACIONES DEL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN

## Datos básicos de las titulaciones

Esta sección muestra un conjunto de indicadores de las titulaciones analizadas en este estudio en relación con sus características —como la lengua de docencia, la titularidad de los centros y la localización en la que se imparten—, la oferta y la demanda de plazas y los datos de progreso y rendimiento académico del estudiantado.

**Los grados en Educación Infantil y Primaria tienen una fuerte implantación en todo el territorio, incluyendo centros fuera de las capitales de provincia como Tortosa, Manresa y El Vendrell**

- > También se ofrecen en una diversidad de modalidades:
  - Nueve universidades ofrecen la posibilidad de cursar grados con simultaneidad de estudios.<sup>4</sup>
  - Dos centros permiten cursar su titulación en inglés o bilingüe.
  - Destaca la Universidad de Lleida, que ofrece un grado dual en Educación Primaria.<sup>5</sup>

Tabla 1. Número de titulaciones activas de los grados en Educación Infantil y Primaria y del MUFP por universidad (curso académico 2023-2024)

Universidad	Infantil	Primaria	MUFP (número de especialidades)
<i>Universidad de Barcelona</i>	1 <sup>1</sup>	1 <sup>1</sup>	13
<i>Universidad Autónoma de Barcelona</i>	1 <sup>1</sup>	1 <sup>1,2</sup>	9
<i>Universidad Politécnica de Catalunya</i>	–	–	2
<i>Universidad Pompeu Fabra</i>	–	–	5
<i>Universidad de Girona</i>	1 <sup>1</sup>	1 <sup>1</sup>	5

4. De acuerdo con las estadísticas globales de preinscripción del Canal Universitats de la Generalitat de Catalunya. Según los sitios web de las universidades Ramon Llull, Internacional de Catalunya y Abat Oliba CEU, también ofrecen la posibilidad de cursar un doble grado en Educación Infantil y Primaria.

5. Para más información sobre la formación dual universitaria en Cataluña, véase el [informe de 2023 del Grupo de Trabajo para la Promoción y el Desarrollo de la Formación Dual en el SUC](#).

## Empleabilidad y formación universitaria en el ámbito de la Educación

<i>Universidad de Lleida</i>	1 <sup>1</sup>	1 <sup>1,2,3,4</sup>	3
<i>Universidad Rovira i Virgili</i> <sup>5</sup>	3 <sup>1</sup>	2 <sup>1</sup>	9
<i>Universidad Ramon Llull</i>	1 <sup>1</sup>	1 <sup>1</sup>	1
<i>Universitat Oberta de Catalunya</i>	–	1	7
<i>Universidad de Vic - Central de Catalunya</i> <sup>5</sup>	2 <sup>1</sup>	1 <sup>1,3</sup>	5
<i>Universidad Internacional de Catalunya</i>	1 <sup>1</sup>	1 <sup>1</sup>	4
<i>Universidad Abat Oliba CEU</i>	1 <sup>1</sup>	1 <sup>1</sup>	3
<i>Interuniversitario</i>	–	–	1
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>67</b>

Fuente: elaboración propia, a partir de las estadísticas globales de preinscripción del Canal Universitats de la Generalitat de Catalunya: [https://universitats.gencat.cat/es/altres\\_pagines/informe\\_i\\_estadistiques/informes\\_i\\_estad\\_pre/index.html](https://universitats.gencat.cat/es/altres_pagines/informe_i_estadistiques/informes_i_estad_pre/index.html)

Notas:

1. Ofrece la posibilidad de cursar los grados en Educación Infantil y Primaria con simultaneidad de estudios. Para la Universidad Ramon Llull, la Universidad Internacional de Catalunya y la Universidad Abat Oliba CEU, esta información procede de sus sitios web.
2. Ofrece la posibilidad de cursar la titulación en inglés o bilingüe.
3. Ofrece la posibilidad de cursar los grados en Ciencias y Actividad Física y del Deporte y Educación Primaria con simultaneidad de estudios.
4. Ofrece la posibilidad de cursar el grado en Educación Primaria en modalidad dual (con actividad formativa intensiva en centros escolares desde el primer curso).
5. Estas universidades tienen más de un grado en oferta, porque imparten la titulación en varios centros, localizados en municipios distintos, como Manresa, Tortosa y El Vendrell.

Los mapas de las figuras 2 y 3 muestran los datos de oferta y demanda de plazas del grado en Educación Infantil, del grado en Educación Primaria, de Simultaneidad de Grados y del MUFP para el curso académico 2023-2024.<sup>6</sup> Además, se ofrecen datos de tres indicadores clave de rendimiento y progreso académico correspondientes al curso académico 2020-2021:<sup>7</sup> la tasa de rendimiento, la tasa de abandono en el primer curso y la tasa de graduación en  $t+1$  (solo para los grados).<sup>8</sup> Adicionalmente, la figura 4 ofrece un resumen de las especialidades del MUFP ofertadas según la modalidad (presencial, semipresencial y virtual) y las figuras 5 y 6 comparan los indicadores de rendimiento y progreso académico de las titulaciones analizadas con los valores globales del SUC.

**La demanda de plazas del MUFP es un 70 % superior a la oferta, un 38 % en el caso del grado en Educación Primaria. Esta demanda se ajusta en el grado en Educación Infantil**

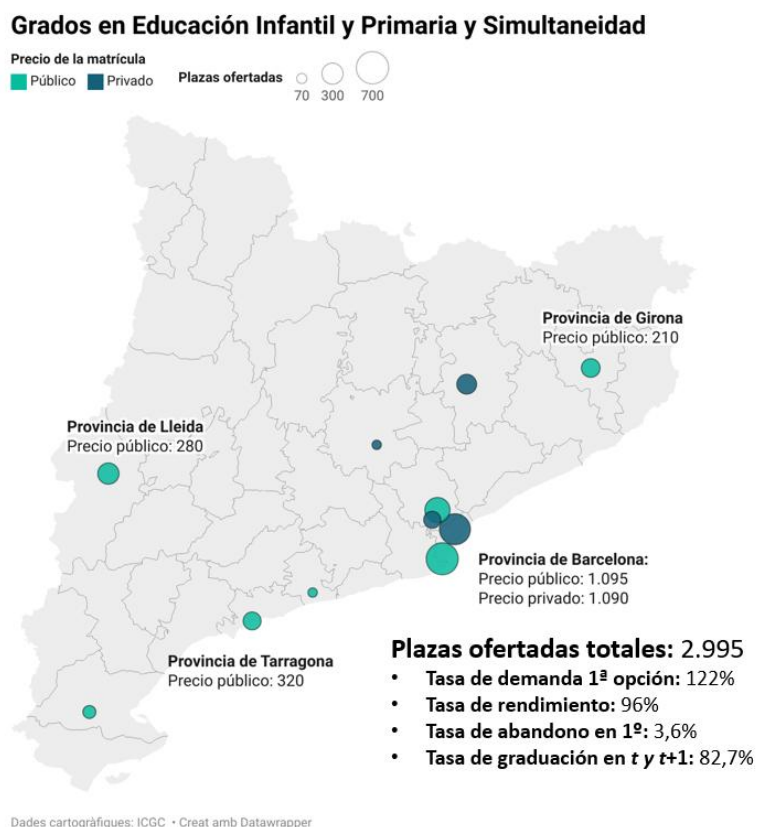
6. Los datos proceden del informe de preinscripción universitaria en Cataluña del [Canal Universitats de la Generalitat de Catalunya](#).

7. Los datos proceden de UNEIX.

8. La tasa de rendimiento se calcula dividiendo el número de créditos superados entre el número de créditos matriculados por el alumnado de un estudio. La tasa de abandono en el primer curso muestra el porcentaje de estudiantes que no se matriculan nuevamente en el siguiente curso (incluso en otro título). La tasa de graduación en  $t+1$  hace referencia al porcentaje del estudiantado que se gradúa dentro del tiempo teórico de la titulación más un año. Para más información, véase el [glosario](#) en el portal de Estudios Universitarios de Cataluña.

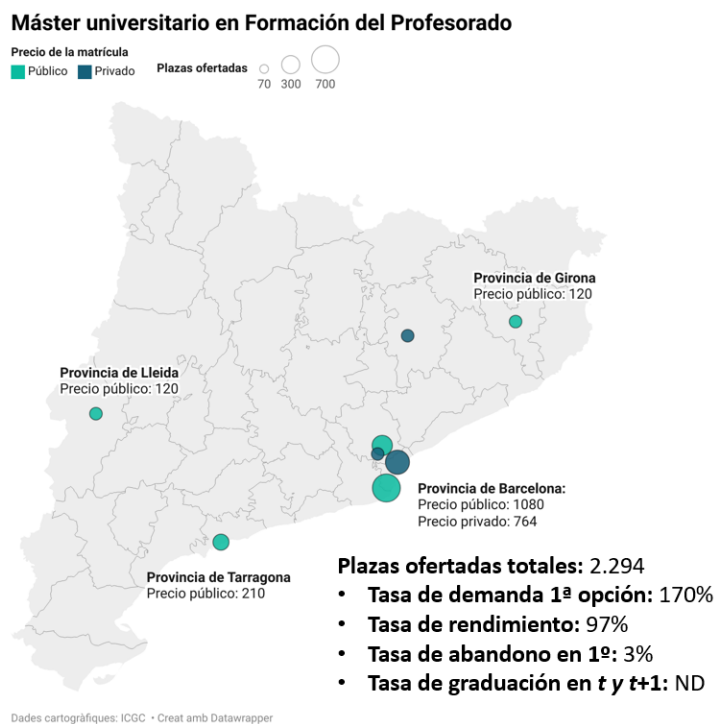
- > En torno a 6 de cada 10 grados en Educación Infantil y Primaria se imparten en centros públicos.
- > En cuanto al MUFP, el 67 % de las plazas se ofrece en centros públicos. En cuanto a las plazas de precio privado, la gran mayoría de estas plazas las ofrecen centros privados con precios regulados (la Universidad de Vic - Central de Catalunya y la Universitat Oberta de Catalunya).

Figura 2. Indicadores básicos de los grados en Educación Infantil y Primaria y de Simultaneidad



Nota: Los datos de oferta y demanda corresponden al curso académico 2023-2024, y los de rendimiento y progreso académico, al curso 2020-2021.  
Fuente: elaboración propia, a partir de las estadísticas globales de preinscripción del Canal Universitats de la Generalitat de Catalunya y de UNEIX.

Figura 3. Indicadores básicos del MUFP

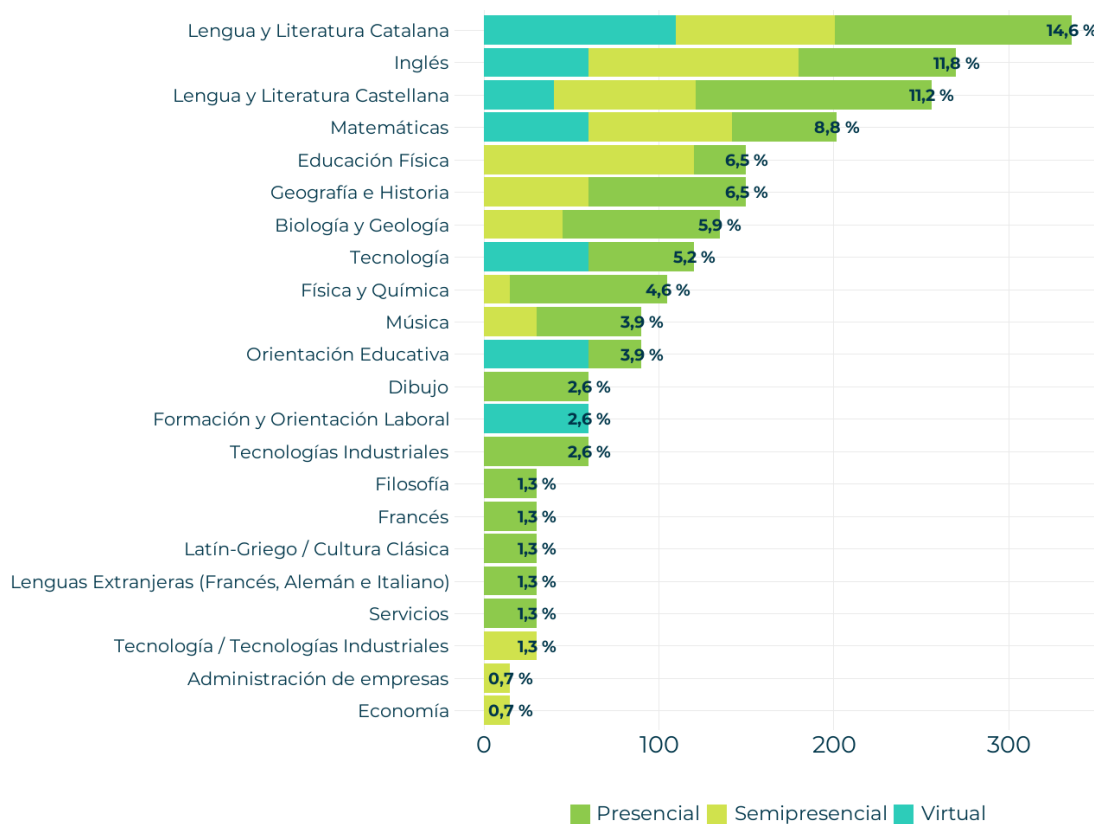


Nota: Los datos de oferta y demanda corresponden al curso académico 2023-2024, y los de rendimiento y progreso académico, al curso 2020-2021.  
Fuente: elaboración propia, a partir de las estadísticas globales de preinscripción del Canal Universitats de la Generalitat de Catalunya y de UNEIX.

## Las especialidades con mayor oferta son las de lenguas (catalana, castellana e inglés) y matemáticas: representan casi la mitad de la oferta total del MUFP<sup>9</sup>

- > La modalidad en la que se imparten las titulaciones del MUFP varía sustancialmente dependiendo de la especialidad: las especialidades con mayor oferta son también las que tienen mayor incidencia de modalidad virtual. También existe un volumen importante de titulaciones que se ofrecen con modalidad semipresencial.

Figura 4. Distribución de las plazas del MUFP según la especialidad y la modalidad (2023-2024)



Nota: El porcentaje en negrita al final de la barra representa el porcentaje de plazas de la especialidad respecto al total de plazas ofertadas del MUFP. Fuente: elaboración propia, a partir de las estadísticas globales de preinscripción del Canal Universitats de la Generalitat de Catalunya.

9. Son las especialidades en las que hay más déficit de profesorado de secundaria: <https://www.ccma.cat/324/sampliaran-les-places-del-master-per-ser-professor-de-secundaria-i-es-podra-fer-online/noticia/3154268/>

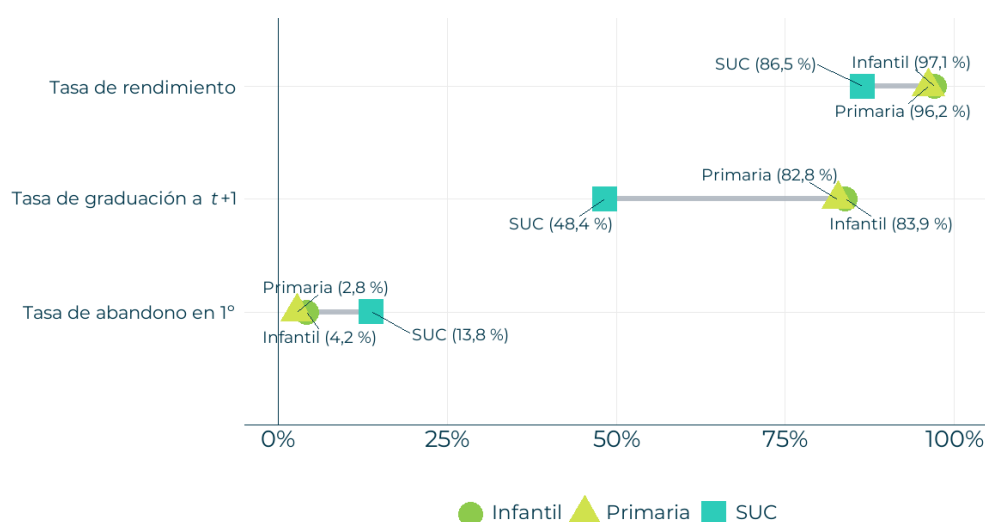


## Indicadores de rendimiento académico según la titulación

Los indicadores de rendimiento y progreso académico de las titulaciones del ámbito de la Educación son mejores que el global de grados y másteres del SUC

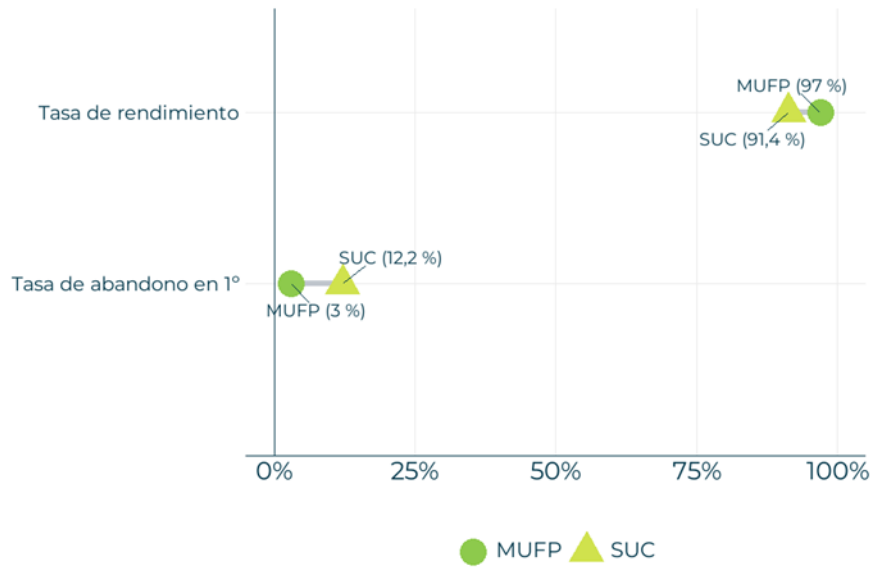
- > Destacan las tasas de graduación en  $t+1$ <sup>10</sup> y de rendimiento de los grados en Educación Infantil y Primaria, que son 35 puntos porcentuales y 10 puntos porcentuales mayores que el global de grados del SUC, respectivamente.
- > Las tasas de rendimiento muestran que prácticamente todo el estudiantado de Educación Infantil y Primaria aprueba los créditos de los que se matricula.
- > Por lo que se refiere al MUFP, tienen una tasa de abandono de más de 10 puntos porcentuales inferior al global de másteres del SUC.

Figura 5. Comparativa de indicadores de rendimiento y progreso académico de los grados en Educación Infantil y Primaria con los valores globales de los grados del SUC (2020-2021)



10. La tasa de graduación en  $t+1$  es la que resulta de dividir el número de personas graduadas en el año de referencia por número de estudiantes que se matricularon tantos años atrás como cursos teóricos de duración tiene ese plan de estudios ( $t$ ) o un año más ( $t+1$ ). Para más información, véase el [glosario](#) en el portal de Estudios Universitarios de Cataluña.

Figura 6. Comparativa de indicadores de rendimiento y progreso académico del MUFP con los valores globales de los másteres del SUC (2020-2021)



## Indicadores de rendimiento académico de los grados en Educación Infantil y Primaria según tipo (grado básico vs. doble grado)

Los dobles grados en Educación Infantil y Primaria muestran unos indicadores de rendimiento académico superiores a los grados básicos de estas titulaciones y en las dobles titulaciones del SUC

- > Destacan las tasas de abandono en primero del estudiantado de dobles titulaciones de Educación Infantil y Primaria: no hay prácticamente estudiantes de estas titulaciones que dejen el grado en el primer curso.

Figura 7. Comparativa de indicadores de rendimiento y progreso académico del grado en Educación Infantil con los valores globales de los grados del SUC, grados básicos vs. dobles grados (2020-2021)

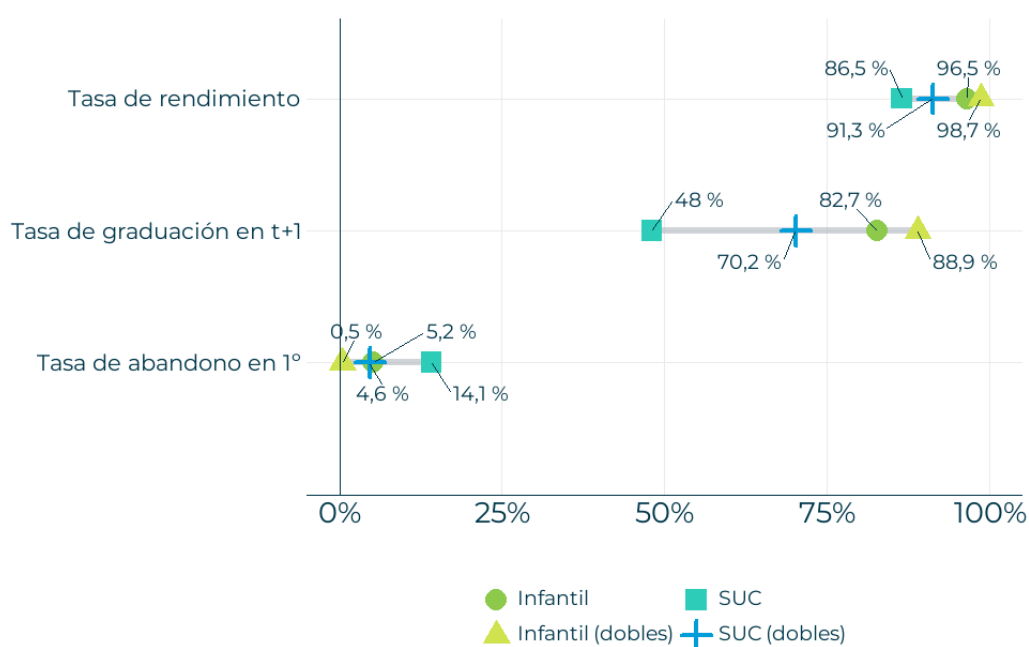
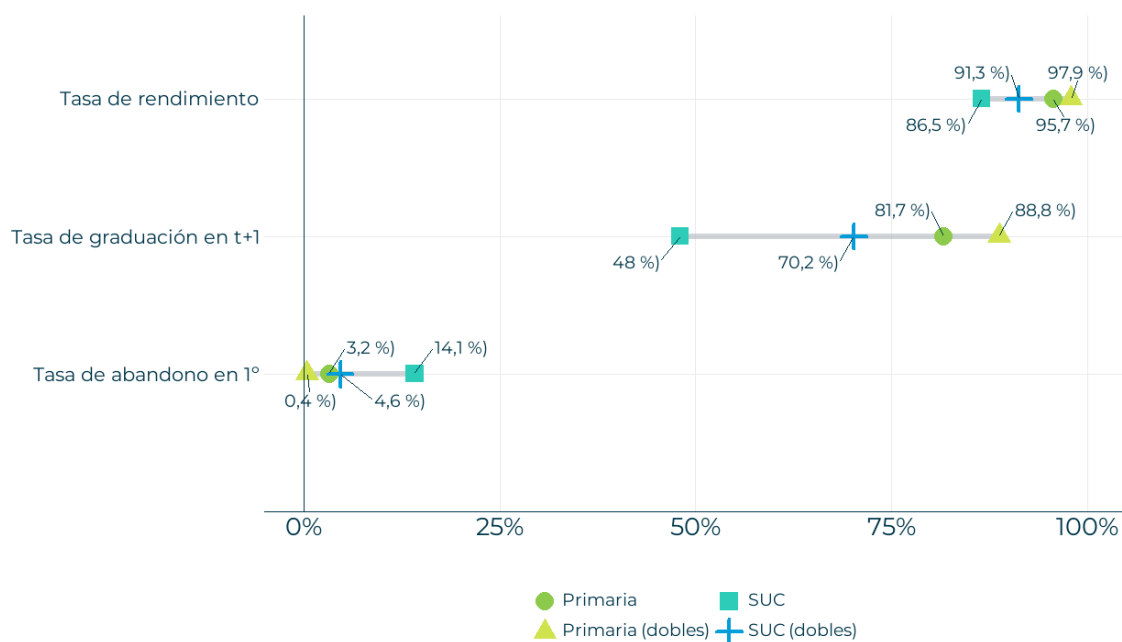


Figura 8. Comparativa de indicadores de rendimiento y progreso académico del grado en Educación Primaria con los valores globales de los grados del SUC, grados básicos vs. dobles grados (2020-2021)



## Satisfacción con la formación universitaria de los titulados y tituladas recientemente del ámbito de la Educación

Los datos analizados en esta sección provienen de la **Encuesta de satisfacción**,<sup>11</sup> una encuesta de carácter anual llevada a cabo desde el año 2015 por las universidades catalanas en coordinación con AQU Catalunya. Esta encuesta pregunta a los titulados y tituladas recientemente su nivel de satisfacción sobre diversas dimensiones de su experiencia educativa. Los resultados que se muestran a continuación corresponden a los datos de los últimos tres años disponibles (2021, 2022 y 2023) para las **titulaciones del ámbito de la Educación (grado en Educación Infantil, grado en Educación Primaria<sup>12</sup> y MUFP)**. En el caso de los grados, la tasa de respuesta del global del SUC a la encuesta de satisfacción para estos tres años es del 27 %, con más de 28.000 respuestas recogidas. En el caso de másteres, la tasa de respuesta es del 26 %, con más de 16.700 respuestas.

Tabla 2. Muestra, población, tasa de respuesta y error muestral de la Encuesta de satisfacción de los graduados y graduadas del ámbito de la Educación y del global del SUC (2021-2023)

	Mostrar	Población	Tasa de respuesta	Error muestral (±)
Grados en Educación Infantil	603	2.674	22,6 %	3,6 %
Grados en Educación Primaria	857	3.934	21,8 %	3,0 %
<b>Total de grados SUC</b>	<b>28.154</b>	<b>105.748</b>	<b>26,6 %</b>	<b>0,5 %</b>
MUFP	1.474	5.121	28,8 %	2,2 %
<b>Total de másteres SUC</b>	<b>16.734</b>	<b>64.873</b>	<b>25,8 %</b>	<b>0,7 %</b>

11. <https://www.aqu.cat/es/Estudios/Encuestas-y-estudios-tematicos/Satisfaccion-de-los-titulados-recientes>.

12. En el análisis evolutivo del grado en Educación Primaria, se ha decidido integrar en este título las antiguas especialidades de los grados en Maestro en Educación Especial, Educación Física, Educación Musical y Lengua Extranjera. Antes de la publicación del Real decreto 1594/2011, de 4 de noviembre, que establece las especialidades docentes del cuerpo de maestros y regula el acceso a estas especialidades según la Ley orgánica 2/2006, de educación, el acceso a las diferentes especialidades solo era posible mediante una titulación específica. Esto permitía disponer de indicadores concretos para cada una de ellas. Ahora, con el cambio legislativo que regula el acceso a través de menciones dentro de un único grado, estos datos específicos ya no están disponibles.

## Motivo de elección de los estudios y satisfacción global

Casi 9 de cada 10 graduados y graduadas en Educación Infantil y Primaria escogieron la titulación por vocación, mientras que los titulados y tituladas del MUFP lo hacen principalmente por motivos instrumentales<sup>13</sup>

- > El porcentaje de graduados y graduadas en Educación Infantil y Primaria que eligen la titulación por su salida laboral es anecdótico y está en torno a 10 puntos porcentuales por debajo del valor global del SUC.
- > En el caso del máster del MUFP, en la raya de 7 de cada 10 titulados y tituladas accedieron al máster por motivos instrumentales: o bien por sus salidas laborales o por progresar en la trayectoria profesional.

Tabla 3. Principales motivos por los que las personas escogieron cursar la titulación de grado

	Era la que me gustaba	Buena salida laboral	Nota de corte	Otros
Educación Infantil	89,2 % ↑	3,0 % ↓	3,5 % ↓	4,3 % ↓
Educación Primaria	86,3 % ↑	6,0 % ↓	3,6 % ↓	4,1 % ↓
<b>Total de grados SUC</b>	<b>73,8 %</b>	<b>14,3 %</b>	<b>5,3 %</b>	<b>6,6 %</b>

Nota: Las flechas señalan si el porcentaje de las titulaciones analizadas es mayor que el global del SUC y si esta diferencia es estadísticamente significativa.

Tabla 4. Principales motivos por los que las personas escogieron cursar una titulación de máster

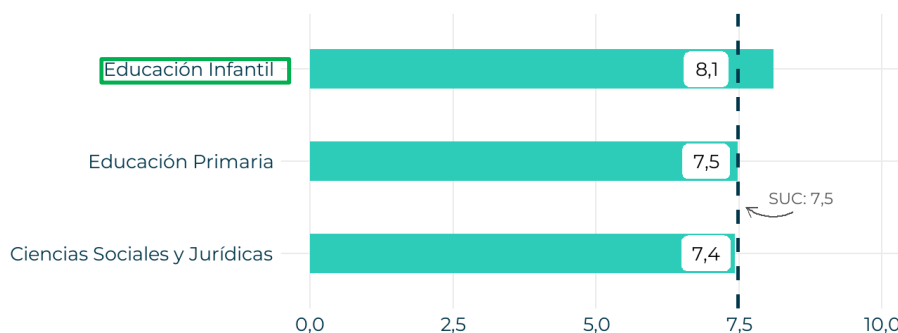
	Era la que me gustaba	Acceder a un doctorado	Buena salida laboral	Progresar en la trayectoria profesional	Otros
MUFP	16,8 % ↓	0,5 % ↓	43,8 % ↑	25,0 % ↓	13,9 % ↓
<b>Total de másteres SUC</b>	<b>30,5 %</b>	<b>8,6 %</b>	<b>17,3 %</b>	<b>36,3 %</b>	<b>7,3 %</b>

13. Para comprobar si las diferencias entre las titulaciones analizadas y el global del SUC son estadísticamente significativas, se ha utilizado una herramienta elaborada por AQU Catalunya que realiza 1.000 simulaciones mediante la técnica de *bootstrap* para un muestreo aleatorio simple con reposición dentro del escenario de poblaciones infinitas (EFRON y TIBSHIRANI, 1993), obteniendo así una distribución de las 1.000 diferencias simuladas entre ambos grupos. A continuación, esta herramienta analiza si la diferencia observada se encuentra en el 95 % de las diferencias simuladas. Además, este sistema incluye un conjunto de filtros para asegurar que las diferencias no son solo estadísticamente significativas, sino que también son de suficiente magnitud. Esta diferencia será como mínimo de 0,5 en el caso de los valores de escalas de 0 a 10 y de 2 puntos porcentuales en el caso de los porcentajes. Esta técnica se ha aplicado a los resultados que se muestran en este informe para los datos de satisfacción y de inserción laboral.

## La satisfacción global con los estudios cursados por los graduados y graduadas en Educación Infantil es elevada (8,1) y muy superior a la satisfacción de quienes cursaron el MUFP (5,9)

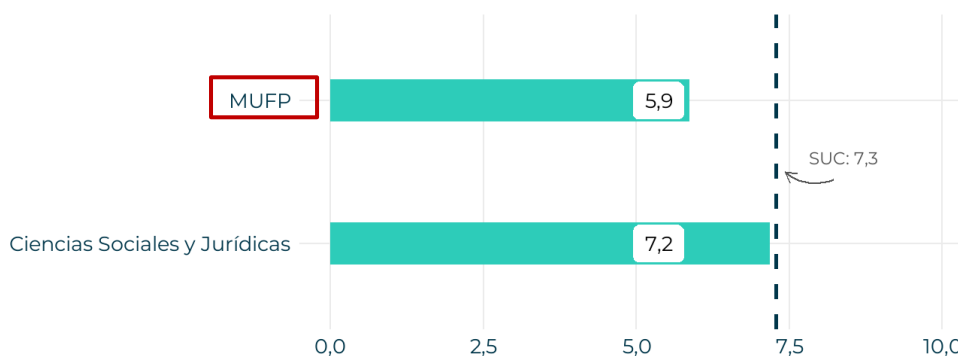
- > Educación Infantil tiene una satisfacción superior a la media del SUC (8,1), mientras que Educación Primaria está en el mismo nivel (7,5).
- > Por el contrario, los titulados y tituladas del MUFP muestran una satisfacción global significativamente inferior (5,9) que la del total de másteres del SUC (7,3).

Figura 9. Satisfacción global con el grado cursado (Educación Infantil y Primaria), escala de 0 a 10



Nota: Se señalan con un recuadro verde las titulaciones que tienen un valor significativamente superior al resto de titulaciones del SUC y con un recuadro rojo si se trata de una diferencia inferior.

Figura 10. Satisfacción global con el máster cursado (MUFP), escala de 0 a 10



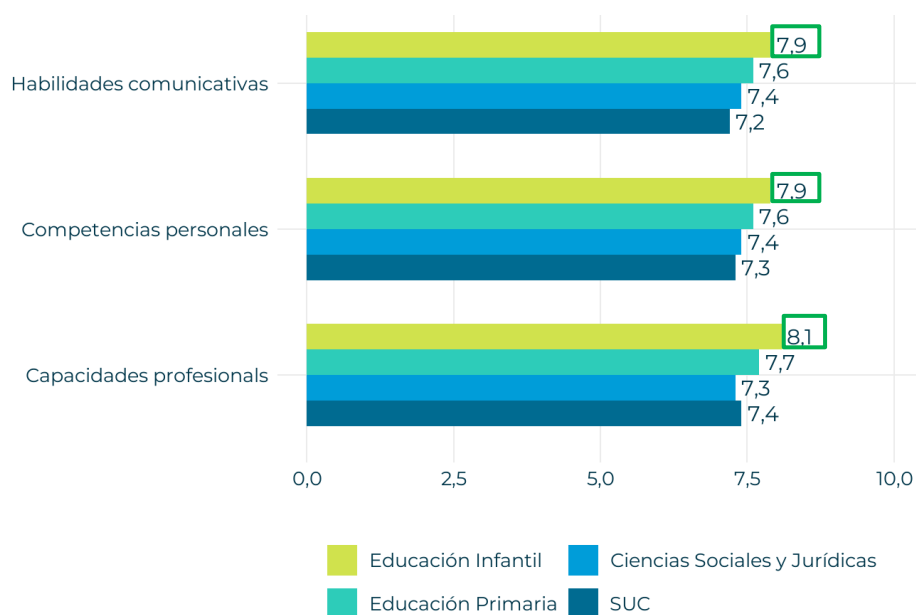
Nota: Se señalan con un recuadro verde las titulaciones que tienen un valor significativamente superior al resto de titulaciones del SUC y con un recuadro rojo si se trata de una diferencia inferior.

## Satisfacción con las competencias adquiridas, las prácticas externas y el trabajo de fin de estudios (TFG/TFM)

La satisfacción con las habilidades comunicativas, las competencias personales y las capacidades para la actividad profesional se sitúa en el notable

- > Esta satisfacción es significativamente mayor respecto al total del SUC en cuanto a los graduados y graduadas en Educación Infantil.
- > En el caso del grado en Educación Primaria, la satisfacción no es estadísticamente distinta del resto de grados del sistema.

Figura 11. Grado en el que la formación ha mejorado un conjunto de capacidades, según los graduados y graduadas en Educación Infantil y Primaria



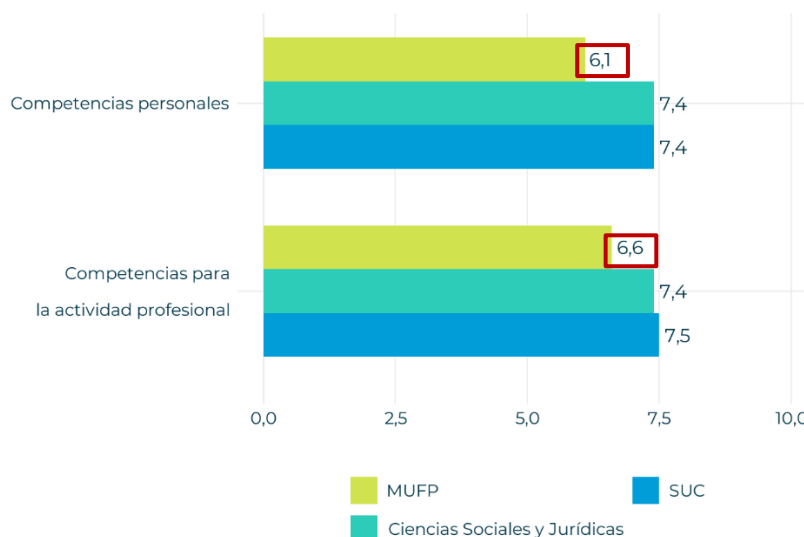
Notas:

- Se comparan los valores de los grados en Educación Infantil y Primaria con el resto de grados en Ciencias Sociales y Jurídicas y del SUC.
- Se señalan con un recuadro verde las titulaciones que tienen un valor significativamente superior al resto de titulaciones del SUC y con un recuadro rojo si se trata de una diferencia inferior.



## Los titulados y tituladas del MUFP se muestran menos satisfechos que el resto de titulados y tituladas de máster del SUC

Figura 12. Grado en el que la formación ha mejorado un conjunto de capacidades, según los titulados y tituladas del MUFP



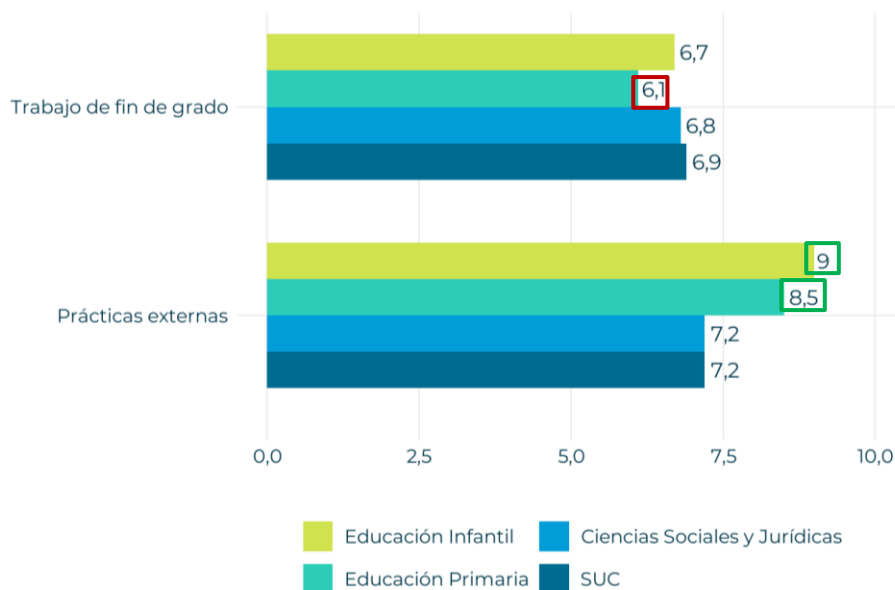
Notas:

1. Se comparan los valores del MUFP con el resto de másteres en Ciencias Sociales y Jurídicas y del SUC.
2. La encuesta de satisfacción de másteres no pregunta sobre la adquisición de competencias comunicativas.
3. Se señalan con un recuadro verde las titulaciones que tienen un valor significativamente superior al resto de titulaciones del SUC y con un recuadro rojo si se trata de una diferencia inferior.

## El TFG de Educación Primaria y el TFM del MUFP tienen margen de mejora, mientras que la satisfacción con las prácticas externas de todas las titulaciones analizadas es significativamente superior a la media del SUC

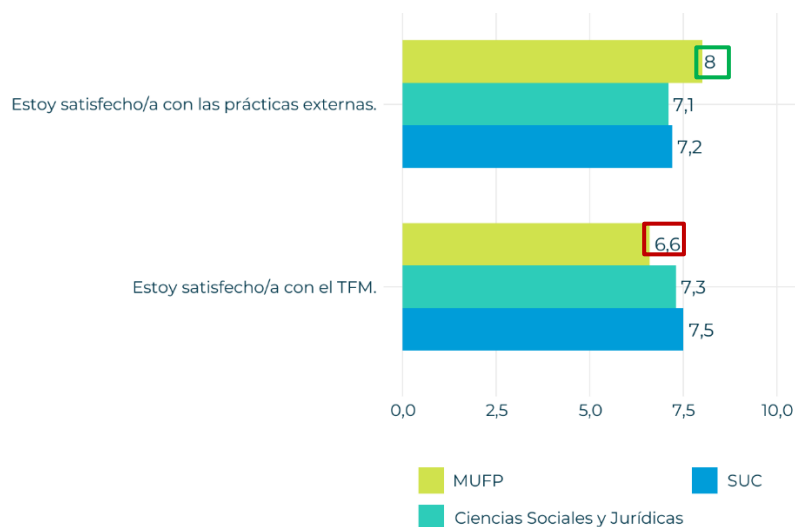
- > Destaca la valoración que hacen de las prácticas los graduados y graduadas en Educación Infantil, que alcanza una satisfacción media de 9 sobre 10.

Figura 13. Satisfacción con las prácticas externas y el TFG, según los graduados y graduadas en Educación Infantil y Primaria<sup>14</sup>



Nota: Se señalan con un recuadro verde las titulaciones que tienen un valor significativamente superior al resto de titulaciones del SUC y con un recuadro rojo si se trata de una diferencia inferior.

Figura 14. Satisfacción con las prácticas externas y el TFM, según los titulados y tituladas del MUFP



14. Los enunciados de valoración de estos ítems en el cuestionario son «Las prácticas externas me han permitido aplicar conocimientos adquiridos durante la titulación» y «El trabajo de fin de grado me ha sido útil para consolidar las competencias de la titulación».

## Evolución de los indicadores de satisfacción del MUFP

Esta sección explora brevemente la evolución de los indicadores de satisfacción del MUFP analizados en apartados previos, teniendo en cuenta que son titulaciones de máster que han sufrido importantes modificaciones debido a diversos procesos de evaluación,<sup>15</sup> dentro del Marco para la verificación, seguimiento, modificación y acreditación de titulaciones oficiales (VSMA).<sup>16</sup>

La figura 15 muestra la evolución de los indicadores de satisfacción clave del MUFP, incluyendo aquellos que tienen una relación con la empleabilidad, identificando el periodo 2020, en el que se agrupan los datos de satisfacción de los años 2018 y 2019, los años en que se produjeron la mayoría de acreditaciones más recientes.<sup>17</sup> Este periodo también coincide con el estallido de la pandemia de la COVID-19.

### ⋮ Ligerio impacto de los procesos de acreditación en la satisfacción global (+0,5 puntos sobre 10) con el MUFP, pero insignificante en lo que respecta al resto de indicadores

- > Se observa un ligero descenso en la satisfacción con las prácticas externas, posiblemente atribuible al estallido de la pandemia de la COVID-19, que impactó gravemente en la experiencia formativa presencial en los prácticums.

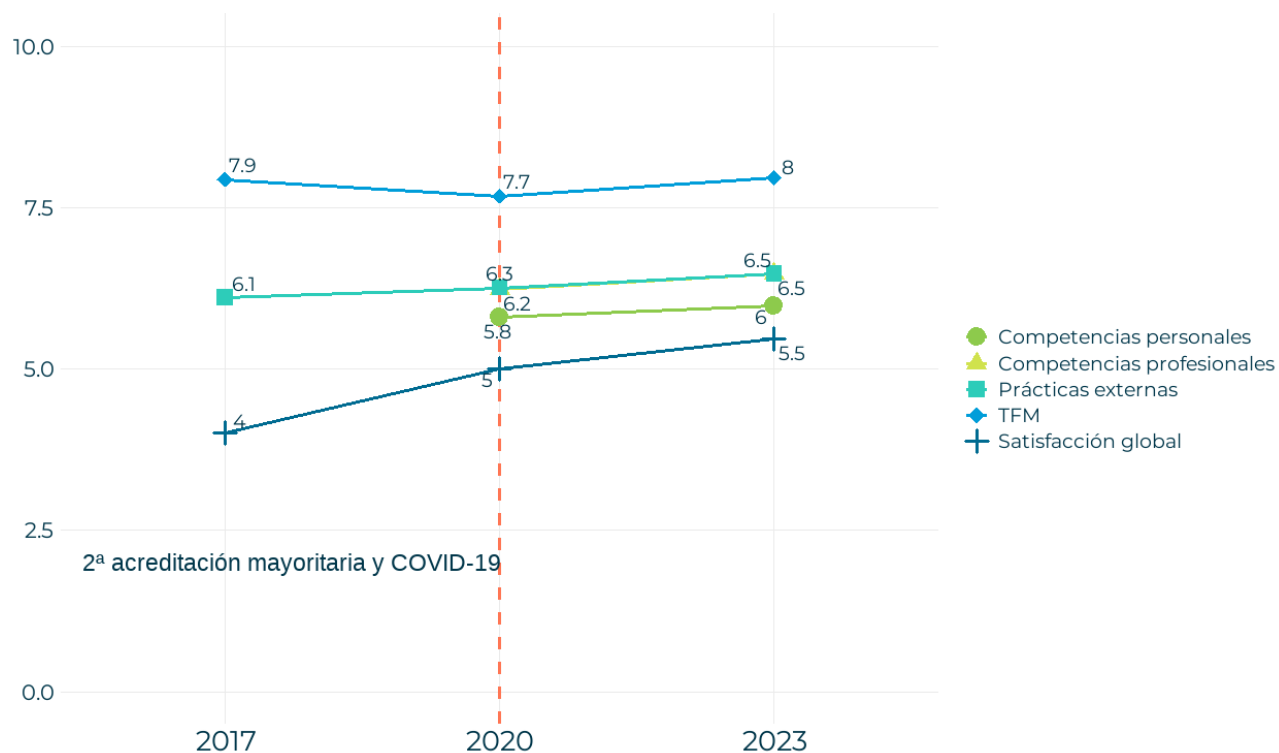
---

15. Para un análisis exhaustivo de estos procesos, véase el informe transversal de AQU Catalunya sobre el MUFP (AQU Catalunya, 2021).

16. Puede leer más sobre Marco VSMA en el [sitio web de AQU Catalunya](#). Aunque las titulaciones analizadas en este informe han estado sujetas al Marco VSMA desde 2009, este informe solo dispone de datos de satisfacción en cuanto al máster desde 2017 —y desde 2018 con respecto a los indicadores de adquisición de competencias personales y profesionales. Por tanto, este análisis solo permite ver datos que coinciden con los procesos de evaluación más recientes.

17. Se excluyen de este análisis las titulaciones que recibieron su última acreditación en un periodo diferente (Universidad Ramon Llull, Universidad Politécnica de Catalunya, Universidad Internacional de Catalunya y Universidad Abat Oliba CEU) o que tenían una muestra baja en la encuesta de satisfacción (Universidad de Vic - Central de Catalunya).

Figura 15. Evolución de los indicadores clave de satisfacción con el MUFP (2017-2023)



Notas:

1. Se señala con una línea roja el periodo 2020, que incluye los años de la Encuesta de satisfacción 2018, 2019 y 2020 y que coincide con la mayoría de acreditaciones del MUFP y el estallido de la COVID-19.
2. Los datos de satisfacción se agrupan en periodos de tres años para poder incrementar la muestra. En este caso, el periodo 2017 solo incluye datos de la edición de la Encuesta de satisfacción 2017; el periodo 2020, los años 2018, 2019 y 2020, y, finalmente, el periodo 2023, los años 2021, 2022 y 2023.

## Inserción laboral de los titulados y tituladas recientemente del ámbito de la Educación

Los datos analizados en esta sección provienen de la **Encuesta de inserción laboral**, una encuesta de carácter trienal llevada a cabo por las universidades catalanas en coordinación con AQU Catalunya. Esta encuesta pregunta por factores relacionados con la actividad laboral de los titulados y tituladas y la calidad de dicha actividad laboral (adecuación del puesto de trabajo, estabilidad contractual, salario, etc.). Además, la encuesta pregunta sobre la percepción que tienen los graduados y graduadas sobre la adquisición de un conjunto de habilidades y competencias y su utilidad en el trabajo. Los resultados que se presentan a continuación corresponden a los datos de la última edición de la encuesta, en 2023, que incluye la población de las personas tituladas durante el curso 2018-2019, en el caso de los grados, y durante los cursos 2017-2018 y 2018-2019, en el caso de los másteres.<sup>18</sup>

A continuación, se pueden encontrar las muestras de titulados que han respondido a la encuesta, tanto del conjunto de grados del ámbito de la Educación como del MUFP, y los respectivos valores del total de grados y másteres del SUC.

Tabla 5. Muestra, población, tasa de respuesta y error muestral de la Encuesta de inserción laboral de los graduados y graduadas del ámbito de la Educación (2023)

	Mostrar	Población	Tasa de respuesta	Error muestral (±)
Grados en Educación Infantil	554	1.096	50,5 %	3,0 %
Grados en Educación Primaria	738	1.523	48,5 %	2,6 %
<b>Total de grados SUC</b>	<b>20.998</b>	<b>40.025</b>	<b>52,5 %</b>	<b>0,5 %</b>
MUFP	1.056	2.711	39,0 %	2,4 %
<b>Total de másteres SUC</b>	<b>15.423</b>	<b>40.753</b>	<b>37,8 %</b>	<b>0,6 %</b>

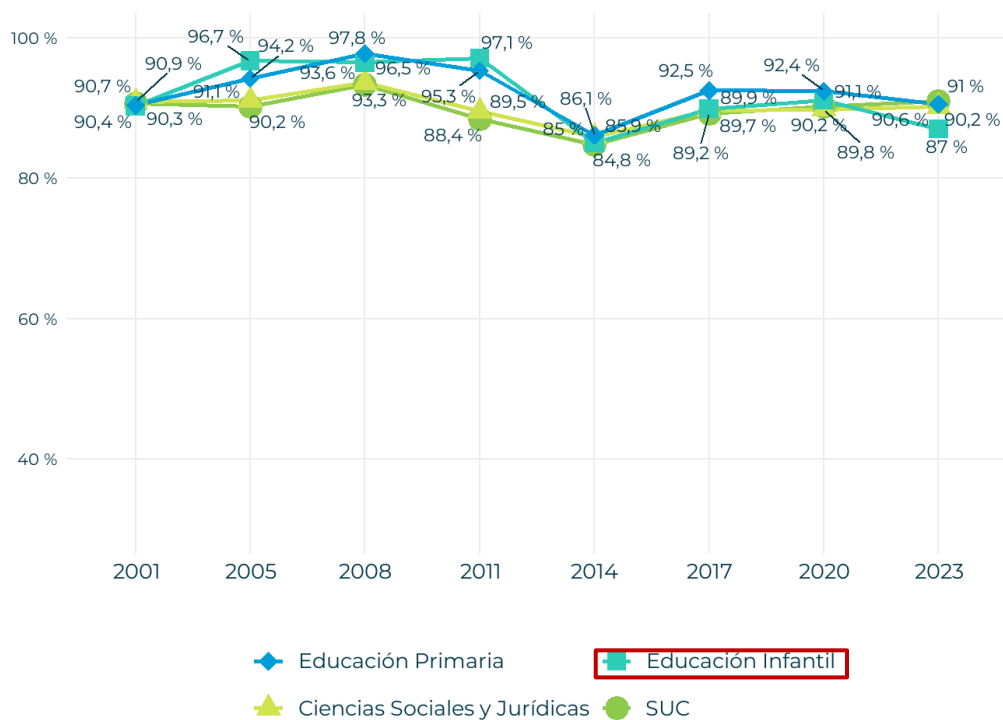
18. Los datos que se presentan en este informe están ponderados según el muestreo estratificado por titulación y unidad muestral.

## Indicadores clave de inserción laboral y sobre la calidad del empleo

Aunque las titulaciones del ámbito de la Educación tienen una buena inserción laboral, existen ligeras diferencias entre titulaciones: Educación Infantil tiene una tasa de ocupación 4 puntos inferior a la tasa global de grados del SUC, mientras que el MUFP tiene una que es 2 puntos superior a la tasa global de másteres

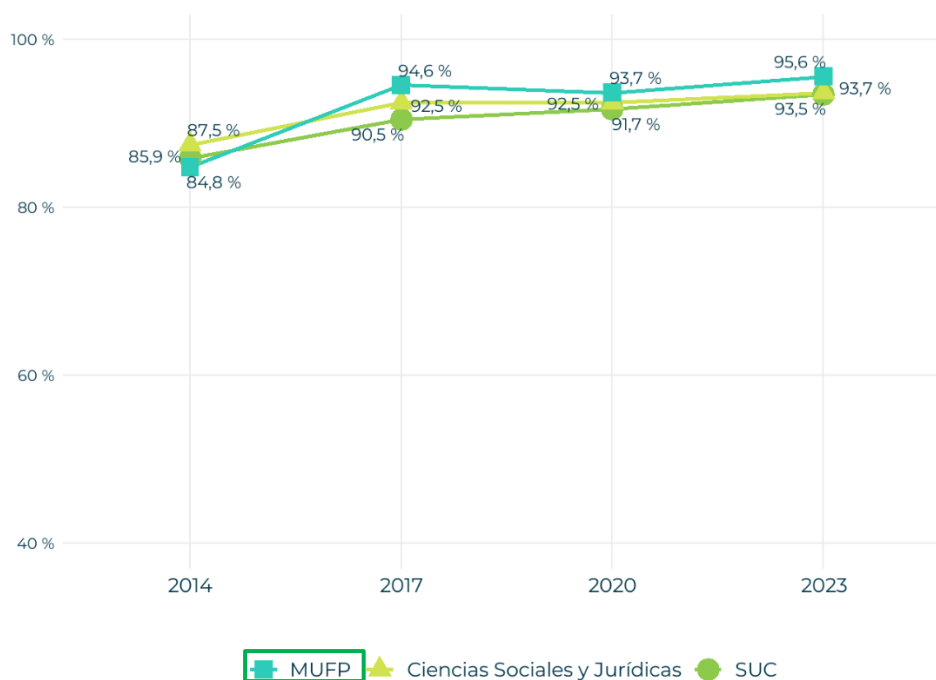
- > Por lo que respecta a los grados, los datos permiten ver que no ha habido una recuperación de la tasa de empleo respecto a los niveles previos a la crisis económica de 2007-2008. Entonces, la ocupación de las titulaciones analizadas alcanzaba prácticamente el 100 % y superaba la de las titulaciones homólogas de Ciencias Sociales y del SUC.

Figura 16. Evolución de la tasa de empleo de los graduados y graduadas en Educación Infantil y Primaria



Nota: Se señalan con un recuadro verde las titulaciones que tenían, en 2023, un valor significativamente superior al resto de titulaciones del SUC y con un recuadro rojo si se trata de una diferencia inferior.

Figura 17. Evolución de la tasa de ocupación de los titulados y tituladas del MUFP



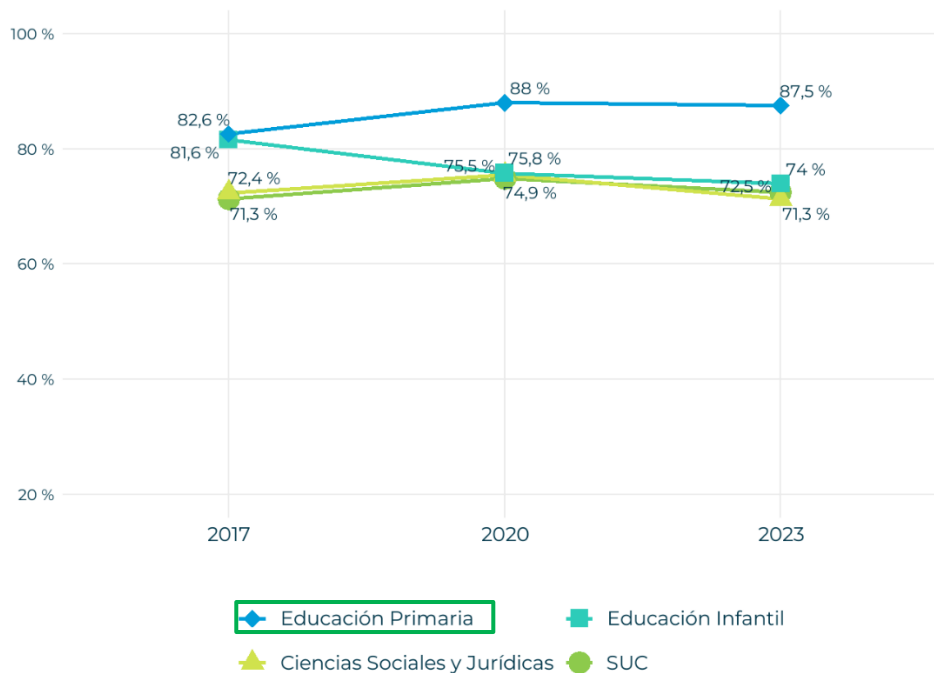
Nota: Se señalan con un recuadro verde las titulaciones que tenían, en 2023, un valor significativamente superior al resto de titulaciones del SUC y con un recuadro rojo si se trata de una diferencia inferior.

Los titulados y tituladas de Educación Primaria y del MUFP realizan tareas específicas<sup>19</sup> de su titulación en el trabajo en un grado mayor que los del SUC, con una diferencia de unos 15 puntos porcentuales

19. Debido a un cambio metodológico en el cálculo de la realización de funciones específicas de la titulación en 2017, no se muestran los datos de las anteriores ediciones.

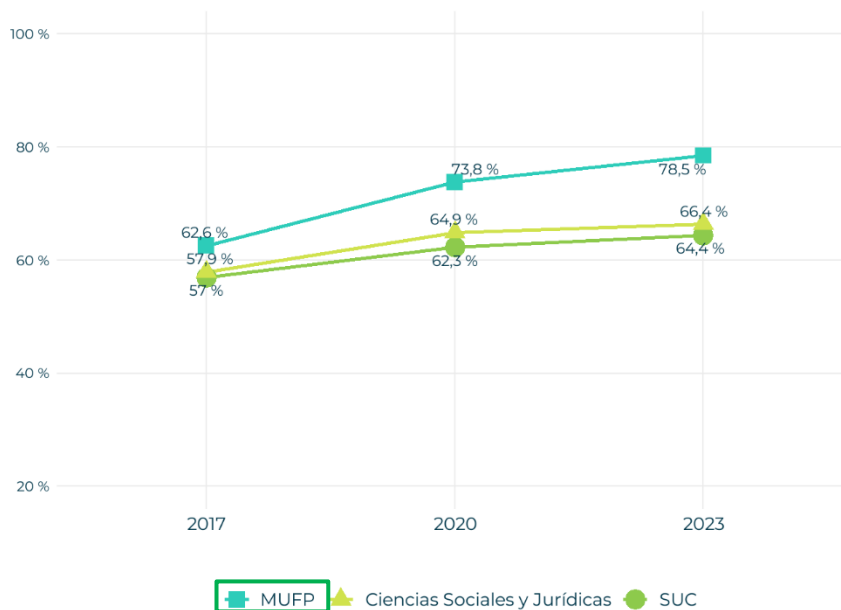
## Empleabilidad y formación universitaria en el ámbito de la Educación

Figura 18. Evolución del porcentaje de personas que realizan funciones específicas de la titulación en el trabajo (grados en Educación Infantil y Primaria)



Nota: Se señalan con un recuadro verde las titulaciones que tenían, en 2023, un valor significativamente superior al resto de titulaciones del SUC y con un recuadro rojo si se trata de una diferencia inferior.

Figura 19. Evolución del porcentaje de personas que realizan funciones específicas de la titulación en el trabajo (MUFP)



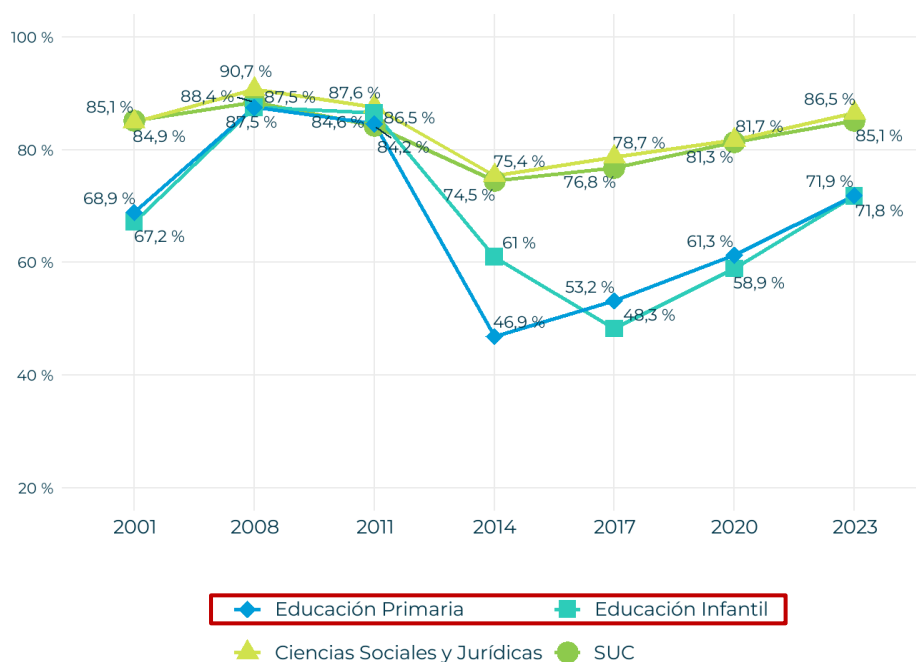
Nota: Se señalan con un recuadro verde las titulaciones que tenían, en 2023, un valor significativamente superior al resto de titulaciones del SUC y con un recuadro rojo si se trata de una diferencia inferior.



## La fuerte caída del gasto público tras el estallido de la crisis económica de 2007-2008 redujo fuertemente la contratación a jornada completa e indefinida.<sup>20</sup> En 2023, todavía no se habían recuperado los valores previos a la crisis

- > Los titulados y tituladas de todos los estudios analizados tenían, en 2023, un porcentaje de empleo a tiempo completo significativamente inferior a sus homólogos de Ciencias Sociales y del SUC: más de 15 puntos con respecto a los grados y 6 puntos con respecto a los másteres.
- > Los titulados y tituladas de grado tenían aproximadamente un porcentaje de contratos indefinidos 24 puntos inferior al global del SUC, 23 puntos con respecto a los titulados del MUFP.

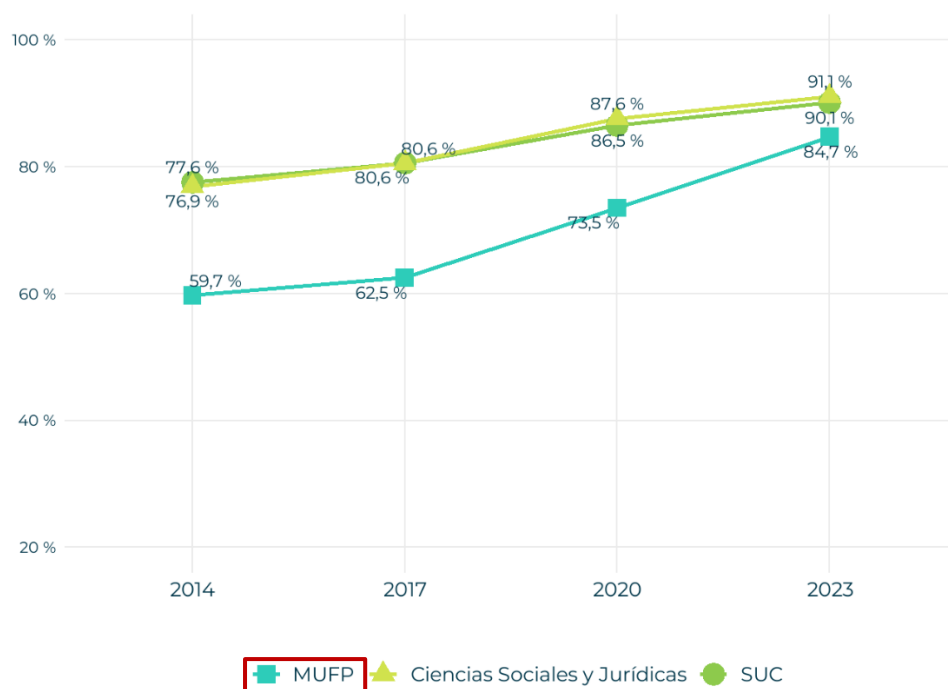
Figura 20. Evolución del porcentaje de titulados y tituladas con un contrato a jornada completa (grados en Educación Infantil y Primaria)



Nota: Se señalan con un recuadro verde las titulaciones que tenían, en 2023, un valor significativamente superior al resto de titulaciones del SUC y con un recuadro rojo si se trata de una diferencia inferior.

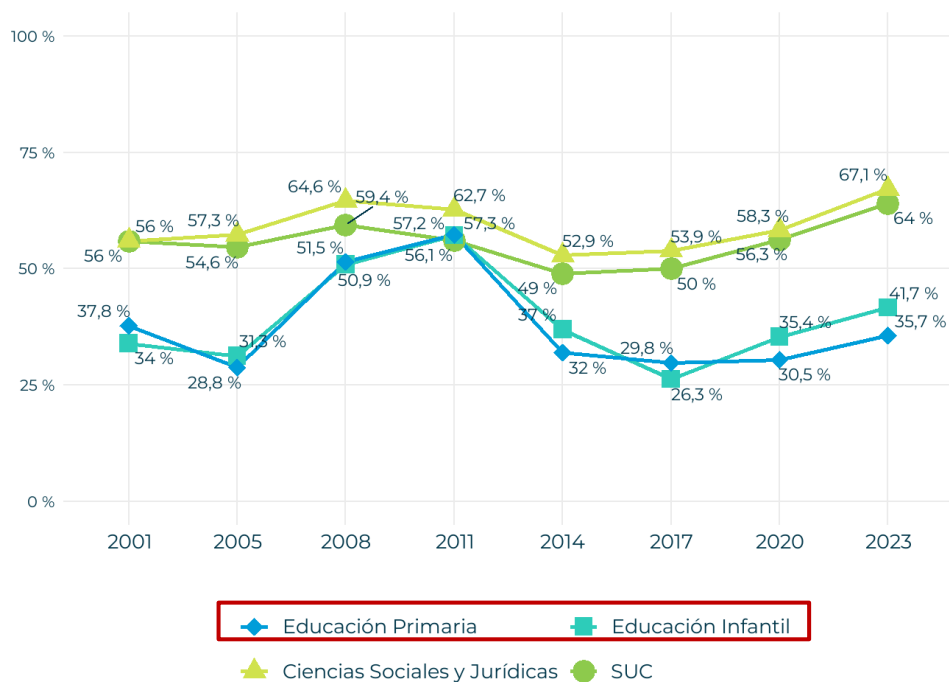
20. Al tratarse de titulaciones con una fuerte presencia en el sector público, esto se debe a la congelación de la convocatoria de oposiciones durante los peores años de la crisis y al alto porcentaje de personas interinas en este sector. La Encuesta de inserción laboral de 2023 no pudo captar plenamente los [procesos de estabilización y oposiciones que se han llevado a cabo durante 2024](#).

Figura 21. Evolución de los porcentajes de titulados y tituladas con un contrato a jornada completa (MUFP)



Nota: Se señalan con un recuadro verde las titulaciones que tenían, en 2023, un valor significativamente superior al resto de titulaciones del SUC y con un recuadro rojo si se trata de una diferencia inferior.

Figura 22. Evolución del porcentaje de titulados y tituladas con un contrato indefinido (grados en Educación Infantil y Primaria)



Nota: Se señalan con un recuadro verde las titulaciones que tenían, en 2023, un valor significativamente superior al resto de titulaciones del SUC y con un recuadro rojo si se trata de una diferencia inferior.

Figura 23. Evolución del porcentaje de titulados y tituladas con un contrato indefinido (MUFP)



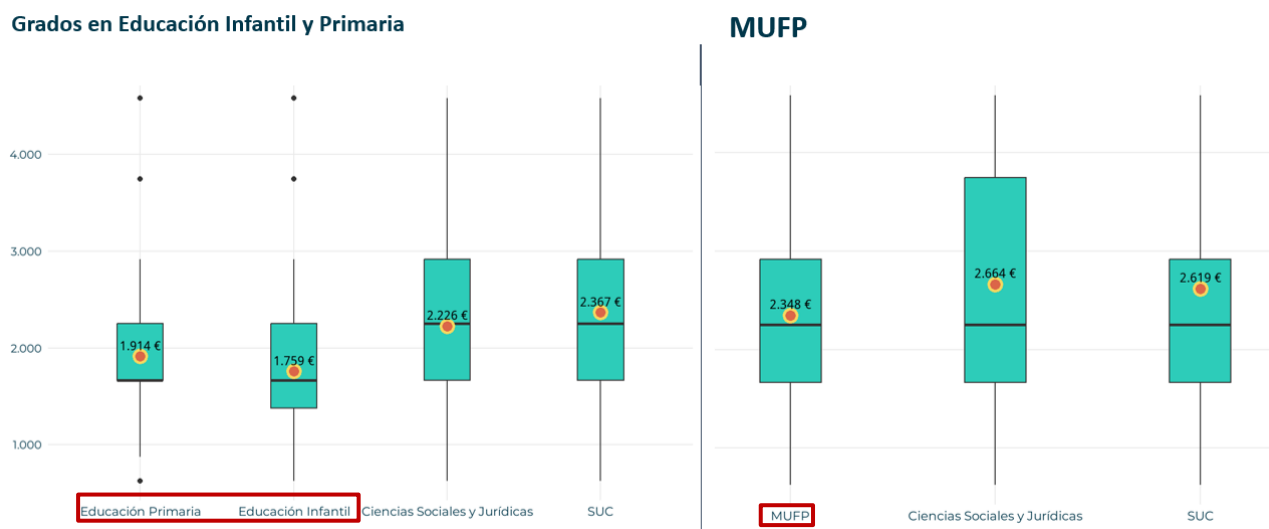
Nota: Se señalan con un recuadro verde las titulaciones que tenían, en 2023, un valor significativamente superior al resto de titulaciones del SUC y con un recuadro rojo si se trata de una diferencia inferior.

## Los salarios de los titulados y tituladas del ámbito de la Educación tienden a ser menores que la media salarial del SUC. Esta diferencia es más pronunciada en los graduados y graduadas en Educación Infantil

- > Las diferencias salariales entre maestros de educación infantil y primaria y profesorado de secundaria radican en la antigua distinción entre los grupos salariales de función pública según la titulación: diplomatura (grupo B) vs. licenciatura (grupo A). Aunque las antiguas diplomaturas se han convertido en grados de cuatro años, la Administración pública ha continuado haciendo esta distinción dentro de los cuerpos docentes.<sup>21</sup>
- > No hemos incluido una evolución de los salarios medios, puesto que las diferencias con la media del SUC no han cambiado sustancialmente en los últimos 20 años. Eso sí, a causa de la inflación, todos los titulados y tituladas del SUC han ido perdiendo poder adquisitivo respecto al inicio de la serie histórica.

Figura 24. Distribución de los salarios brutos mensuales de los titulados y tituladas del ámbito de la Educación, que trabajan a tiempo completo (2023)

21. Véanse las [tablas de retribución del personal docente no universitario del Departamento de Educación y Formación Profesional](#).



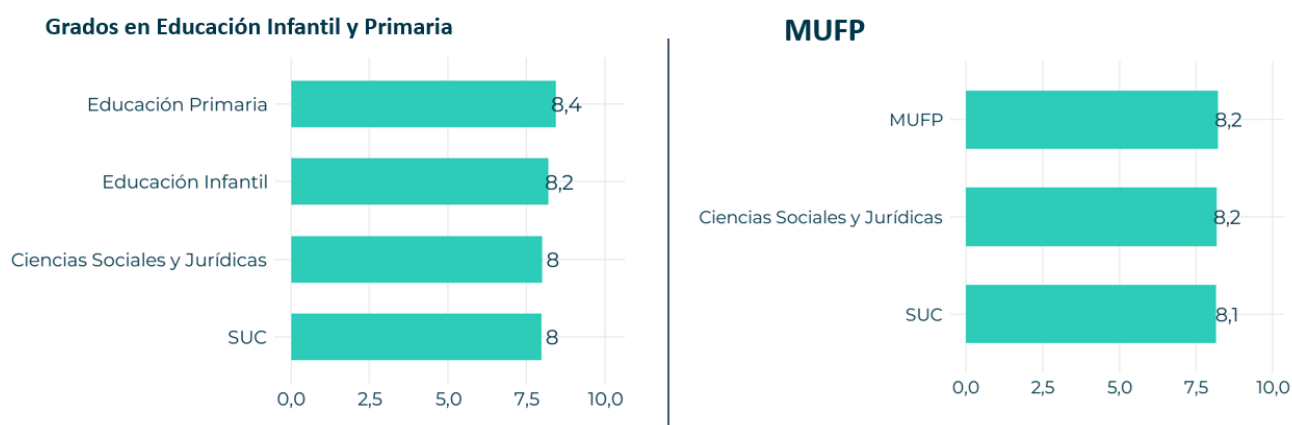
Notas:

1. Se señalan con un recuadro verde las titulaciones que tenían, en 2023, un valor significativamente superior al resto de titulaciones del SUC y con un recuadro rojo si se trata de una diferencia inferior.
2. El punto rojo representa la media del salario bruto mensual de cada titulación o grupo de titulaciones.

## La satisfacción global con el trabajo alcanza un notable alto en todas las titulaciones del ámbito de la Educación

- > No existen diferencias significativas con la satisfacción global con el trabajo de todos los titulados del ámbito de la Educación y del SUC

Figura 25. Satisfacción general con el trabajo de los titulados y tituladas del ámbito de la Educación (2023)



## Valoración de la adquisición de competencias y habilidades durante los estudios y su utilidad en el trabajo

El trabajo en equipo, la expresión oral, la creatividad y la formación práctica son las competencias que los graduados y graduadas en Educación Infantil y Primaria adquieren en un nivel mayor que sus homólogos del SUC

- > Los graduados y graduadas en Educación Infantil informan que, en relación con su utilidad en el trabajo, la formación en resolución de problemas, expresión escrita e inglés es deficitaria.
- > En lo que se refiere a Educación Primaria, la formación más deficitaria en relación con el trabajo incluye también las habilidades tecnológicas y digitales.
- > Los titulados y tituladas del MUFP informan que tienen un nivel de adquisición competencial más bajo que el resto de másteres del SUC en lo que se refiere al pensamiento crítico, la formación teórica, el inglés y la resolución de problemas. Estas dos últimas también son las que tienen mayor déficit formativo.

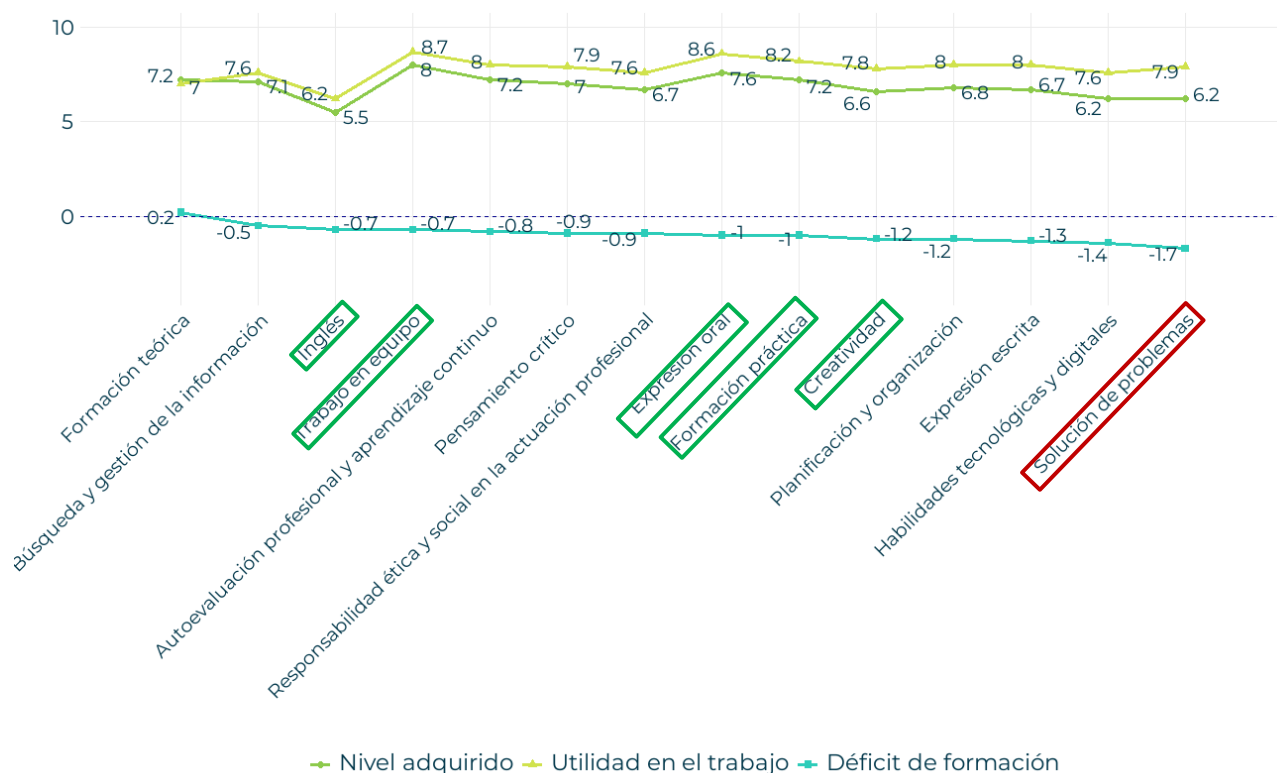
Figura 26. Nivel de adquisición, utilidad en el trabajo y déficit de formación de competencias, para el grado en Educación Infantil (2023)



Nota: Se señalan con un recuadro verde las habilidades y competencias que tienen un nivel de adquisición significativamente más elevado que el global del SUC y con un recuadro rojo cuando el nivel es significativamente inferior. Las habilidades y competencias se ordenan según su déficit de formación.

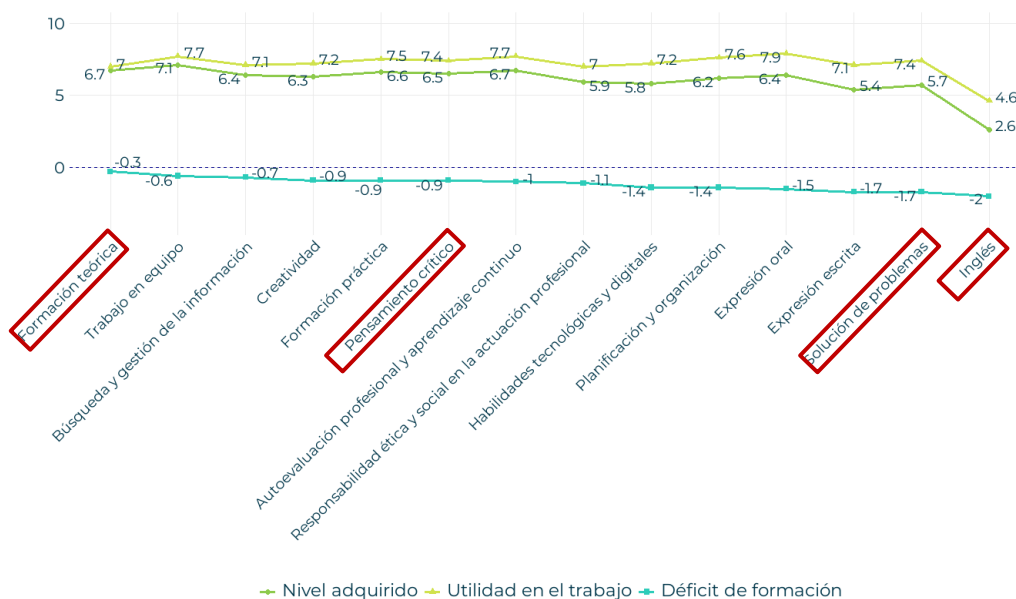
## Empleabilidad y formación universitaria en el ámbito de la Educación

Figura 27. Nivel de adquisición, utilidad en el trabajo y déficit de formación de competencias, para el grado en Educación Primaria (2023)



Nota: Se señalan con un recuadro verde las habilidades y competencias que tienen un nivel de adquisición significativamente más elevado que el global del SUC y con un recuadro rojo cuando el nivel es significativamente inferior. Las habilidades y competencias se ordenan según su déficit de formación.

Figura 28. Nivel de adquisición, utilidad en el trabajo y déficit de formación de competencias, para el MUPF (2023)



Nota: Se señalan con un recuadro verde las habilidades y competencias que tienen un nivel de adquisición significativamente más elevado que el global del SUC y con un recuadro rojo cuando el nivel es significativamente inferior. Las habilidades y competencias se ordenan según su déficit de formación.

## La opinión de los centros educativos sobre la formación universitaria de los titulados y tituladas del ámbito de la Educación

### Alcance y metodología de la encuesta en los centros educativos

Esta sección recoge los resultados de la tercera edición de la **Encuesta al colectivo empleador**, una encuesta de carácter trienal llevada a cabo por AQU Catalunya que pretende conocer la opinión de las empresas y las organizaciones instaladas en Cataluña —entre las cuales se incluyen los centros educativos— sobre si la formación universitaria se adecua a sus necesidades. El objetivo final del estudio es proporcionar al sistema universitario información que le permita valorar si hay que ajustar la oferta formativa a las necesidades de escuelas e institutos. Como novedad de esta edición, la encuesta al colectivo empleador también ha preguntado sobre las competencias del alumnado en prácticas.

Las preguntas que encauzan el estudio son las siguientes:

- > ¿Cuáles son los factores más importantes en la contratación<sup>22</sup> del **personal docente titulado recientemente**?<sup>23</sup>
- > ¿Cuál es el grado de satisfacción de los centros educativos con la formación del **personal docente titulado recientemente**?
- > ¿Cuál es el grado de satisfacción de los centros educativos con la formación del **alumnado en prácticas**?
- > ¿Qué competencias y habilidades debería mejorar el personal docente titulado recientemente y cuáles son las que más se trabajan durante los periodos de prácticas?

El trabajo de campo se llevó a cabo mediante el envío masivo de correos electrónicos entre mayo y julio de 2022 a las direcciones de contacto disponibles en el [directorio de centros educativos](#) del Departamento de Educación y Formación Profesional de la Generalitat de Catalunya. De este directorio, se realizó una selección previa de aquellos centros que ofrecían los niveles de estudios de Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y Bachillerato.<sup>24</sup> La encuesta pedía a los centros encuestados que eligieran la titulación (Educación Infantil y Primaria o MUFP) de los titulados y tituladas recientemente que habían contratado o del estudiantado en

---

22. En este caso, solo se pregunta a los centros que tienen cierta autonomía en la contratación: centros concertados o privados, o centros públicos que se acogen al [Decreto 39/2014, de 25 de marzo](#), también conocido como *decreto de plantillas*, por el que se regulan los procedimientos para definir el perfil y la provisión de los puestos de trabajo docentes y que [permite a las direcciones de los centros públicos seleccionar una parte del personal docente en línea con el proyecto de dirección y de centro o decidir sobre su continuidad](#).

23. En el estudio, definimos *personal docente titulado recientemente* como aquel personal que ha finalizado los estudios en los dos años anteriores a recibir la encuesta y que tiene poca o nula experiencia profesional. Limitamos la definición de *personal docente titulado recientemente* porque queremos conocer la opinión de las entidades empleadoras sobre las **competencias adquiridas en la universidad**.

24. Por una cuestión de tamaño de la muestra, se ha descartado una encuesta dirigida a los centros con oferta de formación profesional y se asume que las respuestas de centros de secundaria sobre titulados y tituladas del MUFP se realizan en relación con su labor docente en ESO y Bachillerato.

prácticas que habían acogido. En el caso de ser un centro con oferta educativa tanto infantil y primaria como secundaria, se les pedía que seleccionaran solo una. La siguiente tabla contiene el número de centros encuestados según el nivel educativo ofrecido y, por tanto, según su potencial de contratar titulados y tituladas de los grados en Educación Infantil y Primaria y del MUFP, y las muestras alcanzadas en cuanto a la selección de titulación de los centros en la encuesta, la tasa de respuesta y el error muestral:

Tabla 6. Número de centros encuestados, muestras, tasa de respuesta y error muestral según el nivel educativo ofrecido (2022)

Nivel ofrecido	Número de centros	Mostrar	Tasa de respuesta	Error muestral (±)
<i>Educación infantil y/o primaria</i>	2.348	352	15 %	4,9 %
<i>ESO y/o Bachillerato</i>	1.251	247	19,7 %	5,7 %
<i>Total</i>	2.973	421	14,2 %	4,5 %

Nota: El motivo por el que la población y la muestra total de centros no equivalen a la suma de las poblaciones y muestras según el nivel educativo ofrecido se debe a que hay centros que han respondido a la encuesta y ofrecen ambos niveles educativos.

A continuación, se presentan los resultados de esta encuesta. En primer lugar, se describen las características de los centros encuestados. A continuación, se recogen los factores y dificultades de contratación de los centros educativos. En tercer lugar, se documentan las competencias de los titulados y tituladas que estos centros creen que deberían mejorarse. En cuarto lugar, se habla sobre las competencias que más se han trabajado durante el periodo de prácticas y se comparan con las que más debería mejorar el personal docente recientemente titulado. Por último, se mencionan las competencias que tendrán mayor relevancia en el futuro en el ámbito de la Educación. Cuando ha sido posible, esta sección del informe compara los resultados actuales con los de las ediciones del [2014](#) y el [2018](#).



## Características de los centros encuestados

Los centros encuestados en la tercera edición de la encuesta permiten extraer conclusiones representativas del tejido educativo catalán en lo que se refiere a su distribución territorial, con una ligera infrarrepresentación de los centros privados o concertados en cuanto a la titularidad y una pequeña sobrerrepresentación de los centros con máxima complejidad.<sup>25</sup>

La distribución territorial por delegación o servicio territorial de los centros encuestados se ajusta, aunque con diferencias, a la distribución real de los centros, como se muestra en la siguiente tabla. Vemos, por ejemplo, una ligera sobrerrepresentación de los centros gerundenses o de las comarcas barcelonesas (excluyendo la ciudad de Barcelona) y una pequeña infrarrepresentación de los centros leridanos o que pertenecen al Consorcio de Educación de Barcelona:

Tabla 7. Distribución real y distribución de los centros educativos encuestados según la delegación o el servicio territorial (2022)

Delegación o servicio territorial	Número de centros	%	Muestra	% (muestra)	Diferencia (p.p.)
Baix Llobregat	495	9,1%	35	8,3%	-0,8
Barcelona Comarques	518	9,5%	54	12,8%	3,3
Catalunya Central	485	8,9%	48	11,4%	2,5
Consorci d'Educació de Barcelona	944	17,3%	49	11,6%	-5,7
Girona	630	11,5%	63	15,0%	3,5
Lleida	506	9,3%	30	7,1%	-2,2
Maresme - Vallès Oriental	591	10,8%	51	12,1%	1,3
Tarragona	504	9,2%	34	8,1%	-1,1
Terres de l'Ebre	192	3,5%	18	4,3%	0,8
Vallès Occidental	594	10,9%	39	9,3%	-1,6

En cuanto a la titularidad, los centros públicos que han respondido a la encuesta tienen más peso en los datos que el conjunto de centros catalanes, como se muestra en la siguiente tabla:

25. Damos las gracias al Servicio de Indicadores y Estadística del Departamento de Educación de la Generalitat de Catalunya por haber compartido los datos de los centros con máxima complejidad para realizar este estudio.

Tabla 8. Distribución real y en la encuesta de los centros educativos catalanes según la titularidad (2022)

Titularidad	Distribución real	Distribución en la encuesta
<i>Público</i>	3.819 (70 %)	360 (85,5 %)
<i>Privado o concertado</i>	1.640 (30 %)	61 (14,5 %)

Finalmente, en cuanto a la complejidad de los centros según la actualización de la clasificación de 2021 (GRIMALDO MORENO y LÓPEZ-IÑESTA, 2021), las escuelas y los institutos con máxima complejidad representan, como se observa en la tabla inferior, el 10 % de la muestra, 4 puntos porcentuales por encima de su peso real en el conjunto de centros educativos de Cataluña:

Tabla 9. Distribución real y en la encuesta de los centros educativos catalanes según la complejidad (2022)

Complejidad	Distribución real	Distribución en la encuesta
<i>Con máxima complejidad</i>	328 (6 %)	44 (10,5 %)
<i>Sin máxima complejidad</i>	5.132 (94 %)	377 (89,5 %)

## Contratación de personal docente recientemente titulado

Ha habido un incremento general de la contratación de personal docente titulado recientemente de 10 puntos porcentuales respecto a la edición anterior

- > Los centros concertados o privados que responden a la encuesta tienden a contratar más: más de 9 de cada 10 lo han hecho en los últimos tres años.
- > Sin embargo, los centros públicos contratan, de media, un mayor número de titulados y tituladas recientemente.

Figura 29. Evolución de la contratación de personal docente titulado recientemente, según la titularidad del centro (2014-2022)

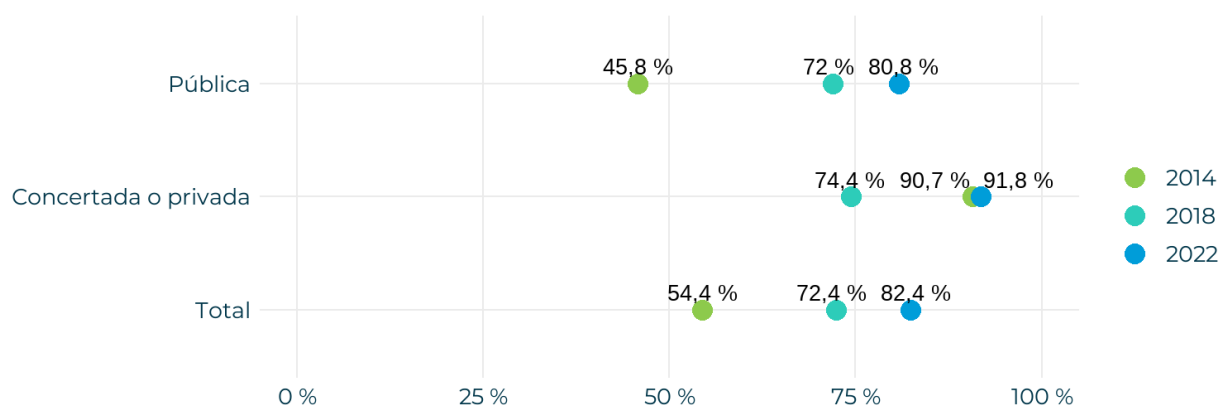


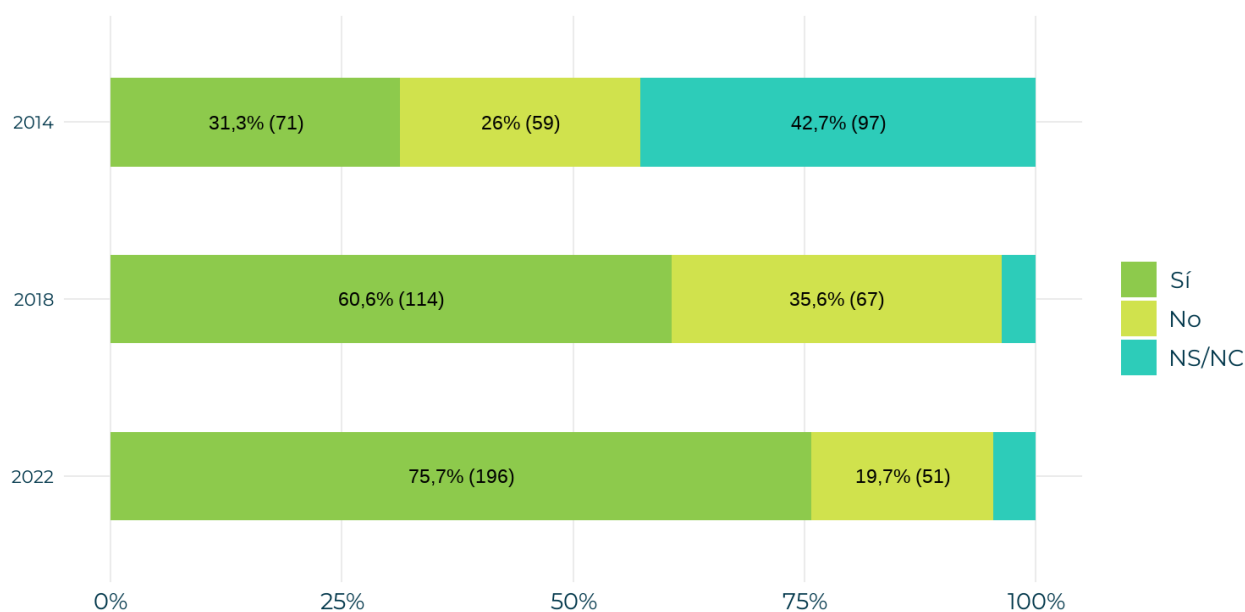
Tabla 10. Media por centro del número de titulados y tituladas contratados recientemente, según la titulación de la persona contratada y la titularidad del centro (2022)

Titulación	Centros públicos	Centros concertados o privados
<i>Grado en Educación Infantil o Primaria</i>	5,3	3,8
<i>MUFP</i>	8,3	3,6
<b>Total</b>	6,2	3,7

## Factores que influyen en la contratación

Esta sección analiza los factores que han tenido un papel más importante en la contratación de personal docente titulado recientemente de los centros concertados o privados, que tienen autonomía completa en lo que se refiere a la contratación de maestros y profesorado, y los centros públicos que se han acogido al decreto de plantillas. En este sentido, es importante destacar que, cada vez más, hay centros públicos que lo hacen, como se observa en la siguiente figura:

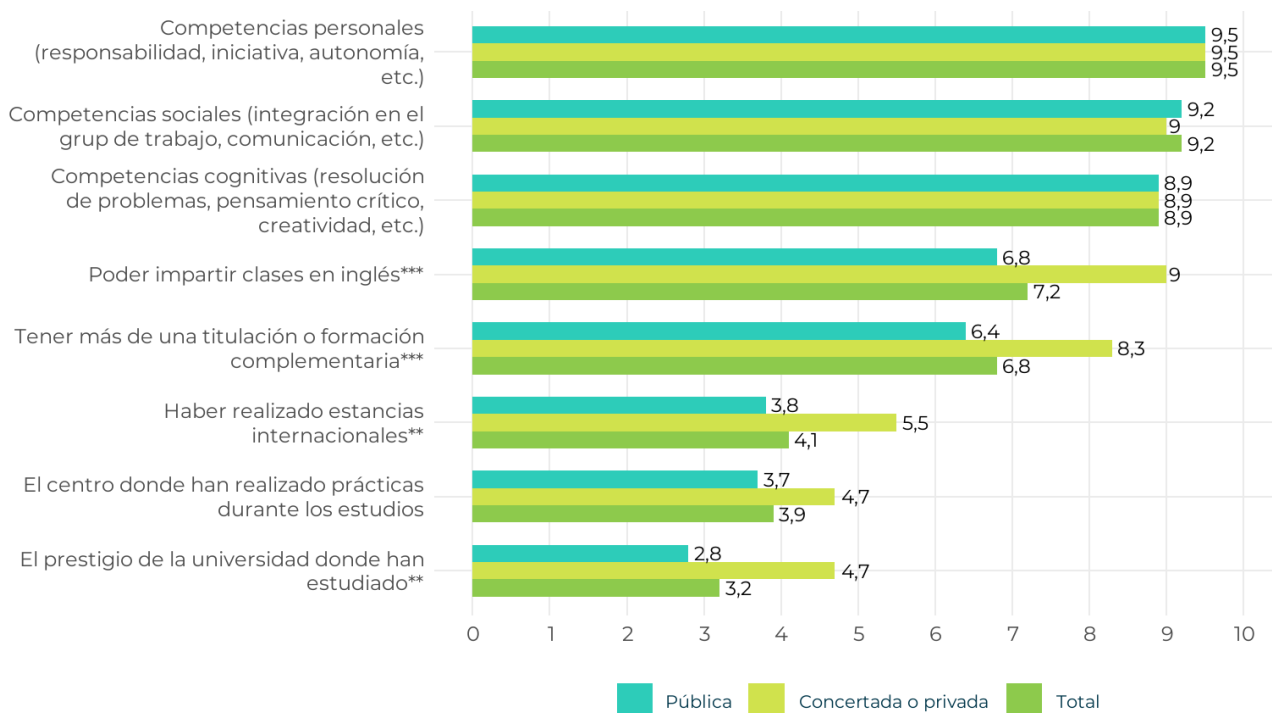
Figura 30. Porcentaje de centros públicos que se han acogido al decreto de plantillas (2014-2022)



Los factores más importantes en la contratación son habilidades y rasgos relacionados con la responsabilidad en el trabajo, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, independientemente de la titulación de los candidatos y candidatas o de la titularidad del centro que contrata

- > Sin embargo, existen diferencias claras dentro de la doble red educativa. Las siguientes figuras muestran que, en el ámbito educativo, existe una segmentación en el mercado laboral. Los centros privados concertados valoran mucho más, en los candidatos y candidatas, la posibilidad de dar clases en inglés y la posesión de credenciales educativas aparte de la titulación habilitante.
- > En cuanto a la contratación de maestros de infantil y primaria, la red privada concertada también valora, en mayor medida que la pública, el prestigio de la universidad donde han estudiado los candidatos y candidatas y el hecho de haber realizado estancias internacionales.

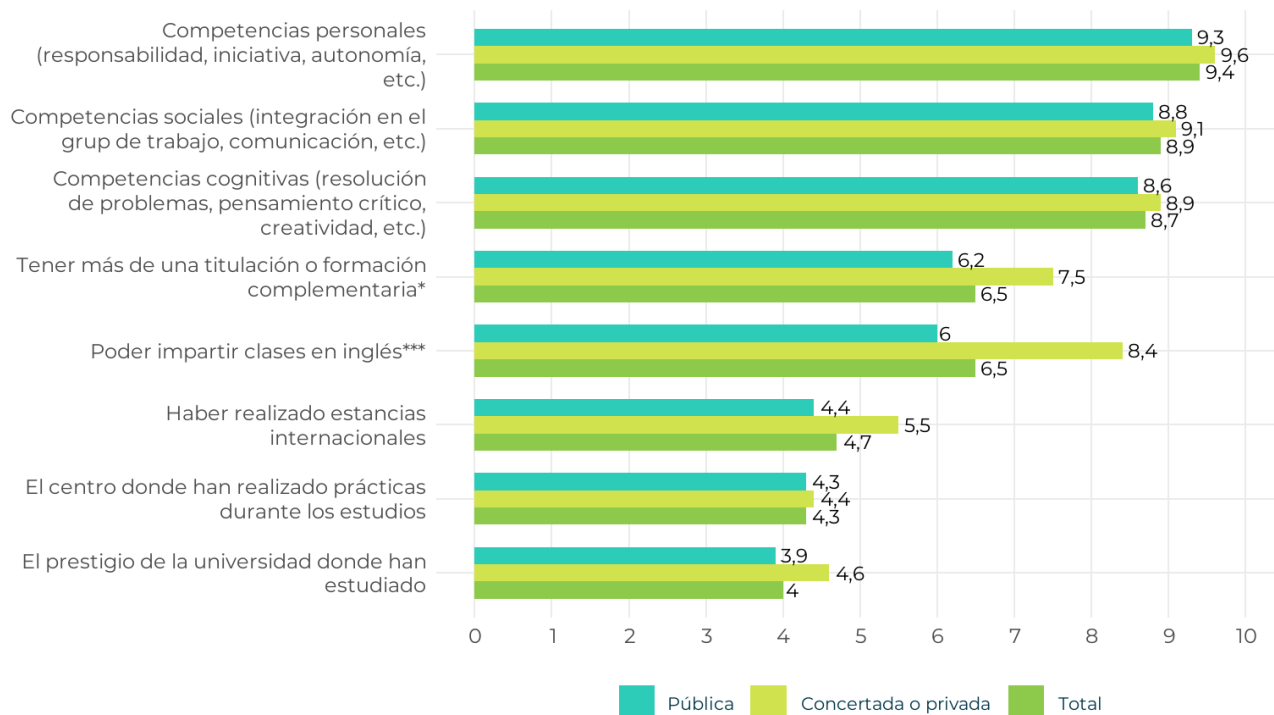
Figura 31. Importancia de los factores en la contratación de personal docente recientemente titulado, en los grados en Educación Infantil y Primaria (2022)



Nota: Para conocer si las diferencias entre centros de distinta titularidad son significativas, se ha utilizado la prueba *t* de Student:  $p < 0,05$  (\*),  $p < 0,005$  (\*\*),  $p < 0,001$  (\*\*\*)

## Empleabilidad y formación universitaria en el ámbito de la Educación

Figura 32. Importancia de los factores en la contratación de personal docente recientemente titulado, para el MUFP (2022)



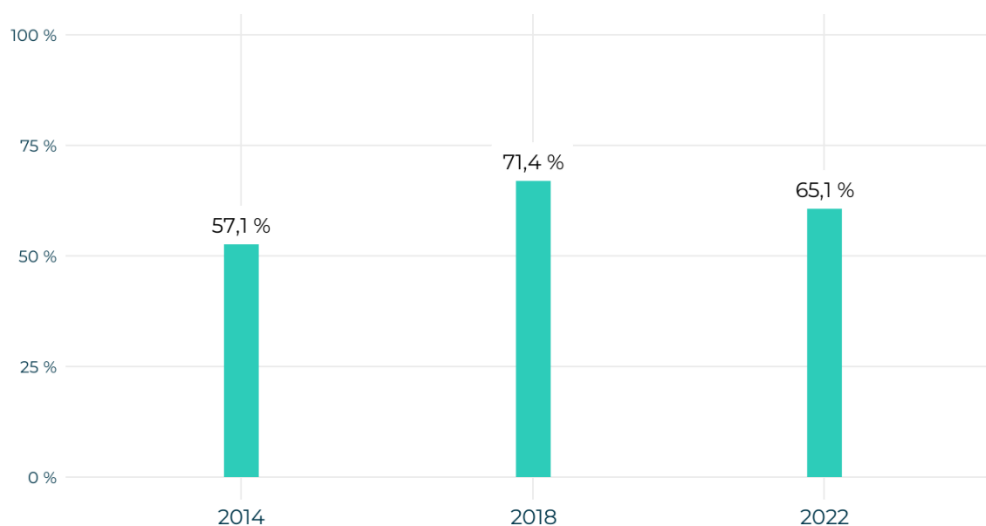
Nota: Para conocer si las diferencias entre centros de distinta titularidad son significativas, se ha utilizado la prueba *t* de Student:  $p < 0,05$  (\*),  $p < 0,005$  (\*\*),  $p < 0,001$  (\*\*\*)

## Dificultades en la contratación en los centros privados y concertados

6 de cada 10 centros privados o concertados declaran que tienen dificultades a la hora de encontrar al personal docente con las características necesarias para un puesto de trabajo

- > Los centros privados y concertados señalan que los motivos de esta dificultad son principalmente:
  - La dificultad de encontrar candidatos y candidatas con la titulación, formación y especialidades necesarias (principalmente inglés, música y del ámbito científico, tecnológico y matemático).
  - La preferencia de los candidatos y candidatas de trabajar en la red pública.
  - La carencia de candidatos durante la pandemia.

Figura 33. Porcentaje de centros privados y concertados que reportan dificultades a la hora de contratar

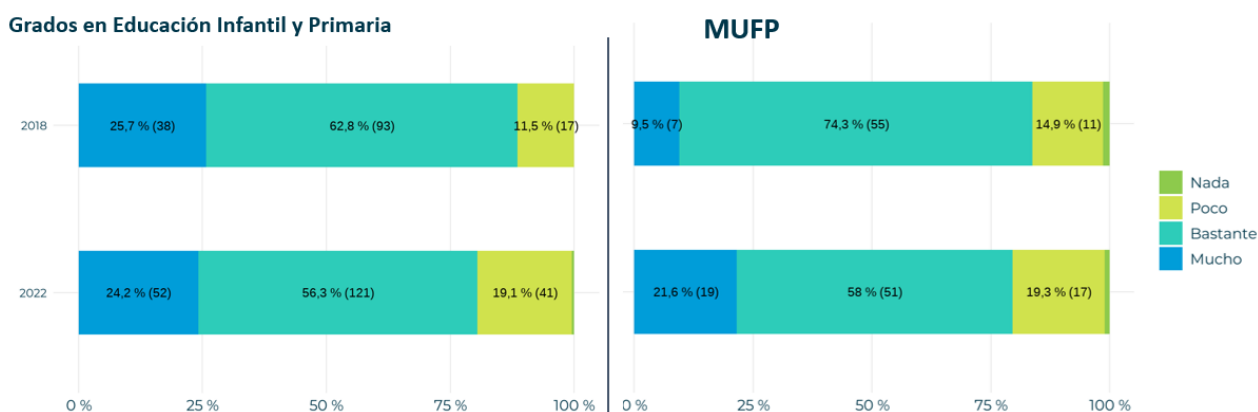


## Grado de adecuación del nuevo personal docente

En torno a 8 de cada 10 centros piensan que el personal docente titulado recientemente se adecua mucho o bastante a las necesidades del puesto de trabajo

- > Sin embargo, en lo que se refiere a infantil y primaria, ha habido un incremento de 8 puntos porcentuales de los centros que opinan que el personal docente titulado recientemente se adecua poco a las necesidades del puesto de trabajo.
- > Por lo que respecta al MUFP, han aumentado las opiniones polarizadas: el porcentaje de los centros que piensan que se adecuan mucho ha crecido 11 puntos porcentuales, y en torno a los 4 puntos los que piensan que se adecuan poco.

Figura 34. Grado de adecuación del personal docente recientemente titulado a las necesidades del puesto de trabajo, según la titulación evaluada por los centros (2018-2022)

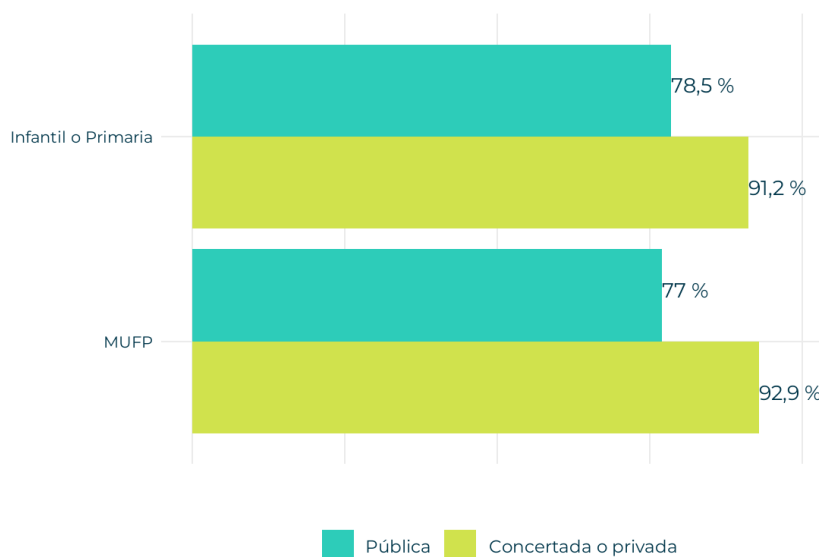


Los centros privados y concertados tienden a valorar mejor la adecuación del personal docente que la red pública

- > Esta diferencia es de más de 10 puntos porcentuales, independientemente de la titulación cursada por el personal docente recientemente titulado.

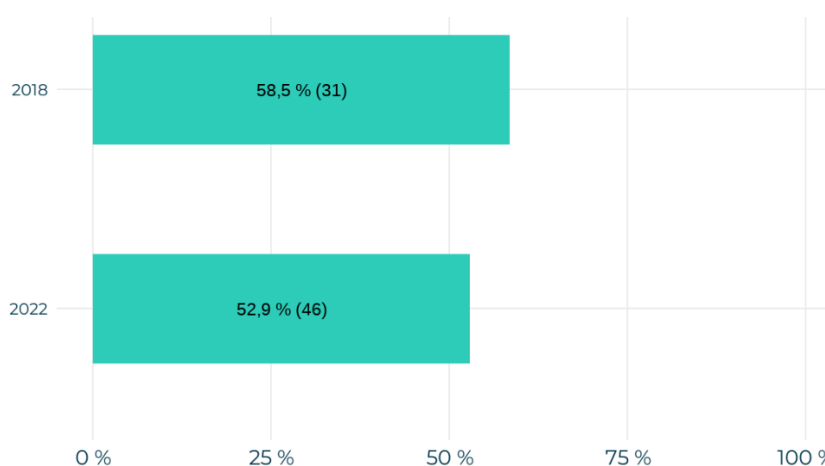


Figura 35. Porcentaje de centros que piensan que el personal docente recién titulado se adecua mucho o bastante a las necesidades del puesto de trabajo, según la titulación de la persona contratada y la titularidad del centro (2022)



## En torno a la mitad de centros encuestados consideran que el MUFP acredita la competencia docente de forma suficiente

Figura 36. Porcentaje de centros que consideran que el MUFP acredita la competencia docente de forma suficiente (2018-2022)



Nota: Solo se ha preguntado a los centros que ofrecen ESO y Bachillerato y que han contratado a personal docente titulado recientemente.

## Competencias que más deben mejorar los graduados y graduadas recientemente en Educación Infantil y Primaria

La gestión del aula y el trabajo en equipo son las competencias que más deberían mejorar los maestros y maestras titulados recientemente, independientemente de la titularidad del centro donde trabajan

- > Sin embargo, la gestión del aula tiene más prioridad formativa para los centros públicos: casi el 80 % de los centros públicos piensan que esta competencia debería mejorarse, mientras que solo un 51 % de los centros privados concertados lo consideran.
- > Por lo que respecta al resto de competencias, encontramos diferencias entre ambas redes: 4 de cada 10 centros privados y concertados consideran que existe margen de mejora en la comunicación profesional con las familias, casi 20 puntos porcentuales más que los centros públicos.

Figura 37. Competencias que más deben mejorar los graduados y graduadas recientemente en Educación Infantil y Primaria, según los centros educativos (2022)

Competencia	Pública	Concertada o privada	Total
Gestionar el aula: interactuar con el grupo, tutorizar y gestionar conflictos	79,8	51,5	75,2
Trabajar en un equipo docente interactuando, cooperando y demostrando iniciativa	54,3	51,5	53,9
Detectar situaciones de dificultad de aprendizaje y/o sociofamiliares y actuar ante estas situaciones	43,4	39,4	42,7
Reflexionar de forma crítica sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje y realizar propuestas de mejora y/o innovación	42,2	39,4	41,7
Evaluar los resultados de aprendizaje dominando los instrumentos de evaluación y diagnóstico pedagógico	39,9	33,3	38,8
Demostrar responsabilidad en el trabajo, haciendo las tareas en tiempo y forma	37,0	39,4	37,4
Comunicarse profesionalmente con las familias (tutorías individuales o grupales)	24,3	42,4	27,2
Conocer y aplicar el proyecto educativo del centro	19,7	24,2	20,4
Diseñar y planificar unidades didácticas y proyectos educativos (actividades, temporalización, recursos...) utilizando estrategias didácticas adecuadas	19,1	27,3	20,4
Trabajar con herramientas TIC específicas de la actividad docente	20,8	15,2	19,9
Demostrar comportamiento ético profesional	17,9	21,2	18,4
Dominar los contenidos curriculares	16,2	12,1	15,5
Utilizar las fuentes documentales y los recursos relacionados con la práctica docente (literatura científica, informes técnicos, plataformas de enseñanza virtual...)	6,4	12,1	7,3
Diseñar y ejecutar la actividad docente de forma virtual o híbrida	5,2	6,1	5,3

Notas: 1. Los centros pueden elegir entre una y cinco competencias. Por tanto, las cifras de la tabla representan el porcentaje de centros educativos que han seleccionado una competencia determinada y su suma no equivale a 100.

2. Se señalan con un recuadro negro las competencias que tienen una diferencia de porcentaje de selección entre centros de titularidades distintas a más de 10 puntos porcentuales.

## Competencias que más deben mejorar los titulados y tituladas recientemente del MUFP

Los titulados y tituladas del MUFP deberían mejorar su capacidad de gestionar el aula, trabajar en equipo, y detectar situaciones de aprendizaje y/o sociofamiliares y actuar ante estas situaciones

- > El 37 % de los centros con oferta educativa secundaria también opinan que debería reforzarse la educación que permita dominar los conocimientos psicopedagógicos básicos. Este dato refuerza la constatación, conjuntamente con la figura 33, de que los centros no acaban de estar satisfechos con la formación pedagógica del MUFP.

Figura 38. Competencias que más deben mejorar los titulados y tituladas recientemente del MUFP, según los centros educativos (2022)

Competencia	% de centros
Gestionar el aula: interactuar con el grupo, tutorizar y gestionar conflictos	79,8
Trabajar en un equipo docente interactuando, cooperando y demostrando iniciativa	46,4
Detectar situaciones de dificultad de aprendizaje y/o sociofamiliares y actuar ante estas situaciones	39,3
Dominar los conocimientos psicopedagógicos básicos (desarrollo psicológico del alumnado, motivación, etc.)	36,9
Reflexionar de manera crítica sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje y realizar propuestas de mejora y/o innovación	36,9
Evaluar los resultados de aprendizaje dominando los instrumentos de evaluación y diagnóstico pedagógico	34,5
Demostrar responsabilidad en el trabajo, haciendo las tareas en tiempo y forma	33,3
Diseñar y planificar unidades didácticas y proyectos educativos (actividades, temporalización, recursos...) utilizando estrategias didácticas adecuadas	28,6
Comunicarse profesionalmente con las familias (tutorías individuales o grupales)	28,6
Demostrar un comportamiento ético profesional	27,4
Dominar los contenidos curriculares de las materias relativas a la especialización docente	23,8
Trabajar con herramientas TIC específicas de la actividad docente	15,5
Conocer y aplicar el proyecto educativo de centro	10,7
Utilizar las fuentes documentales y recursos relacionados con la práctica docente (literatura científica, informes técnicos, plataformas de enseñanza virtual, etc.)	7,1
Diseñar y ejecutar la actividad docente de forma virtual o híbrida	1,2

Nota: Los centros pueden elegir entre una y cinco competencias. Por tanto, las cifras de la tabla representan el porcentaje de centros educativos que han seleccionado una competencia determinada y su suma no equivale a 100.

## La formación del estudiantado durante el prácticum y la necesidad de mejora competencial del personal docente recientemente titulado

Esta sección analiza cuáles son las competencias que más se han trabajado durante el periodo de prácticas y se comparan con aquellas que, según los centros educativos, más debería mejorar el personal docente recientemente titulado. El objetivo de esta comparación es detectar la importancia y la complementariedad de los prácticums en relación con la docencia en el aula y, en su caso, identificar deficiencias formativas.<sup>26</sup>

También cabe mencionar que las competencias y habilidades que han tenido que valorar los centros no coinciden estrictamente con los enunciados publicados en las órdenes ministeriales que establecen los requisitos para la verificación de títulos universitarios oficiales analizados,<sup>27</sup> que señalan las competencias que deben adquirirse en los módulos de cada titulación, incluyendo los prácticums. Más bien, después de un proceso de consulta con personas expertas, los enunciados de este análisis buscan captar las competencias y habilidades que tienen un fuerte componente profesional para poder ayudar a la comunidad educativa y universitaria a disponer de evidencias que permitan una mejora en la inserción profesional de los recién titulados y tituladas.

### Aunque casi 8 de cada 10 centros opinan que los titulados y tituladas recientemente deberían mejorar su capacidad de gestionar el aula, solo 5 de cada 10 la trabajan durante el prácticum

- > También sorprende que, independientemente de la titulación, solo un 10% de los centros trabajen la detección de situaciones de dificultad de aprendizaje y/o sociofamiliares y la actuación ante estas situaciones, cuando 4 de cada 10 piensan que los titulados y tituladas recientemente deberían reforzar esta habilidad.
- > Los datos sugieren que el prácticum es efectivo a la hora de diseñar y planificar unidades didácticas y proyectos educativos: es una competencia muy trabajada durante los prácticums y la gran mayoría de centros consideran que el personal docente novel no debe mejorarla.
- > El trabajo en equipo sigue siendo una competencia a mejorar, a pesar de que la mayoría de centros la trabajan durante el prácticum.

---

26. No se distingue el nivel de prácticum al alumnado en prácticas evaluado por los centros. La valoración de los centros se realiza a escala agregada, independientemente del curso en el que se encuentra el estudiantado que acoge.

27. Estas normas corresponden a la [Orden ECI/3857/2007, de 27 de diciembre](#), en lo que se refiere al grado en Educación Primaria; a la [Orden ECI/3854/2007, de 27 de diciembre](#), en lo que se refiere al grado en Educación Infantil, y a la [Orden EDU/3498/2011, de 16 de diciembre](#), que establece los requisitos de verificación del MUFPP.

Figura 39. Competencias que más se han trabajado durante el periodo de prácticas (en verde) y las que debería mejorar el personal docente titulado recientemente en Educación Infantil y Primaria, según los centros educativos (2022)

Competencia	Mejora	Prácticas
Gestionar el aula: interactuar con el grupo, tutorizar y gestionar conflictos	75,2	52,2
Trabajar en un equipo docente interactuando, cooperando y demostrando iniciativa	53,9	57,0
Detectar situaciones de dificultad de aprendizaje y/o sociofamiliares y actuar ante estas situaciones	42,7	12,6
Reflexionar de forma crítica sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje y realizar propuestas de mejora y/o innovación	41,7	28,5
Evaluar los resultados de aprendizaje dominando los instrumentos de evaluación y diagnóstico pedagógico	38,8	12,1
Demostrar responsabilidad en el trabajo, haciendo las tareas en tiempo y forma	37,4	58,9
Comunicarse profesionalmente con las familias (tutorías individuales o grupales)	27,2	5,8
Conocer y aplicar el proyecto educativo del centro	20,4	18,8
Diseñar y planificar unidades didácticas y proyectos educativos (actividades, temporalización, recursos...) utilizando estrategias didácticas adecuadas	20,4	52,7
Trabajar con herramientas TIC específicas de la actividad docente	19,9	25,1
Demostrar comportamiento ético profesional	18,4	30,0
Dominar los contenidos curriculares	15,5	13,5
Utilizar las fuentes documentales y los recursos relacionados con la práctica docente (literatura científica, informes técnicos, plataformas de enseñanza virtual...)	7,3	8,2
Diseñar y ejecutar la actividad docente de forma virtual o híbrida	5,3	10,6

Figura 40. Competencias que más se han trabajado durante el periodo de prácticas (en verde) y las que debería mejorar el personal docente titulado recientemente del MUFP, según los centros educativos (2022)

	Competencia	Mejora	Prácticas
	Gestionar el aula: interactuar con el grupo, tutorizar y gestionar conflictos	79,8	59,5
	Trabajar en un equipo docente interactuando, cooperando y demostrando iniciativa	46,4	48,6
	Detectar situaciones de dificultad de aprendizaje y/o sociofamiliares y actuar ante estas situaciones	39,3	10,8
	Dominar los conocimientos psicopedagógicos básicos (desarrollo psicológico del alumnado, motivación, etc.)	36,9	18,9
	Reflexionar de manera crítica sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje y realizar propuestas de mejora y/o innovación	36,9	32,4
	Evaluar los resultados de aprendizaje dominando los instrumentos de evaluación y diagnóstico pedagógico	34,5	31,1
	Demostrar responsabilidad en el trabajo, haciendo las tareas en tiempo y forma	33,3	40,5
	Diseñar y planificar unidades didácticas y proyectos educativos (actividades, temporalización, recursos...) utilizando estrategias didácticas adecuadas	28,6	44,6
	Comunicarse profesionalmente con las familias (tutorías individuales o grupales)	28,6	2,7
	Demostrar un comportamiento ético profesional	27,4	18,9
	Dominar los contenidos curriculares de las materias relativas a la especialización docente	23,8	28,4
	Trabajar con herramientas TIC específicas de la actividad docente	15,5	27,0
	Conocer y aplicar el proyecto educativo de centro	10,7	6,8
	Utilizar las fuentes documentales y recursos relacionados con la práctica docente (literatura científica, informes técnicos, plataformas de enseñanza virtual, etc.)	7,1	5,4
	Diseñar y ejecutar la actividad docente de forma virtual o híbrida	1,2	14,9

## Prospectiva: las competencias que cobrarán importancia en el futuro para las profesiones docentes. Una visión tentativa

Esta sección analiza las respuestas cualitativas de los centros educativos sobre su percepción de las competencias que tomarán más importancia en el sector de la educación en los próximos años. A continuación, se muestran los temas más frecuentes surgidos del análisis cualitativo de las respuestas de los centros a la encuesta.<sup>28</sup>


### Las habilidades tecnológicas y digitales y el trabajo en equipo son las competencias que continuarán teniendo más relevancia en los próximos años

- > También destacan las competencias de atención a la diversidad y aprender a aprender, independientemente de la titulación del personal docente.
- > Sin embargo, encontramos algunas diferencias en las competencias que tendrán mayor importancia según el nivel educativo de docencia: los centros con oferta de infantil y primaria destacan el inglés, mientras que los de secundaria mencionan la gestión del aula.
- > Por lo general, entre los temas más frecuentes, no encontramos competencias que se alejen de aquellas que actualmente debería reforzar el personal docente titulado recientemente.

---

28. Como herramienta de apoyo para el análisis cualitativo de estas respuestas se ha utilizado el modelo [Mistral](#), un modelo de lenguaje natural de código abierto desarrollado en Europa.




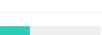
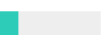

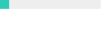
Figura 41. Las competencias de los maestros y maestras de Educación Infantil y Primaria que tendrán más importancia en los próximos años, según los centros educativos (2022)

Tema	Frecuencia	Ejemplos
Competencia digital / TIC	62 	Competencia digital, TIC, dominio de las TIC, uso de las TIC, nuevas tecnologías
Trabajo en equipo	27 	Trabajo en equipo, trabajo cooperativo, trabajo en grupo, trabajo internivel
Atención a la diversidad	19 	Atención a la diversidad, gestión de la diversidad, inclusión, diversidad y/o inclusión
Aprender a aprender	18 	Aprender a aprender, competencia de aprender a aprender, aprender a aprender
Educación emocional	18 	Educación emocional, gestión de las emociones, bienestar emocional, gestión emocional
Evaluación	17 	Evaluación, evaluación formativa, evaluación formadora, evaluación de los procesos de aprendizaje
Comunicación	12 	Competencia comunicativa, comunicación efectiva, habilidades comunicativas
Metodologías	11 	Metodologías globalizadas, metodologías activas, metodologías significativas
Lengua inglesa	10 	Competencia en lengua inglesa, dominio de la lengua inglesa, lengua inglesa
Gestión de conflictos	9 	Gestión de conflictos, resolución de conflictos, resolución de problemas
Innovación	8 	Innovación educativa, innovación metodológica, proyectos de innovación
Coeducación	7 	Coeducación, coeducación e igualdad de género, coeducación
Autonomía	6 	Autonomía, autonomía e iniciativa personal, capacidad de adaptación
Pensamiento crítico	5 	Pensamiento crítico, capacidad de reflexión, reflexionar de forma crítica
Flexibilidad	4 	Flexibilidad, adaptabilidad, capacidad de adaptación
Responsabilidad	4 	Responsabilidad, responsabilidad en el trabajo, responsabilidad y ética profesional

Nota: En la columna «Ejemplos» se incluyen ejemplos de respuestas de los centros educativos de cada tema identificado.



Figura 42. Las competencias del profesorado de secundaria que tomarán más importancia en los próximos años, según los centros educativos (2022)

Tema	Frecuencia	Ejemplos
Competencia digital / TIC	26 	Competencia digital, TIC, dominio de las TIC, uso de las TIC, nuevas tecnologías
Trabajo en equipo	22 	Trabajo en equipo, trabajo cooperativo, trabajo en grupo, trabajo internivel
Evaluación	14 	Evaluación, evaluación formativa, evaluación formadora, evaluación de los procesos de aprendizaje
Gestión de aula	12 	Gestión de aula, control de aula, gestión de grupos, gestión de personas y grupos
Atención a la diversidad	10 	Atención a la diversidad, gestión de la diversidad, inclusión, diversidad y/o inclusión
Metodologías	9 	Metodologías globalizadas, metodologías activas, metodologías significativas
Competencia comunicativa	8 	Competencia comunicativa, comunicación, expresión
Competencia de aprender a aprender	7 	Competencia de aprender a aprender, aprender a aprender, competencia de aprender a aprender
Capacidad de adaptación	6 	Capacidad de adaptación, saber adaptarse a situaciones cambiantes, flexibilidad del currículum
Innovación	5 	Innovación, innovación educativa, diseño curricular de proyectos innovadores
Emprendimiento	4 	Emprendimiento, iniciativa y espíritu emprendedor, capacidad de innovación y adaptación al cambio
Psicología	4 	Conocimiento psicopedagógico del alumnado, psicología del adolescente, psicología del aprendizaje
Gestión de las emociones	4 	Gestión de las emociones, gestión emocional, bienestar emocional, implicación emocional
Responsabilidad	3 	Responsabilidad en el trabajo, compromiso y formalidad, motivación
Creatividad	3 	Creatividad, creatividad e iniciativa, diseño universal de tareas

Nota: En la columna «Ejemplos» se incluyen ejemplos de respuestas de los centros educativos de cada tema identificado.

## CONCLUSIONES

La capacitación profesional del personal docente ha sido históricamente un tema presente en el debate público, aspecto que se ha agudizado desde la publicación de los [últimos resultados de pruebas internacionales estandarizadas como PISA](#). Aunque este informe no tiene ninguna pretensión de entrar en valoraciones sobre la calidad del sistema educativo, su publicación tiene como objetivo realizar una contribución basada en evidencias dentro de un contexto marcado por una percepción que hay que mejorar, entre otras dimensiones, la equidad, la acción docente y la formación inicial de maestros y profesorado (GRUPO IMPULSOR DE MEDIDAS DE MEJORAS EDUCATIVAS, 2024). De este modo, se busca poder ayudar a las personas responsables del mundo universitario de los ámbitos académico y político a mejorar, desde la perspectiva de la tarea docente, la formación universitaria de los maestros y maestras y del profesorado de secundaria.

De los datos que se presentan en este informe, se puede extraer un conjunto de conclusiones que afectan tanto a la estructura laboral del sistema educativo catalán como a la formación universitaria dentro del aula y en el puesto de trabajo a través del prácticum.

En primer lugar, se observa una **fortaleza en la dimensión práctica de la formación del personal docente**: los titulados y tituladas manifiestan una satisfacción muy alta con su experiencia durante el periodo de prácticas. También se observa una marcada implicación de los centros educativos en la formación inicial, apostando por el refuerzo de competencias fundamentales en la formación inicial del profesorado. Incluso en el caso del MUFP, que alcanza niveles de satisfacción global bajos, el profesorado de secundaria titulado recientemente se muestra muy satisfecho con el prácticum.

En segundo lugar, cabe destacar la **baja satisfacción de los titulados y tituladas del MUFP** con el máster, incluyendo la adquisición de competencias profesionales y el TFM. **Los centros docentes también tienen una opinión más bien modesta sobre la capacidad que tiene el MUFP para habilitar la labor pedagógica** de sus titulados y tituladas: solo la mitad de centros lo piensan.

En cuanto a la contratación del personal docente recientemente titulado, los datos de este informe sugieren que **existe una segmentación del mercado laboral educativo: la red educativa privada concertada valora un perfil de candidato o candidata distinto al de la pública**. Aunque los rasgos como la responsabilidad en el trabajo, el trabajo en equipo o la capacidad de resolver problemas siguen siendo los aspectos más valorados independientemente de la titularidad del centro, los centros privados concertados tienden a valorar más la capacidad de los candidatos y candidatas de hacer docencia en inglés o de tener formación complementaria a la titulación habilitante. Por lo que respecta a la educación infantil y primaria, los centros concertados y privados también insisten en la importancia de mejorar la formación en comunicación profesional con las familias.

Finalmente, este estudio ha podido investigar cuáles son las habilidades y competencias que típicamente se asocian a la tarea docente y que más deberían reforzarse en la formación inicial del personal docente. Además, ha podido comparar cuáles de estas competencias se trabajan más en los periodos de prácticas. Lo primero que se puede señalar es el hecho de que **las competencias con mayor necesidad de mejora son aquellas difíciles de adquirir fuera de la práctica profesional y de la experiencia acumulada**, como la gestión del aula, el trabajo en equipo, y la detección de

situaciones de dificultad de aprendizaje y/o sociofamiliares y la actuación frente a estas situaciones. Aunque tanto las universidades como los centros educativos realizan importantes esfuerzos para ofrecer una formación de calidad a futuros y futuras docentes, sorprende que no todos los centros señalen que han trabajado estas competencias durante el prácticum. En particular, destaca el hecho de que **8 de cada 10 centros piensan que la formación en gestión del aula es deficitaria, cuando solo la mitad la trabajan durante el periodo de prácticas**. Esta situación es más acentuada en la **detección en situaciones de dificultad de aprendizaje: solo 1 de cada 10 la trabaja, cuando 4 de cada 10 centros piensan que debería reforzarse**.

## FICHA TÉCNICA

### Información técnica de la Encuesta en los centros educativos de Cataluña sobre la empleabilidad de los titulados y tituladas recientemente del ámbito de la Educación (2022)

<b>Población</b>	Todos los centros educativos de Cataluña donde se imparten estudios en educación infantil, primaria, secundaria obligatoria y/o Bachillerato y que contratan titulados y tituladas recientemente de los grados en Educación Infantil y Primaria y del MUFP.
<b>Marco muestral</b>	<a href="#">Directorio de centros educativos de Cataluña</a> (datos de 2022).
<b>Tipo de encuesta</b>	En línea. Software utilizado: SurveyMonkey
<b>Duración media de la encuesta</b>	7' 33"

## REFERENCIAS

AQU CATALUNYA (n. d.). [Actividades](#) (consulta: 4 de julio de 2022).

AQU CATALUNYA (2021). [Informe de evaluación transversal: Màster Universitari de Formació del Professorat d'Educació Secundària Obligatòria i Batxillerat, Formació Professional i Ensenyament d'Idiomes](#). Barcelona: AQU Catalunya.

BRENNAN, J. (2018). «Linking employability and internal quality assurance: How to make a difference for graduates». En Michaela MARTIN. *Quality and Employability in Higher Education: Viewing Internal Quality Assurance as an Level for Change*. París: UNESCO, pág. 43-57.

BYRNE, C. (2022). «What determines perceived graduate employability? Exploring the effects of personal characteristics, academic achievements and graduate skills in a survey experiment». *Studies in Higher Education*, 47 (1), pág. 159-176.

COMISIÓN EUROPEA (2022). [Proposal for a Council Recommendation on building bridges for effective European higher education cooperation](#). Estrasburgo: Comisión Europea.

EFRON, B.; TIBSHIRANI, R. (1993). *An Introduction to the Bootstrap*. Boca Ratón: Chapman & Hall/CRC.

GRIMALDO MORENO, F.; LÓPEZ-IÑESTA, E. (2021). *Tipologia dels centres educatius segons el nivell de complexitat*. Barcelona: Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu.

GROVES, R. (2006). «Nonresponse Rates and Nonresponse Bias in Household Surveys». *Public Opinion Quarterly*, 70 (5), pág. 646-675. Doi: 10.1093/poq/nfl033.

GRUP IMPULSOR DE MESURES DE MILLORES EDUCATIVES (2024). [Mesures per millorar l'educació a Catalunya](#).

MANFREDA, K. L.; BOSNJAK, M.; BERZELAK, J.; HAAS, I.; VEHOVAR, V. (2008). «Web Surveys versus other Survey Modes: A Meta-Analysis Comparing Response Rates». *International Journal of Market Research*, 50 (1), pág. 79-104.

METERKO, M.; RESTUCCIA, J.; STOLZMANN, K.; MOHR, D.; BRENNAN, C.; GLASGOW, J.; KABOLI, P. (2015). «Response Rates, Nonresponse Bias, and Data Quality: Results from a National Survey of Senior Healthcare Leaders». *Public Opinion Quarterly*, 79 (1), pág. 130-144. Doi: 10.1093/poq/nfu052.

RODRÍGUEZ ESPINAR, S.; PRADES NEBOT, A.; BASART CAPMANY, A. (2007). «Accions per facilitar la inserció laboral». En S.RODRÍGUEZ ESPINAR. *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: AQU Catalunya, pág. 329-365.

TOROPOVA, A.; MYRBERG, E.; JOHANSSON, S. (2021). «Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics.» *Educational Review*, 73 (1), pág. 71-97. Doi: 10.1080/00131911.2019.1705247.

ZANCAJO, A.; VERGER, A.; FONTDEVILA, C. (2021). [La concertada a debat: reformes contra les desigualtats educatives des d'una mirada internacional i comparada](#). Barcelona: Fundació Bofill.

**Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya**

Abril de 2025 · AQU-4-2025-ES



Web: [www.aqu.cat](http://www.aqu.cat) · X: @aqucatalunya