

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

Inserción laboral: Diferencias entre técnicos superiores y graduados universitarios.

Labour Insertion: Differences between higher vocational training graduates and university graduates.

Autoría: Sergio Esteve Sánchez

Tutorizado por: María del Pilar Osorno del Rosal

Grado en ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2023/2024

La Laguna, 21 de mayo de 2024

RESUMEN

Este trabajo indaga en las diferencias en la inserción laboral entre graduados universitarios y técnicos superiores en España, con el objetivo de evaluar las trayectorias laborales y la calidad del empleo alcanzado por ambos. Se han utilizado datos de la ETEFIL y la EILU, elaboradas por el INE, para realizar un análisis descriptivo en el que se comparan tasas de ocupación, estabilidad laboral contractual, sueldos... Los resultados indican que los técnicos superiores encuentran empleo más rápidamente, mientras que los graduados universitarios gozan de una mayor estabilidad y mejores condiciones laborales a corto y largo plazo en los análisis mencionados. Además, las disparidades de género son evidentes en ambos grupos, con evidencia de que las mujeres enfrentan mayores barreras en su inserción al mundo laboral. Este estudio señala la importancia de la innovación en políticas educativas y laborales que mejoren la alineación entre formación educativa y demandas del mercado laboral.

Palabras claves: Inserción laboral, Técnicos superiores, Graduados universitarios, Diferencias de género

ABSTRACT

This study delves into the differences in labor insertion between university graduates and higher technical education graduates in Spain, with the aim of assessing their employment trajectories and the quality of employment achieved by both. Data from the ETEFIL and EILU, elaborated by the INE, were used to perform a descriptive analysis comparing occupation rates, contractual labor stability, salaries, and more. The findings indicate that higher technical graduates find employment more quickly, while university graduates enjoy greater stability and better working conditions in both short and long-term analyses. Additionally, gender disparities are evident in both groups, with evidence that women face greater barriers when entering the labor market. This study highlights the importance of innovation in educational and labor policies to improve the alignment between educational training and labor market demands.

Keywords: Labour insertion, Higher vocational training graduates, University graduates, Gender differences

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. MARCO TEÓRICO.....	6
3. METODOLOGÍA Y DATOS.....	7
4. ANÁLISIS EMPÍRICO.....	8
4.1. TASAS DE OCUPACIÓN Y <i>DELAY</i> EN LA INSERCIÓN LABORAL.....	10
4.2. CONTRATOS TEMPORALES Y JORNADA A TIEMPO PARCIAL.....	13
4.2.1. Jornada a tiempo parcial.....	13
4.2.2. Temporalidad.....	16
4.3. SOBRE/INFRA EDUCACIÓN.....	19
4.4. SUELDOS.....	22
5. CONCLUSIONES.....	27
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Egresados en FP superior y graduado universitario curso 2013/2014 por sexo.....	8
Gráfico 2. Distribución de los graduados universitarios egresados en 2014 por rama de conocimiento y sexo.....	9
Gráfico 3. Distribución de los técnicos superiores egresados en 2014 por familia profesional y sexo.	9
Gráfico 4. Delay y de graduados universitarios y técnicos superiores a la hora de encontrar su primer empleo tras acabar sus estudios en 2014.....	10
Gráfico 5. Diferencias entre hombres y mujeres en el delay de graduados universitarios y técnicos superiores a la hora de encontrar su primer empleo tras acabar sus estudios en 2014.	11
Gráfico 6. Tasas de ocupación de graduados universitarios y técnicos superiores egresados en 2014 para el año 2019.....	12
Gráfico 7. Proporción de graduados universitarios y técnicos superiores según su parcialidad laboral, en su primer empleo tras acabar los estudios en 2014 y en su empleo en 2019.....	14
Gráfico 8. Proporción de graduados universitarios según su parcialidad laboral y sexo, en su primer empleo tras acabar los estudios en 2014 y en su empleo en 2019.....	15
Gráfico 9. Proporción de técnicos superiores según su parcialidad laboral y sexo, en su primer empleo tras acabar los estudios en 2014 y en su empleo en 2019.....	15
Gráfico 10. Temporalidad laboral en graduados universitarios y técnicos superiores, para su primer empleo tras acabar los estudios en 2014 y para su empleo en 2019.	17
Gráfico 11. Temporalidad de los graduados universitarios, para su primer empleo tras acabar los estudios en 2014 y para su empleo en 2019, por sexo.....	18
Gráfico 12. Temporalidad de los técnicos superiores, para su primer empleo tras acabar los estudios en 2014 y para su empleo en 2019, por sexo.....	18
Gráfico 13. Sobre/infra educación de los egresados en su primer empleo tras acabar los estudios en 2014 por sexo y tipo de estudio.....	20

Gráfico 14. Sobre/infra educación de los egresados empleados en 2019 tras acabar sus estudios en 2014 por sexo y tipo de estudio.....	20
Gráfico 15. Sueldo neto mensual de los graduados universitarios en su primer empleo y en 2019.	22
Gráfico 16. Sueldo neto mensual de los técnicos superiores en su primer empleo y en 2019.....	23
Gráfico 17. Cociente del porcentaje de técnicos superiores presentes en cada escalón de sueldo neto mensual entre el porcentaje de graduados del mismo escalón, para su primer empleo y para los empleados en 2019.....	23
Gráfico 18. Salario de los graduados en su primer empleo por sexo.....	25
Gráfico 19. Salario de los técnicos superiores en su primer empleo por sexo.....	25
Gráfico 20. Salarios de los graduados empleados en el año 2019 por sexo.....	26
Gráfico 21. Salarios de los técnicos superiores empleados en 2019 por sexo	26

1. INTRODUCCIÓN

Encontrar un trabajo de calidad y acorde a los estudios cursados es una cuestión que causa muchos quebraderos de cabeza a los estudiantes españoles. En particular, una inserción laboral óptima en cuanto a la educación superior (tanto a nivel universitario como en formación profesional) se refiere es sumamente importante, pues el esfuerzo y complejidad, además del tiempo y el dinero que en esta se invierte, es, sin duda, considerable. Además, este tipo de titulaciones y las competencias que de estas se adquieren, son un importante indicador de la calidad del capital humano de una sociedad, así como de la evolución de las necesidades en este ámbito en los distintos sectores productivos. Por lo tanto, las expectativas de una inserción laboral de calidad son una variable importante a tener en cuenta a la hora de elegir una profesión, lamentablemente, más allá de la vocación y la virtud.

La inserción laboral de los estudiantes que cursan estudios superiores es sumamente importante, pues no solo repercuten en mejoras a nivel personal de los individuos, como mejores salarios o puestos de trabajo de mejor calidad, sino que también materializa externalidades positivas hacia la sociedad, creando una comunidad más consciente, crítica, menos manipulable y más productiva. Es por estos beneficios a través de los cuales se justifican las inversiones en educación superior, tanto a nivel personal en forma de tiempo, esfuerzo y renta desembolsada; como a nivel institucional en forma de inversión en educación superior pública (Pastor & Peraita, 2014).

Por tanto, es de especial interés establecer un marco a través del cual diagnosticar la calidad de la inserción laboral de las personas con un mayor nivel educativo en una sociedad. Especialmente porque, además, las perspectivas de una inserción laboral fructífera serán el incentivo al estudio de las generaciones futuras.

Los objetivos de este trabajo son, por un lado, explicar la situación de cara a la inserción laboral de los graduados universitarios y los titulados en técnico superior, así como las diferencias inter-grupos que puedan darse dentro de los mismos. Por otro lado, dejar plasmadas las posibles diferencias que se puedan dar desde una perspectiva de género.

El resto del trabajo se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, se realiza una breve descripción de la estructura educativa que engloba a los dos tipos de estudios en cuestión, además de una breve revisión de la literatura relacionada con estos aspectos. En el siguiente apartado se presentan los datos a utilizar en el trabajo, acompañados por una descripción de los individuos objeto de estudio de las bases de datos seleccionadas. A partir del cuarto apartado y hasta el octavo, comenzaremos a desgranar las encuestas elegidas para el estudio en los distintos ítems de interés para el tema que nos compete. Examinaremos la inserción laboral de ambos grupos desde distintas perspectivas laborales, como la estabilidad de los contratos de trabajo y los sueldos entre otras. Además, aplicaremos una perspectiva de género en estos apartados, con la intención de discernir las disparidades que se produzcan en cuanto a la inserción laboral entre hombres y mujeres. Por último, recogeremos las conclusiones principales del presente trabajo.

2. MARCO TEÓRICO

En España la educación se divide en tres tipos, distinguidos entre enseñanzas de régimen general, enseñanzas de régimen especial (principalmente artísticas e idiomas) y enseñanza para adultos. Tanto la formación universitaria de grado, como la formación profesional de nivel superior se enmarcan en la enseñanza de régimen general. Sin embargo, ambas tienen ciertas diferencias.

Los Ciclos Formativos de Formación Profesional (FP) de Grado Superior, tienen una duración por norma general de 2 años. Se enmarcan en el ámbito postobligatorio de la enseñanza y se exige un cierto nivel académico, admitiéndose para su matrícula el título de Bachillerato o un título de técnico de formación profesional de grado medio (además, las administraciones podrán establecer otras vías de acceso tales como las pruebas directas de acceso, que se suelen ejecutar por medio de un examen para las personas que no poseen los niveles anteriormente mencionados). Este tipo de estudios posee una estructura modular y suele finalizar con la realización de un módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT). Los títulos de técnico superior conducen a una cualificación de nivel 3, equivalentes con los certificados de profesionalidad de nivel 3 del Catálogo Nacional de Certificados de Profesionalidad y son clasificados como educación terciaria por la OCDE (Barrios, 2023) y como educación de nivel 5 por la ISCED.

Los grados universitarios, al igual que los ciclos superiores, también requieren cierto nivel de acceso. En este caso, se elimina la posibilidad de acceso a los técnicos profesionales de ciclo medio y los poseedores de un título de Bachillerato deberán presentarse a una prueba comúnmente conocida como selectividad, aunque el nombre y estructura de la prueba ha sido modificado en diferentes ocasiones. Se añade, como vía de entrada, la posesión de un título de técnico superior, el cual confiere la capacidad de acceder a un grado universitario por medio de las gestiones burocráticas asignadas a dicho acceso (sin necesidad de proceder con la selectividad, pero con la condición de que el grado escogido comparta rama de conocimientos con la familia profesional del título de técnico superior presentado). Los grados universitarios tienen una clasificación de nivel 6 por la ISCED.

De acuerdo con la literatura previa sobre el tema, y como muestran habitualmente las estadísticas, la posesión de estudios postobligatorios universitarios, así como de FP, se ven reflejados en una ventaja en cuanto a la inserción laboral frente a los sujetos que poseen un nivel de bachillerato o inferior tanto en la demora en encontrar un primer empleo, como en la correspondencia entre la rama de estudios y la familia profesional del empleo que desarrollan (Salvà Mut, Tugores Ques, Adame Obrador, & Oliver Trobat, 2017). Sin embargo, las ventajas producidas por la mayor capacitación a nivel académico pueden verse aminoradas si el mercado laboral que acoge a los nuevos trabajadores no ofrece unas condiciones de entrada lo suficientemente óptimas, afectando a las perspectivas que los trabajadores tienen sobre su futuro (Leuven & Oosterbeek, 2011).

Además, suelen haber diferencias acusadas por razón de sexo en cuestiones de inserción laboral. Las mujeres presentan mayores barreras de entrada al mundo laboral que los hombres, especialmente en sectores principalmente dominados por estos. Esto contribuye no solo al agravamiento de la brecha salarial, sino a la difícil promoción de nuevas egresadas en estas que contrarresten esta situación (Acosta Ballesteros, Osomo Del Rosal, & Rodríguez Rodríguez,

2017). Durante el presente trabajo podremos ir comprobando como efectivamente las mujeres primordialmente presentan un perfil de inserción laboral con mayores obstáculos.

3. METODOLOGÍA Y DATOS

Para estudiar con cierta profundidad y realizar una comparación en cuanto a la inserción laboral de los titulados universitarios y los titulados de formación profesional superior en España, se realizará un análisis descriptivo en que utilizaremos un amplio abanico de datos, con el propósito de analizar las diferencias relativas a la situación laboral de estos dos grupos de estudio. Además, se extraerán, de la misma fuente, los datos relativos a perspectiva de género, con el fin de tratar de aislar las a las muestras tomadas por dichas fuentes.

Para profundizar en este análisis, resulta interesante considerar que papel juega el sexo en las dinámicas salariales. Al segmentar los datos por sexo, podremos evaluar si las disparidades salariales observadas se manifiestan de igual manera entre hombres y mujeres, o si, por el contrario, existe algún grupo que enfrente desafíos adicionales que puedan explicar las variaciones específicas dentro de cada grupo de estudio. La perspectiva de género aplicada a los distintos apartados enriquecerá nuestra comprensión acerca de la inserción laboral en estos tipos de egresados, sirviendo pues, como herramienta para poder identificar posibles brechas de género y para discutir las políticas necesarias para abordarlas.

En particular, se harán comparaciones entre los dos grupos y entre sexos, en base a una serie de ítems de interés, para establecer un marco comparativo que logre recoger información de utilidad para los objetivos del presente trabajo.

Se pondrá especial interés en las diferencias en cuanto a las tasas de ocupación, la tardanza en encontrar el primer empleo, los sueldos, la parcialidad, la temporalidad y la sobre/infra educación.

Los datos han sido recogidos de la encuesta de transición educativa-formativa e inserción laboral (ETEFIL) y la encuesta de inserción laboral de titulados universitarios (EILU), ambas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística. Para la ETEFIL se habilitó un tamaño de muestra de 8.000 individuos y para la EILU 31.000 graduados universitarios.

La población de estudio son sujetos que terminaron sus estudios en el año 2014. En este momento se recogen sus parámetros en su ambiente laboral y socioeconómico. En 2019, se retoma la actualización de los datos para dichos individuos para poder evaluar su potencial evolución en términos laborales transcurridos esos cinco años.

El análisis se abordará desde un punto de vista primordialmente descriptivo, teniendo en cuenta no solo el carácter transversal de los datos sino el carácter longitudinal que aporta la metodología de las encuestas mencionadas. Se utilizarán también, distintos apoyos en otros artículos científicos para respaldar o ampliar los análisis y conclusiones extraídas de esta manera.

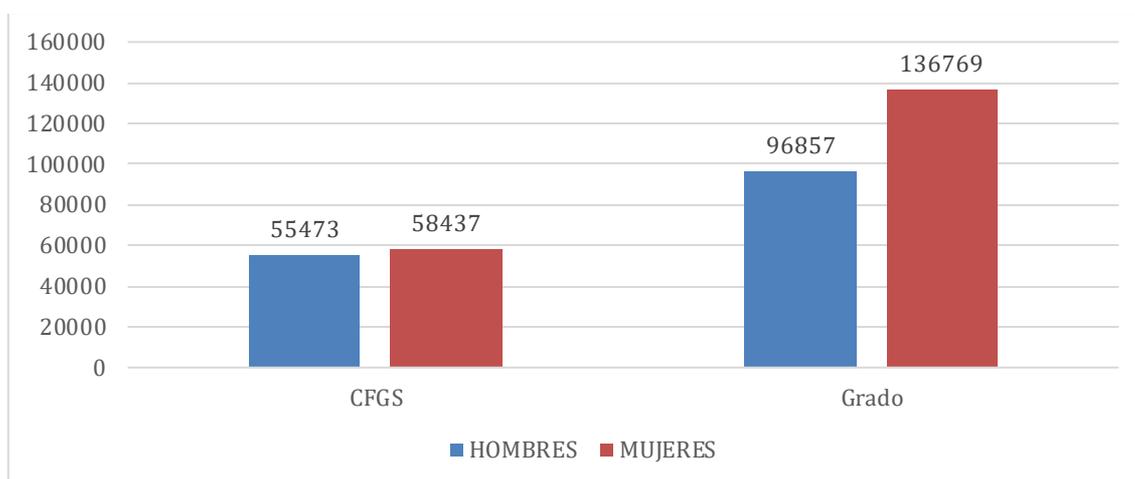
4. ANÁLISIS EMPÍRICO

En este análisis tomaremos en cuenta las diferencias entre egresados en los siguientes términos: tardanza a la hora de encontrar trabajo, tasas de paro, estabilidad laboral contractual (parcialidad y temporalidad), sobre educación y sueldo neto mensual.

Sin embargo, es de vital importancia comprender el grupo de estudio a analizar, además de realizar algunas observaciones que pongan contexto a la realidad de los sujetos tomados en cuenta, por lo que, en esta primera sección del análisis empírico, procederemos a hacer una breve descripción de los egresados con este fin.

En primer lugar, describiremos brevemente los datos que tanto la EILU como la ETEFIL nos aporta de los egresados. En el Gráfico 1 podemos distinguir la cantidad de egresados del curso escolar 2013/2014, por tipo de titulación y por sexo. Estos egresados serán los sujetos de estudio a lo largo del presente trabajo.

Gráfico 1. Egresados en FP superior y graduado universitario curso 2013/2014 por sexo.



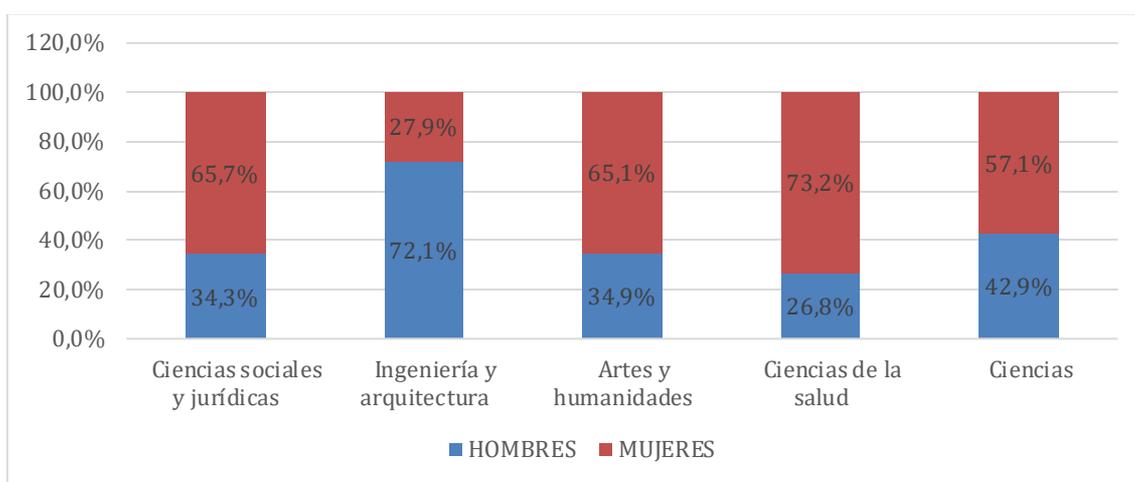
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

Las diferencias entre la cantidad bruta de titulados en ambas titulaciones son abruptas. En España, en el curso escolar 2013/2014, se graduaron en la universidad cerca del doble de personas que de ciclos formativos de grado superior (233.626 y 113.910 respectivamente). Es importante tener en cuenta la gran diferencia de demanda de ambos tipos de formación, pues del número total de titulados pueden nacer diferencias en distintos aspectos de la inserción laboral dadas las características del mercado laboral. Quizás estas diferencias en cuanto a la demanda de cada tipo de estudios puedan ser explicadas por una peor consideración de los estudios de FP frente a la universidad.

Las diferencias en cuanto al sexo difieren según el tipo de titulación. Para los Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS en adelante) la cantidad de hombres y mujeres está bastante ajustada, con tan solo una diferencia de 2,6 puntos porcentuales a favor de la mujer. Sin embargo, en el caso de los graduados universitarios, las diferencias sí que son notables: la presencia de la mujer en el colectivo egresado representa un 59% del estudiantado.

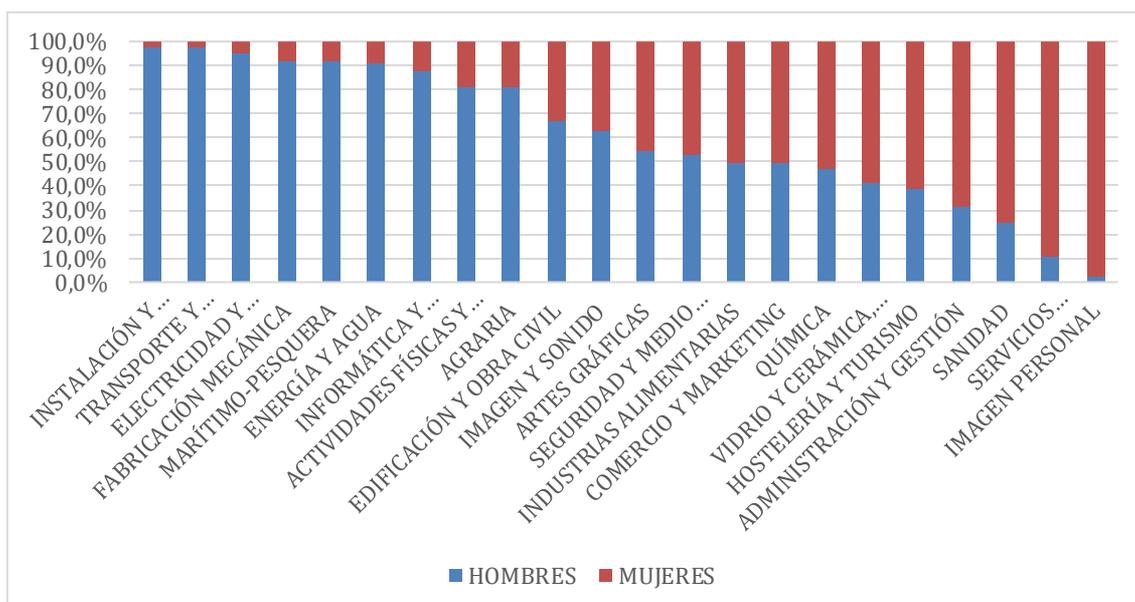
Por lo tanto, se puede observar que, si bien es cierto que han terminado sus estudios más graduados universitarios que técnicos superiores (independientemente de su sexo), existen diferencias en cuanto al sexo de los recién titulados en el ámbito universitario. Cabe destacar que las diferencias en la situación laboral entre sexos pueden depender en gran parte por la distribución de los egresados entre las distintas ramas de conocimiento (se distribuye de esta manera los diferentes estudios dentro de los graduados universitarios) o familias profesionales (incluyen 26 familias según el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes; aunque la ETEFIL agrupa las categorías 15, 16, 17 y 26) (Ministerio de Educación, s.f.).

Gráfico 2. Distribución de los graduados universitarios egresados en 2014 por rama de conocimiento y sexo.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

Gráfico 3. Distribución de los técnicos superiores egresados en 2014 por familia profesional y sexo.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

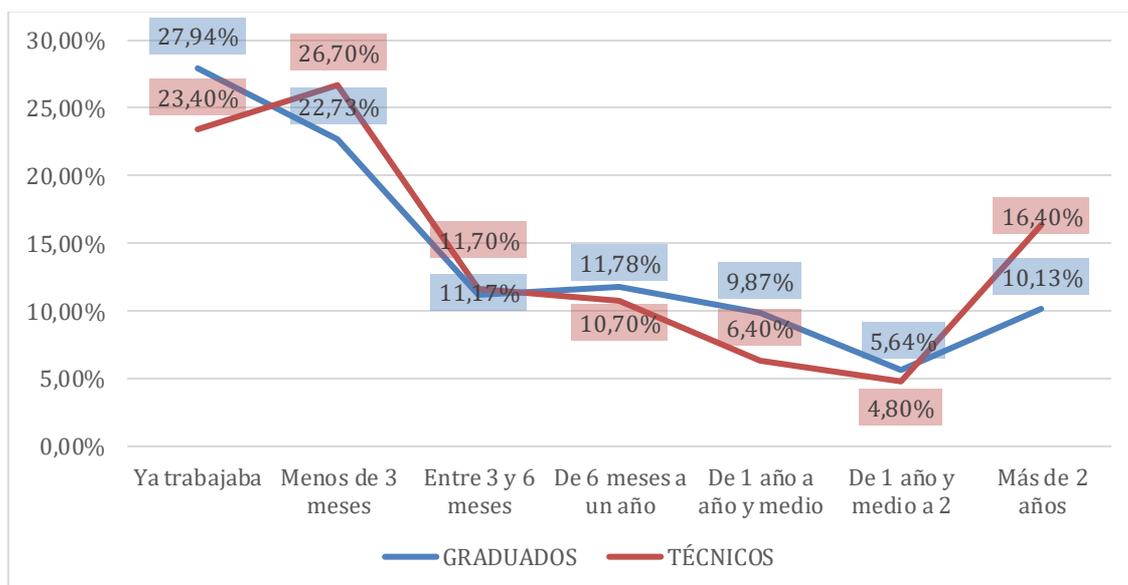
En el caso de los graduados universitarios las mujeres son mayoría en todas las ramas de conocimiento excepto en ingeniería y arquitectura (gráfico 2), donde los hombres representan el 72.1%. La rama con mayor diferencia a favor de las mujeres son las ciencias de la salud, donde las mujeres representan el 73.2% de los egresados en 2014 en esta rama. En el caso de los técnicos superiores, las mujeres están especialmente concentradas en el sector servicios. Ciclos de las familias profesionales como imagen personal (97.5%), servicios socioculturales (89.6%), sanidad (75.1%) o administración y gestión (69%). Los hombres tienden a concentrarse, en mayor medida que las mujeres, en familias profesionales dedicadas al sector primario e industrial.

Las disparidades en la concentración entre las distintas familias profesionales pueden acarrear parte de los efectos que observaremos a lo largo de este trabajo desde la perspectiva de género. Será importante tener en cuenta esta cuestión como parte de la explicación de los fenómenos explicados. Sin embargo, dada la extensión que puede tener este tipo de análisis, y los otros fenómenos y elementos con importancia que también deberán quedar reflejados en este trabajo, dejaremos abierta esta ramificación del estudio, pudiéndose retomar en un futuro trabajo o investigación.

4.1. TASAS DE OCUPACIÓN Y DELAY EN LA INSERCIÓN LABORAL

A la hora de estudiar la inserción laboral de los dos colectivos, el tiempo que tardan en encontrar su primer empleo, así como las tasas de ocupación, como no podía ser de otro modo, tienen gran interés. Los gráficos 4 y 5 muestran precisamente estos dos elementos, respectivamente.

Gráfico 4. Delay¹ y de graduados universitarios y técnicos superiores a la hora de encontrar su primer empleo tras acabar sus estudios en 2014.

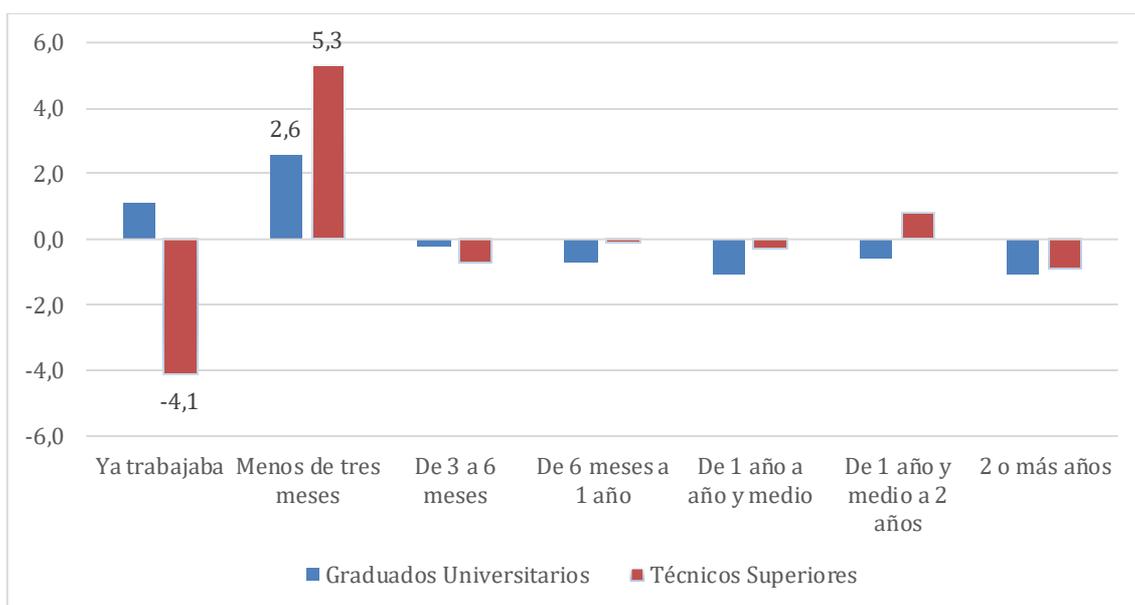


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

¹ Retraso o tardanza

En el caso del *delay* a la hora de conseguir trabajo, teniendo en cuenta los datos del Gráfico 4, podemos ver que, mientras que los graduados universitarios presentan una tendencia algo superior a desarrollar un puesto de trabajo mientras llevaban a cabo sus estudios, los técnicos superiores, en el tramo de los 3 primeros meses tras egresarse, tienen algo más de facilidad en encontrar su primer empleo. El primer fenómeno podría deberse a las significativas diferencias en los costes de cursar un tipo de estudio u otro (principalmente en centros públicos), pues no solo las matrículas universitarias son más caras, sino que los méritos para mantener las becas están relacionados con el éxito académico y no con la asistencia al centro de enseñanza (como en el caso de los ciclos superiores) y, además, las asignaturas suspensas no cubiertas con las becas en el caso universitario acarrearán una subida de su importe cada año que estas han resultado suspensas en el año anterior (segundas, terceras matrículas...). El segundo fenómeno puede venir explicado por la eminente vocación práctica que se aplica a los ciclos superiores, además de que existe la posibilidad de realizar estudios duales, modalidad en la que las prácticas se comienzan desde el primer año de formación. Sin embargo y como veremos más adelante, los graduados universitarios suelen tener empleos más estables y acceden con mejores condiciones a los contratos laborales.

Gráfico 5. Diferencias entre hombres y mujeres en el delay de graduados universitarios y técnicos superiores a la hora de encontrar su primer empleo tras acabar sus estudios en 2014.

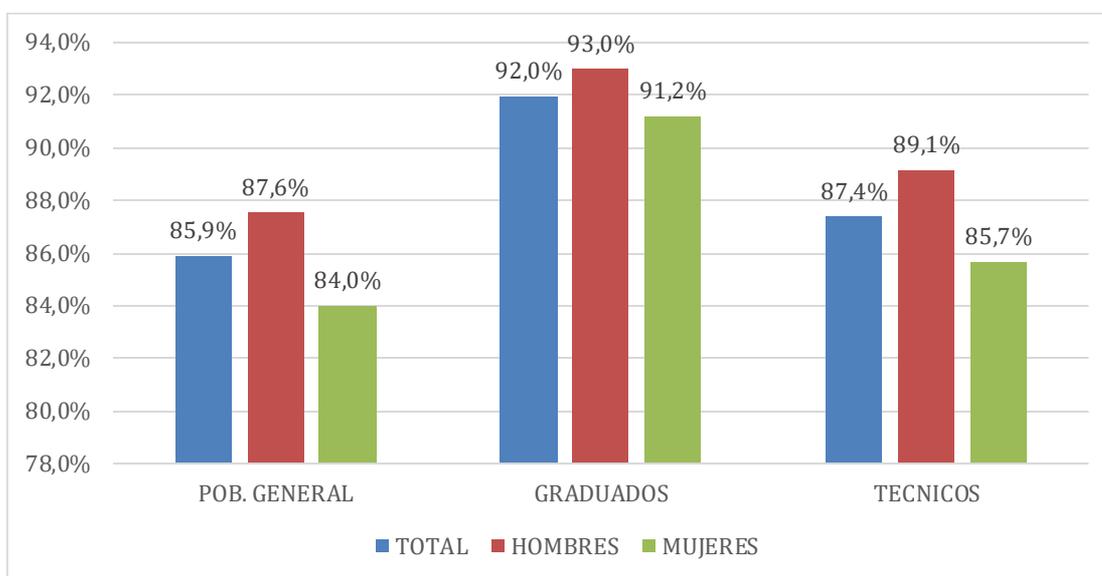


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

El gráfico 5 nos muestra, la diferencia del porcentaje de hombres menos el porcentaje de mujeres en los distintos tramos de tiempo que pasa hasta que consiguen su primer trabajo, donde los valores negativos son aquellos en el que hay más mujeres que hombres y los valores positivos los tramos en los que hay más hombres que mujeres. Aunque en los escalones desde entre 3 y 6 meses, hasta 2 o más años, excepto en uno, las mujeres están más presentes, las diferencias apenas llegan a 1,1 puntos porcentuales. Lo que verdaderamente llama la atención es que, por un lado, en la promoción de egresados en CFGS en 2014, había más mujeres trabajando mientras

desarrollaban sus estudios. Por otro lado, tanto para los CGFS como para los grados universitarios, los hombres parecen disfrutar de una palpable ventaja a la hora de encontrar su primer empleo en los 3 primeros meses desde que egresan de sus estudios, lo que supone que, las mujeres, para ambos tipos de estudio, enfrentan mayores desafíos en ese tramo de tiempo.

Gráfico 6. Tasas de ocupación de graduados universitarios y técnicos superiores egresados en 2014 para el año 2019.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL, la EILU y la EPA del INE.

Como se puede observar en el Gráfico 6, tras 5 años después de que acabaran los estudios, la tasa de ocupación es superior para los graduados universitarios que para los técnicos superiores, con una diferencia de 4.6 puntos porcentuales. Sin embargo, es importante recalcar, que ambos tipos de titulación poseen una tasa de ocupación por encima de la media española en el mismo año, que se ha calculado a partir de los datos generales de la Encuesta de Población Activa.

También podemos observar que existe un patrón en la distribución por sexos de la tasa de ocupación. Los hombres presentan mejores tasas de ocupación que las mujeres en ambos grupos de estudio. Sin embargo, y teniendo en cuenta que este fenómeno viene replicado en la población total, no podemos atribuir a ciencia cierta la causa a las características de la inserción laboral de los egresados, pues es posible que venga dada por la configuración del mercado laboral a nivel general.

Aunque en desventaja en comparación con los hombres, las mujeres, al igual que estos, presentan el mismo esquema comparativo entre ellas que el presente a nivel general. Las mujeres graduadas universitarias tienen mejor tasa de ocupación que las técnicas superiores y, a su vez, ambos grupos presentan ventaja frente al total nacional.

En estos apartados podemos observar cómo, mientras que los técnicos superiores tienen una ligera ventaja en las etapas más tempranas de la búsqueda de empleo, especialmente los hombres, los graduados universitarios presentan tasas de ocupación más ventajosas. Las diferencias entre sexos se dejan ver, tanto en la inserción inmediata en el primer empleo (en el

tramo de menos de tres meses), que da una ventaja significativa a los hombres, como en las propias tasas de ocupación pasados 5 años desde que egresan. Estos dos fenómenos se dan en ambos grupos de estudio (además de en la población total en la tasa de ocupación), por lo que hay motivos que apuntan a que efectivamente las mujeres están en desventaja por razón de su sexo. Esta tendencia se irá repitiendo a lo largo del presente trabajo en la mayoría de los casos. Sin embargo, hay que poner de manifiesto que, el hecho de que las tasas de ocupación de ambas titulaciones estén por encima de la general española, apoya las teorías de otros autores acerca de que el nivel de estudios recompensa, de manera positiva, la inserción laboral de los académicamente mejor preparados, por lo menos en este ámbito (Salvà Mut, Tugores Ques, Adame Obrador, & Oliver Trobat, 2017).

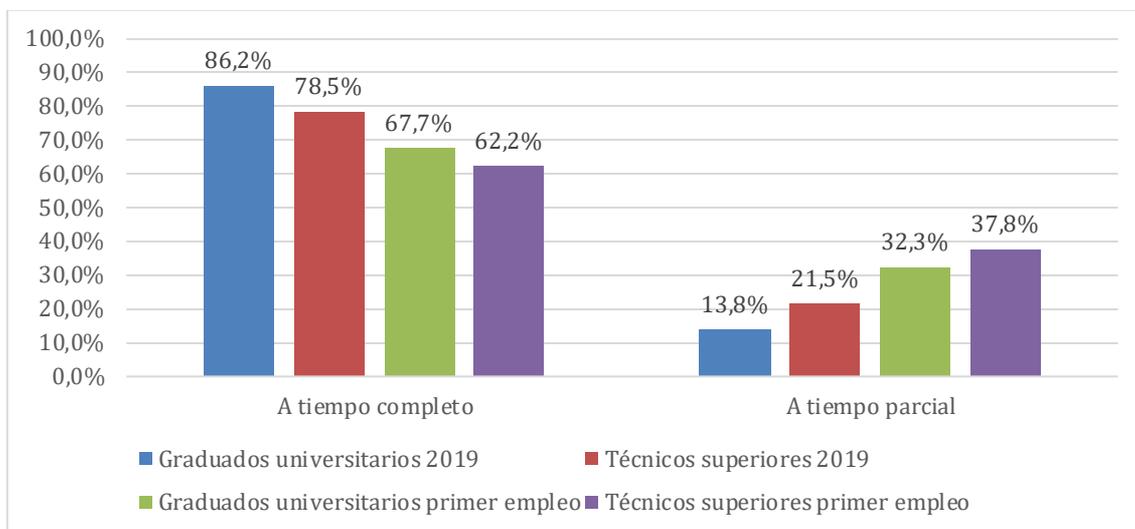
4.2. CONTRATOS TEMPORALES Y JORNADA A TIEMPO PARCIAL

4.2.1. Jornada a tiempo parcial

La parcialidad laboral, entendida como la situación laboral de los empleados que trabajan en jornadas parciales, dado su impacto en las trayectorias laborales y la inserción efectiva y definitiva en el mercado laboral (transferencia a la jornada completa), se configura como un ítem de relevancia a la hora del estudio de la inserción laboral de ambos grupos del presente trabajo. El empleo a tiempo parcial puede tener diversos efectos en los sujetos, desde un puente hacia la transición laboral a la jornada completa, hasta una trampa que limita y absorbe el desarrollo profesional y la estabilidad laboral a largo plazo (Kyyrö, Arranz, & García Serrano, 2017).

Puesto que el efecto trampolín que pueden tener los contratos a tiempo parcial, de forma general, tiene efectos superiores a los efectos estancamiento asociados a la parcialidad, tomaremos como relevante, no solo las cifras en cuanto a parcialidad se refieren (que también), sino la capacidad de los egresados de migrar hacia contratos a tiempo completo, como un síntoma o consecuencia de la efectividad del efecto trampolín que la parcialidad tiene de cara a la inserción a tiempo completo en el mercado laboral. En el gráfico 7 podemos observar, no solo las diferencias inter-grupos, sino la evolución de estos.

Gráfico 7. Proporción de graduados universitarios y técnicos superiores según su parcialidad laboral, en su primer empleo tras acabar los estudios en 2014 y en su empleo en 2019.



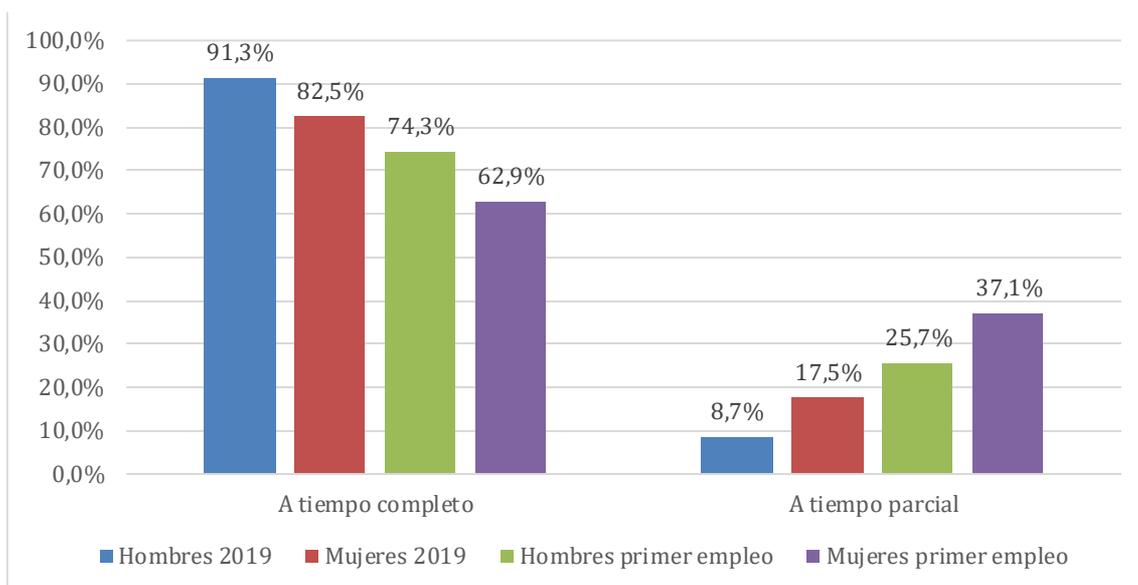
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

Los técnicos superiores presentan una parcialidad en su primer empleo superior a los graduados universitarios, con una diferencia de 5,5 puntos porcentuales (37,8% y 32,3% respectivamente). De igual manera los graduados universitarios, pasados 5 años desde que egresan, mantienen la superioridad en términos de parcialidad, con un 86,2% de contratos a tiempo completo, 7,7 puntos por encima de los técnicos superiores.

Las diferencias entre el primer empleo y el empleo en 2019 son notorias, lo que confirma el efecto trampolín que la parcialidad tiene sobre la inclusión efectiva y estable en el mercado laboral. Los graduados universitarios ven disminuida su tasa de parcialidad (proporción de los empleados a tiempo parcial del total de empleados) en 18,5 puntos porcentuales. Por otro lado, y de igual manera, los técnicos superiores la reducen en 16,3 puntos.

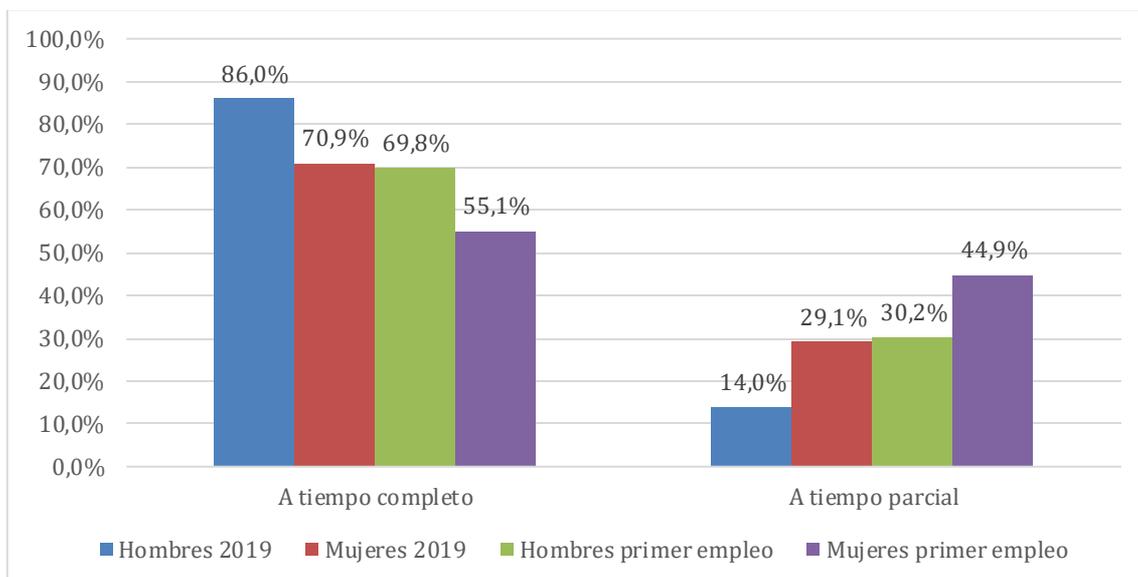
Por lo tanto, podemos esclarecer que, si bien los graduados poseen una inserción efectiva y estable más temprana, ya sea por la inserción directa en un contrato a jornada completa o, por la transición en el periodo desde que consiguen su primer empleo hasta 2019, que los técnicos superiores; ambos grupos muestran una mejora clara con el paso del tiempo en este ámbito.

Gráfico 8. Proporción de graduados universitarios según su parcialidad laboral y sexo, en su primer empleo tras acabar los estudios en 2014 y en su empleo en 2019.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

Gráfico 9. Proporción de técnicos superiores según su parcialidad laboral y sexo, en su primer empleo tras acabar los estudios en 2014 y en su empleo en 2019.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

Los gráficos 8 y 9 nos muestran la segregación por sexo en ambos grupos de estudio para la parcialidad laboral. Se pueden apreciar grandes diferencias entre hombres y mujeres para ambos grupos. Entre los graduados universitarios, los hombres tienden a ocupar en mayor medida puestos a tiempo completo, tanto para 2019 (91,3% en hombres versus un 82,5% en mujeres) como para su primer empleo 2019 (74,3% en hombres versus un 62,9% en mujeres). Por otra parte, este patrón de diferencias de sexo se repite también en los técnicos superiores. En este

caso, las mujeres egresadas en ciclos superiores, dadas las diferencias asociadas al tipo de titulación, como hemos visto anteriormente, presentan una mayor parcialidad laboral.

A partir del análisis de los datos ofrecidos por la EILU y la ETEFIL, podemos concluir la evidencia de diferencias sustanciales en cuanto a la inserción laboral de ambos grupos de estudio en términos de parcialidad laboral. A pesar de una mejora generalizada, en la transición hacia empleos a tiempo completo, los técnicos superiores y, desde una perspectiva de género, las mujeres, enfrentan mayores desafíos para alcanzar empleos a tiempo completo, lo que podría indicar la existencia de barreras, ya sean de índole social, económico, cultural... que expliquen las diferencias que afectan a estos grupos.

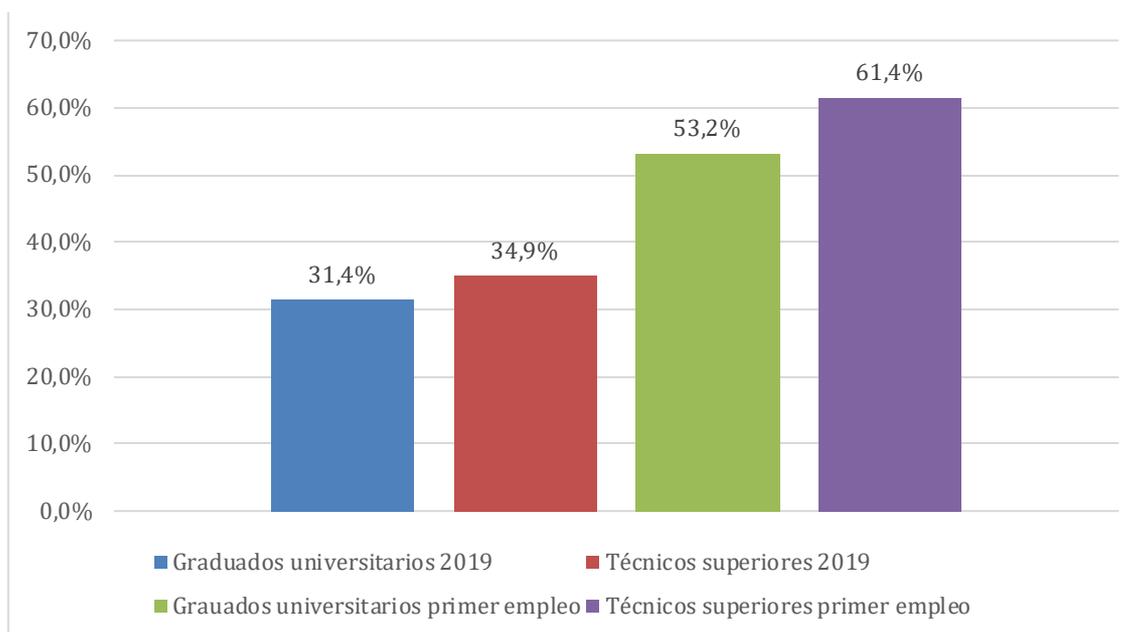
La brecha de género en el acceso a empleos a tiempo completo es particularmente notoria, lo que refleja una realidad en el tejido laboral que puede limitar las oportunidades de desarrollo profesional y económico de las egresadas. Esta tesitura se produce tanto el momento en el que alcanzan su primer empleo como en su evolución posterior, por lo que no solo parten de una posición de desventaja, sino que también experimentan una transición más lenta en comparación con su contraparte masculina.

4.2.2. Temporalidad

Entendemos la tasa de temporalidad laboral como la proporción de contratos temporales sobre la cantidad de contratos totales de un grupo de trabajadores. Este apartado se centrará en analizar y comparar la incidencia de la temporalidad laboral entre los dos grupos de estudio. La temporalidad puede causar ciertas dificultades a los egresados en cuanto a la calidad de su reciente relación con el mundo laboral. La condición de temporalidad de un contrato laboral afecta de diferentes maneras, no solo en cuestiones de salud, estabilidad, posibilidades de acceso a la vivienda y emancipación... sino también a su desempeño en el puesto de trabajo (García Mainar, Green, & Navarro Paniagua, 2018).

Al igual que en el caso de la parcialidad, no solo analizaremos las diferencias en cuanto a la temporalidad, sino también la capacidad de los egresados de migrar hacia contratos más favorables, siendo, en este caso, contratos por tiempo indefinido. En el gráfico 10 podemos observar como la situación se presenta más favorablemente de nuevo en beneficio de los graduados universitarios.

Gráfico 10. Temporalidad laboral en graduados universitarios y técnicos superiores, para su primer empleo tras acabar los estudios en 2014 y para su empleo en 2019.

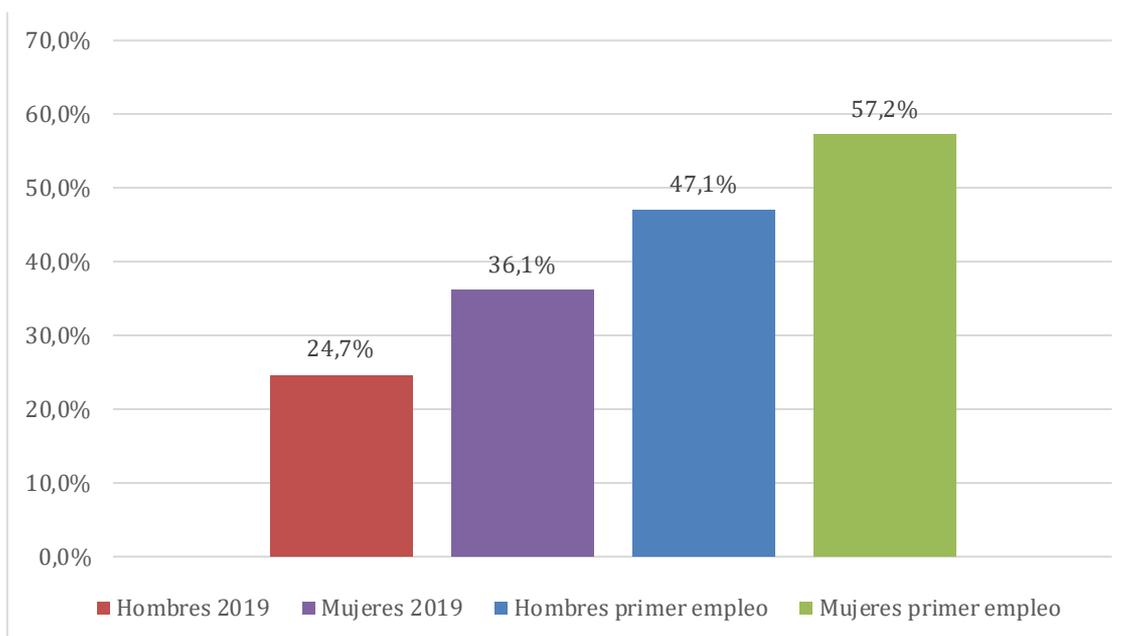


Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

Los técnicos superiores, en su primer empleo, presentan unos niveles de temporalidad laboral superiores a los graduados universitarios (8.2 puntos porcentuales), por lo que podemos afirmar que los graduados universitarios son más capaces de acceder a puestos de trabajo con contratos indefinidos. Sin embargo, y aunque los graduados universitarios sigan presentando mejores cifras en cuanto a la temporalidad laboral, pasados 5 años desde que se gradúan, no solo los técnicos superiores también presentan un decaimiento de la tasa de temporalidad, sino que este es más acusado (26.5 puntos porcentuales para los técnicos superiores y 21.8 para los graduados universitarios).

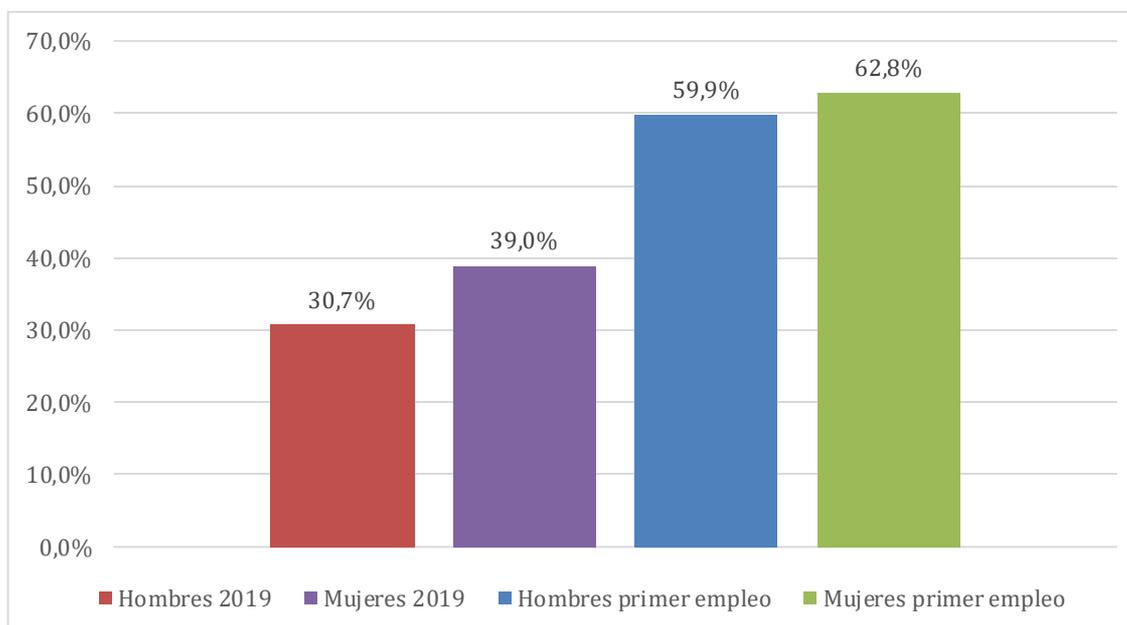
El análisis muestra que las diferencias en cuanto a la tasa de temporalidad entre técnicos superiores y graduados universitarios se extienden a lo largo del tiempo. Los graduados universitarios tienen una mayor facilidad para acceder a empleos estables, como se evidencia a causa de presentar un contrato indefinido, en comparación a los técnicos superiores. Sin embargo, y si bien es cierto que ambos grupos experimentan mejoras pasados 5 años después de la obtención de sus títulos académicos, la reducción dada entre el primer empleo tras acabar sus estudios y su empleo en 2019, para los técnicos superiores, es más pronunciada. Esto podría indicar que, pese a un inicio más dificultoso en el mercado laboral en términos de temporalidad, los técnicos superiores presentan capacidad de cerrar la brecha respecto a sus contrapartes universitarias en este estudio. Esta dinámica sugiere que, aunque divergentes al inicio, ambos grupos de estudio son capaces de converger hacia una mayor estabilidad en cuanto a la temporalidad se refiere, mostrando una capacidad de adaptación y mejora positiva en el mercado laboral.

Gráfico 11. Temporalidad de los graduados universitarios, para su primer empleo tras acabar los estudios en 2014 y para su empleo en 2019, por sexo.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

Gráfico 12. Temporalidad de los técnicos superiores, para su primer empleo tras acabar los estudios en 2014 y para su empleo en 2019, por sexo.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

Los gráficos 11 y 12 nos muestran la segregación por sexo de la temporalidad laboral para el primer empleo tras acabar los estudios en 2014 y para los empleados en 2019. Las diferencias son bastante claras. Los hombres tienen a ocupar puestos de trabajo con contratos indefinidos en mayor medida que las mujeres. Las mujeres universitarias presentan cifras de temporalidad laboral menores que las técnicas superiores, tanto en su primer empleo como en su trabajo en 2019.

Las disparidades intragrupo entre hombres y mujeres, para el primer empleo, son notoriamente más acusadas en los universitarios que en los técnicos superiores (10,1 y 2,9 puntos porcentuales). Además, en este apartado nos encontramos con un panorama de escasa mejoría longitudinal en este sentido. Si bien es cierto que ambos grupos mejoran en este aspecto, las brechas entre hombres y mujeres no solo no mejoran, sino que aumentan en ambos grupos, especialmente en el caso de los técnicos que casi triplican la distancia al paso de cinco años (8,3 puntos porcentuales).

Cuando ponemos la lupa sobre la perspectiva de género en este ítem de estudio, los resultados muestran que, al igual que pasaba con la parcialidad, las mujeres están más afectadas por la temporalidad laboral que los hombres y, en el caso de los ciclos superiores, aunque mejorando su situación, la brecha entre los dos sexos aumenta significativamente, ampliando aún más las barreras en la inserción laboral de las mujeres egresadas en estos dos tipos de estudio.

4.3. SOBRE/INFRA EDUCACIÓN

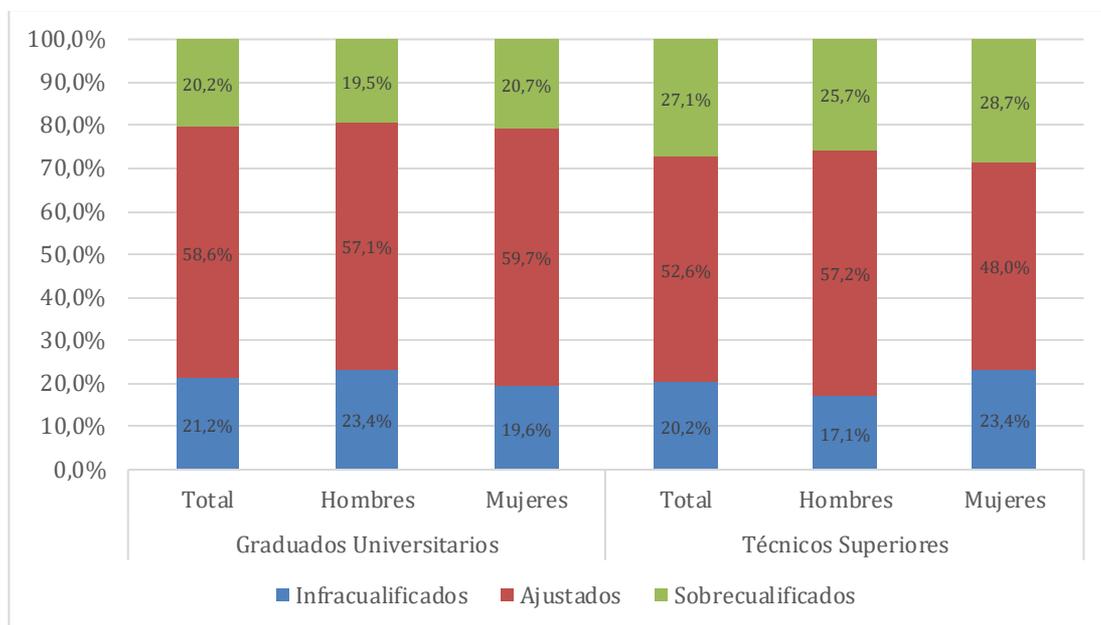
En este apartado se analizará la sobre/infra educación a partir de la percepción subjetiva de los egresados sobre la adecuación de sus habilidades profesionales en comparación a las requeridas por el puesto de trabajo que desempeñan. A los técnicos superiores se les ha pedido clasificar, su puesto de trabajo, según los siguientes niveles educativos: título universitario, formación profesional de grado superior, formación profesional de grado medio/bachillerato, formación profesional básica y por último título de educación secundaria obligatoria. Para los universitarios se ha repetido la pregunta, pero desglosando el "título universitario" que veíamos en la encuesta a los técnicos superiores en: doctorado, máster o grado. De esta manera, hemos tomado como sobre educados todos aquellos egresados que han declarado que, para ejercer su trabajo, el nivel de formación más apropiado es superior al que poseen, inferior para los infra educados y en coincidencia con el título que poseen para los ajustados.

Los desajustes del nivel formativo con el puesto de trabajo, tienen repercusión en el desarrollo de la vida profesional de los individuos, pues tienen connotaciones negativas, pudiendo desencadenar una disminución de la satisfacción laboral, afectando negativamente al bienestar de los egresados en su puesto de trabajo y a su productividad (Berrin, Tomás, Valls, & Gracia, 2018), por lo que es oportuno introducir este concepto en el presente trabajo, con el fin de diagnosticar otro de los elementos que afectan a los egresados. La sobre educación es especialmente relevante en este sentido para ambos grupos de estudio.

Cabría esperar que, a mayor nivel educativo, así como a mayor experiencia laboral, mayores cifras de sobre educación podamos encontrar. Sin embargo, también es cierto que dependerá, tanto de la configuración del mercado laboral, que asigne puestos adecuados a la capacidad de cada ofertante de trabajo; como de la capacidad del sistema educativo para implantar en los alumnos los conocimientos y habilidades necesarias para el correcto desarrollo de estos en el puesto de trabajo que desempeñen. Además, las diferencias en la sobre educación pueden esconder implicaciones importantes desde una perspectiva de género, pues en sus diferencias puede

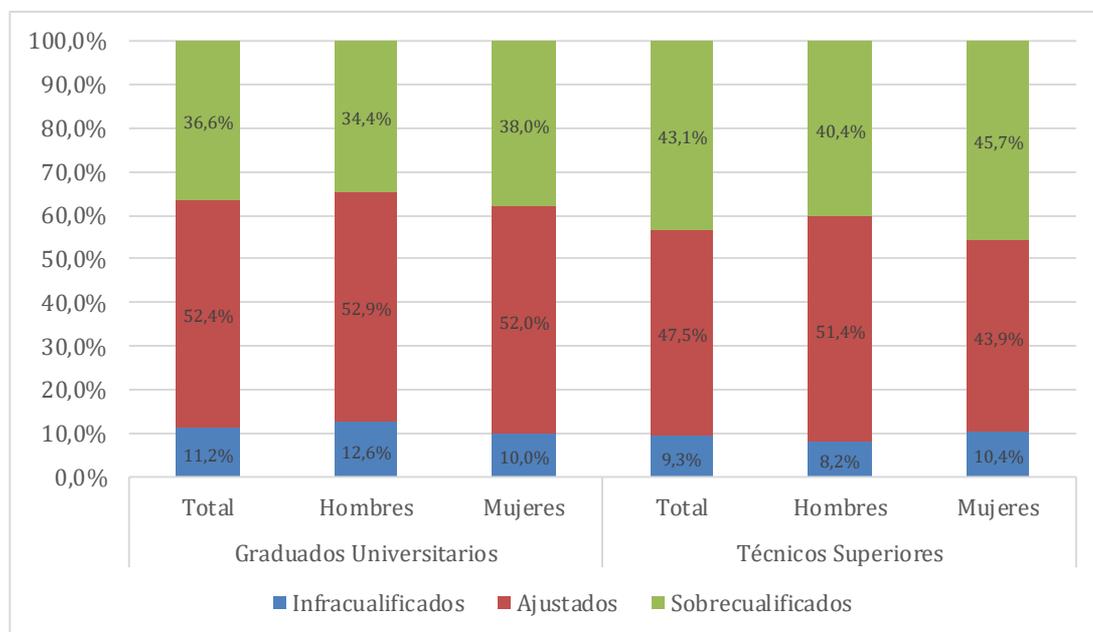
radicar una valoración distinta por parte de la demanda laboral, que no dependa de las habilidades sino del sexo.

Gráfico 13. Sobre/infra educación de los egresados en su primer empleo tras acabar los estudios en 2014 por sexo y tipo de estudio.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

Gráfico 14. Sobre/infra educación de los egresados empleados en 2019 tras acabar sus estudios en 2014 por sexo y tipo de estudio.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

Los gráficos 13 y 14 proporcionan una visión comparativa de la sobre/infra educación para ambos tipos de titulación, tanto en su primer empleo como para los trabajadores en 2019, separando por sexos ambos grupos.

En el primer empleo, podemos observar que, aunque una gran proporción de los egresados en ambos grupos sientan ajustadas sus habilidades con las demandas de su puesto de trabajo, también hay una importante parte sobre e infra educada. Es reseñable que los técnicos superiores presenten tasas más altas de sobre educación, pues poseen un nivel educativo menor. Este resultado coincide con el de Acosta-Ballesteros, Osorno-del Rosal & Rodríguez-Rodríguez (2018). Esto puede deberse, en parte, a la falta de oferta de puestos altamente cualificados que se suple con técnicos superiores o, que la configuración de los programas educativos no está siendo eficiente en este sentido. Los graduados por su parte, en su primer empleo, aunque menor, siguen presentando una sobre/infra educación de 20,2% y 21,2% respectivamente, posicionándose en una posición más ventajosa aunque simultáneamente preocupante.

El desajuste para los graduados universitarios presenta unas cifras bastante parejas si comparamos entre sexos. Sin embargo, las técnicas superiores tienden a sentirse más sobre educadas e infra educadas que sus compañeros (diferencias de 3 y 13,7 puntos porcentuales). Esto indica que, para este tipo de estudios, los hombres tienen más facilidades para encontrar sus habilidades ajustadas a su empleo en su primer empleo, pudiendo ser porque las expectativas de los propios egresados difieren según su sexo, o bien, porque los empleadores sesgan por sexo el efecto marcador que vimos en el epígrafe 4.1.

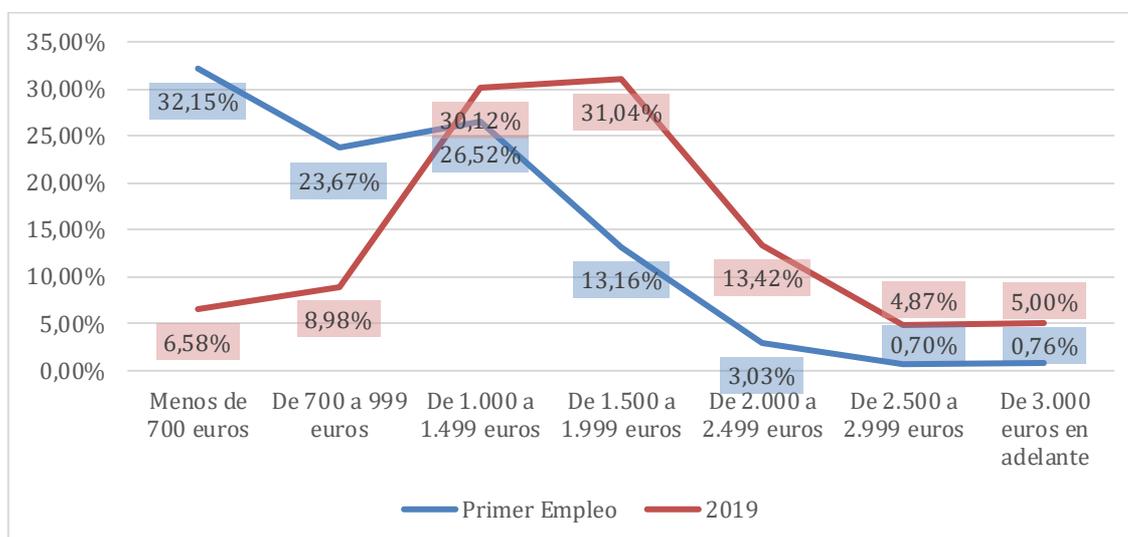
En cuanto a la situación de los sujetos pasados 5 años desde que egresan (gráfico 14), podemos observar un aumento de los sobre educados. Este aumento se aprecia en ambos tipos de titulación, que experimentan un aumento de cerca de 16 puntos porcentuales cada uno. En el caso del sexo, la cosa no parece desviarse de esta tendencia. Tanto los hombres como las mujeres de ambos tipos de titulación ven incrementada la sobre educación entre 14 y 17 puntos porcentuales. Este fenómeno en la sobre educación viene seguido de un descenso de la infra educación de unos 10 puntos para ambos tipos de estudio. Podríamos explicar el conjunto de los dos sucesos por las mejoras en las habilidades profesionales que aporta la experiencia laboral. En los 5 años que distancian el momento en el que egresan los titulados y el año 2019, parte de los egresados habrán ganado habilidades que harán cambiar su postura en base a su autopercepción de sus habilidades profesionales, haciendo que parte de los que se sentían ajustados o infra educados, ahora pasen, gracias a esta ganancia de habilidades, a sentirse sobre educados. Esto podría darnos pistas acerca de lo efectiva que puede ser la experiencia profesional para los recién egresados, siendo interesante contemplar el aumento de prácticas profesionales en los centros formativos de este tipo de titulaciones (como se ha hecho en los ciclos superiores de formación dual, donde las prácticas en centros de trabajo comienzan desde el primer año de formación), así como una revisión exhaustiva y periódica de los currículos de los dos tipos de titulación para tratar de adecuarlos lo mejor posible a las demandas del mercado laboral y mejorar la productividad.

4.4 SUELDOS

Uno de los aspectos más relevantes en cuanto a la inserción laboral para esta comparativa son los salarios de los egresados. En este apartado nos enfocaremos en analizar las diferencias salariales entre los dos grupos de estudio, poniendo el foco tanto en el salario obtenido en su primer empleo como en la progresión salarial a 5 años después de finalizar los estudios.

Trataremos de arrojar luz sobre la percepción que tiene el mercado laboral de los recién egresados. Tomar la comparativa en cuanto al primer empleo nos ayudará a comprender la valoración que el mercado laboral le da a los recién egresados según el tipo de estudios y, además, la comparativa dada por los datos tomados 5 años después, en 2019, nos dará una clara imagen de la capacidad de escalar en cuanto a salario se refiere para los dos tipos de sujetos.

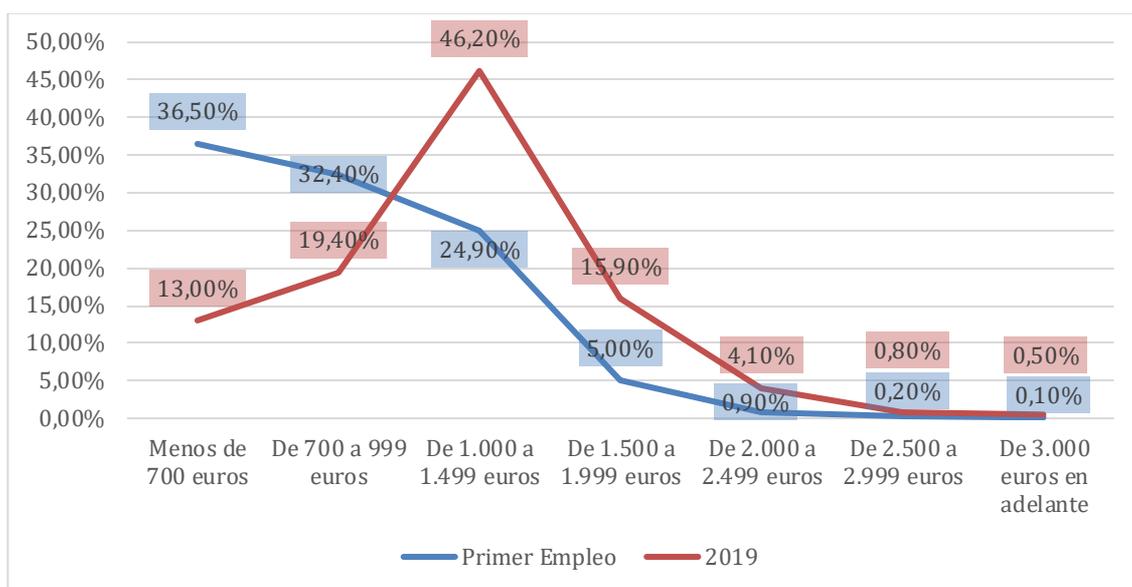
Gráfico 15. Sueldo neto mensual de los graduados universitarios en su primer empleo y en 2019.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

Cabría esperar que a medida que los individuos ganan experiencia profesional con el paso del tiempo, sus salarios netos deberían de aumentar. El Gráfico 15 nos muestra la distribución del sueldo neto de los graduados universitarios en su primer empleo y en 2019 que nos aportan las encuestas elegidas, las cuales nos proporcionan la información dividida en intervalos de sueldo neto. Los datos no muestran contradicciones con lo intuido previamente. Existe una amplia diferencia en cuanto a la densidad de la muestra en los dos primeros escalones de renta más pobres (de 25,57 y 15,69 puntos porcentuales), teniendo una densidad mayor la curva del sueldo neto en el primer empleo. El punto donde ambas curvas se cortan (el tercer escalón de renta más pobre) está por encima del Salario Mínimo Interprofesional del año 2019 (900€ brutos). A partir de este escalón, comienza a haber una concentración superior, para los escalones de sueldo siguientes, en la curva del año 2019. Por lo tanto, cabe esperar que los graduados universitarios, efectivamente escalen en cuanto a su sueldo neto a medida que avanza el tiempo desde que se gradúan.

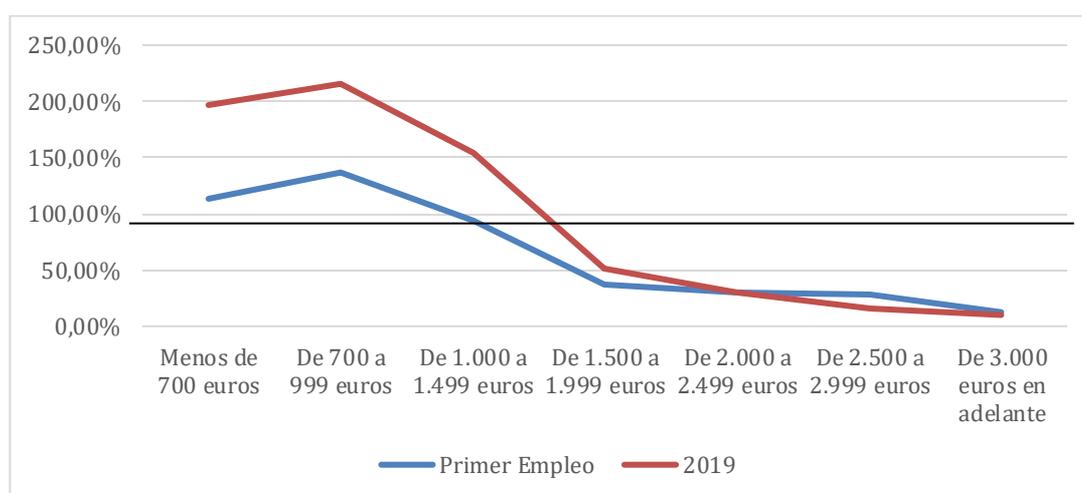
Gráfico 16. Sueldo neto mensual de los técnicos superiores en su primer empleo y en 2019.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

En el caso de los técnicos superiores se repite el mismo patrón. La densidad más alta de los dos escalones inferiores se da en el primer empleo. Llama especialmente la atención que, para los empleados en 2019, cerca de la mitad (46.20%) se concentran sobre el escalón entre los 1000 y los 1499 euros, así como que en los escalones adyacentes se concentran aproximadamente otro 35%. Es decir, no existe una gran dispersión en los sueldos de los técnicos superiores pasados los 5 años desde que adquieren su titulación en 2014, habiendo una muy baja presencia de estos titulados en los escalones más altos.

Gráfico 17. Cociente del porcentaje de técnicos superiores presentes en cada escalón de sueldo neto mensual entre el porcentaje de graduados del mismo escalón, para su primer empleo y para los empleados en 2019.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE

Para la confección del gráfico 17 se ha dividido el porcentaje de técnicos superiores en cada escalón de renta, con el porcentaje de graduados universitarios para cada escalón de renta; para

el primer empleo y para la situación en 2019. Los resultados de esta parte de la comparativa muestran una clara superioridad en el ámbito del sueldo neto mensual en favor de los graduados universitarios. Los egresados en ciclos superiores cobran estadísticamente menos, tanto en su primer empleo como en sus empleos pasados 5 años después de obtener su título. Estas diferencias son más acrecentadas en 2019. Este hecho nos da pistas acerca de las explicaciones que pueden tener estas diferencias.

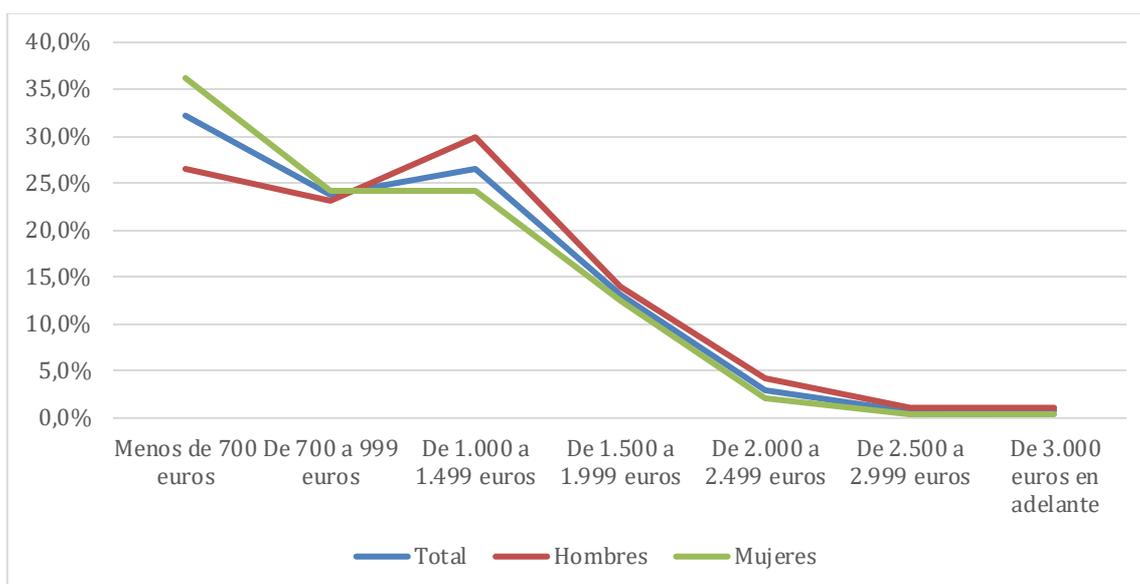
Los graduados universitarios cobran estadísticamente más en su primer empleo que los titulados en ciclos superiores. Teniendo en cuenta que es su primer empleo, podemos observar cual es el efecto que tiene la titulación en las perspectivas de los demandantes de empleo, que contratan trabajadores recién egresados, actuando la formación como marcador en estas perspectivas (efecto marcador de la titulación). Este fenómeno demuestra que el valor atribuido por parte de los demandantes de empleo es superior en el caso de los graduados universitarios. Por lo tanto, podemos decir que el efecto marcador en el graduado es superior al efecto marcador del técnico superior, en cuanto a sueldo neto se refiere.

El hecho de que, pasados 5 años desde la obtención del título, la diferencia de sueldo en favor de los graduados aumente, apunta a que, además del efecto marcador de la titulación, los graduados universitarios tienen mayores capacidades para escalar en cuanto a sueldo que los técnicos superiores. Esto puede venir explicado por varios factores: las diferencias entre los convenios laborales que regulan las categorías profesionales de ambos grupos de estudio; el efecto del mercado laboral sobre el grueso de las profesiones que requieren títulos universitarios habilitantes (abogados/as, psicólogos/as, arquitectos/as,...), que reducen la oferta de trabajo, aumentando el sueldo de este tipo de profesionales (sobre todo en contratos privados); los requisitos internos de ciertas empresas a la hora de ascender de puesto y salario; las presumibles mejoras en cuanto a atribuciones técnicas que tienen graduados universitarios sobre técnicos superiores cuando concursan para en el mismo puesto de trabajo.

En cualquiera de estos casos, podemos concluir que, tanto el efecto a marcador como la capacidad de los egresados de aumentar su sueldo neto mensual conforme pasa el tiempo, es superior en los graduados universitarios que en los técnicos superiores.

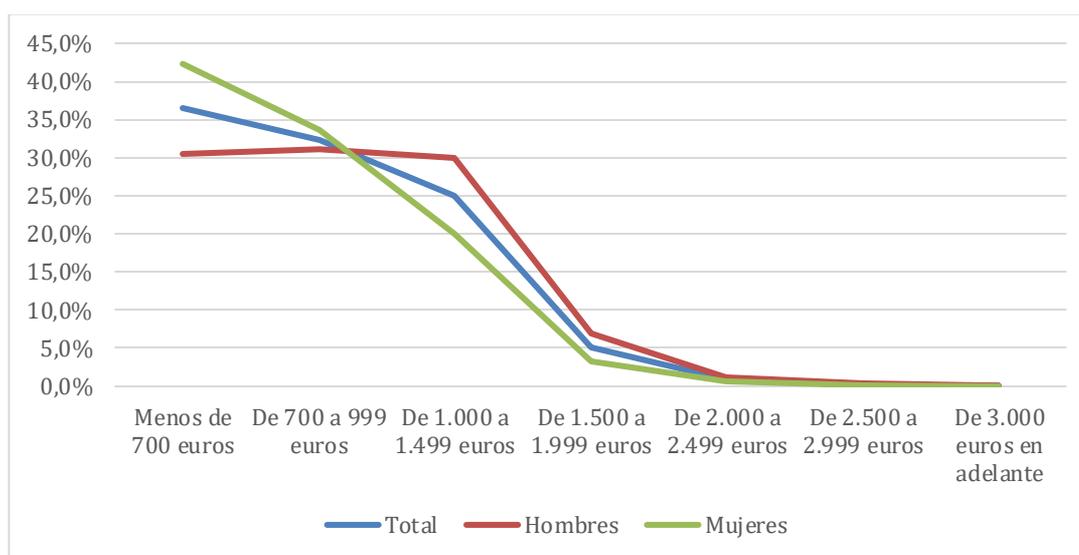
Para profundizar en este análisis, resulta interesante considerar que papel juega el sexo en las dinámicas salariales. Al segmentar los datos por sexo, podremos evaluar si las disparidades salariales observadas se manifiestan de igual manera entre hombres y mujeres, o si por el contrario, existe algún grupo que enfrente desafíos adicionales que puedan explicar las variaciones específicas dentro de cada grupo de estudio

Gráfico 18. Salario de los graduados en su primer empleo por sexo.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

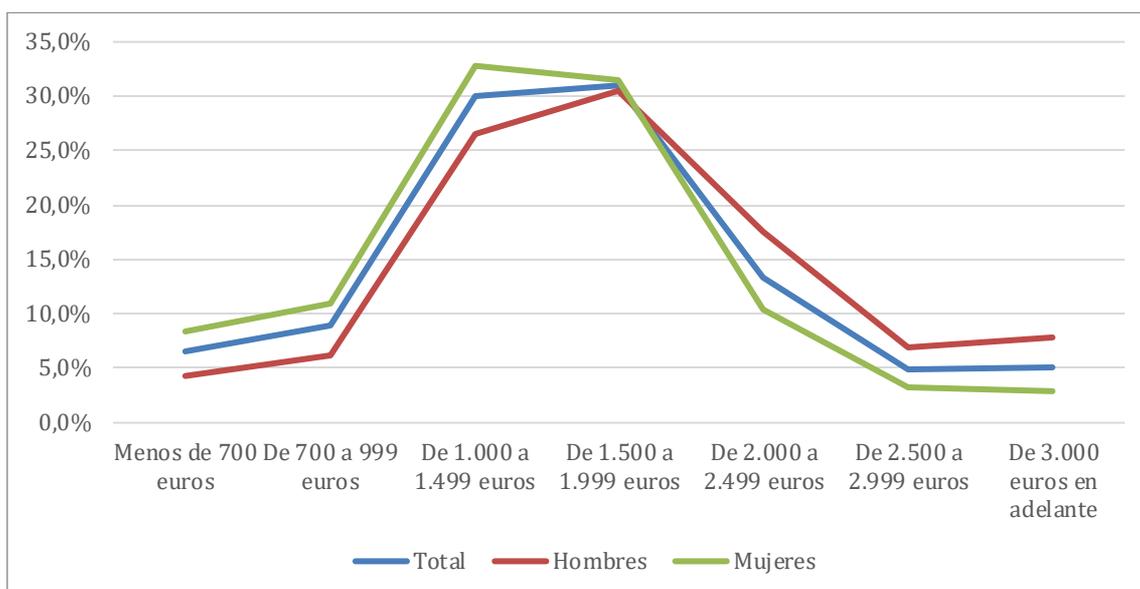
Gráfico 19. Salario de los técnicos superiores en su primer empleo por sexo.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE.

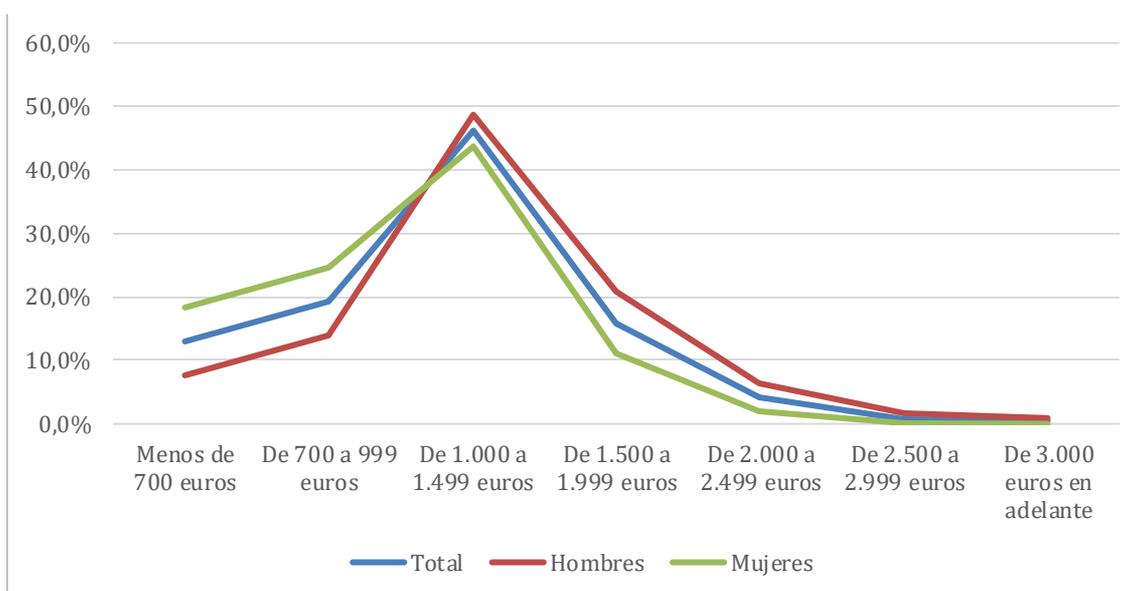
Podemos notar, según los gráficos 18 y 19, que las mujeres suelen tener un efecto marcador peor en ambas titulaciones, concentrándose de forma superior a los hombres en los escalones inferiores de renta. Esta concentración se da especialmente en las egresadas de ciclos superiores, donde en los dos primeros escalones de sueldo más pobres hay una diferencia de 6 y 9,6 puntos porcentuales respecto a las graduadas universitarias. Si comparamos esta presencia en los escalones inferiores con los hombres egresados, tenemos una diferencia de 11,9 y 2,6 para técnicos superiores y de 9,7 y 1 para los graduados universitarios. Por lo tanto, no solo el efecto marcador funciona de peor manera en las mujeres que en los hombres, sino que además este fenómeno perjudica de peor manera a las mujeres egresadas en ciclos superiores.

Gráfico 20. Salarios de los graduados empleados en el año 2019 por sexo.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE

Gráfico 21. Salarios de los técnicos superiores empleados en 2019 por sexo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la ETEFIL y la EILU del INE

Cuando revisamos la situación de los egresados empleados en 2019, la cosa no cambia demasiado. Si es cierto que, como bien hemos establecido al principio de este apartado, existe una escalada en sueldo que es superior en los graduados universitarios que en los técnicos superiores. Sin embargo, gracias a los gráficos 20 y 21 podemos comprobar cómo, al igual que sucedía con el primer empleo, las mujeres siguen estando más concentradas en los tramos inferiores de renta que los hombres

Existe un fenómeno que se repite para ambos niveles educativos y para ambas instantáneas temporales. La curva que representa a los hombres, para los escalones de renta inferiores,

siempre aparece por debajo de la de las mujeres. Cuando alcanza cierto nivel, corta con la de las mujeres, posicionándose por encima y manteniéndose así hasta el último escalón de renta, es decir, que la presencia de mujeres en los tramos de sueldo superiores es ínfima, en comparación a la de los hombres. Sin embargo, en ningún momento volvemos a apreciar otro punto de corte entre estas dos curvas. Esto nos muestra de manera clara que, las mujeres sufren, en cuanto al sueldo neto, una peor entrada al mundo laboral, tanto en su primer empleo como en su situación pasados 5 años después de obtener su titulación (para ambos grupos de estudio); quedando retratada, en este apartado, la existencia de una brecha salarial.

5. CONCLUSIONES

En este trabajo hemos explorado las trayectorias de inserción laboral de graduados universitarios y técnicos superiores en España, ofreciendo un análisis de salida al mercado laboral para los egresados en educación superior. Para ello, se usaron datos extraídos de las encuestas ETEFIL y EILU, basadas en egresados que han terminado sus estudios en 2014 en ambos tipos de titulación. Estas encuestas han permitido mantener un rigor en el formato del trabajo, pues mantienen una gran similitud en su confección, permitiendo escoger multitud de datos de los egresados en CFGS y grados universitarios respectivamente, relativos a la inserción laboral. Además, estos han sido tomados tanto para el primer empleo de los egresados tras terminar sus estudios, como para los egresados empleados en el año 2019, 5 años después de que terminaran sus estudios. Esto no solo nos ha permitido mantener una comparativa entre los grupos de manera transversal, sino que ha permitido observar la evolución de los sujetos a lo largo del tiempo. Además, las encuestas, al expresar todos los datos segregados por sexo, han permitido darle una perspectiva de género al trabajo que ha enriquecido, en materia de inserción laboral, los resultados obtenidos.

Los resultados plasman una realidad en la que los graduados universitarios tienen ventaja en la mayoría de los aspectos del análisis. Por un lado, en el corto plazo, los técnicos superiores, presentan una facilidad mayor para encontrar trabajo rápidamente tras acabar sus estudios. Esto puede ser debido a la pretensión primordialmente práctica que tienen los ciclos de formación profesional. Sin embargo, en el largo plazo, pasados 5 años desde que egresan, esta ventaja se ve opacada por la amplia diferencia en cuanto a las tasas de ocupación que presentan los graduados superiores, notablemente por encima de los técnicos superiores. El hecho de que los graduados a la larga acaben sacando ventaja en términos de empleabilidad a los técnicos superiores, no quita que las tasas de ocupación de estos estén por encima de la media española, haciendo alusión a que efectivamente los egresados en CFGS perciben también beneficios en este sentido en comparación con el resto de la población.

El estudio de la estabilidad contractual ha arrojado luz acerca de un aspecto importante de la calidad del empleo. Esta estabilidad, representada por la parcialidad y la temporalidad, es importante para el correcto desempeño personal y laboral de los sujetos. En este sentido, los graduados mantienen una alta ventaja, tanto en el primer empleo, como en su situación en 2019. Los graduados universitarios gozan de mayores facilidades a la hora de encontrar empleos a

tiempo completo, firmados bajo un contrato de temporalidad indefinida. De esta manera, la estabilidad de estos puestos de trabajo queda garantizada por su forma contractual. A pesar de la superioridad de los sujetos universitarios, los técnicos superiores han presentado una alta capacidad de mejora en estos dos términos desde su primer empleo a su empleo en 2019, por lo que se les presume una buena capacidad de alcanzar mejoras en estos aspectos.

En cuanto a la sobre e infra educación, los datos muestran que los graduados, en su primer empleo, encuentran con mayor facilidad trabajos en los que sienten sus habilidades alineadas con las demandas del puesto de trabajo. Los técnicos superiores presentan cifras mayores de sobre e infra educación. Sin embargo, pasados los 5 años, y aun manteniendo las diferencias entre grupos, se puede observar una cierta transferencia de egresados que, sintiéndose ajustados o infra educados en su primer empleo, pasan a sentirse sobre educados en 2019. Esto puede darse por el aporte que la experiencia laboral puede dar a los egresados en forma de habilidades profesionales. Esto justificaría que los egresados, tras haber ganado experiencia, sientan que sus habilidades ya han sobrepasado las requeridas para su puesto.

En términos salariales, los graduados gozan de mejores sueldos netos mensuales. Por un lado, en su entrada a su primer empleo ya se benefician de unos sueldos superiores, además que, por otro lado, sus facilidades para que estos sueldos aumenten conforme pasa el tiempo (capacidad de escalado) es bastante superior a la de los técnicos superiores. Los técnicos, por otro lado, tienden a concentrarse en mayor medida en un mismo escalón de renta en torno a los 1000 y 1500 euros. Estas diferencias pueden estar motivadas por la diferente percepción del mercado laboral hacia los egresados, que asocia unas mayores capacidades a los títulos universitarios, abriendo para estos, oportunidades laborales mejor pagadas.

Además, la perspectiva de género del presente trabajo revela que, independientemente del nivel de formación, ya sea en su primer empleo o en los años futuros, las mujeres enfrentan mayores barreras que los hombres en el mercado laboral. Estas barreras se materializan en forma de menores salarios, además de un crecimiento más lento del sueldo a medida que ganan experiencia, una estabilidad más comprometida al tener una capacidad inferior de acceder a puestos de trabajo a jornada completa y con contratos de carácter indefinido... Estos resultados sugieren que el mercado laboral español no ha conseguido superar los obstáculos que siguen propiciando que las mujeres, en este caso en posesión de titulación superior, puedan vencer las brechas de género que en él existen. Por lo tanto, a la luz de los resultados existentes, es de imperiosa necesidad una meticulosa atención en la aplicación de políticas en materia de empleo y educación que consigan mejorar la situación descrita.

En resumen, mientras que la formación de los técnicos superiores proporciona una vía más rápida para el empleo inicial, los grados universitarios pueden ofrecer sus estudiantes unas perspectivas más esperanzadoras a largo plazo en términos de calidad de empleo. Los resultados obtenidos en este trabajo destacan la importancia de que el sistema educativo actualice periódicamente los currículos de los distintos tipos de formación a las necesidades del mercado laboral y, además, que esta actualización tenga en cuenta las disparidades de género que en estos se dan. De esta manera, tanto la formación universitaria como a la formación profesional de grado superior podrán

adaptarse de una manera más eficaz a un entorno laboral y económico en constante evolución y podrán corregir la segregación de sexo que existe en el actualmente.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Ballesteros, J., Osorno Del Rosal, M. P., & Rodríguez Rodríguez, O. M. (2017). Gender differences in the quality of the school-to-work transition in Spain. *Applied Economics*, 49(57), 5780-5791. doi:10.1080/00036846.2017.1343445
- Acota-Ballesteros, J., Osorno-del Rosal, M. P., & Rodríguez-Rodríguez, O. M. (2018). Overeducation of young workers in Spain: how much does the first job matter? *Social Indicators Research*, 138, 109-139.
- Berrin, E., Tomás, I., Valls, V., & Gracia, F. J. (2018, August). Perceived Overqualification, Relative Deprivation, and Person-Centric Outcomes: The Moderating Role of Career Centrality. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 233-245.
- Chia Huei, W., Luksyte, A., & K. Parker, S. (2015). Overqualification and Subjective Well-Being at Work: The Moderating Role of Job Autonomy and Culture. *Social Indicators Research*, 121, 917-937. From <https://www.semanticscholar.org/paper/Overqualification-and-Subjective-Well-Being-at-The-Wu-Luksyte/6890203f0ffe41c3043db806e114af1a079c59f8>
- García Mainar, I., Green, C., & Navarro Paniagua, M. (2018). The Effect of Permanent Employment on Absenteeism: Evidence from Labor Reforms in Spain. 71, 525-549. From <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0019793917717226>
- Kyyrä, T., Arranz, J. M., & García Serrano, C. (2017). Does Part-Time Work Help Unemployed Workers to Find Full-Time Work? Evidence from Spain. *European Economics: Labor & Social Conditions eJournal*.
- Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2011). Overeducation and Mismatch in the Labor Market. In E. Hanushek, & F. Welch, *Handbook of the Economics of Education* (Vol. 4, pp. 283-326).
- Ministerio de Educación, F. P. (n.d.). *TodoFP*. From <https://todofp.es/que-estudiar/loe.html>
- Pastor, J. M., & Peraita, C. (2014). La Inserción Laboral de los Universitarios Españoles. *RASE*, 7(1), 252-266. From <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/10198/9456>
- Salvà Mut, F., Tugores Ques, M., Adame Obrador, M. T., & Oliver Trobat, M. F. (2017). La Inserción Laboral de los Jóvenes con Titulación de Formación Profesional de Grado Medio y Superior en España. *Educar*, 53(2), 357-378. From <https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/164382/551467.pdf?sequence=1&isAllowed=y>