

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

Análisis y evolución de la inserción laboral de los universitarios en España: características y diferencias de género

(Analysis and evolution of the labour insertion of university graduates in Spain: characteristics and gender differences)

Autoría: Raquel González López

Tutorizado por: María del Pilar Osorno del Rosal

Grado en ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 2020/2021

SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA, A 10 DE JUNIO DE 2021

RESUMEN

El objetivo fundamental de este trabajo es analizar la situación laboral de los universitarios tras adquirir su título e identificar las características de su trayectoria laboral, haciendo especial hincapié en las diferencias de género. Para ello se han tomado los datos de la Encuesta de Inserción de los Titulados Universitarios de 2019. Se ha comprobado que los graduados tienen especiales dificultades en su primer empleo, mostrando signos de sobreeducación, alta temporalidad y bajos salarios. Sin embargo, a medida que van adquiriendo experiencia a través de los años, su situación va mejorando, llegando a adquirir empleos con mejores condiciones laborales y en los que se sienten más cómodos. Por otro lado, las mujeres muestran peores resultados que los hombres en el ámbito laboral; no obstante, la elección de carrera de ambos sexos es distinta, por lo que las diferencias de género pueden tener que ver con su distinta especialización.

Palabras clave: inserción laboral, titulados universitarios, diferencias de género, España.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze the labour insertion of university graduates after acquiring their degree and to identify the characteristics of their labour trajectory, with particular emphasis on gender differences. To do this, we have taken the data from the 2019 Survey of the Insertion of the University Graduates. It has been proven that graduates have special difficulties in their first job, showing signs of over-education, high temporality and low salaries. Nevertheless, as they gain experience over the years, their situation improves, eventually acquiring jobs with better labour conditions and in which they feel more comfortable. Furthermore, women show worse results than men in the workplace; however, the career choice of both sexes is different, so gender differences may be related to their different specialization.

Key-words: labour insertion, university graduates, gender differences, Spain.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO TEÓRICO: LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO	6
3. ANÁLISIS EMPÍRICO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA.....	9
3.1. UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA	9
3.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN 2014	11
3.3. SITUACIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN EL PRIMER EMPLEO	13
3.4. SITUACIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS 5 AÑOS DESPUÉS DE FINALIZAR SUS ESTUDIOS (2019).....	20
4. CONCLUSIONES.....	28

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución del total de los matriculados en universidades en España desde el curso 1985-1986 hasta el curso 2019-2020.....	9
Gráfico 2: Evolución del número de graduados universitarios desde el curso 1985-1986 hasta el curso 2018-2019.....	11
Gráfico 3. Graduados universitarios en el curso 2013-2014 por rama de conocimiento (porcentajes).....	12
Gráfico 4: Graduados universitarios en el curso 2013-2014 por rama de conocimiento y sexo.....	12
Gráfico 5: Graduados universitarios según el tiempo transcurrido desde que acabaron la carrera hasta que encontraron su primer empleo.....	14
Gráfico 6. Tipo de jornada en el primer empleo, por género (porcentajes).....	16
Gráfico 7. Situación profesional en el primer empleo por sexo (porcentajes).....	16
Gráfico 8: Sueldo mensual neto en el primer empleo, por sexo (porcentajes). Mujeres (izquierda) y hombres (derecha).....	19
Gráfico 9. Graduados universitarios en el curso 2013-2014 según su situación laboral en 2019 (porcentajes).....	21
Gráfico 10. Situación laboral en 2019 de los graduados universitarios en el curso 2013-14 por sexo (porcentajes).....	22
Gráfico 11: Graduados que se encuentran trabajando en 2019 por género y rama de conocimiento (porcentajes).....	23
Gráfico 12. Tipo de jornada en 2019 por sexo (porcentajes).....	24
Gráfico 13: Graduados universitarios según su situación profesional en 2019 por sexo (porcentajes).	25
Gráfico 14: Utilidad de la titulación para encontrar un empleo (porcentajes).....	26
Gráfico 15. Sueldo mensual neto en 2019. Mujeres (izquierda) y hombres (derecha).....	27

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Porcentaje de graduados universitarios según el tiempo transcurrido desde que acabaron la carrera hasta que encontraron su primer empleo.	15
Tabla 2: Nivel de formación apropiado para el primer empleo (porcentajes).....	18
Tabla 3. Nivel de formación apropiado para el empleo en 2019 (porcentajes).....	25

1. INTRODUCCIÓN

La educación, especialmente la universitaria, genera una serie de beneficios tanto para el propio individuo como para el resto de la sociedad. Según narran Pastor y Peraita (2014), los universitarios tienen mayor probabilidad de tener una inserción laboral más satisfactoria que la media del resto de individuos con menor rango de estudios. Asimismo, se considera que los universitarios desarrollan más independencia, disciplina y constancia, así como mayor responsabilidad, y tienen mejores oportunidades laborales, estabilidad económica y crecimiento personal, puesto que son las características mejor valoradas por las empresas, dado el esfuerzo de preparación que han hecho realizando sus estudios. Es por ello que muchos hogares deciden invertir tiempo, esfuerzo y dinero en la educación universitaria de las personas.

Sin embargo, estas aclaraciones han sido objeto de análisis debido al gran aumento de universitarios que se ha producido en los últimos años en España. Cada vez más jóvenes se animan a matricularse en la universidad. De hecho, la tasa de universitarios jóvenes entre 25 y 34 años se encuentra en España por encima de la media de los países de la OCDE o incluso de países con mucha más población como Estados Unidos (García Montalvo, 2007).

Esto se traduce en un incremento de la competitividad por acceder a los mejores puestos de trabajo, por lo que esta razón ha sido una motivación para dar lugar a investigaciones sobre por qué los jóvenes graduados universitarios actualmente tienen tantas dificultades para entrar al mercado laboral (Raga, 2003). Entre los distintos problemas que surgen a la hora de finalizar los estudios universitarios, se encuentran las dificultades en la búsqueda de empleo, la no satisfacción de los graduados universitarios con la formación recibida o la adecuación de la misma a las necesidades del mercado de trabajo actual.

Por otra parte, las mujeres son mayoritarias entre los estudiantes universitarios desde hace tiempo. Sin embargo, mientras que las mujeres se decantan por especializarse en algunas ramas de conocimiento y son una clara mayoría en Ciencias Sociales y Jurídicas, los hombres son mayoritarios en Ingeniería y Arquitectura (Guzmán y Martínez, 2012). Estas elecciones diferentes pueden explicar, al menos parcialmente, las diferentes trayectorias de ambos géneros en cuanto a su vida profesional.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar las características de los graduados universitarios en España y su inserción en el mercado de trabajo. En concreto, se pretende analizar hasta qué punto un título universitario ayuda a las personas a encontrar un primer empleo de calidad y cómo ha mejorado o no su situación laboral tras cinco años de experiencia laboral potencial. En la medida de lo posible, también se analizan las diferencias de género en estos aspectos.

El resto del trabajo se organiza de la manera siguiente. En el segundo apartado se presenta la teoría del capital humano con la finalidad de explicar a nivel teórico la importancia de la educación y la experiencia laboral con vistas a obtener un buen empleo. El tercer epígrafe trata de analizar la situación laboral de los graduados universitarios en España, primero se distingue las

características de los titulados y luego se examina su situación en el primer y último empleo analizado según la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios, haciendo especial hincapié en la distribución de ambos sexos y sus preferencias. Finalmente, el cuarto apartado recoge las principales conclusiones del trabajo realizado.

2. MARCO TEÓRICO: LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO

Como se mencionaba en la introducción, la principal motivación para que las personas decidan invertir tanto tiempo y dinero en estudiar es la de tener un futuro laboral de la mejor calidad posible. En este sentido, autores como Schultz, Becker y Mincer, en diferentes artículos que hoy en día son de referencia, decidieron aportar sus conocimientos para dar explicación a lo que denominaron el capital humano. Así, economistas como Schultz sostenían que la gente invierte en su educación y capacitación para construir una base de calificaciones y habilidades (un capital) que les diera un rendimiento a largo plazo.

Según la OCDE (2007), el capital humano representa los conocimientos, habilidades, competencias y otros atributos que forman parte de los individuos, y se adquiere, fundamentalmente, mediante la educación formal o la experiencia y la formación en el mercado de trabajo. Por tanto, el capital humano representa la mezcla de aptitudes y habilidades innatas a las personas así como la calificación y el aprendizaje que adquieren en la educación y capacitación. La inversión en capital humano se asocia con una amplia gama de beneficios económicos y no económicos. Además, dicha inversión puede ser positiva no solo para la persona que la realiza, sino que también puede beneficiar a las economías nacionales y colaborar con el crecimiento económico.

El capital humano se adquiere, en gran medida, a través de la educación. En este sentido, como se indica en McConnell y Brue (1997), Becker (1964) y Mincer (1974) defienden que el proceso educativo supone invertir en una forma de capital que incrementa la capacidad productiva de las personas. De tal manera, las empresas suelen invertir en formación para que los trabajadores sean más productivos y lo hacen con mayor intensidad en los trabajadores con mayor nivel educativo, por lo que mayor será la productividad del individuo y por tanto, las empresas estarán dispuestas a pagarles mejores salarios, por lo que las diferencias salariales en mercados competitivos se explicarían por diferencias en la productividad.

Por tanto, según esta teoría, la educación crea cualificaciones o capacidades productivas en las personas que les permiten acceder a mayores ingresos y mejores puestos de trabajo. No obstante, hay otras fuentes de capital humano aparte de la educación, como por ejemplo, la experiencia, que también es muy importante.

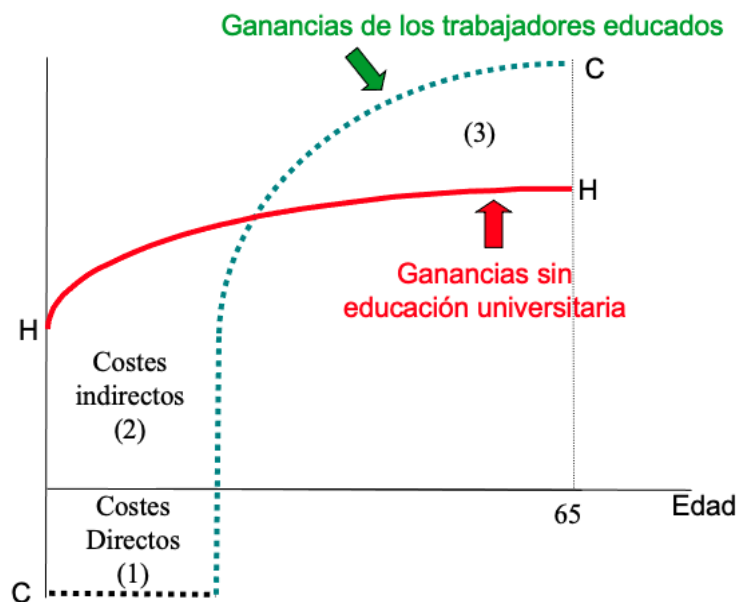
La relación entre educación, experiencia laboral e ingresos se puede resumir por medio de los perfiles de ingresos de trabajadores con diferentes niveles educativos a lo largo de su vida laboral. La idea fundamental es que los ingresos laborales de los individuos varían a lo largo del ciclo vital. Por una parte, el perfil de ingresos varía con el nivel educativo y se desplaza hacia arriba cuanto mayor es el nivel educativo. Por otra parte, los jóvenes sin experiencia suelen tener bajos

ingresos, suelen aumentar aproximadamente en la mitad del ciclo vital y luego volver a bajar. Todo ello se traduce en que los perfiles de ingresos suelen tener forma cóncava.

¿Cuál es el criterio para decidir si es conveniente o no realizar una determinada inversión en educación, como realizar estudios universitarios?

$$KH = f(\text{educación, habilidades, conocimientos})$$

La decisión de inversión se realiza comparando los costes y los beneficios (mayores futuras rentas) de la educación. Así, el coste de ir a la universidad es la suma de costes directos (costes de matrícula, tasas, libros y material escolar) e indirectos (ganancias a las que se renuncia entrando en el mercado de trabajo en vez de estudiar). Los beneficios de ir a la universidad se traducen en el incremento de las ganancias por graduarse. Estos conceptos se muestran en la figura 1:



Una persona toma la decisión de ir a la universidad si el valor presente de los beneficios excede al valor presente de los costes. O, expresado de otra manera, los trabajadores deberían adquirir un nivel de habilidades que maximice el valor presente de sus ingresos netos a lo largo del ciclo vital.

El valor presente (V_a) de un ingreso percibido dentro de un año se define como:

$$V_a = \frac{\text{Ingreso del año siguiente}}{1 + \text{tipo de interés}}$$

Donde las unidades monetarias del futuro se convierten en unidades monetarias del presente mediante una tasa de descuento (el tipo de interés).

En términos generales, por tanto, el valor presente de una corriente futura de ingresos o gastos (G) se puede expresar como:

$$V_a = G_0 + \frac{G_1}{(1+i)} + \frac{G_2}{(1+i)^2} + \dots + \frac{G_n}{(1+i)^n}$$

expresión en la que los costes se presentan como valores negativos de G.

Teniendo en cuenta este criterio, una persona debería elegir ir a la universidad (o tomar cualquier decisión de invertir en capital humano) si el valor presente de dicha inversión, V_a , es mayor que cero.

Otra manera de entender la decisión de realizar o no una cierta inversión en capital humano es analizar su tasa interna de retorno, r , que es la tasa de descuento que hace $V_a = 0$:

$$V_a = 0 = G_0 + \frac{G_1}{(1+r)} + \frac{G_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{G_n}{(1+r)^n}$$

Según este criterio, una persona debería ir a la Universidad, por ejemplo, si la tasa interna de retorno (r) es superior al tipo de interés de mercado (i).

En resumen, las personas deciden realizar una inversión en educación con mayor probabilidad cuanto menor sea el coste de esta y mayores sean los beneficios tras esta. Por ello, si el valor actual neto de la inversión en capital humano es positivo, más personas estarán dispuestas a invertir en estudios universitarios, puesto que valdrá la pena hacerlo. Esto es lo que puede explicar, a nivel teórico, el aumento de personas con estudios universitarios en las últimas décadas.

Por otra parte, anteriormente mencionada, la experiencia laboral también es un componente fundamental del capital humano de cualquier persona. El impacto que tiene sobre los ingresos salariales también se aprecia en la figura 1, en la que se observa que los ingresos aumentan, a un ritmo decreciente, a medida que el individuo aumenta sus años de experiencia. Además, en el mismo sentido que se comentó con la educación, los trabajadores con mayor experiencia tienen mayor probabilidad de encontrar mejores empleos en términos de estabilidad, promoción, más adecuados a su educación, etc.

Para concluir, la evidencia muestra un nivel favorable entre educación e ingresos, por lo que recalcamos la idea de que la educación aporta multitud de beneficios más allá del aumento de los ingresos salariales. Así, los trabajadores con mayor nivel educativo tendrán mayores tasas de empleo, y también, trabajarán en puestos más agradables e interesantes, por lo que tendrán mayores ganancias y niveles de bienestar en el futuro, en comparación con trabajadores con menores niveles de educación.

3. ANÁLISIS EMPÍRICO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA

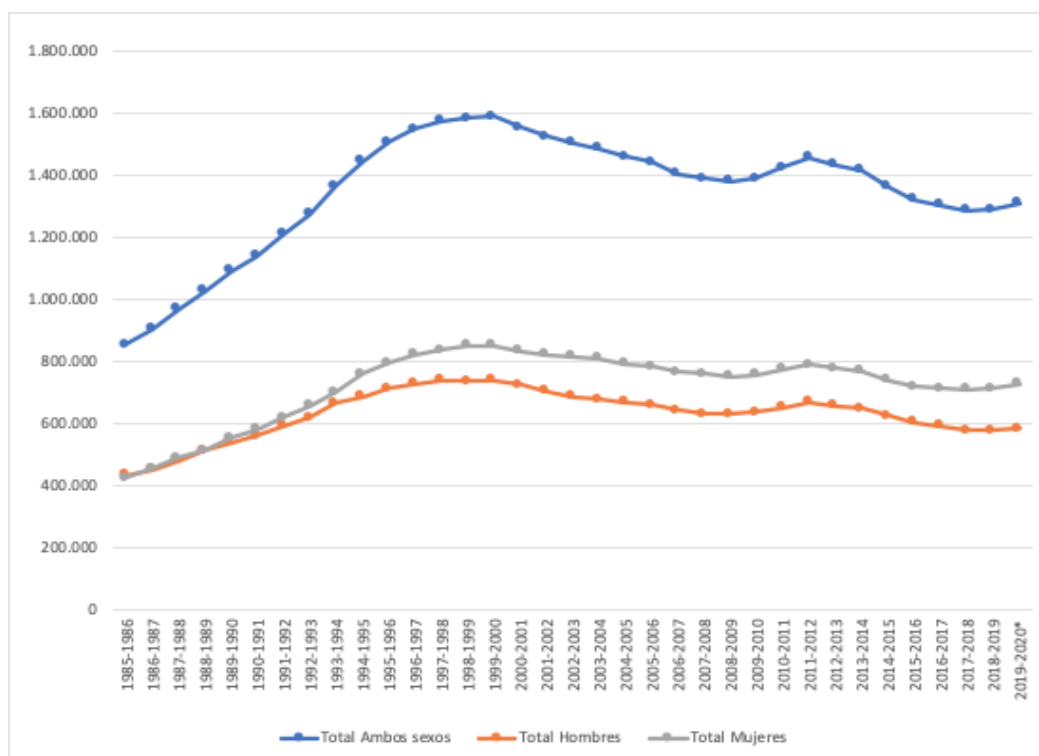
3.1. UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA

El incremento de la población universitaria ha sido importante en estos últimos años, sin embargo, el cambio de modelo productivo y los requerimientos de formación de los puestos de trabajo no concuerdan con la realidad. Estados Unidos ya ha vivido este mismo suceso, el aumento de los universitarios dio como resultado una sobrecualificación de los titulados [Berg (1970) y Freeman (1976) citados por García Montalvo (2009)]

Por otro lado, la proporción de mujeres que se ha matriculado en la universidad no ha parado de crecer, mucho más que los hombres, sin embargo, las mujeres predominan en algunos campos, como los referidos a la Salud o a las Artes, y los hombres en otros como la Ingeniería y la Arquitectura o la Ciencia, y esto puede contribuir a generar alguna discriminación de cara a la inserción laboral. Trataremos de analizar si realmente existe una discriminación hacia las mujeres o si se trata simplemente de las diferencias en la elección académica.

En el gráfico 1 se muestra la evolución del número de personas matriculadas en estudios universitarios desde el curso 1985-86 hasta el 2019-20, que es el último del que se posee información, siendo provisionales los datos del 2019-20.

Gráfico 1. Evolución del total de los matriculados en universidades en España desde el curso 1985-1986 hasta el curso 2019-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Educación.

El desarrollo del total de matriculados, como podemos observar en el gráfico 1, ha seguido una trayectoria creciente, aunque con ligeras oscilaciones.

Sin distinción de sexos, vemos como en el curso 1985-1986 se matricularon exactamente 854.189 personas en alguna universidad de España, mientras que en el curso 2019-2020 se alcanzó una cifra de 1.309.791 matriculados por lo que estamos hablando de un incremento en el número de matriculados de aproximadamente un 53% en ese periodo. El punto álgido se presenta en el curso 1999-2000, cuando se alcanzó exactamente 1.589.166 matriculados en alguna universidad española.

Este ascenso se debe a distintos factores. Para empezar, el paso de una dictadura a una democracia ha permitido que más gente, sobre todo las mujeres, puedan optar a una educación superior, y por tanto de más calidad, en la que se pensaba que era la mejor vía para acceder al mercado laboral tras esos años de legislatura.

Por otro lado, también debemos considerar la evolución del ciclo económico, y con ello, las épocas de crisis que se vivieron en los años setenta y también en el año 2008. Debemos destacar que cuando la tasa de paro aumenta, muchas personas deciden seguir estudiando porque el coste de oportunidad de hacerlo disminuye, esto es debido a que la probabilidad de encontrar trabajo es reducida. Podemos ver esta demostración aproximadamente a partir del año 2009 hasta 2012, en el que debido a la gran recesión, el número de matriculados se ve aumentado.

Podemos observar un ligero descenso hacia el año 2008 a causa de la crisis. Asimismo, en el año 2007 se realizó el cambio de Licenciatura a Grado mediante el Espacio Europeo de Educación Superior, que integró en Bolonia a 48 países europeos con el objetivo de mejorar todo el ámbito educativo europeo en términos de calidad, movilidad y accesibilidad. Entre 2008 y 2010 se produjo la extinción de los títulos como Diplomaturas y Licenciaturas.

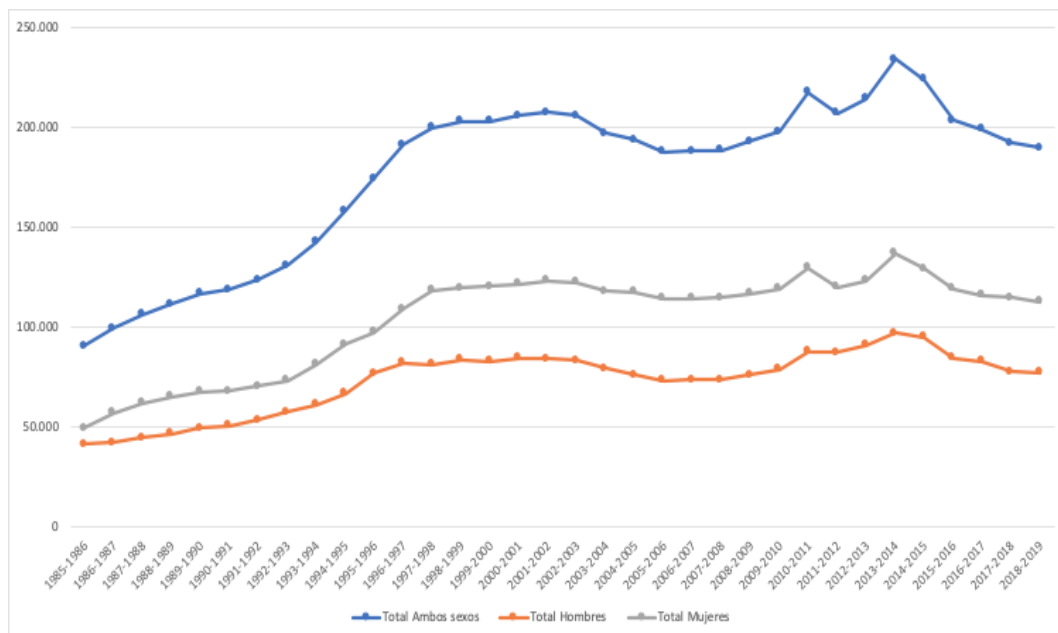
Otra de las razones por las que hay más matriculados es que cuando comienza a subir el número de alumnos, comienzan a construir más universidades en España. Según Rahona (2007) en 1990 había 38 universidades en España, de las cuales solo 4 eran privadas y pertenecían a la Iglesia. Actualmente hay 84 universidades, de las cuales 50 son públicas y 34 privadas. Aún así, el 86% de los estudiantes elige realizar sus estudios en una universidad pública.

Por otra parte, en torno a 2018 se produce otro ligero descenso de matriculados. Se ha especulado que tal aumento de estudiantes universitarios ha desencadenado que aumenten los cursos de formación profesional, puesto que la amplia oferta educativa universitaria no corresponde con la escasa oferta laboral.

Con respecto a la distinción por sexos, el gráfico 1 refleja que durante los primeros años, la evolución de matriculados de ambos sexos es semejante y arranca con una cantidad similar de hombres y de mujeres. Sin embargo, desde el curso 1990-1991, las mujeres comienzan a ser mayoritarias en la universidad, con un 51% frente al 49% de hombres matriculados. La mayor

brecha se da en el último curso analizado, con un 44,4% de hombres matriculados en 2019-2020 y un 55,6% de mujeres.

Gráfico 2: Evolución del número de graduados universitarios desde el curso 1985-1986 hasta el curso 2018-2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Educación.

Comprobamos que en el caso de los graduados se ven más claramente las fluctuaciones. Así, cuando se analiza la evolución de la cifra de graduados (gráfico 2), en el primer curso analizado (1985-1986) había un total de 90.403 personas egresadas, siendo 41.156 hombres, lo cuales representaban un 45,5% de los graduados, y 49.247 mujeres, que representaban el 54,5% de los graduados. La brecha entre hombres y mujeres graduados se pronuncia en el curso 1997-1998, con 81.005 hombres y 118.371 mujeres graduadas, en total, 199.376 personas. Sin embargo, en el último curso del que se dispone de datos (2018-2019), podemos contabilizar 76.942 hombres y 112.496 mujeres que en total serían 189.438 egresados. Por tanto, los hombres terminaron el periodo representando un 40,6% de los graduados, mientras que las mujeres terminaron representando un 59,3% de los graduados. Es decir, las mujeres aumentaron en 4,8 puntos porcentuales en todo el periodo y los hombres disminuyeron 5 puntos. Cabe destacar que, en total, los graduados universitarios en España han aumentado un 209% desde 1985 hasta 2019.

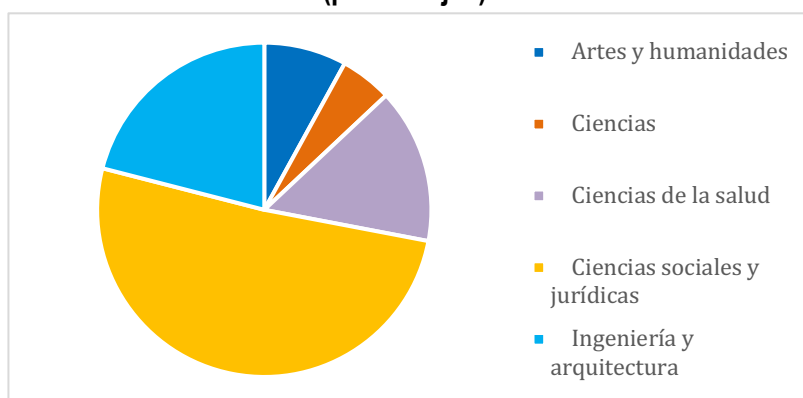
3.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN 2014

A partir de este punto, para analizar la situación laboral de los graduados universitarios se utilizarán los datos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (en adelante EILU), que muestra la información sobre la situación laboral de los graduados universitarios, incluyendo los titulados en primer y segundo ciclo, y su transición desde la universidad al mercado laboral. La recogida de datos de la encuesta se realizó en 2019 para las personas que se graduaron en el curso 2013-2014.

De acuerdo con la EILU, en 2013-2014 se contabilizaron 233.626 graduados universitarios en España. En total, son 96.857 hombres, los cuales representan el 41,46% de los graduados, mientras que las mujeres son 136.769, que representan el 58,54% del total de graduados. Como hemos visto hasta ahora, hay más mujeres que se gradúan cada año en la universidad.

Es interesante describir la distribución de los graduados por ramas de conocimiento. Por lo que podemos comprobar en el gráfico 3, la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, con un 51% de graduados, es la más solicitada; la segunda más requerida, con un 21% del total, es Ingeniería y Arquitectura; en el tercer lugar tenemos la rama de Ciencias de la Salud, con un 15% del total de graduados en el curso 2013-2014. Posteriormente, no muy lejos de la siguiente, se encuentra Artes y Humanidades, con un 8% de graduados universitarios; y por último, la menos demandada es la rama de Ciencias, con solo un 5%. Estos porcentajes pueden sernos útiles de cara a comentar las diferencias que tienen estas ramas en términos de posición laboral, puesto que, sobre todo las tres primeras, son las más destacables en términos de empleo y salario.

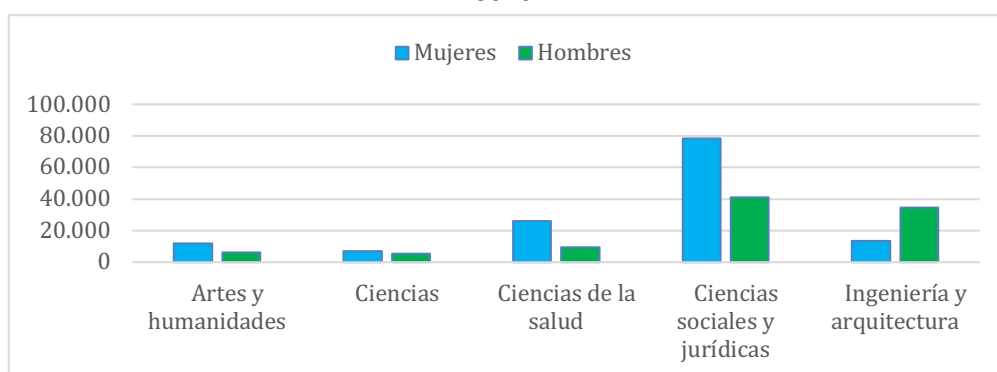
Gráfico 3. Graduados universitarios en el curso 2013-2014 por rama de conocimiento (porcentajes).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EILU.

En el Gráfico 4 se distribuyen las preferencias entre hombres y mujeres en cada rama. Según estos datos la rama de Ciencias sociales y jurídicas es la preferida por los estudiantes de ambos sexos. Mientras que por el contrario, la menos preferida es la rama de Ciencias.

Gráfico 4: Graduados universitarios en el curso 2013-2014 por rama de conocimiento y sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EILU

En relación con lo que comentamos anteriormente, comprobamos que las mujeres generalmente son mayoritarias en todas las ramas, exceptuando la de Ingeniería y Arquitectura, incluso, como apreciamos en el gráfico 4, podemos afirmar que representan el doble que los hombres en ramas como Artes y Humanidades, con un 65% de mujeres frente a un 35% restante de hombres; Ciencias de la Salud, hasta más del doble, alcanzando una cifra de un 73% de mujeres representando la rama frente al 27% que representan los hombres; o Ciencias Sociales y Jurídicas, donde las mujeres representan un 66% contrarrestado con un 34% de hombres. Por último, con respecto a la rama de Ingeniería y Arquitectura, las mujeres solo representan el 28% de los graduados, frente al 72% que representan los hombres, por lo que es la única rama en la que las mujeres son minoritarias.

Con estos datos se explica que a la hora de elegir la carrera que quieren cursar, la mayoría de las mujeres optan por carreras relacionadas con la Salud y las Ciencias Sociales y su elección es debido a la vocación o a la satisfacción de ayudar a otras personas; mientras que los hombres apuestan por todo lo contrario, prefieren elegir carreras más técnicas y con más relevancia como son las Ingenierías y la Arquitectura con la principal motivación de ganar un buen sueldo de cara al futuro (Navarro y Casero, 2012). Por lo que los hombres se rigen más por la importancia de ganar un buen sueldo y tener un empleo de prestigio, antes que por su vocación, como sí lo hacen las mujeres.

Según Rodríguez (2017), un estudio realizado por un equipo de investigación en la Universidad Politécnica de Madrid, acuerda que a día de hoy las mujeres siguen estando bajo la influencia de los estereotipos de género. La sociedad actual dispersa la manera en la que tienen ambos géneros de ver la tecnología ya desde pequeños, por tanto, mientras las niñas suelen jugar cuidando muñecas, los hombres juegan con piezas y coches, y ello termina influyendo en el futuro de cada uno de los géneros, lo que explica que las mujeres suelen escoger carreras como las Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud y los hombres carreras como Ingeniería y Arquitectura.

Asimismo, las mujeres se enfrentan a más dudas y miedos a la hora de escoger carreras denominadas masculinas, debido a que deben pensar con más detenimiento su elección en vista de estos estereotipos. A esto se le añade otro motivo como es la carencia de referentes femeninas en estos campos. No obstante, como afirmamos anteriormente, la principal razón por la cual las mujeres estudian ingeniería, o cualquier otra carrera, es la vocación, que va por encima de cualquier otro motivo, enfatizando que las alumnas que estudian carreras técnicas tienen mejores resultados académicos que sus compañeros masculinos (Del Río, 2009).

3.3. SITUACIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN EL PRIMER EMPLEO

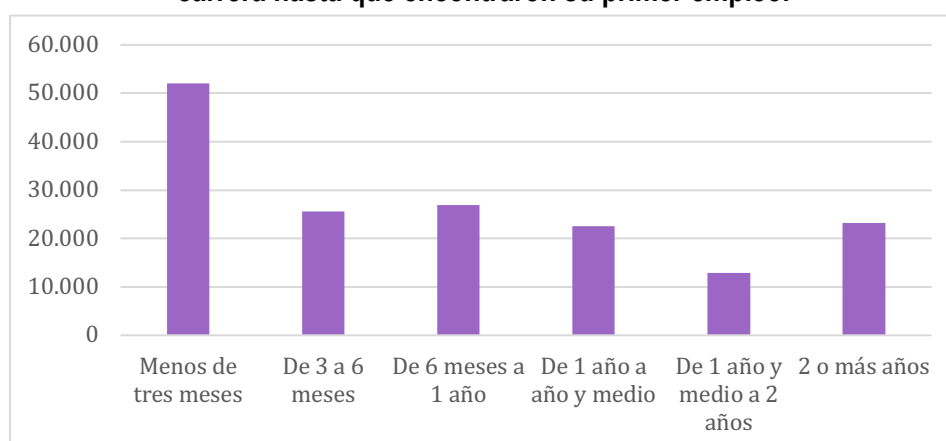
Como veíamos anteriormente, en el curso 2013-2014 se contabilizaron exactamente 233.626 graduados en España. Ahora vamos a proceder al análisis de su inserción laboral, estudiando algunas de las características de su primer empleo.

El gráfico 5 muestra el tiempo que ha transcurrido desde que los estudiantes universitarios se graduaron en la universidad hasta que encontraron su primer empleo, por lo que exceptuamos a los que ya tenían un trabajo y siguieron en este al menos seis meses.

Antes de comentar ese gráfico, debemos recalcar que el primer empleo, en muchas ocasiones, suele estar caracterizado por una menor satisfacción por parte de los graduados, puesto que haciendo referencia al punto 2 de este trabajo con el capital humano, de la misma manera que la educación repercute en la productividad del individuo, una mayor experiencia favorece la probabilidad de encontrar un mejor empleo, entre otras cosas, adecuado a la educación del individuo. Y como es de esperar, normalmente los recién titulados suelen tener una experiencia laboral escasa o, si la tienen, es mínima o no corresponde con la titulación que estaban cursando, por lo que tienen una alta probabilidad de que se sientan sobreeducados.

Por otro lado, este primer empleo también puede tener otras particularidades como son la alta temporalidad o la baja remuneración, que analizaremos posteriormente.

Gráfico 5: Graduados universitarios según el tiempo transcurrido desde que acabaron la carrera hasta que encontraron su primer empleo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EILU.

Como vemos en el gráfico 5, gran parte de los graduados (32%) ha encontrado un primer trabajo en menos de tres meses (52.003 personas). Estos empleos pueden ser adquiridos tras la realización de las prácticas en empresas. Aunque este dato puede identificarse, en un principio, con un acceso relativamente rápido al empleo, si juntamos los graduados que han conseguido un empleo en doce meses o más de un año, llegamos a un porcentaje de casi un 36% (58.670), por lo que nos encontramos con que la mayoría de los graduados se demora bastante en encontrar un primer empleo.

Por otro lado, siguiendo el gráfico 5, de 3 a 6 meses, han conseguido trabajo 25.548 personas, un 15,7% del total de nuevos empleados. De 6 meses a 1 año es el segundo intervalo de tiempo transcurrido en el que más graduados han encontrado un primer empleo, después de la categoría de menos de 3 meses. Exactamente han sido 26.945 graduados (un 16,5% del total que ha encontrado empleo).

En lo que concierne a las diferencias de género, se procederá a analizar la tabla 1, que refleja la distribución de ambos sexos en lo que se refiere al tiempo que ha transcurrido desde que finalizan los estudios hasta que encuentran un primer empleo.

Tabla 1. Porcentaje de graduados universitarios según el tiempo transcurrido desde que acabaron la carrera hasta que encontraron su primer empleo.

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Menos de tres meses	30,2	34,3	31,9
De 3 a 6 meses	15,7	15,6	15,7
De 6 meses a 1 año	16,8	16,1	16,5
De 1 año a año y medio	14,3	13,1	13,8
De 1 año y medio a 2 años	8,2	7,5	7,9
2 o más años	14,8	13,4	14,2

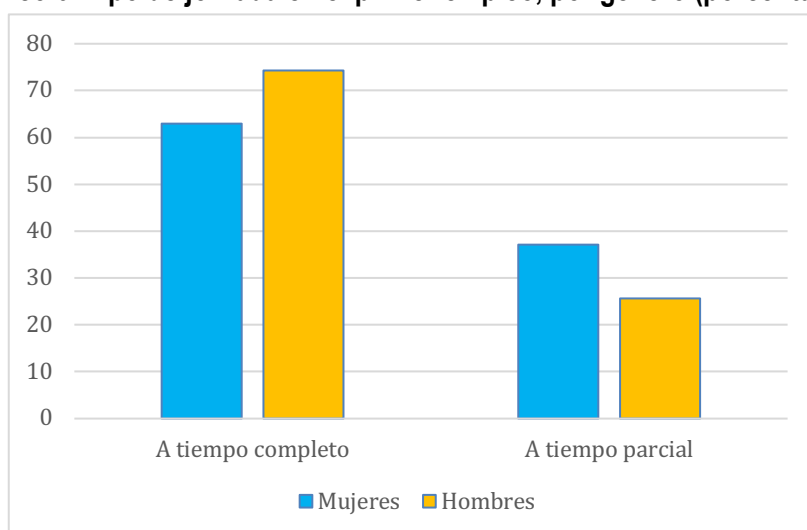
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EILU.

Con respecto a la distinción por sexo, por lo general, como se puede ver en la tabla 1, no se aprecian demasiadas diferencias entre hombres y mujeres. De hecho, en todas las franjas siempre hay más mujeres que hombres. Sin embargo, en la primera categoría, de menos de 3 meses, las mujeres se encuentran con una desventaja de menos 4 puntos porcentuales con respecto a los hombres. Por lo que podemos comprobar que de media, las mujeres graduadas universitarias tardan más en acceder a un primer empleo que sus compañeros hombres. Lo que da lugar a que las mujeres se encuentren con más problemas para acceder más rápidamente al mercado de trabajo.

En cuanto al tipo de jornada, del total de graduados que ha trabajado en su primer empleo desde la finalización de sus estudios, un 68% de ellos consiguieron un contrato a tiempo completo en ese primer empleo, mientras que por el contrario, un 32% de los graduados lo hicieron a tiempo parcial. Estas cifras muestran que la mayoría de los graduados encuentra un empleo con un contrato completo, siendo este un indicador positivo en el que se obtienen una serie de ventajas tales como una mayor satisfacción al pertenecer a un trabajo con mejor posición profesional, y por tanto mayor estabilidad laboral y económica. Las empresas, por tanto, también reconocerán la mayor productividad de los trabajadores.

Al contrario, trabajar en un puesto de trabajo con un contrato a tiempo parcial resulta ser un indicativo de peor situación laboral, puesto que estos trabajadores tienen menos posibilidades de ascender a un trabajo mejor posicionado como los que tienen un contrato a tiempo completo, y por lo tanto, de adquirir mayores salarios.

Gráfico 6. Tipo de jornada en el primer empleo, por género (porcentajes).

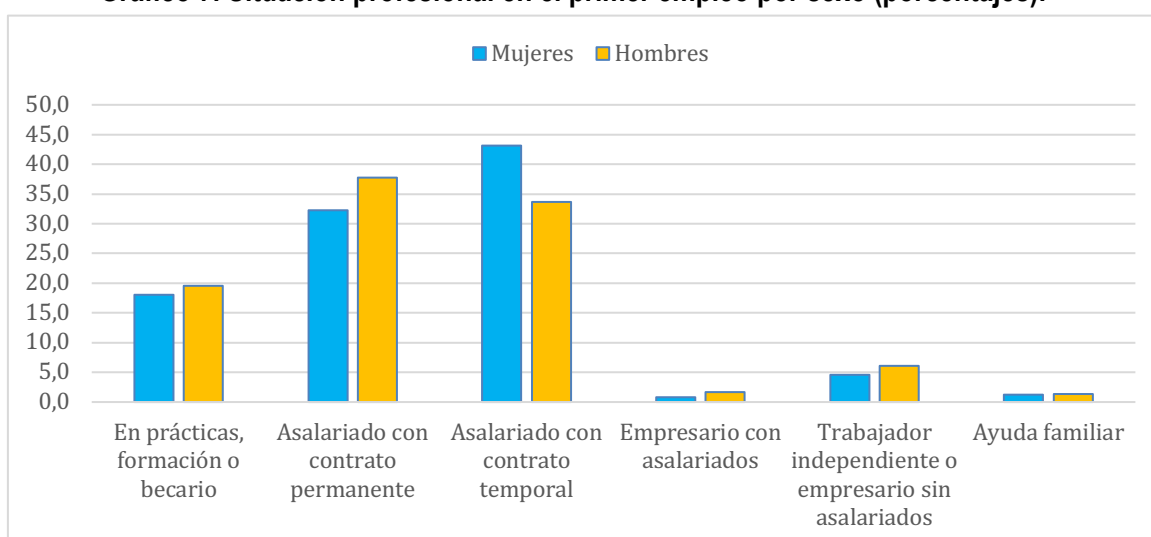


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EILU.

Resaltando lo que acabamos de comentar, el gráfico 6 muestra que la mayoría de los graduados obtiene un contrato a tiempo completo, aunque si comparamos ambos sexos, se observa una gran diferencia entre mujeres y hombres. Un 63% de las mujeres obtuvieron un empleo a tiempo completo, mientras que el porcentaje de hombres fue del 74%. En cuanto a las cifras de tiempo parcial, las mujeres empleadas representaron un 37% y los hombres un 26%. Esto comprende una diferencia de un 11% tanto en las cifras de tiempo completo como en las cifras de tiempo parcial. Por lo que concretamos que las mujeres se encuentran en peor situación laboral, es decir, con menores contratos a tiempo completo y mayores contratos a tiempo parcial.

Para comentar la situación profesional de los graduados en su primer empleo vamos a fijarnos en el siguiente gráfico. El gráfico 7 muestra las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a la situación profesional de cada uno.

Gráfico 7. Situación profesional en el primer empleo por sexo (porcentajes).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EILU.

Con respecto al gráfico 7, la situación profesional de la mayoría de los graduados es la de asalariado con contrato temporal (39,2%). La siguiente situación profesional más ocupada es la de asalariado con contrato permanente (34,5%). El tercer puesto va para aquellos que se encuentran en situación de prácticas, formación o becario (18,6%), y por último, muy pocos se dedican a ser trabajadores independientes (6,4%).

En otro orden de ideas, en el gráfico 7 se ven ilustradas las diferencias de sexo. Exceptuando la escasa cantidad de titulados que viven de una ayuda familiar, en todas las demás categorías las mujeres se encuentran en peores condiciones. La diferencia más notable se localiza en la categoría de asalariado con contrato temporal, con una disparidad del 9,5% en donde las mujeres tienen el indicador negativo, y es por ellas que la media aumenta, porque los hombres son mayoritarios en la categoría siguiente. En lo que respecta a la segunda categoría más significativa, asalariado con contrato permanente, los hombres superan a las mujeres con una diferencia de un 5,5%. Por lo tanto, los hombres tienen una ventaja en el sentido de que tienen menores cifras de contrato temporal y mayores cifras de contrato permanente, como recalcamos anteriormente. En situación de prácticas sólo hay un 0,5% de discrepancia. Y en lo que respecta a la situación de trabajador independiente o empresario, las mujeres tienen menores cifras, con una discrepancia de un 0,8% en la categoría de empresario con asalariados y un 1,5% en la de trabajador independiente sin asalariados. Concluimos que las mujeres tituladas universitarias tienen mayor temporalidad y trabajan menos por cuenta propia que los hombres.

En los últimos años, los graduados universitarios han tenido una experiencia laboral más exitosa que la del resto de niveles de educación inferior, pero su ventaja en términos de salario o menor desempleo se está reduciendo respecto a niveles educativos inferiores. La enorme oferta de graduados universitarios unido a la demanda insuficiente para su cualificación y su conocimiento ha generado lo que conocemos como sobreeducación (García Montalvo, 2007). De hecho, la OCDE sitúa a España en el primer puesto del ranking de sobreeducación entre sus países miembros (García Montalvo, 2009).

Con el objetivo de analizar la sobreeducación en el primer empleo, se ha propuesto la tabla 2, en la que se examina el nivel de formación adecuado al primer puesto de trabajo de los graduados universitarios en el curso 2013-2014.

Tabla 2: Nivel de formación apropiado para el primer empleo (porcentajes).

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Doctorado	0,8	1,1	1,0
Máster	9,1	11,4	10,1
Título universitario (excepto doctorado o máster)	51,5	52,4	51,9
Formación profesional de grado superior	11,4	11,8	11,6
Formación profesional de grado medio / bachillerato	8,1	7,3	7,8
Formación profesional básica	5,2	4,2	4,7
ESO, EGB, etc ...	13,0	10,7	12,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EILU.

Verificando la tabla 2, prácticamente la mitad de los graduados (51,9%) está de acuerdo con que el nivel de estudios que obtuvo en la universidad es acorde al primer empleo en el que trabajó. El resto de estudiantes (48,1%) no está de acuerdo con su nivel de formación para su primer empleo. Dentro de este colectivo, cabe señalar que algo más de un 10% piensa que el primer empleo que obtuvieron tendría un nivel de formación apropiado a una titulación de máster. Esto puede ser debido a que son empleos en los que se trabaja algo más específico que lo que se da en la carrera, que es más genérico.

Cerca del 36% de los graduados universitarios afirman que se requiere un nivel educativo inferior en el trabajo que realizaron como primer empleo, esto quiere decir que el 36% de los titulados universitarios se encuentra sobreeducado en su primer empleo. Concretamente, entre las cinco categorías que engloban la educación que es inferior a la universitaria, destacan las titulaciones de la ESO (12,1%) y la Formación Profesional de Grado Superior (11,6%), como aquellas que son suficientes para el trabajo que realizaron los graduados.

Algo que destacar es que las mujeres se encuentran más sobreeducadas. El porcentaje de mujeres que afirma tener un nivel educativo superior al trabajo que realizaron como primer empleo es de un 37,7% mientras que el de los hombres es de un 34,1%. Estos porcentajes se consideran algo elevados puesto que las funciones a realizar en un trabajo deberían igualarse al nivel educativo del individuo sin importar el sexo, sin embargo, el fenómeno de la sobreeducación en España en los últimos años se ha potenciado, y como hemos comentado, hay más mujeres que cursan carreras con menor salida laboral, por tanto, ello puede repercutir en este sentido.

Se ha demostrado que una experiencia laboral acorde a la formación recibida por el estudiante, mediante prácticas curriculares, ayuda a mejorar la empleabilidad del graduado,

especialmente en el primer empleo, en el que es más difícil encontrar un puesto acorde a la formación y que en la mayoría de las veces, los graduados se encuentran sobreeducados. Para dar una solución a esto, Albert (2018) se ha planteado que tanto las instituciones de educación superior, como las de políticas laborales e incluso los propios egresados pueden plantear estrategias para reducir su grado de desajuste con el mercado laboral. Las instituciones universitarias adoptan medidas como los planes de estudio, los métodos de enseñanza y la realización de prácticas en empresas. Los responsables de las políticas laborales suelen recurrir a medidas relacionadas con bonificaciones en la contratación de jóvenes o contratos de prácticas para hacer más atractiva la contratación de jóvenes cualificados. Y por último, los jóvenes se comprometen a adquirir una mejor capacitación de cara al empleo (Albert y Davia, 2018).

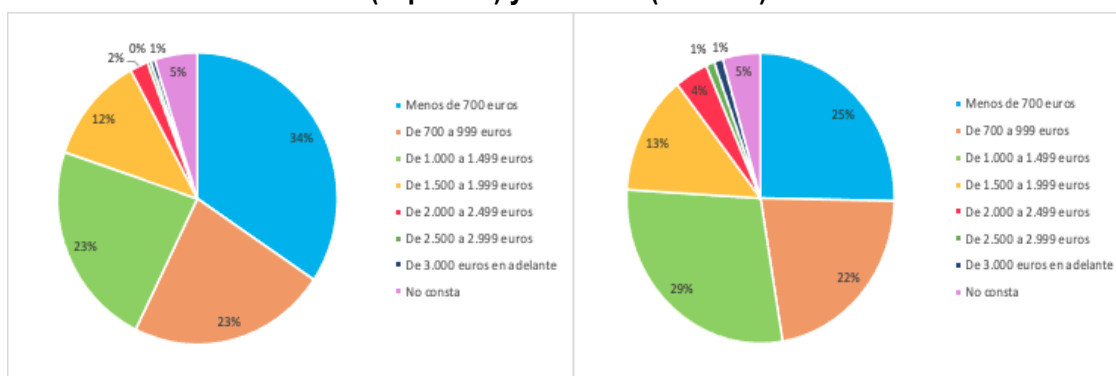
Por último, dentro de este apartado, vamos a proceder a analizar el sueldo que perciben los graduados en su primer empleo finalizados sus estudios universitarios, diferenciando por sexo en el gráfico 8.

Por lo general, la mayoría de los estudiantes universitarios (31%) en su primer empleo no suele cobrar más de 700€ al mes, incluso si sumamos al 22% que gana entre 700€ y 999€ vemos como más de la mitad de los graduados (53%) no llega a los 1.000€ de sueldo mensual en el primer empleo.

Todo lo que hemos analizado se refleja en estas cifras. La sobreeducación, la temporalidad y el sueldo van en una misma dirección. Vemos como las cifras en general no son excelentes, una baja experiencia laboral junto con una alta temporalidad se refleja también en un sueldo menor.

En cambio, aunque son un menor porcentaje, también hay titulados que cobran más de 1.000€ (42%). Entre ellos, el 25% de los titulados gana entre 1.000€ y 1.499€. Un 12% entre 1.500€ y 1.999€ y un 5% cobra de 2.000€ en adelante. El 5% restante no consta.

Gráfico 8: Sueldo mensual neto en el primer empleo, por sexo (porcentajes). Mujeres (izquierda) y hombres (derecha).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EILU

A simple vista observamos algunas diferencias en el gráfico 8. Con respecto a la cifra más baja (menos de 700 euros), las mujeres que reciben este sueldo representan un 34% mientras que

los hombres son un 25%. La siguiente cifra más destacable es la de 1.000 a 1.499 euros. En esta categoría, junto con la anterior, se observan diferencias más notables en donde las mujeres que perciben este sueldo representan un 23% mientras que los hombres un 29%. Si nos fijamos en la cifra de 2.000 a 2.499 euros, incluso hasta 2.999 euros, los hombres representan el doble que las mujeres. Estas cifras ya son un indicador de que hay más mujeres que ganan cifras más bajas de sueldo al mes que los hombres en un primer empleo.

A medida que va subiendo la cantidad de dinero con la que se remunera a los trabajadores en el primer empleo, los hombres siguen estando en mejor posición. Vemos como el porcentaje de mujeres que percibe el sueldo más pequeño es mucho mayor que cualquier otro, y que, por el contrario, el porcentaje de hombres que percibe un sueldo más alto es mayor si lo comparamos con el de las mujeres. Las grandes diferencias las observamos en los salarios más altos, en donde los hombres representan el doble que sus compañeras mujeres. Estos grandes salarios suelen darse en ocupaciones con alto rango, como directores o gerentes de empresas. Analizando los resultados vemos como las mujeres que ocuparon este puesto en el primer empleo son 2.280 (1,7%) mientras que sus compañeros hombres fueron 3.441 (3,6%).

Estos resultados pueden explicar la discriminación salarial que existe hacia las mujeres por el simple hecho de serlo. No obstante, también intervienen otros factores como las preferencias sobre las diferentes ramas de estudio, las que caracterizan también estas diferencias entre sexos. Hay que tener en cuenta que una de las ramas de enseñanza que más prestigio y reconocimiento tiene, y por tanto, en donde probablemente se ganará más dinero, es la de Ingeniería y Arquitectura, y, como anteriormente se hizo referencia, los hombres son mayoría en esta rama. Si comparamos ambos géneros, sólo un 27,8% de la rama de Ingeniería y Arquitectura son mujeres. En lo que se refiere al sueldo, la diferencia más notable se observa en la escala de 1.000 a 1.999 euros, los hombres son 16.666 mientras que las mujeres son solo 5.357 y si repartimos estos datos equitativamente, es decir, calculando el porcentaje en sus respectivos sexos, un 48,3% de los hombres y un 40,3% de las mujeres han ganado este sueldo en su primer empleo, como vemos, aunque los datos hayan sido repartidos equitativamente, sigue habiendo una diferencia de un 8% en donde las mujeres siguen estando en peores condiciones. Por esta razón, la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres se ve explicada también por los puestos de trabajo que ocupa cada uno en relación a la carrera que escogieron.

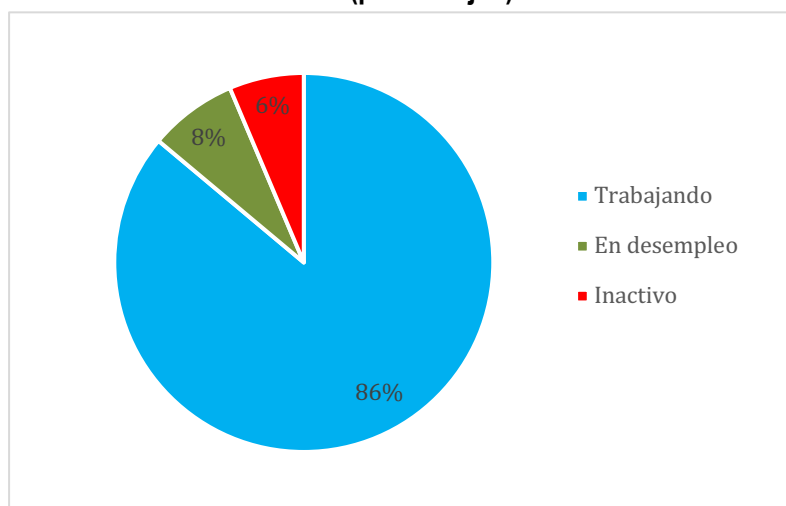
3.4. SITUACIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS 5 AÑOS DESPUÉS DE FINALIZAR SUS ESTUDIOS (2019)

En este apartado se analizará la evolución de los graduados en el curso 2013-2014 en el aspecto laboral cinco años después de haber finalizado los estudios universitarios, con el objetivo de comprobar si la experiencia potencial que han adquirido les ha permitido mejorar sus condiciones laborales. En esos cinco años los graduados deberían estar mejor preparados, al menos, con mayor experiencia laboral, lo que se traduce en mayor oferta de productividad para las empresas, y por tanto, mejores resultados en términos de tipo de jornada y sueldo. Estos resultados deberían reajustarse y ser mejores que los relacionados con el primer empleo.

El gráfico 9 muestra la situación laboral de los titulados en el año 2013-2014, cinco años después, en el año 2019.

De 233.626 graduados en el curso 2013-14 en España, 163.166 encontraron un primer empleo. En el año 2019 un total de 201.138 personas se encuentran trabajando. Por lo pronto la cifra ha aumentado, mostrando un dato positivo.

Gráfico 9. Graduados universitarios en el curso 2013-2014 según su situación laboral en 2019 (porcentajes).

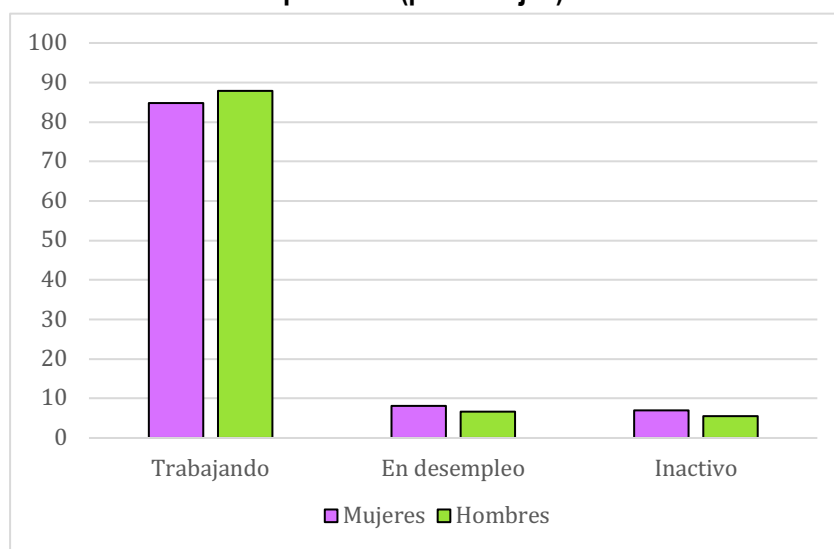


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EILU.

Como podemos comprobar en el gráfico 9, un 86% de los graduados en el curso 2013-2014 se encuentra trabajando en el año 2019. Por el contrario, un 8% se encuentra en desempleo, y un 6% se encuentra inactivo. Los graduados que se encuentran trabajando representan un alto porcentaje, por lo que a priori podemos decir que gran parte de los graduados universitarios encuentran empleo. Este alto porcentaje de graduados que se encuentran trabajando cinco años después de finalizar sus estudios, puede ser relevante para demostrar que un título universitario realmente es útil para entrar en el mercado laboral. Además, la experiencia potencial acumulada desde que terminaron sus estudios ha podido contribuir positivamente también en este sentido.

Cabe señalar que, de todos aquellos graduados que trabajaron al terminar los estudios universitarios (228.777), un 30% de los titulados (69.340 personas) continuaron trabajando en su primer empleo, un 58% (131.637 personas) no continuaron en su primer empleo pero comenzaron a trabajar en otro, y el resto (12%) no trabaja actualmente. Concluimos que los graduados en general tienen poca probabilidad de continuar trabajando en el primer empleo, mientras que la mayoría adquiere un nuevo empleo, por lo general, de mayor reputación.

Gráfico 10. Situación laboral en 2019 de los graduados universitarios en el curso 2013-14 por sexo (porcentajes).



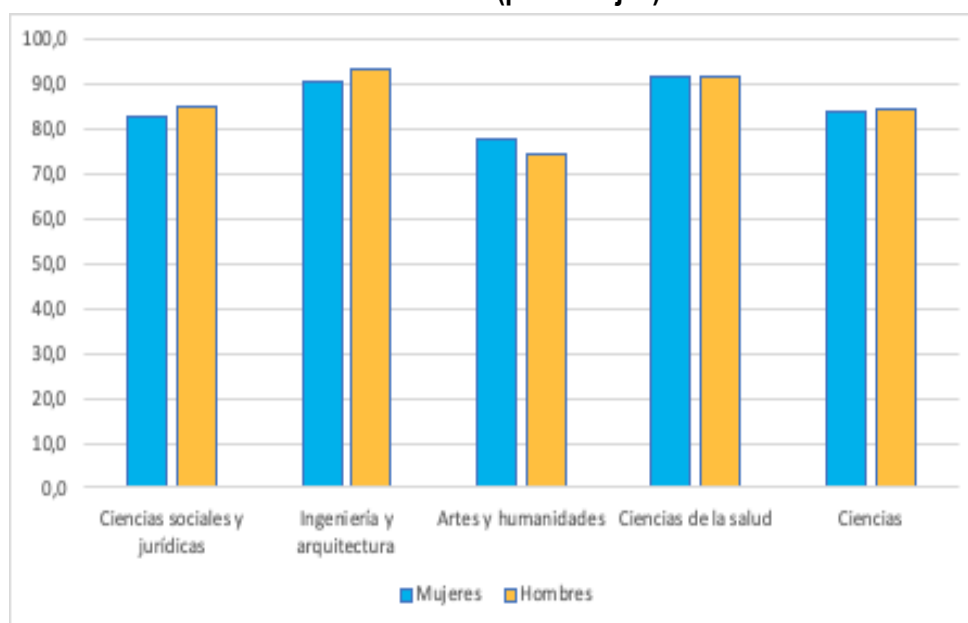
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EILU.

De acuerdo con el gráfico 10, en general los universitarios tienen una gran cifra de empleabilidad, que sería de un 86% de media, sin embargo, se enfrentan a un 7,5% de desempleo y un 6,5% de inactividad.

En relación a la distinción de género, vemos que las cifras varían ligeramente. En el caso de las mujeres que se graduaron en el curso 2013-2014 (136.769), un 85% (116.076 mujeres) se encuentran trabajando en 2019. El resto de mujeres (15%) (20.693 mujeres) se quedaron en situación de desempleo (8%) o inactividad (7%). Con respecto a los hombres, se graduaron un total de 96.857, de los cuales un 88% (85.061 hombres) se encuentran trabajando en 2019. El resto de hombres (12%) (11.796 hombres) se quedaron en situación de desempleo (7%) o inactividad (6%). Finalmente, como vemos, la cifra de empleados es un 3% mayor en los hombres, mientras que con respecto a las cifras de desempleo e inactividad, las mujeres representan un 1% más en cada uno, por lo que las diferencias de género son notables cuando comparamos estas cifras.

Como hemos mencionado, las cifras de empleabilidad también van ligadas a las preferencias del individuo en términos de elección de rama de estudio, esto es debido a que unos trabajos son más demandados que otros, por lo que la disponibilidad de empleo cambia. Por tanto, retornando a la distinción entre las diferentes ramas de conocimiento, observamos el gráfico 11, que muestra los graduados que se encuentran trabajando en 2019 y la rama de conocimiento que estudiaron, con el objetivo también de ver la distinción en el género.

Gráfico 11: Graduados que se encuentran trabajando en 2019 por género y rama de conocimiento (porcentajes).



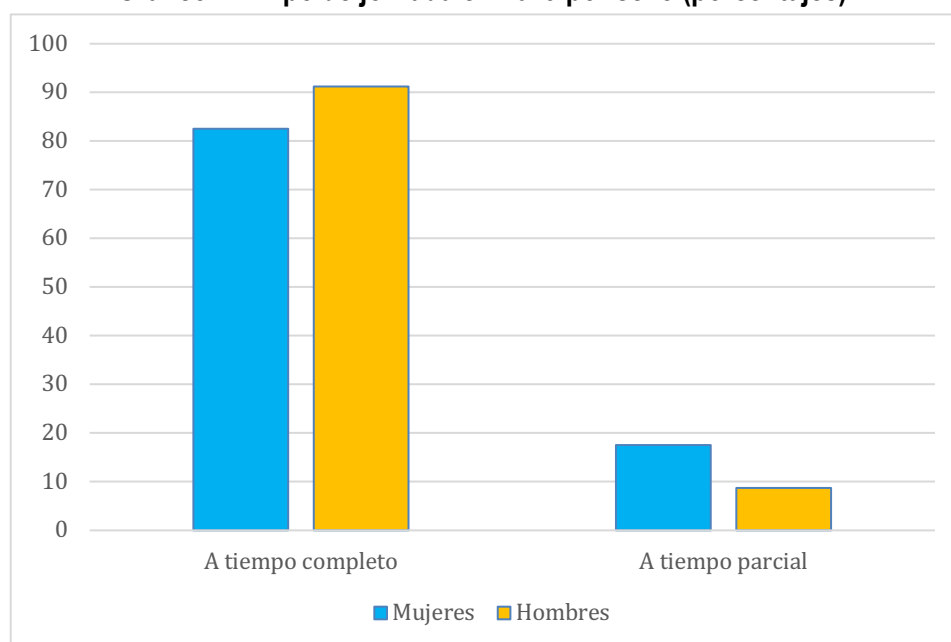
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EILU.

Entre las distintas ramas, las peores cifras de inserción laboral se las lleva la rama de Artes y Humanidades, con un 76% de graduados empleados, un 12% de graduados en desempleo y un 12% de graduados en situación de inactividad. Todo lo contrario ocurre con la rama de Ingeniería y Arquitectura, donde un 92,4% de los egresados consiguen empleo, solo un 4,3% no lo consigue y un 3,3% está en situación de inactividad. También debemos destacar que la rama de Ciencias de la Salud se lleva un gran porcentaje de empleabilidad, con un 91,5% de titulados trabajando, un 4,5% en desempleo y un 4% inactivo.

Con respecto a la diferenciación por género, según vemos en el gráfico 11, observamos que no hay grandes diferencias. Sin embargo, en casi todas las ramas de conocimiento, los hombres tienen mayores cifras de empleo, exceptuando la rama de Artes y Humanidades donde las mujeres tienen un 3,3% más de empleabilidad. También debemos destacar que en la rama de Ingeniería y Arquitectura los hombres tienen una ventaja del 3% sobre las mujeres. Y por último, en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas había más mujeres graduadas y aún así tienen una tasa de empleo menor.

En lo que respecta al tipo de jornada en 2019, vemos como la cifra de trabajo a tiempo completo se encuentra en general en un 86%, y que por el contrario, hay un 14% de trabajo a tiempo parcial. Este es un buen indicador para saber que la gran mayoría de los graduados encuentra un trabajo a tiempo completo tras cinco años después de los estudios.

Gráfico 12. Tipo de jornada en 2019 por sexo (porcentajes).



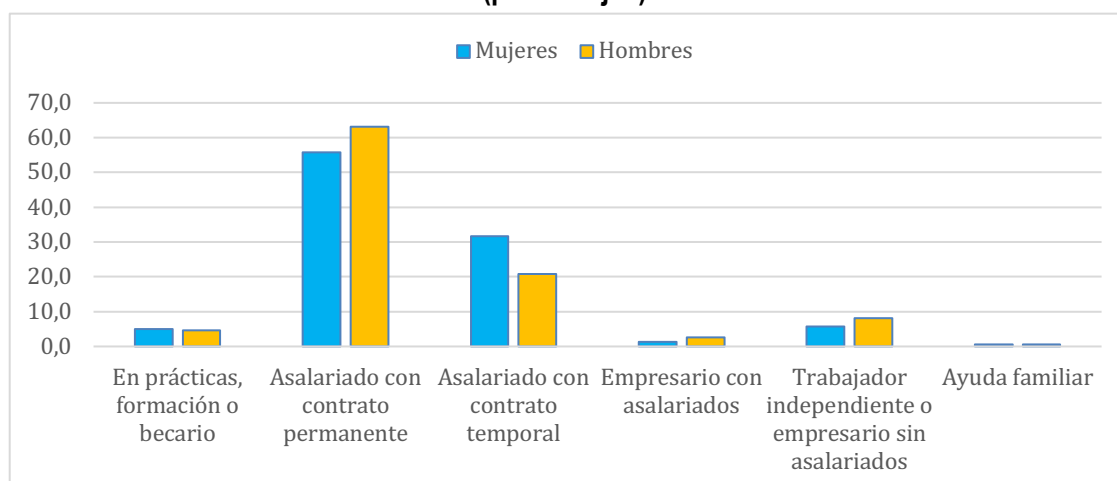
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EILU.

En relación al primer empleo de los graduados en general, como comentamos con antelación en el gráfico 6, había un 68% de empleos a tiempo completo y un 32% a tiempo parcial. En 2019, como corresponde el gráfico 12, se comprueba un aumento en la cifra de trabajo a tiempo completo y una disminución en la cifra de trabajo a tiempo parcial, en ambos sexos, de manera que un 18% de los graduados que fueron empleados con una jornada laboral a tiempo parcial en su primer empleo han pasado a ocupar un empleo a tiempo completo en 2019.

En materia de distinción de sexo, en el primer empleo las mujeres tenían un porcentaje de trabajo a tiempo completo de un 63% y en 2019 pasaron a ser un 82%, mientras tanto, los hombres que tuvieron un primer empleo a tiempo completo representan un 74%, y en 2019 pasaron a ser un 91%. Por ende, el porcentaje de mujeres que ha pasado a ocupar un puesto de trabajo a tiempo completo ha aumentado en un 19%, asimismo, los hombres han aumentado en menor cantidad (17%). Estos resultados muestran que ambos sexos han mejorado su situación laboral con respecto al tipo de jornada. Los hombres ya estaban mejor en el primer empleo pero las mujeres, a pesar de que hay 9 puntos porcentuales de diferencia entre ambos sexos, han alcanzado una buena cifra de tiempo completo. Estos datos quieren decir que a medida que los titulados van adquiriendo experiencia, las empresas van mostrando más confianza de cara a contratar a más graduados a tiempo completo.

A continuación, vamos a proceder a comparar los resultados de la diferencia de situación profesional de los graduados entre el primer empleo y en 2019.

Gráfico 13: Graduados universitarios según su situación profesional en 2019 por sexo (porcentajes).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EILU.

A primera vista se observa que ha aumentado la categoría de asalariado con contrato permanente pasando a ser la categoría profesional en donde más graduados se ubican con diferencia (58,9%), mientras que en el gráfico del primer empleo el porcentaje se encontraba en un 34,5% por lo que ha aumentado un 24,4%. Con respecto a la segunda categoría más alta, asalariado con contrato temporal, ha disminuido bastante, de 39,2% en el primer empleo de los graduados a un 27% en 2019, por lo que disminuyó un 12,2%, mostrando un signo de mejora. Por otro lado, también ha disminuido bastante, un 13,8%, la situación de prácticas, formación o becario (de 18,6% a 4,8%).

En definitiva, los universitarios, en especial las mujeres, al comenzar a trabajar en el mercado laboral tienen mayores dificultades, mayores niveles de temporalidad o prácticas, pero a medida que van adquiriendo experiencia, los resultados van mejorando.

Tabla 3. Nivel de formación apropiado para el empleo en 2019 (porcentajes).

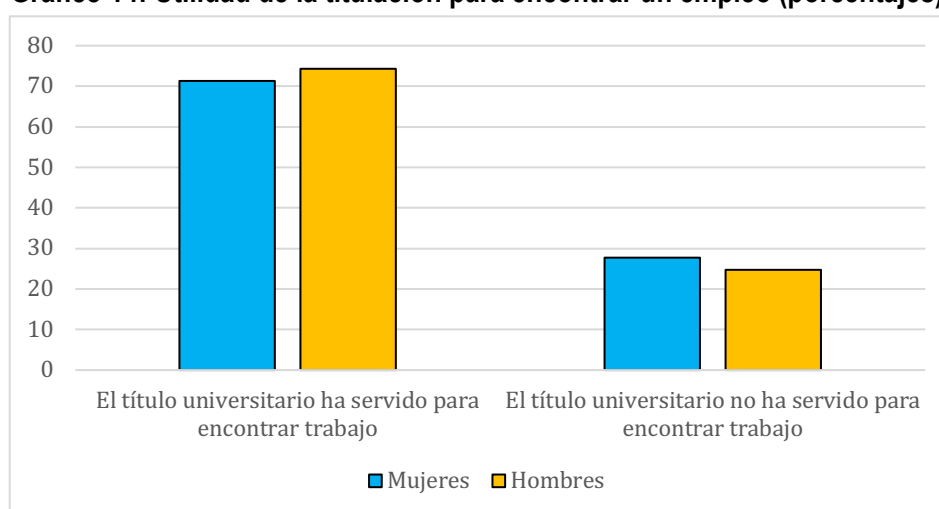
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Doctorado	1,90	2,34	2,09
Máster	17,58	20,89	18,98
Título universitario (excepto doctorado o máster)	59,26	56,66	58,16
Formación profesional de grado superior	9,51	9,60	9,55
Formación profesional de grado medio / bachillerato	5,24	4,60	4,97
Formación profesional básica	2,01	1,71	1,89
ESO, EGB, etc ...	3,77	3,44	3,63

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EILU.

En referencia a la tabla 3, más del 58% de los graduados está conforme con el nivel de estudios universitarios para su trabajo en 2019, mientras que para el primer empleo, como veíamos en la tabla 2, eran cerca del 52%. En general, un 5% de los graduados ha reajustado su opinión y piensa que está en el trabajo adecuado para su titulación. En relación a aquellos que se sienten sobreeducados, en el primer empleo eran de un 36%, y en el año 2019, ha disminuido hasta llegar al 16%, por lo que un 20% de los titulados que se sentían sobreeducados en el primer empleo han cambiado de opinión en el trabajo en el que se encuentran en el año 2019. Un 17,7% de las mujeres y un 14,7% de los hombres que se sentían sobreeducados en el primer empleo, han cambiado su parecer en el año 2019. Los titulados ahora se sienten menos sobreeducados tras la experiencia laboral que han adquirido durante estos cinco años.

Incluso, ha aumentado la cifra de aquellos que estarían mejor con un máster. En el primer empleo se encontraba alrededor del 10%, mientras que en 2019, se encuentra en torno al 19%. Esto quiere decir que los empleos en los que están requieren de un trabajo más específico, y por ello ven necesario una mayor especialización académica, como por ejemplo, un máster.

Gráfico 14: Utilidad de la titulación para encontrar un empleo (porcentajes).

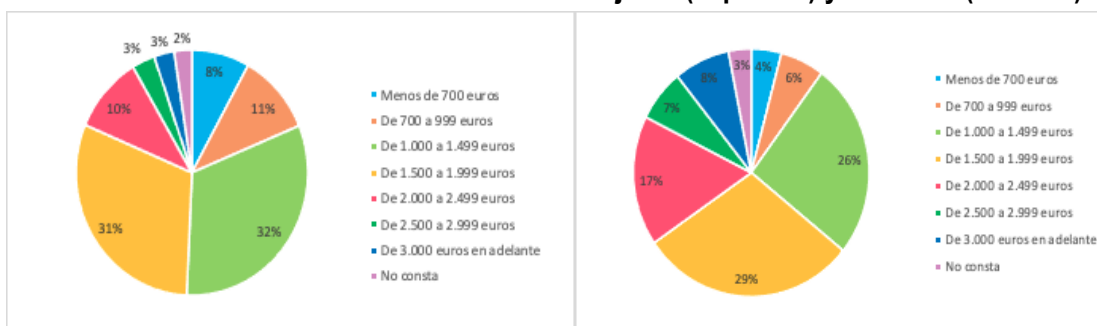


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EILU.

Según vemos en el gráfico 14, la mayoría de los graduados (72,6%) se encuentra satisfecho con su título universitario, y les ha servido para encontrar empleo, por tanto, podemos decir que se encuentran en un puesto adecuado a la formación que obtuvieron. No obstante, en torno al 30% de los graduados que consiguen un empleo se encuentran sobreeducados, cobrando un salario inferior en relación a la inversión educativa que han realizado (García-Montalvo, 2005).

Con respecto al género, las mujeres se sienten un poco menos satisfechas con la utilidad de su título universitario que los hombres, justamente un 3% menos. Como hemos visto, las mujeres por lo general están en peores condiciones en el mercado laboral, y eso repercute negativamente en las cifras de la utilidad que puede aportar la titulación de cara a encontrar empleo. Las mujeres adquieren menos trabajo, tienen más contratos parciales, y tardan más en acceder al mercado laboral que los hombres, por lo que este conjunto de parámetros se traduce en un aumento de la brecha existente entre ambos sexos.

Gráfico 15. Sueldo mensual neto en 2019. Mujeres (izquierda) y hombres (derecha).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EILU.

Los resultados del sueldo mensual neto en 2019 en general han mejorado bastante. Como muestra el gráfico 15, ahora hay más variedad de salarios, ha disminuido la proporción de aquellos que ganan menos dinero y ha aumentado la de aquellos que cobran más.

En el primer empleo, el 31% de los titulados en general cobraba menos de 700 euros al mes. En el 2019 ha disminuido hasta llegar al 6,4%, en otras palabras, ha habido una importante mejora en el sueldo mensual neto de los universitarios. Con respecto a los graduados que cobran más de 1.000 euros, en el primer empleo representaban el 53% y en 2019 llega al 82%.

Desde el punto de vista de género, las mujeres que cobraban menos de 700 euros representaban el 34% en el primer empleo, y los hombres el 25%. En lo que respecta a 2019, las mujeres ocupan el 8% y los hombres el 4%. La cifra entre 700 y 999 euros también es destacable puesto que en el primer empleo, las mujeres representaban un 23% y los hombres un 22%, en 2019 estas cifras llegan al 11% y al 6% respectivamente. Por otra parte, destaca que ha aumentado (un 9%) la proporción de mujeres que percibe un sueldo entre 1.000 y 1.499 euros, mientras que la proporción de hombres ha disminuido (3%), sin embargo, en el primer empleo las mujeres se encontraban en peor posición, por lo que aunque sean distintas cifras, ambos sexos han mejorado en cuanto a ganancia de su sueldo. Otra cifra que resalta es la de la categoría de 1.500 a 1999 euros, en el primer empleo era de un 12% para las mujeres y de un 13% para los hombres, y en 2019 alcanzó un 31% y un 29% respectivamente. En cuanto a las cifras más altas, como por ejemplo, de 2.500 euros en adelante, mientras que en el primer empleo las mujeres apenas alcanzaban un 1% y los hombres un 2%, en el año 2019 las mujeres representan un 6% mientras que los hombres un 16%, por lo que es una mejora importante, sin embargo, en este tipo de salarios es donde más desigualdad de género hay (10%).

Para terminar, estos datos nos indican una mejora significativa del salario de los graduados en el año 2019. Los salarios van relacionados con los puestos de trabajo, por lo que si ha habido una mejora en los puestos de trabajo, se notará también en los salarios. Lo más destacable es que las mujeres ahora ganan más de lo que ganaron en su primer empleo, sin embargo, los hombres una vez más se encuentran en situación ventajosa con respecto a ellas.

4. CONCLUSIONES

El presente trabajo se ha realizado con el objetivo de analizar la situación laboral de los egresados universitarios en España, con especial énfasis en si es o no importante tener un título universitario de cara a entrar al mercado laboral. También hemos tratado de identificar la razón de la desigualdad entre hombres y mujeres jóvenes en el ámbito laboral, puesto que a pesar de que las mujeres han sido mayoritarias en la universidad, han tenido peores resultados en el ámbito laboral. Para realizar el análisis, se han utilizado, fundamentalmente, los datos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios del año 2019.

Entre los resultados obtenidos cabe destacar, en primer lugar, que el número de matriculados en las universidades españolas ha aumentado de manera notable en los últimos años, lo que ha provocado dificultades para acceder al mercado de trabajo.

En cuanto a la distribución de las preferencias académicas, las ramas de conocimiento más solicitadas por los estudiantes son las Ciencias Sociales y Jurídicas, la cual fue elegida por algo más de la mitad de los estudiantes, e Ingeniería y Arquitectura. En materia de distinción entre géneros, más mujeres han optado por entrar a la universidad, sin embargo, están distribuidas por ramas de conocimientos de una manera diferente a los hombres. Así, el porcentaje de mujeres en la rama de Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud es bastante superior al de los hombres, mientras que ellos son mayoritarios en Ingenierías y Arquitecturas. Dentro del mercado laboral, cabe destacar que la rama de conocimiento que más empleo genera es la de Ingeniería y Arquitectura, donde más hombres se graduaron, por el contrario, la rama que menos empleo da es la de Artes y Humanidades, siendo esta la única rama donde las mujeres superaron a los hombres en empleo.

En cuanto al tiempo transcurrido en encontrar empleo al finalizar los estudios, la mayoría de los graduados suele tardar o bien menos de tres meses o bien más de un año en acceder a un primer empleo. Las mujeres suelen tardar más en acceder al mercado de trabajo y de hecho, son ellas las que encuentran más un primer empleo a tiempo parcial que a tiempo completo. Ocurre lo contrario con los hombres.

Con respecto a la situación profesional, más de la mitad de los hombres en su primer empleo adquieren un puesto de asalariado con un contrato permanente. Sin embargo, en el caso de las mujeres ocurre lo contrario, ellas adquieren en su mayoría un puesto de trabajo con contrato temporal, tanto que son ellas las que incrementan la mayoría de los graduados en total, a pesar de que los hombres tienen menos posición en esta categoría. Es decir, las mujeres tituladas universitarias tienen mayor temporalidad y trabajan menos por cuenta propia que los hombres. En 2019 mejora su situación relativa, pasando a tener más contratos a tiempo completo y menores a tiempo parcial; sin embargo, siguen estando en peores condiciones que los hombres.

En general hay una alta probabilidad (36%) de estar sobreeducado en el primer empleo. No obstante, cinco años después un 20% de ellos ha cambiado su perspectiva y ya no se siente sobreeducado. Finalmente, aunque cinco años después ha habido una importante bajada en

aquellos que piensan que su nivel de estudios universitarios es mayor al que corresponde con su empleo, la elevada competitividad por los puestos de trabajo ha hecho que un 16% de los universitarios siga sintiéndose sobreeducado, pudiendo estar estos en un puesto menor al que sería adecuado, por lo que esta cifra sigue estando algo alta dado que el título universitario debería ser suficiente. Por último, la proporción de mujeres sobreeducadas es mayor que la de los hombres, aunque esta diferencia se ha rebajado en 2019. Por otro lado, ha aumentado la cifra de los que pensaban que en su primer empleo haría falta un master en un 9%.

Con respecto al sueldo, la mayoría de los titulados no llega a los 700€ al mes en el primer empleo. En 2019 la mayoría percibe de 1.500€ a 1.999€. No obstante, las mujeres reciben menos sueldo que los hombres. El sueldo de la gran mayoría de las mujeres en el primer empleo se encuentra en la franja de 700 a 999€ mientras que el de la mayoría de los hombres se encuentra en la de 1.000 a 1.499€. Con respecto a 2019, el sueldo mayoritario en los dos sexos está entre 1.500 y 1.999€, por lo que, a pesar de que los datos del primer empleo no fueron muy equitativos, en 2019 se muestra una evolución positiva, sobre todo por parte de las mujeres. En otro orden de ideas, a pesar de que las cifras de salarios se hayan estabilizado, las mujeres tienen un salario medio inferior al de los hombres. Las diferencias se ven representadas en las cifras más altas de dinero, tanto que en las cifras de más de 2.500€ los hombres (17%) casi triplican a las mujeres (6%). Con estos datos se observa la brecha salarial existente entre los titulados universitarios, puesto que a pesar de que hay un amplio porcentaje de ambos géneros que estudian la misma carrera, la diferencia de salarios sigue existiendo.

En resumen, por lo general la mayoría de los graduados universitarios comienza su trayectoria laboral con un alto grado de sobreeducación y temporalidad, normalmente tarda bastantes meses en acceder a un primer empleo y percibe un sueldo muy bajo. Ahora bien, pasados cinco años de la finalización de sus estudios universitarios, la amplia mayoría consigue un trabajo que, según los datos analizados, aporta mejores resultados, con menor sobreeducación, mayores contratos a tiempo completo y mayores salarios. Hay que tener en cuenta que la mayoría de los titulados no sigue en su primer empleo, por lo que concluimos que la inserción laboral exitosa requiere un proceso de aprendizaje y experiencia previa en el mercado laboral.

Los datos que obtenemos sobre la situación de los titulados en su primer empleo a priori no nos aportan mucha esperanza; sin embargo, en 2019 mejoran de manera formidable, por lo que podemos concluir que un título universitario, unido a cierta experiencia laboral, realmente es útil para tener una vida laboral exitosa.

BIBLIOGRAFÍA

Albert, C. y Davia, M.A. (2018). Experiencia laboral durante los estudios y desajuste educativo en el primer empleo en los graduados universitarios españoles. *Cuadernos económicos de ICE*, 95, 189-208.

<http://www.revistasice.com/index.php/CICE/article/view/6647>

García-Montalvo, J. (2007). La inserción laboral de los universitarios: Entre el éxito y el desánimo. *Panorama social*, 6, 92-106.

García Montalvo, J. (2009). *La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España*. Universidad Pompeu Fabra. 172-187.

Guzmán, C. N. y Martínez, A. C. (2012). Análisis de las diferencias de género en la elección de estudios universitarios/Analysis of Gender Differences in Degree Choice. *Estudios sobre Educación*, 22, 115.

Keeley, B. (2007). Human Capital. How what you know shapes your life. OECD.

McConnell, C. R. y Brue, S. L. (1997). *Economía laboral contemporánea* (4ªed.). Madrid, España: Editorial Mc Graw Hill.

Pastor, J. M. y Peraita, C. (2014). *La inserción laboral de los universitarios españoles*.

Raga, J. (2003): Presentación en Vidal García (Coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Rahona López, M. y Angoitia, M (2007). Evolución de la educación universitaria en España: diferentes perspectivas y principales tendencias (1991-2005). *Revista de Educación*, 344, 219-221.

Rahona López, M. (2018). La inserción laboral de los titulados universitarios durante la gran recesión. *Presupuesto y Gasto Público*, 90, 151-167.

Río Merino, Mercedes del (2009). *Logros de las mujeres en la Arquitectura y la Ingeniería*. En: "Foro UPM". UPM.

Rodríguez, L. (2017). ¿Por qué las mujeres no estudian ingeniería? Recuperado de: https://www.infolibre.es/noticias/luces_rojas/2017/10/25/por_que_las_mujeres_no_estudian_ingenieria_71057_1121.html

Vidal García, J. (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*.