



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**PASO A PASO EN LA INSERCIÓN LABORAL
DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS
SEGÚN RAMA DE CONOCIMIENTO**

Presentado por: Laura Peña Garcimartín

Tutorizado por: Helena Corrales Herrero

Segovia, julio 2021

RESUMEN

Según datos de Eurostat, la tasa de paro juvenil en España es la más alta de la eurozona, debido principalmente a la baja formación y al alto abandono escolar temprano, por lo que para reducir esta tasa es necesario mejorar el nivel de aprendizaje. Cuanto mayor sea la formación, mayor será la empleabilidad y, por tanto, menor tasa de desempleo. En primer lugar, se analizan las características del trabajo que los universitarios realizan a la vez que están estudiando el grado. A continuación, la situación laboral en el primer empleo tras finalizar los estudios. Y, finalmente, cuatro años después de obtener el título universitario.

Palabras clave: inserción laboral, jóvenes y graduados universitarios.

ABSTRACT

According to Eurostat, the youth unemployment rate in Spain is the highest in the eurozone, mainly due to low education and high early school leaving, so to reduce this rate it is necessary to improve the level of learning. The higher the education, the higher the employability for young people and therefore the lower the unemployment rate. This paper analyses the integration of university graduates based on the results obtained in the "Survey on Labour Insertion of University Graduates" (EILU-19) to find out the step-by-step process of integration into the labour market.

Key words: labour insertion, young people, college graduate.

En especial a mi madre, a su lucha constante por cuidarnos y guiarnos. Gracias por enseñarme que las cosas sólo se consiguen con trabajo, esfuerzo y dedicación. Siempre fuertes

INDICE

1.	Introducción	5
2.	Las dificultades del sistema educativo español en la inserción al mundo laboral.....	6
2.1	Abandono escolar temprano	6
2.2	Polarización y desajuste educativo	7
2.3	Segmentación del mercado laboral	8
2.4	Escasa efectividad de las políticas activas de empleo.....	8
2.5	Participación laboral y desánimo	9
3.	Datos	10
3.1	Características de la muestra	13
4.	Contacto con el mercado laboral antes de finalizar los estudios: trabajo y prácticas.....	14
4.1	Frecuencia con la que se compaginan los estudios con trabajo	15
4.2	Tipo de jornada del trabajo simultaneado con los estudios	16
4.3	¿Se mantiene el empleo tras finalizar los estudios?	17
4.4	Prácticas en empresas u otras instituciones	18
5.	Primer empleo.....	20
5.1	Situación profesional en el primer empleo.....	20
5.2	Tipo de jornada en el primer empleo.....	22
5.3	Tramo salarial en el primer empleo	23
5.4	Adecuación del título universitario a la hora de encontrar un trabajo.....	24
5.5	Adecuación de la titulación respecto al primer empleo	25
5.6	¿Cree que el título universitario te ha servido para encontrar trabajo?	26
5.7	¿Mejoraron las condiciones de trabajo de las personas que continuaron en el empleo antes de estar graduados?	27
6.	Empleo actual.....	28
6.1	Situación profesional en el empleo actual	29
6.2	Tipo de jornada en el empleo actual.....	30
6.3	Tramo salarial en el empleo actual	31
6.4	Nivel de formación más adecuado para realizar el empleo actual	32
6.5	Adecuación de la titulación respecto en el empleo actual	33
7.	Conclusiones.....	35

1. Introducción

La crisis sanitaria y económica causada por la pandemia (COVID-19) ha provocado un aumento del desempleo juvenil. Según los datos publicados por la Oficina de Estadísticas de la Unión Europea (Eurostat), en el primer mes del año 2021, la tasa de desempleo juvenil de la UE se situó en un 16,9%, 1,9 puntos más del año anterior.

Países como Japón (5,8%), Alemania (6,2%) o Suiza (7,6%) obtienen las cifras más bajas de desempleo juvenil. En el caso de Suiza y Alemania, la mayoría de los estudiantes apuestan por un sistema dual, combinando la experiencia práctica en una empresa ~~junto~~ con clases en una escuela profesional, aprendiendo el desempeño de una profesión y agilizando su entrada al mercado laboral. Esto supone un camino seguro para que los jóvenes se integren al mercado laboral lo antes posible y de forma indefinida, asegurando unos ingresos estables, según el estudio sobre Prácticas Internacionales de Promoción del Empleo Juvenil, del Grupo Adecco y el Club de Excelencia en Sostenibilidad (2018).

Sin embargo, España se sitúa al frente de todos los países con la mayor tasa de desempleo para los menores de 25 años, según las últimas encuestas. Uno de los factores claves de esta elevada tasa de desempleo es el gran porcentaje de abandono escolar temprano. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en el año 2020 España alcanza unas cifras de abandono escolar temprano de un 20,3% para los hombres y 11,6% para las mujeres.

El hecho de ser joven muchas veces implica un gran problema para obtener un empleo de calidad. Principalmente, porque es difícil encontrar un trabajo siendo joven, y porque muchas veces dicho trabajo no es de calidad, o no se ajusta a tus preferencias. Lo que supone un gran inconveniente para la economía del país, pues el futuro social y económico de cualquier estado depende de los jóvenes (Sancho et al., 2018).

Aunque la tasa de desempleo juvenil es bastante alta, el nivel educativo también se ha elevado (García, 2005). Durante los últimos veinte años, se ha aumentado el número de titulados universitarios, produciéndose una generalización de estos estudios y cambiando la situación de privilegio que obtenían antes las personas con una titulación universitaria. Pero, a veces no basta con un nivel formativo elevado, pues no todas las áreas de estudio tienen las mismas salidas, en otras palabras, no todas las personas que deciden obtener un título universitario aumentan su posibilidad de encontrar un empleo rápido y mejorar así su empleabilidad. Según Freire y Teijeiro (2011) el problema reside en las diferencias entre las competencias adquiridas en la universidad y las demandas del sector empresarial, creyendo que la solución es la mejora de la formación para parte del sistema universitario español en cuanto a las competencias que tienen que adquirir los estudiantes para su futuro profesional.

Por otra parte, algunos autores consideran que los jóvenes universitarios de hoy en día son más selectivos a la hora de aceptar un trabajo, pues no quieren cualquier empleo. Tomando como alternativas, o bien, buscar otro empleo con mejores condiciones laborales o seguir formándose, lo que implica que las tasas de desempleo de este colectivo son cada vez mayores y su tasa de actividad menor. Pero, según pasa el tiempo, este colectivo acaba aceptando dicho trabajo pensando en que se encuentra sobrecualificado para el mismo (García, 2005).

Desde un punto de vista teórico, la teoría del capital humano explica la relación entre la educación y la productividad, señalando que cuanto mayor es el nivel educativo de una persona, mayor sería su productividad, y, por lo tanto, su salario. Por lo que los individuos deciden aumentar su nivel educativo y poder así mejorar sus probabilidades de encontrar un empleo. En cambio, la teoría de la señalización junto con la teoría de los mercados internos, explican que la entrada de los titulados universitarios al mercado laboral se produce en puestos de bajo nivel y que, con el paso del tiempo y el conocimiento directo de su

productividad por parte del empresario, el puesto de trabajo adquirido se ajustará a la cualificación mediante promoción interna.

El objetivo de este trabajo es comprobar cómo es la inserción laboral de los graduados universitarios analizando tres situaciones distintas, la primera, si los estudiantes universitarios compaginan sus estudios con un trabajo. La segunda, el primer empleo que obtienen una vez graduados, y la tercera, su empleo actual.

2. Las dificultades del sistema educativo español en la inserción al mundo laboral

En las últimas décadas, el sistema educativo español ha sufrido ciertas modificaciones regidas por las diferentes leyes estatales, generando una serie de problemas entre la formación recibida y la inserción en el mercado laboral. Hay que reconocer, también, que existe una estrecha relación entre la toma de decisiones educativas y la evolución del mercado laboral. Según el estudio sobre el desempleo juvenil en España publicado por el departamento de investigación del BBVA (García, 2011), la transición del sistema educativo al mercado laboral está condicionada por la formación recibida, la situación del mercado de trabajo, las perspectivas de empleo de los jóvenes y el ajuste previsto entre el trabajador y su puesto de trabajo. Por estos motivos, dicho estudio establece los siguientes condicionantes que explican el elevado desempleo juvenil: el abandono escolar temprano, la polarización y el desajuste educativo, la segmentación del mercado laboral, la escasa efectividad de las políticas de empleo y la participación laboral y el desánimo.

2.1 Abandono escolar temprano

Se define el abandono escolar temprano (AET) como el fenómeno donde los jóvenes con edades comprendidas entre 18 y 24 años abandonan el sistema educativo antes de completar la educación secundaria superior¹, sin haber adquirido ciertas habilidades y cualificaciones adecuadas para acceder con éxito al mercado de trabajo.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) en el año 2020 más de 530.000 personas habrían dejado de estudiar, antes de tener una formación adecuada para la transición al empleo. Es una cifra bastante alejada de la tasa media de abandono escolar prematuro de la Unión Europea (UE), que se sitúa en menos de un 10%. Mientras, España registra un 16%, lejos de cumplir con el objetivo marcado por la UE para el año 2020.

Si se observa quien muestra mayores tasas entre hombres y mujeres, cerca de un 20,3% hombres y un 11,6% mujeres han logrado el título de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), pero no continúan sus estudios. Esto supone no solamente dificultades a la hora de entrar en el mercado laboral sino también serias repercusiones en la carrera laboral de estas personas. Por ejemplo, ocupar puestos de trabajo menos estables y con menores niveles retributivos.

Por otro lado, también existen diferencias significativas en el abandono temprano de la educación y la formación entre comunidades autónomas. Mientras que el País Vasco tiene la tasa más baja con un 6,5%, Ceuta y Melilla registran las tasas más altas (un 25,5% y un 22,8%, respectivamente). Uno de los factores por los que el País Vasco consigue esa tasa es porque

¹ Es decir, aquellas personas que han alcanzado como máximo la Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

dispone de una potente y prestigiosa formación profesional, con planes estratégicos entre las empresas y el sector educativo (Bayón-Calvo et al., 2017; Luna, 2019).

En la actualidad, las condiciones desfavorables en el mercado laboral creadas por la pandemia COVID-19 han llevado a más jóvenes a continuar con sus estudios. Según Sanz (2020), está bien que los jóvenes continúen sus estudios y no vayan ahora al mercado laboral. Además, afirma que tendrán pocas oportunidades laborales.

Si se hiciera más efectiva la oferta de la educación y la formación profesional se reduciría la tasa de abandono escolar temprano. La combinación de una adecuada educación escolar y la experiencia laboral podría promover que los alumnos desmotivados, puedan continuar con una formación reglada y una formación profesional que les permita insertarse en el mercado laboral.

2.2 Polarización y desajuste educativo

Otro punto negativo que explica los problemas de inserción de los jóvenes es el desajuste educativo.

En las últimas décadas, se ha producido en España una importante mejora en la formación de sus cohortes más jóvenes. Este proceso de mejora no se ha distribuido de forma uniforme entre los diferentes niveles educativos, sino que se ha dirigido principalmente hacia la educación universitaria, generando una fuerte polarización en el sistema educativo. Según un estudio de la Fundación Conocimiento y Desarrollo (2017), el nivel educativo es un determinante fundamental de la probabilidad de empleo en España, pues la tasa de desempleo entre los titulados universitarios españoles es del 13,4% y para el resto de la población es de un 21,8%. Por tanto, no debe sorprender el hecho de que los jóvenes quieran obtener una formación universitaria para optar a situarse en zonas con bajo desempleo. Sin embargo, la polarización ha generado a su vez una discrepancia entre el nivel educativo alcanzado por el trabajador y el requerido por el puesto de trabajo, lo que se conoce como desajuste educativo.

Al comparar el número de graduados universitarios y la demanda de trabajadores cualificados, se observa que un número significativo de universitarios tienen una cualificación superior a la que se exige en el puesto de trabajo que ocupan, esto es lo que se conoce sobrecualificación. Según los últimos datos de Eurostat, en el año 2019, la proporción de trabajadores que parece estar sobrecualificada para su puesto de trabajo es bastante alta en España con un 62%. Dicho estudio, afirma que las mujeres tienen más probabilidad de encontrarse en esta situación que los hombres, pues se encuentran sobrecualificadas en 1,6 puntos porcentuales más. Además, por grupo de edad es más frecuente la sobrecualificación en los jóvenes con edades comprendidas entre 20 y 34 años.

En un principio, esta sobrecualificación se atribuye a la escasa experiencia laboral. La vida laboral se inicia con trabajos más precarios y sin tanta exigencia formativa, pero en ocasiones se convierte en un camino del que muchas personas ya no salen, y lo que debería ser temporal se acaba convirtiendo en permanente. Es lo que se conoce como sobrecualificación persistente, o dicho de otra manera en ir avanzando en la vida laboral con distintos trabajos que requieren cualificaciones inferiores a las que poseen (García, 2019).

Otro factor que afecta es el avance tecnológico sufrido en los últimos años, el cual ha incrementado la demanda relativa de trabajadores cualificados y reducido la de no cualificados. En este contexto, se puede dar el caso de que los trabajadores cualificados desplacen a los no cualificados en aquellas ocupaciones que tradicionalmente desempeñaban estos últimos, ya sea por el exceso de oferta de trabajo o por motivos de contratación por parte de las empresas (Estrada et al., 2009).

En definitiva, el fenómeno de la sobrecualificación se encuentra relacionado con diversos factores, como es el funcionamiento y los resultados del sistema educativo, el mercado laboral y la estructura productiva de una economía y la coyuntura económica. Pero, también, parece estar relacionado con la falta de competencias efectivas de los estudiantes universitarios, generando importantes costes individuales, sociales y económicos (CES, 2020).

2.3 Segmentación del mercado laboral

Un determinante más es la segmentación del mercado, esto es, la existencia de distintos submercados laborales que se organizan de forma diferente y que generan a su vez condiciones laborales y de vida diferenciadas. En esta línea, se pueden distinguir dos mercados. El mercado primario que se caracteriza por una mayor estabilidad, empleos que requieren mayores cualificaciones y salario, y un mercado secundario que cuenta con trabajos inestables y malas condiciones de trabajo (Fernández-Huerta, 2010).

Otro problema es la temporalidad de los contratos de trabajo. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) España es uno de los países con mayor tasa de temporalidad sobre el total de contratos laborales en el año 2020. Esta contratación temporal afecta a la rotación laboral. Pues bien, la alta temporalidad de este tipo de contratación hace que se creen contratos con una duración inferior a un mes, produciéndose un encadenamiento de contratos temporales (CES, 2020).

Esta rotación laboral significa que los trabajadores pasan de una tarea a otra, sus trabajos se intercambian periódicamente, y en algunos casos, estas tareas son similares a pesar de estar en diferentes contextos, departamentos o secciones diferentes. Según el CES (2020), los jóvenes sufren una mayor rotación de puestos de trabajo, pues sufren una alta tasa de temporalidad al iniciar su carrera profesional. Tomando los datos de la EPA, En el segundo trimestre del año 2020, alrededor de un 49,0% de los trabajadores con edades comprendidas entre 16 y 29 años tenían un contrato temporal.

La contratación temporal tiene asociadas unas graves consecuencias: empleos inestables junto con salarios bajos, desigualdad de oportunidades para poder progresar profesionalmente dentro de la empresa o retraso en la emancipación en el caso de los jóvenes (Jansen, 2018). Esta prolongación, junto con la incertidumbre y las dificultades del proceso de independización económica y de integración social de los jóvenes han generado lo que se conoce *como síndrome del retraso emancipatorio*².

2.4 Escasa efectividad de las políticas activas de empleo

Un condicionante más son aquellas medidas que tienen como objetivo el logro de un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, lo que se denominan *políticas de empleo*. Con este fin, los gobiernos diseñan e implementan una serie de medidas para incentivar la creación de empleo, reducir los desajustes y/o la oferta de trabajo y mejorar el funcionamiento del mercado laboral. Hay que diferenciar entre políticas activas y políticas pasivas de empleo. Estas últimas, son aquellas que buscan mantener la renta de los desempleados el tiempo que estos no tienen un empleo, como por ejemplo, las prestaciones por desempleo o la compensación por prejubilación (Martínez, 2021).

² Con este término se alude a la demora que se produce en los jóvenes a la hora de liberarse de la tutela parental o de cualquier otra dependencia.

² Garantía Juvenil: iniciativa europea que pretende facilitar el acceso de los jóvenes al mercado en el año 2013.

En cambio, las políticas activas de empleo (PAE) son un conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo, con el objetivo de mejorar las posibilidades de acceso al empleo -por cuenta ajena o propia- de las personas desempleadas, de mantener el empleo y la promoción profesional de las personas ocupadas, así como de fomentar el espíritu empresarial.

Otro de los objetivos de las PAE es la mejora de la empleabilidad de los jóvenes y el apoyo al emprendimiento, lo que ha provocado una distinción a la hora de la contratación, pues como se ha comentado anteriormente los puestos de trabajo difieren en muchas características. Estas diferencias hacen que los trabajos se dividan en buenos puestos de trabajo y malos puestos de trabajo. En el primer grupo se encontraría los trabajos de mayor calidad mientras que en el segundo se encontrarían aquellos de menor calidad (Fernández-Huerta, 2010).

En los últimos años se ha hecho más eco de la concienciación acerca de la necesidad de intensificar y mejorar las políticas laborales a favor de los jóvenes (Corrales-Herrero y Rodríguez-Prado, 2021). En concreto, se han impulsado políticas activas de empleo con programas y planes dirigidos a jóvenes en búsqueda de empleo y que no se encuentran estudiando o formándose ni están trabajando por cuenta propia o ajena, y que quieren lograr su plena inserción en el mercado laboral, como el Plan de Garantía Juvenil. En el año 2013 la Comisión Europea inicio la propuesta de apoyar la modernización de los sistemas de educación y formación profesional y reforzar la Garantía Juvenil³, con el objetivo de movilizar los recursos de los distintos instrumentos financieros de la Unión Europea.

El objetivo final de estas políticas es contribuir en la transición a la vida adulta, encuentren oportunidades laborales y de emprendimiento suficientes en cantidad y en calidad, y que se puedan abordar mediante una formación adecuada que les permita integrarse plenamente en la vida social y económica. El hecho de que se consiga una inserción plena significa un paso más a nivel personal, como a nivel de la sociedad, favoreciendo el bienestar de los individuos y de las familias, y la cohesión social. De no ser así, se pondría en riesgo la propia sostenibilidad social y política.

2.5 Participación laboral y desánimo

Por último, otro elemento a tener en cuenta a la hora de explicar el elevado desempleo juvenil sería el desánimo. Nos referimos al fenómeno por el que se conoce a aquellas personas ajenas al mercado laboral que no buscan trabajo porque piensan que no lo van a encontrar. Las cifras actuales de paro juvenil, más altas que antes de la crisis, con un paro de larga y muy larga duración alto, y con un tiempo de búsqueda elevado, impulsa este desánimo entre la población juvenil (CES, 2020).

Si echamos la vista atrás, la crisis financiera global en 2008 provocó una fuerte caída del empleo hasta el año 2013, siendo más acusada la caída entre la población más joven. En la actualidad, tomando datos de la EPA, en el primer trimestre del año 2020, se encuentran parados más de 898.300 jóvenes menores de 30 años, aproximadamente un 54% tenían entre 16 y 24 años. Aunque en el primer trimestre del año 2020 la población desanimada jóvenes entre 16 y 24 años ha disminuido un 15,7% pero sigue siendo una cifra muy alta.

Así es, la relación con el empleo de la población joven española se caracteriza por un grado de participación laboral relativamente bajo, junto con un menor número de personas ocupadas y una gran incidencia del desempleo juvenil. en el primer trimestre del año 2020, la tasa de

³ El Plan de Garantía Juvenil es una iniciativa europea que pretende facilitar el acceso de los jóvenes al mercado y se puso en marcha en el año 2013.

actividad de los jóvenes con edades comprendidas entre 16 y 24 años se situó en un 34,7%. A día de hoy, los jóvenes españoles muestran unas tasas de actividad relativamente bajas, pues una parte importante de la población se encuentra formándose y todavía no se ha incorporado al mercado de trabajo.

Por último, hay que tener en cuenta a aquellos jóvenes que no estudian y no trabajan, los denominados ninis (NEET en terminología anglosajona). En este colectivo se parece un alejamiento prolongado del mercado laboral, muchas veces causado por la falta de oportunidades. Según el informe del CES (2020), el año 2019 presentaba las cifras más altas de jóvenes considerados nini. La proporción de jóvenes que no trabajan, no buscan empleo y no se encuentran formando supone alrededor de 80.000 personas en el grupo de 16 a 19 años, cerca de 143.000 personas en edades de 20 a 24 años y unas 210.000 de 25 a 29 años. Esto podría generar problemas serios en el futuro, tanto de baja empleabilidad y menores oportunidades de empleo, como una peor inserción social a la vida adulta donde el trabajo es la clave.

3. Datos

Estadísticas como las de Enseñanza Universitaria del Ministerio de Educación y Formación Profesional⁴, la Encuesta de Población Activa del INE o la Encuesta de Formación Profesional Continua⁵ del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, informan sobre los individuos que se encuentran en una situación educativa o laboral, pero no permiten investigar las transiciones o los flujos entre el sistema educativo y el mercado laboral. Para ello es necesario utilizar encuestas de seguimiento o análisis de cohortes, que analizan el comportamiento de un segmento concreto de individuos -que comparten en común una característica- durante un periodo de tiempo determinado. A través de este tipo de análisis podemos conocer la calidad de la oferta educativa y la adecuación del sistema educativo al mercado laboral.

En el año 2004 la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)⁶ realizó una encuesta sobre la Inserción Laboral, recogiendo información sobre el perfil socio-biográfico del egresado, las características del primer empleo del estudiante universitario y las de su empleo actual. Cinco años más tarde, la agencia propuso al INE la realización de una operación estadística sobre las perspectivas y comportamientos de los titulados universitarios y de los empleadores en relación con el papel de la universidad en la inserción laboral. La primera Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios se realizó en el año 2014 (EILU-2014) y tuvo como objetivo conocer la evolución y las necesidades reales que hay en el mercado de trabajo. Contó para ello con una gran muestra del total de titulados en todo el ámbito nacional que terminaron sus estudios en el curso 2009/2010, tanto graduados universitarios (incluyendo los titulados en primer y segundo ciclo) como titulados en másteres universitarios. Según consta en su informe metodológico, la muestra efectiva estuvo formada

⁴ Hasta el curso 2010/11 era el INE el encargado de elaborar la Estadística de la Enseñanza Universitaria, recogiendo las características más relevantes del alumnado (matriculado, de nuevo ingreso y que terminó los estudios, desglosado por sexo y edad), así como del personal docente, los centros y los estudios de doctorado.

⁵ Se trata de una operación a nivel europeo que trata de recopilar información sobre la implicación de las empresas en la formación profesional continua de su personal. El año más reciente para el cual hay datos disponibles es 2015. En España, es el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social el encargado de su elaboración y recibe el nombre de Encuesta de Formación Profesional para el Empleo en las Empresas (EFPEE).

⁶ La ANECA es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

por alrededor de unos 42.000 estudiantes, de los cuales, el 73% eran graduados universitarios y el 27% restante titulados de máster.

Esta operación estadística ha tenido su continuidad con la segunda Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios realizada en el año 2019 (EILU-2019) y cuyos datos se han puesto a disposición de los investigadores recientemente, a finales del año 2020. De nuevo, el objetivo es recabar información sobre la situación laboral de los graduados en el curso 2014/2015⁷, así como conocer las características del acceso de estas personas al mercado de trabajo.

La encuesta se nutre de información procedente de distintos registros administrativos: el Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU), el registro de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), el registro del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), la base estatal de personas con discapacidad, el Padrón de habitantes y Padrón de españoles residentes en el extranjero así como de la realización de entrevistas directas mediante sistema multicanal, a través de cuestionario web (CAWI) y utilizando entrevistas personales telefónicas (CATI).

En este trabajo vamos a utilizar los microdatos de la última encuesta disponible (EILU-2019). El fichero, al que da acceso el INE dentro de su página web, está estructurado en varios apartados (véase *Tabla 1*). En un primer bloque se recoge información sobre las características personales y sociodemográficas (contiene variables como la nacionalidad, el país de nacimiento, el país de residencia, la provincia de residencia, etc.). El segundo bloque está dedicado a recoger información sobre la educación y el aprendizaje del titulado universitario con preguntas relacionadas con los estudios que realizó el entrevistado, otra formación realizada por el titulado incluyendo conocimiento de idiomas y habilidades con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). El tercer bloque analiza la movilidad dentro de España, como la movilidad internacional. El cuarto bloque estudia la situación actual del titulado universitario con variables relacionadas con la situación laboral del titulado universitario en el momento de la entrevista, la búsqueda de empleo cuando no trabaja actualmente, el empleo principal actual del entrevistado, y la adecuación de la formación al empleo principal actual. En el quinto bloque historial laboral del titulado universitario se examina la experiencia laboral anterior a la formación del entrevistado, las prácticas laborales realizadas durante su formación, el proceso de incorporación al mercado laboral, el empleo posterior a su titulación, los procesos de búsqueda de empleo posterior a su titulación, el primer empleo posterior a su formación, y su historial laboral. Por último, información del hogar como el tamaño y la composición del hogar al que pertenece el informante, sobre las relaciones entre los miembros del hogar y sobre la situación en la actividad económica de los miembros del hogar en edad de trabajar. En definitiva, el fichero incluye un total de 299 variables que analizamos con el programa estadístico SPSS⁸, proporcionando información útil y completa sobre la formación del individuo, sus características personales y su bagaje durante el periodo de inserción.

Como se ha comentado, en el cuestionario se les pregunta información sobre el primer trabajo que tuvieron los egresados después de titularse, así como la información respectiva al empleo en el momento de realización de la encuesta (los datos fueron recogidos entre julio de 2019 y noviembre de 2019). El hecho de que se recabe información durante unos cuatro años (desde su titulación en el curso 2013/14 hasta el momento de la encuesta) facilita estudiar la inserción de una forma dinámica.

⁷ Los ficheros que facilita el INE permiten hacer un análisis por separado de los graduados universitarios, independiente de los titulados en másteres universitarios.

⁸ Se ha utilizado el fichero de datos SPSS que es el programa con el que han realizado la encuesta de inserción laboral de los titulados universitarios 2019.

Tabla 1: Estructura de la EILU 2019

Datos personales y sociodemográficos	Nacionalidad, país de nacimiento, país de residencia, provincia de residencia, etc.
Educación y aprendizaje del titulado universitario	Formación completada y grado de satisfacción con los estudios realizados Otra formación realizada por el titulado incluyendo conocimiento de idiomas y habilidades TIC
Movilidad	Movilidad nacional Movilidad internacional
Situación actual del titulado universitario	Variables relacionadas con la situación laboral del titulado en el momento de la entrevista Búsqueda de empleo cuando no trabaja actualmente Empleo principal actual del entrevistado Adecuación de la formación al empleo principal actual
Historial laboral del titulado universitario	Experiencia laboral anterior a su formación Prácticas laborales realizadas durante su formación Proceso de incorporación al mercado laboral Empleo posterior a su titulación Procesos de búsqueda de empleo posterior a su titulación Primer empleo posterior a su formación Historial laboral
Información del hogar	Información sobre el tamaño y composición del hogar privado al que pertenece el informante, sobre las relaciones entre los miembros del hogar y sobre la situación en la actividad económica de los miembros del hogar en edad de trabajar

Fuente: Elaboración propia a partir de EILU 2019.

Este trabajo se centrará en la explotación de los datos que tienen que ver con los empleos de los titulados, atendiendo a tres momentos de tiempo. En primer lugar, se estudiará el contacto con el mercado laboral durante los estudios con variables como la frecuencia con la que se

simultanean los estudios con trabajo, el tipo de jornada en el trabajo, si se mantiene el empleo tras finalizar los estudios y si se realizan prácticas en empresas u otras instituciones. En segundo lugar, se analizará el primer empleo obtenido por los estudiantes universitario, a través del análisis de la situación profesional de su primer empleo, el tipo de jornada, el tramo salarial, la utilidad del título universitario a la hora de encontrar un trabajo, la adecuación a la titulación, si se cree que el título universitario ha servido para encontrar trabajo, y si mejoraron las condiciones de trabajo de las personas que continuaron en su primer empleo antes de estar graduados. En tercer lugar, el empleo actual, distinguiendo su situación profesional de su empleo, el tipo de jornada, el tramo salarial, el nivel de formación más adecuado para realizar el empleo actual y la adecuación a la titulación obtenida.

3.1 Características de la muestra

Para llevar a cabo el análisis de los tres apartados anteriormente mencionados, se tendrá en cuenta el ámbito de estudio. La encuesta ofrece tres alternativas para identificar el área de estudio: la primera, a través de la titulación, las cuales están agrupadas en el catálogo consensuado de titulaciones y cuenta con 101 modalidades, la segunda el ámbito de estudio, que para los graduados se ha usado la clasificación nacional para los sectores educativos vigentes según la Clasificación Nacional de Educación (CNED2014⁹) por sector específico (dos niveles de desagregación) y son 32 categorías, y la tercera la rama de estudio, la cual cuenta con cinco grandes campos del saber cuya seña de identidad es un conjunto de materias que son la esencia de cada rama. En este caso, se tendrá en cuenta esta última alternativa, la rama de estudio, compuesta por Artes y Humanidades, Ciencias, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingeniería y Arquitectura y, por último, Ciencias de la Salud. Todas las titulaciones universitarias impartidas en España se incluyen dentro alguno de estos grupos (véase tabla 2)¹⁰. Es importante señalar, como así consta en la metodología, que los resultados sólo son relevantes a nivel de rama, no de carrera universitaria.

La muestra seleccionada está formada por 31.651 titulados universitarios. El 57% de la muestra son mujeres, casi el 45,8% ha estudiado alguna titulación de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, el 14,8% se graduó en una universidad privada, el 47,5% cursó estudios de posgrado tras graduarse, y apenas un 6,6% inició su vida laboral como egresado en el extranjero.

Tabla 2: Distribución de la muestra por ramas

Rama de estudios	Subgrupo	N
Artes y Humanidades (3177)	Audiovisual, imagen y multimedia	529
	Bellas Artes	347
	Historia del Arte	289
	Lengua inglesa	328
	Lenguas y dialectos españoles	291
Ciencias (2777)	Ciencias Ambientales	489
	Biología	536

⁹ CNED2014 es la Clasificación Nacional De Educación para los sectores educativos vigente en el momento de la encuesta

¹⁰ En la *Tabla 2* aparecen solamente las titulaciones universitarias con un mayor número de estudiantes participando en la encuesta.

	Informática	1062
	Química	414
Ciencias Sociales y Jurídicas (14504)	Administración y Dirección de Empresas	1988
	Ciencias del Trabajo	403
	Derecho	1720
	Economía	763
	Educación Infantil	1365
	Educación Primaria	1907
	Historia	572
	Pedagogía	568
	Periodismo	608
	Psicología	1017
	Trabajo Social	810
	Turismo	585
Ingeniería y Arquitectura (6705)	Arquitectura Técnica	443
	Ingeniería Civil	582
	Ingeniería en Tecnologías	484
Ciencias de la Salud (4488)	Fisioterapia	369
	Medicina	767
	Actividad física y del deporte	603
	Enfermería	1235

Fuente: Elaboración propia a partir de EILU 2019.

4. Contacto con el mercado laboral antes de finalizar los estudios: trabajo y prácticas

En un contexto de expansión universitaria junto con elevadas tasas de desempleo, los estudiantes saben que sus características académicas y la experiencia en el mercado laboral marcarán la diferencia a la hora de buscar un mejor empleo que se adapte a su titulación académica. Por eso, cada vez más estudiantes compaginan sus estudios universitarios con trabajar. Esto se puede dar, bien porque el empleo es una actividad remunerada, es decir, por la retribución económica, o bien por la adquisición de experiencia o el deseo de autonomía e independencia respecto de los padres. Según Figueroa (2019), algunos estudiantes trabajan para vivir y otros, en cambio, trabajan para mantener un estilo de vida.

La teoría del capital humano afirma que la formación es un tipo de inversión con costes directos, es decir, dinero invertido, o costes indirectos, dinero dejado de ganar durante el periodo de formación. En algún momento de la vida todas las personas se enfrentan a la decisión de continuar formándose o insertarse en el mercado laboral. Dicha decisión está condicionada por la percepción de la situación de cada individuo frente a las demandas de los empleadores, dicho de otro modo, los méritos o señales que creen que posee, y del beneficio esperado por la persona (salario) que le proporciona la formación adquirida. Es por eso, que cada vez más personas deciden seguir formándose antes de entrar en el mercado laboral, o compaginar los estudios con trabajo (ANECA, 2010).

Que algunos estudiantes universitarios trabajen durante sus estudios no es ninguna novedad ni en España, ni en otros países (Fachelli y Planas, 2010). Sin embargo, parece que cada vez más estudiantes compaginan o simultanean sus estudios universitarios con un empleo de mayor o menor índole.

Ahora bien, las razones que subyacen tras este fenómeno pueden ser diversas (Béduwé y Giret, 2004; Guzmán, 2004). Se puede dar bien porque el empleo al ser una actividad remunerada proporciona unos ingresos a los estudiantes que les permite satisfacer en parte el deseo de autonomía o independencia de los padres. En otros casos, se trata de una necesidad impuesta por la situación económica familiar, en la que el estudiante tiene que colaborar como un miembro más aportando ingresos para sostener a la familia. Además, el trabajo también puede entenderse como un medio para la adquisición de competencias laborales, lo que engarza con el debate acerca de la necesidad de profesionalizar la educación superior para mejorar la empleabilidad de sus egresados.

En el lado contrario, existen igualmente razones para no trabajar cuando se está cursando una carrera. De forma sintética, las razones tanto para trabajar como para no hacerlo mientras se estudia una carrera universitaria se pueden resumir en para ganar autonomía personal, necesidad económica, adquirir experiencia, mejor organización a la hora de estudiar, etc. (Véase *Tabla 3*).

Tabla 3: Razones por las que se decide si trabajar o no

¿Por qué muchos estudiantes trabajan?	}	<ul style="list-style-type: none"> - Para ganar autonomía personal mediante la remuneración económica. - Por necesidad económica. - Para adquirir experiencia o mejorar el curriculum vitae. - Los que estudian porque ya trabajaban antes de iniciar los estudios.
¿Por qué muchos estudiantes no trabajan?	}	<ul style="list-style-type: none"> - Para estudiar mejor. - Porque no les alcanza el tiempo. - Porque la organización de la carrera no se lo permite. - Porque la carrera ya les proporciona suficiente experiencia.

Fuente: Elaboración propia a partir de ANECA 2009

En cualquier caso, independientemente de la razón por la que los estudiantes universitarios compaginan los estudios con un empleo (o el empleo con unos estudios), la pregunta que nos planteamos es qué valor profesional tiene ese trabajo antes o durante los estudios. En este sentido, la experiencia laboral -al igual que las prácticas curriculares (aquellas que forman parte del programa académico de los estudios universitarios)- es también una fuente más de adquisición de competencias y un factor de profesionalización y empleabilidad.

Es por eso, que en este apartado se va a analizar la frecuencia con la que los estudiantes universitarios simultanean estudios y trabajo, la jornada del trabajo que han obtenido, si se mantiene el empleo tras finalizar los estudios y si se realizan prácticas en empresas u otras instituciones.

4.1 Frecuencia con la que se compaginan los estudios con trabajo

En este apartado vamos a analizar la cuestión: ¿son más los estudiantes que únicamente se dedican a estudiar o aquellos que compaginan sus estudios con la vida laboral?

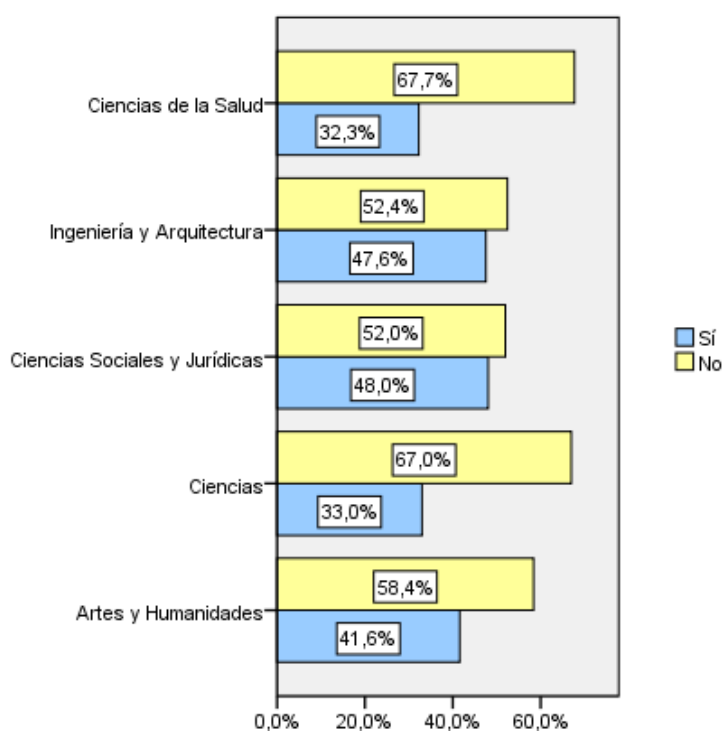
En el *Gráfico 1*, se analiza el contacto de los estudiantes universitarios con el mercado laboral durante sus estudios, diferenciado por rama de estudio, se puede ver donde la modalidad de

compaginar estudios y trabajo es más frecuente en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas (48,0%). Cerca de la mitad de los estudiantes deciden compaginar sus estudios con un trabajo remunerado. Como se ha comentado anteriormente, esto puede ser por variaciones contextuales, tanto externas a la universidad, como a la situación del mercado de trabajo. Estas variaciones no sólo afectan a las oportunidades de los individuos, sino que también afecta a la motivación para participar o no participar en el mercado laboral (Figueroa, 2019).

Hay que destacar que el porcentaje más bajo en esta modalidad se encuentra en la rama de Ciencias de la Salud con un 32,3% pudiéndose dar el caso de que el trabajo que obtengan esté relacionado con sus estudios universitarios, ampliando así sus conocimientos y con la expectativa de mejorar su puesto de trabajo en un futuro.

Pero ¿cómo es la jornada de trabajo de aquellos estudiantes que deciden compaginar estudios y vida laboral?

Gráfico 1: Frecuencia con la que se compaginan los estudios con trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019.

4.2 Tipo de jornada del trabajo simultaneado con los estudios

Para empezar a analizar los datos con más profundidad, la necesidad de que los estudiantes compatibilicen su formación con trabajo puede ser porque son estudiantes que trabajan para mejorar sus condiciones de trabajo en un futuro, por los incentivos por participar en el mercado laboral o por poder costearse los estudios universitarios, pues hay más estudiantes con contratos de trabajo a tiempo parcial.

Acabamos de ver, como una gran mayoría de estudiantes únicamente se dedica a seguir formándose. Pero, también es cierto que alrededor de un 43,7% decide compaginar los estudios con un trabajo.

En la *Tabla 4*, se observa que aquellos estudiantes que compaginan estudios y trabajo lo hacen principalmente a tiempo parcial. Destacando los estudiantes de la rama de Ciencias Sociales y

Jurídicas con un porcentaje de un 30,0% y con el menor porcentaje dentro de esta modalidad la rama de Ciencias de la Salud con un 21,4%.

Tabla 4: Tipo de jornada del empleo que se compagina con los estudios

	A tiempo parcial	A tiempo completo	No aplicable	Total
Artes y Humanidades	27,0%	14,6%	58,4%	100%
Ciencias	23,5%	9,5%	67,0%	100%
Ciencias Sociales y Jurídicas	30,0%	18,0%	52,0%	100%
Ingeniería y Arquitectura	24,4%	23,2%	52,4%	100%
Ciencias de la Salud	21,4%	10,9%	67,7%	100%
Total	26,7%	17,0%	56,3%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019.

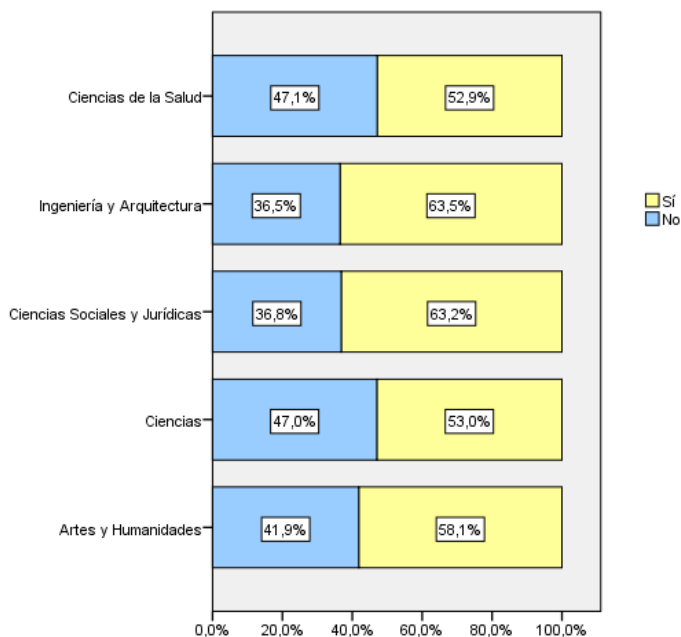
4.3. ¿Se mantiene el empleo tras finalizar los estudios?

Una vez conocida la frecuencia con la que muchos estudiantes universitarios compaginan sus estudios con su formación universitaria, se va a analizar si ese empleo continuó una vez terminados los estudios universitarios, para poder comprobar si con la formación obtenida recientemente se buscaba ascender dentro de la empresa en la que se estaba o cambiar de empleo para mejorar sus condiciones laborales.

En el *Gráfico 2*, se puede ver cómo la rama de Ciencias de la Salud con un 47,1%, seguida de la Ciencias con un 47,0% no ha continuado con el empleo que tenían mientras estudiaban. Igual sucede en Artes y Humanidades con un 41,9%, Ciencias Sociales y Jurídicas un 36,8% e Ingeniería y Arquitectura un 36,5%. Pudiendo ser que dichos estudiantes o bien habrán cambiado de trabajo más acorde a su formación y/o con mejores condiciones laborales de las que tenían en ese empleo.

Por el lado contrario, se puede observar como todas las ramas obtienen un porcentaje muy alto de estudiantes que si continuaron con su primer empleo una vez graduados. El porcentaje más alto es un 63,5% en la rama Ingeniería y Arquitectura, seguido de un 63,2% en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas. Se puede dar el caso de que las personas de esta rama empiecen a trabajar con contratos de prácticas, cuyo objetivo es la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados bien, dentro del plan de estudio o fuera de él y más adelante, se le pueda ofrecer otro tipo de contrato con mejores condiciones, y más adaptado a su formación académica.

Gráfico 2: Continuidad del trabajo, una vez acabados los estudios



Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019.

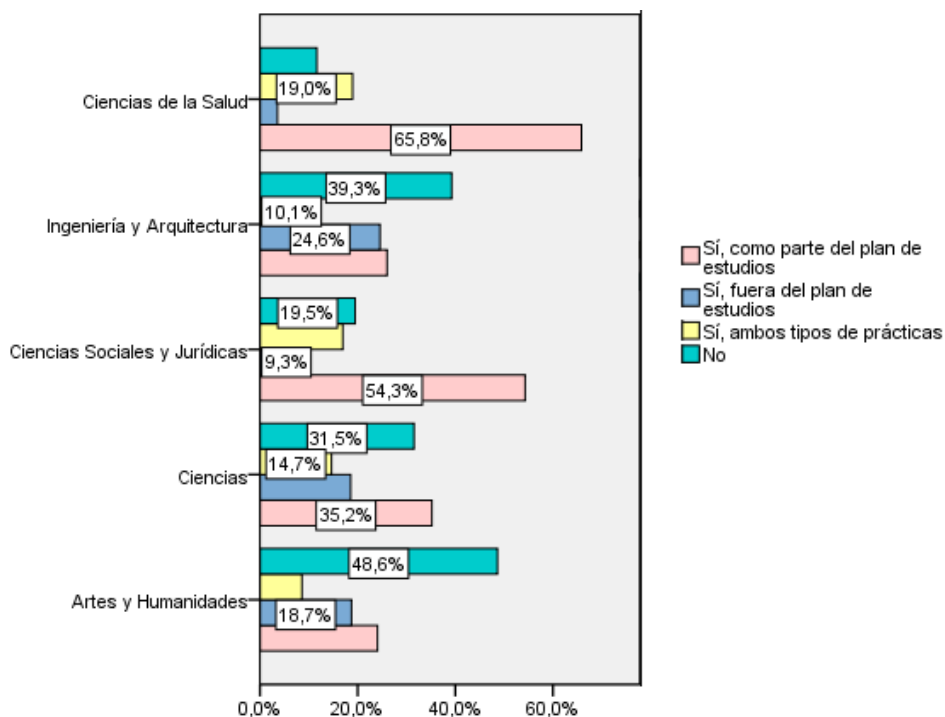
Por lo tanto, se va a analizar la variable de la realización de prácticas en empresas u otras instituciones, para observar cómo se van incorporando los estudiantes universitarios al mercado laboral.

4.4 Prácticas en empresas u otras instituciones

El sistema universitario ha estado inmerso en un proceso de transformación a raíz de la implantación del Plan Bolonia (2007). Su introducción trajo consigo el establecimiento de nuevas metodologías de docencia-aprendizaje, así como la apuesta por una evaluación continua que fomentara la presencialidad de los estudiantes en las aulas (Daza y Elías, 2013). Resultados de este proceso, un número importante de titulaciones incorporaron en sus planes de estudios la obligatoriedad de realizar prácticas en empresas (u otras instituciones) como requisito para obtener el título. Estas prácticas en empresas, instituciones o similares son otra forma de adquirir habilidades necesarias para el desarrollo de la actividad profesional o la experiencia laboral que muchas empresas demandan.

En el Gráfico 3, se muestra el porcentaje de estudiantes universitarios dentro de cada rama que han realizado prácticas, tanto aquellas que forman parte del plan de estudios como las extracurriculares. Podemos ver que la rama en la que un menor número de estudiantes realizan prácticas es la de Artes y Humanidades. En esta rama, casi un 50% de los alumnos finalizan sus estudios universitarios sin haber realizado ningún tipo de práctica. Por el contrario, los alumnos de la rama de Ciencias de la Salud son los que presentan un porcentaje más alto en prácticas curriculares (65,8%), seguidos de los estudiantes de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas con un 54,2%. Las prácticas extracurriculares son más frecuentes en la rama de Ingeniería y Agricultura. El porcentaje de alumnos que realizan ambos tipos de prácticas es muy similar independientemente de la rama, en ninguno caso supera el 20%.

Gráfico 3: Frecuencia de alumnos que realizan prácticas



Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019.

Si bien es importante que los alumnos que finalizan los estudios universitarios hayan adquirido ciertas habilidades con la realización de prácticas, la duración de estas también puede ser relevante. En la *Tabla 5*, se muestra información sobre el número de meses en total (para los dos tipos de prácticas) que duraron las prácticas.

En este caso también encontramos diferencias según la rama de conocimiento. Mientras que, en las ramas de Artes y Humanidades y Ciencias, la duración más frecuente de las prácticas no supera los tres meses, en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas y de Ingeniería y Arquitectura las prácticas más frecuentes tienen una duración entre cuatro y seis meses. Las prácticas con una duración superior al año apenas las realizan los titulados universitarios salvo los de la rama de Ciencias de la Salud, rama en la que más de una cuarta parte de los alumnos realizaron prácticas que superaron el año de duración.

En conclusión, los estudiantes que hacen prácticas la mayoría tienen una duración de 1 a 3 meses, pudiendo estar incluido en el plan de estudio de la carrera universitaria y, a veces, siendo una asignatura obligatoria para alcanzar la acreditación correspondiente.

Tabla 5: Duración de las prácticas en empresas según rama

	RAMA					Total
	Artes y Humanidades	Ciencias	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ingeniería y Arquitectura	Ciencias de la Salud	
No aplicable	48,6%	31,5%	19,5%	39,3%	11,7%	26,5%
De 1 a 3 meses	26,6%	31,9%	26,4%	17,2%	14,8%	23,3%
De 4 a 6 meses	14,2%	18,4%	28,3%	17,9%	19,7%	22,6%
De 7 a 9 meses	3,8%	5,7%	9,9%	7,0%	10,3%	8,4%
De 10 a 12 meses	3,1%	6,0%	7,3%	10,4%	15,8%	8,6%
Más de un año	3,1%	5,9%	7,4%	7,7%	25,2%	9,4%
NS/NC	0,6%	0,6%	1,2%	0,5%	2,5%	1,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019.

5. Primer empleo

El final del período universitario a veces conlleva la decisión de insertarse en el mundo laboral o seguir formándose. Enfrentarse a buscar un empleo, y a veces el primero, es un momento de transición que supone la incorporación al grupo de población activa. Pero a veces este proceso se encuentra cargado de problemas como puede ser la escasez de empleo juvenil, la temporalidad en el empleo, el alargamiento de la búsqueda de empleo adecuado, las transiciones desordenadas, el subempleo, la sobreeducación y la emigración (O'Reilly et al., 2015)

En este contexto, este apartado trata de analizar cómo fue para los recién titulados su primera toma de contacto con el mercado laboral. Diferenciado por rama de estudio, se observa cómo han conseguido un primer empleo y algunos aspectos relacionados con ese primer empleo como la estabilidad de éste, el tipo de jornada, el tramo salarial, utilidad del título a la hora de encontrar trabajo, así como si mejoraron las condiciones de trabajo del empleo que tenían mientras estudiaban.

5.1 Situación profesional en el primer empleo

El momento en el que se termina la universidad con la obtención del título universitario, a veces provoca una crisis por el vértigo que puede ocasionar el tránsito hacia el mundo laboral. Comienzan a surgir dudas como: ¿Merece la pena estudiar en la universidad? ¿Trabajaré de lo que he estudiado?, ¿Estoy preparado para trabajar?, ¿Conseguiré trabajo pronto?, ¿Realizo un máster?, etc.

Según el estudio de ANECA (2009), cada vez resulta más difícil conseguir un empleo acorde a la titulación que se posee. Algunos motivos que explican esta situación son: primero, la impericia, es decir, la sensación personal de la falta de capacitación. El segundo, la carencia de formación para poder desempeñar profesionalmente un puesto de trabajo para el que se ha estudiado. El tercero, la inexperiencia laboral, debido a que la universidad proporciona una formación más teórica que práctica. El cuarto, desconocimiento del mercado laboral, es decir, la ignorancia del funcionamiento básico del mercado laboral en un sentido administrativo y legal. El quinto, la falta de proyección del propio camino profesional sobre las tareas específicas de cada profesión y las salidas profesionales de cada titulación. Y, por último, el propio temor de los estudiantes ante las situaciones de cambio.

Pero, ahora bien, una vez que se consigue ese primer empleo ¿cómo es ese primer empleo que obtienen los estudiantes universitarios una vez graduados?

En el *Gráfico 4* se analiza el primer contacto de los estudiantes universitarios con el mercado laboral, una vez obtenido el título, en concreto la situación profesional. Como se ha explicado anteriormente, el estudio se encuentra diferenciado por rama de conocimiento, por lo que se puede observar, dónde es más rápida la inserción en el mercado laboral.

La rama de Ciencias Sociales y Jurídicas destaca con un porcentaje muy alto de graduados que trabajan con contratos de duración temporal (41,9%). Esto puede ser por variaciones contextuales, tanto externas a la universidad, y/o a la situación del mercado de trabajo.

Es cierto la situación de asalariado con trabajo temporal (o contrato de trabajo de duración determinada) que destaca en la mayoría de las ramas, excepto en la rama de Ingeniería y

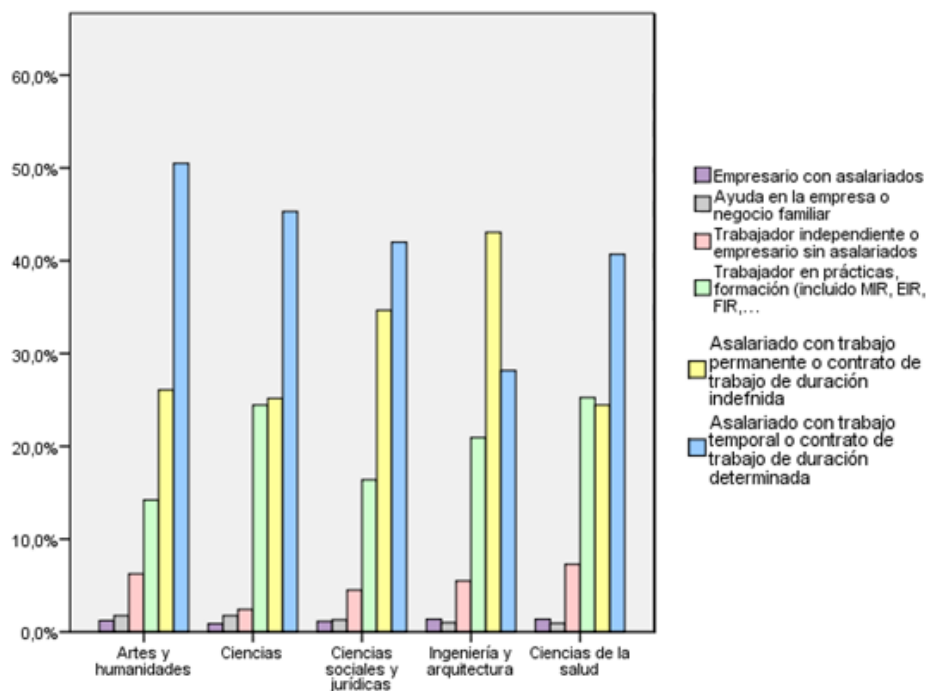
Arquitectura donde es más frecuente la de asalariado con trabajo permanente (o contrato de trabajo indefinido).

Pero ¿por qué los estudiantes de la rama de Ingeniería y Arquitectura obtienen un porcentaje más alto en la modalidad de asalariados con contrato de trabajo permanente? Esto se puede explicar porque los estudiantes de esta rama compaginan el primer empleo con trabajos más acorde a su formación, pues obtienen un 63,8% de relación entre su empleo con los estudios realizados, según EILU-19.

En tercera posición, hay un alto grado de trabajadores en prácticas, o en una plaza de formación sanitaria especializada. Es menos frecuente la situación de empresario con personal a su cargo, trabajando en el negocio familiar o empresario sin asalariados.

Si ya es difícil encontrar un empleo por cuenta ajena, los jóvenes universitarios españoles siguen mostrando escasa vocación emprendedora (Bel et al., 2014). Uno de los condicionantes que explican este fenómeno puede ser la edad y la escasa experiencia en el mercado de trabajo. Los resultados de diversos estudios demuestran que la edad media de los emprendedores españoles ha disminuido, y uno de cada cinco jóvenes cree que poner en marcha su propio negocio puede ser una opción muy atractiva, sobre todo en el campo de las nuevas tecnologías (Blanco, Del Castillo y Cachón, 2017).

Gráfico 4: Situación profesional de su primer empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019

En este contexto, se puede reflejar las tres principales teorías que abordan las causas del desajuste al inicio de la vida laboral de los estudiantes universitarios. El primer lugar, la teoría de la señal (Spence, 1973; Stiglitz, 1975), la cual afirma que los jóvenes que aún no tienen experiencia o historial laboral tienen señales de baja productividad. En segundo, la teoría del desarrollo de la carrera profesional (Sicherman y Galor, 1990), donde el desajuste es una estrategia a corto plazo (elección racional) para poder entrar en el mundo laboral y dar el primer paso en la promoción interna y/o externa de la empresa. Y en último lugar, la teoría del capital humano (Becker, 1964) la cual sugiere que el desajuste de inicio en el mercado laboral es por la falta de experiencia laboral. Estas tres teorías implican la idea de que la experiencia

laboral reduce la incidencia, ya sea porque con la experiencia adquirida anteriormente, el trabajador adquiere un capital humano que les falta al final de sus estudios; o porque mejora la información sobre la productividad de los trabajadores, o porque brinda más oportunidades de promoción interna y/o externa dentro de la empresa (Davía y Legazpe, 2018).

Pero ¿cómo es la jornada de este primer empleo que obtienen los estudiantes universitarios?

5.2 Tipo de jornada en el primer empleo

Otro de los aspectos de gran interés es el tipo de jornada que obtienen los estudiantes universitarios una vez graduados. Como hemos visto anteriormente, la mayoría de los estudiantes obtiene un contrato de trabajo de duración determinada. Ahora bien, ¿cuál es el tipo de jornada que tienen los recién graduados en su primer puesto de trabajo?

La jornada completa es la situación óptima y deseada por los estudiantes universitarios una vez obtenido el título. Pero se pueden dar otras circunstancias como no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa, el tipo de trabajo exige que la jornada sea parcial obligatoriamente, el estudiante quiere seguir formándose, no querer un trabajo a jornada completa, por cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, otras obligaciones familiares o personales, enfermedad o incapacidad propia, etc. (Michavila et al., 2018).

En la encuesta no hay distinción de las jornadas parciales pedidas por el trabajador o por decisión de la propia empresa. Por lo que nos guiaremos con la premisa de que la mayor parte de las jornadas a tiempo parcial son por decisión de la empresa.

En el *Tabla 6*, se puede observar como la rama de Artes y Humanidades es la que mayor porcentaje obtiene de personas que están trabajando a tiempo parcial (45,5%). Un porcentaje muy elevado y poco deseado por los estudiantes, que hace que se reduzcan sus expectativas de empleabilidad debido a la insuficiencia en la demanda de estos empleos. Seguido se encuentra la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas con 36,3%, Ciencias con un 28,9% Ciencias de la Salud con un 28,5% e Ingeniería y Arquitectura con un 18,3%.

En cambio, si nos fijamos en el tiempo completo la rama de Ingeniería y Arquitectura muestra un 80,7% indicando la necesidad y utilidad de estas formaciones, pues lo que les proporciona estos estudios es un trabajo a tiempo completo en la mayoría de los casos, pues cubren las necesidades del mercado. Igual sucede con las ramas de Ciencias de la Salud (70,7%) y Ciencias (68,9%). Porcentajes muy altos que muestran que estas titulaciones ofrecen empleos de mayor calidad a los graduados.

Tabla 6: *Tipo de jornada del primer empleo*

	A tiempo parcial	A tiempo completo	No aplicable	Total
Artes y Humanidades	45,5%	49,6%	4,9%	100%
Ciencias	28,9%	68,9%	2,2%	100%
Ciencias Sociales y Jurídicas	36,3%	61,2%	2,5%	100%
Ingeniería y Arquitectura	18,3%	80,7%	1,0%	100%
Ciencias de la Salud	28,5%	70,7%	0,8%	100%
Total	31,6%	66,3%	2,1%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019.

Si comparamos este primer empleo con el que simultanearon con los estudios se observan porcentaje más altos de empleo a tiempo completo en todas las ramas, resultado que tiene

sentido pues una vez finalizados los estudios, se espera una dedicación a tiempo completo al trabajo.

Con todo esto, veamos cual es el tramo salarial en este primer empleo, y si cumple o no con las expectativas del estudiante universitario una vez graduado.

5.3 Tramo salarial en el primer empleo

Dicen que los comienzos no son fáciles, y entrar en el mercado laboral una vez acabados los estudios universitarios con un buen salario resulta difícil. Lo ideal sería, hacer un plan para conseguir el puesto de trabajo deseado, con un salario acorde a las funciones desempeñadas.

Según la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (2014), el 42% de las empresas tienen dificultades en el proceso de contratación de un recién graduado. Algunos de los principales motivos son, primero, la falta de competencias necesarias por parte de los estudiantes, segundo, la falta de titulados en el sector específico y, tercero, la falta de personas que acepten el salario ofrecido. Además, según el BBVA (2018) los salarios de los trabajadores aumentan con la mejora de su nivel de aprendizaje, lo que se conoce como rentabilidad privada de la educación, derivada de la productividad del capital humano. Esta rentabilidad privada se obtiene básicamente a través del sistema educativo, pero también mediante el aprendizaje en el lugar de trabajo o el aprendizaje a lo largo de su vida. La cantidad de capital humano de una persona debe reflejarse en su productividad y en el salario que recibe a cambio de trabajo, como consideración de la inversión realizada por el estudiante en la formación a lo largo de su vida (Fundación BBVA, 2018)

Según la Encuesta de Estructura Salarial (2014), las diferencias salariales vienen derivadas de la educación, y con el paso del tiempo, los ingresos varían. Además, para todos los titulados, y en especial para la rama de Ingeniería y Arquitectura, el criterio más valorado para elegir un trabajo es el salario, conforme a los resultados de la encuesta que hizo la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (2017). EILU-2019, por su parte, obtiene información acerca del salario del primer empleo a través de siete tramos salariales, sin determinar el salario directamente.

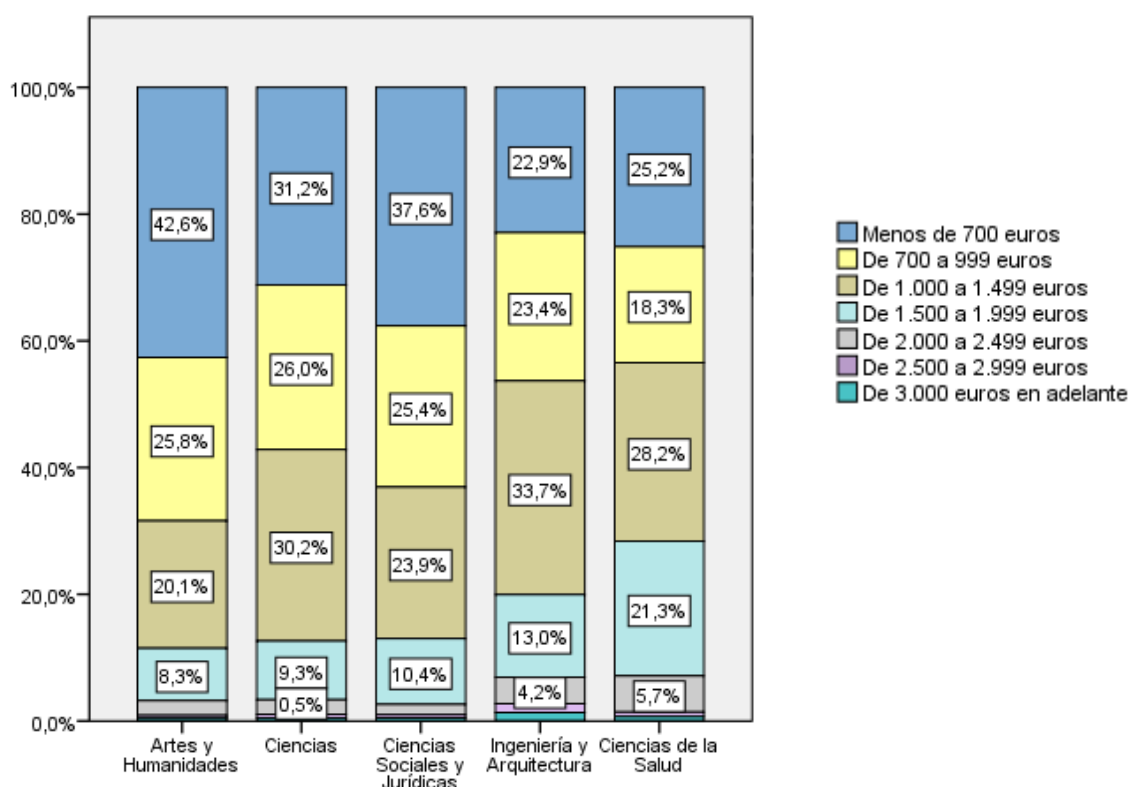
Según el *Gráfico 5* se puede ver como la rama de Ingeniería y Arquitectura obtiene en el tramo salarial de 1.500 a 1.999 euros un porcentaje del 33,7% y en el segmento de 2.000 a 2.499 euros un 13,0%. Esto se puede explicar por la escasez de expertos en esta área de conocimiento lo cual repercute en el aumento salarial, como afirma el estudio anteriormente mencionado.

Por su parte, la rama de Artes y Humanidades es la que mayor porcentaje muestra de personas que cobran menos de 700 euros, con un 42,6%. Un 25,8% se encuentra en el tramo salarial entre 700 a 999 euros. Y sólo un 20,1% cobra entre 1.000 y 1.499 euros.

La rama de Ciencias de la Salud es la que obtiene un porcentaje más alto en la modalidad de 2.000 euros a 2.499 euros con un porcentaje de 5,7%. También, en la modalidad de 1.500 euros a 1.999 euros con un porcentaje de 21,3%. Este salario se puede justificar como la recompensa de sus años de formación y especialización para el puesto en el que están, y su productividad en el trabajo.

La rama de Ciencias Sociales y Jurídicas alcanza su mayor porcentaje (37,6%) en el tramo de 700 a 999 euros, un 25,4% en el porcentaje de 1.000 a 1.499 euros y un 23,9% en el tramo de 1.000 a 1.499 euros.

Gráfico 5: Tramo salarial del primer empleo



Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019.

Con todo esto, vamos a ver cuál es la utilidad del título universitario y la adecuación de la formación respecto a la hora de encontrar un trabajo para responder a la pregunta: ¿Vale la pena estudiar en la universidad?

5.4. Adecuación del título universitario a la hora de encontrar un trabajo

Otro de los puntos a valorar en este trabajo relacionado con la calidad del primer empleo obtenido por los graduados universitarios es la adecuación del título universitario. En este caso, la encuesta EILU-19, se analiza esta cuestión por el método subjetivo indirecto, el cual consiste en comparar el nivel educativo alcanzado por el trabajador con el que cree que es el mejor nivel óptimo de formación para desempeñar adecuadamente las funciones laborales del puesto de trabajo conseguido. En cuestión, ¿cuál es el nivel de formación más apropiado para realizar el primer trabajo conseguido por los graduados universitarios?

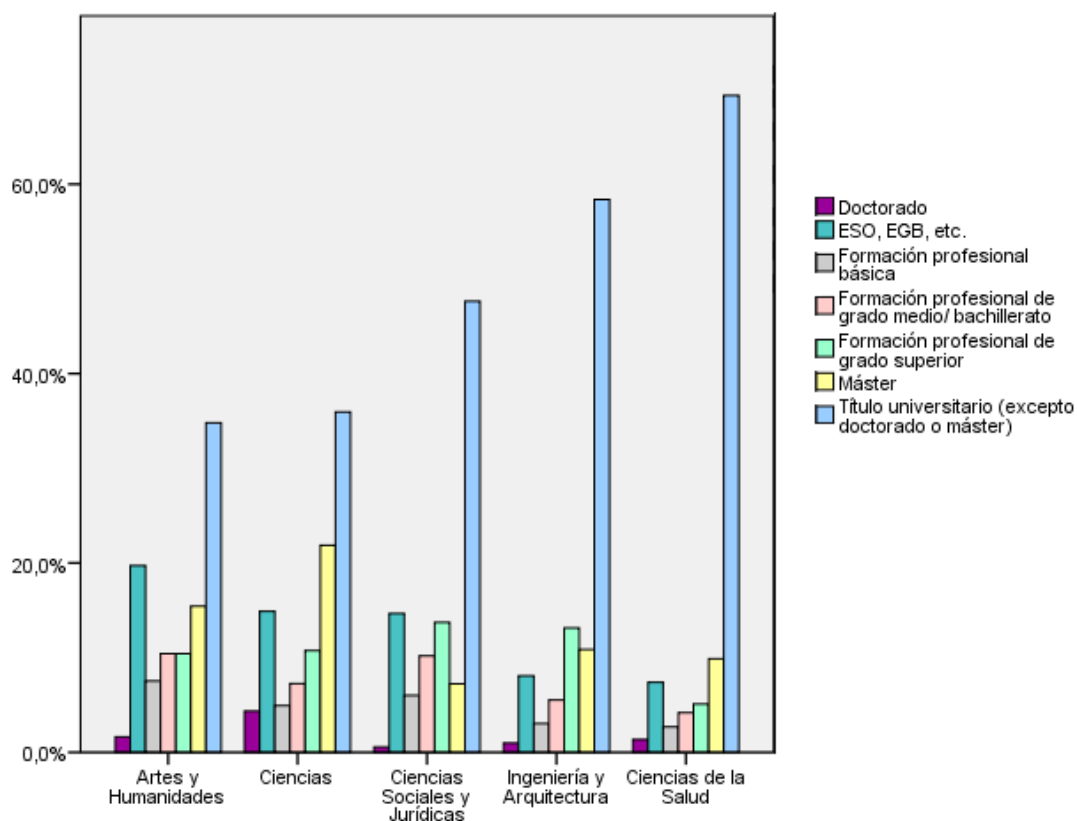
Para ello nos fijamos en el *Gráfico 6*, dónde se aprecia que en todas las ramas es necesario el título universitario para conseguir este primer empleo, sin incluir el doctorado o máster. Como hemos dicho anteriormente, estudiar una carrera universitaria no es obligatorio, pero también es cierto que puede que se obtengan más posibilidades de encontrar un mejor empleo, pues todas las ramas muestran una gran utilidad del título para encontrar un trabajo acorde a su formación.

En la rama de Ciencias despunta que la formación necesaria para ese primer empleo una vez graduados es la opción de realizar un máster. Es cierto, que los estudios de especialización como es un máster o un postgrado ayudan a profundizar, perfeccionar y estar actualizado en un determinado ámbito, de lo anteriormente estudiado. Pues, es una buena manera de dominar un tema en concreto. Especialmente, en esta rama se busca un continuo desarrollo, y

unos perfiles de trabajo específicos. Es por eso, que también obtiene un alto porcentaje en la modalidad de doctorado para conseguir ese primer empleo.

Otro dato que destacar, es que en la rama de Artes y Humanidades obtiene un valor del 24,6% en la modalidad de Educación Secundaria Obligatoria (ESO). Es decir, el nivel más adecuado para realizar el trabajo en la rama de Artes y Humanidades es la formación en ESO.

Gráfico 6: Nivel de formación más apropiado para realizar el primer trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019.

Pero a pesar de que esta es la formación adecuada para realizar este primer puesto de trabajo, ¿Se hace uso en el primer empleo de los conocimientos y habilidades adquiridos en los estudios universitarios?

5.5 Adecuación de la titulación respecto al primer empleo

Los estudiantes universitarios son los que muchas veces comentan que se encuentran sobreducados, es decir, creen que el trabajo que desempeñan es un trabajo que requiere una formación inferior a la que poseen. Provocando una desmotivación con su trabajo, que se sienta infravalorado y, además, que no tenga incentivos para realizar mejor su tarea, pues se convierte en rutinario, generando una sensación de insatisfacción y frustración personal (Blaug, 1998; Büchel, 2000). A parte de tener consecuencias negativas para los individuos, también para lo es para las organizaciones empleadoras, pues los trabajadores insatisfechos y poco motivados son menos productivos (Tsang, 1987; Tsang y Levin, 1985).

En este caso, los graduados universitarios afirman que la formación recibida es adecuada para realizar el trabajo que obtienen. Pero ¿se hace uso en este trabajo de los conocimientos y habilidades adquiridos en los estudios universitarios?

Si no se usan los conocimientos y habilidades adquiridos durante la formación universitaria, se podría afirmar que gracias a la capacidad de adaptación del trabajador es como se consigue un puesto de trabajo y no por la formación, conocimiento y aptitudes obtenidas durante el periodo universitario.

En la *Tabla 7*, se puede ver como la rama de Ciencias de la Salud es la que obtiene el mayor porcentaje de adecuación entre los conocimientos y habilidades adquiridos durante el periodo universitario con un 81,0%. Esto se podría justificar, porque las salidas profesionales de este conjunto de titulaciones son muy concretas, por ejemplo, enfermería, farmacia, podología, etc.

Ingeniería y Arquitectura también muestra un porcentaje alto con un 71,9% de adecuación a la hora de poner en práctica lo aprendido durante la formación universitaria. Pues, con estas titulaciones se obtiene unas competencias que hacen que se conviertan en candidatos únicos para ocupar un puesto de trabajo.

En cambio, la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, y Ciencias, tienen un porcentaje entorno al 60%. Un porcentaje bastante reducido, si se tiene en cuenta la inversión, a nivel económico y el tiempo que dedican los estudiantes universitarios para obtener el título y mejorar así sus competencias. Hay que destacar que, Artes y Humanidades obtiene sólo un 48,1% de uso de los conocimientos y habilidades adquirido durante la etapa universitaria.

Tabla 7: *Uso de los conocimientos y habilidades adquiridos en el primer empleo*

	Si	No	NS/NC	Total
Artes y Humanidades	48,1%	45,5%	6,4%	100%
Ciencias	60,3%	36,0%	3,7%	100%
Ciencias Sociales y Jurídicas	59,3%	36,9%	3,8%	100%
Ingeniería y Arquitectura	71,9%	25,6%	2,5%	100%
Ciencias de la Salud	81,0%	16,7%	2,3%	100%
Total	64,0%	32,4%	3,6%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019.

Una vez vista la adecuación de la titulación universitaria con el primer trabajo obtenido se va a comprobar si merece la pena obtener un grado universitario para conseguir el primer empleo que obtienen los estudiantes universitarios.

5.6 ¿Cree que el título universitario te ha servido para encontrar trabajo?

Tener un título universitario no acredita que puedas tener un trabajo una vez acabados los estudios. Pero bien es cierto, que gracias a él puedes desarrollar unas profesiones concretas como puede ser médico, ingeniero, arquitecto, abogado, etc. En verdad, a parte de la acreditación es bastante importante el conocimiento adquirido durante la formación o fuera de la formación a la hora de desempeñar un trabajo (ANECA, 2009).

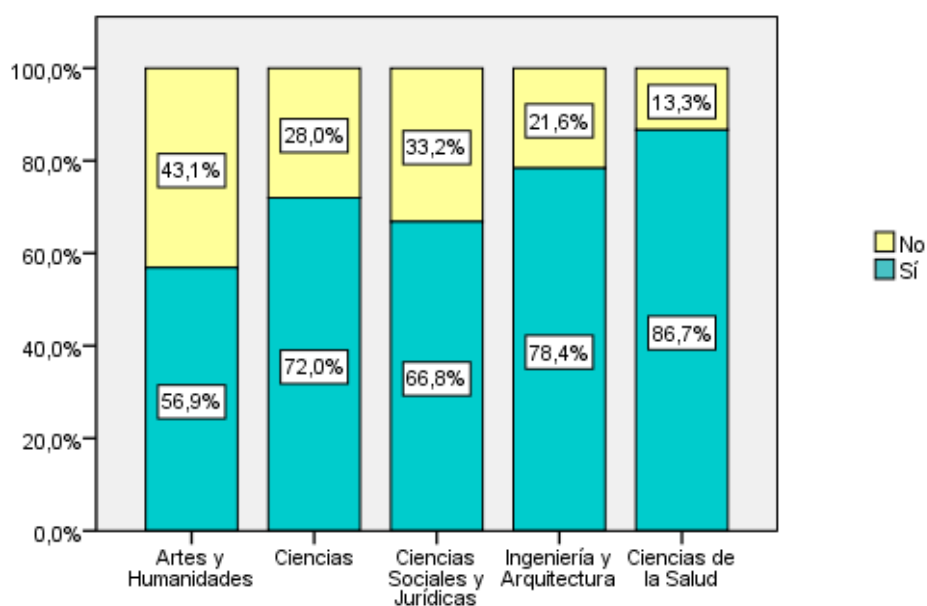
Durante los años de formación universitaria se deben conseguir unos conocimientos que luego una vez acaba la formación se puedan ver reflejados en la práctica de un puesto de trabajo. Esta formación previa debe ser un visado para que dichas personas puedan acceder al mercado de trabajo. Si antes de desempeñar las funciones de un puesto, el alumno ve el sentido y la utilidad de los aprendizajes adquiridos, supondrá una mayor satisfacción del rendimiento previo (Álvarez et., 2019)

Por consiguiente, en el *Gráfico 7* vemos cual es la utilidad de los estudios realizados según el título universitario. Como se ha comentado anteriormente, es la rama de Ciencias de la Salud, la que muestra un porcentaje mayor con un 86,7%. Esto puede ser por la potenciación de la

capacidad de aprendizaje que se le aporta al estudiante universitario para que pueda enfrentarse a su puesto de trabajo con la seguridad de que puede desarrollarlo al haber realizado tanta formación práctica, tanto en la formación universitaria como luego después en la especialización.

Seguidamente, el porcentaje más alto se encuentra en la rama de Ingeniería y Arquitectura con un 78,4% de utilidad. En tercer lugar, Ciencias con un 72,0% y después, Ciencias Sociales y Jurídicas con un 66,8%. Mientras que, al lado contrario, la rama de Artes y Humanidades sólo obtiene un 56,9%. Por lo que estos últimos no ven provecho al título universitario para su futuro profesional

Gráfico 7: Utilidad del título universitario



Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019.

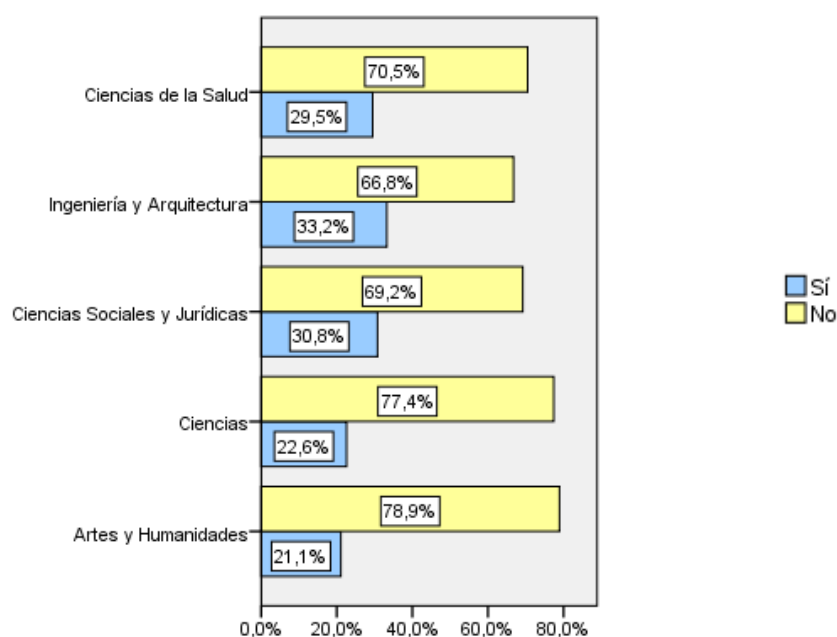
5.7 ¿Mejoraron las condiciones de trabajo de las personas que continuaron en el empleo antes de estar graduados?

Como hemos visto anteriormente, un poco menos de la mitad de los estudiantes compaginaron sus estudios universitarios con trabajo a tiempo parcial. Pero ¿qué pasa cuando estas personas obtienen su titulación universitaria?, ¿ascienden dentro de la empresa?, ¿mejoran las condiciones laborales?

El siguiente *Gráfico 8*, muestra si el trabajo en el que se encontraban los estudiantes mejoró una vez que obtuvieron la titulación universitaria. En todas las ramas se puede ver como la variable de no mejoraron sus condiciones laborales en la empresa en la que estaban una vez graduados obtiene mayor porcentaje.

Los estudiantes de Ciencias Sociales son los que mayor porcentaje mostraban a la hora de compaginar sus estudios con trabajo (48,0%). Pero una vez conseguido el título universitario se puede observar cómo sólo un 30,8% mejora su posición en el mercado de trabajo. Y los que menor porcentaje obtenían a la hora de compaginar estudios con trabajo que era la rama de Ciencias de la Salud con un 32,3%, sólo un 29,5% mejora sus condiciones laborales.

Gráfico 8: La mejora de las condiciones laborales una vez obtenido el título universitario



Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019.

Ahora bien, ¿Cómo es el empleo una vez que los graduados llevan en el mercado laboral cuatro años?

6. Empleo actual

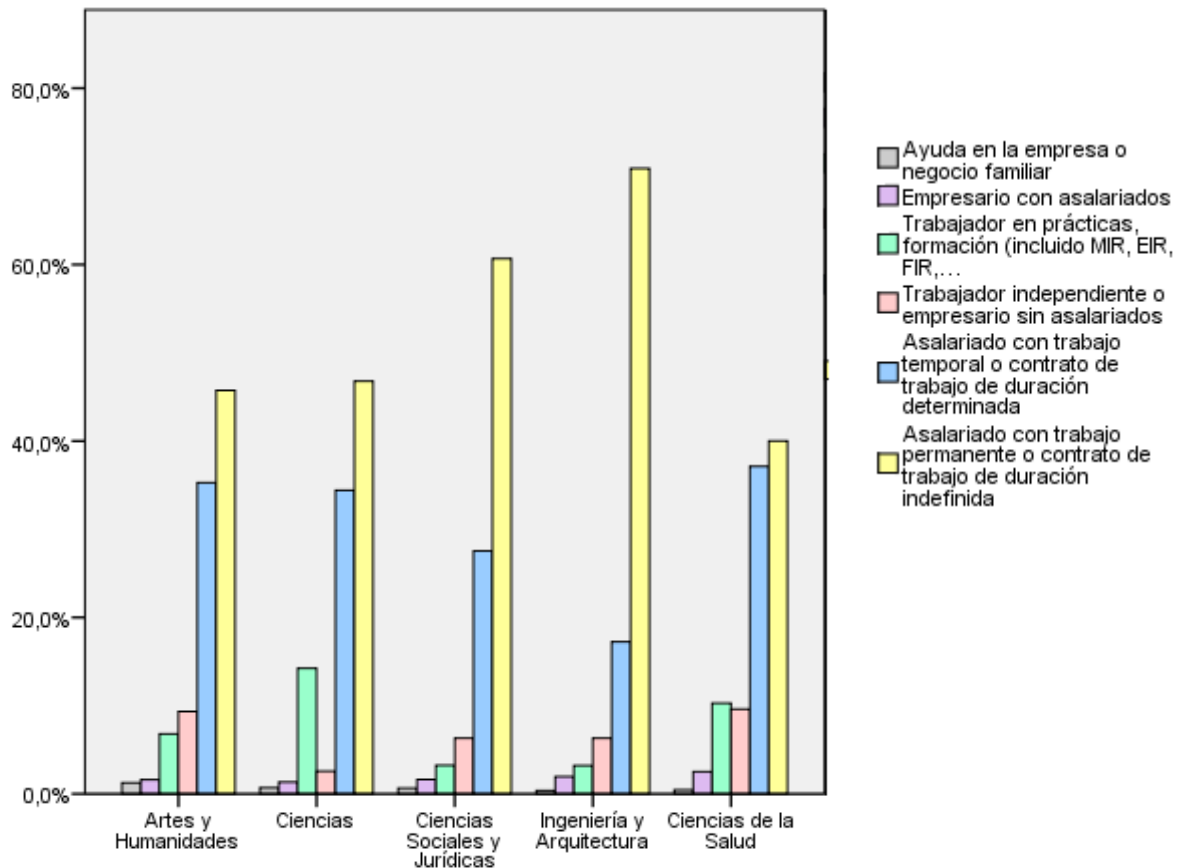
La inserción laboral de los titulados universitarios españoles se caracteriza actualmente por la dificultad de encontrar trabajo. Los graduados universitarios tienen cada vez más problemas a la hora de conseguir un trabajo acorde con la titulación que se posee. Haciendo que se produzca una separación entre el periodo formativo y el mundo laboral. Según el estudio de ANECA (2009), existen cuatro factores importantes que impiden que un estudiante universitario ingrese en el mercado laboral. El primero de ellos es la incongruencia de los perfiles que demanda el mercado, pues la mayoría de las ofertas publicadas requieren unos perfiles imposibles para un recién titulado. El segundo la competencia, el altísimo número de graduados universitarios hace que esta inserción sea un proceso que fuerza la selección entre todos los que quieren optar al puesto. El tercero, la precariedad del mercado laboral, con la utilización de becarios, el uso masivo del contrato en prácticas, muchos de ellos sin remunerar y otro tipo de contratación precaria. Y, por último, la estructura ocupacional de la zona de residencia, en ciudades pequeñas como, por ejemplo, en Segovia no hay configurado un tejido industrial extenso para todos los recién graduados.

Una vez analizado como es el primer trabajo de los recién titulados, se va a estudiar cómo es la situación laboral de los graduados cuatro años después de la finalización de sus estudios, su jornada laboral, su tramo salarial, el nivel más adecuado de formación para desarrollar el trabajo actual y la adecuación respecto a titulación universitaria obtenida. EILU-19 recoge esta información en el momento de realizar la entrevista, es decir cuatro años después de haber obtenido el título universitario.

6.1 Situación profesional en el empleo actual

En el *Gráfico 9*, se puede ver como la mayoría de las ramas alcanzan los valores más altos en la modalidad de asalariado con trabajo permanente o contrato de trabajo de duración indefinida. Esto significa que después de cuatro años de la obtención del título universitario, estos estudiantes consiguen un acuerdo laboral sin fecha de caducidad. Especialmente, la rama de Ingeniería y Arquitectura, la cual, destaca con un 70,9%.

Gráfico 8: Situación profesional del empleo actual



Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019.

La segunda categoría que obtiene mayor porcentaje es la de asalariado con trabajo temporal o contrato de duración determinada, destacando la rama de Ciencias de la Salud con un 33,9%. Esto puede ser por la encadenación de contratos temporales en este sector. Según el estudio la alta temporalidad en la contratación e intensa rotación laboral en la Sanidad Pública (2016), el sistema sanitario público responde según la demanda de la población, pero al no poder hacerlo a través de las convocatorias de ofertas de empleo, lo resuelve con el gran crecimiento del empleo temporal o duración determinada. También, se puede dar el caso de que todavía estos estudiantes universitarios se encuentren realizando la especialidad (MIR, EIR, FIR, PIR, QUIR, BIR, RFRIR).

Las dos modalidades anteriormente mencionadas son las que muestran mayor porcentaje, pero el resto (trabajador independiente o empresario sin asalariados, ayuda en la empresa familiar y empresario con asalariados o trabajador en prácticas) obtienen unos porcentajes relativamente bajos. Lo que indica que pocos graduados comienzan una actividad laboral por su cuenta, se renuncia al negocio familiar y pocos siguen haciendo prácticas en alguna empresa.

Si comparamos la situación de los estudiantes universitarios una vez acabados los estudios y cuatro años después, observamos que en el primer caso la modalidad que más destacaba era asalariado con trabajo temporal, mientras que cuatro años después la modalidad que obtiene mayor porcentaje es la de asalariado con trabajo permanente (49,2%)

En definitiva, se puede concluir que los egresados universitarios de las ramas de Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias, y Artes y Humanidades son las que más probabilidad tienen de obtener un contrato de forma indefinida cuatro años después de la obtención del título universitario. Y que en el caso de los estudiantes de la rama de Ciencias de la Salud obtienen un porcentaje más o menos equilibrado entre las dos modalidades, o bien contrato de duración determinada (37,1%), o contrato a tiempo indefinido (40,0%).

Pero, ahora bien, ¿cómo es la jornada de trabajo en el empleo en el que están? ¿Habrá reducido el porcentaje de trabajo a tiempo parcial?

6.2 Tipo de jornada en el empleo actual

Anteriormente, hemos mencionado que en el primer trabajo que encuentran los estudiantes universitarios una vez graduados es mayor la modalidad a tiempo completo. ¿Seguirá siendo así en el empleo que tienen en el momento de la realización de la encuesta?

En la *Tabla 8*, se puede observar como la mayoría de ramas obtienen grandes porcentajes en la modalidad a tiempo completo, especialmente, Ingeniería y Arquitectura con un 88,0%, aumentando 7,3 puntos respecto a la jornada del primer empleo. En el caso de Ciencias Sociales y Jurídicas esta cifra ha crecido nueve puntos más, es decir, que después de cuatro años un mayor número de estudiantes de esta rama consiguen un empleo a tiempo completo.

Por el lado contrario, se puede ver como la modalidad de trabajo a tiempo parcial ha disminuido en todas las ramas, en concreto en Artes y Humanidades que en el momento de la realización de encuesta muestra un 18,8%, es decir 26,7 puntos menos de lo obtenido en el primer puesto de trabajo en cuanto a la jornada de trabajo. También, destaca la rama de Ingeniería y Arquitectura con sólo un 3,9% a tiempo parcial.

Tabla 8: *Tipo de jornada del empleo actual*

	Primer empleo		Empleo actual	
	A tiempo parcial	A tiempo completo	A tiempo parcial	A tiempo completo
Artes y Humanidades	45,5%	49,6%	18,8%	56,3%
Ciencias	28,9%	68,9%	9,7%	74,6%
Ciencias Sociales y Jurídicas	36,3%	61,2%	13,5%	70,2%
Ingeniería y Arquitectura	18,3%	80,7%	3,9%	88,0%
Ciencias de la Salud	28,5%	70,7%	15,0%	76,4%
Total	31,6%	66,3%	11,9%	73,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019.

Con todo esto se puede llegar a la conclusión, de que cuatro años después de obtener el título universitario, el estudiante universitario habrá conseguido mayor experiencia laboral y habrá desarrollado unas capacidades para el desempeño de una profesión. Por lo que, cuanto mayor es la formación, la experiencia laboral y la especialización, mayor será la empleabilidad (Sáenz, 2012).

6.3 Tramo salarial en el empleo actual

Según Sáez (2000), existen tres factores que explican porque los estudiantes universitarios rechazan un trabajo, la poca relación con sus estudios, que el salario no lo consideran adecuado y que el trabajo requiera un nivel profesional inferior al que ellos consideran que tienen.

Dos teorías que explican la relación entre educación y productividad son la teoría del capital humano y la teoría de la señalización. La primera afirma que cuanto mayor es el nivel educativo de un trabajador, mayor es su productividad, y, por lo tanto, su salario. Así, cualquier incremento del nivel educativo produciría un aumento de la productividad. Por lo que, los trabajadores deciden invertir en educación en función de sus expectativas de rentabilidad de esta inversión. Sin embargo, actualmente, ante el aumento de la oferta de trabajadores más cualificados se ha producido una disminución de los salarios relativos.

La segunda teoría, la teoría de la señalización, dice que la educación por sí no aumenta la productividad, sino que es una simple señal para distinguir a los trabajadores ante un empleador que no observa la productividad de los trabajadores. El empleador puede pensar que contrata a aquellos que consiguen un mayor nivel educativo, serán más productivos y tendrán mayor motivación para el desarrollo de las funciones (García, 2009). Pero, los individuos deciden aumentar su nivel educativo para mejorar su probabilidad de encontrar un trabajo, y son los empleadores los que deciden contratar con independencia de los requerimientos que exige un puesto. Esta teoría va unida a la teoría de los mercados internos, la cual explica que la entrada de los titulados en el mercado de trabajo se produce en puestos de trabajo de bajo nivel, y es con el paso de tiempo y el conocimiento directo de su productividad por parte del empresario, es el puesto el que se va ajustando a su cualificación mediante la promoción interna.

Según hemos visto en el *Gráfico 5*, la mayoría de los titulados universitarios cobra en su primer empleo menos de 700 euros, destacando aquellos estudiantes de la rama de Ingeniería y Arquitectura (33,7%) y Ciencias de la Salud (28,2%) que en su primer empleo cobran entre 1.000 y 1.499 euros. Pero ¿cómo es el salario de los graduados universitarios cuatro años después? ¿Habrá mejorado respecto al primer empleo?

En la *Tabla 9* se ha realizado una tabla cruzada entre el sueldo del primer empleo y el sueldo del empleo actual dividido en siete tramos salariales como ofrece EILU-2019. Los datos nos muestran claramente que la calidad del empleo actual en términos salariales es mejor que la del primer empleo para una gran mayoría de los titulados. En general, un alto porcentaje de los titulados progresa en su situación profesional pasando a percibir un salario mayor, sobre todo los que de partida se encontraban en una situación peor. El porcentaje de titulados que se mantienen en el mismo tramo salarial (diagonal de la tabla) es muy bajo para los titulados que en su primer empleo tenían un salario bajo. Estos jóvenes son los que en mayor medida mejoran su situación laboral en términos de salario. Por ejemplo, de los que percibían un salario menor a 700 euros en su primer empleo, más de un 70% mejoran y solamente un 12% se mantiene dentro de ese tramo. Una situación parecida nos encontramos con los que tenían unos ingresos salariales entre 700 y 999 euros en su primer empleo. Por el contrario, en tramos salariales más altos, el porcentaje de los que mejoran su salario es menor (en torno a un 30%). En este caso, dado que partían ya de un salario alto, son menos los que mejoran. Así, entre los que tenían un salario entre 2500 y 2999, un 24,1% ven reducido su salario, mientras que tan solo para un 36,1% se incrementa.

Tabla 9: Tabla cruzada entre el sueldo del primer empleo y el sueldo del empleo actual

	Sueldo del empleo actual									Total
	Menos 700€	700 a 999€	1.000 a 1.499€	1.500 a 1.999€	2.000 a 2.499€	2.500 a 2.999€	3.000€ en adelante	No aplicable	NS/NC	
Sueldo del primer empleo Menos 700€	11,9%	12,1%	30,0%	19,8%	6,6%	1,6%	1,5%	15,2%	1,3%	100%
700 a 999€	4,3%	12,0%	33,7%	23,5%	7,8%	2,6%	2,1%	12,8%	1,1%	100%
1.000 a 1.499€	2,6%	4,1%	31,4%	30,7%	12,7%	4,1%	2,8%	10,4%	1,0%	100%
1.500 a 1.999€	0,9%	2,2%	9,6%	42,9%	21,9%	7,4%	6,4%	7,9%	0,9%	100%
2.000 a 2.499€	0,8%	1,5%	6,4%	12,7%	35,2%	16,1%	15,2%	11,3%	0,8%	100%
2.500 a 2.999€	0,1%	0,5%	3,4%	6,2%	13,9%	31,2%	36,1%	7,2%	1,4%	100%
3.000€ en adelante	2,4%	1,9%	3,9%	3,9%	9,2%	3,9%	62,3%	10,6%	1,9%	100%
NS/NC	3,7%	5,4%	15,9%	14,3%	7,8%	5,0%	4,4%	16,1%	27,4%	100%
Total	5,5%	8,0%	26,6%	24,9%	10,9%	3,8%	3,6%	14,3%	2,3%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019.

6.4 Nivel de formación más adecuado para realizar el empleo actual

Una adecuada inserción laboral necesita un ajuste apropiado entre las competencias del propio trabajador y las requeridas para el puesto de trabajo que ocupa. Además, el aprovechamiento de la inversión que realiza en capital humano, las ganancias productividad del trabajo, el salario y el grado de satisfacción laboral que consigue.

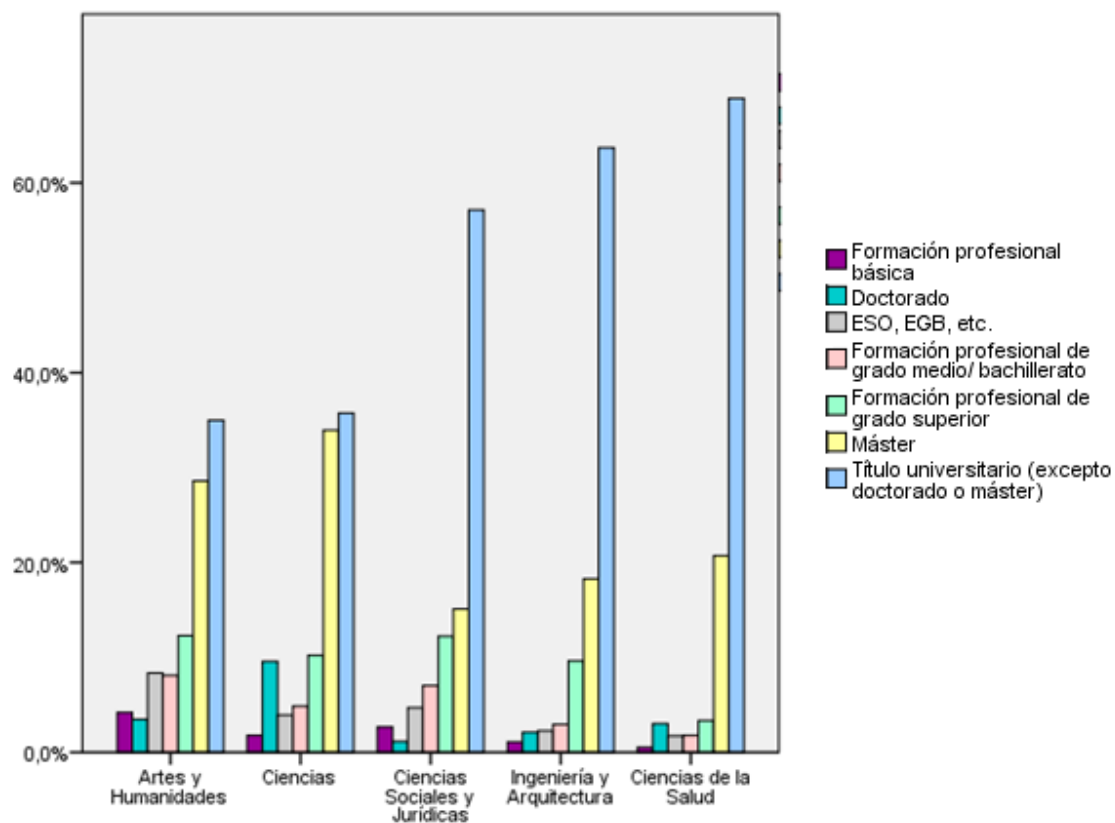
Pero, muchos jóvenes universitarios, especialmente españoles, ocupan puestos de trabajo que no requieren el nivel de formación que tienen, generando que la persona se encuentre sobreducada, es decir, que su nivel educativo sea superior al nivel educativo para la ocupación que desempeña. Esto se debe, a que la mejora que se ha producido en el perfil del puesto de trabajo ha ido por detrás del ritmo de avance de los niveles de formación de los ocupados (Serrano y Soler, 2017).

Obtener una titulación académica en la universidad no conlleva profesionalidad, pero sí una habilitación profesional, es decir, una acreditación de la capacidad para poder ejercer una profesión (Cerverón, 2016). Según el *Gráfico 9*, se puede observar como para el desempeño del empleo actual la formación más adecuada es el título universitario para todas las ramas, sin incluir la formación de máster o doctorado. Es decir, una vez completados los estudios de grado, la persona tendría el nivel óptimo de formación para desarrollar las funciones del puesto de trabajo. Especialmente, la rama de Ciencias de la Salud (68,9%) e Ingeniería y Arquitectura (63,1%) que obtienen el porcentaje más alto.

La realización de un máster permite una especialización o una formación profunda en un tema concreto. Y por ello, en la rama de Ciencias alcanza un porcentaje bastante elevado (28,3) en la modalidad de que la formación más adecuada para realizar el empleo actual de los estudiantes es un máster. Al igual que Artes y Humanidades que obtiene un 21,3%.

Realizar un doctorado supone un reconocimiento de la cualificación para la investigación. Los graduados que destacan que la realización de esta formación es la más adecuada para realizar su puesto de trabajo son los de la rama de Ciencias, pues alrededor de un 8,0% afirma que ese aprendizaje es el más adecuado.

Gráfico 9: Nivel de formación más adecuado para realizar el empleo actual.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019.

6.5 Adecuación de la titulación respecto en el empleo actual

La menor o mayor adecuación de la formación universitaria recibida respecto a los requerimientos por parte de la empresa es uno de los múltiples desajustes que presenta en el mercado de trabajo, afectando a la productividad del trabajador. La situación ideal sería que el nivel educativo que tiene el trabajador coincida con el nivel educativo asociado al puesto de trabajo que ocupa (Raya, 2012). Según las conclusiones del Informe CYD 2018 (Fundación CYD, 2018), dice que la solución pasa por aumentar las vías de colaboración entre las universidades y las empresas para que así la adecuación de las competencias y habilidades se adapten a las nuevas necesidades del mercado laboral y los titulados universitarios consigan las competencias que demanda la sociedad.

Con el análisis empírico de las correspondencias reales entre el nivel de educación y el empleo (Béduwé et al., 2005), se ha observado que esta adecuación es muy importante para aquellos trabajos que requieren una determinada titulación para poder ejercer, mientras que, en algunas ocupaciones, la adecuación es relativamente poco importante. Que un trabajo se encuentre adecuado a la formación se analiza a través de las competencias y habilidades profesionales que obtienen los titulados universitarios según las demandas de las empresas.

En un apartado anterior, se comentó la adecuación de la titulación respecto al primer empleo, donde destacaba la rama de Ciencias de la Salud con el mayor porcentaje (81,0%). Una vez

pasados cuatro años de la obtención del título universitario, sigue siendo este ámbito donde se alcanza un mayor nivel de adecuación sumando 1,3 puntos más. Igual sucede con Ingeniería y Arquitectura dónde se produce un aumento de 0,5 puntos más de adecuación entre las competencias adquiridas y las requeridas en las salidas laborales. Según Albert y Davia (2018), el trabajo que consiguen los estudiantes de Ciencias de la Salud o Ingeniería se encuentra perfectamente adaptadas las competencias adquiridas en la universidad con las requeridas en el mercado laboral.

En cambio, en Artes y Humanidades se produce un descenso de un 1,8, siendo ahora menos adecuada la formación en esta área para realizar el empleo actual, confirmando así el desajuste entre conocimientos y habilidades.

Tabla 10: ¿Se hace uso en el empleo actual de los conocimientos y habilidades adquiridos en los estudios universitarios?

	En el primer empleo			En el empleo actual		
	Si	No	NS/NC	Si	No	NS/NC
Artes y Humanidades	48,1%	45,5%	6,4%	46,3%	28,2%	25,5%
Ciencias	60,3%	36,0%	3,7%	60,6%	22,8%	16,6%
Ciencias Sociales y Jurídicas	59,3%	36,9%	3,8%	59,6%	23,3%	17,1%
Ingeniería y Arquitectura	71,9%	25,6%	2,5%	72,4%	18,7%	8,9%
Ciencias de la Salud	81,0%	16,7%	2,3%	82,3%	8,7%	9,0%
Total	64,0%	32,4%	3,6%	46,3%	28,2%	25,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU 2019.

7. Conclusiones

A raíz de los problemas que se plantean sobre la inserción laboral de los recién titulados el Instituto Nacional de Estadística (INE) vuelve en el año 2019 a realizar una Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (EILU-19) para recabar información acerca de esta situación, y así poder analizar cómo es la vida laboral de los titulados universitarios en el año 2014/2015 y cuatro años después. Es por ello, que con la utilización de EILU-2019, se analizan tres situaciones distintas: la primera, el contacto con el mercado laboral antes de finalizar los estudios, la segunda, el primer empleo y la tercera el empleo actual que obtienen los estudiantes universitarios cuatro años después de la obtención del título.

Para concluir con este trabajo, abordaré cuales han sido las conclusiones que he sacado durante la realización de este. Asimismo, para una mayor claridad y comprensión las dividiré en las tres situaciones:

En la primera situación, el contacto con el mercado laboral antes de finalizar los estudios:

- Aunque la mayoría de los estudiantes deciden no compaginar sus estudios con trabajo, un poco menos de la mitad sí, especialmente aquellos de la rama de Ciencias Sociales e Ingeniería y Arquitectura.
- Este empleo se realiza a tiempo parcial en la gran mayoría de áreas de conocimiento, pero en la rama de Ingeniería y Arquitectura destaca la modalidad de a tiempo completo, pudiendo estar este trabajo acorde a su formación.
- Una vez conseguido la titulación universitaria, los estudiantes universitarios, especialmente aquellos de Ingeniería y Arquitectura, y Ciencias Sociales y Jurídicas. Sin embargo, no mejoran las condiciones laborales. Por lo que los estudiantes tienen que decidir si mantener ese empleo o buscar uno más acorde a la formación que poseen.

En la segunda situación, el primer empleo obtenido por los estudiantes universitarios:

- A veces resulta una tarea demasiado complicada por la inseguridad de no encontrarse preparado para desarrollar las funciones que un puesto de trabajo tiene. Es por eso, que la mayoría de los planes de estudios tiene como asignatura, a veces obligatoria y otras optativa, la realización de prácticas empresariales. Casi la mitad de los estudiantes realizaron prácticas curriculares, obteniendo así algo de experiencia laboral.
- Una vez obtenida la titulación universitaria, la mayoría de los estudiantes se encuentra en una situación de asalariado con contrato temporal. Excepto aquellos estudiantes de la rama de Ingeniería y Arquitectura donde cerca de la mitad es asalariado con contrato permanente.
- El tipo de jornada de este primer empleo, es mayormente a tiempo completo sobre todo en la rama de Ingeniería y Arquitectura y Ciencias de la Salud.
- Respecto al salario de este trabajo, la mayoría de estudiantes cobra menos de 700 euros, en particular los estudiantes del ámbito de Artes y Humanidades. En cambio, aquellos de Ingeniería y Arquitectura, la mayoría cobra entre 1.000 a 1.499 euros.
- Bien es cierto, que para este trabajo es necesario poseer el título universitario, sobre todo en aquellas ramas donde el trabajo requiere los conocimientos y habilidades aprendidos, como es el caso de Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura. Por lo que se puede entender, que acceder a haber cursado de alguna titulación de la rama de Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura permite acceder a un empleo en los que se aplican en mayor medida los conocimientos adquiridos.

En la tercera situación, el empleo actual que obtienen los estudiantes universitarios cuatro años después de la obtención del título:

- La situación de los egresados universitarios parece que mejora encontrándose la gran mayoría en la situación de asalariados con trabajo de duración indefinida. Aunque hay que destacar que la rama de Ciencias de la Salud obtiene un porcentaje bastante alto en la situación de asalariado con trabajo temporal debido a la encadenación de contratos temporales.
- En cuanto a la jornada de este empleo, la modalidad que destaca es la de a tiempo completo, aunque los estudiantes de la rama de Arte y Humanidades obtienen un porcentaje elevado a tiempo parcial.
- El salario mejora en el empleo obtenido cuatro años después de la obtención del título, situando a la gran mayoría de participantes de la encuesta en el tramo salarial de 1.000 euros a 1.499 euros.
- Respecto al nivel educativo para este empleo la formación más adecuada es la titulación universitaria, especialmente, en la rama de Ciencias. Aunque en algunas ramas como, Artes y Humanidades destaca también la formación de máster, es decir, es necesario una formación adicional especializada.
- Pero, si nos referimos a la adecuación se crea un desajuste entre el nivel de educación y el empleo actual sobre todo en Artes y Humanidades.

En conclusión, la expectativa de estudiar en la universidad es porque en un futuro se obtendrá un empleo con unas condiciones laborales favorables, una mayor estabilidad laboral y unos ingresos salariales mejores que aquellos no tienen esta formación. Pero, no todas las titulaciones tienen la misma empleabilidad, hay una heterogeneidad debido a la elección del tipo de estudio cursado. Siendo la rama de Ciencias de la Salud, e Ingeniería y Arquitectura las que muestran mejor situación laboral.

8. Bibliografía

- Albert, C. y Davia, M. A. (2018). Job search strategies and underemployment in recent graduates first jobs in Spain. *Revista de Economía Aplicada*, 78, 21-41.
- ANECA (2010). Informe sobre el estado de la evaluación externa de la calidad en las universidades españolas 2009. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)
- Bayón-Calvo, S., Corrales-Herrero, H. y Ogando Canabal, O. (2017). Los factores explicativos del abandono temprano de la educación y la formación en las regiones españolas. *Investigaciones Regionales*, 37, 99-117.
- Becker, G. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. New York: Columbia University Press.
- Beduwé, C. y Giret, J. F. (2004). Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle? *Economie et statistique*, 378-379, 55-83.
- Béduwé, Catherine; Espinasse, Jean Michel y Vincens, Jean (2005). *Spécialité de formation, spécialité d'emploi et performance d'insertion*. Documento de trabajo para las XII Journées d'Étude sur les Données Longitudinales. Toulouse: Lirhe.
- Bel, P., Fernández, García, C., J., Lejarriaga, G., Martín, S., J., (2014). La creación de empresas individuales (trabajo autónomo) por parte de estudiantes y graduados universitarios. *Deusto Estudios Cooperativos*, 4, 15-49
- Blanco, A., Del Castillo, C. y Cachón, G. (2017). En qué emprende la juventud española. Documentos 4, Injuve, Madrid. Recuperado en: <https://www.universidadsi.es/los-desajustes-educativos-y-laborales-reflexiones-sobre-la-sobrecualificacion/> [Consulta realizada el 04-05-2021]
- Blaug, M. (1998), "El Valor Económico de la Enseñanza Superior", Hacienda Pública Española, Monográfico Educación y Economía, 19-29.
- Büchel, F. (2000). Overeducation-a labour market status typologically similar tounemployment?, Berlin: Max Planck Institute for Human Development.
- Cerverón Lleó, V. (2016). Competencias y atribuciones: valor académico y profesional de los titulados universitarios. Programa Conèixer la Universitat de València. Recuperado en: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:R7Z03-xHrmsJ:www.uv.es/coneixer/jornada2016/competencias_profesionales.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=es [Consulta realizada el 20-05-2021]
- CES (2020). Jóvenes y mercado de trabajo en España, Informe 02/2020, Madrid.
- Corrales-Herrero, H. y Rodríguez-Prado, B. (2021). Measuring Youth Living Conditions in Europe: A Multidimensional Cross-Country Approach. *Social Indicators Research*, vol. 155(3), 1077-1117.
- Daza, L. y Elias, M. (2013). ¿Qué quedó de la implementación del Espacio Europeo de Educación Superior? Efectos de la crisis en la universidad y panorama actual, *Revista Tempora*, 15, 71-91.
- Esenciales Fundación BBVA (2018). Diferencias salariales por niveles educativos y ramas de estudio. N.º 28 /2018

- Estrada, A., Izquierdo, M. y Lacuesta, A. (2009). El funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España. Banco de España, Boletín Económico, julio-agosto 2009, 96-115.
- Fachelli, S., Planas, J. (2014) Equity and Professional Mobility in Higher Education and Some Questions Concerning the EHEA from the Catalan Experience. *International Journal of Sociology of Education*, 3(2), 136-166
- Fernández-Huerta, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150. Recuperado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004&lng=es&tlng=es.
- Figuroa, M. (2019). ¿Por qué trabajan los estudiantes universitarios catalanes? Universidad Autónoma de Barcelona: La influencia del origen social y la organización de las titulaciones en las motivaciones para compaginar estudios y trabajo. 330. Recuperado de: <https://ddd.uab.cat/record/213650>. [Consulta realizada el 03-06-2021]
- Freire, M. y Teijeiro, M. (2010). Competences of graduates as an indicator of external quality assurance in universities. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 10(3), 77-91.
- Fundación CYD (2019). *La inserción laboral de los graduados universitarios en España. Experiencias recientes*. Recuperado de: <https://www.fundacioncyd.org/wp-content/uploads/2019/09/ICYD2018-E-Monografia.pdf> [Consulta realizada el 15-05-2021]
- García, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España". *Papeles de Economía Española*, 119, 172-187.
- García, J. R. (2011). Desempleo juvenil en España. Causas y soluciones. BBVA Bank, Economic Research Department., 11-30. Recuperado en: https://www.bbvaesearch.com/wpcontent/uploads/mult/WP_1130_tcm346-270043.pdf [Consulta realizada el 18-06-2021]
- García, M. A. (2019). Los desajustes educativos y laborales. Reflexiones sobre la sobrecualificación. reflexiones sobre la sobrecualificación". El blog de Studia XXI. Universidad, una conversación pública sobre la universidad. Recuperado en: <https://www.universidadsi.es/los-desajustes-educativos-y-laborales-reflexiones-sobre-la-sobrecualificacion/>[Consulta realizada el 17-05-2021]
- Guzmán Gómez, C. (2004). Entre el estudio y el trabajo. La situación y las búsquedas de los estudiantes de la UNAM que trabajan, Cuernavaca: CRIM-UNAM
- Jansen, M. (2018). La temporalidad en el punto de mira. Conclusiones de la Jornada de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas y autónomos de Cataluña (PIMEC). Recuperado en: https://www.pimec.org/sites/default/files/documents_pagines/informes_pimec_la_temporalidad_en_el_punto_de_mira.pdf [Consulta realizada el 28-04-2021]
- Jiménez Álvarez, L. Salomé, Vega, N. Vega, Capa Mora, E. D, Fierro Jaramillo, N. del Cisne, y Quichimbo Miguitama, Pablo. (2019). Estilos y estrategia de enseñanza-aprendizaje de estudiantes universitarios de la Ciencia del Suelo. *Revista electrónica de investigación educativa*, 21. Recuperado en: <https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e04.1935> [Consulta realizada el 16-05-2021]

- Luna, F. (2019). El papel de la FP es clave en los esfuerzos para reducir el abandono escolar temprano. Recuperado en: <https://www.educaweb.com/noticia/2019/01/16/papel-fp-es-clave-reducir-abandono-escolar-18679/> [Consulta realizada el 11-05-2021]
- María A. Davia y Nuria Legazpe, 2018. Macro-Economic Determinants of Cross-Country Differences in Intergenerational Transmission of Economic Disadvantage in Europe, *Research on Economic Inequality*, in: John A. Bishop y Juan Gabriel Rodríguez (ed.), *Inequality, Taxation and Intergenerational Transmission*, vol. 26, 197-217.
- Martín, J.C., Alemán, J. A., Marchena, R. y Santana, R. (2015). El contexto familiar del alumnado en riesgo de abandono escolar temprano según la tipología familiar. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 19 (3), 247- 263.
- Martínez, J. (2021) Las políticas activas y pasivas de empleo. *Ecosublime*. Recuperado en: <http://www.econosublime.com/2018/01/politicas-activas-pasivas-empleo.html> [Consulta realizada el 21-05-2021]
- Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J., Cruz-Benito, y J., Vázquez-Ingelmo, A. (2018). Barómetro de Empleabilidad y Empleo Universitarios. Edición Máster 2017. Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.
- O'Reilly, J., W. Eichhorst, A. Gábos, K. Hadjivassiliou, D. Lain, J. Leschke, S. McGuinness, L.M. Kureková, T. Nazio, R. Ortlieb, and H. Russell. 2015. Five characteristics of youth unemployment in Europe. *Sage Open* 5(1): 1–19.
- Raya Mellado, P. (2011). Valoración por las empresas de la formación de los titulados de la Facultad de Económicas de la Universidad de Málaga: Competencias profesionales, Colección Estudios Monográficos. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Málaga.
- Sancho, J. M., Ornellas, A., y Arrazola, J. (2018). La situación cambiante de universidad en la era digital RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(2), 31-49.
- Sanz, I. (2020). X Smart Business Meeting: expertos del sector analizan los retos y el futuro de la educación y la formación en España. Recuperado en: <https://www.businessinsider.es/x-smart-business-meeting-futuro-educacion-formacion-espana-726733> [Consulta realizada el 23-05-2021]
- Serrano Martínez, L. y Soler Guillén, Á. (2015). La formación y el empleo de los jóvenes españoles: trayectoria reciente y escenarios futuros, Informe de la Fundación BBVA, número 2015157.
- Sicherman, N. y Galor, O. (1990) A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*, 98, 169-192.
- Spence, M. (1973). Job market signalling, *Journal of Labour Economics*. 87, 355-374.
- Stiglitz, J.E. (1975). The theory of "screening", education, and the distribution of income. *American Economic Review*, 65, 283-300.
- The Adecco Group, Club de Excelencia en Sostenibilidad; Sagardoy Abogados (2018) Estudio sobre prácticas internacionales de promoción del empleo juvenil, Madrid. <http://clubsostenibilidad.org/admin/resources/EmpleoJuvenil-DEF.pdf> [Consulta realizada el 02-07-2021]

Tsang, M.C. (1987). The Impact of Underutilization of Education on Productivity: a Case of the US Bell Companies”, *Economics of Education Review*, 6, 239-254. Tsang, M.C. y Levin, H.M. (1985), “The Economics of Overeducation. *Economics of Education Review*. 4(2), 93-104.