



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Título del trabajo: Análisis de la transición al mercado laboral de los jóvenes universitarios recién egresados.

“Analysis of the transition to the labor market of young university graduates recently”

Autora:

Daniela Orozco Motta

Director:

Francisco Javier Carrasco

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.

Año 2020

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	4
2	CONTEXTO.....	5
3	MARCO TEÓRICO	6
3.1	TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO	6
3.2	MARCO LEGISLATIVO LABORAL EN ESPAÑA	7
3.3	PERSPECTIVA DEL MERCADO DE TRABAJO	8
4	OBJETIVOS DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO.....	9
4.1	Objetivo Generales:	9
4.2	Objetivos Específicos:.....	9
5	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	10
6	ORIENTACIÓN METODOLÓGICA	12
7	TRANSICIÓN AL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES RECIÉN EGRESADOS	13
8	EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN JUVENIL SEGÚN SU RELACIÓN CON EL MERCADO LABORAL	14
9	ANÁLISIS DE LAS TASAS DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	19
9.1	Análisis de las tasas de afiliación a la seguridad social de acuerdo al tipo de universidad	19
9.2	Tasas de afiliación a la seguridad social por rama de enseñanza	21
10	ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LOS TIPOS DE CONTRATOS CELEBRADOS	24
11	ANÁLISIS DE LOS TIPOS DE JORNADA OFERTADAS A LOS JÓVENES RECIÉN EGRESADOS ..	26
12	ANÁLISIS DE LAS OPORTUNIDADES LABORALES DE LOS JÓVENES EGRESADOS ENTRE COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE ESPAÑA.....	28
13	TASA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES RECIÉN EGRESADOS DE ESPAÑA, OCDE Y UE	30
14	SITUACIÓN ACTUAL DE LOS JÓVENES QUE EMIGRAN	32
15	CONCLUSIONES	34
16	BIBLIOGRAFÍA.....	36



RESUMEN

Por medio de este TFG se analiza y desarrolla como es la transición de los jóvenes al mercado laboral una vez finalizado sus estudios de grado, como es su proceso dependiendo de las ramas de enseñanza, tipo de universidad, sexo y Comunidad Autónoma y a su vez en que condiciones se consiguen estos puestos: tipo de contrato y jornada. De esta forma se puede comparar y analizar posibles factores influyentes, teniendo como margen de exploración jóvenes desde los 20 hasta los 30 años y teniendo en cuenta el primer año después de finalizar los estudios y los cuatro años siguientes. Este informe permite afirmar que desde la crisis del 2008 la transición de los jóvenes al mercado laboral se ha hecho mucho más tardía y que en la gran mayoría de casos las titulaciones profesionales no coinciden con los puestos de trabajo ofertados y junto a ello se suma la precariedad laboral a la que se ven sometidos al aceptar el puesto de trabajo.

Palabras Clave: Jóvenes recién egresados, Mercado laboral, Crisis económica, Tasa de afiliación, Empleabilidad, Inserción laboral.

ABSTRACT

Through this TFG, the transition of young people to the labor market is analyzed and developed once they have completed their undergraduate studies, how is its process according to the branches of education, type of university, sex and Autonomous Community and in turn conditions are obtained these positions: type of contract and day. In this way, it is possible to compare and analyze possible influencing factors, taking young people from 20 to 30 years old as a margin of exploration and taking into account the first year after the end of the following and the following four years. This report makes it possible to affirm that since the crisis of 2008 the transition of young people to the labor market has taken place much later and that in the vast majority of cases the professional qualifications do not coincide with the jobs offered and together with this is added the job insecurity to which they are subjected when accepting the job.

Key Words: Young recent graduates, Labor market, Economic crisis, Affiliation rate, Employability, Labor insertion.



1 INTRODUCCIÓN

Debido a la prolongada crisis que se vivió en España desde el año 2008 y su lenta recuperación, ha ido afectando de manera significativa al empleo de los jóvenes desde los distintos niveles educativos que poseen, de manera que aquellos empleos seguros que tenían generaciones anteriores y los puestos de trabajo que habitualmente coincidían con sus estudios, ahora mismo resultan impensables para la juventud actual.

A causa de la caída de la empleabilidad, la tasa de paro se vio aumentada hasta en 18 puntos porcentuales en los 6 años siguientes, llegando a un 26% en el año 2013 y superando la media europea. En el caso de los jóvenes recién egresados, según los datos que facilita Eurostat, la tasa de paro para este colectivo logró la cifra del 55,5%, una cifra preocupante y desalentadora para los jóvenes de España.

De igual manera, la OIT también señala que una de cada dos personas en edades comprendidas entre los 15 y 24 años con estudios finalizados tenía un trabajo o suficientes horas de trabajo situándose su tasa de subutilización en un 48%, estas cifras nos demuestran que cada vez se sigue extendiendo el empleo precario y que el proceso para llegar a conseguir un trabajo que corresponda a los estudios realizados y con buenas condiciones laborales se ve ralentizado y complicado.

La incertidumbre de lograr la inserción laboral o tener un retraso de ésta es un problema social que viven muchos jóvenes, y en los que me encuentro yo como futura graduada en Relaciones Laborales.

Teniendo en cuenta estos porcentajes tan desalentadores y la situación a la que se enfrentan los futuros profesionales quiero dar visibilidad a la situación que se está viviendo año tras año en nuestro país y es por eso que nace el objetivo de este TFG: analizar a través de fuentes secundarias como el INE, EPA, Ministerio de ciencia, innovación y universidades entre otros, los diferentes factores por los que puede estar condicionada la transición de los jóvenes al mercado laboral, conocer que factores pueden favorecer y dificultar la inserción laboral, como está siendo la evolución en el mercado laboral para los jóvenes desde el primer año de finalización del grado y los cuatro años siguientes, y por supuesto ser capaces de responder a las siguientes preguntas ¿Las ramas de enseñanza son un factor determinante en la transición al mercado laboral?, ¿Realizar los estudios de grado en una universidad pública o privada pueden llegar a influir a la hora de entrar al mercado laboral?, ¿Qué Comunidades Autónomas tienen mejores oportunidades laborales para los jóvenes? ¿Qué tipo de contratación (indefinida o temporal) habitualmente tienen los recién egresados? Finalmente, con el análisis de las fuentes secundarias y las preguntas anteriormente mencionadas, se pretende llegar a conocer una realidad más estrecha sobre la transición al mercado laboral y si existe una evolución en las tasas de afiliación que favorezca al colectivo de los jóvenes.



2 CONTEXTO

El empleo forma parte del desarrollo del individuo y la transición de su educación al mercado de trabajo, de manera que los puestos de trabajo a los que se ingresan tengan una estabilidad económica y unas condiciones laborales adecuadas, el problema que ocurre es que el sistema económico del país no genera suficientes puestos de trabajos para cubrir todas las necesidades que requieren las nuevas generaciones que se están formando para ejercer una actividad laboral una vez concluidos sus estudios.

Para llevar a cabo el análisis se utilizaron los tramos en edades comprendidas entre los 20 y 30 años, ya que es el tramo de edad en la que los jóvenes suelen terminar sus estudios de grado. Se tomo como referencia de estudio todos los jóvenes de España, incluyendo todas las universidades (públicas – privadas, Presenciales – No presenciales). En la gran mayoría de los gráficos se reflejan datos de forma individual de los porcentajes de mujeres y hombres.

La estructura en la que se basará el presente TFG consta de una primera parte donde se podrá conocer a través de datos suministrados por el INE, las cifras de los jóvenes que están trabajando, en desempleo e inactivos en el año 2010 y los cuatro años siguientes a la finalización de sus estudios. Se estudian gracias a los informes suministrados de Igualdad y empleo, donde conoceremos los posibles factores que son determinantes en los porcentajes obtenidos en el gráfico.

Una vez teniendo expuesta las cifras de desempleo, empleabilidad y de inactividad, nos introducimos a conocer las tasas de afiliación a la seguridad social tomando como referencia el tipo de universidad y la rama de enseñanza, esto nos permitirá identificar factores que influyen en la transición al mercado laboral.

Por otra parte, se analizarán los tipos de contratos celebrados (Indefinido y Temporal), el tipo de jornada (Tiempo completo y Tiempo parcial) y su evolución tras los cuatro años de finalización de los estudios, conoceremos los puestos de trabajos que son ocupados por un gran número de egresados y se analizaran dependiendo de la rama de enseñanza que puestos de trabajo tienden a tener una jornada completa y una parcial.

En la segunda parte se estudian cuales son las comunidades autónomas que ofrecen mayores oportunidades laborales dependiendo del tipo de universidad de la que provienen los egresados (pública o privada). Seguidamente analizaremos de forma global las tasas de empleo en los jóvenes entre los 25 a 34 años de España, indicadores de la OCDE y la Unión Europea.



Finalmente conoceremos las emigraciones juveniles, la evolución que ha tenido este colectivo desde la crisis del 2008, los principales países a donde emigran los jóvenes españoles y que ramas profesionales son las que tienen mejores oportunidades en otros países

3 MARCO TEÓRICO

3.1 TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO

La inversión en la educación de los jóvenes es un factor fundamental para el crecimiento y la economía de la sociedad. Es así como en la Teoría del Capital Humano *se habla de componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo, como también los gastos introducidos para mejorar estas capacidades aumentan el valor de la productividad del trabajo y producen un rendimiento positivo* (Schultz, 1961) Esta teoría asume que la educación es una inversión laboral a futuro y que es un factor determinante a la hora de percibir una categoría profesional, un salario y que además tiene efectos a nivel social e individual. Es decir que, a mayor educación, mayores oportunidades para acceder a un mejor puesto de trabajo, a una mejor categoría profesional, una mayor productividad y por ende es un elemento diferenciador ante el resto de demandantes de empleo.

El capital Humano esta relacionado directamente con todo aquel conocimiento adquirido durante la formación profesional pero también este ligado a la experiencia profesional conseguida en los años de trabajo, esta última es uno de los factores principales en el Capital Humano.

Con el paso de los años se va adquiriendo conocimientos gracias a la experiencia y esto permite que el individuo consiga realizar su trabajo de manera eficiente de tal manera que haya una mayor productividad laboral.

El capital Humano conseguido en los años de formación y educación profesional es diferente al que se obtiene en el puesto de trabajo, pero ambos son igual de importantes y necesarios para lograr un desarrollo profesional en el individuo.



3.2 MARCO LEGISLATIVO LABORAL EN ESPAÑA

La teoría del Capital Humano ofrece una visión a cerca de la situación laboral del individuo, los factores que establecen la articulación del mercado de trabajo son varios (condiciones laborales, factores de contratación, políticas de empleo, normas jurídicas) pero uno de los factores mas importantes es el marco legislativo laboral, dentro de este se encuentran los tipos de contratos de trabajo actualmente existentes, siendo estos uno de los elementos esenciales en la situación laboral de los jóvenes, ya que su transición al mercado laboral generalmente viene de la mano de un contrato en practicas tras la finalización de sus estudios.

En la legislación laboral de España actualmente existen varias modalidades contractuales que facilitan la transición al mercado laboral de los jóvenes: Los Contratos Formativos y El Contrato en Prácticas.

Los contratos formativos tienen como finalidad la prestación de un servicio y a su vez permiten contribuir con la formación teórica – práctica de los jóvenes.

El estatuto de los Trabajadores diferencia dentro de los contratos formativos, el Contrato en Prácticas y el Contrato para la Formación y el Aprendizaje. El contrato en Practicas *tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados* (SEPE, 2020:124) ya sea de un título universitario o de formación profesional (Grado medio o superior), y siempre que carezcan de experiencia laboral vinculada con la formación que han recibido.

Por otro lado, se encuentran los jóvenes que carecen de formación y no pueden acceder a un contrato en prácticas, para este colectivo esta el contrato para la Formación y el Aprendizaje que *tienen por objeto la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa* (SEPE, 2020:110)

Finalmente dirigiéndonos al colectivo de los recién egresados en el que se basa este análisis cabe mencionar la existencia de las **Prácticas No Laborales en Empresas** reguladas por el *Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre*, que deben realizar los recién egresados tras la finalización de su formación profesional que sirve para afianzar los conocimientos adquiridos y que en muchos casos es una puerta de entrada hacia el mundo laboral.

A diferencia de las anteriores modalidades contractuales ya mencionadas, las practicas no laborales, no suponen un vinculo laboral entre los egresados y las empresas, pero existen bonificaciones para aquellas empresas que facilitan la inserción al primer empleo de los egresados con animo de contribuir a mejorar el mercado laboral de este colectivo.



3.3 PERSPECTIVA DEL MERCADO DE TRABAJO

Mediante esta perspectiva podemos conocer la relación entre los éxitos profesionales conseguidos por los individuos y la estructuración que existe en el mercado de trabajo.

De acuerdo a la teoría de Piore (1983, Citado en Martínez, 2002) acerca del mercado dual de trabajo, considera que la estructura del mercado de trabajo está dividido en Mercado Primario y Mercado Secundario. El mercado primario lo componen los puestos de trabajo mejor remunerados, estables y con buenas condiciones laborales, y el mercado secundario está compuesto por bajos salarios, precariedad laboral y pocas posibilidades de promoción profesional.

El factor que determina que un trabajador se encuentre en un segmento u otro, se debe a las características del puesto de trabajo dependiendo de la cualificación del individuo, como a su vez las posibilidades, habilidades e intereses de realizar una educación superior estará determinada por la clase social de la que proviene.

Continuando con la teoría de Piore, (Martínez, 2002:108) asegura que las prácticas No laborales en empresas suelen ser el acceso al mercado laboral para los jóvenes, es decir la entrada al mercado secundario, esto es debido a su baja remuneración e inestabilidad laboral, pero a su vez tienen características del mercado primario porque el individuo tiene una educación formal y posibilidades de promoción laboral ya que en las prácticas se suelen realizar funciones relacionadas con su carrera profesional con exigencias laborales más altas. Sin embargo, la posibilidad de obtener un contrato en prácticas abre un abanico de oportunidades futuras de tener una estabilidad laboral y de lograr ascender hacia puestos con mejores retribuciones y condiciones laborales.

De acuerdo al enfoque de la estructura del mercado y la teoría anteriormente citada, se puede afirmar que los recién egresados universitarios tienen mayores posibilidades de ingresar al mercado laboral de una forma más rápida que el resto de individuos con niveles educativos más bajos. A pesar de que este colectivo cuente con mejores cualificaciones, la precariedad laboral y la inestabilidad vienen unidas a la falta de experiencia profesional y formación.



4 OBJETIVOS DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO

4.1 Objetivo Generales:

Por medio de esta investigación se pretende conocer como es la transición del joven universitario recién egresado de sus estudios al mundo laboral en su búsqueda de empleo.

4.2 Objetivos Específicos:

- Analizar el porcentaje de jóvenes que están trabajando, en desempleo y en situación de inactividad después de cuatro años de haber finalizado sus estudios y seguidamente identificar que factores están condicionando el desempleo y el porcentaje de inactivos.
- Describir por medio de la tasa de afiliación a la seguridad, dos componentes que nos pueden ayudar a entender porque para algunos jóvenes su incorporación al mercado laboral es mas tardía en comparación con otros. como son: la tasa de afiliación a la seguridad social por tipo de universidad y tasa de afiliación a la seguridad social por rama de enseñanza.
- Observar como es la evolución de los contratos ofertados a los jóvenes el primer año al cuarto año después de finalizar los estudios y si existe alguna relación con el tipo de universidad. Así mismo que tipo de jornada ofrecen las empresas a los jóvenes dependiendo de su rama profesional.
- Comparar entre comunidades autónomas cual de ellas ofrecen mejores oportunidades laborales a los jóvenes e identificar en que CCAA la transición al mercado laboral es más rápida y en cuales más lenta.
- Comparar la tasa de empleo entre España, la media de la OCDE y la UE, de esta forma podemos analizar si las tasas de empleo mas altas de España coinciden con las de la Unión Europea y la OCDE de acuerdo a las ramas de enseñanza.
- Explicar la situación actual de la emigración juvenil en España, su evolución con el paso de los años, las carreras profesionales con más ofertas laborales en otros países y los destinos elegidos para emigrar.



5 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Termino	Definición
Jóvenes	<p>Desde una concepción sociológica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Es una construcción social que define y ubica al sujeto o actor social en el intersticio entre dos estadios: la niñez y la adultez. En ese sentido, es un ser que está "siendo"; pues, dejó de ser niño, pero tampoco es adulto (León, 2004:86 y ss)</i> <p>Desde una concepción operativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Se considera población joven aquella que se encuentra en los tramos de edad entre los 16 y 29 años (INE, 2019)</i>
Empleo	<p><i>Conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, o que se prevé que esta pueda desempeñar en su puesto de trabajo (INE, 2019)</i></p>
Tasa de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Se considera afiliado a la Seguridad Social a la persona que está dada de alta en la Seguridad Social, bien sea por cuenta ajena con un contrato de trabajo remunerado o por cuenta propia, en el periodo de referencia (INE, 2019)</i> <p>De acuerdo al informe realizado de la Inserción laboral de los egresados, se extrae esta definición:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Relación porcentual entre el número de egresados universitarios dados de alta en la S.S. en el momento temporal establecido y el número total de egresados universitarios (MCIU, 2019)</i>
Mercado de trabajo	<p><i>Estudio comparativo de las ofertas y demandas de trabajo en los diversos sectores económicos de un país o parte del mismo, estableciendo tanto su situación en un momento dado como las tendencias previsibles de evolución (INEM, 2009)</i></p>
Inserción Laboral	<p><i>"Estudiante o desempleado, consigue un puesto de trabajo acorde a sus conocimientos, habilidades e intereses" (Gestion.Org, 2019)</i></p>
Precariedad Laboral	<p><i>La precariedad laboral ha sido definida en función de cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos, y la menor</i></p>



	<i>accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales (ISTAS, 2018)</i>
Puesto de Trabajo	<i>Es un contrato explícito o implícito entre una persona (que puede ser residente en otro territorio económico) y una unidad institucional residente en el país, para realizar un trabajo a cambio de una remuneración durante un período definido o indefinido de tiempo (INE, 2019)</i>



6 ORIENTACIÓN METODOLÓGICA

Para resolver a las preguntas a cerca de ¿Qué factores influyen en la tardía inserción laboral de los jóvenes recién egresados?, ¿Cómo se ha ido acentuando el desempleo en este colectivo vulnerable? Y tener una perspectiva más clara de esta situación es necesario llevar a cabo un análisis de fuentes secundarias como el INE, El Ministerio de ciencia, innovación y Universidades, EPA y revisión bibliográfica, recopilando información de artículos científicos, trabajos académicos y teóricos, informes y revistas.

El procedimiento que he realizado para la obtención de los datos ha empezado después del año 2008, teniendo este año como referencia, después de la crisis, y he seleccionado los años siguientes, el primero después de la finalización de los estudios y el cuarto año, donde se puede ver una diferencia significativa en las tasas de empleabilidad. Seguido he incorporado variables como tipo de universidad, rama de enseñanza, empleabilidad por comunidades autónomas, tipo de contratos celebrados y jornada. Con estas variables se pueden analizar desde diferentes perspectivas la transición al mercado laboral de los jóvenes y conocer cuales son sus exigencias.

Para el análisis de datos que se va a realizar, se han utilizado las siguientes fuentes:

- 1) Recogida y análisis de datos existentes en el Instituto Nacional de Estadística a cerca de la tasa de parados y activos de jóvenes universitarios recién egresados.
- 2) Informe del Ministerio de Educación, cultura y deporte que recoge datos sobre la tasa de afiliación de los egresados universitarios del curso 2009-2010 los cuatro años siguientes a finalizar sus estudios, desglosando el tipo de universidad.
- 3) Informe del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades del año 2019 que proporciona información acerca de las tasas de afiliación a la seguridad social por campo de estudio, tipos de contratos concertados por ámbito de estudio y jornada laboral.
- 4) Recogida de datos del Boletín Económico del Banco de España que enseña la evolución de los jóvenes egresados con el mercado laboral en relación con sus estudios.
- 5) Información proveniente de revistas y artículos realizados a cerca de la transición del empleo en los jóvenes recién egresados de sus estudios universitarios.
- 6) Análisis de datos recogidos de periódicos como El País, El Mundo, El Boletín y fundaciones y observatorios que han realizado estudios, estadísticas y observaciones sobre esta situación que afecta al futuro de los jóvenes universitarios.

La información y los datos recopilados sobre la investigación se harán sobre todas las comunidades Autónomas de España, sobre la población hasta los 30 años y sobre los estudios de Grado.



7 TRANSICIÓN AL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES RECIÉN EGRESADOS

“La acentuada exclusión de los jóvenes del mercado laboral -que prolonga esta etapa genéricamente denominada “juventud” y su inserción en el mundo de los adultos-, como consecuencia de la crisis del empleo por la que atraviesan todas las sociedades, probablemente permita explicar mejor esta situación” (Rubio A. M., 2004) La transición al mercado laboral que viven millones de jóvenes es cada vez más complicada y tardía debido a las irregularidades del mercado laboral y a que la tasa de empleabilidad de los jóvenes egresados es una de las más bajas con respecto al resto de la población. Sobre todo, en aquellos que buscan su primer empleo tras finalizar sus estudios profesionales.

Existen muchos factores de los cuales depende la empleabilidad de los jóvenes, como lo es la oferta y la demanda del empleo desde una perspectiva económica, la efectividad del sistema educativo y su incidencia al mundo laboral, la situación económica del país y el papel de las familias que influye en la educación de los jóvenes.

Concurre un porcentaje de jóvenes que logran entrar al mercado laboral en condiciones laborales buenas, desarrollando su carrera profesional y promocionándose profesionalmente, a diferencia de otros que directamente no han tenido la posibilidad de pasar la transición laboral y han tenido que aceptar otro tipo de trabajos que no van acorde a su nivel educativo, los que se suelen llamar los “sobre cualificados”.

Luego están aquellos que se encuentran en la difícil tesitura de si aceptar un trabajo que no es acorde con su grado profesional o emigrar a otros países donde posiblemente tengan mejores oportunidades de ejercer su profesión y además acompañado de mejores condiciones laborales.

Debido a esta problemática en la que se ven inmersos muchos jóvenes tras la finalización de sus estudios universitarios es necesario conocer de manera concisa y detallada información acerca del mercado laboral y la inserción de los titulados universitarios. Es por ello que el principal objetivo de esta investigación es conocer las estadísticas de los jóvenes menores de 30 años recién egresados de sus estudios universitarios y en qué situación de empleabilidad se encuentran y como está siendo su transición en el mercado laboral español.



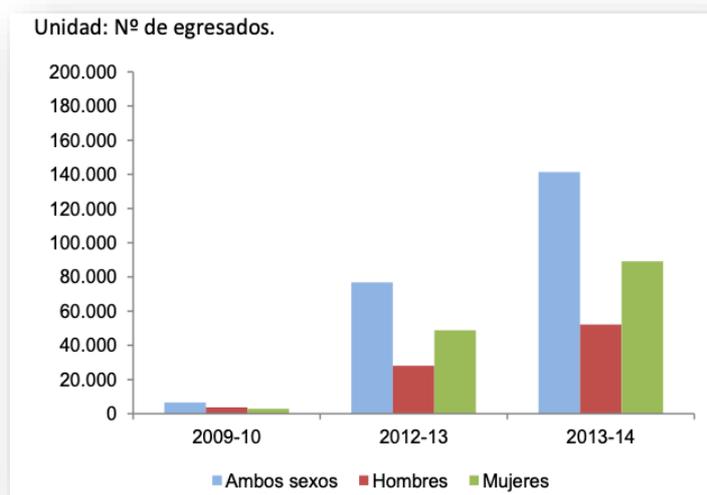
8 EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN JUVENIL SEGÚN SU RELACIÓN CON EL MERCADO LABORAL

Tras la crisis que se vivió en el año 2008 muchos jóvenes decidieron retrasar su entrada al mercado laboral e incorporarse a mejorar su nivel educativo debido a las dificultades de encontrar un empleo y a la precariedad del mismo.

Podemos observar mediante el gráfico 1 que en los años 2009-2010 el porcentaje de jóvenes recién egresados era mínimo, ya que la mayoría de ellos en esos años de auge económico solo se dedicaban a trabajar y aún no se empezaban a notar las secuelas de la crisis. En los años 2012-2013 hay un ascenso de egresados desde que comienza la recesión económica y finalmente para el 2014 ya hay un aumento considerable de egresados, el porcentaje de egresados tras los años de la crisis es mayor en las mujeres que en los hombres. De manera general, el aumento es debido a la baja empleabilidad que acarrea en ese momento el país, de modo que muchos jóvenes se quedaron sin empleo o cambiaron sus condiciones laborales y de esta forma decidieron mejorar sus estudios académicos de manera que así pudiesen tener mejores oportunidades para volver al mercado laboral o para incorporarse por primera vez.

El número de egresados de estudios de Grado en España en el curso 2013-2014 fue de 141.415 personas. De los cuales el 60,2% eran mujeres y el 39,8% eran hombres. Y el número de egresados de Ciclo en el mismo periodo fue de 92.211 estudiantes (Mº de ciencia I. y., 2018)

Gráfico 1 Egresados Universitarios por sexo del curso 2009 al 2014



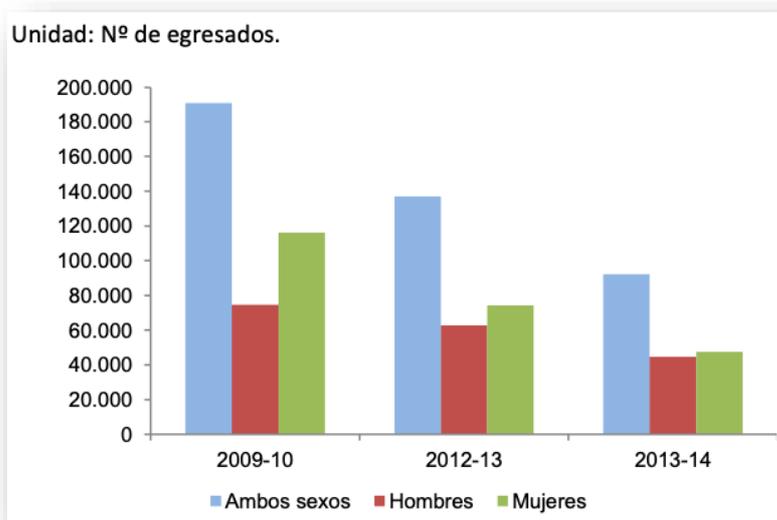
Fuente: Imagen recuperada del Informe de Inserción laboral de los egresados universitarios (Mº de ciencia i. y., 2018)



El número de titulados universitarios menores de 30 años correspondían al 65,1% a las mujeres y el 50,2% a los hombres (INE, Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios, 2019)

En el curso 2013 – 2014 podemos observar que el número de estudiantes de Grado es mucho mayor frente a los estudiantes de 1º y 2º Ciclo, y esto es debido a la aplicación del Plan Bolonia, que conllevaba a eliminar algunos estudios. De esta manera se puede tener una mayor precisión en la recogida y análisis de datos (Mº de ciencia I. Y., 2018)

Gráfico 2 Egresados Universitarios de 1º y 2º ciclo por sexo del curso 2009 al 2014



Fuente: Imagen recuperada del Informe de Inserción laboral de los egresados universitarios (Mº de ciencia i. y., 2018)

Es necesario además tener en cuenta varios aspectos que han cambiando desde la implantación del plan Bolonia en cada una de las universidades. De esta manera podremos realizar una comparación homogénea entre los ciclos y grados, ya que anteriormente existían alrededor de 145 titulaciones diferentes en los estudios de ciclo a nivel nacional, mientras que en los estudios de grado a fecha de 2013- 2014 eran mas de 2.000 titulaciones (Mº de ciencia I. Y., 2018)

Otro aspecto diferenciador entre los universitarios de Grado y de Ciclo es que muchos de los estudiantes recién egresados de un Grado continúan estudiando un Máster, hecho que no es tan frecuente en los estudios de Ciclo. Lo cual disminuye el porcentaje de egresados que acceden al mercado laboral en los primeros años después de la finalización de los estudios (Mº de ciencia I. Y., 2018)



En el siguiente gráfico podemos observar la situación laboral de los graduados universitarios y como es su evolución en el transcurso de los años.

La tasa de afiliación va ascendiendo según pasan los años después de terminar los estudios. El primer año podemos observar un 47% de afiliados y según el transcurso de los años crece progresivamente hasta alcanzar un 72,3%, lo que supone casi 28 puntos porcentuales de diferencia.

Por otro lado, en los porcentajes de egresados que cotizan como titulados no hay una evolución considerable con el paso de los años como si sucede en la tasa de afiliación, esto quiere decir que la sobre cualificación en los egresados continúa siendo elevada.

Muchos egresados no consiguen acceder al mercado laboral con un empleo que justifique la formación profesional que han recibido en la universidad, y esto sucede por que en España se crean profesionales mucho más rápido de lo que el mercado produce empleos que necesiten de esa cualificación. Es decir, hay un exceso de oferta de universitarios o rigidez del mercado (Váldez, 2018)

Gráfico 3 Situación laboral de Graduados Universitarios 2011 al 2014

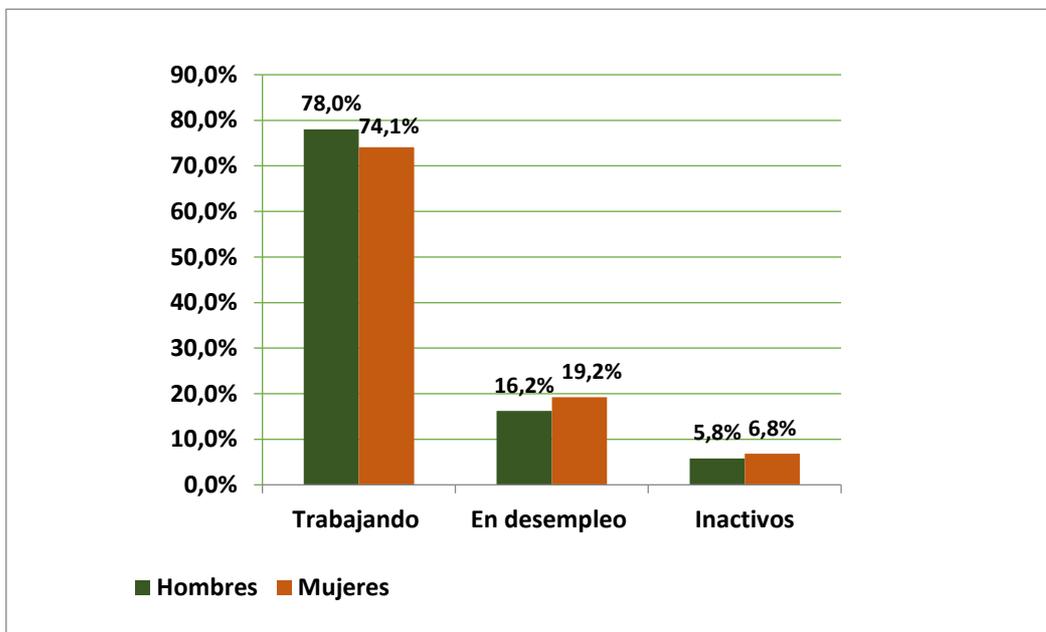
En %	1 ^{er} año (2011)	2 ^o año (2012)	3 ^{er} año (2013)	4 ^o año (2014)
Tasa de afiliación a la Seguridad Social	47,0%	59,6 %	67,8%	72,3%
Cotiza como titulado	46,2%	54,0%	57,7%	60,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades



El número de titulados que estaban trabajando en el curso 2014, tras los cuatro años siguientes a la finalización de sus estudios ascendían a un 78% para los hombres y un 74,1% para las mujeres (INE, Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios, 2014)

Gráfico 4 Titulados Universitarios según situación laboral en 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios 2014

De acuerdo con el informe del *Observatorio de Igualdad y Empleo* se estima que uno de los factores que genera una brecha de géneros entre los recién egresados se encuentra en el tipo de carrera universitaria y en la posibilidad de entrar al mercado laboral, ya que los hombres optan por carreras universitarias con una tasa de contratación mucho mas alta como por ejemplo las carreras STEM aquellas relacionadas con la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas. Estas carreras son las más demandadas por las empresas en los últimos años debido al empujón que ha dado la tecnología y a la cantidad de bases de datos que se trabaja en el mundo, es así como muchas empresas exigen perfiles técnicos en su plantilla (empleo O. d., Brechas de genero, personas egresadas y su empleabilidad, 2019)

Asimismo, hay que añadir los prejuicios y estereotipos de género anticuados que se siguen perpetuando en la sociedad sobre las mujeres que obstaculiza su inserción en el mercado laboral (empleo O. d., Brechas de genero, Personas Egresadas y su Empleabilidad,, 2019)



Con el paso de los años y la evolución que ha ido teniendo la sociedad, se ha conseguido reducir un poco la desigualdad y la brecha de genero, como se puede apreciar en el gráfico solo hay una diferencia muy mínima de 4 puntos entre hombres y mujeres que están trabajando después de finalizar su carrera universitaria.

En el desempleo, se puede apreciar que la tasa de paro tras los siguientes cuatro años después de la finalización de los estudios se situaba en 19,2% para las mujeres y un 16,2% en los hombres, afectando el desempleo en 4 puntos mas a las mujeres (INE, Encuesta de insercion laboral de titulados universitarios, 2019)

Y por último están los inactivos que cuentan con el menor porcentaje en el gráfico y que representan a un reducido numero de titulados que aun no se han incorporado al mundo laboral por falta de ofertas laborales o porque han decidido seguir su formación profesional de exclusiva a través de la realización de un master.



9 ANÁLISIS DE LAS TASAS DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

A través de las siguientes tablas observaremos los porcentajes de afiliación de los egresados universitarios. Se incluyen dos factores importantes: el tipo de universidad y la rama de enseñanza, a partir de estos datos se analizarán las causas que pueden influir en la transición al mercado laboral.

9.1 Análisis de las tasas de afiliación a la seguridad social de acuerdo al tipo de universidad

Las siguientes tasas de afiliación corresponden a los cuatro años siguientes a la finalización de los estudios universitarios, los datos están divididos por genero, por tipo de universidad pública y privada, presencial y no presencial.

Gráfico 5 Tasa de afiliación a la seguridad social por sexo y tipo de universidad. Los cuatro años siguientes a su finalización.

			2015		2016		2017		2018	
	Nº egresados	% Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	233.626	58,5	49,0	45,5	61,0	58,6	68,5	67,2	72,8	71,9
Total U. Pública	195.982	58,4	47,1	43,0	59,7	56,9	67,7	66,0	72,3	71,1
Presencial	189.353	58,5	46,6	42,5	59,6	56,8	67,9	66,1	72,5	71,2
No Presencial	6.629	54,3	60,4	58,7	62,2	61,0	64,2	63,3	66,1	66,0
Total U. Privada	37.644	59,4	59,3	58,3	67,9	67,3	72,8	73,2	75,9	76,3
Presencial	31.356	58,0	56,5	55,0	66,3	65,5	71,8	72,3	75,3	75,9
No Presencial	6.288	65,9	76,0	73,2	77,8	75,2	79,1	77,2	79,6	77,9

Fuente: Imagen recuperada del Informe de Inserción laboral de los egresados universitarios (M^o de ciencia i. y., 2018)

Los titulados universitarios recién egresados menores de 30 años de acuerdo al sexo, en el cuarto año, después de egresar de sus estudios en universidades privadas tanto presenciales como No presenciales, las mujeres han presentado un porcentaje mas favorable de 2 a 3 puntos en comparación con los hombres (con una tasa de afiliación del 75,2% en el caso de los hombres y del 78,3% en el caso de las mujeres), sin embargo, en las universidades públicas se mantienen pequeñas diferencias favorables para los hombres (Ministerio de ciencia i. y., Inserción laboral de los egresados universitarios, 2018)



La tasa de afiliación a la seguridad social atendiendo al tipo de universidad (presencial/ no presencial) presenta una evolución en las universidades No presenciales aumentando progresivamente en los cuatro años de estudio, pero el aumento de la tasa se ve mucho mas acentuado en las universidades presenciales, esto se debe a que los estudiantes mas cercanos a las edades de 25 a 30 años corresponden a las universidades no presenciales y la gran mayoría de ellos compaginaban el grado con trabajo (Ministerio de ciencia i. y., Inserción laboral de los egresados universitarios, 2018)

Por otro lado, atendiendo a la titularidad de la universidad (publica o privada) en el año 2015 después de egresar se observan algunas diferencias porcentuales entre los tipos de universidades (la universidad publica con una tasa de afiliación del 44,7% y un 58,7% en las privadas) durante los siguientes años han ido aumentando significativamente la tasa de afiliación tanto para la universidad publica y privada como se puede observar en el año 2018 donde la tasa de afiliación para las universidades publicas era de 71,6% y un 76,1% para las privadas. El aumento progresivo de las tasas de afiliación según el transcurso de los años se debe a que hay una serie de titulaciones con una escasa tasa de afiliación a la seguridad social (especialmente el primer año) que en su mayoría solo se imparten en universidades publicas, siendo mínima o ninguna la presencia de estas en titulaciones entre las ofertas que ofrecen las universidades privadas (Ministerio de ciencia i. y., 2019)

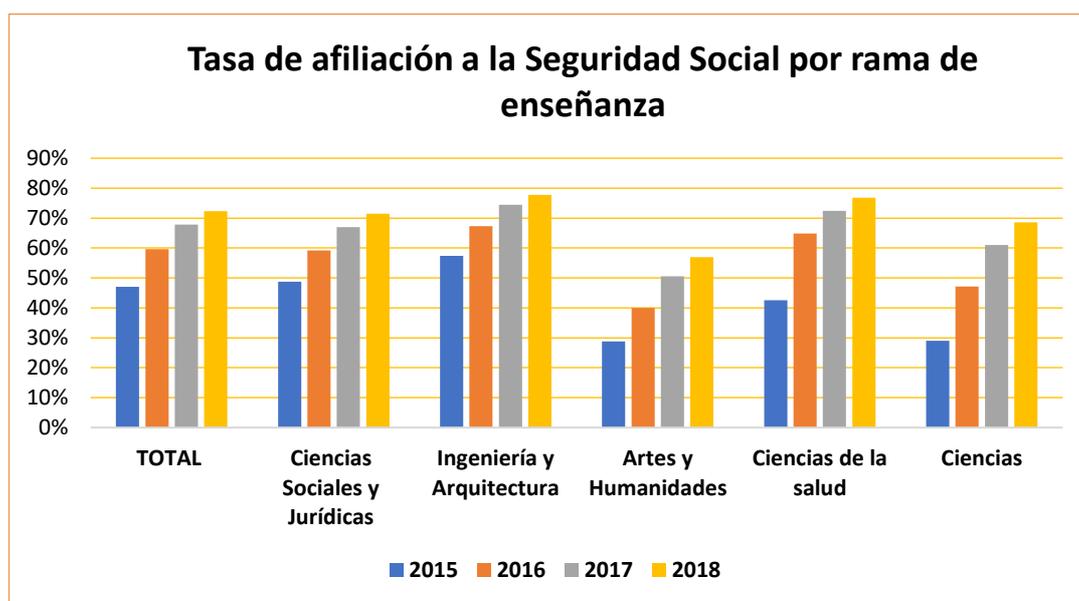
Una de los factores importantes a tener en cuenta en el momento empezar un grado universitario no solo es el tipo de titulación sino el tipo de institución en la que se va a realizar los estudios, ya que según las estadísticas que se han obtenido estudiar un grado en una universidad pública o privada influye considerablemente a la hora de acceder al mercado laboral. Se puede observar que del primer al cuarto año después de terminar la carrera, las universidades privadas suelen tener las mejores tasas de afiliación a la seguridad social y esto se debe a diversos factores, uno de ellos es que las universidades privadas se mueven por nichos sobre todo en las áreas de ciencias sociales y Jurídicas, Ingeniería y Arquitectura, y no en aquellas ramas como las de Arte y Humanidades, Ciencias y Ciencias de la salud que son dirigidas en su mayoría por las universidades publicas. Otro factor a tener en cuenta es la especialización y la atención que tienen los recién egresados en su transición al mercado laboral ya que muchas universidades privadas con empresas asociadas y con sus propias bolsas de empleo para los jóvenes una vez que finalizan sus estudios. Otros factores influyentes en la inserción laboral es el alto nivel social que tienen las familias de los estudiantes y que por medio de eso cuentan con contactos de amigos, empresas o familiares que facilitan la búsqueda de empleo y que además sigue siendo una forma clave de comenzar en el mundo laboral (PAIS, 2020)



9.2 Tasas de afiliación a la seguridad social por rama de enseñanza

A continuación, observaremos las tasas de afiliación a la seguridad social por rama de enseñanza tomando como referencia la cohorte del 2013 – 2014 y los siguientes años tras la finalización de los estudios.

Gráfico 6 Tasa de afiliación a la seguridad social por rama de enseñanza del primer al cuarto año después de egresar. Egresados curso 2013 - 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación y Formación

De acuerdo con la distribución por rama de enseñanza las titulaciones Artes y humanidades y Ciencias presentan la tasa de afiliación a la seguridad social más baja con respecto de las demás titulaciones. Sin embargo, son esas mismas titulaciones las que tienen una mayor evolución (en las titulaciones de Artes y Humanidades en el año 2015 la tasa ascendía a un 28,8% y en el año 2018 contaba con una tasa de 57% y en las titulaciones de Ciencias en el año 2015 la tasa era del 29% y en el año 2018 tuvo un aumento en la tasa de afiliación de un 68,60%). En el transcurso del primer año hasta el cuarto ha habido un aumento porcentual de 20 a 30 puntos en las titulaciones con menor tasa de afiliación (Ministerio de ciencia i. y., Inserción laboral de los egresados universitarios, 2019)



A continuación, analizaremos las tasas de afiliación por rama de enseñanza haciendo distinción entre mujeres y hombres de la cohorte 2013 – 2014 y los siguientes cuatro años tras la finalización de los estudios.

Gráfico 7 Tasas de afiliación a la seguridad social por sexo y rama de enseñanza. Total, egresados curso 2013-2014

			2015		2016		2017		2018	
	Nº egresados	% Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	233.626	58,5	49	45,5	61	58,6	68,6	67,2	72,8	71,9
Ciencias Sociales y Jurídicas	119.394	65,7	48,1	49	59,1	59,3	66,2	67,5	70,6	71,9
Ingeniería y Arquitectura	48.230	27,9	59,5	52,1	69	63	75,9	70,4	78,9	74,7
Artes y Humanidades	18.090	65,1	27,3	29,7	37,9	41,2	48	52	55,6	57,7
Ciencias de la Salud	35.590	73,2	41	43,1	63,9	65,1	70,8	73	74,9	77,5
Ciencias	12.322	57,2	27,3	30,3	45,8	48,2	59,3	62,4	67,3	69,7

Fuente: Imagen recuperada del Informe de Inserción laboral de los egresados universitarios (Mº de ciencia i. y., 2018)

Atendiendo a la rama de titulaciones de acuerdo al sexo de los recién egresados se puede observar que la rama de Ciencias, Artes y Humanidades y Ciencias de la salud, las mujeres tienen una tasa de afiliación mayor que la de los hombres, con diferencias porcentuales entre 1 y 2 puntos, justo lo contrario ocurre en las ramas de Ingeniería y Arquitectura donde los hombres tienen tasas mas altas de afiliación que las mujeres, destacando que dicha rama es la segunda titulación con la tasa de afiliación mas alta, encontrándose por debajo de Ciencias de la salud respecto a las demás. Sin embargo, desde el año 2015 al 2018 las tasas de afiliación en todas las ramas han aumentado progresivamente (Ministerio de ciencia I. y., Inserción laboral de los egresados universitarios, 2019)

En relación a los dos gráficos expuestos anteriormente se muestran los porcentajes de afiliación a la seguridad social desde el año 2015 y los cuatro años siguientes a la finalización de los estudios de acuerdo a las ramas de titulación. Se puede comprobar que a medida que van pasando los años los egresados consiguen



un empleo (en el primer año solo el 47% del total de los egresados consiguieron un empleo, sin embargo en el ultimo año la cifra de afiliación se incremento a un 72%) una de las causas a la que se debe una tasa de afiliación baja en el primer año se debe a que muchos egresados deciden continuar los estudios con un Máster o un Doctorado como es en el caso de las titulaciones de Ciencias y Ciencias de la Salud que cuentan con una tasa de afiliación muy baja el primer año pero que al cuarto año se equipara en puntuación con las ramas de Ingeniería y Arquitectura siendo esta ultima una de las titulaciones con las tasas de afiliación mas altas desde el primer año y la menos habitual de realizar un master o especialización (Valdes, 2020)

Por otro lado, se puede observar que existe una relación escasa entre las posibilidades de inserción laboral y el volumen de recién egresados, lo que significa que hay una incompatibilidad entre el numero de estudiantes recién egresados y la empleabilidad.

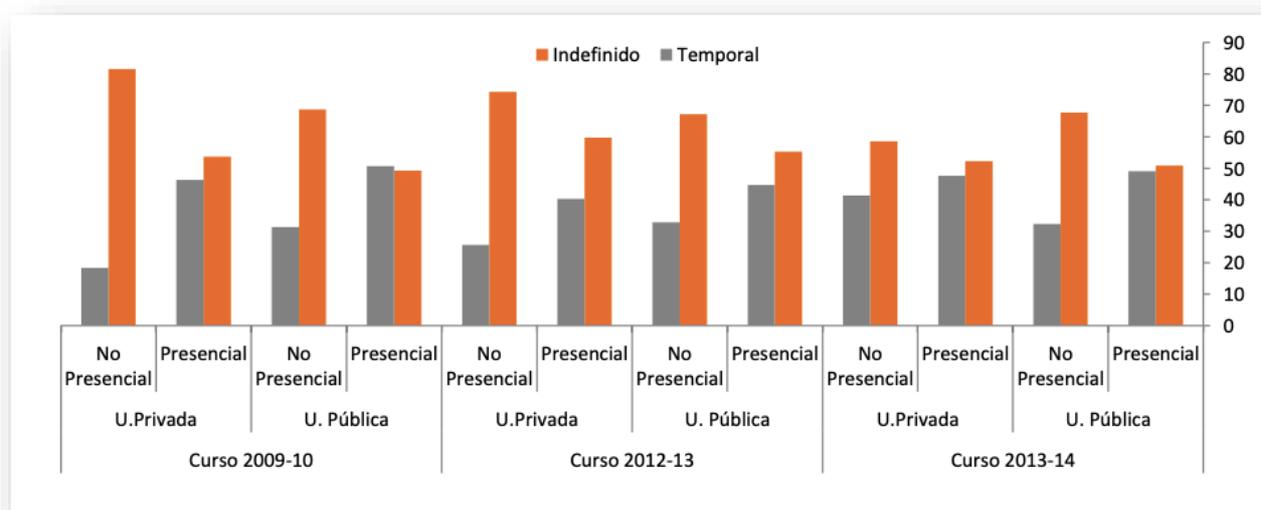
Las titulaciones con las tasas de afiliación mas altas se ajustan a las necesidades de la sociedad y a la evolución que se va produciendo con el paso de los años, como en el caso de la digitalización y la automatización de actividades, es por ello que aumenta la demanda de trabajadores cualificados en áreas de ingenieras, telecomunicaciones, matemáticas, ciencia y tecnología. Otro factor que influye es el proceso que están viviendo muchas empresas de internacionalización de sus actividades productivas y comerciales que dificulta las opciones de inserción laboral (BBVA, 2019)



10 ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LOS TIPOS DE CONTRATOS CELEBRADOS

En este apartado analizaremos los tipos de contratos (Indefinido y Temporal) que son celebrados por los egresados universitarios y estudiaremos la influencia que tiene cada uno de acuerdo al tipo de universidad de la que proceden los jóvenes y seguidamente observaremos la evolución en los porcentajes desde el primer año que han finalizado los estudios hasta el cuarto año.

Gráfico 8 Tipos de contratos celebrados a los egresados universitarios, de acuerdo al tipo de universidad. Hasta el curso 2013 - 2014



Fuente: Imagen recuperada del Informe de Inserción laboral de los egresados universitarios (M^o de ciencia i. y., 2018)

Analizando los dos tipos de contrato (indefinido y temporal) por los que han sido contratados los recién egresados, se puede observar que no hay mejoras significativas desde el año 2009 al 2014, los porcentajes han sido muy dispares a lo largo de los años, no hay una evolución constante ni una disminución progresiva sin embargo hay una diferencia importante entre las universidades públicas y privadas, el porcentaje que contratos indefinidos que hay en las universidades privadas es un poco mas alto que en las universidades públicas esto puede ser debido a que hay un numero de titulaciones que solo se imparten en las universidades privadas, de esa forma el abanico de posibilidades de contratación se expande aun mas, pero en general los contratos indefinidos tienen mejores porcentajes respecto a los contratos temporales a lo largo de los años (Ministerio de ciencia i. y., Inserción laboral de los egresados universitarios, 2019)



En el transcurso de los años y en relación con los contratos temporales existe un leve aumento en sus porcentajes sobre todo en las universidades públicas que son presenciales y respecto a las universidades privadas, los contratos temporales siguen siendo en su gran mayoría provenientes de las universidades públicas.

Un factor influyente a la hora de la contratación de los egresados es que no en todos los casos las ofertas de empleo que se ofrecen corresponden a la formación académica. Según los datos del *“Informe Anual de Mercado de Trabajo de Titulados Universitarios del Ministerio (2014, 2015 y 2016), de las diez ocupaciones más contratadas en los títulos de Arte y Humanidades, el 18,3% son afines a su titulación, mientras que en el caso de Ciencias Sociales llega al 25%”*.

Según el estudio realizado por (Empresa, 2017) los puestos de trabajo que son ocupados por un gran número de recién egresados en España son:

- *Camareros asalariados.*
- *Vendedores en tiendas y almacenes.*
- *Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento.*

En las áreas de Arte y Humanidades, las ocupaciones más contratadas son:

- *Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional).*
- *Profesores de enseñanza no reglada de idiomas.*
- *Vendedores en tiendas y almacenes.*

En las áreas de Ciencias Sociales, las ocupaciones más contratadas son:

- *Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento.*
- *Camareros asalariados.*
- *Vendedores en tiendas y almacenes.*
- *Profesores de enseñanza primaria.*
- *Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos.*



11 ANÁLISIS DE LOS TIPOS DE JORNADA OFERTADAS A LOS JÓVENES RECIÉN EGRESADOS

Analizaremos como es la evolución de las jornadas ofertadas a Tiempo completo y a tiempo parcial por las empresas a los jóvenes recién egresados y como han ido progresando en el transcurso de los años.

Gráfico 9 Tipo de jornada de los egresados universitarios, de acuerdo al tipo de universidad. Hasta el curso 2013 - 2014

	Curso 2012-13				Curso 2009-10			
	1° año		4 año		1° año		4 año	
	Tiempo Completo	T.P. más de media jornada	Tiempo Completo	T.P. más de media jornada	Tiempo Completo	T.P. más de media jornada	Tiempo Completo	T.P. más de media jornada
Total	71,2	15,4	79,0	13,8	68,3	18,0	74,5	16,7
Total U. Pública	70,4	15,7	78,8	14,0	67,0	18,6	74,2	16,8
Presencial	69,6	16,0	78,6	14,1	66,2	19,0	73,9	16,9
No Presencial	84,5	10,3	84,2	11,4	84,2	11,4	84,6	11,5
Total U. Privada	74,5	13,8	80,2	12,9	75,2	14,9	76,5	16,4
Presencial	72,4	14,5	79,1	13,5	71,9	16,5	74,2	17,8
No Presencial	84,5	10,7	86,7	9,4	91,8	6,4	91,1	7,0

Fuente: Imagen recuperada del Informe de Inserción laboral de los egresados universitarios (M^o de ciencia i. y., 2018)

Durante el curso 2009- 2010 se puede apreciar que durante el primer año después de finalizar los estudios el 75,2% de los egresados de universidades privadas cuentan con una jornada completa de trabajo y que sólo el 14,9% trabajan a tiempo parcial. El cuarto año después de egresar los datos aumentan solo 2 puntos para ambas jornadas de trabajo. Sin embargo, en la universidad publica el primer año tienen unos porcentajes más bajos que en la universidad privada pero al cuarto año aumentan hasta 74,2% en jornada a tiempo completo, dos puntos por debajo de la universidad privada, y un 16,8% en jornada a tiempo parcial igualándose a la universidad privada ((Ministerio de ciencia i. y., Inserción de los jovenes universitarios, 2018)

En cuanto al curso 2012-2013 hay un aumento en el porcentaje de contratos a tiempo completo en el cuarto año, esto puede ser debido a que la gran mayoría de egresados al encontrarse entre las edades de 20 a 30 años ya contaban con un puesto de trabajo antes de finalizar sus estudios de grado y es por ello, que las probabilidades de estar contratados a tiempo completo sean mas altas. Pese a ello los porcentajes en cuanto al contrato a tiempo parcial siguen siendo muy similares del primer a cuarto año. En relación a las universidades públicas y privadas, en universidades presenciales, en el curso 2012-13, el primer año la



universidad publica estos 3 puntos por debajo de la privada, pero en el cuarto año los porcentajes se aumentan y quedan prácticamente a la par. En las universidades no presenciales, los datos son altos en los contratos a tiempo completo y se mantienen del primero al cuarto año, lo que no ocurre en el caso de los contratos a tiempo parcial de las universidades privadas donde se ve un ligero descenso del primer año con un 10,7% y el cuarto año con un 9,4%. Los jóvenes egresados que tienen mayores probabilidades de conseguir un contrato a tiempo completo son aquellos que han cursados grados en Ingeniería y Arquitectura, con un porcentaje del 94% el cuarto año después de egresar, ocurre lo contrario con los grados de Artes y Humanidades que solo cuentan con un 60% de posibilidades de conseguir un contrato a tiempo completo (Ministerio de ciencia i. y., Inserción laboral de los egresados universitarios, 2019)



12 ANÁLISIS DE LAS OPORTUNIDADES LABORALES DE LOS JÓVENES EGRESADOS ENTRE COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE ESPAÑA.

A través de estos datos proporcionados por el sistema universitario español se analizarán los porcentajes de las CCAA más sobresalientes: las CCAA con las cifras más altas y más bajas en afiliación a la Seguridad social dependiendo del tipo de universidad y observaremos la evolución del primer año después de egresar al 4 año, teniendo como referencia la cohorte de 2013 - 2014

Gráfico 10 Tasa de afiliación a la S.S. por Comunidades Autónomas, tipo de universidad. Cohorte 2013-2014

	1 año después de egresar			4 años después de egresar		
	Total	Pública	Privada	Total	Pública	Privada
Total	47,0%	44,7%	58,7%	72,3%	71,6%	76,1%
Andalucía	35,2%	35,1%	51,9%	65,6%	65,6%	78,9%
Aragón	46,2%	45,8%	51,9%	76,1%	76,3%	71,8%
Asturias (Principado de)	37,1%	37,1%	-	71,0%	71,0%	-
Baleares (Illes)	51,7%	51,7%	-	80,2%	80,2%	-
Canarias	41,6%	41,6%	-	70,0%	70,0%	-
Cantabria	42,9%	42,9%	-	73,5%	73,5%	-
Castilla - La Mancha	38,8%	38,8%	-	72,5%	72,5%	-
Castilla y León	51,3%	48,4%	64,3%	73,6%	73,2%	75,3%
Cataluña	58,1%	55,7%	66,6%	77,5%	76,9%	79,7%
Comunitat Valenciana	41,6%	41,3%	43,8%	71,1%	71,1%	71,1%
Estado	59,5%	59,5%	-	66,0%	66,0%	-
Extremadura	38,8%	38,8%	-	68,8%	68,8%	-
Galicia	38,8%	38,8%	-	69,9%	69,9%	-
Madrid (Comunidad de)	51,4%	48,0%	59,5%	72,9%	71,9%	75,2%
Murcia (Región de)	41,0%	37,9%	48,8%	69,6%	68,6%	71,8%
Navarra (Comunidad Foral de)	45,7%	54,3%	38,6%	78,0%	82,1%	74,6%
País Vasco	48,3%	46,8%	53,5%	79,2%	78,9%	80,1%
Rioja (La)	68,1%	54,6%	75,4%	81,1%	78,6%	82,5%

Fuente: Imagen recuperada del Informe de Datos y Cifras del sistema Universitario Español (Universidades M. d., 2019)

De acuerdo al gráfico del cohorte de egresados del año 2013 y 2014 según la tasa de afiliación social por comunidades autónomas y tipo de universidad del primer y cuarto año después de egresar podemos resaltar diferencias significativas entre las universidades públicas y privadas, sobre el total de los egresados podemos ver que en el primer año después de egresar la universidad privada tiene un porcentaje total de afiliación del 58,7% y en la universidad pública un 44,7% una diferencia porcentual de 14 puntos y esto se debe a lo que anteriormente se comentó acerca de los propios nichos que tenían las universidades privadas, las conexiones



con otras empresas del sector, a las bolsas de empleo que tienen las propias universidades y a las conexiones que tienen las familias de los egresados. Además, se puede observar que al cuarto año después de egresar los porcentajes de afiliación mejoran tanto para las universidades públicas como privadas, pero sobresaliendo la privada con un 76,1% y la pública con un 71,6%, la diferencia es menor a la del primer año después de egresar.

Por otra parte, las comunidades autónomas con los porcentajes más altos de afiliación el primer año en universidades públicas después de egresar son Cataluña con un 55,7%, La Rioja con un 54,6% y Navarra con un 54,3%, sin embargo, en las universidades privadas los porcentajes son más altos y coinciden con los más altos en Cataluña con un 66,6% y La Rioja con un 75,4% de afiliación y Madrid que sobresale con un 59,5%. Uno de los factores influyentes en estas comunidades autónomas es que son comunidades con un gran avance en el campo de la industrialización y que además son comunidades con un gran número de universidades privadas.

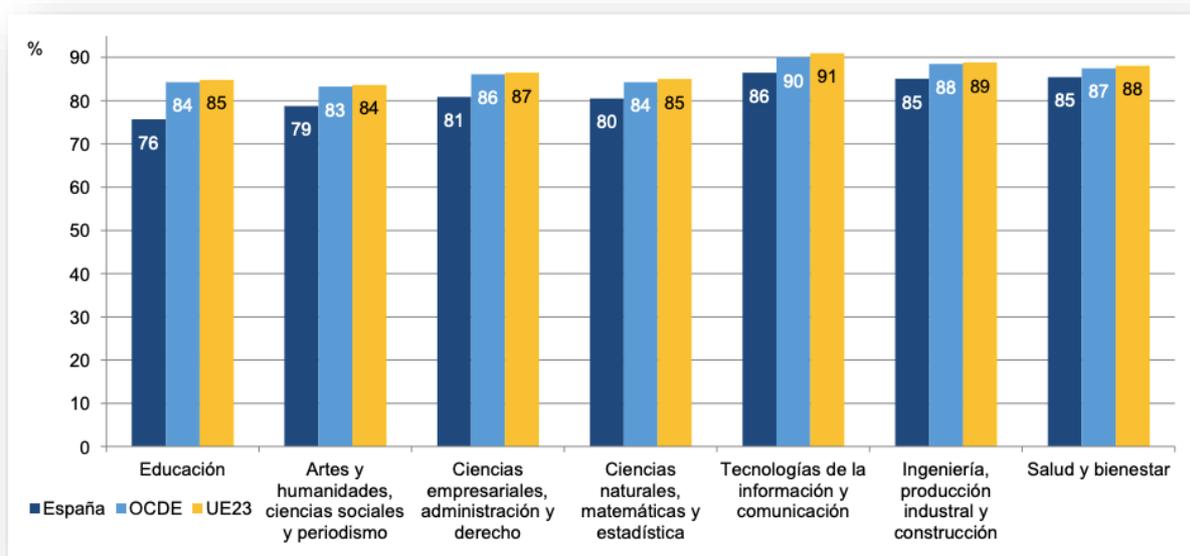
Sobre el total del tipo de universidades encontramos que las comunidades con menor tasa de afiliación son Andalucía con un 35,2% y Asturias con un 37,10% el primer año después de egresar de los estudios. Sin embargo, es importante destacar que al cuarto año todas las tasas de afiliación están por encima del 60%, un porcentaje alentador ya que el número de estudiantes que se van incorporando al mercado de trabajo aumenta con el transcurso de los años.



13 TASA DE EMPLEO DE LOS JÓVENES RECIÉN EGRESADOS DE ESPAÑA, OCDE Y UE

De acuerdo al gráfico siguiente se podrá analizar las tasas de empleo totales de jóvenes en edades comprendidas entre los 25 a 34 años de España, indicadores que proporciona la OCDE y la Unión Europea y de esta manera conocer que ramas de enseñanzas son las que más salidas tiene en el mercado laboral.

Gráfico 11 Tasa de empleo de los jóvenes recién egresados de España, U. E y los Indicadores de la OCDE



Fuente: Imagen recuperada del Informe del panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2019

El análisis se desarrollo en el colectivo de los jóvenes entre los 25 a 30 años recién egresados de sus estudios de grado, se han seleccionado 7 ramas de estudios diferentes que son las que engloban gran parte de las carreras universitarias. De modo genérico se puede observar que las tasas de empleo de los jóvenes con estudios de grado son altas y alentadoras en casi todas las ramas de enseñanza.

La rama que más sobresale en las tasas de empleo en España es la de Tecnologías de la información y la comunicación, con un porcentaje del 86% que es muy semejante a la de la OCDE¹ con un 90% y la Unión Europea con un 91%. Dentro del mismo rango, en España se encuentran las ramas de Ingeniería, Construcción

¹ **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico:** “es una organización internacional cuya misión es diseñar mejores políticas para una vida mejor. Nuestro objetivo es promover políticas que favorezcan la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar para todas las personas” (OCDE, 2019)



y Salud y bienestar y también se asemejan sus tasas en la media OCDE con un 87% y en la de la Unión Europea con un 89%.

Por otra parte, las tasas mas bajas de empleo en España se encuentran en las ramas de educación con un porcentaje del 76%, la media para la OCDE es de 84% y en la Unión Europea un 85%, pero para estas dos últimos sus tasas mas bajas son en los sectores de artes y humanidades, ciencias sociales y periodismo con un 83% y un 84%.

En las ramas donde existe una alta demanda de trabajadores especializados, puede que su cualificación no este vinculado directamente con la tasa de empleo y más aún si los empleados tienen destrezas concretas, como es el caso de los avances tecnológicos como las TIC (Tecnologías de la información y la comunicación) que ayudan a evolucionar las necesidades del mercado laboral y son una de las mejores posibilidades a la hora de encontrar empleo si por supuesto también se tiene el talento para solucionar los problemas utilizando las TIC.

Como consecuencia de la crisis del 2008 la tasa de empleo en los jóvenes recién egresados de estudios de grado descendió en 6 puntos hasta el 2018, mucho mayor que en la media de los países de la OCDE que su descenso es de 1 punto y la Unión Europea que son de 2 puntos. La crisis y el desempleo no ha afectado por igual a todos los colectivos de recién egresados. Al haber menos ofertas de trabajo, la escasa que hay es mucho más exigente y valora a los jóvenes mejores cualificados, aunque muchos puestos de trabajo no coincidan con el nivel de estudios de los jóvenes, las empresas han optado por dar empleo a los recién egresados de grados o carreras profesionales que a jóvenes con una formación secundaria o inferior, es por ello que estos colectivos han notado menos el efecto de la crisis (PANORAMA DE LA EDUCACIÓN, INDICADORES DE LA OCDE , 2019)



14 SITUACIÓN ACTUAL DE LOS JÓVENES QUE EMIGRAN

Además de estudiar cada factor influyente en la transición del empleo laboral de los jóvenes recién egresados es importante involucrar en este análisis a los jóvenes que emigran a otros países del extranjero, ya que es un colectivo que no ha contado con la suerte o con los medios de encontrar un empleo en el país conforme a sus estudios profesionales o que simplemente no se sienten realizados con las condiciones laborales ofrecidas y han decidido salir en busca de un mejor éxito profesional.

“Los jóvenes emigrantes² constituyen más del 10 por ciento de los 232 millones de migrantes internacionales en general, y, siendo el grupo social con mayor movilidad, constituyen el grueso de los desplazamientos anuales de migración” (OIT, 2020)

La emigración es una oportunidad para muchos jóvenes de conseguir una vida mejor para ellos mismos y para su familia, mejorar su vida profesional y educativa y satisfacer su desarrollo personal. Sin embargo, la migración juvenil que se produce en España se debe a la precariedad laboral y desempleo juvenil. Hay una demanda de profesionales que no se puede suplir con la poca oferta de empleo que ofrece el país. *“La tasa de desempleo entre los jóvenes duplica, como mínimo, la tasa general de desempleo, y se calcula que 73 millones de jóvenes no tienen trabajo” (Juvenil, 2019)*

España es el tercer país donde los jóvenes entre 20 y 34 años están listos para emigrar por empleo, le siguen Portugal y Suecia. Según datos de Eurostat, el nivel de formación de los jóvenes tiene un papel importante para decidir si emigrar a otro país o quedarse en España, a mayor cualificación y mejor nivel de idiomas los jóvenes están más dispuestos a emigrar y buscar mejores oportunidades que las que aquí ofrecen, mientras que los que tienen un nivel medio o bajo de estudios tienen un porcentaje mas bajo de movilizarse fuera del país. Sin embargo, un porcentaje muy bajo de jóvenes europeos y españoles cambiaron su residencia a un país dentro de la unión europea (ALONSO, 2018)

Debido a las escasas oportunidades de empleo que tienen los jóvenes recién egresados se esta produciendo una “fuga de cerebros” al tener que emigrar a otros países en busca de empleo, eso influye negativamente al sostenimiento de la economía del país y encarece la productividad.

Uno de los principales destinos escogidos para emigrar durante el año 2017 fueron Reino Unido, Francia, Estados Unidos y Alemania con cualificaciones medias y profesionales. Los grados profesionales que mas solicitan certificados de idoneidad para poder trabajar fuera de España son Pediatría, Medicina, Ginecología y Oftalmología.

² **Emigrante:** *“toda persona que se traslada fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea dentro de un país o a través de una frontera internacional, de manera temporal o permanente, y por diversas razones” (OIM, 2020)*



Según (Cortázar, 2018) los jóvenes recién egresados siguen emigrando de España, aproximadamente “se fueron 23.000 personas mientras solo 10.000 jóvenes volvieron”. El saldo migratorio que acarrea España es negativo y sigue aumentando desde los últimos 4 años, pero en el año 2015 fue el periodo donde mas emigraciones se produjeron, alrededor de 42.000 jóvenes salieron de España en busca de empleo y su retorno no supero los 17.500 jóvenes (CORTÁZAR, 2018)



15 CONCLUSIONES

El objetivo de este TFG es analizar con fuentes secundarias como es la transición de los jóvenes recién egresados al mercado laboral tras la última crisis y que además ha servido como elemento principal para comprender las tasas de desempleo tan altas que presenta nuestro país. Se puede afirmar que uno de los colectivos que más se ha visto perjudicado a causa de la crisis son los recién egresados, pues su incorporación al mundo laboral en los últimos años se ha hecho mucho más tardía.

En primer lugar, se puede observar que el número de egresados en los años siguientes a la crisis aumento progresivamente, esto se debió a que la falta de empleabilidad y la precarización de los pocos puestos de trabajo que habían, hicieron reflexionar a los jóvenes para mejorar su nivel formativo y seguir con los estudios de grado y así conseguir en un futuro ser un elemento diferenciador entre el resto de demandantes de empleo. De modo que, la crisis aumento el numero de estudiantes y a su vez redujo el número de ninis (jóvenes que no estudian ni trabajan)

A través de los análisis del mercado laboral de los jóvenes, se observa que los porcentajes de la tasa de afiliación de los jóvenes van ascendiendo desde el primer año al cuarto desde la finalización de sus estudios y que además el porcentaje de jóvenes que logran entrar al mercado laboral la gran mayoría acceden con un grupo profesional correspondiente al de sus estudios de grado, lo cual hace reducir la sobre cualificación en los profesionales y que con el transcurso de los años el mercado laboral mejore.

Analizando las tasas de afiliación de acuerdo al tipo de universidad, podemos afirmar que para ambas universidades tanto pública como privada, los porcentajes evolucionan favorablemente con el paso de los años, pero sin duda existen diferencias porcentuales respecto a la universidad privada, ya que cuentan con una transición al mercado laboral mucho más rápida y esto se debe a que en la gran mayoría de estas tienen su propia bolsa de empleo para sus egresados, las universidades se mueven por nichos sociales en determinadas profesiones y por supuesto el nivel social que tienen es mayor que el de la universidad pública lo que les permite tener más posibilidades de acceder al mercado laboral en menos tiempo.

Por otro lado, otro elemento a considerar es la rama de enseñanza, que es un factor que influye en la transición al mercado. Observando la tasa de afiliación de acuerdo a las ramas profesionales podemos ver que las ramas de Arte y Humanidades y Ciencias son las que tienen la menor tasa de afiliación, es decir que su transición al mercado laboral se hace mucho mas lenta por su baja oferta laboral y su alta demanda, pero que con el paso de los años sus porcentajes van aumentando. Por otro lado, tenemos las ramas de ingeniería, Arquitectura y Ciencias de la salud que presentan las tasas de afiliación más altas, esto es a causa de la



evolución tecnológica que se van produciendo con el paso de los años y así mismo sucede con el sector de la salud que es uno de los campos que cuentan con mas auge en ofertas y demandas de empleo.

Respecto a las tasas de afiliación por comunidades autónomas, podemos afirmar que las CCAA con mejores oportunidades laborales para los jóvenes son Cataluña, La Rioja y Madrid, esto se debe a que tienen un gran avance en el campo de la industrialización, Madrid y Cataluña son las principales CCAA del país que cuentan con un mayor número de empresas de todos los campos profesionales y a su vez abren un abanico de posibilidades laborales para los jóvenes.

En definitiva, hay una gran cantidad de factores que influyen en la transición laboral de los jóvenes y que a pesar de que muchos puedan acceder a un mercado laboral acorde con su categoría profesional prevalecen las condiciones laborales precarias, la mala calidad de los puestos ofertados, la inestabilidad laboral, la temporalidad y los salarios bajos. Esta situación es la puerta de entrada para acceder al mercado laboral de muchos egresados, lo que incentiva a que la tasa de emigración de los jóvenes que tienen niveles educativos superiores aumente con el paso de los años y se produzca una fuga de cerebros, ya que los jóvenes emigran en busca de mejores oportunidades que si ofrecen otros países



16 BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, N. S. (2018). Los jóvenes españoles, entre los más dispuestos de la UE a emigrar para trabajar. *EL PAÍS*.
- BBVA, F. (28 de Octubre de 2019). -Las posibilidades de inserción laboral de los universitarios pueden llegar a triplicarse según la titulación elegida- Obtenido de <https://www.fbbva.es/noticias/posibilidades-insercion-laboral-universitarios-pueden-triplicarse-segun-titulacion-elegida/>
- *BRECHAS DE GENERO*. OBSERVATORIO DE IGUALDAD Y GENERO (2019)
- *Brechas de género, personas egresadas y su empleabilidad*. (10 de julio 2019)
- CORTÁZAR, A. (2018). Los jóvenes españoles siguen emigrando: son el doble de los que vuelven. *EL BOLETIN*.
- Empresa, F. U. (2017). *Diagnostico sobre la empleabilidad del alumnado recién egresado*.
- *Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios*. INE (2014)
- Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios. INE (2019)
- INEM. (2009). Obtenido de https://inaem.aragon.es/sites/default/files/glosario_web_2009.pdf
- ISTAS. (2018). Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario/formas-de-la-precariedad-laboral>
- Tendencias Mundiales del empleo juvenil (2019). *OIT*.
- León, D. Los jóvenes de hoy (2004:86 y ss)
- Ministerio de ciencia, innovación y universidades (2019). *Informe de inserción laboral de los egresados universitarios*.
- MCIU. (2019). *INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS CURSO 2013-14*. Obtenido de https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Universidades/Ficheros/Estadisticas/INFORME_INSERTION_2013_14.pdf
- Ministerio de ciencia, Innovación y universidades (2020). *Datos y Cifras del Sistema Universitario Español*.
- OIT. (2020). *Juventud y migración*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/youth-and-migration/lang-es/index.htm>
- PAIS, E. *Las universidades públicas lideran la empleabilidad en Ciencias de la salud*. (Madrid 1 de Julio, 2020).
- Ministerio de Universidades. (2019). *PANORAMA DE LA EDUCACIÓN, INDICADORES DE LA OCDE*
- Rubio, A. M. (2004). “El conocimiento en el mundo de hoy. Una visión desde los jóvenes estudiantes y los empresarios”. *Los jóvenes y el trabajo. OEI*). Obtenido de <https://www.oecd.org/acerca/>



- Theodore Schultz.(1961). Teoría del capital humano Obtenido de https://repositorio.scalahed.com/recursos/files/r171r/w34261w/TeoriasPedagogicas_Inf_B5_C.pdf
- SEPE. (2020:110). Obtenido de Guía de contratos laborales
- SEPE. (2020:124). Obtenido de Guía de contratos laborales
- Universidades, M. d. (2019). *Datos y cifras del sistema universitario español*.
- Váldez, M. (22 de 10 de 2018). De la Inflación educativa y las desigualdades sociales. *El blog de Studia XXI Universidad*. La empleabilidad de los egresados universitarios

