



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Retribuciones económicas y grados universitarios. Aspectos socioeconómicos relevantes de los salarios.

Wages and university degrees. Socioeconomic relevant aspects of wages.

Autor:

Teresa Fuertes Jiménez

Director:

Prof. Dr José Manuel Lasierra Esteban

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2024-2025

Resumen

El objetivo principal de este Trabajo de Fin de Grado es analizar cómo influyen distintas variables en el salario de los egresados, más concretamente, el género y la edad del egresado, el tamaño de la empresa y diferentes factores para conseguir trabajo (habilidades sociales y prácticas, capacidades de los titulados, conocimientos teóricos y dominios de las TICs o idiomas). Así como identificar perfiles profesionales y requisitos formativos para su adecuada incorporación en el mercado laboral.

Este estudio se basa en una encuesta elaborada por el INE de Inserción Laboral de los titulados universitarios de 2019 (ELIU-2019) de, en este caso, Educación Primaria, Administración y Dirección de Empresas, Psicología, Derecho, Trabajo Social y Ciencias Sociales y del Trabajo. La muestra es de 7.845 egresados y recoge información sobre cómo ha sido su inserción laboral tras finalizar sus estudios.

De los resultados obtenidos de este estudio, se observa que el perfil universitario con mayor remuneración son los titulados en Administración y Dirección de Empresas (ADE) y Derecho, especialmente los mayores de 35 años, que trabajan en grandes empresas y tienen habilidades interpersonales y competencias en gestión, planificación y emprendimiento.

Palabras clave: salario, empleabilidad, inserción laboral, egresados universitarios y competencias.

ÍNDICE

Resumen	1
Introducción	3
Estado de la cuestión	5
Metodología de investigación	12
Descripción de la muestra y variables seleccionadas	13
Análisis de los resultados	15
La relación entre las retribuciones y la titulación	15
La relación entre las retribuciones y el género y edad del titulado	18
La relación entre las retribuciones y el tamaño de la empresa	20
La relación entre las retribuciones y los factores para conseguir trabajo	23
Conclusiones	26
Bibliografía	29
Anexos	30

Introducción

El objeto de la investigación es realizar un análisis sobre la inserción en el mercado laboral de los egresados universitarios españoles, en concreto, se han seleccionado los grados de Educación Primaria, Administración y Dirección de Empresas, Psicología, Derecho, Trabajo Social y Ciencias Sociales y del Trabajo.

Para llevar a cabo este estudio, se ha utilizado la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios de 2019 (EILU-2019) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta encuesta ha sido realizada para ofrecer información sobre la situación laboral de los egresados del curso 2013-2014 cinco años después de acabar sus estudios, así como para explicar su incorporación al mercado laboral. Se realizó en el último trimestre de 2019 en España y los graduados estaban trabajando cuando respondieron a la encuesta.

El análisis empírico de este trabajo se basa en una muestra de 7845 egresados universitarios de las titulaciones previamente mencionadas. Tiene como variable principal la retribución mensual neta recibida por los egresados y otras variables consideradas relevantes las cuales podrían influir en dichas retribuciones. Éstas son: el género y la edad del egresado, el tamaño de la empresa donde trabajan y factores para conseguir trabajo como: los conocimientos teóricos, las habilidades prácticas y sociales, conocer idiomas, el dominio de la informática y de las tecnologías de la información y de la comunicación y capacidad de gestión, planificación y emprendimiento.

El objetivo principal es interpretar la relación e influencia de las variables seleccionadas con el salario percibido por el egresado. Además, se busca obtener evidencias y fundamentos teóricos que ayuden a identificar los perfiles profesionales más adecuados y los requisitos necesarios vinculados a la formación académica para desempeñar su trabajo, teniendo de referencia la información y los datos estadísticos disponibles.

La motivación del presente trabajo surge del interés por investigar y analizar si la formación universitaria influye realmente en la posibilidad de obtener un salario digno para tener así calidad de vida y estabilidad económica. Se ha experimentado un aumento de la sobre cualificación y de la precariedad laboral puesto que, en muchos casos, se accede al mercado laboral en condiciones desfavorables y con salarios bajos. Esto impulsa a reflexionar sobre la rentabilidad de las titulaciones universitarias, así como a replantearse otras opciones formativas, como los ciclos de grado superior, los cuales ofrecen una rápida inserción laboral, una gran estabilidad y adaptación a las necesidades del mercado.

Para cumplir el objetivo principal, este trabajo se ha estructurado de la siguiente forma.

En primer lugar, se ha llevado a cabo el estado de la cuestión, mediante una revisión de la literatura donde se abordan los objetivos mencionados y se explica el concepto de empleabilidad, la sobre cualificación, la teoría del capital humano y, además, se exponen las aportaciones de diferentes autores que estudian y definen la realidad del mercado laboral actual, así como las variables seleccionadas para este estudio.

En segundo lugar, se describe la metodología utilizada en la encuesta, la muestra escogida, las variables seleccionadas y la recopilación de datos.

A continuación, se exponen los resultados obtenidos para explicar la situación de los egresados universitarios en España. Dentro de este apartado se relacionan: las retribuciones y la titulación; las retribuciones y el género y edad del titulado; las retribuciones y el tamaño de la empresa; y finalmente, las retribuciones y los factores para conseguir trabajo.

Finalmente, las principales conclusiones del trabajo, donde se recogen los principales resultados, las limitaciones y líneas futuras. Así como las implicaciones prácticas, sociales, el valor añadido del artículo y el público objetivo.

Estado de la cuestión

En este apartado se realiza una revisión de la literatura para estudiar los efectos que pueden tener competencias, habilidades y factores en las remuneraciones económicas netas mensuales de los egresados universitarios. Se expondrá cómo se han definido a lo largo del tiempo por diversos autores, los efectos y consecuencias que generan.

La inserción en el mercado laboral español es compleja, especialmente para los jóvenes que eligen estudiar una carrera universitaria sobre todo según las que tienen más oportunidades laborales o mayor porcentaje de empleabilidad para evitar así el desempleo. Por ello, en este trabajo se llevará a cabo un análisis de la situación en la que se encuentran los universitarios después de finalizar sus estudios.

Para ello, se va a comenzar definiendo el concepto de empleabilidad. La Real Academia Española define la empleabilidad como “el conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo” (Real Academia Española, 2025). Es decir, concepto expuesto de manera individualista.

En una visión más amplia, la Organización Internacional del Trabajo la define como “el conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”. (Organización Internacional del Trabajo, 2025). En esta definición se resalta la importancia de la educación y la formación de la empleabilidad.

La OIT establece que los estudiantes deben ser capaces de aprovechar las oportunidades que obtienen gracias a los estudios, en este caso los universitarios, para lograr una buena inserción en el mercado laboral.

Para reforzar esta idea, la teoría del capital humano establece una relación directa entre los salarios y el capital humano. Es decir, cuanto mayor sea la formación y preparación de un individuo y por tanto, mayor capital humano acumulado tenga, mayor será su productividad y, en consecuencia, su salario será mayor, ya que las empresas están dispuestas a pagar más por empleados con mayores competencias.

Según Pereda, Berrocal y Alonso (2001) las competencias son “un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta”. Pueden ser generales, es decir, transferibles para otros puestos de trabajo, y específicas, para el puesto determinado.

Además, esta teoría explica cómo las diferencias salariales pueden estar relacionadas con características específicas del trabajo, como el nivel de riesgo asumido, la cantidad de horas trabajadas o el grado de especialización requerido. Para compensar estas condiciones los empleadores ofrecen una cuantía extra en concepto de dichas características.

Schultz (1960, 1961) expone que la educación debe considerarse como una inversión a largo plazo y que esta inversión se amortiza una vez que finaliza con éxito su formación a través del trabajo. Según este autor, a mayor inversión en educación, mayores deberían ser los salarios. Por lo tanto, si una economía valora la empleabilidad siguiendo la base de la Teoría del Capital Humano, debe asumir que, tanto desde la oferta

como desde la demanda laboral, los salarios crecerán progresivamente en función del desarrollo de competencias y cualificaciones.

Según Becker (1975) la inversión en educación y formación profesional repercute positivamente en los salarios, ya que los individuos con mayor capital humano son más productivos. Asimismo, Ducker (1999) amplía esta visión y establece que, aunque las aptitudes son fundamentales para la empleabilidad, no garantizan por sí solas la inserción laboral. Para Ducker, las habilidades en las relaciones interpersonales y la capacidad de adaptación a los cambios del entorno laboral es un factor clave en su éxito profesional.

Por tanto, el concepto de empleabilidad está influenciado tanto por las cualidades y competencias individuales como por las condiciones del mercado laboral.

Asimismo, los factores macroeconómicos tienen un gran impacto en la empleabilidad, ya que la tasa de empleo de los egresados universitarios está ligada a la situación económica. A pesar de la influencia y dependencia del ciclo económico, la evidencia empírica muestra que la empleabilidad de los egresados universitarios tiende a ser más estable que la de personas con menor formación.

Pérez (2018) diferencia dos aspectos clave en este análisis. El cómo influye la actividad económica general en la inserción laboral y si contar con estudios universitarios facilita la inserción en el mercado laboral.

Uno de los principales problemas actuales es el desajuste entre la formación académica de los trabajadores y la demanda real de empleo. Si no se consigue un equilibrio entre los planes de estudio y las necesidades del mercado laboral se puede generar un problema de desajuste educativo (Pineda-Herrero et al., 2016), afectando la capacidad de los titulados para comenzar a desarrollar su carrera profesional.

Becker (1975), desde la Teoría del Capital Humano, argumenta que este desajuste es un problema que se corregirá con el tiempo. Alba-Ramírez (1993) apoya esta idea, señalando que la sobre educación es algo temporal.

Sin embargo, otros autores son más pesimistas. Spence (1973) dice que es un problema permanente que afecta negativamente en la productividad de los trabajadores más cualificados. Además, esta situación provoca que las personas con mayores niveles educativos estén en puestos de menor cualificación, disminuyendo las oportunidades laborales de quienes tienen menos formación.

Romero y Huertas (2019) explican que este desajuste se debe al mayor número de personas que invierten tiempo y recursos en tener más conocimientos para acceder a mejores empleos. Sin embargo, el problema surge cuando no hay oferta de trabajo para toda la mano de obra cualificada, lo que genera un desequilibrio y por tanto, un aumento del desajuste educativo, ya que los conocimientos adquiridos no se están utilizando adecuadamente.

Una de las consecuencias de este desajuste es la sobrecualificación, definida por Arribas (2005) como la situación en la que un individuo tiene un nivel educativo superior al requerido por su puesto de trabajo, lo que se traduce en infra ocupación. La sobrecualificación no solo genera insatisfacción laboral, sino que también se acaban contratando profesionales en puestos de trabajo que no corresponden a su formación, afectando tanto a la productividad como al desarrollo profesional y satisfacción laboral de los trabajadores.

Desde esta perspectiva, los individuos no compiten directamente salarialmente hablando, sino en el acceso a determinados trabajos. Entonces, cuando hay más trabajadores con una determinada cualificación que

vacantes disponibles en esos puestos, se ven obligados a aceptar empleos de menor cualificación, con una remuneración acorde a esos trabajos y no a su nivel formativo o experiencia.

Agudo et al. (2013) destacan que la empleabilidad actual requiere también una gran capacidad de adaptación a los cambios constantes del mercado. Por otro lado, Pérez (2018) refuerza esta idea, señalando que los graduados deben estar preparados para gestionar su carrera profesional y afrontar transiciones laborales a lo largo de su vida.

Sattinger (1993) desarrolla la “teoría de la asignación”, donde expone que los trabajadores son asignados a empleos en función de sus habilidades y conocimientos.

El mercado de trabajo no siempre valora el esfuerzo académico o la capacitación individual con una remuneración proporcional, sino que el empleo y las oportunidades existentes son determinantes en la asignación de los salarios y en la progresión profesional de los trabajadores.

A pesar de las dificultades en la inserción laboral, la evidencia empírica muestra que los problemas de empleabilidad afectan menos a los titulados universitarios (Pérez, 2018). Serrano y Soler (2015) encuentran una correlación positiva entre nivel educativo y empleabilidad, de lo cual se interpreta que contar con estudios sigue siendo una ventaja en el mercado laboral.

Por otro lado, ha sido objeto de estudio la relación entre el trabajo durante los estudios y la empleabilidad (Ruesga et al., 2014), es decir, si trabajar al mismo tiempo que estudiar ayuda o perjudica a largo plazo. Por un lado, ganar experiencia laboral mientras se estudia puede ser útil para el futuro, pero por otro, reduce el tiempo disponible para centrarse en los estudios, lo que podría afectar a las calificaciones y a los salarios.

Becker (1965), con la teoría de asignación del tiempo, introduce el concepto de trade-off, un equilibrio entre obtener experiencia previa a la incorporación al mercado laboral y el tener tiempo suficiente para dedicar al estudio, lo cual puede afectar negativamente al rendimiento académico. Sin embargo, Häkkinen (2006) señala que la experiencia laboral adquirida durante los estudios puede tener más importancia para la inserción laboral que un buen expediente académico. Además, encontró que se puede relacionar con una mayor probabilidad de encontrar empleo y poder recibir mejores salarios.

Varios autores han analizado la relación entre el rendimiento académico y las retribuciones futuras en el ámbito laboral. Investigaciones como las de Jones y Jackson (1990) y McGuinness (2003) muestran que el buen desempeño académico se relaciona con obtener mejores salarios. No obstante, algunos autores sugieren que este impacto podría estar sobreestimado si no se considera la experiencia laboral adquirida antes de la graduación (Häkkinen, 2006; Light, 2001).

Por el contrario, otros defienden que trabajar mientras se estudia puede afectar a las calificaciones, ya que los estudiantes que lo compaginan tienden a tener peores resultados académicos (Stinebrickner y Stinebrickner, 2003; DeSimone, 2008; Kalenkoski y Pablonia, 2010).

Sin embargo, otros autores han investigado que esto no siempre es así. Según sus resultados, trabajar durante los estudios universitario no afecta de forma significativa al rendimiento académico si el número de horas de trabajo a la semana no es excesivo (Ehrenberg y Sherman, 1987; Gleason, 1993; Marx y Dundes, 2006; Ruesga et al., 2014).

A pesar de las diferencias en los estudios, coinciden en que trabajar a tiempo completo durante los estudios suele ser perjudicial. Pero para comprender mejor estos efectos, es importante analizar el contexto y considerar la posible influencia de factores externos, para evitar interpretaciones erróneas (Riggert et al., 2006).

Además de la formación académica, están los factores individuales que pueden influir en la contratación del personal. Linares et al. (2012) destacan la importancia de las habilidades y competencias adquiridas durante la educación universitaria, incluyendo habilidades técnicas y sociales, como el trabajo en equipo, la aceptación de críticas y la capacidad de gestionar los posibles conflictos.

Asimismo, Foncubierta et al. (2016) destacan que tiene especial importancia que los estudiantes adquieran tanto competencias técnicas y genéricas como habilidades transversales, como por ejemplo la capacidad de comunicación, la actitud proactiva en la búsqueda de empleo y el emprendimiento como alternativa.

En este sentido, según la UNESCO (2015) es importante fortalecer tanto la formación académica como la preparación para el mercado laboral. De hecho, muchas instituciones han comenzado a priorizar una formación integral que combine ambos aspectos.

Entre estos factores individuales, destacan dos elementos clave. Por un lado, los idiomas dónde Van-der Hofstadt y Gómez (2006) señalan que el dominio de idiomas extranjeros ha adquirido gran importancia, lo que sugiere que las universidades deberían potenciar su enseñanza. Y, por otro lado, el conocimiento teórico, la base de un egresado universitario, pero debe estar adaptado a las demandas del mercado laboral para ser realmente útil (Knight y Yorke, 2004; Lantarón, 2014).

En los últimos cuarenta años, el desarrollo económico de España ha estado relacionado con la interacción con los mercados internacionales. El turismo, que continúa siendo la principal industria de España, junto con la internacionalización de los mercados de las empresas españolas, ha provocado que trabajadores nacionales tengan que aprender un segundo idioma en su desempeño laboral, ayudando así a reducir las posibles barreras lingüísticas que se pueden crear con potenciales clientes y proveedores internacionales.

En este contexto, el inglés se ha implantado como la segunda lengua en la educación primaria y secundaria ya que se ha consolidado como la lengua franca global, hablada y comprendida por más de mil quinientos millones de personas en todo el mundo (Crystal, 2001).

A la hora de analizar cómo influyen los idiomas en el mercado laboral y su rendimiento puede surgir el problema de la endogeneidad, parecido al valorar la rentabilidad de la educación. La relación entre conocer un idioma y su influencia en el empleo y sueldo podría estar influenciada por otras variables no observadas, que pueden modificar los resultados y crear conclusiones incorrectas. Como si sabes idiomas para tu trabajo o has conseguido dicho trabajo gracias a los idiomas.

Chiswick y Miller (1995) realizaron un estudio en el que analizaron la fluidez en el idioma de los emigrantes en el país de destino y para superar el problema de la endogeneidad, utilizaron instrumentos que midieran esta fluidez. Entre ellos: el número de hijos y su edad, si el individuo se casó en el extranjero y por último, la proporción de personas en el lugar donde vive el emigrante que habla la misma lengua no oficial que él.

Dustmann y Van Soest (2002) usaron el nivel educativo del padre como instrumento, mientras que Bleakley y Chin (2004) utilizaron la edad del emigrante al llegar al país y una variable ficticia sobre el idioma oficial de

su país de origen, distinto al inglés. Ello para poder analizar cómo la edad y la dificultad de adaptación influyen en la capacidad para aprender el idioma del nuevo país, considerando que los más jóvenes podrían adaptarse con mayor facilidad al nuevo idioma.

La gran mayoría de los trabajadores en España que utilizan un idioma extranjero en su trabajo exponen que es el inglés, lo que lo provoca que sea el idioma extranjero predominante en el mercado laboral español. A éste le sigue el francés, aunque en menor medida, y respecto al resto de los idiomas, su presencia es mínima.

En la mayoría de los países europeos el uso de lenguas no oficiales en el entorno laboral es más frecuente que en España y sus ciudadanos suelen tener un mayor dominio de idiomas. Los países mediterráneos presentan una situación parecida a la española. En cambio, en los países nórdicos, como Dinamarca y Finlandia, se observa una situación distinta, donde se utilizan de forma más generalizada y alcanzan un nivel de competencia lingüística más alto.

Además de estos factores, hay que considerar otros que pueden influir en el éxito laboral de los graduados universitarios. En España, al ser de la Unión Europea y haber una libre circulación de personas dentro de ella, se ha impulsado la movilidad internacional, especialmente entre los universitarios. Ello ha influido en que adquiera especial importancia la experiencia en el extranjero, como el programa ERASMUS. Estas experiencias internacionales son valoradas por las empresas ya que los estudiantes desarrollan competencias enriquecedoras para el desempeño profesional, así como habilidades interculturales y de forma indirecta, generan un impacto positivo en el perfil del candidato. Según la teoría del filtro, este tipo de vivencias sirven como un indicador de que la persona tiene cualidades útiles para el empleo, como la iniciativa, la autonomía o la capacidad de adaptación a nuevos entornos.

Investigaciones como la de Iriando-Múgica (2017) destacan que participar en este tipo de programas puede mejorar la trayectoria profesional de los estudiantes, aunque hay que considerar las diferencias socioeconómicas entre los participantes. De hecho, otros autores como Parey y Waldinger (2011) también muestran que cursar estudios en el extranjero incrementa las probabilidades de trabajar en otro país en el futuro. Por ello, se considera que invertir en programas de movilidad internacional puede ser una medida eficaz para facilitar la inserción laboral en un contexto cada vez más globalizado.

Otros factores influyen en la incorporación al mercado laboral de los graduados, como las desigualdades socioeconómicas (Moreau y Leathwood, 2006) o la actitud personal hacia el trabajo y la búsqueda de empleo (Saks y Ashforth, 1999). Se muestra la importancia de considerar las diferencias individuales, tanto personales como socioeconómicas, al realizar investigaciones empíricas sobre este tema.

Además, en el estudio de las relaciones laborales y de la empleabilidad, ha cobrado importancia el aumento de las mujeres en la universidad y la diferencia en la elección de las carreras. Mientras las mujeres optan por áreas como Salud y Humanidades, los hombres prefieren carreras de Ingeniería, Arquitectura y Ciencias Puras. Esta segmentación puede influir en la inserción laboral y crear posibles discriminaciones.

Salinas et al. (2013) estudian el aumento del número de mujeres con estudios universitarios como un factor clave en la mejora de su inserción en el mercado de trabajo. Sin embargo, a pesar de este avance, persisten desigualdades significativas de oportunidades, condiciones laborales y salarios.

Gracias al movimiento feminista se han conseguido cambios en la mentalidad social y se ha promovido la inclusión de la perspectiva de género en estudios sobre empleo lo cual permite analizar la evolución de la brecha de género y crear estrategias para conseguir una mayor equidad en el futuro.

García et al. (2001) encontraron que las diferencias salariales entre hombres y mujeres aumentan en los puestos de trabajo que tienen remuneraciones más altas, reflejando el “techo de cristal”. El Instituto Europeo de la Igualdad de Género define “techo de cristal” como los “impedimentos artificiales y las barreras invisibles que dificultan el acceso de las mujeres a los principales puestos de decisiones en una organización, ya sea pública o privada” (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2023).

De manera similar, De la Rica et al. (2008) estudiaron este contexto clasificando según su cualificación, y se evidenció que incluso entre los que tenían estudios universitarios, las diferencias salariales persisten y aumentan con el tiempo (Baquero y Ruesga, 2019).

Investigaciones como las de Salinas et al. (2013) han mostrado que, en los niveles educativos bajos y medios, las mujeres suelen tener un mayor aumento en su salario por cada año de estudio. Sin embargo, los hombres universitarios terminan ganando más dinero que las mujeres con la misma formación. Esto significa que estudiar más no siempre asegura igualdad en el trabajo, ya que hay otros factores que siguen causando diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Algunos de los factores más relevantes que explican por qué la brecha de género sigue presente en el mercado laboral son la auto limitación profesional y la segregación ocupacional de género.

Hakim (2000) señala que muchas mujeres deciden disminuir su dedicación al trabajo remunerado debido a la necesidad de conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. Esta "autolimitación", surge debido a los roles tradicionales existentes en nuestra sociedad, la persistencia de factores culturales y la desigual distribución de las tareas domésticas. En consecuencia, algunas mujeres eligen trabajos con jornadas reducidas o de menor responsabilidad para poder conciliarlo posteriormente con la maternidad, lo que perjudica en sus oportunidades de ascenso y en sus ingresos incluso antes de que se incorporen al mercado laboral.

La segregación ocupacional es el “fenómeno por el cual los y las trabajadoras acceden al mercado de trabajo de manera diferenciada, esto es, tendiendo a concentrarse en diferentes sectores u ocupaciones en función de su sexo” (Ibáñez, García Mingo, Aguado, 2022). Existen ocupaciones feminizadas, como en educación y cuidados familiares, lo cual destaca por su peor remuneración en comparación con sectores desempeñados por hombres, como la ingeniería o finanzas. Esta segregación se relaciona con las elecciones educativas ya mencionadas y los estereotipos existentes, donde las mujeres tienden a elegir carreras tradicionalmente asociadas al cuidado y administración, mientras que los hombres prefieren disciplinas técnicas y científicas mejor remuneradas.

Además, las mujeres presentan mayores tasas de temporalidad, un mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial y menor estabilidad laboral. Asimismo, respecto a la experiencia y antigüedad en el puesto de trabajo, los hombres suelen tener mayores ventajas, lo que repercute y mejora sus remuneraciones y sus posibilidades de ascenso dentro de las organizaciones.

Aunque el acceso a los grados universitarios ha sido un avance clave para la inserción de la mujer en el mercado laboral, sigue habiendo barreras que impiden la igualdad de oportunidades. La segregación

ocupacional, la autolimitación profesional y las diferencias en la calidad del empleo hacen que continúe la brecha de género. Para lograr un mercado laboral más equitativo, se han de seguir diseñando políticas públicas que promuevan una mayor igualdad en las condiciones de trabajo.

Finalmente, según el informe de Infoempleo y Adecco (2022), hay una relación positiva entre el tamaño empresarial y la remuneración, a mayor número de empleados en una empresa, mayor es el salario promedio. Esta relación es mayor en los hombres que en las mujeres aunque éstas diferencias salariales por sexo tienden a reducirse en empresas más grandes. A pesar de que los salarios más elevados se concentran en las grandes empresas, se ha observado una evolución más positiva en los salarios medios de las PYMES en los últimos años.

Metodología de investigación

Se ha utilizado como base de datos para este trabajo la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (EILU, 2019), elaborada y publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta es la segunda vez que el INE realiza una encuesta sobre la inserción laboral de titulados universitarios; la primera se llevó a cabo en 2014.

Estudia la inserción laboral de estos titulados, las condiciones en las que acceden al empleo y la correspondencia entre la formación académica recibida y las funciones desempeñadas en sus puestos de trabajo, entre otros factores relevantes.

El tamaño de la muestra fue de alrededor de 31.000 personas aproximadamente, las cuales terminaron una carrera universitaria, y a unas 11.000 que hicieron un máster en España. Para recoger la información, se hicieron entrevistas (por internet y por teléfono) y también se recopilaron datos ya registrados en diferentes bases oficiales, como las del sistema universitario, la Seguridad Social, el SEPE y la base de datos de personas con discapacidad.

La información se recogió entre julio y diciembre de 2019 y se agrupó en siete bloques: los datos personales y sociodemográficos, la educación y aprendizaje del graduado universitario, la movilidad, situación actual e historial laboral del mismo, información del hogar y variables adicionales.

La finalidad de esta encuesta es contribuir a que el sistema universitario español sea más eficiente, adaptándose tanto a las expectativas del estudiante como a las demandas del mercado laboral.

En este trabajo se estudia cómo se relacionan los estudios universitarios con la incorporación al mercado de trabajo y la situación económica y laboral de los titulados. Para llevarlo a cabo, se ha empleado como herramienta empírica las tablas de contingencia y gráficos representativos. Estas tablas sirven para organizar los datos y ver cuántos individuos hay en cada combinación posible, lo cual se expondrá a continuación en el siguiente apartado. Así, se puede ver si hay relación entre lo que estudian y el trabajo que consiguen.

Se ha seleccionado una submuestra de la EILU-2019 incluyendo a los titulados universitarios de los grados de Educación Primaria, Administración y Dirección de Empresas, Psicología, Derecho, Trabajo Social y Ciencias del trabajo. Por tanto, el número total de personas en la muestra se reduce a 7.845.

Las variables seleccionadas para llevar a cabo el análisis de contingencia son, por un lado, características individuales como el género y la edad y por otro, el tamaño de la empresa y factores para conseguir trabajo, ya que pueden influir en las oportunidades laborales para cada individuo y en el tipo de puesto al que finalmente acceden. Todas ellas consideradas en función de la titulación y el salario mensual neto recibido por los egresados.

Para organizar cada variable se han usado distintas formas de clasificación. En el caso del género, la persona encuestada puede ser hombre o mujer.

Para la edad, se han agrupado en tres bloques: menores de 30 años; de 30 a 34 años; de 35 años o más.

En el caso de la variable número de personas trabajando en la empresa donde trabaja actualmente, determinando así el tamaño de la empresa, se han clasificado en seis intervalos: trabajadores autónomos; de 1 a 9 personas; entre 10 y 19 personas; entre 20 y 49 personas; entre 50 y 249 personas; 250 o más personas.

Para la variable factores para conseguir trabajo, pueden ser: conocimientos teóricos, capacidad de gestión, planificación y emprendimiento, habilidades prácticas, sociales, de idiomas y en TICs.

Finalmente, la variable principal de este estudio es el salario neto mensual de los titulados. Para estudiarla se hace una comparación con el resto de las variables, utilizando los intervalos salariales propuestos por la EILU-19, los cuales son: menos de 700 euros; de 700 a 999 euros; de 1.000 a 1.499 euros; de 1.500 a 1.999 euros; de 2.000 a 2.499 euros; de 2.500 a 2.999 euros; y de 3.000 euros en adelante. Se ha codificado del 1-7 los diferentes rangos salariales, representando cada número un grupo según el sueldo medio que gana:

1. Menos de 700 euros
2. De 700 a 999 euros
3. De 1.000 a 1.499 euros
4. De 1.500 a 1.999 euros
5. De 2.000 a 2.499 euros
6. De 2.500 a 2.999 euros
7. De 3.000 euros en adelante

Descripción de la muestra y variables seleccionadas

En primer lugar, la siguiente tabla muestra las titulaciones seleccionadas y la frecuencia de cada una de ellas.

Tabla 1. Titulaciones universitarias

Titulaciones				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ed. Primaria	1907	6,0	24,3	24,3
ADE	1988	6,3	25,3	49,6
Psicología	1017	3,2	13,0	62,6
Derecho	1720	5,4	21,9	84,5
Trabajo Social	810	2,6	10,3	94,9
C. Soc. del Trabajo	403	1,3	5,1	100,0
Total	7845	24,8	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de la ELIU, 2019.

Como se ha expuesto anteriormente, esta tabla representa la muestra seleccionada formada por un total de 7.845 personas, de las cuales 1.907 son de Educación Primaria, 1.988 de ADE, 1.017 de Psicología, 1.720 de Derecho, 810 de Trabajo Social y 403 de Ciencias Sociales del Trabajo.

Se observa que la mayor frecuencia es ADE.

La siguiente tabla representa la variable principal del estudio, el sueldo neto mensual que perciben los titulados universitarios de los grados seleccionados.

Tabla 2. Retribuciones netas mensuales de los titulados universitarios.

Sueldo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 700 euros	1756	5,5	5,5	19,9
De 700 a 999 euros	2524	8,0	8,0	27,8
De 1.000 a 1.499 euros	8415	26,6	26,6	54,4
De 1.500 a 1.999 euros	7887	24,9	24,9	79,3
De 2.000 a 2.499 euros	3442	10,9	10,9	90,2
De 2.500 a 2.999 euros	1212	3,8	3,8	94,0
Más de 3.000 euros	1149	3,6	3,6	97,7
NS/NC	739	2,3	2,3	100,0
Total	31651	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia a partir de la ELIU, 2019.

Se observa que la mayoría de los titulados cobran entre 1.000 y 1.499 euros al mes, lo cual representa el 26,6%, y si lo sumamos al 24,9% que gana entre 1.500 y 1.999 euros al mes, representaría un 51,5%, la mitad de los graduados universitarios estudiados cobran por debajo de 1.999 euros al mes.

Por otro lado, se observa que la menor frecuencia, el 3,6%, se encuentra en los salarios mayores de 3.000 euros, lo cual indica que no perciben retribuciones altas. Sumado al 3,8% que cobran entre 2.500 y 2.999 euros al mes, tan sólo un 7,4% reciben más de 2.500 euros al mes.

Asimismo, un 5,5% de los titulados cobran cada mes menos de 700 euros, sumado al 8% que recibe de 700 a 900 euros al mes, un 13,5% cobran menos de 999 euros al mes, lo cual puede considerarse una situación laboral precaria, ya que no garantiza unas condiciones económicas dignas ni una buena calidad de vida.

Por último, el 10,9% recibe entre 2.000 y 2.499 euros, lo cual refleja una situación laboral relativamente estable, con una inserción laboral bien remunerada.

Análisis de los resultados

En este apartado se van a describir los datos de la muestra seleccionada a partir de un análisis de tablas de contingencia representativas.

En estas tablas se muestra para cada grupo de titulados (además de las diferentes variables seleccionadas: género, la edad, el tamaño de la empresa y factores para conseguir trabajo), qué porcentaje de personas se encuentra en cada categoría relacionada con otra variable (el sueldo). Es decir, se puede ver cómo se distribuyen las diferentes titulaciones universitarias seleccionadas según los intervalos salariales y, además, se indica la media del sueldo que gana cada grupo.

La relación entre las retribuciones y la titulación

En este apartado se presenta la tabla que refleja la relación entre los intervalos salariales y el grado universitario del egresado.

Tabla 3. Retribuciones netas mensuales por titulaciones universitarias.

	Menos de 700 euros	De 700 a 999 euros	De 1.000 a 1.499 euros	De 1.500 a 1.999 euros	De 2.000 a 2.499 euros	De 2.500 a 2.999 euros	Más de 3.000 euros
	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
Ed. primaria	124	168	320	803	104	10	5
ADE	70	120	599	481	220	120	108
Psicología	97	131	354	138	69	21	18
Derecho	100	110	389	315	196	87	103
T. Social	59	92	309	168	49	12	1
Ciencias del Trabajo	20	32	130	78	35	6	21

Fuente: Elaboración propia a partir de la ELIU, 2019.

En ella destacan los siguientes datos:

Se observa que en Educación Primaria la mayor parte de los egresados (803) se concentra en el intervalo de 1.500 a 1.999 euros mensuales. Además, hay una proporción considerable en tramos bajos: 124 personas ganan menos de 700 euros, y 168 entre 700 y 999 euros. En cambio, tan sólo 15 personas superan los 2.500 euros al mes, lo que indica una escasa presencia en retribuciones altas.

En el caso del grado en Administración y Dirección de Empresas (ADE), la mayoría de los egresados (1.080 en total) se sitúan en el intervalo salarial de 1.000 a 1.999 euros al mes, similar a otras titulaciones. Sin embargo, lo que destaca en comparación con otras carreras universitarias es que un gran número de titulados en ADE percibe salarios más altos: 220 personas cobran entre 2.000 y 2.499 euros y 228 ganan más de 2.500 euros al mes, incluyendo incluso quienes superan los 3.000 euros. Esto evidencia que tienen acceso a salarios más altos que el resto.

Respecto a Psicología, la mayoría (354) está entre 1.000 y 1.499 euros, seguido por 138 en el intervalo de 1.500 a 1.999 euros mensuales. Además, hay un total de 228 titulados que reciben menos de 999 euros. Sin embargo, los salarios altos son muy poco frecuentes, tan sólo 39 personas ganan más de 2.500 euros al mes.

En Derecho, la distribución es bastante repartida, pero destaca lo siguiente. 389 personas se sitúan entre 1.000 y 1.499 euros, 315 de 1.500 a 1.999 euros y un número considerable también en tramos altos: 196 de 2.000 a 2.499 euros, 87 de 2.500 a 2.999 euros y 103 en más de 3.000 euros mensuales, siendo, por tanto, después que ADE, la titulación donde mayor número hay en el intervalo de más de 3.000 euros al mes.

Posteriormente, en Trabajo Social los salarios predominantes se sitúan entre 1.000 y 1.499 euros (309) y también destacan 168 de 1.500 a 1.999 euros. Los sueldos más elevados apenas están representados, con tan solo 13 personas superando los 2.500 euros. Esto refleja una salida profesional más limitada en términos económicos.

Finalmente, en Ciencias del Trabajo los ingresos se concentran mayoritariamente en los intervalos bajos y medios: 130 personas entre 1.000 y 1.499 euros y 78 en el siguiente intervalo. No obstante, destaca encontrar 21 personas que ganan más de 3.000 euros, algo que es llamativo teniendo en cuenta el menor volumen de egresados en esta carrera universitaria (403).

Tabla 4. Medias salariales por titulaciones universitarias.

	Sueldo	
	Media	Recuento
Ed. Primaria	4.42	1907
ADE	4.85	1988
Psicología	4.10	1017
Derecho	4.82	1720
T Social	4.14	810
Ciencias del Trabajo	4.55	403

Fuente: Elaboración propia a partir de la ELIU, 2019.

Como se ha explicado anteriormente, se ha codificado del 1-7 los diferentes intervalos salariales, representando cada número un grupo según el sueldo medio que gana: siendo 1 menos de 700 euros, 2 de 700 a 999 euros, 3 de 1.000 a 1.499 euros, 4 de 1.500 a 1.999 euros, 5 de 2.000 a 2.499 euros, 6 de 2.500 a 2.999 euros y 7 de 3.000 euros en adelante.

ADE destaca como la titulación con la media salarial más alta (4,85) y también el mayor número de egresados (1.988). En la tabla anterior ya se observaba la mayor presencia en los intervalos superiores (más de 220 personas ganan entre 2.000 y 2.499 euros, y otras 228 superan los 2.500). Esto confirma que es una carrera con una inserción laboral positiva que puede ofrecer mayores oportunidades de acceder a empleos mejor remunerados.

Derecho también destaca con una media de 4,82 y un gran número de egresados: 1.720. Además, se posiciona como una carrera con oportunidades económicas, ya que una gran parte de sus graduados se

encuentran en puestos de trabajo con los intervalos salariales más altos. Así que, al igual que ADE, Derecho ofrece una salida profesional estable y bien remunerada, especialmente en el sector privado.

En la titulación de Educación Primaria la media salarial es de 4,42, lo cual representa una retribución moderada en comparación con ADE y Derecho. Aunque es la segunda titulación con mayor número de egresados (1.907), se observa una concentración en los intervalos salariales medios (1.500 a 1.999 euros). Los salarios elevados no son muy frecuentes, lo que refleja limitaciones económicas en el ámbito educativo, especialmente al comienzo de la carrera profesional.

Posteriormente, con una media de 4,10, Psicología tiene una de las retribuciones más bajas entre las titulaciones analizadas. Pese a contar con un número importante de egresados (1.017), la mayoría se concentra en sueldos entre 1.000 y 1.499 euros, y son pocos los que alcanzan altos salarios. Esto refleja unos ingresos relativamente bajos, posiblemente relacionado con la precariedad en trabajos relacionados con la atención social, lo cual podría estar relacionado con la falta de estabilidad o malas condiciones laborales en esos sectores.

Similar a Psicología, Trabajo Social tiene una media salarial de 4,14 y el número de egresados más bajo del grupo (810). La gran mayoría se encuentra en los intervalos bajos y medios, y los salarios altos son prácticamente inexistentes, lo que sugiere que esta titulación no se caracteriza por tener altas remuneraciones.

Por último, la media de Ciencias del Trabajo (4.55) se encuentra por encima de Ed. Primaria (4.42), Psicología (4.10) y Trabajo Social (4.14). Aunque está por debajo de ADE (4.85) y Derecho (4.82). Es el grupo con menor muestra (403), por lo que los datos pueden ser menos precisos y tener mayor variabilidad, o margen de error. Esto también podría sugerir que sea una carrera menos común o con menos egresados en el mercado.

La relación entre las retribuciones y el género y edad del titulado

Tabla 5. Retribuciones netas mensuales por titulaciones universitarias, género y edad.

					Sueldo	
					Media	Recuento
Educación Primaria	SEXO	Hombre	EDAD	< de 30 años	4.21	257
				De 30 a 34 años	4.51	134
				De 35 y más años	4.85	171
		Mujer	EDAD	< de 30 años	4.27	702
				De 30 a 34 años	4.36	296
				De 35 y más años	4.68	347
ADE	SEXO	Hombre	EDAD	< de 30 años	5.10	411
				De 30 a 34 años	4.93	323
				De 35 y más años	5.72	208
		Mujer	EDAD	< de 30 años	4.69	554
				De 30 a 34 años	4.29	321
				De 35 y más años	4.60	171
Psicología	SEXO	Hombre	EDAD	< de 30 años	4.21	98
				De 30 a 34 años	3.91	78
				De 35 y más años	5.10	82
		Mujer	EDAD	< de 30 años	3.83	455
				De 30 a 34 años	3.98	159
				De 35 y más años	4.55	145
Derecho	SEXO	Hombre	EDAD	< de 30 años	5.05	372
				De 30 a 34 años	4.76	199
				De 35 y más años	5.72	168
		Mujer	EDAD	< de 30 años	4.74	652
				De 30 a 34 años	4.11	204
				De 35 y más años	4.52	125
T Social	SEXO	Hombre	EDAD	< de 30 años	3.95	49
				De 30 a 34 años	3.91	26
				De 35 y más años	4.69	53
		Mujer	EDAD	< de 30 años	3.82	311
				De 30 a 34 años	3.80	155
				De 35 y más años	4.72	216
Ciencias del Trabajo	SEXO	Hombre	EDAD	< de 30 años	4.28	33
				De 30 a 34 años	4.23	53
				De 35 y más años	5.81	65
		Mujer	EDAD	< de 30 años	4.02	74
				De 30 a 34 años	4.17	77
				De 35 y más años	4.56	101

Fuente: Elaboración propia a partir de la ELIU, 2019.

La mayoría de los valores están entre 4 y 6, lo que implica que los sueldos netos medios mensuales más comunes están entre 1.500 euros y 2.999 euros mensuales.

Sin embargo, sólo algunos grupos, como en el caso de los hombres mayores de 35 años en ADE (5.72), Ciencias del Trabajo (5.81) y Derecho (5.72), casi alcanzan de media 6, es decir, se sitúan en el intervalo de 2.500 2.999 euros mensuales, pero ningún grupo alcanza el nivel 7, es decir, más de 3.000 euros netos mensuales.

Los datos muestran una tendencia ascendente en la media salarial conforme aumenta la edad, especialmente en el grupo de mayores de 35 años. A medida que las personas envejecen, tienen más años de experiencia laboral y por tanto, suelen tener mejores puestos, mayor responsabilidad y complementos salariales. Con el tiempo, muchos trabajadores acceden a puestos fijos o cargos directivos, especialmente en titulaciones como Derecho o ADE.

No obstante, al segmentar por género, se observa que este beneficio afecta de forma desigual a hombres y mujeres, siendo ellos quienes tienen un mayor crecimiento salarial, lo que refuerza la hipótesis de una desigualdad estructural de género en el ámbito profesional.

Únicamente, en tres casos se observa que las mujeres ganan algo más que los hombres. En Psicología las menores de 30 años: 4.27 frente al 4.21 ellos, siendo una brecha aproximada de -0.06 (a favor de las mujeres). En Psicología, de 30-34 años: 3.98 y 3.91 respectivamente, con una brecha de -0.07. Sin embargo, a medida que avanza la edad, los hombres terminan ganando más en ambos casos. Son brechas moderadas pero sólidas a partir de los 30 años, lo que puede reflejar el techo de cristal en estas titulaciones universitarias feminizadas, ya que, fijándonos en el recuento, hay mayor cantidad de mujeres que de hombres que la estudian. En el último caso, Trabajo Social, las mayores de 35 años: 4.72 y ellos 4.69, con una brecha de -0.03.

ADE muestra la brecha más pronunciada entre hombres y mujeres, especialmente a partir de los 30 años, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 6. Brecha aproximada de ADE por género y edad.

Edad	Hombres	Mujeres	Brecha aproximada
< 30 años	5.10	4.69	+0.41
30 – 34 años	4.93	4.29	+0.64
35+ años	5.72	4.60	+1.12

Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla 5.

La brecha salarial aumenta ya que, así como los hombres tienen un crecimiento ascendente salarial (llegando hasta casi 6 de media), las mujeres cobran menos a medida que envejecen (4.69 frente a 4.6 en mayores de 35 años). Las posibles causas pueden ser la mayor presencia masculina en cargos de responsabilidad, la desigualdad en promociones internas y los sesgos en selección y liderazgo empresarial, todo ello influenciado por el techo de cristal explicado anteriormente.

En Derecho, también se aprecia en los mayores de 35 años: +1.20, la cual supera a ADE. Esto sugiere una discriminación estructural, asociada a la presente jerarquización en despachos, notarías, etc.

La brecha más alta de todas las titulaciones analizadas se encuentra en Ciencias del Trabajo y también en mayores de 35 años (+1.25), superando a ADE y Derecho.

Psicología y Trabajo Social presentan los promedios salariales más bajos entre los titulados universitarios analizados, especialmente en los más jóvenes. Para los menores de 34 años, las medias salariales están entre 3 y 4, es decir, entre los 1.000 y los 1.999 euros netos mensuales, sin llegar al tramo 4 en la mayoría de los casos. Sólo los hombres menores de 30 años en Psicología logran superarlo (media de 4.21). Estas profesiones feminizadas pueden correlacionarse con ingresos más bajos y mayores tasas de temporalidad o empleos a tiempo parcial. Por tanto, hay una doble problemática: por un lado, la infravaloración económica de profesiones centradas en el cuidado y la salud mental y por otro, una brecha de género que se manifiesta desde la incorporación a la vida laboral.

Destaca en Psicología la brecha salarial aproximada de +0.55 a favor de los hombres en mayores de 35 años. Aunque en ambas carreras en ambos sexos el salario tiende a aumentar con la edad, los hombres siempre están por encima, incluso cuando el recuento (número de personas) es menor.

Por tanto, tanto hombres como mujeres ganan más con la edad, pero el crecimiento salarial de los hombres suele ser mayor. Las mujeres, aunque acumulen experiencia, no alcanzan los mismos niveles que los hombres mayores de 35. Esto sugiere que la experiencia por sí sola no garantiza igualdad de condiciones, y que pueden influir factores discriminantes que limitan el progreso salarial de las mujeres.

La relación entre las retribuciones y el tamaño de la empresa

Seguidamente, se representan cómo varían las retribuciones netas mensuales en función del número de personas que trabajan en la empresa donde trabaja actualmente.

Tabla 7. Retribuciones netas mensuales por titulaciones universitarias y tamaño de la empresa.

		Sueldo	
		Media	Recuento
Educación Primaria	Por cuenta propia	3.48	36
	De 1 a 9 personas	3.35	115
	Entre 10 y 19 personas	4.29	141
	Entre 20 y 49 personas	4.54	391
	Entre 50 y 249 personas	4.35	254
	250 o más personas	4.63	632
ADE	Por cuenta propia	4.66	83
	De 1 a 9 personas	4.25	274
	Entre 10 y 19 personas	4.56	142
	Entre 20 y 49 personas	4.72	201
	Entre 50 y 249 personas	4.86	339
	250 o más personas	5.18	710
Psicología	Por cuenta propia	3.62	130
	De 1 a 9 personas	3.69	108
	Entre 10 y 19 personas	3.76	68
	Entre 20 y 49 personas	3.83	112
	Entre 50 y 249 personas	4.25	152
	250 o más personas	4.59	265
Derecho	Por cuenta propia	3.86	226
	De 1 a 9 personas	4.38	207
	Entre 10 y 19 personas	4.74	91
	Entre 20 y 49 personas	4.77	112
	Entre 50 y 249 personas	5.11	213
	250 o más personas	5.32	485
Trabajo Social	Por cuenta propia	3.00	10
	De 1 a 9 personas	3.59	86
	Entre 10 y 19 personas	3.71	68
	Entre 20 y 49 personas	4.08	79
	Entre 50 y 249 personas	4.19	204
	250 o más personas	4.45	258
Ciencias del Trabajo	Por cuenta propia	4.00	10
	De 1 a 9 personas	3.89	67
	Entre 10 y 19 personas	4.25	20
	Entre 20 y 49 personas	4.37	36
	Entre 50 y 249 personas	4.74	54
	250 o más personas	4.91	138

Fuente: Elaboración propia a partir de la ELIU, 2019.

Los valores que aparecen en la tabla indicando la media del intervalo salarial recibido mensualmente por los titulados, representan unos resultados que refuerzan la hipótesis de que el tamaño de la empresa puede influir positivamente en los ingresos de los titulados universitarios y además, se manifiestan desigualdades salariales en función del grado universitario.

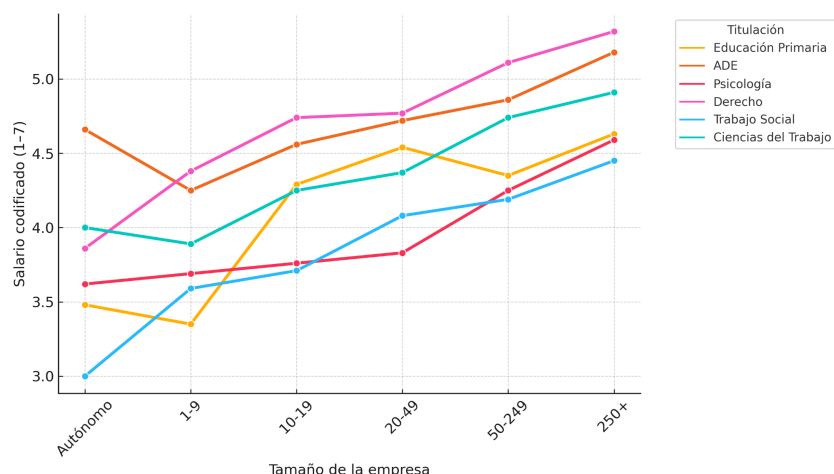
En Administración y Dirección de Empresas (ADE) y Derecho se encuentran, en general, las medias salariales más altas, alcanzando el grupo 5 (de 2000 a 2.499 euros mensuales) en empresas de gran tamaño (250 o más trabajadores). Ello puede explicarse debido a que las grandes empresas tienen departamentos especializados en gestión, finanzas y asesoría legal donde trabajan estos titulados.

En cambio, en Trabajo Social, Psicología y Educación Primaria cuentan con las medias salariales más bajas, en el caso de trabajadores autónomos o empleados en pequeñas empresas (inferiores a 9 trabajadores), donde se sitúan todos ellos en el grupo 3 (1.000 a 1.499 euros). En Psicología, incluso hasta en empresas inferiores a 49 trabajadores. Las retribuciones aumentan en empresas grandes, pero no alcanzan los intervalos de ADE o Derecho.

El grupo de trabajadores autónomos, excepto en el caso de ADE, tiende a presentar valores medios inferiores en todas las titulaciones, lo que indica que trabajar por cuenta propia se asocia, en este estudio, con niveles retributivos más bajos.

De forma más visual, el siguiente gráfico representa cada línea una titulación diferente, lo que permite observar tanto la tendencia general como las diferencias específicas entre las mismas.

Gráfico 1. Evolución del salario medio según tamaño de empresa y titulación universitaria.



Fuente: Elaboración propia a partir de la ELIU, 2019.

Destacan ADE y Derecho con una pendiente más pronunciada, lo que indica una mejora salarial significativa en empresas grandes. En cambio, en Trabajo Social o Psicología tienen una evolución más moderada, con salarios más estables independientemente del tamaño empresarial.

Esta relación positiva sugiere de nuevo que el tamaño de la organización es un factor importante en la retribución, lo cual puede estar vinculado a una mayor capacidad económica y organizativa en empresas grandes, lo que permite ofrecer salarios más competitivos, mejores condiciones laborales y promociones

internas. Además de contar con más cargos de responsabilidad, donde suelen concentrarse titulados con mayor formación y experiencia.

Se observan diferencias según los sectores asociados a cada titulación. Por un lado, ADE y Derecho son grados que están vinculados a sectores privados, financieros o legales, donde los sueldos suelen ser mayores y más competitivos. Mientras que Trabajo Social o Psicología suelen vincularse con el sector público o con organizaciones sociales, donde los sueldos están más regulados y son más bajos.

Respecto a los autónomos, existen riesgos y limitaciones donde las personas deben asumir costes adicionales, mayor inestabilidad y en muchos casos, precios más bajos de mercado por sus servicios.

La relación entre las retribuciones y los factores para conseguir trabajo

Finalmente, se detalla en la siguiente tabla cuáles han sido los factores más determinantes para conseguir su empleo actual.

Tabla 8. Retribuciones netas mensuales por titulaciones universitarias y factores para conseguir trabajo (sueldo, conocimientos de Tics, teóricos y de idiomas, habilidades prácticas y sociales, además de la capacidad de gestión, planificación y emprendimiento).

	Sueldo	Tics	Conoc. teóricos	Habilidades prácticas	Idiomas	Habilidades Sociales	Capacidades
	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Ed. Primaria	4,42	3,11	3,56	4,11	3,42	4,34	4,00
ADE	4,85	3,61	3,30	3,77	3,08	4,24	4,03
Psicología	4,10	2,98	3,39	3,88	2,50	4,41	3,98
Derecho	4,82	3,13	3,79	3,76	2,94	4,05	3,87
T. Social	4,14	3,02	3,55	3,90	2,03	4,35	3,92
C. del Trab.	4,55	3,41	3,42	3,61	2,24	4,11	3,81

Fuente: Elaboración propia a partir de la ELIU, 2019.

Pese al contexto en el que nos encontramos hoy en día cada vez más globalizado, el conocimiento de idiomas destaca por ser el factor menos valorado para acceder al mercado laboral. Todas las titulaciones estudiadas muestran medias por debajo del 3.5 en esta categoría, siendo especialmente bajas en Trabajo Social (2.03), Psicología (2.50) o Ciencias del Trabajo (2.24).

En el caso de las titulaciones seleccionadas, el conocimiento de lenguas extranjeras no es, en general, una competencia esencial para el desempeño profesional. Generalmente, son empleos de carácter nacional, donde la lengua hablada es el español. A diferencia de sectores orientados al mercado internacional, como el turismo o la hostelería, en los que el dominio de idiomas extranjeros sí que es fundamental.

Además, puede que los titulados no sean del todo conscientes de lo que demanda el mercado laboral. Aunque informes como el de Infoempleo-Adecco (2022), muestran que más del 30 % de las ofertas de trabajo se exige saber inglés. Esto puede deberse a que han trabajado en sectores donde el idioma extranjero no se utiliza, o porque no han tenido oportunidades de trabajar en organizaciones vinculadas con otros países donde se valore más esta competencia.

Además, la enseñanza de ellos no suele impartirse por la universidad, sino que muchas personas lo estudian y aprenden por su cuenta, tanto en academias como en el extranjero. Por eso, los titulados pueden no considerarlo como un factor clave para encontrar su primer trabajo, sobre todo si estudiaron carreras como las mencionadas donde apenas se utiliza.

El conocimiento de las TICs tampoco se considera como un factor clave ya que también destaca por tener bajas medias, destacando Psicología (2.98), Trabajo Social (3.02), Educación Primaria (3.11) y Derecho (3.13). Similar a lo explicado con los idiomas, son titulaciones de ámbito social, caracterizadas por el trato con las personas y el desarrollo de habilidades interpersonales, no de competencias técnicas. Aunque ADE (3.61) y Ciencias del Trabajo (3.41) muestran una mayor valoración, lo cual puede ser debido a la creciente digitalización en empresas y en la administración.

Respecto al factor del conocimiento teórico, Derecho (3.79) cuenta con la mayor media, lo cual podría esperarse por la necesidad de conocer la normativa aplicable y saber aplicarla para ejercer la actividad profesional. Esto refuerza la idea de que la adecuación del plan de estudios sigue siendo importante en esta titulación más tradicional. Otras titulaciones como ADE (3.30) o Psicología (3.39) muestran valores más bajos, lo que podría indicar una menor dependencia de éste para acceder al mercado de trabajo.

En cambio, las habilidades prácticas son uno de los factores más valorados por los egresados, destacando Educación Primaria (4,11), Trabajo Social (3,90) y Psicología (3,88). Lo cual podría vincularse con las características propias de estas titulaciones, en las cuales la formación práctica adquiere especial importancia. Se aprende a través de prácticas externas, donde los estudiantes tienen la oportunidad de desarrollar competencias prácticas imprescindibles. Esta tendencia sugiere que perciben una correlación entre dicha formación adquirida, con la capacidad para adaptarse al mercado laboral. Asimismo, ADE (3.77) y Derecho (3.76) también las consideran importantes.

Las habilidades sociales son las más valoradas, ya que todas las titulaciones analizadas las califican con valores superiores a 4. Especialmente destaca Psicología (4,41), que no solo presenta la media más alta en este factor, sino también la más elevada de todos los factores analizados para conseguir trabajo. Asimismo, Trabajo Social (4,35) y Educación Primaria (4,34). En todas estas titulaciones es necesario tener habilidad y facilidad para tratar con las personas, ya que se caracterizan por el trato directo y continuo con ellas, tanto en contextos educativos, como sociales o terapéuticos.

Incluso titulaciones como ADE, Ciencias del Trabajo y Derecho, aunque tienen valores algo inferiores, muestran una gran valoración de dichas habilidades sociales. Esto indica que, además de las profesiones que están ligadas al ámbito social, estas competencias están teniendo más importancia en ámbitos organizacionales, jurídicos y empresariales, donde el trabajo en equipo, la negociación, el liderazgo o la atención al cliente son cada vez más determinantes para el desempeño profesional.

Finalmente, las capacidades de gestión, planificación y emprendimiento son valoradas de forma relativamente alta en todas las titulaciones. Se observa una cierta correlación positiva entre la valoración media de las mismas y los intervalos salariales. Las titulaciones con mayores sueldos tienden a presentar también medias más altas en este factor.

ADE (4,03) es la titulación con el salario medio más alto (4,85) y también una de las que más las valora, ya que estas competencias están vinculadas al ámbito empresarial y económico. Se refuerza así la hipótesis de que desarrollar estas capacidades puede influir en tener empleos mejor remunerados.

Educación Primaria (4,00) y Psicología (3,98) tienen sueldos algo más bajos (4,42 y 4,10 respectivamente), pero también las consideran importantes, ya que el ejercicio profesional de estos sectores requiere crear recursos, planificar actividades, así como tratar y gestionar problemas.

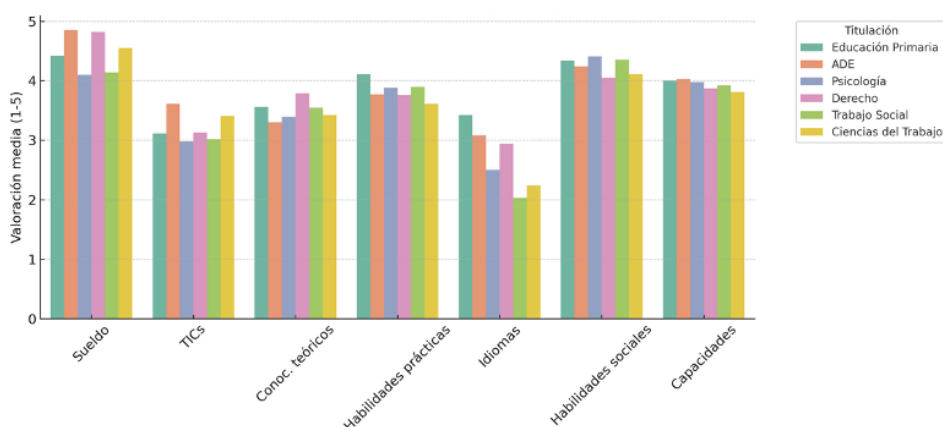
Tanto en Trabajo Social (3,92) como en Ciencias del Trabajo (3,81) se observa como son el segundo factor más alto con respecto al resto de los analizados, por detrás de las habilidades sociales. En el caso de Ciencias del Trabajo, al estar vinculada con la gestión de recursos humanos, relaciones laborales, sistemas organizativos y mejora de condiciones laborales, las habilidades de planificación y gestión son imprescindibles para implementar políticas internas y mejorar el rendimiento laboral dentro de las empresas.

En Derecho también destaca por ser el segundo más importante respecto al resto (3,87), lo que refleja una valoración significativa por los egresados. Aunque antes esta carrera se asociaba con el conocimiento teórico y normativo, cada vez se necesitan más estas capacidades. Ello puede deberse a que especialmente los que trabajan por cuenta propia, como abogados o asesores legales o gestores, organizan su trabajo, gestionan sus clientes y toman decisiones estratégicas. Además, al poder trabajar actualmente en empresas o en su propio despacho, las capacidades de planificación y emprendimiento son imprescindibles.

Por tanto, esta tendencia sugiere que el desarrollo de estas competencias puede estar asociado a una mejor inserción laboral y mayores salarios, sobre todo en profesiones donde la autonomía, el liderazgo o la capacidad para emprender proyectos es importante.

A continuación, se muestra un gráfico que permite visualizar de forma clara los factores más y menos valorados, así como las titulaciones que perciben retribuciones más altas a qué aspectos le dan más importancia.

Gráfico 2. Valoración de factores para conseguir trabajo y los intervalos salariales por titulación.



Fuente: Elaboración propia a partir de la ELIU, 2019.

Por tanto, los factores más valorados en conjunto por los titulados son las capacidades de gestión, planificación y emprendimiento y las habilidades sociales y prácticas.

Conclusiones

Este trabajo ha tenido como objetivo principal analizar los salarios percibidos por los egresados universitarios al finalizar los estudios, así como otras variables que pueden influir en los mismos. Para ello, se ha llevado a cabo una revisión teórica y un análisis descriptivo basado en datos de la encuesta elaborada por el INE (ELIU-2019), complementando con tablas de contingencia y un estudio de la evidencia empírica. A partir de ello, se han identificado factores que condicionan la inserción laboral de los egresados universitarios.

En primer lugar, los resultados del análisis evidencian que el área de estudio elegida por el titulado es un factor condicionante del salario que vaya a recibir. En concreto, las titulaciones en Administración y Dirección de Empresas (ADE) y Derecho presentan una mayor retribución media en comparación con el resto de las titulaciones, lo que refleja la existencia de diferencias salariales según el área de estudio.

Por otro lado, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres continúa existiendo, pese a la evolución de la sociedad, los avances normativos y movimientos feministas. Aunque ambos géneros tienden a incrementar sus ingresos con la edad, el crecimiento salarial es, en general, más elevado en el caso de los hombres. Especialmente, destacan ADE, Derecho y Ciencias del Trabajo por tener mayor brecha de género, sobre todo a partir de los 35 años. La edad también es un factor determinante puesto que se evidencia que los mayores de 35 años tienen más posibilidades de recibir mayor salario que el resto.

Asimismo, se confirma la correlación entre el tamaño de la empresa y la retribución de los titulados universitarios, beneficiando a los que trabajan en las grandes empresas. Se observan desigualdades salariales entre las titulaciones destacando, de nuevo, ADE y Derecho con ingresos más elevados, frente a Psicología o Trabajo Social, donde reciben salarios más bajos, especialmente los autónomos y las pequeñas empresas (inferiores a 9 trabajadores).

Por último, entre los distintos factores para conseguir trabajo que influyen en la inserción laboral, los titulados valoran especialmente las habilidades sociales, prácticas y las capacidades de gestión, planificación y emprendimiento. Característicos en ámbitos administrativos, jurídicos y sociales. En cambio, sorprendentemente, los conocimientos en idiomas o en TICs no son especialmente valorados, sobre todo en el ámbito social. Esta valoración está relacionada con la naturaleza de cada grado y con las exigencias reales de los puestos de trabajo que desempeñan. Estos resultados reflejan una correspondencia entre las competencias sociales con las mejores oportunidades laborales, tanto de acceso como remuneración, especialmente en Trabajo Social, Psicología y Educación Primaria.

Entre las principales limitaciones de este estudio está la pequeña muestra de Ciencias del Trabajo (403) en comparación con el resto de las titulaciones, lo que puede afectar a la representatividad de los resultados obtenidos, aumentando la variabilidad en las conclusiones de dicha titulación. Además, el análisis se centra en titulaciones de ámbito social y jurídico, lo que limita la generalización de los resultados a otras ramas de estudio más globalizadas o tecnológicas. Tampoco se tiene en cuenta la evolución de los salarios o la inserción laboral a lo largo del tiempo ya que la encuesta se ha llevado a cabo en un momento concreto.

El uso de intervalos salariales fijos también pueden limitar la precisión de los resultados ya que simplifica las retribuciones en gran medida. Así como el uso de grupos de edad relativamente amplios lo que dificulta ver

en detalle cómo cambian los salarios, ya que las diferencias salariales pueden aumentar o reducirse según la situación laboral en la que se encuentre el egresado. Tampoco se tiene en cuenta el tipo de puesto o responsabilidad desempeñada, o si es un trabajo a tiempo parcial o completo, lo que puede modificar la perspectiva sobre la brecha de género.

Por otro lado, hay una subjetividad en la valoración de los factores para conseguir trabajo, posiblemente influenciada por experiencias profesionales sin tener en cuenta datos objetivos del mercado laboral ni de empleadores, el nivel de dominio o especialización o la evolución de los mismos.

En relación con posibles líneas de investigación futuras, este trabajo ha abordado la relación entre las retribuciones recibidas por los egresados y determinadas variables que explican dichas retribuciones, pero se podrían incorporar otras nuevas para enriquecer el análisis y ofrecer una visión más completa. Como por ejemplo, las dificultades encontradas para acceder al mercado laboral, la experiencia laboral previa o cómo ha sido el proceso de búsqueda de empleo, entre otras. Así como llevar a cabo entrevistas cualitativas para obtener una percepción más amplia de los egresados.

En cuanto a las implicaciones prácticas de este trabajo, los resultados sirven como base para implementar programas formativos en la universidad que desarrollen habilidades sociales y de gestión fundamentales para mejorar la empleabilidad y los salarios de los titulados. Así como para mejorar la orientación laboral adaptada al área de estudio ampliando así las opciones disponibles de empleos para los titulados.

Además, tiene implicaciones sociales, puesto que permite visibilizar y entender qué factores influyen directamente en los salarios y las oportunidades laborales, identificando las desigualdades según el área de estudio, el género o la edad. Favoreciendo tanto a los titulados como a la sociedad en general. De esta forma, se muestra la necesidad de implementar políticas más justas e inclusivas que fomenten la equidad, la adecuada incorporación al mercado laboral y que reduzcan la precariedad.

Por tanto, con este Trabajo de Fin de Grado se ha logrado cumplir el objetivo principal: analizar las diferencias salariales entre las titulaciones universitarias elegidas, así como identificar la influencia de variables tanto personales, formativas como laborales que pueden favorecer a la inserción laboral y retribución económica.

Con ello, el valor añadido de este estudio consiste en combinar una perspectiva tanto empírica como teórica, así como una comparativa sobre el ajuste entre la formación universitaria y lo que demanda el mercado laboral actual, considerando si se cumplen las expectativas salariales y laborales de los universitarios. Al abordar la cuestión apoyada en datos oficiales (ELIU-2019) aportados por el INE, se refuerza la credibilidad y aplicabilidad de los resultados. Asimismo, permite comparar titulaciones representativas con las competencias que se desarrollan en cada una, observándose tanto similitudes como diferencias significativas entre las mismas.

Gracias a este estudio se puede lograr un mejor ajuste entre lo aprendido en la universidad y lo exigido profesionalmente. El salario es la variable principal para evaluar el grado de dicho ajuste formativo-laboral, ya que refleja de forma objetiva el valor que el mercado da a esa formación, competencias y perfiles profesionales. De este modo, se observa el impacto real de sus habilidades con el salario mensual percibido, viendo cuales tienen un mayor impacto en las remuneraciones.

En conjunto, se proporciona una visión más realista y detallada del mercado laboral actual, basada tanto en la estadística, como en la experiencia concreta de los egresados y en cómo su formación deriva, o no, en una mejora de sus condiciones laborales.

Finalmente, el público objetivo es, por un lado, los coordinadores académicos responsables de la organización y planificación de la educación tanto en el ámbito universitario como formativo. Así como los que crean los planes de estudio o los técnicos de orientación profesional y de inserción laboral. Por otro lado, los estudiantes preuniversitarios o universitarios que valoran las opciones formativas y que buscan información acerca de su inserción laboral y la adecuación de los salarios obtenidos. También los investigadores en educación, sociología o economía laboral, que estudian la incorporación al mercado laboral, la sobre cualificación o el capital humano. Por último, las Administraciones Públicas y organismos públicos que les sean útiles los resultados obtenidos para crear políticas de empleo para los universitarios.

Bibliografía

Arribas, R. G (2007). La sobreeducación en España: estudio descriptivo y revisión crítica del concepto. *Papers: revista de sociología*, p. 11-31.

Agencia Nacional SEPIE. (2021). *Impacto de los programas Erasmus + en la empleabilidad*. Servicio Español para la Internacionalización de la Educación.

Baquero Pérez, J., & Ruesga Benito, S. M. (2020). Empleo de los estudiantes universitarios y su inserción laboral. *Revista de Educación*, 390, 31–51.

Becker, G. S. (1964). Introduction to "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, First Edition", p. 1-3.

DeSimone. J (2008). The Impact of Employment during School on College Student Academic Performance. *NBER Working Paper* Nº 14006, NBER.

Escot Mangas, L., & Fernández Cornejo, J. A. (2006). Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: Un análisis comparativo por comunidades autónomas. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 321-368.

European Institute for Gender Equality (2025). *Definición de "techo de cristal"*.

Eurydice. (2022). Key data on teaching languages at school in Europe - 2022 edition. Publications Office of the European Union.

Ehrenberg, R.G. & Sherman, D.R. (1987). Employment While in College, Academic Achievement, and Postcollege Outcomes: A Summary of Results. *The Journal of Human Resources*, Vol. 22, Nº. 1, p. 1-23.

García-Aracil, A. & Van der Velden, R. (2008). Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. *High Education*.

García Bartolomé, B. (2019). Discriminación salarial: el papel del tamaño de la empresa.

Gutiérrez, R. (2007). *Lengua, migraciones y mercado de trabajo*. Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI).

Ibáñez, M.; García Mingo, E.; Aguado, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, 101, 329-343.

Infoempleo y Adecco. (2022). *Informe Infoempleo-Adecco: Oferta y demanda de empleo en España*.

Instituto Nacional de Estadística (2019). Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios ELIU-2019.

- Iriondo Múgica, I. (2017). Evaluación del impacto de la movilidad Erasmus en los salarios y el empleo de los recién titulados en España. *Working Papers/Documentos de Trabajo*, DT CCEE-1704 Noviembre 2017. ISSN: 2255-5471.
- Iriondo Múgica, I. (2022). Determinantes e impacto en los salarios del desajuste educativo. *Educación XX1*, 25 (1), 219-249.
- Jiménez-García, J. R. (2020). ¿Y después de la universidad qué? Análisis de las transiciones del sistema educativo al empleo en España. *Revista Internacional De Sociología*, 78 (3).
- Lara Díaz, S. (2020). Factores explicativos de la brecha de género en España, Universidad de Sevilla.
- Loyo Torre, C. (2015). Desajustes en el mercado laboral español: análisis de la sobreeducación en las diferentes ramas de estudio.
- Martín-González, M., Merhi, R. y Martínez, J. (2018). Una Aproximación a La Calidad del Empleo de los Universitarios y las Universitarias. Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios. ISBN: 978-84-09-05856-3.
- Neyt, B., Omeij, E., Verhaest, D. & Baert, S. (2017). Does Student Work Really Affect Educational Outcomes? A Review of the Literature. *GLO Discussion Paper*, No. 121, Global Labor Organization (GLO). DOI: 10.1111/joes.12301
- Organización Internacional del Trabajo (2025). *Definición de empleabilidad*.
- Real Academia Española (2025). *Diccionario de la lengua española*.
- Rodríguez Esteban, A., González Rodríguez, D., & González Mayorga, H. (2021). Idiomas y TIC : competencias docentes para el siglo XXI. Un análisis comparativo con otras profesiones. *Revista de Educación*, 393, 379–406.
- Torrejón-Velardiez, M., & Ermólieva, E. G. (2016). Problemas de la juventud en el mercado laboral de España. *Iberoamérica*, (4), 114-135.
- UNESCO (2015). Replantear la educación: ¿Hacia un bien común mundial?. ISBN: 978-92-3-300018-6.

Anexos

Tabla 9. Retribuciones netas mensuales por titulaciones universitarias y el sexo.

			Sueldo	
			Media	Recuento
Educación Primaria	SEXO	Hombre	4.48	562
		Mujer	4.40	1345
ADE	SEXO	Hombre	5.17	942
		Mujer	4.55	1046
Psicología	SEXO	Hombre	4.41	258
		Mujer	4.00	759
Derecho	SEXO	Hombre	5.14	739
		Mujer	4.57	981
T Social	SEXO	Hombre	4.27	128
		Mujer	4.11	682
Ciencias del Trabajo	SEXO	Hombre	4.97	151
		Mujer	4.29	252

Fuente: Elaboración propia a partir de la ELIU, 2019.

Tabla 10. Retribuciones netas mensuales por titulaciones universitarias y la edad.

			Sueldo	
			Media	Recuento
Educación Primaria	EDAD	Menores de 30 años	4.25	959
		De 30 a 34 años	4.40	430
		De 35 y más años	4.74	518
ADE	EDAD	Menores de 30 años	4.86	965
		De 30 a 34 años	4.62	644
		De 35 y más años	5.21	379
Psicología	EDAD	Menores de 30 años	3.90	553'
		De 30 a 34 años	3.95	237
		De 35 y más años	4.75	227
Derecho	EDAD	Menores de 30 años	4.85	1024
		De 30 a 34 años	4.44	403
		De 35 y más años	5.21	293
T Social	EDAD	Menores de 30 años	3.84	360
		De 30 a 34 años	3.82	181
		De 35 y más años	4.72	269

Ciencias del Trabajo	EDAD	Menores de 30 años	4.10	107
		De 30 a 34 años	4.19	130
		De 35 y más años	5.08	166

Fuente: Elaboración propia a partir de la ELIU, 2019.