



Trabajo Fin de Grado

ESTUDIO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE
EGRESADOS UNIVERSITARIOS.
UN ANÁLISIS DE MICRODATOS DE LA ENCUESTA DE
GRADUADOS EN 2010.

Autor/es

Paloma Freire Yuste

Director/es

Pilar Olave Rubio

Facultad de Economía y Empresa
2019

ÍNDICE

1.	<i>INTRODUCCIÓN</i>	3
2.	<i>ANTECEDENTES Y MARCO DEL TRABAJO</i>	6
3.	<i>MUESTRA Y VARIABLES</i>	12
4.	<i>RESULTADOS EMPÍRICOS</i>	19
5.	<i>CONCLUSIONES</i>	28
6.	<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	31

Resumen:

La discriminación laboral que sufren los jóvenes españoles en su inserción al mercado de trabajo, es un problema de la sociedad actual.

El objetivo de este estudio es el análisis de las posibles dificultades que han encontrado los graduados universitarios en el año 2010, a la hora de encontrar empleo. Diferenciando por edad (por las posibles diferencias en los comportamientos), rama de conocimiento (para analizar las diferencias entre sectores) y sexo (estudiando si hay discriminación de género desde la incorporación al mercado).

La base de datos utilizada es la de “Inserción Laboral de Universitarios”, extraída del Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2014.

Abstract:

The labour discrimination suffered by young Spaniards in their insertion into the labour market is a problem in today's society.

The aim of this study is to analyse the possible difficulties encountered by university graduates in 2010 in finding employment. Differentiating by age (by possible differences in behaviour), branch of knowledge (to analyse the differences between sectors) and sex (studying whether there has been gender discrimination since entering the market).

The database used is that of "Inserción Laboral de Universitarios", extracted from the National Statistics Institute (INE) in the year 2014.

1. INTRODUCCIÓN

Las desigualdades e irregularidades en la contratación de empleados en el mundo laboral, es una inquietud de la sociedad actualmente. Los contratos temporales, la sobre cualificación de los candidatos, situación personal... son factores que influyen a la hora de la contratación y que afectan de forma especial a un determinado segmento de demandantes de empleo. Este trabajo va a estudiar con detalle esos factores en aquellas personas que terminan sus estudios universitarios y se incorporan por primera vez al mercado laboral, al estudiar dichos factores, podremos saber de forma mas detallada, los determinantes más importantes en la consecución de un empleo, así como, las áreas de conocimiento relevantes en encontrar ese primer empleo. El hecho de que el demandante de empleo pueda tener complicaciones en encontrar un puesto de trabajo, le obliga a llevar una formación continua, para que teóricamente sus estudios le ayuden a ser aceptado en el puesto de trabajo deseado, sin embargo, puede desempeñar el efecto inverso; convertirse en una persona sobre cualificada para los puestos de trabajo accesible, y complicar el proceso de búsqueda de empleo debido a las nuevas expectativas que tiene esta persona conforme a su puesto de empleo.

Según el estudio realizado por la consultora McKinsey (2018), una de las razones del paro juvenil es la falta de habilidades del demandante de empleo con respecto a la batería de conocimientos que posee, es conocido que las empresas actualmente buscan muchos más empleados con altas capacidades y habilidades ya que la falta de conocimientos se puede solucionar con periodos de prácticas y/o cursos de formación continua sobre ese tipo de empleo. También determina que no existen suficientes períodos de prácticas siendo tan sólo el 54% de los universitarios españoles los que llevaron a cabo prácticas, a pesar de que este es un factor que disminuye la tasa de desempleo.

Esta situación, de discriminación en la contratación, se agrava con el paso del tiempo, discriminando al sexo femenino, debido a la brecha salarial, cuyo análisis se encuentra a continuación, para conocer cuáles son los factores que realmente determinan la discriminación por género en el mundo laboral.

En este trabajo, voy a analizar la situación del mercado laboral español, para averiguar si las diferencias laborales afectan por igual a los distintos rangos de edad y sexo, con el propósito de conocer si la discriminación por género y edad es un problema que se perpetua a las nuevas generaciones.

Finalmente, se propondrán unas ideas y/o propuestas desde el punto de vista del marketing, para que, en el caso de que encontramos discriminación de sexo y/o edad, podamos ayudar a erradicarla.

The inequalities and irregularities in the hiring of employees in the world of work, is a concern of society today. Temporary contracts, overqualification of candidates, personal situation... are factors that influence the hiring process and particularly affect a certain segment of job seekers. This paper will study in detail these factors in those people who finish their university studies and enter the labour market for the first time. By studying these factors, we will be able to know in a more detailed way, the most important determinants in obtaining a job, as well as, the relevant areas of knowledge in finding that first job. The fact that the job seeker may have complications in finding a job, forces him to take a continuous training, so that theoretically his studies help him to be accepted in the desired job, however, can play the inverse effect, become a person overqualified for accessible jobs, and complicate the job search process due to the new expectations that this person has according to his job position.

According to the study carried out by the consulting firm McKinsey (2018), one of the reasons for the youth unemployment is the lack of skills of the job seeker with respect to the battery of knowledge he has, it is known that companies are currently looking for many more employees with high skills and abilities since the lack of knowledge can be solved with periods of internships and / or continuing training courses on this type of employment. It also determines that there are not enough internships, with only 54% of Spanish university students carrying out internships, despite the fact that this is a factor that decreases the unemployment rate.

This situation of discrimination in hiring is aggravated with the passage of time, discriminating against women, due to the wage gap, whose analysis is found below, to know which are the factors that really determine gender discrimination in the world of work.

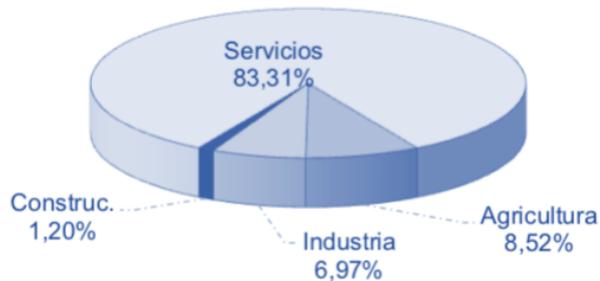
In this work, I am going to analyze the situation of the Spanish labor market, to find out if the labor differences affect equally the different ranges of age and sex, with the purpose of knowing if the discrimination by gender and age is a problem that perpetuates to the new generations.

Finally, some ideas and/or proposals will be proposed from the point of view of marketing, so that, in the event that we find sex and/or age discrimination, we can help to eradicate it.

2. ANTECEDENTES Y MARCO DEL TRABAJO

La desigualdad de género es un problema arraigado en la sociedad actual, uno de sus indicadores es la “brecha salarial” (es decir, la diferencia de salarios entre hombres y mujeres). Sin embargo, hay que analizar cuáles son los factores determinantes, para ver si esta situación de desigualdad se debe a irregularidades en la contratación, o los factores por los que se ve influida son más recónditos que una distinción de género, y fundamentalmente, qué variables son las más influyentes, en qué sectores, áreas, grados universitarios, zonas geográficas (afectadas por una tasa de desempleo altísima)

Ilustración 1: Distribución de la contratación femenina por sectores económicos



Fuente: Sistema de información de los Servicios Públicos de Empleo, 2015.

En el gráfico anterior podemos ver la distribución de la contratación femenina por sectores económicos, los sectores en los que apenas hay mujeres, como construcción e industria, son los sectores masculinizados.

Según el estudio “La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español” Sánchez, N. et al. (2016), la brecha salarial es la distancia en la retribución media de mujeres y hombres ocupados, que alcanza a todos los sectores, ocupaciones, edades y modalidades de contratación.

Actualmente en la mayoría de empresas, los hombres ocupan puestos de mayor responsabilidad, tienen mayor antigüedad y dedican mayor tiempo al trabajo remunerado que las mujeres. La desigualdad salarial no es un factor de discriminación en sí mismo, pero es una consecuencia de las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres, en esta investigación estudiaremos si existe este tipo de discriminación en la contratación de los egresados universitarios, y las diferencias existentes en los distintos tramos de edades y grados universitarios.

Según la mayoría de los estudios revisados, encontramos 3 ejes principales que componen la brecha salarial: Tiempo de trabajo, valoración del trabajo y sistemas de promoción y remuneración. En nuestro trabajo, ya que se les hacen varias preguntas en estas direcciones abordaremos la búsqueda de empleo con respecto a estos factores. Hay que recordar que los encuestados se acaban de incorporar al mercado laboral, y para poder encontrar indicios de brecha salarial y discriminación laboral, los encuestados tienen deben llevar más años dentro del mercado de trabajo.

Si que podemos distinguir entre los rangos de edad de “menores de 30” y “de 35 o más años”, donde se pueden encontrar diferencias en el comportamiento de los encuestados respecto a las dificultades encontradas y distintos motivos de rechazo. Para ello analizaremos las variables de “Tiempo transcurrido hasta encontrar empleo”, para ver si hay diferencias entre género y edad y las de “Dificultades encontradas” y “Motivo de rechazo” para analizar de la misma forma, las diferencias existentes entre los rangos de edad y género.

Respecto al *tiempo de trabajo remunerado*, conforma uno de los principales factores de brecha salarial. Lo enfocamos en que la mayoría de las jornadas laborales reducidas, son atribuidas a mujeres y las ausencias masculinas en las labores domésticas. El total de asalariados hombre a jornada de tiempo parcial en 2015 fue de 647.900, frente a 1.882.100 mujeres (datos EPA, INE 2015). Esto se debe al fenómeno “*male breadwinner*”, que se basa en que la sociedad está acostumbrada a que el hombre aporte la renta sustanciosa a la familia, haciendo así que la mujer tenga que adaptarse a un trabajo temporal o de jornada reducida para conciliar trabajo y vida familiar.

Con esto confirmamos que, según Maruani (1993), el sistema de clasificación de categorías profesionales se ha construido en base a credenciales formativas y determina el valor del trabajo y la fijación de condiciones de empleo y niveles salariales. Verifica como la construcción de calificaciones, están sesgadas por género; esto significa que, a la hora de valorar distintos trabajos, algunas aptitudes son más o menos valoradas de una forma puede que no del todo consciente.

Muchos empresarios buscan cualidades propias femeninas, como son la destreza, minuciosidad y paciencia, que no son reconocidas y retribuidas específicamente, contrariamente a lo que sucede con la fuerza física de un obrero. Esto se denomina “cualificaciones tácitas”, que no son reconocidas como un saber hacer, sino que son intrínsecas de las mujeres por lo que es una aptitud innata.

Por último, los *sistemas de promoción y remuneración*; la segregación vertical constituye otra forma de incidir en las desigualdades salariales. Las mujeres están menos presentes en los puestos más elevados de la jerarquía ocupaciones, es decir tienden a estar menos presentes en los puestos de dirección. El informe de OIT de 2015 señala que, en España, la brecha salarial se ve más acentuada en aquellos puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados. Este tipo de segregación en el empleo afecta en mayor medida a aquellas mujeres más formadas, y ocupadas en sectores más cualificados y masculinizados. Esto interviene en la menor presencia de las mujeres en la formación continua, y que su participación no les reporte tantos beneficios como a los hombres en términos de promoción y salarios. Para triunfar en tu puesto laboral y conseguir la promoción o un puesto de responsabilidad, debes dedicarte por completo a él, por lo que deja de lado a aquellas personas que trabajan a media jornada (cuya mayoría son mujeres).

Según el estudio de Desigualdades de Género en el Mercado laboral, por Ribas, M (2004), existe una mayor desigualdad salarial entre los jóvenes que entre los de edad más avanzada. Se debe a que los salarios de los hombres tienden a incrementarse con la edad hasta llegar a los 50 años aproximadamente, mientras que los de las mujeres aumentan de forma más lenta y se distancian cuando las mujeres llegan a los 30 o 40 años. Por otro lado, constata que los trabajadores jóvenes están menos sesgados en su puesto de trabajo.

Como explicación a este estudio, podríamos decir que el salario de los hombres aumenta más en comparación con el de las mujeres, debido a la maternidad, es decir, nos ponemos en el caso de la mujer de entre 30-40 años, como indica el estudio, decide dedicarse a sus hijos de manera completa o trabajando media jornada; el salario de ésta se verá condicionado, puesto que su crecimiento no seguirá la misma trayectoria que el del hombre que no ha cambiado su jornada laboral (el salario de la mujer se ve afectado por la antigüedad en la empresa en el caso de que se vaya a otra, no cotizará el mismo número de horas, no hará cursos o formación extra debido a que su compromiso con la empresa es parcial...). En nuestro trabajo, observamos cómo precisamente este rango de edad (de 35 años o más), es el que se ve afectado por la situación personal a la hora de aceptar un empleo, y el que tiene en cuenta más factores a la hora de rechazarlo

Para clarificar en qué situación se encuentran los jóvenes egresados universitarios, voy a hacer una breve explicación sobre la situación del mercado laboral durante los años 2014-2015, que son los años de referencia para esta investigación.

Según el Informe de Mercado de Trabajo del INE 2015, en 2013 se dio un cambio de tendencia y España pierde población (más por el saldo migratorio positivo que por el vegetativo). Debido a ello la brecha de género se reduce en cuanto a actividad, pero aumenta en las tasas de empleo y paro. La tasa de empleo femenina ha aumentado en todos los tramos de edad, pero, en el último decenio, la tasa de las menores de 25 años se ha reducido a la mitad. La tasa de paro femenina ha descendido respecto al año anterior, las mujeres de 16 a 19 años son las más afectadas por la situación de desempleo, con una tasa de paro cercana al 71%. En nuestro trabajo encontramos que los encuestados se encuentran divididos en tres rangos de edad, “Menores de 30”, “Entre 30 y 34” y “De 35 años o más”, por lo que en lo que respecta a este proyecto, INE define jóvenes hasta 30 años.

Respecto a la población activa e inactiva; las mujeres activas representan acerca de un 54% de la población femenina (12 puntos porcentuales menos que la masculina), a pesar de que la población activa femenina ha perdido representatividad en los dos últimos años, en la última década ha ganado cerca de cinco puntos porcentuales, mientras que la masculina lleva reduciendo su peso desde 2007, hasta una caída de 4% en los últimos 10 años.

Durante 2015 se produjo un incremento significativo en el número de estudiantes entre la población inactiva, tanto femenina como masculina, probablemente para mejorar su cualificación y aumentar las probabilidades de encontrar empleo.

La tasa de empleo femenina ha crecido en los dos últimos años, pero aún se mantiene la tendencia a la baja, en los últimos 10 años la tasa ha descendido en torno a 2%, entre los varones la tendencia ha sido similar, pero con una caída global mucho más significativa de más del 12%.

Las mujeres de menos de 25 años son las que más se han visto afectadas por el deterioro del empleo, sin embargo, en 2015 ha aumentado en todos los tramos de edad, situándose en un 18,44% entre las menores de 25 años. El número de mujeres con contratos temporales ha crecido un 7,65% respecto a 2014 tan sólo en los sectores de Industria y Servicios.

El perfil de la contratación no ha experimentado cambios cualitativos, pero sí cuantitativos. Siguen siendo las mujeres de 25 a 45 años, graduadas en ESO y no inscritas como demandante de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, quienes registran un mayor volumen de contratos. Vemos que las tasas de contratación tanto para hombres como mujeres son más altas en menores niveles formativos, es decir, a mayor nivel de formación, menor número de contrataciones. También cabe destacar, como son más los hombres contratados con menor nivel de formación, mientras que son más las mujeres contratadas con mayor nivel formativo.

Ilustración 2: Contratación por nivel formativo y sexo



Fuente: Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo, 2015.

Durante 2014 y 2015, la contratación femenina ha mejorado en todos los niveles formativos. Se han contabilizado acerca de 600.000 contratos más que el año anterior entre los suscritos por mujeres tituladas (sólo unas 100.000 con título universitario) y menos de 200.000 con estudios primarios o sin titulación, en términos relativos representan incrementos superiores al 11% y 10% respectivamente.

Respecto a la evolución de los demandantes de empleo, la evolución de desempleo masculino parece más favorable que la del femenino. Las cotas de paro alcanzadas por los varones han sido inferiores, el ritmo de crecimiento del número de parados ha sido menor y, en los últimos tres años, su número se ha reducido el doble que el de las paradas.

Según el estudio Desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral de Castelló, V. (2015), la segunda característica de las desigualdades frente al paro corresponde a la edad.

Las dificultades de los jóvenes en su integración en el mercado de trabajo tienen dos características importantes. La primera se debe a una elevada **inestabilidad del empleo** asociada a una protección social reducida, y la segunda, el acceso a puestos de trabajo de escasa calidad. Así, la precariedad y la inestabilidad en el empleo son los rasgos fundamentales de los jóvenes en el mercado laboral.

El artículo de Olave et al., publicado por la revista economía aragonesa de (al., 2003)(2003), demuestra la existencia las diferencias significativas por sexos, en el momento de incorporación al mercado laboral de los titulados universitarios, según áreas de conocimiento. Concretamente, la titulada universitaria tiene un 15% menos de probabilidades de encontrar un empleo al acabar los estudios, en comparación con un varón. También señala que, a mayor número de horas invertidas en estudio, se reduce la probabilidad de encontrar empleo en un 0,7%, debido a la continua formación de los estudiantes al no encontrar empleo, sin embargo, destaca que la permanencia en estado de desempleo se ve más acentuada por la variable sexo que por horas de estudio invertidas y que estas diferencias se manifiestan más en el medio plazo que en el corto plazo. En nuestro trabajo vamos a observar como el género no es una variable que muestre diferencias entre los niveles de formación, sin embargo, si que diferenciará entre ramas de conocimiento y preferencias en la búsqueda de empleo.

Para garantizar la fiabilidad de los datos empleados en la investigación, se ha hecho un volcado de los microdatos de la encuesta: Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios de 2014. Cogiendo como población objeto de estudio los graduados del año 2009 y 2010, dejando un periodo de tiempo hasta 2014-2015, para la introducción en el mercado laboral y búsqueda de empleo.

El objetivo general de la encuesta es conocer la situación laboral de los titulados en 1^{er} y 2^º ciclo y graduados universitarios, así como los diversos aspectos de su proceso de inserción laboral, es decir, el acceso al mercado de trabajo.

Los objetivos específicos que son interesantes para la investigación son: la inserción y el acceso al mercado del trabajo de los egresados de las universidades españolas; el tipo de trabajo al que acceden, tiempo transcurrido entre la finalización de sus estudios y el acceso al mercado, nivel formativo que se requiere en esos puestos, nivel de formación de los egresados (si han trabajado durante sus años de carrera). Analizar los periodos de desempleo e inactividad laboral, prestando atención a los motivos que lo han causado.

En esta investigación trataremos de ver si nuestros resultados empíricos corroboran las estimaciones dadas por INE en el informe de Mercado de Trabajo del INE 2015, el estudio de brecha salarial “La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español”, las dadas por Olave et al. (2003) sobre la existencia de diferencias significativas por sexo en la introducción en el mercado laboral de los universitarios y según el estudio realizado por la consultora McKinsey (2018), sobre las complicaciones en la contratación de jóvenes.

3. MUESTRA Y VARIABLES

La encuesta y la base de datos utilizada se encuentran disponibles en la página web del Instituto Nacional de Estadística. Dicha base de datos se encuentra recogida en un Open Data, lo que significa que pueden ser importados por cualquier persona.

Para la realización de este proyecto, han puesto en práctica algunas mejoras para los procesos de producción estadística: recogida web para optimizar la recogida de datos y reducir el coste, y aprovechamiento de los registros administrativos para mejorar el marco de selección reduciendo la carga de los informantes, obtener información auxiliar para los procesos de estimación y depuración e igualmente disminuir el coste. Para ello se ha utilizado un método de obtención de datos combinando registros administrativos y encuestas directas.

Las fuentes de información administrativas que se han utilizado en esta operación estadística han sido: el Sistema Integrado de Información Universitaria (Secretaría General de las Universidades), los ficheros de Afiliaciones y de Bases de Cotización (Seguridad Social), los ficheros de Contratos y Demandantes de Empleo (Servicio Público de Empleo Estatal), la Base Estatal de Personas con Discapacidad y el Padrón de Habitantes y el Padrón de Españoles residentes en el Extranjero (INE).

Según la metodología aplicada para el muestreo de datos publicado por el INE, el ámbito poblacional de la encuesta está compuesto por los titulados en 1er y 2º ciclo y los graduados del sistema universitario español. Respecto al ámbito territorial, es todo el territorio español, es decir, los titulados de las universidades españolas (a excepción de la universidad Pablo de Olavide). Para el ámbito temporal, han determinado un espacio de tres años desde la conclusión de los estudios universitarios, por lo que se ha cogido de referencia a los graduados en el curso 2009-2010, y la encuesta se llevó a cabo entre septiembre de 2014 y febrero de 2015.

El diseño muestral se divide en estimaciones a nivel nacional, en cada comunidad autónoma y a nivel de universidad y de área de estudio. Tal como indica, ha llevado a cabo una muestra aleatoria utilizando un muestreo monoetápico sin reposición y con probabilidades iguales.

De las aproximaciones de títulos universitarios a nivel nacional y de comunidad autónoma, se decidió un tamaño de muestra teórico en torno a 30.000 titulados, para alcanzar dicho tamaño se estimó necesario un tamaño total de 40.000 titulados.

Se ha seleccionado la muestra mediante muestreo aleatorio simple de graduados. El tamaño de la muestra se reparte de forma proporcional en cada Comunidad Autónoma y en función del número de universitarios en cada una.

Tabla 1: Reparto poblacional por Comunidades Autónomas de la muestra

Comunidad Autónoma	Marco	Muestra teórica
Andalucía	31.956	4.765
Aragón	5.213	1.650
Principado de Asturias	4.064	1.398
Islas Baleares	2.018	945
Islas Canarias	4.819	1.583
Cantabria	1.856	809
Castilla y León	14.560	3.060
Castilla la Mancha	5.916	1.486
Cataluña	31.707	5.259
Comunidad Valenciana	20.210	3.578
Extremadura	3.904	1.357
Galicia	10.454	2.446
Comunidad de Madrid	39.375	6.182
Región de Murcia	6.888	1.985
Comunidad foral de Navarra	3.078	1.167
País Vasco	10.093	2.269
La Rioja	1.037	526
Ceuta	203	152
Melilla	184	137
Total Nacional	197.535	40.754

Fuente: Encuesta de Inserción de Universitarios 2014

La recogida de la información se llevó a cabo utilizando los métodos de recogida: a través de cuestionario web (CAWI) y entrevista personal telefónica (CATI), a cada encuestado se le solicitó la cumplimentación del cuestionario online (CAWI), y en caso de no recibir el cuestionario en el tiempo establecido, se contactó con ellos de forma telefónica para cumplimentar el cuestionario por CATI, manteniendo la posibilidad de hacerlo por CAWI si la persona lo ha deseado.

Para tratar los datos de una forma más desagregada hemos utilizado las siguientes variables:

- Rama de conocimiento: Rama de conocimiento en la que se encontraban los estudios cursados por el encuestado, es una variable de carácter nominal, desagregados en las siguientes cinco categorías: Artes y humanidades, ciencias, ciencias sociales y jurídicas, ingeniería y arquitectura y ciencias de la salud.
- Realización de los estudios fuera de España: distinguir aquellos que han realizado parte de sus estudios universitarios fuera del país, con una variable nominal de dos categorías; Sí, no.
- Otros estudios universitarios: Tener o no tener otros estudios de carácter universitario, mediante una variable de carácter nominal de dos categorías: Sí, no.
- Máster: Haber estudiado un máster o no al finalizar la carrera, siendo esta variable nominal, de dos categorías: Sí, no.
- Nivel de idioma 1: Nivel del primer idioma que habla el entrevistado, a parte de su lengua materna, mediante una variable de carácter nominal, desagregado en tres categorías: Nivel bajo, nivel medio, nivel alto.

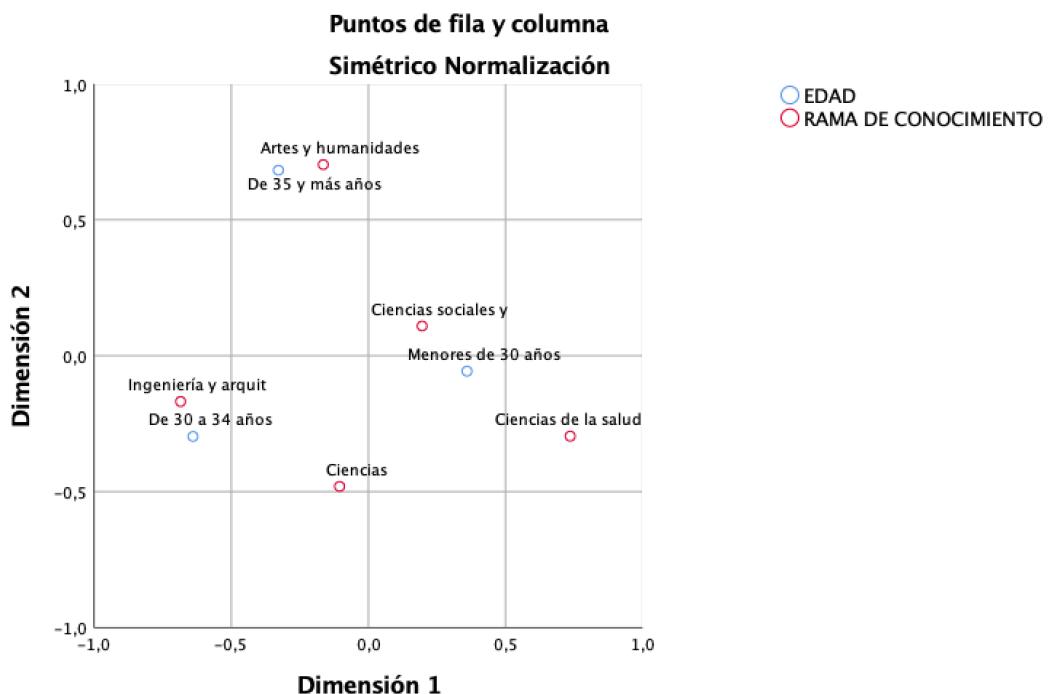
- Capacidad informática: Nivel de capacidad informática del encuestado, siendo esta variable de carácter nominal, desagregado en tres categorías: Usuario nivel básico, usuario nivel avanzado, usuario nivel experto.
- Prácticas curriculares: Si realizó prácticas externas en empresa u otra institución, como actividad académica integrante del plan de estudios de su carrera, utilizando nuevamente una variable nominal, de dos categorías: Sí, no.
- Prácticas extracurriculares: Si realizó prácticas externas fuera del plan de estudios de la carrera, mediante variable nominal de dos categorías: Sí, no.
- Trabajo relacionado con los estudios: Diferenciar si el primer trabajo del encuestado al terminar los estudios universitarios, tenían relación con sus estudios o no. Variable de carácter nominal, de dos categorías: Sí, no.
- Tiempo transcurrido hasta encontrar empleo: Utilizando una variable nominal, distinguiendo seis categorías: Menos de 3 meses, de 3 a 6 meses, de 6 meses a 1 año, de 1 año a 1 año y medio, de 1 año y medio a 2 años, más de 2 años.
- Forma en la que encontró el empleo: Dentro de este apartado pregunta la forma en la que encontró el empleo diferenciando entre las siguientes variables: el encuestado contactó con el empleador, el empleador contactó con el encuestado o abrir negocio propio. Todas ellas son de carácter nominal con dos categorías: Sí, no.

Dentro de los que no tuvieron empleo al finalizar los estudios, se les ha preguntado cuales han sido las dificultades encontradas o el motivo de rechazo del empleo:

- Dificultades encontradas: Diferenciar las dificultades que han podido impedir que encontraran empleo, mediante las siguientes variables: mala formación universitaria (si han tenido carencias en la formación universitaria recibida), situación personal (Actividades personales que impidan trabajar), falta de experiencia (Falta de experiencia profesional), falta de conocimientos informáticos, falta de idiomas y exigencia por expectativas (la exigencia de tener un trabajo acorde con sus expectativas económicas o profesionales). Todas ellas son variables de carácter nominal, con cuatro categorías: Nada importante, poco importante, bastante importante, muy importante.
- Motivo rechazo: Analizar aquellos motivos por los que rechazaron un empleo, desagregado en las siguientes variables: horario incompatible con la vida personal (el horario de trabajo era incompatible con obligaciones personales o familiares), puesto de trabajo lejos de la vivienda (el trayecto entre mi domicilio y el puesto de trabajo no estaba a una distancia razonable), puesto de trabajo no bien remunerado (consideraba que no estaba bien remunerado), puesto de trabajo con nivel no acorde con el suyo (el puesto de trabajo no estaba acorde con mis habilidades y conocimientos). Estas variables son de carácter nominal, con dos categorías: Sí, no.

Voy a analizar las variables respectivas a la formación de los encuestados, para averiguar las diferencias existentes entre la población objeto de estudio, el siguiente gráfico es un gráfico de dimensiones, que se obtiene al realizar el análisis de correspondencias entre las dos variables a estudiar, en este caso; “edad” y “rama de conocimiento”. Este gráfico permite comprobar la existencia de relación lineal entre dos variables.

Ilustración 3: Gráfico de distancias entre edad y rama de conocimiento

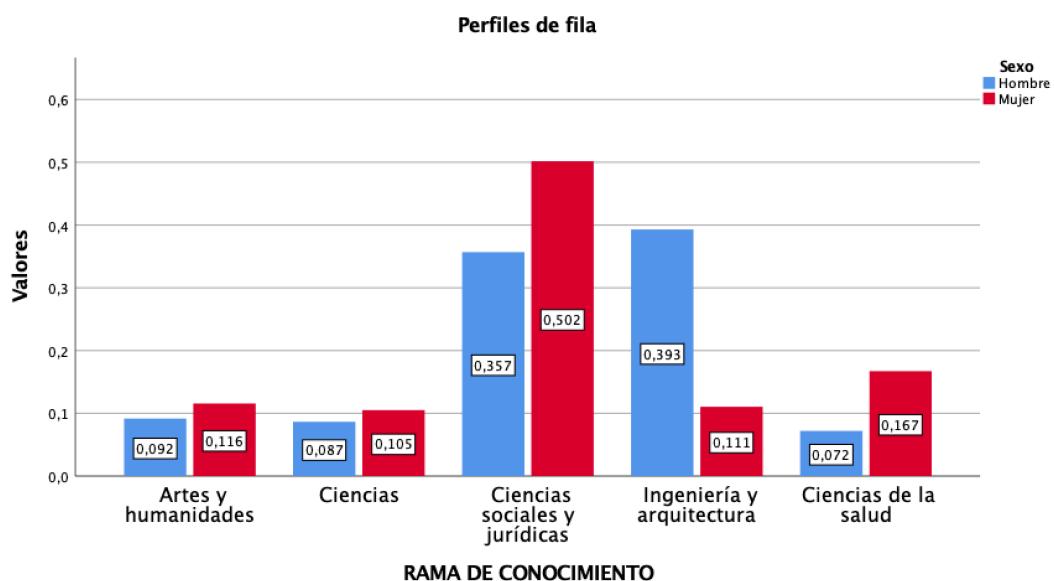


Fuente: Elaboración propia

Las Ciencias Sociales y jurídicas, son la rama de conocimiento más estudiada independientemente del rango de edad en el que se encuentre el encuestado. Sin embargo, cabe destacar diferencias significativas en dos casos; encontramos unas correlaciones fuertes entre tener de 30 a 34 años y haber estudiado ingeniería y arquitectura, y tener 35 años o más y haber estudiado artes y humanidades.

Al distinguir las ramas de conocimiento en función del sexo, encontramos sectores predominantemente masculinos o femeninos, por ejemplo, los sectores en los que se encuentran diferencias más significativas son la rama de ingeniería y arquitectura, en la que predomina el sector masculino, mientras que en ciencias sociales y jurídicas el femenino.

Ilustración 4: Gráfico de barras de las ramas de conocimiento según sexo



Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la gráfica de perfiles fila, las diferencias entre ciencias sociales y jurídicas, ingeniería y arquitectura, y ciencias de la salud, son relevantes. Vemos así como en la rama de estudio de ingeniería y arquitectura existe mayoría masculina, con una diferencia del 28,2%, mientras que en ciencias sociales y jurídicas y ciencias de la salud, mayoría femenina, con unas diferencias del 14,5% y 9,5% respectivamente.

Para estudiar los distintos niveles de formación de los encuestados, se ha llevado a cabo el análisis de la edad junto con distintas variables teóricamente muy relevantes a la hora de contratación de un individuo, estas variables son:

- Si habían realizado parte de sus estudios fuera de España.
- Tener otros estudios universitarios.
- Haber estudiado un máster.
- Hablar un idioma a parte de la lengua materna.
- Capacidad informática.
- Si habían realizado prácticas.

Al analizar si habían realizado parte de sus estudios fuera de España, tan sólo un porcentaje muy bajo de la población (menos de un 15%), había estudiado fuera. A pesar de que las diferencias entre edades eran significativas debido a que el 69,4% de las personas que realizaron estudios fuera, eran menores de 30 años, no ha sido elegida como variable discriminatoria puesto que a mayor edad mayor cargo de responsabilidades, y puede ser uno de los factores por los que no ha estudiado en otro país, por lo que no es una variable adecuada para estudiar.

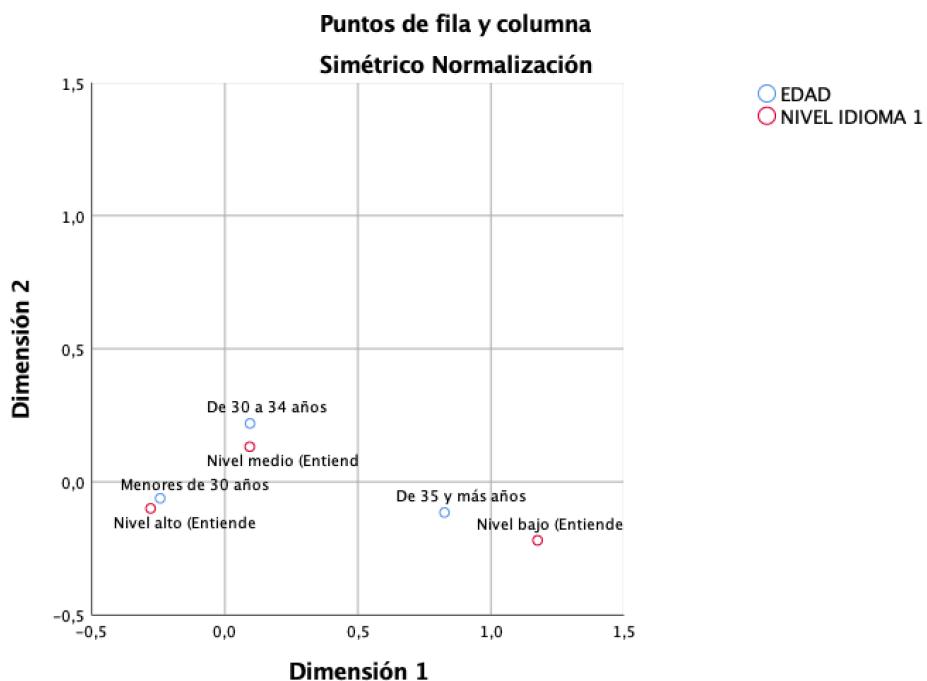
Respecto a tener otros estudios universitarios, las diferencias por edad de aquellos que habían cursado otros estudios universitarios de los que no lo habían hecho, eran mínimas, por lo que no nos aporta información relevante para el estudio.

En lo relacionado con las prácticas, si que existe una relación directa entre tener menos de 30 años y haber realizado prácticas, y tener 35 o más y no hacerlas. A pesar de esta relación, no aporta una información determinante para el estudio; hay otras variables cuyas diferencias entre edad y sexo aportan más información al estudio, por lo que la realización de prácticas no es una de las variables discriminatorias.

A pesar de que el estudio de un máster parece una variable clasificatoria decisiva, vemos como el comportamiento de la población no presenta atípicos, destacando únicamente que, a menor edad del encuestado, mayor probabilidad de haber estudiado un máster.

Uno de los requisitos importantes a la hora de buscar empleo, es el nivel de idiomas, siendo España uno de los países atrasados en lo que al habla de otros idiomas respecta, el hablar un idioma o más está muy valorado. He analizado el nivel del primer y segundo idioma a parte de la lengua materna. El primer idioma (Idioma 1) más hablado después de la lengua materna, es el inglés.

Ilustración 5: Gráfico de distancias entre edad y nivel de idioma 1



Fuente: Elaboración propia

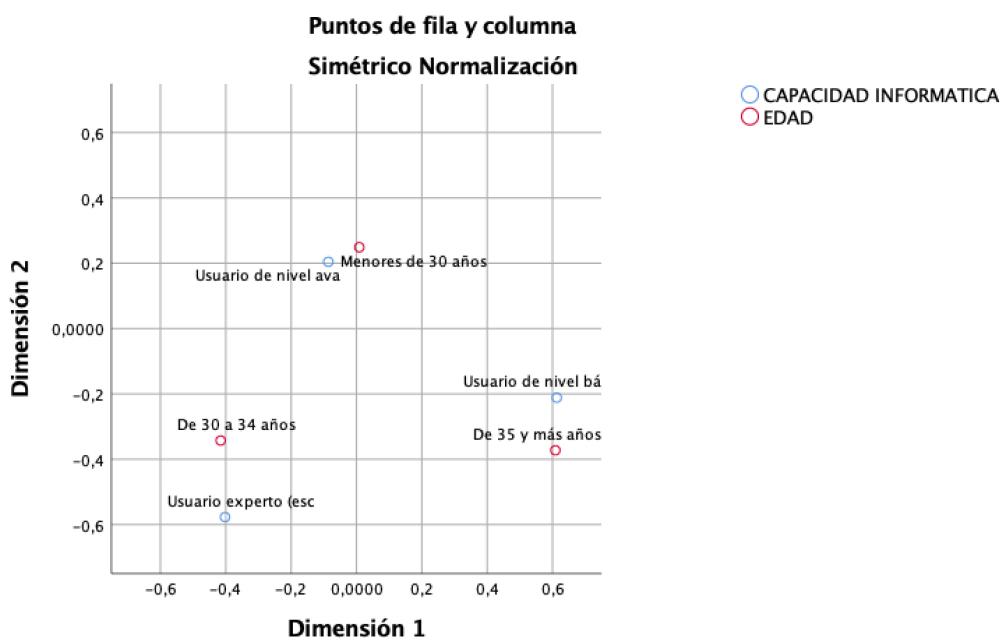
Aquellos que tienen un nivel más alto de su Idioma 1, son los menores de 30 (con un 46,5%), sin embargo, la diferencia con aquellos entre 30 y 34 no es grande puesto que ellos representan el 39,9%.

Al analizar el nivel de idioma en las distintas ramas de conocimiento, podemos encontrar diferencias relevantes para la investigación. En la rama de “Artes y humanidades” e “Ingeniería y arquitectura”, hay muchas más personas de las esperadas con un nivel alto de primer idioma y menos de las esperadas con nivel medio o bajo.

Es decir, se esperaba que las personas de estas ramas tuvieran un nivel del primer idioma 1 más bajo del que realmente tienen. Ocurre el mismo fenómeno a la inversa, con la rama de “Ciencias de la salud”, en el que se esperaba que hubiera más gente con nivel alto, y menos gente con nivel medio o bajo. Uno de los factores que pueden haber influenciado en el estudio de idiomas de Ciencias de la salud, es que la mayoría de los que estudian un grado relacionado con este ámbito, tiene la intención de opositar y trabajar en el territorio español, por lo que tener un segundo idioma no es tan relevante como para los de la rama de Ingeniería y arquitectura, o Ciencias sociales y jurídicas, dado que en el mundo empresarial los idiomas son más necesarios.

La ***capacidad informática*** es una de las variables más relevantes de nuestro estudio, actualmente, no tener dominio informático es un grave problema a la hora de encontrar trabajo, independientemente del ámbito de estudio. En la actualidad todos trabajamos en el mundo digital y vamos a encontrar diferencias respecto a esto, tanto en la variable edad como en sexo.

Ilustración 6: Gráfico de distancias entre capacidad informática y edad



Fuente: elaboración propia

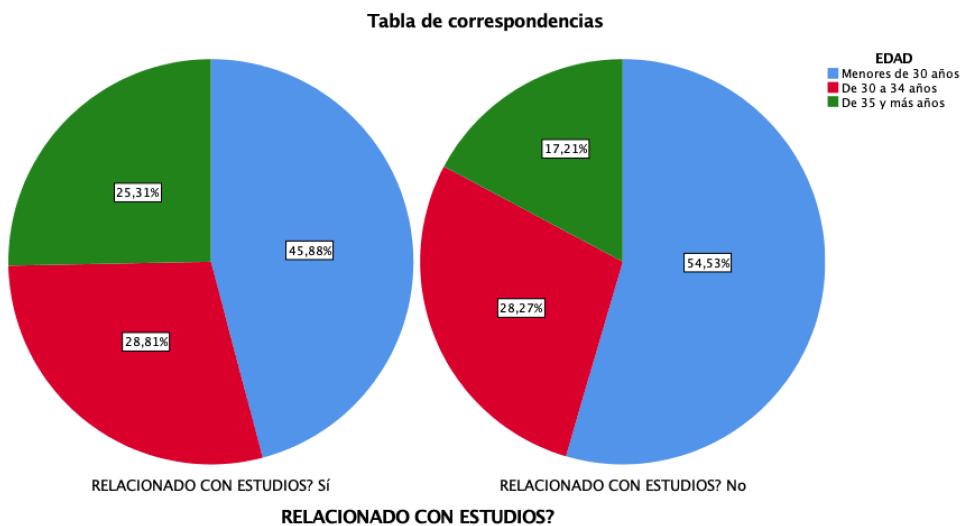
Como podemos observar en el gráfico de distancias, existe una correlación entre el usuario de nivel avanzado y los menores de 30 años, el usuario de nivel básico de 35 años y más y el usuario experto de 30 a 34 años. Diferenciando los conocimientos informáticos según la rama de estudio, encontramos que los únicos en los que hay más usuarios de nivel experto de lo esperado son los ingenieros y arquitectos, en las demás ramas se esperaba que hubiera más usuario nivel experto, y menos de nivel básico.

Una vez que se ha realizado una sobrevisión de alguna de las variables más relevantes en la encuesta de referencia, vamos a pasar a los resultados empíricos de la investigación.

4. RESULTADOS EMPÍRICOS

Uno de los objetivos de la investigación, era conocer si los encuestados universitarios han conseguido trabajo relacionado con sus estudios.

Ilustración 7: Diagrama de sectores de edad y trabajo relacionado con los estudios



Fuente: Elaboración propia

Diferenciando por la edad, vemos como los encuestados de 35 años o más son los que menos trabajo han encontrado relacionado con sus estudios. Haciendo la distinción por sexo, son más mujeres que hombres las que han trabajado de lo que estudiaron.

Profundizando más, para saber quienes son aquellos que no encuentran acorde con sus estudios, vemos que en todas las ramas de estudio salvo dos (ingeniería y arquitectura y ciencias sociales y jurídicas), se esperaba que hubiera mayor porcentaje de encuestados que trabajan de su profesión. Mientras que, en ingeniería y arquitectura, hay muchos más encuestados trabajando de su profesión de lo que se esperaba.

- DIFICULTADES ENCONTRADAS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Las distintas dificultades que habían podido encontrar los encuestados a la hora de encontrar trabajo eran: situación personal, mala formación universitaria, falta de experiencia, exigencia del encuestado por expectativas de su empleo, falta de idiomas y falta de conocimientos informáticos.

Al hacer el análisis de estas, la prueba Chi cuadrado y los residuos corregidos, nos muestran como las dificultades “Falta de idiomas” y “Falta de conocimientos informáticos” no son significativas para el estudio puesto que son variables independientes al analizarlas con la edad y no tiene sentido analizarlas de forma conjunta.

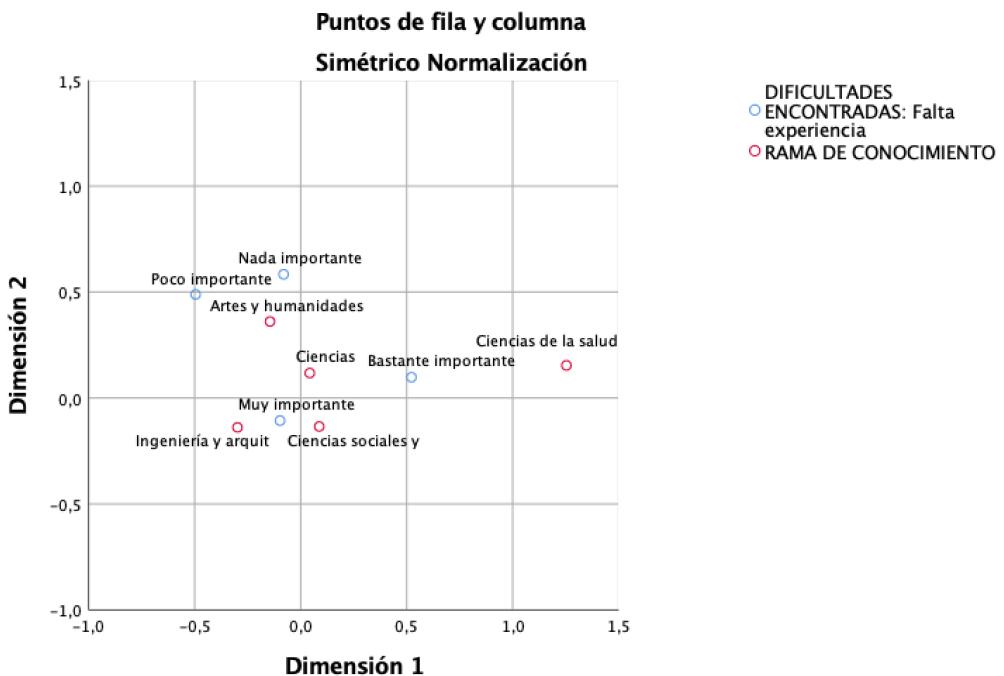
Sin embargo, analizando la falta de idiomas con la rama de conocimiento, podemos ver como en los de Artes y humanidades y los de Ciencias consideran la falta de idiomas más importante de lo que se preveía en un 46%. De la misma forma, al analizar la falta de conocimientos informáticos con la rama de conocimiento, encontramos que todas las ramas de estudio han considerado “Nada importante” o “Poco importante” la falta de conocimientos informáticos como dificultad encontrada a la hora de conseguir trabajo.

En las dificultades encontradas por la ***mala formación universitaria***, respondiendo a la pregunta de “si han tenido carencias en la formación universitaria recibida”, encontramos que el 65,97% de los menores de 30 años, 60,8% de los que tienen entre 30 y 34, y 72,8% de los de 35 o más años, determinan como “nada importante” y “poco importante” esta dificultad. Si cabe destacar que le dan más importancia a esta dificultad los encuestados que tienen entre 30 y 34 años, dado que el 26,6% de estos ha determinado que la mala formación universitaria es una dificultad “Bastante importante”.

En el caso de encontrar dificultades por ***falta de experiencia***, respondiendo a la pregunta de “falta de experiencia profesional” ocurre todo lo contrario, el 73% de los menores de 30, el 69,5% de los que tienen entre 30 y 34 y el 56,5% de los de 35 años o más, consideran que la falta de experiencia es una dificultad “muy importante” a la hora de encontrar empleo.

Para profundizar más y averiguar en qué sectores se da esta situación (puesto que en algunos grados universitarios las prácticas son obligatorias para la ejecución posterior del empleo), he analizado la falta de experiencia con las ramas de estudio.

Ilustración 8: Gráfico de distancias entre dificultades encontradas y rama de conocimiento



Fuente: Elaboración propia

Todos los sectores han puntuado como bastante importante o muy importante la falta de experiencia como dificultad, pero como podemos ver en el gráfico, las ramas de conocimiento de Ingeniería y arquitectura y Ciencias sociales son las que están más relacionadas a un nivel de dificultad “muy importante”, mientras que las de Artes y humanidades, son más próximas a “poco importante” y “nada importante” debido a que, siendo titulado en ese ámbito, la experiencia previa no es tan necesaria para encontrar trabajo.

La situación personal, respondiendo a la pregunta de “Actividades personales que impidan trabajar”, no es un factor que dificulte el encuentro de un empleo en su mayoría. Podemos ver como se acentúa en el rango de edad de 35 o más años, casi duplicándose en comparación con los menores de 30 años, pasando de un 8,4% en los menores de 30 a un 15,9% en los de 35 años o más, demostrando el aumento de la carga de responsabilidades que conlleva la edad.

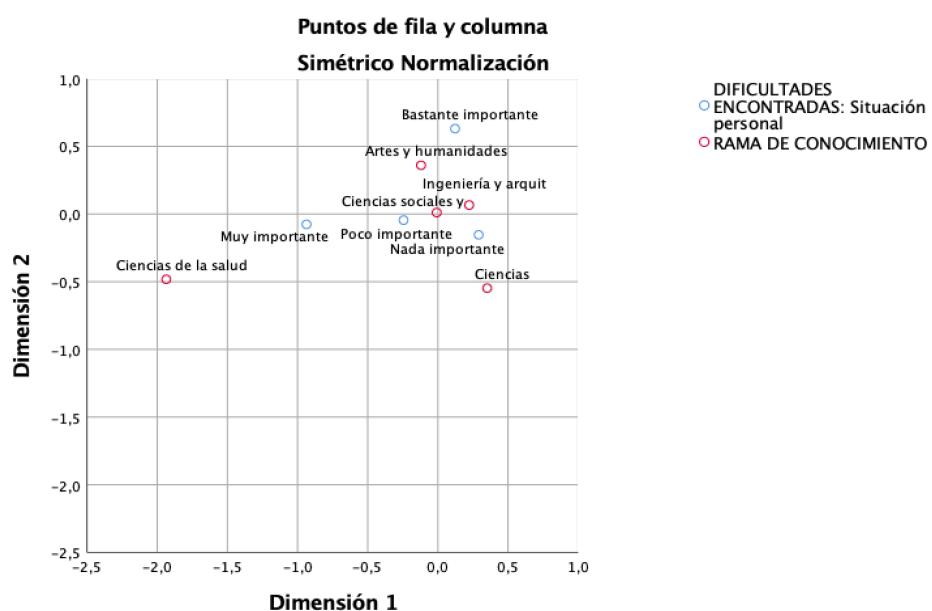
Tabla 2: Perfiles fila de situación personal como dificultad encontrada

EDAD	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Muy importante
Menores de 30 años	,500	,270	,146	,084
De 30 a 34 años	,517	,218	,139	,126
De 35 y más años	,400	,262	,179	,159

Fuente: Elaboración propia

De la misma forma, se ha llevado a cabo el análisis, de la situación personal con las ramas de estudio, para comprobar si ésta predomina en alguna en concreto. En la rama de Artes y humanidades encontramos un 64,96% más de personas de lo esperado, que han considerado la situación personal como una dificultad a la hora de encontrar empleo de forma “Muy importante”, mientras en el resto de las ramas hay menos encuestados de lo esperado.

Ilustración 9: Gráfico de distancias entre situación personal y rama de conocimiento



Fuente: Elaboración propia

Así, encontramos un perfil; aquellos de 35 años o más, que han estudiado un grado de la rama de Artes y humanidades, y que han tenido dificultades a la hora de encontrar empleo debido a su situación personal.

Una de las posibles dificultades a la hora de encontrar trabajo, son las **expectativas** que tiene uno. Después de una intensa formación estudiando un grado universitario, complementándolo a la vez con aprendizaje de idiomas, prácticas...

Tabla 3: Perfiles fila de rama de conocimiento según dificultades encontradas

RAMA DE CONOCIMIENTO	Exigencia por expectativas como dificultad en la búsqueda de empleo			
	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Muy importante
Artes y humanidades	,217	,324	,237	,221
Ciencias	,291	,372	,203	,134
Ciencias sociales y jurídicas	,213	,355	,244	,188
Ingeniería y arquitectura	,312	,335	,238	,115
Ciencias de la salud	,250	,341	,159	,250

Fuente: Elaboración propia

Aquellos de 35 años o más, son los que consideran “muy importante” este factor una dificultad a la hora de encontrar empleo. Al analizarlo detalladamente por ramas de estudio, observamos como los encuestados tienen diferentes opiniones acerca de la influencia de este factor en la búsqueda de empleo, las respuestas de los encuestados se encuentran repartidas de forma casi homogénea entre las cuatro posibles respuestas. Sin embargo, encontramos diferencias significativas en algunas ramas de conocimiento; los Ingenieros y arquitectos, no le dan importancia a este factor (hay un 57,58% menos de lo esperado de que le den una importancia alta), solamente el 11,5% de los ingenieros y arquitectos consideran muy importante este factor.

Por otro lado, en Artes y humanidades ocurre lo contrario (hay un 43,75% más de lo esperado que le dan una importancia alta), el 22,1% de estos lo considera una dificultad muy importante para encontrar empleo. Por lo que al perfil que se había creado anteriormente de; persona de 35 años o más, que ha estudiado el ámbito de Artes y humanidades, que considera la situación personal una dificultad para encontrar trabajo, añadimos la exigencia por expectativas a este perfil.

Al llevar a cabo en análisis de cada una de las posibles dificultades encontradas en función del sexo, vemos como no es significativo, el valor de la prueba Chi cuadrado supera en todos los casos el 0,05 y los errores son menores de 1,96. Como he indicado antes, esto demuestra que las variables son independientes, por lo que no tiene sentido estudiarlas conjuntamente. Por lo que podemos concretar qué respecto a las dificultades encontradas en la búsqueda de trabajo, no hay diferenciación por sexo, por lo que no encontramos factores que favorezcan la brecha salarial de cara al futuro en fragmento de la investigación.

- RAZONES DE RECHAZO

Dentro de nuestros encuestados, existe un 32% que no ha trabajado desde que acabo el grado universitario pero que rechazó algún puesto de trabajo, a continuación, se van a analizar las distintas razones por las que se dio el rechazo y su relación con los ámbitos estudiados. Los posibles motivos de rechazo son: Horario incompatible con la vida personal, puesto de trabajo lejos de la vivienda, puesto de trabajo no bien remunerado, nivel del puesto de trabajo no acorde con el propio.

Al estudiar el **horario incompatible con la vida personal**, respondiendo a la pregunta de si “el horario de trabajo era incompatible con obligaciones personales o familiares” como razón de rechazo, es un factor poco común a la hora de declinar el trabajo, sin embargo, las personas de 35 años o más, tenían una tasa de rechazo de 14,7%, más alta que los otros rangos de edad, por lo que al analizarlo en función de las distintas ramas de estudio, para concretar donde se encuentra este rechazo, vemos como la rama de Ciencias de la salud, tiene una tasa de rechazo del 14,2%, siendo esta la más alta entre las ramas de estudio. Además, al analizar el residuo, observamos como se esperaba menor cantidad de encuestados que lo consideraran motivo de rechazo.

Estudiando si que el **puesto de trabajo se encuentre lejos de la vivienda** del encuestado, es una razón de rechazo del empleo, se observa que no es apenas una razón significativa de rechazo para los encuestados.

El que el **puesto de trabajo no esté bien remunerado**, es la razón más discriminante a la hora de aceptar o rechazar el puesto, siendo casi la mitad de la población de estudio la que rechaza el puesto debido al salario.

Tabla 4: Perfiles fila de edad según motivo rechazo

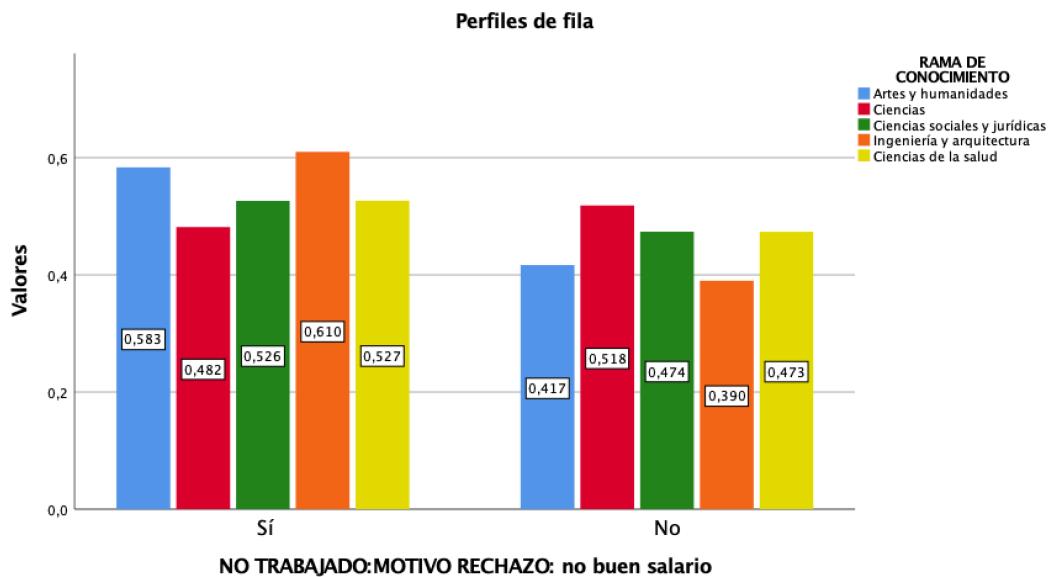
EDAD	Trabajo rechazado por no tener buen salario	
	Sí	No
Menores de 30 años	,548	,452
De 30 a 34 años	,576	,424
De 35 y más años	,491	,509

Fuente: Elaboración propia

Distinguiendo por edad, vemos como aquellos dentro de los que tienen entre 30 y 34 años, han rechazado el trabajo por este motivo un 57,6%, siendo la tasa más alta entre el rechazo, cabe destacar también que dentro de los que tienen 35 o más años rechazan un 49,1%. La razón por la que los que tienen 35 años o más no rechacen tantos trabajos por este motivo, puede ser buscar la estabilidad familiar hasta encontrar un mejor empleo.

Analizando en qué rama de estudio se encuentra el mayor número de rechazos debido al salario, vemos como los sectores en los que más se rechaza es en Ingeniería y Arquitectura, seguido de Artes y humanidades.

Ilustración 10: Gráfico de barras de rama de conocimiento según motivo rechazo



Fuente: Elaboración propia

Al distinguir esta razón de rechazo por género, a pesar de que los resultados son homogéneos, es decir que aparentemente no hay diferencias significativas puesto que tanto casi la mitad de hombres como de mujeres consideran el salario una razón de rechazo del puesto de trabajo, al analizar los residuos, se observa que se esperaba un 18,73% menos de hombres que consideraran el salario una razón de rechazo, mientras que en las mujeres sucede lo inverso se esperaba que rechazaran el trabajo por el salario un 18,18% más.

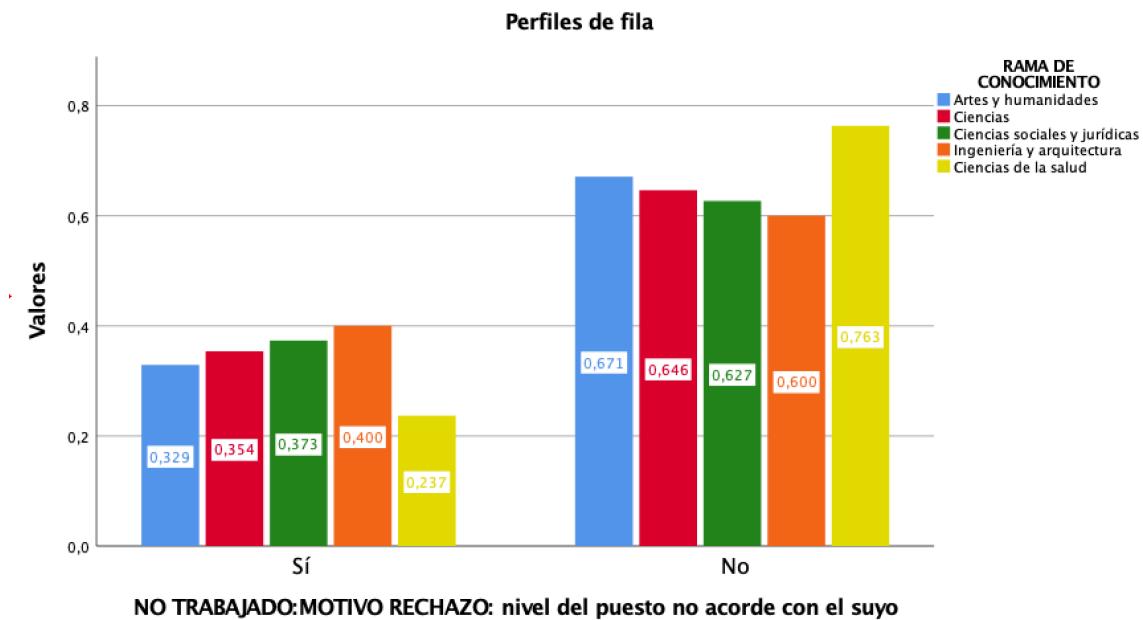
La razón que el nivel del puesto no sea acorde con el propio, es la segunda razón que más causa el rechazo del empleo.

Encontramos diferencias significativas también dentro del sexo, vuelve a suceder el mismo fenómeno que con el rechazo del puesto por no tener buen salario, encontramos una tasa de rechazo sin diferencias aparentes entre géneros, pero al comparar los residuos, vemos como hay un 23,27% más de hombres de lo esperado, mientras encontramos un 25,39% menos de mujeres esperadas que rechacen el puesto porque su nivel no estaba acorde con el propio.

Gracias a estas dos últimas variables, encontramos un comportamiento distinguido en el sexo masculino; los hombres tienen mayor exigencia en que el puesto esté bien remunerado y acorde con su nivel de formación, desechariendo así mas ofertas de trabajo que las mujeres.

Este resultado es interesante, puesto que pone en manifiesto la conformidad de la mujer a un empleo que puede que esté por debajo de su nivel y con un salario menor, puede relacionarse con la alta tasa de mujeres en los puestos de jornada reducida, uno de los factores de la brecha salarial.

Ilustración 11: Gráfico de barras de rama de conocimiento según motivo rechazo nivel puesto



Fuente: Elaboración propia

Al analizarlo en mayor profundidad, diferenciando por ramas de estudio, aparentemente no hay diferencias relevantes, sin embargo, gracias a los residuos, observamos diferencias significativas en la rama de Ingeniería y arquitectura, habiendo un 22,74% más de rechazos de los esperados, mientras que, en las demás ramas, hay menos de lo esperado.

Es importante estudiar como encontraron el empleo aquellos que encontraron trabajo al acabar los estudios.

Existe una diferencia significativa, en lo referente a las ramas de conocimiento. Se esperaba que ingenieros y arquitectos contactaran un 4,62% más con los empleadores, mientras que las demás ramas de conocimiento han contactado más con el empleador de lo esperado. Por otro lado, respecto a la variable de que el empleador se ponga en contacto con el encuestado, se esperaba un 4,43% menos de ofertas del empleador hacia ingenieros y arquitectos, mientras que en las demás ramas (a excepción de ciencias de la salud, que se ve influida por las bolsas de trabajo en las que los empleadores llaman a los posibles candidatos), los residuos son negativos, es decir, se esperaba que el empleador contactara más con los posibles candidatos.

Esto significa que únicamente en la rama de ingeniería y arquitectura, los candidatos para empleo tienden a esperar a recibir ofertas de empleo, en vez de buscarlas.

Una variable interesante para la economía del país es la tasa de emprendimiento, es decir, aquellos que han iniciado su negocio propio al acabar la carrera universitaria. En nuestra muestra a estudiar, la tasa de emprendimiento es muy baja, tan sólo el 4,4% han abierto un negocio. Lo que resulta interesante es que la mayoría de los que lo han abierto, pertenecen a la rama de ingeniería y arquitectura, seguidos de la rama de artes y humanidades.

Con el propósito de conocer si alguno de los factores que generan brecha salarial se manifiesta entre nuestros encuestados, hemos analizado el tiempo transcurrido desde que acabaron los estudios universitarios hasta que encontraron empleo, puesto que se pueden encontrar diferencias entre los “jóvenes” es decir, aquellos menores de 30 años y los que tienen 35 o más años, donde los factores familiares ya pueden influir en la contratación del encuestado.

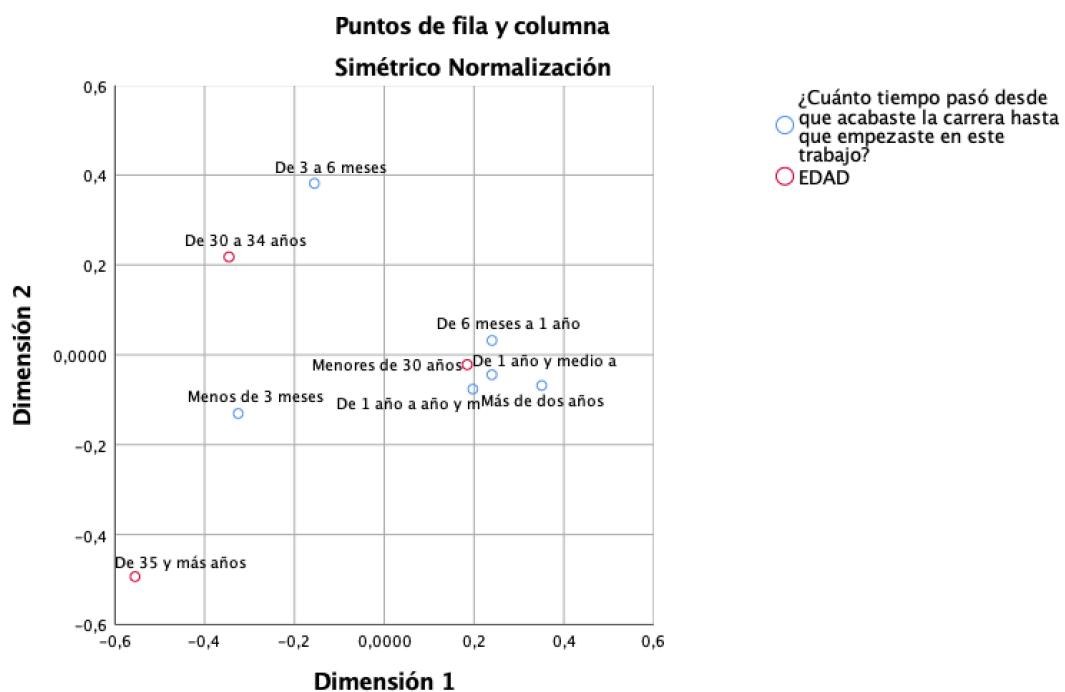
Tabla 5: Perfiles fila de edad según tiempo transcurrido hasta encontrar empleo

EDAD	¿Cuánto tiempo pasó desde que acabaste la carrera hasta que empezaste en este trabajo?					
	Menos de 3 meses	De 3 a 6 meses	De 6 meses a 1 año	De 1 año a año y medio	De 1 año y medio a 2 años	Más de dos años
Menores de 30 años	,314	,152	,177	,123	,076	,156
De 30 a 34 años	,361	,180	,157	,109	,066	,127
De 35 y más años	,415	,142	,145	,110	,065	,123

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla de perfiles fila, los encuestados, independientemente del rango de edad, encuentran trabajo principalmente en menos de 3 meses, siendo los de 35 años o más los que más encuentran en menos de 3 meses.

Ilustración 12: Gráfico de distancias de tiempo transcurrido hasta encontrar empleo y edad



Fuente: Elaboración propia

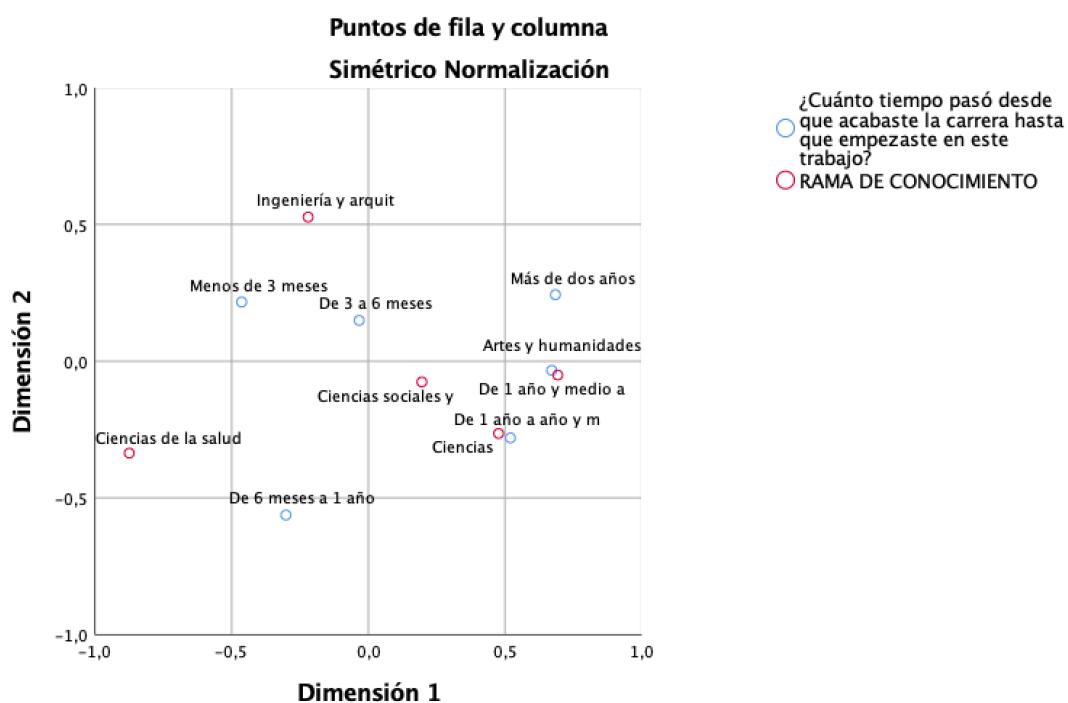
Gracias al gráfico de distancias, observamos las relaciones existentes entre la edad y el tiempo transcurrido hasta encontrar empleo. Vemos como la correlación más fuerte sería la de aquellos encuestados menores de 30 años, que tardan en encontrar empleo desde 6 meses hasta más de 2 años, seguida de tener entre 30 y 34 años y encontrar trabajo en un periodo de 3 a 6 meses.

Estos resultados son sorprendentes debido al amplio rango temporal en el que ostentan los menores de 30 años para encontrar empleo, y la facilidad de los que tienen entre 30 y 34 para encontrarlo. Hay que destacar, además, que aquellos mayores de 35 años no guardan una correlación directa con ningún periodo temporal, acercándose mínimamente al periodo temporal de encontrar trabajo en menos de 3 meses; esto se debe a que a pesar de que, dentro de los mayores de 35 años, el 41,5% encuentran trabajo en menos de 3 meses, se esperaba que fueran un 66,65% más.

La rama de conocimiento estudiada es un factor influyente en el tiempo de espera para encontrar trabajo desde la finalización de los estudios, como apreciamos en el gráfico de distancias, la rama de conocimiento que antes encuentra trabajo sería la de ingeniería y arquitectura, posiblemente por el hecho que hemos observado anteriormente, de que los ofertantes de empleo son los que buscan candidatos en este ámbito, por lo que la colocación laboral es inmediata.

Las complicaciones para encontrar empleo se encuentran en las ramas de artes y humanidades, ciencias, y en menor proporción ciencias sociales, ya que los encuestados han tardado en encontrar empleo entre uno y dos años.

Ilustración 13: Gráfico de distancias de tiempo transcurrido hasta que empezó a trabajar y rama de conocimiento



Fuente: Elaboración propia

5. CONCLUSIONES

En este trabajo, hemos estudiado el nivel de formación y su incidencia según áreas de conocimiento y otras variables (como sexo, edad, conocimiento de idiomas, disponibilidad geográfica...) de los universitarios españoles que finalizaron sus estudios en el año 2010 (a través de la encuesta realizada por INE en el año 2014).

En dicha encuesta, se ha tenido en cuenta, no solo los conocimientos aportados en los determinados grados, sino otros conocimientos de tipo transversal, dado que la mayoría tienen otros estudios universitarios, un buen nivel en un segundo idioma, buen nivel informático, prácticas, estudio posterior de un máster. Sin embargo, las exigencias del mercado no corresponden a las expectativas que los egresados contemplan realizando sus estudios y muchos de ellos se encuentran con que su salario sobre era mucho mayor que el ofertado por sus empleadores.

La formación académica que obtienen los egresados en las universidades españolas, no es suficiente para cubrir todas las habilidades que las empresas buscan hoy al cubrir sus puestos de trabajo. En esta encuesta, se ha puesto de manifiesto como los entrevistados determinan que la formación universitaria, no ha sido una dificultad a la hora de encontrar empleo (tan solo el 26,6% del rango de edad de 30 a 34 años ha considerado esta dificultad como bastante importante), el problema real en el que coinciden todos los rangos de edad, es **la falta de experiencia**. Es por ello, que las prácticas ofertadas por la red UNIVERSA, FEUZ (Fundación Empresa Universidad de Zaragoza), así como las becas ofertadas por instituciones como Ibercaja, BSH desde las múltiples cátedras que se han creado en las distintas universidades españolas, para desarrollar el binomio empresa-universidad con el propósito de llenar la escasez de ofertas para el primer empleo de egresados universitarios. Como hemos mencionado anteriormente en el estudio, las empresas priorizan las habilidades en sus empleados frente al conocimiento, puesto que los conocimientos pueden adquirirse, pero las habilidades son innatas.

De aquellos encuestados que realizaron prácticas en el transcurso de su carrera universitaria, tan sólo el 7,1% de los ellos siguieron trabajando en aquellas empresas en las que las realizaron.

Por ello se produce el fenómeno de la sobre cualificación, los individuos que acaban de entrar al mercado laboral, tienen el sentimiento de no estar lo suficientemente preparados para formar parte de él, tienden a sustituir la posibilidad de realizar prácticas en distintas empresas por continuar la formación académica, incrementando así sus conocimientos pero no su experiencia. Exponiéndonos así, a que una persona con una formación inferior a la universitaria, pero con mayor experiencia en el ámbito práctico pueda negarnos el puesto de trabajo deseado, por ejemplo; en la carrera de Marketing e Investigación de Mercados no se aprende la creación de contenido publicitario mediante el manejo de Photoshop, programas Adobe, siendo esta una parte intrínseca del marketing, sin embargo, los alumnos de grados medios y superiores tienen conocimientos de estos programas. Por lo que, desde un punto de vista práctico, pueden ser un mejor candidato para el empleo ofertado. Hay que tener en cuenta la importancia de la práctica no solo como semilla del primer empleo, sino de despertar el potencial de habilidades que el universitario en su estricta formación académica no ha sido capaz desarrollarlas.

En nuestro estudio empírico, encontramos dos perfiles claramente diferenciados; por un lado, encontramos al estudiante de Artes y humanidades de 35 años o más compuesto por el 24,3% de esta rama de conocimiento, que le resulta difícil encontrar empleo por la situación personal esperando así, de uno a dos años a encontrarlo. Parte de estos encuestados pueden tratarse de personas jubiladas, puesto que entran en el rango de edad, que después de terminar su vida laboral, han decidido aprender más sobre alguna afición suya, es decir que simplemente estudian por querer saber más, no como formación para un posterior empleo.

Por otro lado, encontramos el perfil de Ingeniero o Arquitecto, hombre, de entre 30 y 34 años compuesto por el 37,3% de esta rama, con expectativas en su salario, que recibe ofertas de empleo antes de aplicar por ellas y con un tiempo de espera de contratación inferior a 6 meses. Sus exigencias con respecto al puesto de trabajo deseado, pueden deberse a dos factores; al tiempo y dedicación invertido en su formación, es decir, sabe que su formación es costosa por lo que exigirá unas condiciones de empleo favorables, o puede deberse a que el rango de edad en el que se encuentra este perfil, empieza a formarse la unidad familiar, por lo que quiere un puesto de trabajo que garantice la seguridad económica de su familia, después del coste invertido en formación.

Respecto al análisis de la discriminación por género y estudio de los factores de la brecha salarial, como hemos mencionado antes, los factores que generan la brecha salarial son generados con el tiempo de pertenencia al mercado laboral, existencia de unidad familiar... variables que no se ponen de manifiesto debida a la edad de los encuestados, debemos tener en cuenta, que el objetivo de esta encuesta no es analizar las variables significativas dentro de cada rango de edad, sino ver un panorama global de la inserción laboral de los universitarios, por lo tanto, el rango de edad de 35 años o más no es significativo. Se han mantenido las diferencias en los tres rangos porque son significativas en algunos casos, pero lo que nos interesa realmente son los dos primeros rangos de edad (menor de 30 y entre 30 y 34). Sin embargo, si que existen diferencias entre el comportamiento de los sexos; cuando hemos analizado la variable de situación personal, como factor de dificultad a la hora de encontrar empleo, hemos visto como el rango más afectado era el de 35 años o más (el doble que los menores de 30), edad en la que la unidad familiar puede estar formada, por lo que puede complicar la búsqueda de empleo.

Además, existen diferencias entre los niveles de exigencia en las condiciones que tiene que cumplir una oferta de empleo para ser aceptada por el demandante, siendo los hombres más exigentes con tener un buen salario (un 18,73% de hombres, rechazan un empleo por no tener un buen salario, más de lo que se esperaba) y que el nivel del puesto sea acorde con el suyo (un 23,27% más de lo esperado de hombres rechazan un empleo por no tener un nivel acorde con el suyo), mientras que las mujeres en esta encuesta han sido menos transigentes en estos dos aspectos. Como se ha mencionado anteriormente, podría estar ligado con los trabajos a tiempo parcial, al ser la mujer más flexible en las opciones de búsqueda del empleo, esta aceptará un trabajo a tiempo parcial antes que un hombre de la encuesta.

Las empresas deberían plantearse que no hay techo de cristal para el empleo femenino y proponer trabajos de interés y de alta cualificación tanto para hombres como para mujeres. Esto es lo que se pretende desde la universidad con los convenios que se están firmando desde las cátedras antes nombradas, para que el vínculo universidad-empresa, sea cada vez más fuerte, que los contratos sean siempre remunerados (tanto en las curriculares como las extracurriculares), y que los informes sean un trabajo desarrollado desde los dos ámbitos académico y empresarial y con una buena dirección de los dos tutores.

Al igual que las empresas tienen descuentos fiscales por contratación de personas registradas en las oficinas de empleo, deberían obtener también beneficios fiscales por primer empleo.

6. BIBLIOGRAFÍA

Bonet, M. (2016). Desigualdades de género en el mercado laboral.
https://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf

Consultoría McKinsey (2018).
<https://www.primerempleo.com/blogs/blog.asp?id=502>

Castelló, V. (2016). Desigualdades y discriminaciones en el mercado laboral de la Comunidad Valenciana.
<http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/revista80/art1.pdf>

Guzmán, F. (2002). Segregación Ocupacional por género.
<http://www.ejournal.unam.mx/dms/no15/DMS01513.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (2015). *Informe de Mercado de Trabajo*.

Olave, P et al. (2003). *Revista de economía aragonesa de Ibercaja*.

Sánchez, N. (2016). *La Brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español*.