



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Facultad de Economía y Empresa

Trabajo de  
fin de grado

La empleabilidad  
de los titulados  
universitarios en  
España

Estudio de los perfiles más  
proclives

Ana Martínez Fernández

Tutora: Beatriz García-Carro  
Peña

**Doble grado en Administración y Dirección de Empresas  
y Derecho**  
Año 2021

# Resumen

El mercado laboral ha sufrido muchos cambios en los últimos años que han cambiado la relación educación-empleo y han modificado la distancia existente entre la formación obtenida en la universidad y lo que demandan las empresas. Por este motivo, fomentar la empleabilidad y el desarrollo de competencias y capacidades en los estudiantes se ha convertido en una prioridad para las universidades españolas.

El objetivo de este trabajo es analizar los factores personales, sociales y educativos que influyen en la incorporación de los universitarios españoles al mercado laboral, tratando de identificar cuáles son las causas del éxito en la inserción laboral. Con esta finalidad, se elabora una regresión logística binaria que estima la probabilidad de que un egresado universitario esté empleado en función de dichas características, utilizando los microdatos de la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios del año 2019 realizada por el Instituto Nacional de Estadística.

Los resultados obtenidos muestran que los egresados con más posibilidades de estar empleados son hombres de la rama de ingeniería y arquitectura que han estudiado en una universidad privada. A pesar de esto, hay que destacar los avances alcanzados en las universidades públicas, cuya empleabilidad ha mejorado de forma notable en los últimos años. Con este trabajo mostramos datos significativos sobre la empleabilidad de los titulados universitarios que consideramos útiles para que las universidades puedan mejorar sus programas de formación y diseñar estrategias de orientación profesional, todo ello con el objetivo de lograr una mayor inserción laboral para sus egresados.

**Palabras clave:** *empleabilidad, inserción laboral, universidad, egresados, regresión logística.*

**Número de palabras:** 14.059.

## Abstract

The labour market has suffered many changes in the last few years that have altered the education-employment relationship and have modified the existing distance between the training obtained at university and what companies demand. For this reason, promoting employability and the acquisition of skills and capacities have become a priority for Spanish universities.

The objective of this work is to analyze the personal, social and educational factors that influence the incorporation of Spanish university students to the labour market, trying to identify which are the causes of success in labour insertion. To this end, a binary logistic regression is developed that estimates the probability that a university graduate is employed based on these characteristics, using microdata from the Survey of the Labour Insertion of University Graduates conducted by the National Statistics Institute.

The results obtained show that the graduates most likely to be employed are men from the engineering and architecture branch who have studied at a private university. Despite this, we must highlight the progress made in public universities, whose employability has improved notably in the last few years. With this paper we show significant data on the employability of university graduates that we consider useful for universities to improve their training programs and design career guidance strategies, all with the aim of achieving greater labour market for their graduates.

**Keywords:** *employability, labour market insertion, university, graduates, logistic regression.*

**Number of words:** 14.059.

# Índice

<b>Introducción</b> .....	<b>7</b>
<b>1. La empleabilidad de los titulados universitarios</b> .....	<b>9</b>
1.1 Fundamentación teórica.....	9
1.2 Determinantes de la inserción laboral en España.....	18
1.3 La situación del mercado laboral en España.....	20
<b>2. Encuesta sobre la inserción laboral de los universitarios</b> .....	<b>25</b>
2.1 Nota metodológica.....	25
2.2 Análisis de los datos de la encuesta.....	27
<b>3. Regresión logística</b> .....	<b>39</b>
3.1 Metodología empleada.....	40
3.2 Variables utilizadas y recodificaciones.....	41
3.3 Regresión: resultados y discusión del modelo.....	43
<b>Conclusiones</b> .....	<b>49</b>
<b>Bibliografía</b> .....	<b>52</b>
<b>Anexo</b> .....	<b>58</b>

## Índice de figuras

Figura 1. Modelo heurístico de empleabilidad.....	15
Figura 2. Tasas de paro de los graduados en España.....	21
Figura 3. Ocupación por nivel de formación alcanzado en miles de personas .....	22
Figura 4. Salario bruto anual por nivel de estudios terminados en euros (2018) .....	23
Figura 5. Tasas de empleo de los graduados por comunidades autónomas .....	28
Figura 6. Tasas de empleo por rama de conocimiento de los graduados.....	31
Figura 7. Tasas de empleo de los graduados según el tipo de universidad .....	32
Figura 8. Tasas de empleo de los graduados según estancias en el extranjero .....	32
Figura 9. Tasas de empleo de los graduados según dominio de TIC .....	33
Figura 10. Tasas de empleo de los graduados según dominio de idiomas distintos de la lengua materna.....	34
Figura 11. Tasas de empleo de los graduados según prácticas .....	34
Figura 12. Tasas de empleo de los graduados según becas recibidas .....	35
Figura 13. Medios utilizados por los graduados para encontrar empleo (en %).....	36
Figura 14. Graduados que pertenecen al 4º o 5º quintil según rama de conocimiento (en %) ..	38

## Índice de tablas

Tabla 1. Tasas de actividad, empleo y paro de los graduados .....	29
Tabla 2. Información sobre el ajuste del modelo. Contrastes individuales. ....	44
Tabla 3. Tabla de clasificación .....	45
Tabla 4. Estimaciones de los parámetros. Modelo de regresión logística binomial.....	47

# Introducción

El nivel educativo de la población adulta en España ha experimentado un crecimiento notable desde el año 2008 debido al aumento en el porcentaje de jóvenes con estudios universitarios, lo que ha provocado que España se sitúe en tasas muy similares a las de los demás países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

A pesar de esto, las tasas de paro de los titulados universitarios españoles superan a las tasas de paro de los titulados europeos, siendo el tercer país de la Unión Europea con la tasa de inserción laboral más baja, un dato muy preocupante. El problema radica en la calidad de la educación y en los problemas estructurales de la economía española en el momento del egreso de los universitarios, con altas tasas de paro, sobrecualificación, bajos salarios y altas tasas de temporalidad, que disminuyen considerablemente las oportunidades de empleo de los recién titulados.

Hay que tener en cuenta que la inserción laboral no es un elemento homogéneo, sino que incluye muchos factores internos y externos que influyen en la transición al mundo laboral. La elección del tipo de universidad así como el grado a estudiar pueden hacer variar considerablemente la tasa de empleo, entre otros factores. En el curso 2019-2020 España contaba con un total de 83 universidades, 50 públicas y 33 privadas, y se impartieron un total de 3.008 titulaciones de grado, de las cuales 2.783 se impartían en las universidades públicas. La rama de ciencias sociales

y jurídicas es la que cuenta con más titulaciones impartidas (1.068), mientras que en el otro extremo encontramos la rama de ciencias, con 251 titulaciones.

El objetivo principal de este trabajo es revisar la trayectoria educativa y del mercado de trabajo de los jóvenes durante los últimos años e identificar cuáles son los factores que causan el éxito en la inserción laboral de los titulados universitarios españoles, prestando atención a las variables personales, educativas, sociales y del entorno en el que se desarrollan. Para ello utilizaremos como fuente de datos las dos Encuestas de Inserción Laboral de Egresados Universitarios, elaboradas por el INE.

El trabajo se estructura en tres partes. La primera analiza el concepto de empleabilidad, un concepto complejo que ha ido evolucionando y que no puede abordarse desde una perspectiva única, pues está construida a partir de múltiples elementos sociales. A continuación, analizamos la situación laboral de los jóvenes españoles y su evolución desde los inicios de la crisis económica del 2008. Se constatan los grandes problemas a los que tienen que hacer frente los jóvenes para acceder a un empleo, debido a las elevadas tasas de paro y a la baja calidad del empleo obtenido, reflejado en el empleo a tiempo parcial y a las altas tasas de temporalidad, así como a los bajos salarios. En la segunda parte se analizan las dos Encuestas sobre Inserción Laboral de Universitarios realizadas por el INE en 2014 y 2019 (en adelante, EILU). Para finalizar, la tercer parte explica la metodología y los datos utilizados para la elaboración de un modelo logit, que es el que nos va a permitir conocer cuáles son las circunstancias personales de los individuos, las características de su formación y los rasgos de su entorno social y económico más determinantes a la hora de conseguir un empleo, tras el cual se debate el mismo y se elaboran unas conclusiones finales.

Con este trabajo se busca dar importancia y visibilidad a una situación que año tras año viven los universitarios una vez finalizan sus estudios. Un proceso que se repite y para el que no se han encontrado respuestas. La empleabilidad se vincula cada vez más con las universidades, por la capacitación profesional y la función formadora de estas instituciones y porque la empleabilidad se ha convertido en un indicador de calidad para las universidades, motivo por el que estas deberían considerar como parte de las competencias de sus planes de estudio la preparación de los estudiantes para facilitar la transición de la vida académica al mundo laboral.

# 1. La empleabilidad de los titulados universitarios

## 1.1 Fundamentación teórica

La empleabilidad se ha convertido en uno de los aspectos principales del modelo educativo y es una referencia a partir de la cual se organizan todas las enseñanzas universitarias. Esto ha traído muchos cambios en el diseño de los planes de estudio y en la organización estratégica de las universidades, que cada vez dan más importancia a la empleabilidad y se encargan de desarrollar acciones tendentes a favorecer la inserción laboral de los titulados (Caballero et al., 2009).

Teniendo en cuenta los cambios profundos que se están produciendo en la sociedad provocando problemas de desajuste entre la formación que obtienen los estudiantes en las universidades y la demanda que genera el sistema productivo (Ruiz y Molero, 2010), las universidades tratan de desarrollar estrategias para controlar este problema e incrementar la empleabilidad de sus titulados (Mínguez, 2015).

Consecuentemente, cada vez es más importante contar con información acerca de la inserción laboral de los titulados para así diseñar de forma adecuada los planes de estudio. Con este objetivo, se han venido realizando muchos estudios en los últimos años, como los proyectos CHEERS [Career after Higher Education: a

European Research Study] y REFLEX [The Flexible Professional in the Knowledge Society], de carácter europeo e internacional, ambos financiados por la Comisión Europea, que tienen como objetivo analizar cuál es la situación de los titulados europeos mediante una encuesta.

En primer lugar, el proyecto CHEERS se desarrolla en el año 1997 y se trata del primer estudio sobre la inserción laboral de los universitarios. En él participaron varios institutos de investigación y universidades de once países europeos y una universidad japonesa.

Este estudio consistía en una encuesta a 40.000 universitarios que habían finalizado sus estudios entre 1994 y 1995, período considerado adecuado para valorar de forma correcta la importancia de los estudios en el empleo y analizar los años iniciales de su trayectoria laboral (Teichler, 2001). Mediante estos cuestionarios se recogía información de los titulados, como su formación educativa, su trayectoria laboral, así como una evaluación del nivel de competencias y del nivel requerido en sus puestos de trabajo (por ejemplo, la capacidad de análisis o el conocimiento de idiomas extranjeros).

Esta encuesta reveló un dato muy preocupante: los titulados universitarios que más tiempo tardaban en encontrar empleo en Europa eran los españoles, ya que el tiempo medio que tardaban en encontrar el primer empleo, según este estudio, era de unos 11,6 meses, siendo la media europea de 6,1 meses, casi la mitad.

En segundo lugar, el proyecto REFLEX fue realizado por un equipo de investigación de diez universidades europeas y se desarrolló entre 2005 y 2006, tomando como punto de partida el proyecto CHEERS, de hecho, la metodología y el cuestionario fueron muy similares. En él participaron 16 países, entre ellos España, y la muestra fue de 40.000 egresados. Los resultados de esta encuesta revelaron que los graduados de algunos países europeos como España, Italia o Reino Unido reconocían muchas carencias en cuestiones de empleabilidad (la encuesta mostraba que utilizaban muy poco las competencias y capacidades adquiridas en la universidad y que no contaban con las competencias necesarias para realizar sus respectivos empleos).

Este proyecto fue muy innovador ya que analizaba la capacidad que tienen los universitarios de adaptarse a muchos ámbitos de desarrollo profesional, incluso a aquellos no relacionados con su campo de estudio.

Por otro lado, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) también realizó estudios sobre este tema, destacando sobre todo el proyecto DeSeCo (Definition and Selection of Key Competences) que se desarrolló entre 1997 y 2003 con el objetivo de identificar cuáles son las competencias clave que los jóvenes deben adquirir en un mundo globalizado y en cambio constante, para así poder orientar dos grandes programas a nivel internacional para evaluar las competencias: el Adult Literacy and Lifeskills (ALL) y el Programa Internacional de Evaluación de Alumnos (PISA). El proyecto buscaba dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿cuáles son las competencias personales básicas e imprescindibles para afrontar los retos de la sociedad del siglo XXI?

DeSeCo define una competencia básica como “la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada” (OCDE, 2015; p. 3). Además, señala que “para comprender y funcionar bien en este mundo, los individuos necesitan, por ejemplo, dominar las tecnologías cambiantes y comprender enormes cantidades de información disponible. También enfrentan desafíos colectivos como sociedades, –tales como el balance entre el crecimiento económico y la sostenibilidad ambiental, y la prosperidad con la equidad social. En estos contextos, las competencias que los individuos necesitan satisfacer para alcanzar sus metas se han ido haciendo más complejas, requiriendo de un mayor dominio de ciertas destrezas definidas estrechamente” (OCDE, 2015; p. 3).

En España, también se han desarrollado muchas iniciativas en las universidades para estudiar la inserción laboral de los titulados. Merece especial atención el estudio del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD, 2014): Inserción Laboral de los egresados universitarios (la perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social), y las Encuestas de Inserción Laboral de los Universitarios (EILU) del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2014 y 2019). La riqueza de estas bases de datos permite conocer mucho mejor el proceso de inserción laboral de los universitarios en España.

En primer lugar, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte inició en el año 2014 el primer estudio sobre la inserción laboral de los egresados desde la perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social. En este proyecto se analiza la trayectoria laboral durante cuatro años de unos 190.000 universitarios de 146 titulaciones y titulados en el año 2009-2010.

Dicho informe nos ofrece datos, divididos en sectores profesionales, ramas del conocimiento y titulaciones, sobre la calidad y las condiciones de la inserción laboral de los universitarios españoles. Su objetivo es obtener información sobre la situación laboral de los egresados universitarios afiliados a la Seguridad Social y de su evolución en el mercado de trabajo, así como disponer de información sobre la afiliación a la Seguridad Social de los universitarios durante sus estudios y sobre aquellos que abandonaron la titulación sin haber finalizado sus estudios.

En segundo lugar, el Instituto Nacional de Estadística elaboró un estudio específico sobre la inserción laboral de los titulados universitarios mediante una encuesta dirigida a titulados universitarios del primer y segundo ciclo y a graduados universitarios que acabaron los estudios en el curso académico 2009-2010, utilizando datos de las tasas de desempleo y ocupación por grupos de titulaciones y regiones hasta el año 2014.

Esta es la primera encuesta de inserción laboral de titulados universitarios que realiza el Instituto Nacional de Estadística y cuenta con una muestra amplia (aproximadamente 40.000 titulados). Con este estudio se pretendía analizar la transición de los titulados del mundo académico al mercado de trabajo, conocer en qué condiciones entran al mercado laboral, la formación recibida y si se adecúa al empleo desempeñado o la calidad de la inserción laboral en España.

No obstante, existen importantes diferencias entre estos proyectos, ya que para obtener los resultados se han usado metodologías y recursos distintos, además muchos de ellos son transversales y no tienen en cuenta su evolución en el tiempo, por lo que existe una gran desigualdad en la información que nos otorgan, siendo difícil comparar los indicadores que generan.

Estas bases de datos han dado lugar a muchos estudios sobre la adecuación de la formación superior a las necesidades propias de la economía y de la sociedad en general. Entre ellos podemos destacar el trabajo dirigido por Francisco Pérez García (Pérez et al., 2018) que analiza toda la información sobre los datos de inserción laboral de los universitarios, las distintas variables que la determinan y las acciones que pueden llegar a mejorar el grado de inserción laboral. Como conclusiones de su trabajo, se señala que aquellos graduados con más opciones de inserción laboral son aquellos que:

- Estudian titulaciones que son preparadas para profesiones altamente demandadas.
- Estudian en universidades que están situadas en áreas económicas dinámicas.
- Obtienen muchas competencias y capacidades genéricas y estudian en países extranjeros.
- Reciben mucho apoyo de sus familiares, de sus universidades de origen y de las redes sociales.
- Estudian en universidades con profesores muy cualificados.

Respecto al concepto de empleabilidad, no hay una definición única y consensuada (De Grip et al., 2004). En la actualidad hay muchas discusiones acerca de este término y de los factores que inciden en él.

La definición más extendida es la de Hillage y Pollard: “Empleabilidad es la capacidad de desenvolverse con autosuficiencia en el mercado de trabajo para desarrollar el potencial en un empleo sostenible. Para el individuo, la empleabilidad depende del conocimiento, las habilidades y las actitudes que posee, la forma en que maneja esos activos y los muestra a los empleadores y el contexto (por ejemplo, circunstancias personales y entorno laboral) en el cual buscan un empleo” (Hillage y Pollard, 1998; p. 12).

En este sentido, la empleabilidad es el objetivo principal de los graduados universitarios una vez finalizados sus estudios y no solamente consiste en la capacidad de obtener un empleo inicial, capacidad de obtener un empleo inicial, “sino que también se refiere a la capacidad de mantenerlo, de obtener un nuevo empleo si

es necesario, y de ocupar puestos diversos y poder desarrollar funciones distintas” (Martínez et al., 2018; p. 24).

Como señalan Thijssen et al. (2008), las competencias son el componente más importante de las definiciones de empleabilidad, en torno a este aspecto se articulan las demás variables. La propuesta más extendida para clasificar las competencias profesionales diferencia dos grupos: las específicas y las genéricas (Martínez et al., 2018). Las primeras se relacionan con una ocupación determinada o un área de conocimiento concreta, mientras que las segundas se consideran necesarias en todos los puestos, empresas y sectores (Barrio, 2005).

Las competencias genéricas son la base necesaria para desarrollar las competencias específicas, aportan mucho valor y cada vez las empresas les dan más importancia. Entre ellas podemos destacar la creatividad, el trabajo en equipo, el liderazgo, la responsabilidad o la capacidad de comunicación. Por otro lado, las específicas suponen el dominio de unos procedimientos y unos recursos específicos y unos procedimientos que se relacionan con un empleo concreto o un área de conocimiento determinado (Martínez et al., 2018).

La importancia que se le concede a cada grupo de competencias depende del autor, ya que existen opiniones muy diversas en relación a este tema. Por ejemplo, Allen y Van der Velden (2011) afirman que las competencias genéricas favorecen la inserción laboral y las específicas influyen más a la hora de conseguir un empleo adecuado a los estudios realizados.

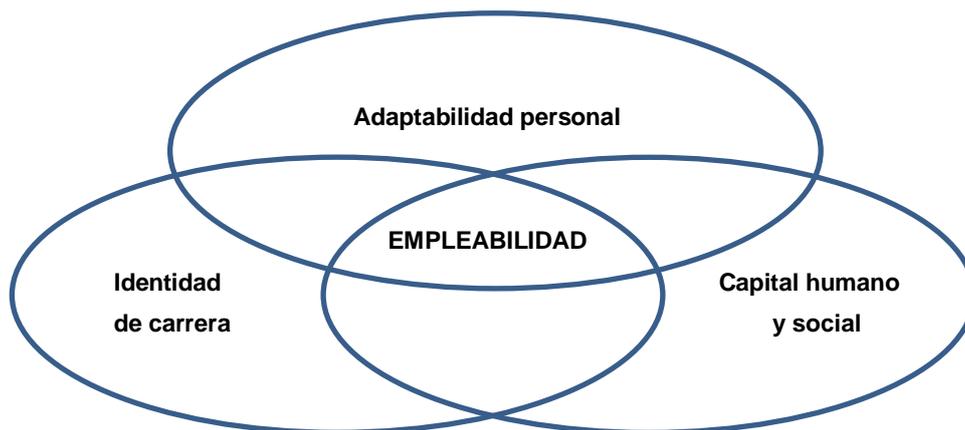
Por su parte, Veenman et al. (2004) afirman que las competencias específicas se relacionan con el programa educativo y las genéricas se obtienen en distintos momentos a lo largo de la vida y en muchos contextos. También Borge et al. (2005) tratan esta cuestión y sugieren que los conocimientos más teóricos se obtienen en el mundo académico, mientras que las demás competencias se obtienen en el sector profesional.

En la actualidad no existe una lista única de competencias dada la falta de acuerdo sobre el concepto de “empleabilidad”, estas estaban asociadas inicialmente al dominio de unas tareas concretas, pero este concepto ha ido evolucionando y

actualmente se tiende a lo que Gonzci y Athanasou (1996) llaman “enfoque holístico”, según el cual la competencia no se refiere solamente a los conocimientos específicos de una ocupación concreta, sino que incluye otros elementos como las habilidades, las actitudes, los valores y las características personales de los individuos, que les permiten actuar de forma independiente en diversas situaciones, como afirman Maura y Tirados (2008).

En consonancia con esto, destaca la visión de Fugate et al. (2004), que considera que la empleabilidad se trata un constructo psicosocial formado por varias dimensiones: la adaptabilidad personal, la identidad de carrera y el capital social y humano. Concretamente, señalan que la empleabilidad “supone una combinación sinérgica de estas dimensiones” (Fugate et al., 2004).

Figura 1. Modelo heurístico de empleabilidad



Fuente: elaboración propia a partir de Fugate et al. (2004)

Estas tres dimensiones, véase figura 1, tienen una relación recíproca que favorece la empleabilidad. En primer lugar, la identidad de la carrera actúa sobre la adaptabilidad personal generando motivación en los trabajadores y ayudándoles a buscar oportunidades que coincidan con todas sus aspiraciones (Ashforth y Fugate, 2001; Fugate et al., 2004). En segundo lugar, esto favorece el desarrollo del capital humano y social (Fugate et al., 2004). El capital humano y social permite un buen desarrollo del puesto de trabajo y adaptarlo atendiendo a las capacidades, habilidades

y aspiraciones, a la vez que refuerza el aprendizaje continuo, favoreciendo así la empleabilidad.

De esta forma, Fugate et al., (2004) afirman que la empleabilidad es un concepto formado por varias dimensiones que gozan de sentido cuando todas ellas son consideradas conjuntamente. Así, la empleabilidad “captura los aspectos conceptuales comunes entre las dimensiones referidos a la capacidad de adaptación activa en el trabajo” (Fugate et al., 2004; p. 32). Esta forma de entender la empleabilidad implica que la probabilidad de conseguir un empleo aumenta de forma considerable, aunque hay que entender que esta no asegura por sí misma la obtención del mismo (Fugate et al., 2004; Fugate y Kinicki, 2008).

Esta forma de definir las competencias es la que predomina en muchos de los estudios y proyectos de la OCDE y la Comisión Europea. En el proyecto DeSeCo de la OCDE, anteriormente mencionado, se indica que “una competencia es más que conocimientos y destrezas. Involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizándolo recursos psicosociales (incluyendo destrezas y actitudes) en un contexto en particular” (OCDE, 2015; p. 3).

Otro proyecto de gran importancia, el Tuning Educational Structures in Europa, define las competencias como una combinación dinámica de habilidad, capacidades, valores, conocimientos y habilidades (González y Wagenaar, 2006).

En torno a esto, debemos tener en cuenta la importancia de obtener un grado universitario y la responsabilidad de las universidades para su adquisición así como para mejorar la empleabilidad y lograr la inserción laboral de sus egresados. En particular, se necesita que las titulaciones ofertadas por las universidades aporten al alumno la formación necesaria para la adquisición de competencias y la adaptación a escenarios nuevos y cambiantes que se produzcan en su actividad profesional, de manera que le garanticen la empleabilidad.

En este sentido, la labor de las universidades no debe limitarse solamente a investigar y a formar a sus estudiantes en conocimientos técnicos, artísticos, científicos, etc., sino que debe también sentar las bases para su inserción y desarrollo en el mercado laboral, que se encuentra en constante cambio, provocado por el

avance tecnológico y la digitalización del siglo XXI, que provoca transformaciones en los diseños de los sistemas de trabajo, la gestión de las empresas, en las propias actividades laborales, así como en muchas relaciones y comportamientos sociales. Por lo tanto, es de gran importancia que las universidades desarrollen estrategias para poner a disposición de los estudiantes los recursos necesarios para desenvolverse en situaciones diversas y les ayuden a conseguir las competencias necesarias para su desarrollo profesional (Vivas, 2009).

En los últimos años el aumento de los graduados universitarios ha modificado la naturaleza de las oportunidades de empleo en el mercado laboral, el hecho de que haya graduados cada vez más cualificados da lugar a la aparición de nuevos tipos de trabajos más cualificados (Purcell y Elias, 2004).

Por otro lado, cabe destacar que los graduados cuentan con un salario más elevado, una tasa de paro más baja y una mayor satisfacción en su puesto de trabajo que aquellos que poseen estudios de educación secundaria, estudios inferiores o que no poseen estudios de ningún tipo.

Como ya hemos observado, hay un gran debate sobre el significado del término “empleabilidad”, a la inserción laboral de los universitarios españoles, así como a la importancia que le dan las universidades y los organismos públicos para aplicar políticas de enseñanza y de empleo o para cambiar los planes de estudio de las instituciones educativas.

En este sentido, la inserción laboral es un concepto que tiene una gran variedad de dimensiones, como la ocupación, el salario, el tipo de contrato o el ajuste entre la formación y el empleo desempeñado, y es el resultado de un conjunto de causas. Las titulaciones ofertadas por las universidades generan habilidades y conocimientos en los jóvenes y con ello las posibilidades de entrar en el mercado laboral, pero la inserción laboral de los titulados depende de muchos otros factores, como las decisiones de los estudiantes y su entorno personal, social y económico.

Uno de los objetivos principales de la universidad debe ser la preocupación por la incorporación al mercado de trabajo de los jóvenes, no obstante, su aplicación va a depender el modelo educativo que impongan las universidades y de la forma en que

organicen los recursos que tienen. Es necesario contar con recursos técnicos, económicos y humanos suficientes, y apostar por una educación que sea más activa, utilizando métodos de aprendizaje nuevos que ayuden a los graduados a conseguir las competencias y habilidades necesarias para desarrollarse adecuadamente en el ámbito socioeconómico actual.

## 1.2 Determinantes de la inserción laboral en España

La inserción laboral es un fenómeno complejo con muchas dimensiones. La inserción será más exitosa “cuanto más rápida sea y menor duración del desempleo suponga; cuanto mayor sea el ajuste entre la formación requerida por el trabajo y el nivel de estudios del individuo (ajuste vertical); cuanto mejor sea el ajuste entre los conocimientos requeridos y el ámbito concreto de los estudios realizados por el individuo (ajuste horizontal), y cuanto más estable sea el empleo y más alto sea el salario” (Pérez et al., 2018; p. 57).

Por otro lado, no debemos considerar la inserción laboral como un elemento estático, sino que se trata de un proceso continuo que va cambiando durante la vida laboral de los trabajadores. Por lo tanto, no podemos valorar únicamente la inserción laboral a partir del primer empleo conseguido, ya que esto ofrecería una visión parcial del concepto y no resultaría adecuada para este estudio.

Respecto a los determinantes de la trayectoria laboral, unos tienen relación con las características personales del trabajador, como el sexo o la edad (García-Montalvo y Peiró, 2009), y con la formación, existiendo muchas diferencias entre el nivel de estudios alcanzado por el individuo y la especialización de los mismos (Serrano y Soler, 2015); con los conocimientos y competencias obtenidos tras los estudios (Hernández y Serrano, 2013), así como su correspondencia con lo que buscan las empresas; y con el entorno económico y social en el que se inserta el individuo (Reig et al., 2017).

En primer lugar, existen determinadas características como las personales (sexo, edad, nacionalidad o discapacidad) que no están bajo el control de los individuos y que condicionan sus posibilidades de tener un empleo (Reyes, Argueta y

Zavala, 2016). Albert et al. (2003) establecieron que la probabilidad de encontrar un empleo es mayor para los hombres que para las mujeres, pero en las últimas décadas el incremento del número de mujeres que realizan estudios universitarios, junto con el cambio de mentalidad, han mejorado considerablemente la situación laboral de las mujeres y han provocado que se incorporen a mejores puestos en el mercado laboral (Salinas et al., 2013). Por otro lado, García et al. (2001) señalaron a través de un estudio sobre la brecha de género en España que las diferencias salariales son mucho mayores en los trabajos mejor pagados. Esto es el llamado “techo de cristal” que muestra que las mujeres tienen más dificultades para acceder a los puestos más importantes y mejor pagados en el mercado laboral.

Respecto a los grupos de edad, el paro afecta fundamentalmente los grupos de edad más jóvenes, que tienen más dificultades para acceder al mundo laboral (Boullón y Fernández, 2000), debido a la falta de experiencia, entre otras cosas.

En segundo lugar, otro factor muy relacionado con la inserción laboral es el nivel de estudios, ya que, en función del tipo de formación y las capacidades y habilidades que tenga el individuo, este podrá tener más o menos posibilidades de encontrar un empleo (Albert et al., 2000). Otros autores como Rahona et al. (2005) defienden que cuanto más alto sea el nivel de estudios menos posibilidades hay de estar desempleado. Otro aspecto a considerar son las diferencias entre las ramas de estudio, ya que las tasas de paro son más elevadas en unas titulaciones que en otras.

Por otro lado, conocimientos como los idiomas o las tecnologías de la información y la comunicación son relevantes. Como afirman Van-der Hofstadt y Gómez (2013) el dominio de varios idiomas es un aspecto muy valorado por las empresas, por ello es necesario que las universidades traten de potenciar esta característica. Cabe destacar que los idiomas se valoran más en las empresas medianas y grandes que en las pequeñas, dado que gozan de una mayor proyección internacional. Otros conocimientos como el dominio de la informática y de internet también son imprescindibles en la actualidad, ya que sin ellos sería muy difícil insertarse laboralmente en la sociedad del conocimiento y alcanzar el nivel de productividad exigido por las empresas en la actualidad (Manjón y López, 2008).

También debemos tener en cuenta la satisfacción de los individuos. Esta se refiere a la actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral (García-Montalvo y Peiró, 2001). En la medida en que la situación real responda a las expectativas y aspiraciones el nivel de satisfacción será elevado, y también tendrá influencia en la inserción laboral de los individuos.

Por último, hay que señalar que el entorno socioeconómico en el que se encuentre el individuo al acabar su formación educativa es de gran importancia, ya que los períodos marcados por una recesión económica tienen un impacto muy negativo para el empleo de los jóvenes y sobre todo para aquellos que tienen niveles educativos inferiores (Serrano y Soler, 2015). También hay que tener en cuenta el lugar de residencia, que influye notoriamente en la probabilidad de conseguir un empleo (Ugidos y Velásquez, 2007). De hecho, este factor se considera uno de los más influyentes cuantitativamente en la probabilidad de encontrar un primer empleo.

### 1.3 La situación del mercado laboral en España

Una vez analizado el término “empleabilidad” y los elementos que lo componen, cabe analizar la situación de la empleabilidad en España. Los jóvenes españoles tienen más oportunidades educativas ahora que en épocas pasadas y cada vez son más los jóvenes que completan estudios superiores.

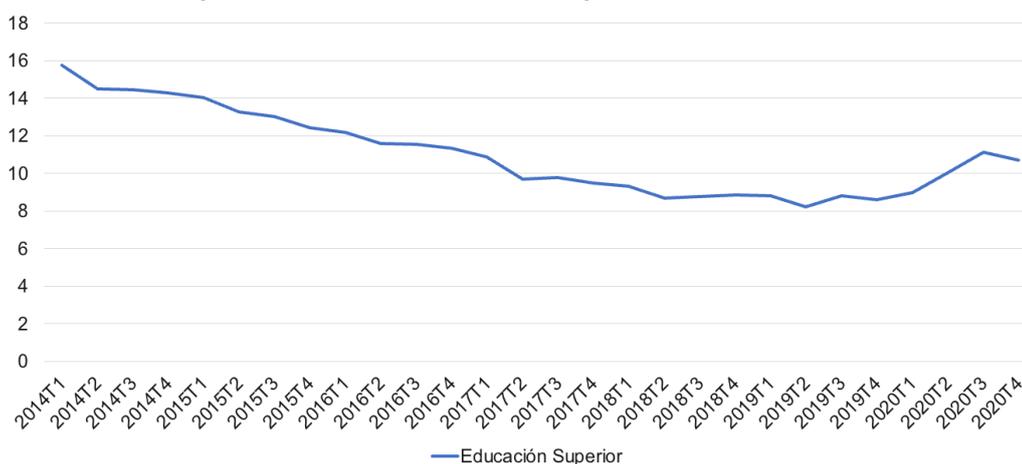
No obstante, la inserción laboral en la España del siglo XXI ha estado muy condicionada por todas las oscilaciones cíclicas de la economía (Serrano y Soler, 2015); recordemos que en los últimos años el desempleo ha llegado a niveles muy elevados y las variantes de la flexibilidad laboral dan lugar a la precariedad y afectan de un modo especial a los jóvenes. En este contexto, España es uno de los países cuyos jóvenes encuentran una mayor dificultad en la transición del mundo académico al mundo laboral (Quintini y Martin, 2006).

A pesar de los avances conseguidos en estos últimos años, en España siguen existiendo muchos problemas para explotar la inversión en educación: altas tasas de paro, mal funcionamiento de las instituciones laborales, problemas en el proceso educativo, sobrecualificación, etc. El bajo nivel de competencias que tienen los

graduados afecta a su empleabilidad y, por lo tanto, a la productividad y competitividad de las empresas.

Un aspecto central es el entorno macroeconómico en el momento en que se gradúan los jóvenes. El estado de la economía tiene una gran influencia en el empleo y uno de los aspectos que más afectan al mercado laboral son las elevadas tasas de paro que persisten en España durante los últimos años, véase figura 2. Por este motivo, la inserción laboral de los universitarios en España no es satisfactoria. Los problemas en educación ya existían antes de la crisis afectando a las posibilidades de inserción, pero es a partir del año 2008 cuando estas dificultades aumentan considerablemente en todos los ámbitos del mercado laboral.

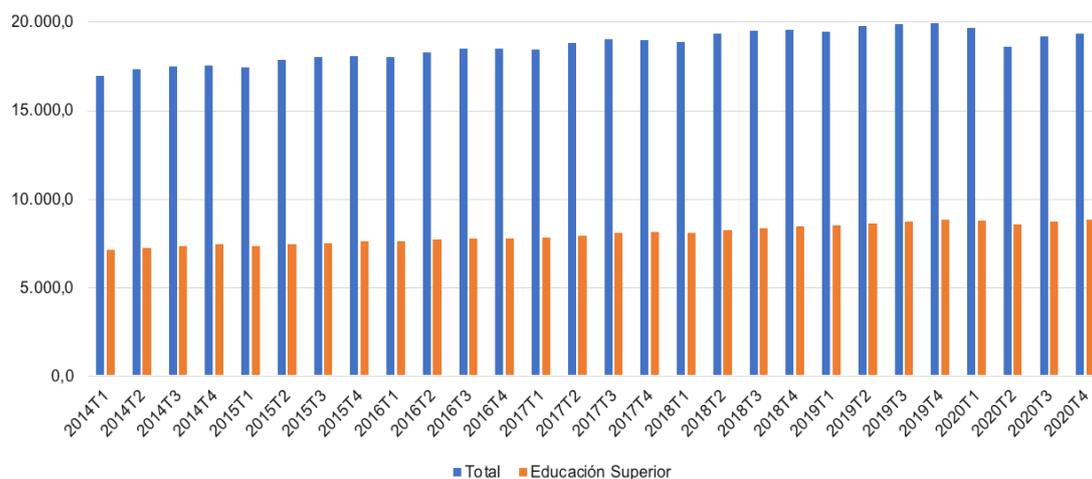
Figura 2. Tasas de paro de los graduados en España



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa de 2020 (INE)

Otro aspecto a considerar es la evolución de los ocupados con titulación universitaria, ya que esta ha sido más dinámica que la de ocupados con estudios inferiores (Monsálvez y de Grado, 2014). Concretamente, la población ocupada universitaria creció durante la crisis, entre 2008 y 2016 aumentó en más de 600.000 personas, en cambio, la población ocupada con estudios inferiores disminuyó en 2,9 millones y actualmente continúa por debajo del nivel alcanzado en 2008. En un contexto en el que el empleo en España se ha reducido entre 2008 y 2016 en 1,8 millones de puestos de trabajo, el número de titulados universitarios ocupados ha aumentado considerablemente. Respecto a los últimos años, el número de ocupados con estudios superiores ha aumentado ligeramente, véase figura 3.

Figura 3. Ocupación por nivel de formación alcanzado en miles de personas

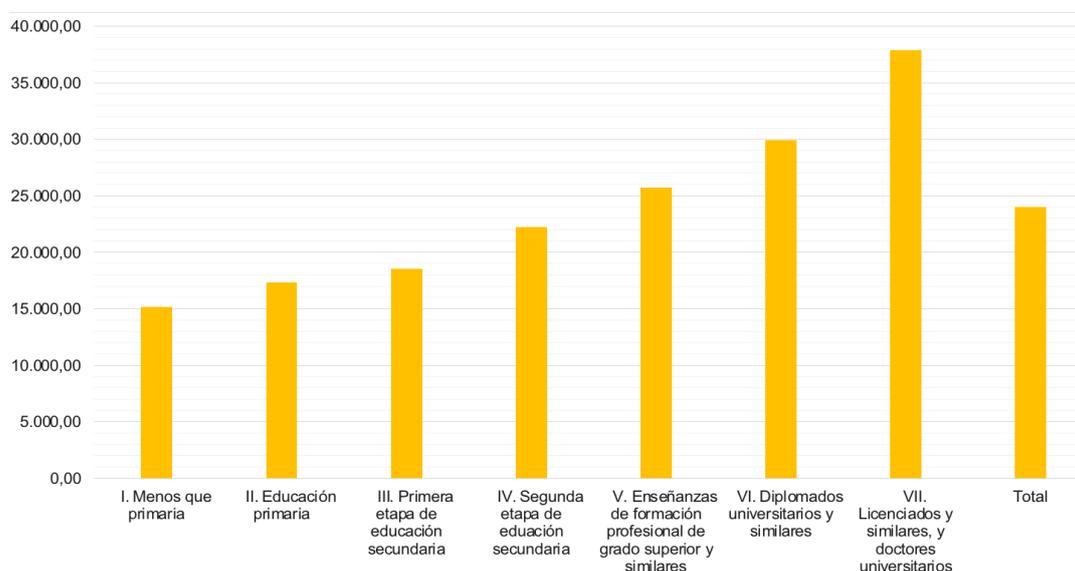


Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa de 2020 (INE)

Lo mismo se observaría con las tasas de paro, independientemente de la época del ciclo económico España ha mantenido unas tasas de paro elevadas, incluso en las fases expansivas. Sin embargo, dentro de estas, las tasas de paro de los universitarios son las más bajas.

Otro aspecto relevante son los salarios. Analizando la Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal del INE en 2014 observamos que a una edad de 55 años (edad en la que un trabajador medio alcanza el nivel más alto de ingresos), un ocupado con estudios de licenciatura obtiene un salario que multiplica por 2,3 el de un ocupado con estudios secundarios obligatorios (ESO), mientras que el de un diplomado se multiplica por 1,8 y el de un graduado en Formación Profesional por 1,5. En la última encuesta (2018) la situación era muy similar, las diferencias de salario aumentan notoriamente en función del nivel de estudios, véase figura 4.

Figura 4. Salario bruto anual por nivel de estudios terminados en euros (2018)



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal de 2018 (INE)

La inserción laboral también se ve condicionada por los tipos de puestos de trabajo que genera la economía, ya que en España la estructura del empleo se mueve hacia una estructura basada en ocupaciones que son propias de los trabajadores con estudios superiores, que ha crecido a lo largo del siglo XXI (al menos 1 de cada 3 empleos en España son ocupaciones cualificadas).

Otro aspecto relevante en el mercado laboral es la sobrecualificación, ya que un alto porcentaje de titulados ocupa un puesto de trabajo que no necesita tanta formación (García-Montalvo, 2009).

Este desajuste entre formación y empleo es un fenómeno creciente y persistente (McGuinness, 2006). Si bien la inversión en educación en los últimos años ha provocado un aumento en el nivel de cualificación de los trabajadores, la demanda de trabajo cualificado no ha conseguido absorberla (Hartog, 2000), de forma que estos individuos se derivan a empleos de menos calidad y con exigencias educativas distintas.

En resumen, los principales problemas de inserción de los universitarios españoles son:

- La dificultad para acceder al empleo, provocada por las elevadas tasas de paro de los titulados superiores, sobre todo entre los jóvenes.
- El desajuste entre formación y empleo cuando la oferta es superior a la demanda y muchos universitarios acaban ocupando puestos de trabajo cuyas competencias no se corresponden con su titulación.
- El desajuste entre formación y empleo cuando la demanda es superior a la oferta, esto se produce en determinadas ocupaciones, sobre todo en aquellas en las que hay un alto cambio tecnológico al que no se adapta la oferta de formación existente.
- Algunas trayectorias profesionales ofrecen oportunidades a medio y largo plazo que no permiten hacer un buen uso del capital humano de los graduados ni rentabilizar la inversión educativa, lo que lleva al fracaso de las expectativas a nivel personal y social sobre los estudios universitarios.

Una vez tratados los principales aspectos que afectan al acceso al mercado laboral, vamos a mostrar en los resultados arrojados por la última encuesta de inserción laboral del Instituto Nacional de Estadística y a analizar la importancia de las distintas variables que influyen en el acceso a un empleo en buenas condiciones.

## 2. Encuesta sobre la inserción laboral de los universitarios

### 2.1 Nota metodológica

La Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios del INE de 2019 pretende conocer los aspectos más importantes de la transición de la universidad al mercado laboral. Respecto a esto, señala el INE en su metodología que:

Los objetivos específicos que se pretenden conseguir con esta encuesta son:

- Disponer de información sobre la inserción y el acceso al mercado de trabajo de los titulados de las universidades españolas: tipo de puesto de trabajo al que acceden, tiempo transcurrido entre la finalización de sus estudios y el acceso al mercado de trabajo, motivos por los que se produce ese gap temporal, nivel formativo requerido para ocupar ese puesto de trabajo, cómo han conseguido ese puesto de trabajo, trabajos realizados durante su periodo de formación universitaria (incluidas las prácticas en empresas).
- Disponer de información sobre la evolución de la situación laboral de la población con estudios universitarios. Conocer cómo ha sido su primer empleo desde que finalizó los estudios universitarios: tipo de empleo, ocupación, nivel formativo requerido, etc.
- Obtener información sobre la adecuación de los estudios al mercado laboral. Para ello se utiliza como proxy la valoración subjetiva que la población universitaria realiza en relación al trabajo desempeñado con respecto al nivel de formación y al área de estudio más apropiados para dicho trabajo.
- Proporcionar información, en términos de empleabilidad, de los diferentes ámbitos de estudio. Esta información es requerida por los estudiantes a la hora de decidir la titulación (ámbito) que quieren cursar, así como el tipo de universidad en la que se

matriculan. Las autoridades educativas precisan también de este tipo de información para realizar una adecuada planificación docente.

- Analizar los períodos de desempleo e inactividad laboral de la población universitaria prestando especial atención a los motivos que los han causado, la formación a lo largo de la vida, y la contribución de dicha formación en su desarrollo profesional.
- Medir el grado de movilidad de los titulados universitarios en el acceso al mercado de trabajo” (INE, 2020; pp. 3-4).

El ámbito poblacional está formado por graduados universitarios del sistema universitario español del curso académico 2013-2014, que incluyen a titulados del primer y segundo ciclo (es decir, diplomaturas y licenciaturas), como a titulados en másteres. Se ha seleccionado ese año porque se calcula que se necesitan unos tres años desde la finalización de los estudios para estabilizar la relación con el mercado laboral, por lo tanto, se necesitaba un mínimo de 3 años desde que finalizan los estudios para realizar esta encuesta.

La EILU de 2019 se trata de la segunda edición de la encuesta, ya que la primera se realizó en 2014 (INE, 2014). Esta última, a diferencia de la actual, no incluía a titulados en estudios de Máster.

En cuanto a la muestra, esta ha sido de 31.651 graduados universitarios y de 11.500 titulados de másteres universitarios aproximadamente. Los graduados universitarios muestrales equivalen, al trabajar con datos ponderados, a una población total de 233.623. Esta muestra se incrementa respecto a la EILU del año 2014, con 30.379 graduados, que equivalen a una población de 197.535.

Respecto al método de recogida, este se ha llevado a cabo entre los meses de julio y diciembre del año 2019 y se han utilizado dos tipos de información: datos objetivos, como la titulación cursada o el tiempo transcurrido hasta encontrar un empleo, y datos subjetivos, como las habilidades adquiridas o la adecuación de los estudios al empleo. Para la recogida de datos objetivos se han utilizado datos administrativos de fuentes como el Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU) o las Afiliaciones y Bases de Cotización de la Tesorería General de la Seguridad Social; y para los datos subjetivos se han realizado encuestas directas (web y telefónicas).

## 2.2 Análisis de los datos de la encuesta

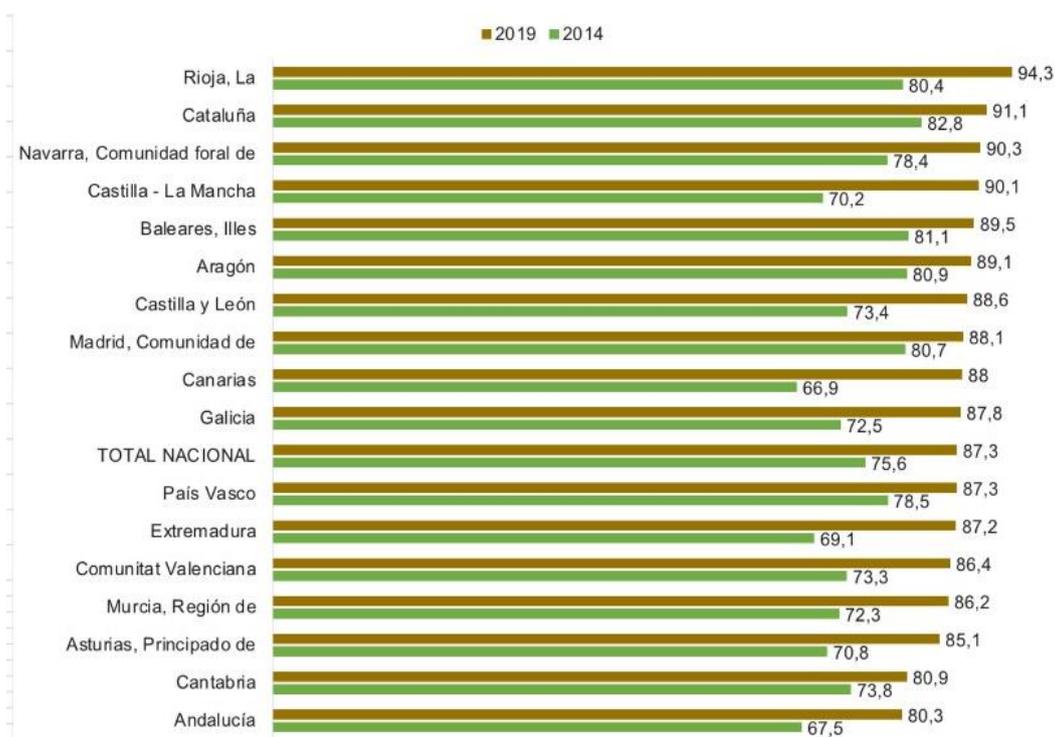
En primer lugar, hay que señalar que el total de graduados universitarios del curso académico 2013-2014 fue de 233.626 personas, y en 2019 gozaban de una tasa de actividad del 93,6%, una tasa de empleo de 86,1% y una tasa de paro de 8%, situación mucho más positiva que la del año 2014, ya que, a pesar de mantener la misma tasa de actividad, la tasa de empleo era mucho más baja (75,6%) y se duplicaba la tasa de paro (19,2%).

En segundo lugar, para centrar el análisis en los determinantes de los titulados hay que considerar cinco grupos de variables, que se han estudiado en la encuesta: el entorno, las características personales, la formación educativa, la satisfacción con los estudios realizados y las distintas formas de buscar empleo:

- Entorno: el entorno en el que se mueve el titulado es de gran importancia, ya que existen notables diferencias en la inserción por la situación del mercado laboral y por la comunidad autónoma de residencia. El entorno territorial puede afectar considerablemente a la inserción de los titulados, lo cual nos lleva a considerar las diferencias existentes entre comunidades autónomas, atendiendo a varios indicadores, como la tasa de empleo, la tasa de desempleo, el salario o la duración de los períodos de empleo.

En cuanto a la tasa de empleo, la más alta se observa en La Rioja (91,9%), seguida por Cataluña (90,8%) y por Navarra (90,7%), mientras que la más baja se dio en Andalucía (78,3%), seguida por Castilla – La Mancha (81,4%) y Canarias (81,7%), véase figura 5.

Figura 5. Tasas de empleo de los graduados por comunidades autónomas



Fuente: elaboración propia a partir de la EILU de 2014 y 2019 (INE)

En cuanto a la tasa de paro (población activa sin empleo) las diferencias son muy notables, las tasas oscilan entre el 13,3% en Andalucía y el 5,2% en Cataluña.

En este sentido, hay diferencias notables entre comunidades autónomas aquellas regiones más dinámicas y, sobre todo, las grandes áreas metropolitanas, han generado mucho más empleo que otras regiones, concentrando además un alto porcentaje del empleo en ocupaciones de mayor cualificación, llegando en determinados casos a superar el 50% del empleo total. En España, Madrid y Barcelona son los dos imanes de flujos de capital humano formado en universidades que se ven atraídos por el mayor número de oportunidades existente en estos lugares. En cambio, las regiones menos dinámicas pierden, en consecuencia, recursos cualificados debido a sus dificultades para atraer y retener el talento.

- Características personales: en este apartado hay que considerar una multitud de variables, principalmente el sexo (hombre o mujer), la edad, la nacionalidad (española o extranjera) o si se tiene una discapacidad o no.

Del total de titulados universitarios en España en el curso académico 2013-2014 el 58,5% eran mujeres y 41,5% hombres. Cinco años después de titularse, la tasa de actividad es ligeramente superiores en los hombres mientras que la tasa de empleo se sitúa en un 87,8% en los hombres frente a un 84,9% en las mujeres; además, el desempleo afecta más a las mujeres ya que cuentan con una tasa de paro del 8,8% (siendo un 7% la de los hombres), véase tabla 1. Si comparamos estos datos con los del año 2014, llama la atención la diferencia en las tasas de paro globales, ya que en año 2014 la tasa de desempleo duplica a la del 2019 (19,2%).

Tabla 1. Tasas de actividad, empleo y paro de los graduados

	TASA DE ACTIVIDAD (%)		TASA DE EMPLEO (%)		TASA DE PARO (%)	
	Año 2014	Año 2019	Año 2014	Año 2019	Año 2014	Año 2019
Hombres	94,2	94,4	78	87,8	17,2	7
Mujeres	93,2	93	74,1	84,9	20,5	8,8
Total	93,6	93,6	75,6	86,1	19,2	8

Fuente: elaboración propia a partir de la EILU de 2019 (INE)

Respecto a la edad, los jóvenes viven en sus primeros años de vida laboral una situación marcada por precariedad laboral y por una gran inestabilidad. La probabilidad de obtener un empleo aumenta con la edad y la experiencia, creciendo de forma sustancial a partir de los 25 años, edad a la que ya se habrían terminado razonablemente los estudios universitarios. Los datos del INE nos permiten constatar que a mayor edad menor desempleo: la tasa de empleo para menores de 30 años se

sitúa en 2019 en un 85,3%, para los que oscilan entre 30 y 34 años está en un 86,7% y en aquellos que tienen 35 años o más ronda el 87,2%.

Otro determinante importante es el lugar de residencia de los graduados. En primer lugar, el 93,2% de los residía en España en el año 2019 frente a un 6,8% que residía en el extranjero. Entre los graduados extranjeros destacan en primer lugar los de Reino Unido con 4.206 graduados, seguido de Alemania (2.172) y Francia (1.365). Las tasas de empleo son 85,7%, 92,3% y 94,1%, respectivamente. Cabe destacar que la tasa de paro de los graduados residentes en el extranjero era más baja que los residentes en España (un 4,6% frente a un 8,3%).

También debemos de mencionar, el buen hacer de la Universidad con la atención a la diversidad para conseguir una mayor inclusión de las personas discapacitadas. En el año 2019 los graduados con una discapacidad superior al 33% era 2.346 personas (1.028 hombres y 1.318 mujeres), siendo la tasa de empleo (75,4%) más alta que la presentada en 2014 (64,9%).

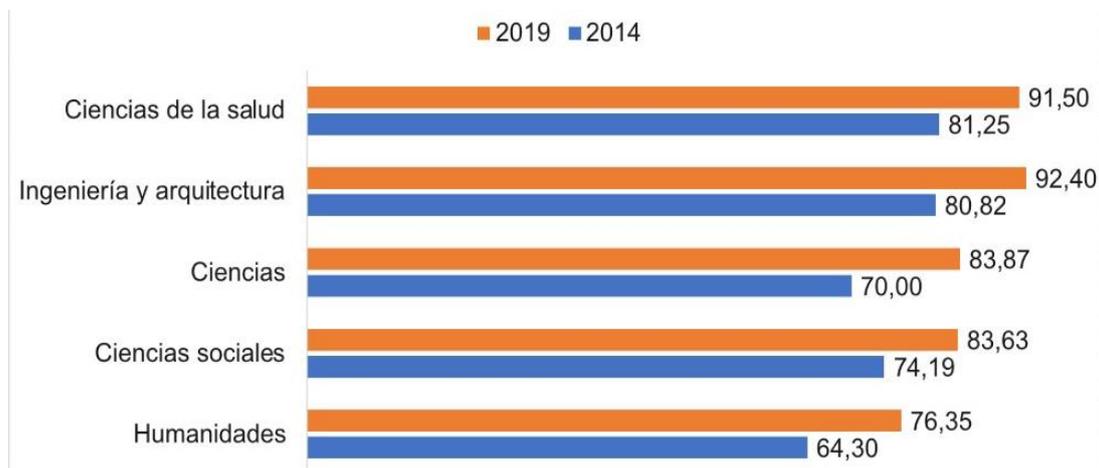
- Formación: la formación educativa de los titulados es muy importante. Cabe destacar aquí la rama de conocimiento de la titulación realizada, el tipo de universidad (pública o privada), las estancias en el extranjero o en otras comunidades autónomas, el dominio de los idiomas y de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) o la realización de prácticas en empresas.

Respecto a las ramas de conocimiento que abarcan grupos de titulaciones con características comunes, las tasas de empleo son muy diferentes. Concretamente, la rama de artes y humanidades está muy lejos de los logros obtenidos en el ámbito de la salud y de las ingenierías, véase figura 6. La rama de ingeniería y arquitectura es la que tiene tasa de empleo más alta (92,4%), en contraposición a artes y humanidades, que se sitúa en último lugar con un 76,3%, siendo la rama de ciencias sociales y jurídicas la que ocupa una posición intermedia con un 92,5%.

Destacan las grandes diferencias entre unas titulaciones y otras, ya que las posibilidades de inserción laboral pueden cambiar considerablemente según la titulación cursada. Como hemos comentado anteriormente, la rama de salud se encuentra en primer lugar, destacando Medicina con un 94,97% de empleo. También destaca la rama de ingeniería y arquitectura, de hecho, las tres titulaciones con mayor

tasa de empleo en 2019 son: Desarrollo de software y de aplicaciones e ingeniería multimedia, Ingeniería en electrónica e Ingeniería en telecomunicación. En cambio, en las titulaciones con una menor tasa de empleo son las de las ramas de humanidades y ciencias sociales. No obstante, hay titulaciones de ciencias sociales con tasas de empleo muy elevadas, como Economía con un 87,77% y Administración y Dirección de Empresas con un 86,73%. Ligeramente inferior es la tasa de empleo en Derecho con un 78,65%. La rama de artes y humanidades se coloca en último lugar, siendo la tasa de empleo en Artes un 71,94% y en Humanidades un 71,19%. Las tres titulaciones con tasas de empleo más bajas pertenecen a esta rama (Filosofía, Conservación y restauración e Historia del arte).

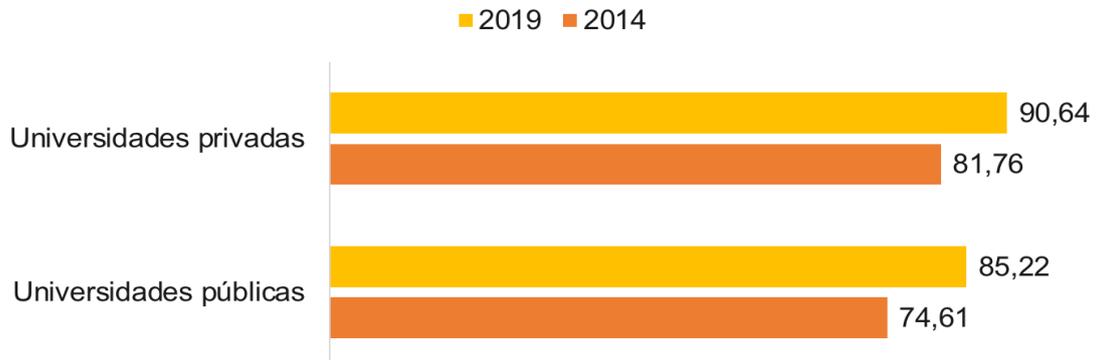
Figura 6. Tasas de empleo por rama de conocimiento de los graduados



Fuente: elaboración propia a partir de la EILU de 2014 y 2019 (INE)

Respecto al tipo de universidad en la que se lleva a cabo la formación educativa, no es relevante que sea de carácter público o privado, aunque con el paso de los años están aumentando las diferencias entre ambas. En la actualidad, las tasas de empleo son mayores para los titulados en universidades privadas que para los de universidades públicas, véase figura 7. Esto puede deberse a que las titulaciones ofrecidas por las universidades privadas tienen una tasa de empleo muy elevada o por estar más vinculadas al mundo empresarial y por llevar a cabo las actuaciones necesarias para que sus titulados obtengan con rapidez su primer empleo.

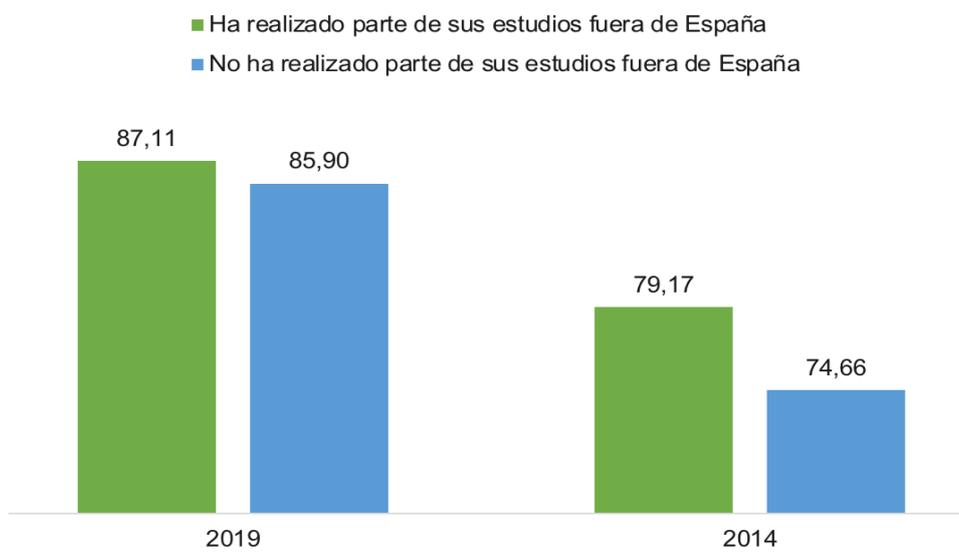
Figura 7. Tasas de empleo de los graduados según el tipo de universidad



Fuente: elaboración propia a partir de la EILU de 2014 y 2019 (INE)

Otro punto importante es la realización de estancias en el extranjero, ya que el porcentaje de empleo en titulados que ha realizado estudios fuera de España es superior, véase gráfico 8. La experiencia internacional suele venir acompañado con la adquisición de muchas competencias: dominio de un nuevo idioma, autonomía, capacidad de trabajo en un contexto multicultural, etc. Respecto a esto, Baquero y Ruesga (2019) señalan que es necesario pasar un período largo de tiempo en el extranjero para así conseguir una mayor diversidad lingüística y aprender nuevos idiomas, factores que incrementan la empleabilidad y el desarrollo personal del individuo.

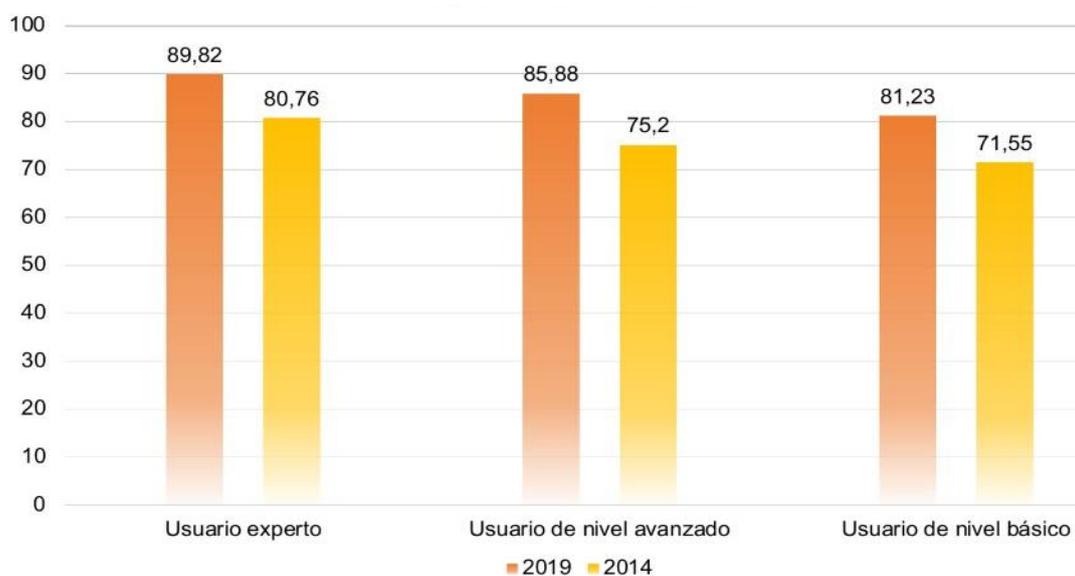
Figura 8. Tasas de empleo de los graduados según estancias en el extranjero



Fuente: elaboración propia a partir de la EILU de 2014 y 2019 (INE)

Otros dos aspectos importantes en la formación de los graduados que contribuyen a mejorar su inserción laboral son el dominio de las TIC y de los idiomas. Cuanto más dominio, mejor inserción. El porcentaje de titulados con gran dominio de las tecnologías de información y comunicación es muy superior a aquellos que tienen un nivel básico, véase figura 9.

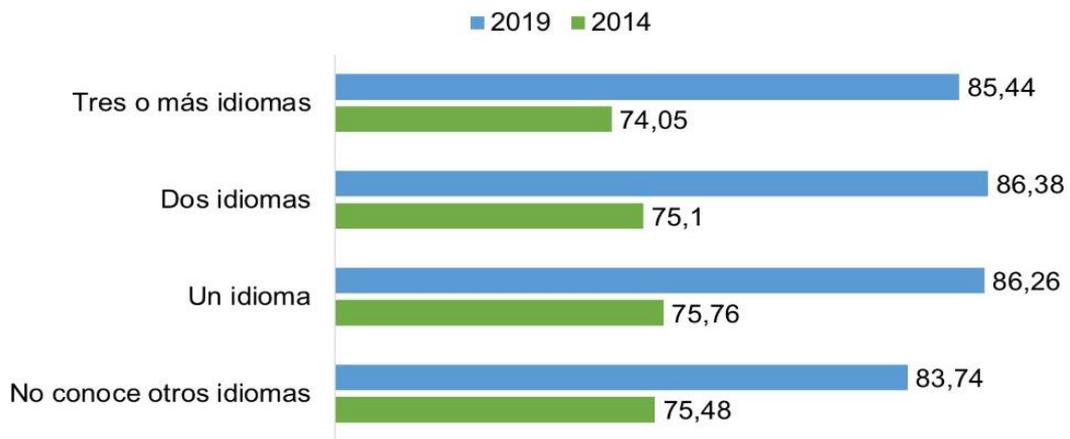
Figura 9. Tasas de empleo de los graduados según dominio de TIC



Fuente: elaboración propia a partir de la EILU de 2014 y 2019 (INE)

Mientras que los titulados que dominan varios idiomas tienen una ligera ventaja respecto a los que no dominan idiomas, pero no es una diferencia a destacar, véase figura 10. El inglés ocupa el primer lugar dentro de los idiomas exigidos, aunque la exigencia de conocimientos de lenguas extranjeras depende de la actividad que se vaya a desarrollar en el puesto de trabajo.

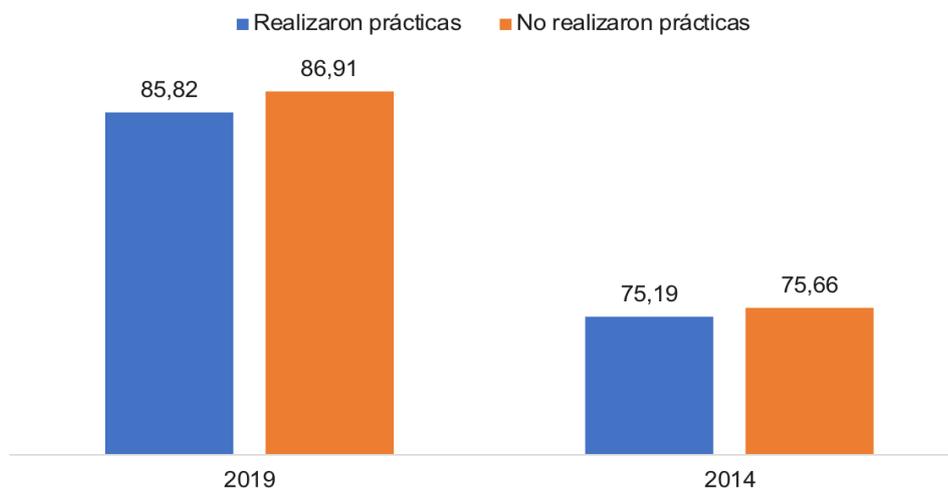
Figura 10. Tasas de empleo de los graduados según dominio de idiomas distintos de la lengua materna



Fuente: elaboración propia a partir de la EILU de 2014 y 2019 (INE)

Por otro lado, la realización de prácticas en empresas es uno de los determinantes con menor relevancia, si bien es cierto el porcentaje de empleados que han realizado prácticas alguna vez es mayor que aquellos que no las han realizado, pero no es significativa, véase figura 11. Esta variable tiene peso en el momento de acceder a un primer empleo, pero tras unos cuantos años pierde importancia de forma considerable debido a que la mayoría de titulados universitarios ya habrá conseguido experiencia laboral.

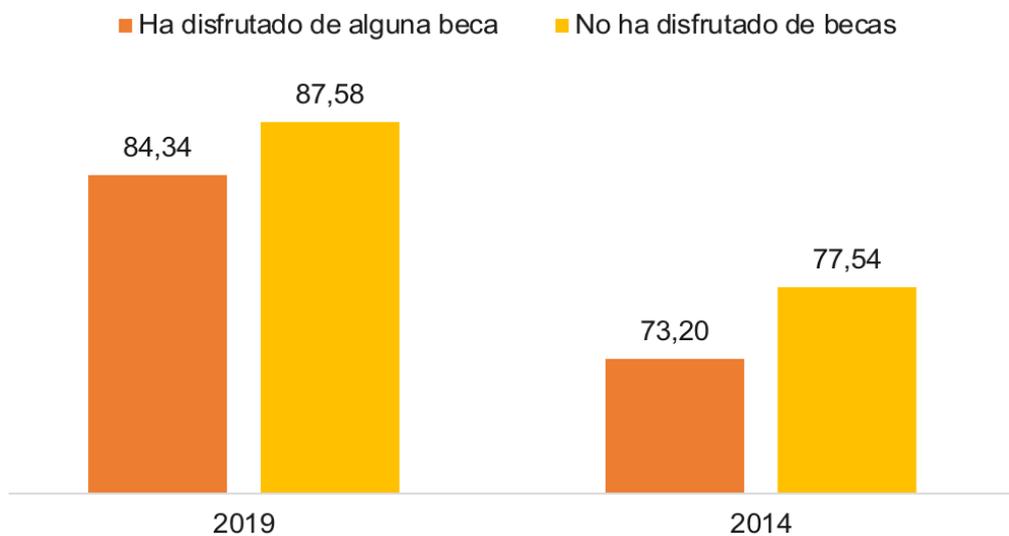
Figura 11. Tasas de empleo de los graduados según prácticas



Fuente: elaboración propia a partir de la EILU de 2014 y 2019 (INE)

Por último, la inserción laboral para aquellos que han recibido una beca o no depende mucho del tipo de beca. En general, el porcentaje de titulados empleados con beca es menor que aquellos que no han disfrutado de ella, véase figura 11. No obstante, sí que existen diferencias notables respecto a las becas de excelencia (el porcentaje de empleados es muy superior), dado que implican una cultura del esfuerzo.

Figura 12. Tasas de empleo de los graduados según becas recibidas



Fuente: elaboración propia a partir de la EILU de 2014 y 2019 (INE)

- Satisfacción con los estudios: existen aquí dos variables a considerar, si el titulado volvería a estudiar la misma titulación o no y si volvería a realizar estudios universitarios o no.

Esta dimensión se basa en la opinión subjetiva de los titulados universitarios, es decir, si ellos mismos consideran que su título les ha sido útil para conseguir un empleo. Existen grandes diferencias entre los titulados satisfechos con la titulación cursada (mayor porcentaje de empleo) y lo mismo ocurre respecto a la satisfacción con los estudios universitarios en general (aunque en este caso las diferencias se intensifican notablemente). Hasta un 73,2% de titulados universitarios consideran que la titulación cursada les ha servido para encontrar un empleo. Los que tienen una percepción más positiva fueron los titulados en ciencias de la salud y la más negativa

la presentan los de artes y humanidades (solo un 58,8% consideran que el título les ha sido útil para conseguir empleo).

- Métodos de búsqueda de empleo

En los últimos años han surgido nuevas formas para encontrar empleo, ya que muchos titulados consiguen un empleo a través de la red, debido a que cada vez hay más plataformas de trabajo online que ponen en contacto a profesionales con clientes de todo el mundo para realizar multitud de trabajos. Otra forma muy habitual de encontrar empleo es continuar en la empresa en la que se realizaron prácticas o bien el contacto personal de familiares y amigos. Otras formas de buscar empleo son crear un negocio propio, preparar unas oposiciones, la búsqueda de empleo a través de servicios de empleo público o de la universidad, la búsqueda en periódicos, etc.

En la figura 13 podemos ver los medios más utilizados por los universitarios para encontrar su primer empleo. El medio más utilizado es el de los contactos personales, seguido por los anuncios en internet, periódico, etc. Destaca también la preparación de unas oposiciones y el contacto del empleador con el egresado.

Figura 13. Medios utilizados por los graduados para encontrar empleo (en %)



Fuente: elaboración propia a partir de la EILU de 2019 (INE)

Para terminar, vamos a tratar otros aspectos también esenciales. La calidad de la inserción va a depender del tiempo transcurrido hasta conseguir el primer empleo, el tipo de jornada (a tiempo completo o a tiempo parcial), el tipo de contrato (indefinido o temporal) y el salario percibido.

Hasta un 97,9% de los graduados ha tenido algún empleo desde que acabó sus estudios, un dato muy positivo. Los hombres tardan menos en conseguir el primer empleo, aunque la diferencia no es significativa. Más del 50% de los graduados empezó a trabajar tan solo tres meses después de acabar los estudios, casi un 30% lo hizo mientras estudiaba y el 22,9% tardó menos de tres meses en encontrar empleo. No obstante, hasta un 9,6% de hombres y un 10,7% de mujeres tardaron dos o más años en encontrar trabajo.

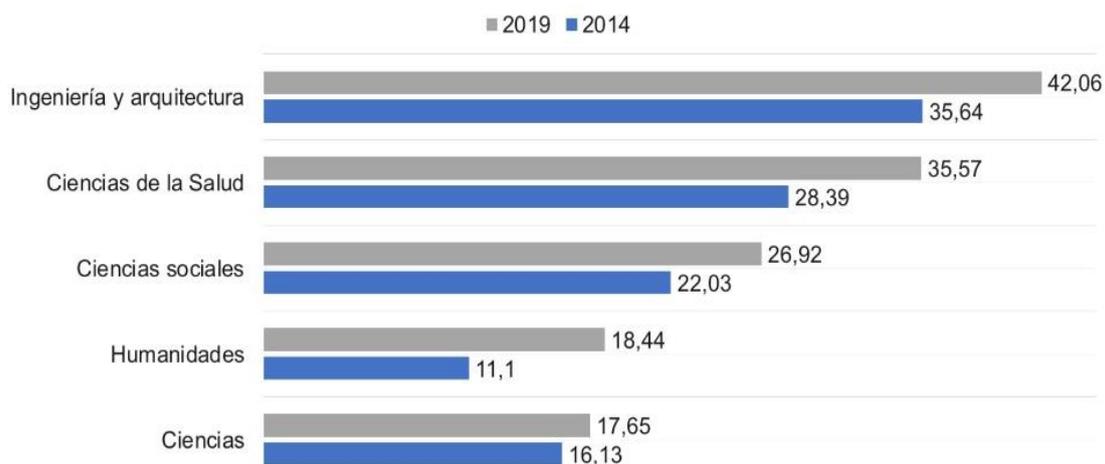
El tipo de contrato también resulta significativo. La temporalidad es un rasgo diferencial muy específico del mercado laboral español, los contratos temporales se impulsaron en crisis anteriores para aumentar la flexibilidad. Esto ha afectado en los últimos años a los jóvenes en especial, que ven facilitada su inserción, pero de una forma que limita el adecuado desarrollo de su carrera profesional. En 2019 un 58,9% de los graduados ocupados tuvo un contrato temporal y un 27% un contrato permanente, siendo un 8,7% un empresario o trabajador independiente y tan solo un 4,8% de los graduados tenía un contrato de prácticas, formación o becario. Resulta destacable la mejora de contratos permanentes (situado en un 34,5% en 2014).

Otro punto importante es el tipo de jornada de los graduados, hasta un 86,2% de los graduados ocupados realizaba una jornada completa, una tasa más elevada en hombres que en mujeres. Por ramas, la mayor tasa se daba en ingeniería y arquitectura (casi el 100%).

Por último, hablaremos del salario. El porcentaje de graduados ocupados con un sueldo mensual neto entre 1.000 y 1.999 euros se situaba en el 61,1% en 2019. Los graduados con un sueldo menor a 1.000 euros eran de un 15,6% y solo el 9,9% ganaba más de 2.500 euros o más. Respecto al sexo, el porcentaje de mujeres con salarios elevados es muy inferior al de hombres, mientras que en salarios inferiores hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres que los perciben, como ya hemos señalado anteriormente. En cuanto a las ramas de conocimiento, hasta un

42,06% de los titulados en ingeniería y arquitectura se sitúan dentro del 40% o 50% con mayores ingresos, algo que solo se produce para el 17,65% de los titulados en ciencias, véase figura 14.

Figura 14. Graduados que pertenecen al 4º o 5º quintil según rama de conocimiento (en %)



Fuente: elaboración propia a partir de la EILU de 2014 y 2019 (INE)

En definitiva, vemos que todos los determinantes influyen en mayor o menor medida en la inserción laboral. No solo es importante la formación, sino que el entorno en el que se desarrolla el individuo en cuestión, así como sus características personales pueden influir significativamente en su inserción laboral y en la calidad y duración del empleo. Para mejorar la inserción laboral de los titulados, además de conseguir un crecimiento económico sostenido, se debe mejorar el sistema educativo y aplicar políticas educativas que mejoren su funcionamiento. Las universidades deben ofrecer una formación de más calidad y servicios que fomenten la empleabilidad, así como influir en ciertos aspectos que pueden marcar la diferencia a la hora de encontrar un empleo, como son los idiomas, las TIC, las prácticas en empresas para adquirir experiencia o las estancias en el extranjero para mejorar la independencia, la autonomía y el desarrollo en contextos multiculturales de los universitarios. Todo ello para lograr que la inserción laboral sea un éxito.

## 3. Regresión logística

A lo largo del análisis precedente se ha explicado el concepto de empleabilidad, la situación laboral en España y los factores que influyen en el comportamiento de la inserción laboral. En este epígrafe lo que nos interesa es conocer cuáles son los factores más determinantes para que un universitario pueda acceder al mercado de trabajo, y, por lo tanto, realizar el paso de la inactividad a la actividad, en este capítulo proponemos una regresión logística, con el objetivo de examinar cuáles son las variables más decisivas para lograr una buena inserción laboral.

De esta forma, presentamos un modelo logit que estime la probabilidad de que un recién titulado esté empleado teniendo en cuenta una serie de características personales, sociales y educativas, y de esta manera determinar los perfiles de los estudiantes más proclives a la empleabilidad.

Para ello empezamos describiendo la metodología empleada, así como las variables explicativas que pueden influir en la empleabilidad y las recodificaciones realizadas a lo largo del proceso para, posteriormente, terminar con un análisis empírico de los datos, del que se derivará el perfil de los universitarios que tienen más éxito en la inserción laboral.

El mercado de trabajo no sólo teóricamente sino también empíricamente plantea un importante campo de estudio del que se pueden extraer conclusiones de gran relevancia, sobre todo en el ámbito educativo.

### 3.1 Metodología empleada

Este trabajo propone el análisis de la inserción laboral mediante la utilización de un modelo de regresión logística binaria. Autores como Hair et al. (1999), Pérez (2004), Uriel y Aldás (2005) y Johnson (2000) definen este modelo como aquel que nos permite calcular la probabilidad de ocurrencia o no de un suceso partiendo de un conjunto de variables explicativas.

En la regresión logística binaria, la variable dependiente ( $Y_i$ ) es una variable dummy o dicotómica, es decir, está formada por dos categorías (1).

$$Y_i = \begin{cases} 0 & \text{egresado no trabaja} \\ 1 & \text{egresado trabaja} \end{cases} \quad (1)$$

La especificación de partida del modelo se realiza a través de la siguiente expresión (2):

$$P(Y_i = 1/X) = \frac{\exp(\beta_0 + \sum_{s=1}^n \beta_s X_s)}{1 + \exp(\beta_0 + \sum_{s=1}^n \beta_s X_s)} \quad (2)$$

Donde:  $P(Y_i = 1/X)$  es la probabilidad de estar trabajando en función de un conjunto de variables explicativas  $X$  y  $\beta_s$ , que son los parámetros asociados a cada una de las variables explicativas.

No obstante, un modelo lineal no es apropiado para variables binomiales, ya que los valores que se predicen de la variable dependiente pueden tomar valores de probabilidad mayores que 1 o menores que 0, y recordemos que los valores observados se encuentran entre 0 y 1. Por ello, procedemos a transformar el modelo inicial de tipo exponencial (2) en un modelo logarítmico (logit) especificado en la

ecuación (3), ya que el modelo logit linealiza mucho mejor la relación entre variable dependiente e independiente.

$$\ln\left(\frac{P(Y_i=1/X)}{1-P(Y_i=1/X)}\right) = \beta_0 + \sum_{s=1}^n \beta_s X_s \quad (3)$$

Los coeficientes estimados ( $\beta_i$ ), utilizando el método de máxima verosimilitud, muestran la probabilidad de que un egresado tenga o no trabajo, pero en escala logarítmica. La forma logarítmica es lineal en los parámetros del modelo y así se permite realizar un análisis similar a los de la regresión lineal. En caso de que el coeficiente sea positivo, nos indica que aumenta la probabilidad de trabajar. En caso contrario, si el coeficiente resulta negativo, la probabilidad de trabajar disminuye.

Posteriormente, se calculan los coeficientes “exp ( $\beta_i$ )”, llamados odd-ratios o ratios de probabilidad (4). Estos coeficientes son una gran ventaja y un gran potencial de la regresión logística pues permiten cuantificar la variación en la probabilidad de que un egresado trabaje ante cambios en las distintas categorías de las variables explicativas del modelo.

Un resumen detallado de las variables y el porcentaje de titulados en cada una de las categorías se encuentra en el Anexo 1.

$$Odds - ratio = \left(\frac{p_i}{1 - p_i}\right) \quad (4)$$

## 3.2 Variables utilizadas y recodificaciones

La información utilizada para realizar el análisis empírico procede de la EILU, elaborada por el INE. En concreto, utilizaremos el fichero de microdatos de la encuesta para el año 2019 que incluye información para 233.626 egresados. Comenzamos con un estudio detallado de los microdatos (utilizando el programa estadístico SPSS, Statistical Package for the Social Sciences) con el fin de seleccionar las variables con influencia en la empleabilidad de los egresados, previo al análisis se realizó una recodificación de algunas variables tratando de preparar un conjunto adecuado de

variables con influencia en la empleabilidad. Las variables utilizadas y las recodificaciones aplicadas han sido las siguientes:

- Inserción laboral: es la variable dependiente, señala el estado laboral del egresado en el momento de realizar la entrevista. Se ha recodificado para convertirla en dicotómica, distinguiendo entre los que trabajan de los que no trabajan (incluyendo en este grupo a los desempleados e inactivos).
- Sexo: variable dicotómica.
- Edad: variable que categorizamos en egresados menores de 30 años y egresados mayores o iguales a 30 años.
- Rama: variable que mantiene la categorización del INE con cinco ramas de conocimiento que abarcan cada una de ellas a un grupo de titulaciones con unas características comunes: humanidades, ciencias sociales, ciencias, ingeniería y arquitectura y ciencias de la salud.
- Tipo de universidad: variable recodificada en dos categorías que distingue a los estudiantes que cursan estudios en una universidad pública o privada.
- Becas: variable recodificada en dos categorías según los egresados tengan o no alguna beca.
- Estancias en el extranjero: variable recodificada en dos categorías según los egresados hayan realizado o no alguna estancia para realizar sus estudios en el extranjero.
- Idiomas: variable recodificada en cuatro categorías: sin conocimientos de otra lengua aparte de sus lenguas maternas, 1, 2 y 3 o más.
- TIC: variable que hemos dicotomizado según el dominio del egresado en las Tecnologías de la Información y la Comunicación, como: usuario de nivel intermedio o avanzado y usuario de nivel básico o NS/NC.
- Prácticas: hace referencia a la realización de prácticas, y también pasa a ser una variable dicotómica.

Un resumen detallado de las variables y el porcentaje de titulados en cada una de las categorías se encuentra en el Anexo 1.

### 3.3 Regresión: resultados y discusión del modelo

En este apartado vamos a exponer los resultados de la regresión logística binaria. La variable “Inserción laboral” es la variable dependiente y la vamos a explicar atendiendo a las variables restantes de este estudio (independientes), y así conocer cuáles son las características que hacen que los individuos tengan más probabilidades de tener empleo.

Antes de empezar con el análisis probabilístico, vamos a analizar la bondad del ajuste partiendo de los indicadores que nos proporciona el SPSS. En la tabla 2 se muestran los resultados del contraste de la significatividad individual de las variables explicativas, es decir, del contraste de la hipótesis nula de que el parámetro asociado a cada una de ellas es igual a cero, frente a la hipótesis alternativa de que es distinto de cero:

$$H_0: \beta_i = 0 \quad (5)$$

$$H_1: \beta_i \neq 0$$

Si el p-valor asociado a cada uno de estos contrastes es menor a 0,05 se concluye que la variable explicativa es individualmente relevante. Como puede verse, en la última columna de esta tabla, todas las variables explicativas son relevantes y necesarias para llevar a cabo la predicción del modelo a excepción de la variable explicativa edad, cuyo nivel de significación es superior al 5% (presenta un p-valor de 0,199) y, por tanto, no se muestra relevante.

Tabla 2. Información sobre el ajuste del modelo. Contrastes individuales.

Efecto	Logaritmo de verosimilitud	Chi-cuadrado	Grados de libertad	p-valor
<b>Intersección</b>	15.563,025a	0	0	.
<b>Edad</b>	<b>15.564,671</b>	<b>1,647</b>	<b>1</b>	<b>0,199</b>
<b>Sexo</b>	15.597,033	34,008	1	0
<b>Rama</b>	19.647,454	4.084,429	4	0
<b>Tipo de universidad</b>	16.130,069	567,044	1	0
<b>Becas</b>	15.785,02	221,996	1	0
<b>Estancias en el extranjero</b>	15.720,497	157,472	1	0
<b>TIC</b>	15.961,513	398,488	1	0
<b>Prácticas</b>	15.611,236	48,211	1	0
<b>Idiomas</b>	15.581,257	18,232	3	0

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la EILU 2019

Por otra parte, vamos a analizar la tabla de clasificación, véase tabla 3, para evaluar la bondad del ajuste de la regresión. A partir del modelo ajustado, se clasifica cada observación en la categoría más probable, creando una matriz de clasificación formada por los valores observados y los valores predichos y se utiliza el porcentaje de clasificaciones correctas para medir la calidad de la predicción. Atendiendo a esto, podemos confirmar que estamos ante un modelo bueno ya que se ha clasificado de forma correcta el 86,10% de los casos.

Tabla 3. Tabla de clasificación

Clasificación		Pronosticado		
		Trabaja	No trabaja	Porcentaje correcto
Observado	Trabaja	201.138	0	<b>100,00%</b>
	No trabaja	32.488	0	<b>0,00%</b>
	<b>Porcentaje global</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>86,10%</b>

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la EILU 2019

Por último, se comprobó que los todos los test de bondad de ajuste (Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden) presentan resultados razonables que muestran una adecuada y correcta capacidad explicativa del modelo.

A continuación, se muestran las estimaciones de los parámetros de la regresión logística, véase tabla 4. En la primera columna vemos la lista de las variables explicativas que resultan significativas en el modelo. En la segunda columna podemos ver los coeficientes estimados ( $b_i$ ), que nos indican la probabilidad de tener un empleo atendiendo a cada una de las categorías de las variables. Si el coeficiente es positivo nos indica que aumenta la probabilidad de estar empleado, en cambio, uno negativo la disminuye. En la tercera columna encontramos los niveles de significación, cuestión que ya explicamos anteriormente. En la cuarta columna observamos los odd-ratios [ $\exp(b)$ ], que cuantifican la variación en la probabilidad de que un individuo trabaje o no ante variaciones de la variable explicativa, manteniéndose constante todo lo demás. Por lo tanto, si el odd-ratio es mayor que 1 la variable aumenta la probabilidad de tener trabajo, mientras que si es menor que 1 la variable disminuye esa probabilidad. En este caso, para realizar de forma correcta las interpretaciones será necesario calcular la inversa del odd-ratio. Por último, en la quinta columna vemos los límites del intervalo de confianza, cuya amplitud nos interesa que sea la menor posible.

En función de estos datos, vamos a analizar detalladamente cada una de las variables explicativas:

- ❖ Sexo: podemos ver que los hombres tienen 1,08 veces más probabilidades de tener empleo.
- ❖ Rama: como ya hemos explicado a lo largo de este trabajo, los titulados en ciencias de la salud o en ingeniería y arquitectura tienen una mayor probabilidad de tener empleo. Los titulados en la rama de ingeniería y arquitectura se sitúan en primer lugar, ya que tienen 1,002 veces más probabilidades de tener empleo que los titulados en ciencias de la salud, que se sitúan en segundo lugar. La rama de ciencias se encuentra en tercer lugar, seguida de ciencias sociales y jurídicas y la rama de artes y humanidades. La probabilidad de tener empleo en ellas es 2,110, 2,193 y 3,344 veces menor que la rama de salud, respectivamente.
- ❖ Tipo de universidad: los titulados que han estudiado en una universidad pública tienen 1,570 veces menos probabilidades de trabajar que si lo hubiesen hecho en una universidad privada.
- ❖ Becas: los titulados que han recibido alguna beca tienen menos probabilidades de trabajar, en concreto 1,215 veces menos.
- ❖ Estancias en el extranjero: los titulados que han vivido en el extranjero presentan más probabilidades de trabajar que los que no han salido de España. La probabilidad que tienen de trabajar es 1,24 veces mayor.
- ❖ TIC: un titulado que domina las TIC tiene 1,412 veces más probabilidades de trabajar que un usuario de nivel básico.
- ❖ Prácticas: es más probable trabajar si no se han realizado prácticas. La probabilidad de trabajar en el caso de haber hecho prácticas en empresas es 1,147 veces menor.
- ❖ Idiomas: los titulados que no dominen más idiomas que su lengua materna son los que menos probabilidades tienen de trabajar. Si se domina un idioma más la probabilidad de trabajar es 1,097 veces mayor, si se dominan dos lenguas más, un 1,084 mayor y si se dominan tres o más lenguas aparte de la materna, un 1,036 mayor.

Tabla 4. Estimaciones de los parámetros. Modelo de regresión logística binomial

EGRESADO CON TRABAJO	b	p-valor	Exp(b)	Intervalo de confianza al 95% para Exp(b)	
				Límite inferior	Límite superior
Intersección	2,544	0			
<b>SEXO</b>					
<b>Hombre</b>	0,077	0	1,08	1,053	1,108
Mujer	0 <sup>a</sup>				
<b>RAMA</b>					
Arte y humanidades	-1,208	0	0,299	0,283	0,315
Ciencias	-0,747	0	0,474	0,445	0,504
Ciencias sociales y jurídicas	-0,786	0	0,456	0,438	0,475
<b>Ingeniería y arquitectura</b>	0,002	0,931	1,002	0,951	1,056
Ciencias de la salud	0 <sup>a</sup>				
<b>TIPO DE UNIVERSIDAD</b>					
Pública	-0,45	0	0,637	0,613	0,662
<b>Privada</b>	0 <sup>a</sup>				
<b>BECAS</b>					
Sí	-0,194	0	0,823	0,803	0,844
<b>No</b>	0 <sup>a</sup>				
<b>ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO</b>					
<b>Sí</b>	0,215	0	1,24	1,199	1,284
No	0 <sup>a</sup>				
<b>TIC</b>					
<b>Sí</b>	0,345	0	1,412	1,366	1,46
No	0 <sup>a</sup>				
<b>PRÁCTICAS</b>					
Sí	-0,107	0	0,898	0,872	0,925
<b>No</b>	0 <sup>a</sup>				
<b>IDIOMAS</b>					
<b>1</b>	0,092	0,001	1,097	1,041	1,155
2	0,08	0,004	1,084	1,027	1,144
3 o más	0,035	0,265	1,036	0,974	1,102
Ninguno	0 <sup>a</sup>				
a: El parámetro está establecido en cero para evitar la redundancia.					

Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la EILU 2019

En resumen, teniendo en cuenta los coeficientes de signo positivo más altos, podemos ver que los hombres con estudios universitarios de ingeniería y arquitectura realizados en una universidad privada, que no han obtenido becas, que han mantenido estancias en el extranjero, con un buen dominio de las TIC, que no han realizado prácticas en empresas y que dominan un idioma aparte de su lengua materna, tienen una probabilidad mucho mayor de tener un empleo.

## Conclusiones

La finalidad de este trabajo ha sido presentar de una forma sistemática y ordenada la evidencia existente acerca de los factores determinantes de la incorporación de los jóvenes universitarios al mercado laboral en España. Las metodologías utilizadas han sido: la revisión de la literatura, los análisis y posteriores resultados de las encuestas del INE y la elaboración de un modelo econométrico propio con los datos más recientes. Gracias a estas fuentes de información hemos podido identificar el perfil laboral que caracteriza a los graduados españoles. De esta forma, extraemos varias conclusiones.

En primer lugar, la situación del empleo de los jóvenes españoles es realmente preocupante, el paro afecta fundamentalmente a los grupos de edad más jóvenes, que tienen más dificultades para acceder al mundo laboral. Otro de los grandes problemas que definen el panorama actual es la precariedad laboral, ya que más de la mitad de los contratos de los jóvenes de menos de 30 años son temporales, según datos del INE. Además, existe un gran desajuste entre la formación recibida y la ocupación desempeñada, lo que se traduce en una sobrecualificación, llegando a niveles más alto que la mayoría de los países desarrollados.

En segundo lugar, del análisis de las dos encuestas del INE se desprende que todos los determinantes influyen en la inserción laboral en mayor o menor medida. El género sigue marcando diferencias en las probabilidades de empleo, así como la

edad, ya que los jóvenes tienen menos probabilidades de estar empleado. El contexto económico en el momento del egreso también tiene un peso importante, así como la comunidad autónoma en las que llevan a cabo su formación los estudiantes, siendo las diferencias muy acusadas. También se aprecian diferencias sustanciales de inserción en función de la titulación elegida y otros aspectos relacionados con la formación como el dominio de las TIC y de varios idiomas o las estancias en el extranjero y la realización de prácticas en empresas, que pueden marcar la diferencia a la hora de encontrar un empleo.

En último lugar, realizamos un modelo econométrico para conocer el perfil de los universitarios con más probabilidades de acceder a un empleo en relación a características personales, sociales y educativas. De este análisis se han obtenido una serie de resultados que tratamos a continuación.

Las diferencias de género persisten en la inserción laboral de los egresados universitarios. Si bien en el mercado de trabajo se han producido cambios a favor de la mujer que han mejorado su situación laboral, estos no han sido suficientes, pues los hombres siguen teniendo más probabilidades de estar empleados.

La elección de la titulación a estudiar es un aspecto muy relevante para la empleabilidad y la posterior inserción, ya que si consideramos las titulaciones por grandes ramas se observa que la rama de ingeniería y arquitectura es la más proclive a la empleabilidad, seguida de cerca por las ciencias de la salud. No obstante, un universitario que curse una titulación de artes y humanidades tiene muchas menos posibilidades de conseguir un empleo.

Los datos revelan también que la elección del tipo de universidad también es significativa, ya que las universidades privadas están más ligadas al empleo que las públicas. No obstante, destaca el profundo crecimiento y mejora de la inserción laboral de las universidades públicas, así como las estrategias desarrolladas para mejorar el nivel de competencias de los egresados.

Los graduados con más probabilidades de conseguir un empleo son aquellos que han tenido experiencias de movilidad mientras cursaban sus estudios, en especial en el extranjero, y que han realizado prácticas en empresas, ganando de esta forma

experiencia. También hay que prestar atención a la preparación en otras competencias como el dominio de las TIC o de los idiomas, que generan más oportunidades de empleo. Estos aspectos son valorados de forma muy positiva por las empresas.

En definitiva, la realización de este trabajo ha permitido obtener reflexiones importantes sobre el sistema educativo actual y el paso de los jóvenes españoles del mundo académico a la actividad laboral. Se necesitan muchos esfuerzos por parte de las universidades para hacer empleables a sus titulados. Para conseguirlo, las universidades deben incidir en la empleabilidad diseñando nuevos planes de estudio y mejorando y completando su oferta de estudios, incluyendo las titulaciones con más demanda, como las relacionadas con la digitalización, así como el fomento de las competencias que más demandan las empresas.

## Bibliografía

- Albert, C., Davia, M. A., y Toharia, L. (2003). To find or not to find a first significant job: the case of Spain. *V Jornadas de Economía Laboral, Universitat Rovira i Virgili, Reus, julio*.
- Albert, C.; Juárez, J. P.; Sánchez, R. y Toharia, L. (2000). La transición de la escuela al mercado de trabajo en España: años noventa. *Papeles de economía española*, (86), 42-58.
- Allen, J., y Van der Velden, R. (Eds.). (2011). *The flexible professional in the knowledge society: New challenges for higher education*. Springer Science & Business Media.
- Ashforth, B. E., y Fugate, M. (2001). Role transitions and the life span. *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*, 225-257.
- Baquero, J., y Ruesga, S. (2019). Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios: El caso de España. *Atlantic Review of Economics (ARoEc)*, 2(2), 1-24.
- Barrio Lapuente, R. (2005). Fundamento teórico de las competencias transversales. *Capital Humano*, (188), 20-25.

- Borge, R., García, J., Oliver, R., y Salomón, L. (2005). Competencias y diseño de la evaluación continua y final en el Espacio Europeo de Educación Superior. *Madrid: Dirección general de Universidades. MEC.*
- Boullón, R. R., y Fernández, F. S. (2000). La inserción laboral de los universitarios. *Papeles de economía española*, (86), 99-110.
- Caballero, G., Vázquez, X. H., y Quintás, M. (2009). ¿Qué influencia tienen los stakeholders de la universidad española en la empleabilidad de sus alumnos? Propuestas de reforma. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 12(38), 37-63.
- De Grip, A., Van Loo, J., y Sanders, J. (2004). The industry employability index: Taking account of supply and demand characteristics. *Int'l Lab. Rev.*, 143, 211.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., y Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Fugate, M., y Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503-527.
- García, J., Hernández, P. J., y López-Nicolás, A. (2001). How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression. *Empirical economics*, 26(1), 149-167.
- García-Montalvo, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España. *Papeles de economía española*, 119, 172-187.
- García-Montalvo, J., y Peiró, J. M. (2001). Capital Humano, el mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo. *Valencia: Bancaja.*

- García-Montalvo, J., y Peiró, J. M. (2009). *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral: observatorio de inserción laboral de los jóvenes 2008*. Valencia: Fundación Bancaja.
- González, J., y Wagenaar, R. (2006). *Tuning Educational Structures in Europe II. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*. University of Deusto Press.
- Gonzci, A., y Athanasou, J. (1996). Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y la práctica en Australia. *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*, 265-288.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., y Black, W. C. (1999). *Análisis multivariante*. Madrid: Prentice Hall.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of education review*, 19(2), 131-147.
- Hernández, L., y Serrano, L. (2013). Efectos económicos de la educación en España: Una aproximación con datos PIAAC. *PIAAC: Programa Internacional para la Evaluación de las Competencias de la población adulta*, 2, 66-68.
- Hillage, J., y Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment.
- INE (2014). *Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (EILU)*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- (2019). *Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (EILU)*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- (2020). *Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (EILU): metodología*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 10 de abril de 2021 de <[https://www.ine.es/daco/daco42/eilu/metodologia\\_2019.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/eilu/metodologia_2019.pdf)>

- (varios años). *Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- (varios años). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Johnson, D. E. (2000). *Métodos multivariados aplicados al análisis de datos*. México, MX: International Thomson Ed.
- Martínez, J. M., García-Peñalvo, F. J., Michavila, F., Martín-w, M., y Cruz-Benito, J. (2018). Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU. *Education in the Knowledge Society*, 19(1), 21-39. Recuperado el 1 de abril de 2021 de <https://revistas.usal.es/index.php/eks/article/view/eks20181912139/18534>
- Maura, V. G., y Tirados, R. M. G. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista iberoamericana de educación*, 47(1), 185-210.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of economic surveys*, 20(3), 387-418.
- Mínguez, A. M. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3-20.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014). *Inserción Laboral de los Egresados Universitarios. La Perspectiva de la Afiliación a la Seguridad Social: Primer Informe*. Recuperado el 26 de marzo de <https://www.educacionyfp.gob.es/gl/dam/jcr:3469cbcd-0dfa-459e-a5c9-f27285b72121/insercion-laboral-egresados-universitarios-.pdf>
- Monsálvez, J. M. P., y de Grado, C. P. (2014). La inserción laboral de los universitarios españoles. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 7(1), 252-266.

- Manjón, J. V. G., y López, M. D. C. P. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior: competencias profesionales y empleabilidad. *Revista iberoamericana de educación*, 46(9), 4.
- OCDE (2005). Definición y selección de competencias clave. Recuperado el 25 de marzo de 2021 de [http://comclave.educarex.es/pluginfile.php/130/mod\\_resource/content/3/DESECO.pdf](http://comclave.educarex.es/pluginfile.php/130/mod_resource/content/3/DESECO.pdf)
- Pérez, F., Aldás, J., Peiró, J. M., Serrano, L., Miravalles, B., Soler, Á., y Zaera, I. (2018). Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad: Formación universitaria versus entorno. Fundación BBVA.
- Pérez López, C. (2004). Técnicas de análisis multivariante de datos. *Aplicaciones con SPSS, Madrid, Universidad Complutense de Madrid*, 121-154.
- Purcell, K., y Elias, P. (2004). Seven years on: Graduate careers in a changing labour market—short report. *HECSU*.
- Quintini, G., y Martin, S. (2006). Starting well or losing their way?: The position of youth in the labour market in OECD countries.
- Rahona, M., Pérez, C., y Vaquero, A. (2005). La influencia de la educación universitaria en la inserción laboral de los jóvenes, Oviedo, *XII Jornadas de Economía de la Educación*.
- Reig, E., Pérez, F., Quesada, J., Serrano, L., Albert, C., Benages, E., Pérez, J. y Salamanca, J. (2017). *La competitividad de las regiones españolas ante la economía del conocimiento*. Fundación BBVA.
- Reyes, K. M. C., Argueta, L. R., y Zavala, J. C. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración (E&A)*, 7(1), 21-40.

- Salinas, M. D. M., Rahona M., y Murillo, I. P. (2013). Gender wage differentials and educational mismatch: an application to the Spanish case. *Applied Economics*, 45(30), 4226-4235.
- Serrano, L., y Soler, A. (2015). *La formación y el empleo de los jóvenes españoles: trayectoria reciente y escenarios futuros*. Fundacion BBVA.
- Teichler, U. (2001). Graduate Employment and Work in Europe: The CHEERS Survey. *International Seminar Educacion Superior y Empleo: La Situación de los Jóvenes Titulados in Europa*. Universidad de Granada, Spain.
- Thijssen, J. G., Van der Heijden, B. I., y Rocco, T. S. (2008). Toward the employability—link model: current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183.
- Ugidos, A., y Velásquez, C. (2007). Inserción laboral de los jóvenes: ¿Quién encuentra un empleo acorde con el nivel y tipo de formación adquirido? *DFAE-II WP Series*, 4, 1-17.
- Uriel, E. y Aldás, J. 2005. *Análisis Multivariante Aplicado*. Madrid, Eds. Thomson, Paraninfo SA.
- Van-der Hofstadt, C., y Gómez, J. M. (2013). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Ediciones Díaz de Santos.
- Veenman, M. V., Wilhelm, P., y Beishuizen, J. J. (2004). The relation between intellectual and metacognitive skills from a developmental perspective. *Learning and instruction*, 14(1), 89-109.
- Vivas, A. J. (2009). Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios. Directrices para el análisis. *Educar*, 44, 47-58.

# Anexo

## Anexo 1. Resumen de procesamiento de datos.

		N	Porcentaje marginal
<b>EGRESADO</b>	Trabaja	201.138	<b>86,10%</b>
	No trabaja	32.488	<b>13,90%</b>
<b>SEXO</b>	Hombre	96.857	<b>41,50%</b>
	Mujer	136.769	<b>58,50%</b>
<b>RAMA</b>	Artes y humanidades	18.080	<b>7,70%</b>
	Ciencias	12.256	<b>5,20%</b>
	Ciencias sociales y jurídicas	119.396	<b>51,10%</b>
	Ingeniería y arquitectura	48.229	<b>20,60%</b>
	Ciencias de la salud	35.665	<b>15,30%</b>
<b>EDAD</b>	Menores de 30 años	115.644	<b>49,50%</b>
	De 30 años o más	117.982	<b>50,50%</b>
<b>TIPO DE UNIVERSIDAD</b>	Pública	195.982	<b>83,90%</b>
	Privada	37.644	<b>16,10%</b>
<b>BECAS</b>	Sí	106.053	<b>45,50%</b>
	No	127.573	<b>54,60%</b>

La empleabilidad de los titulados universitarios en España

<b>ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO</b>	Sí	40.347	<b>17,30%</b>
	No	193.279	<b>82,70%</b>
<b>TIC</b>	Sí	203.891	<b>87,30%</b>
	No	29.735	<b>12,70%</b>
<b>PRÁCTICAS</b>	Sí	174.015	<b>74,50%</b>
	No	59.611	<b>25,50%</b>
<b>IDIOMAS</b>	1	118.041	<b>50,50%</b>
	2	77.309	<b>33,10%</b>
	3 o más	25.937	<b>11,10%</b>
	Ninguno	12.340	<b>5,30%</b>
Válidos		233.626	100,00%
Perdidos		0	
Total		233.626	