



FACTORES DETERMINANTES DEL ACCESO A UN EMPLEO AJUSTADO A LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA: DIFERENCIAS ENTRE LOS TITULADOS DE GRADO, MÁSTER Y DOCTORADO



Ana Sanjuán María^{1*}

* Universidad Autónoma de Madrid, España

Recibido Junio 2022; Aceptado Agosto 2022

Resumen

En este artículo se investiga cuáles son los factores determinantes del acceso a un empleo ajustado a las características que cabría esperar para los egresados universitarios tras la inversión educativa realizada, analizando las diferencias entre Grado, Máster y Doctorado. A partir de microdatos procedentes de la encuesta de inserción laboral de una de las universidades más prestigiosas de España (UAM) y mediante modelos probabilísticos, se estima, para cada nivel educativo, la probabilidad de empleo atendiendo a cuatro características: estabilidad, salarios, ajuste horizontal y adecuación del puesto de trabajo. Los resultados muestran que aspectos como la titulación elegida, el rendimiento académico, el conocimiento informático o de idiomas tienen un impacto positivo en los titulados de Grado, mientras que en Posgrado lo relevante es la rama de conocimiento cursada. Adicionalmente, las estimaciones reflejan que las diferencias de género persisten especialmente entre los titulados de Grado, a diferencia de Máster.

Palabras clave: inserción laboral universitaria, educación superior, calidad del empleo, diferencias de género.

Clasificación JEL: J23, J81

Abstract

This paper investigates the determinants of access to an employment adjusted to the characteristics expected for university graduates once the educational investment is made, analyzing Bachelor's, Master's and PhD's differences. Based on microdata from Labour Insertion Survey from one of the most prestigious universities in Spain (UAM) and using probabilistic models, the employment probability is estimated for each educational level, based on four characteristics: stability, salaries, horizontal adjustment and job suitability. According to the results, aspects such as chosen degree, academic performance, computer skills or language knowledge have a positive impact on Bachelor's graduates, while what is relevant for Postgraduate studies is the field of study. Furthermore, the estimates show gender differences persist, especially among Bachelor's graduates, unlike those of Master's degrees.

Key words: university labour market insertion, higher education, employment quality, gender differences

JEL Classification: J23, J81

¹ Correo de contacto: ana.sanjuan@inv.uam.es

1. Introducción^(*)

La transición desde la educación universitaria al mercado laboral es un proceso que tiene lugar en un entorno cambiante altamente competitivo, teniendo gran importancia para el individuo que se enfrenta a ello y para la sociedad en su conjunto, en tanto que estas personas pasan a formar parte del engranaje productivo con las consecuencias que se derivan en la economía de una región o un país. Es por ello que la contribución económica de la formación universitaria, tanto en el éxito social y económico del individuo (Teichler, 2008) , como de una manera más generalizada en la sociedad (McMahon, 2009) cobra especial relevancia, no siendo este primer paso de los recién titulados² baladí, al incidir directa o indirectamente en lo que las empresas ofertan en el mercado frente a sus competidores. Si una empresa pretende ser competitiva, el capital humano con el que cuente es determinante en su éxito.

Por ello, se hace imprescindible en primer lugar que la formación de los trabajadores sea consecuente con las necesidades de las empresas y en segundo lugar, que los futuros trabajadores sean conscientes de cuáles son los requisitos que las empresas demandan en las contrataciones. En este sentido, el presente artículo se centra en esta última aproximación, conocer cuáles son los factores determinantes en el acceso a un puesto de trabajo acorde a la formación académica del colectivo universitario, detectando las diferencias entre Grado, Máster y Doctorado, sin olvidar que la demanda de graduados está condicionada por otros factores tales como la coyuntura económica, la estructura sectorial de la región, las políticas de empleo llevadas a cabo, etc.

Las condiciones de trabajo ofertadas a los universitarios son una fuente constante de preocupación para los sucesivos gobiernos y la sociedad en su conjunto, dada la precarización laboral en la que están inmersos, con dificultades para acceder a un puesto de trabajo de calidad que se ajuste a la inversión educativa realizada. La alta temporalidad del empleo es uno de los principales problemas del mercado laboral español que afecta especialmente a los jóvenes, ya que acceden principalmente a los empleos a través de contratos temporales (Cebrián y Moreno, 2018). Según los datos recogidos en la Encuesta de Población Activa, la tasa de

^(*) Agradezco al Editor sus valiosos comentarios y sugerencias que han permitido mejorar la versión definitiva del artículo. Cualquier error es responsabilidad de la autora.

² En este documento se utiliza el masculino gramatical como genérico, según los usos lingüísticos, para referirse a personas de ambos sexos.

temporalidad de los universitarios de 25-34 años en España ITR2022 se situó en el 36,0%. Igualmente, en el estudio de las condiciones laborales se han detectado diversas desigualdades, destacando especialmente la sobrecualificación de los universitarios (González y Miles, 2021). Esta, cifrada a los 5 años del egreso en el 20% (EILU, 2019), es un efecto de la rápida masificación de la educación superior y una fuente de insatisfacción del graduado (Figueiredo et al., 2015); cuya presencia en España supone un riesgo concreto al no contar con elevadas tasas de creación de empleo cualificado (Barone y Ortiz, 2011); que adicionalmente marca al individuo si se ha experimentado en el primer empleo (Acosta-Ballesteros et al., 2018) y que presenta un elevado grado de persistencia (García Montalvo y Peiró, 2009). Las reformas laborales de los últimos 20 años han tratado de disminuir la temporalidad de los jóvenes y reducir los problemas de sobrecualificación mediante el establecimiento de figuras contractuales que favorezcan la contratación de jóvenes titulados universitarios en empleos acordes a su formación. Como ejemplo, el Contrato en prácticas³, cuya principal finalidad es impulsar la contratación de jóvenes universitarios o con formación profesional en ocupaciones directamente relacionadas con su titulación y acorde a su nivel de estudios o formación.

La literatura académica sobre la transición desde el ámbito universitario al mercado laboral, condicionada por las decisiones tomadas por el individuo bajo un entorno familiar, social, cultural y económico específico, ha identificado la influencia de factores de diferente naturaleza. Estos abarcan desde características personales de los egresados como la edad, con una incidencia positiva con el paso de los años (Pérez-García, 2018), como de manera especial el sexo, con claros sesgos discriminatorios hacia las mujeres (Pérez-García, 2018; Baquero y Ruesga, 2019), incluso observándose que cuando ellas disfrutaban de ventajas salariales, estas vienen explicadas por características como el dominio de una lengua extranjera o altas competencias informáticas (García-Aracil, 2007)⁴. Los aspectos formativos se configuran como otros factores influyentes. Así, el nivel de estudios universitarios facilita la inserción laboral y ofrece condiciones laborales, en términos de salario (Mateos et al., 2017) o estabilidad, más beneficiosas comparado con niveles educativos previos, especialmente cuando se va incrementando la experiencia laboral (Pérez García y Serrano, 2012). Al igual que el rendimiento académico presenta una relación positiva con la

³ Sustituido por el Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional (Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre).

⁴ En empleos TIC no se reduce la discriminación salarial (Dueñas et al., 2015).

remuneración en el empleo (McGuinness, 2003). Por su parte, la titulación cursada o rama de estudio incide en mayor medida en la probabilidad de estar ocupado (Pérez-García, 2018) o de alcanzar un contrato estable (Hernández et al., 2012). En cuanto a las experiencias laborales durante la etapa formativa, bien sea trabajo remunerado o prácticas curriculares, estas tienen un valor profesional reconocido por los empleadores en el salario, siempre y cuando sean cualificadas y con mayor relación con los estudios (Beduwé y Giret, 2004); que no tengan un carácter esporádico, lo que reduce las posibilidades de desajuste en el primer empleo (Albert et al., 2018) y el hecho de no ser obligatoria pero sí relacionadas con el área de estudios redonda positivamente en una rápida inserción laboral aunque no está relacionada con mayores salarios a largo plazo (Weiss et al., 2014). Otros factores estudiados en la literatura en el proceso de inserción laboral de los egresados son las estancias en el extranjero, las cuales tienen un impacto salarial positivo en los recién titulados, por ejemplo el programa Erasmus (Iriondo, 2017) u otro tipo de movilidad internacional, que incrementa la probabilidad de empleo (Di Pietro, 2015) e incide de forma positiva en la sobrecualificación autopercibida del titulado, posiblemente ante la adquisición de determinadas competencias (Di Paolo y Ramos, 2018), aunque otros autores concluyen lo contrario al no incidir en alcanzar un contrato estable (Pinto, 2022). En cuanto al ajuste horizontal universitario en el mercado laboral, el área de estudio junto con un alto nivel de idiomas juega un papel fundamental para alcanzar un mejor ajuste (Rodríguez-Esteban et al., 2019), ya que cuando se da el caso contrario, el desajuste horizontal, este repercute en los salarios y lo hace en función del campo de estudio (Robst, 2007). Por su parte, el ajuste vertical presenta también efectos sobre los salarios, penalizando la sobreeducación al egresado (Kracke et al., 2018) y siendo los efectos negativos más generalizados y constantes en la distribución salarial de las mujeres (McGuinness et al., 2007). Por último, el análisis del origen social de pertenencia de los titulados en el acceso a un puesto de trabajo presenta discrepancias en la literatura. Algunos autores indican que la influencia de la formación educativa de los padres es poco relevante Opheim (2007); que una vez obtenido el título universitario el origen social no es un factor de discriminación del salario, suavizando las diferencias de clase (Fachelli et al., 2014; Fachelli et al., 2018) o que el acceso a ocupaciones de alta cualificación no recae en la relación origen social y mercado de trabajo (Martínez García, 2017). Por el contrario, otros autores afirman que los hijos de padres con estudios universitarios tienen mayores retornos en el mercado laboral en términos de ocupación y salario, aunque estos resultados varían entre países (Triventi, 2013).

En este contexto, el objetivo principal de este trabajo es estudiar cuáles son los factores que determinan el acceso a un puesto de trabajo acorde a la titulación y el nivel formativo de los graduados universitarios, contemplando el tipo de contratación, el salario y el ajuste horizontal, analizando en cada caso las diferencias entre Grado, Máster y Doctorado. Si bien la mayor parte de la literatura académica tiende a analizar colectivos específicos de titulados universitarios, resulta relevante analizar si existen diferencias entre los titulados en Grado, Máster o Doctorado. Especialmente cuando cada vez el mercado laboral es más exigente en sus demandas de capital humano, y al mismo tiempo el número de estudiantes que optan por realizar estudios de máster está creciendo de manera significativa (Datos y cifras del Sistema Universitario Español, 2022).

Ello requiere disponer de una muestra de datos de egresados de los tres niveles, abarcando además una batería suficiente de titulaciones para poder analizar el ajuste del empleo a la titulación. Para ello se han explotado microdatos procedentes de la encuesta de inserción laboral de egresados de los tres tipos de titulaciones de la Universidad Autónoma de Madrid. La elección se ha tomado por la oportunidad que brinda el poder trabajar con una elevada muestra de egresados y títulos (aproximadamente 6.500 titulados anualmente, con una oferta de 43 títulos de Grado, 95 de Máster y 33 de Doctorado) de una de las mayores universidades españolas de tipo generalista y entre las mejores posicionadas en los rankings educativos a nivel nacional y mundial y por recoger información en línea con los factores identificados en la literatura.

Después de esta introducción y revisión de la literatura, en la segunda sección se presenta la muestra objeto de estudio definiendo su comportamiento en el mercado laboral; la metodología, así como el modelo empírico se exponen en la tercera sección, para en la cuarta sección detallar los resultados obtenidos y presentar las conclusiones en la quinta y última sección.

2. Muestra objeto de estudio

Como se ha mencionado en la introducción, los datos analizados proceden de la Encuesta de Inserción Laboral UAM. En particular, la promoción seleccionada para su análisis corresponde al curso 2017/2018 (datos publicados en 2020), en la cual se egresaron un total de 6.068 personas, distribuidas en 3.952 titulados de Grado, 1.765 de Máster y 351 de Doctorado.

Durante el trabajo de campo⁵ se recogió información de los egresados mediante un muestreo por asignación proporcional por género y plan de estudios cuando habían transcurrido entre 12/18 meses del egreso. Tras la depuración de datos y eliminando aquellos registros no completos en su totalidad en cada variable analizada, completan la muestra 2.345 personas: Grado 1.342 / Máster 804 / Doctorado 199, representando el 38,6% del total de egresados.

En una primera aproximación, se hace necesario perfilar esta muestra, con las variables disponibles en la encuesta de inserción laboral que van a ser utilizadas en el presente análisis, diferenciando por nivel educativo.

Tabla 1. Perfil titulados UAM 2017/2018*

| | | Grado | Máster | Doctorado |
|---|---|-------------------------|------------|-----------|
| Sexo | Mujer | 62,2% | 60,0% | 57,3% |
| Edad | Menor o igual 24 años | 64,5% | 26,4% | 0,0% |
| | Mayor o igual 25 años | 35,5% | 73,6% | 100,0% |
| | Edad media | 24,4 | 26,8 | 35,1 |
| Nota media expediente | Aprobado (5-6,9) | 21,8% | 2,7% | 0,5% |
| | Notable (7-8,9) | 74,3% | 71,4% | 0,5% |
| | Sobresaliente | 3,9% | 25,9% | 11,6% |
| | Sobresaliente Cum Laude | No procede | No procede | 87,4% |
| Estudios universitarios finalizados en sus años | | 71,8% | 89,7% | 75,9% |
| Nivel 2ª lengua | C1 o superior | 45,5% | 49,0% | 55,3% |
| Nivel informática | Alto / Muy alto | 57,4% | 70,5% | 72,9% |
| Realización de prácticas | | 75,4% | 73,5% | 32,7% |
| Estancias en extranjero | | 32,3% | 4,0% | 47,7% |
| Puesto progenitores | Directores y gerentes / Técnicos y profesionales científicos e intelectuales / Técnicos, profesionales de apoyo | 56,3% | 54,7% | 61,8% |
| | Otras categorías | 43,7% | 45,3% | 38,2% |
| | Estudios progenitores | Estudios universitarios | 67,5% | 53,6% |

* Porcentajes sobre la muestra total.

Fuente: Elaboración propia (Observatorio de Empleabilidad UAM).

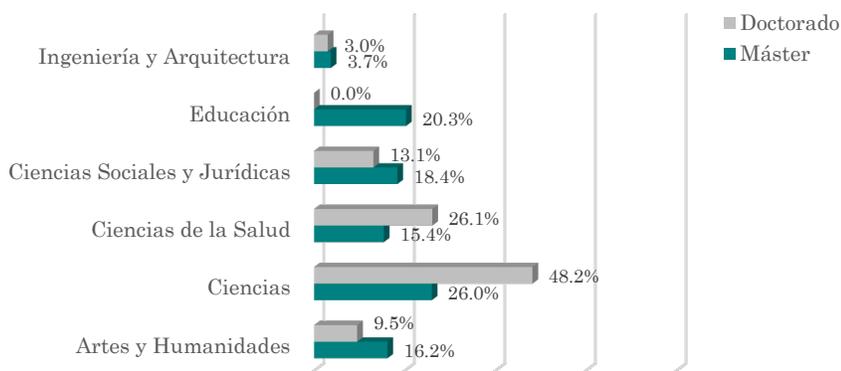
⁵ Estructura encuesta de inserción laboral UAM: estudios universitarios realizados / inserción laboral / características del último empleo / situación actual profesional / situación socioeconómica familiar.

Como puede apreciarse en la Tabla 1 y en línea con la mayor presencia actual de mujeres en estudios universitarios en los países desarrollados⁶, la mayoría de los titulados de la UAM, tanto en Grado como en Posgrado, son mujeres. Comparado con el resto de España, la presencia de egresadas en la UAM es mayor aún, pues según los Datos y Cifras del Sistema Universitario Español (2019-2020), en la promoción 2017/2018, el 59,8% de egresados de Grado y el 57,8% de Máster fueron mujeres, mientras que en la UAM se sitúa en el 62,2% y 60,0% respectivamente. En Doctorado, las tesis leídas por mujeres en 2018 suponen el 49,8%, inferior al 57,3% registrado en la UAM.

En cuanto a la edad media de los egresados y como cabría esperar, esta aumenta conforme lo hace el nivel educativo, situándose en 24,4 años en Grado, 26,8 años en Máster y 35,1 años en Doctorado.

Según los datos recogidos de egresados UAM, en Grado el 32,3% ha realizado estancias en el extranjero, bien durante sus estudios o al finalizarlos, sensiblemente por encima de la media nacional, pues según la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (EILU, INE 2019) relativa a la promoción de graduados 2013/2014, un 17,3% de los graduados ha realizado parte de sus estudios fuera de España y un 22% han residido fuera del país tras acabar su titulación. En el mismo estudio se recoge que un 74,5% de egresados de Grado realizaron prácticas durante sus estudios, similar al 75,4% de los egresados de la UAM.

Figura 1. Plan de estudios cursado⁷



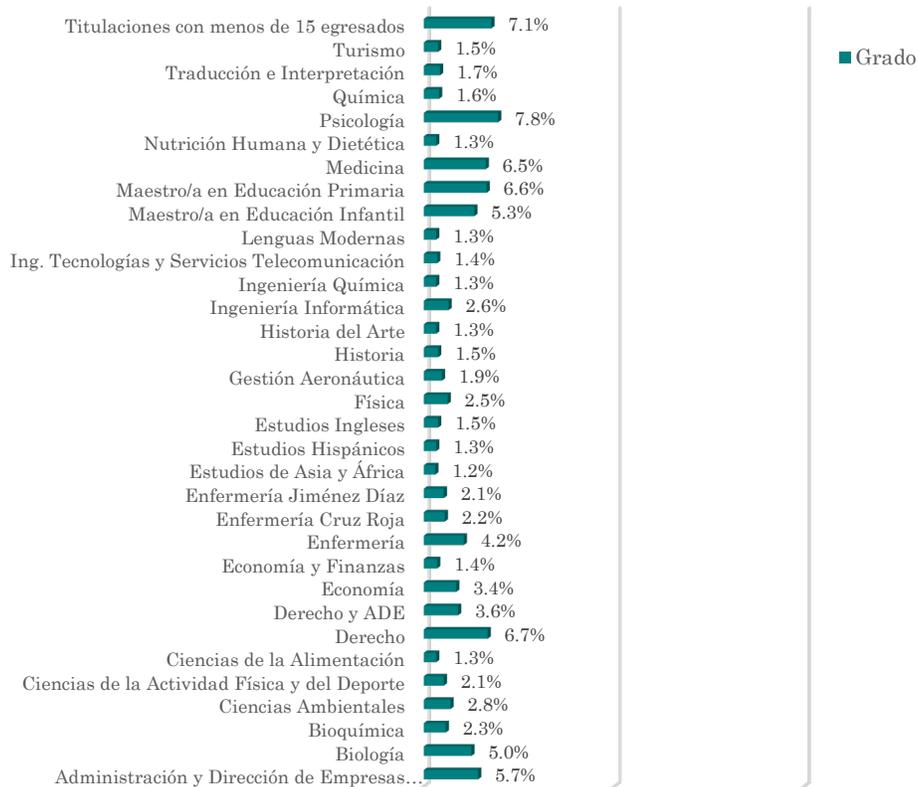
Fuente: Elaboración propia (Observatorio de Empleabilidad UAM).

⁶ Ver, entre otros, Klesment y Van Bavel (2015), Leuze y Strauß (2016), OECD (2012).

⁷ Población encuestada: aproximadamente 40% en Grado, 50% en Máster y 60% en Doctorado.

Los titulados UAM de forma mayoritaria finalizan sus estudios en los años estipulados en su plan de estudio y, cuentan con “Altas/Muy altas” competencias informáticas, no siendo así en el dominio de una segunda lengua, pues excepto en el caso de Doctorado, la mayoría tiene un nivel inferior a “C1”. En cuanto a su origen socioeconómico, más de la mitad de los egresados proviene de familias donde al menos uno de sus progenitores desempeña ocupaciones como Directores, Profesionales científicos o Técnicos de apoyo y ha finalizado estudios universitarios. Respecto a las titulaciones, a modo orientativo, en la Figura 1 se facilita la distribución de la muestra desagregada por rama de conocimiento en Posgrado y en la Figura 2 por título de Grado de las 33 titulaciones analizadas cuya muestra sea igual o superior a 15 titulados (las muestras inferiores han sido agrupadas en una única categoría).

Figura 2. Titulaciones cursadas en Grado



Fuente: Elaboración propia (Observatorio de Empleabilidad UAM).

Tabla 2. Titulados trabajando*

| | Grado | Máster | Doctorado |
|--|--------|--------|-----------|
| Artes y Humanidades | N.P. | 85,6% | 88,2% |
| Ciencias | N.P. | 88,6% | 91,4% |
| Ciencias de la Salud | N.P. | 94,8% | 96,2% |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | N.P. | 93,9% | 96,2% |
| Educación | N.P. | 83,2% | Sin casos |
| Ingeniería y Arquitectura | N.P. | 96,4% | 100,0% |
| Total Posgrado | N.P. | 89,6% | 93,3% |
| ADE | 91,0% | | N.P. |
| Biología | 48,6% | | N.P. |
| Bioquímica | 61,9% | | N.P. |
| Ciencias Ambientales | 85,7% | | N.P. |
| Ciencias de la Actividad Física y del Deporte | 100,0% | | N.P. |
| Ciencias de la Alimentación | 57,1% | | N.P. |
| Derecho | 90,9% | | N.P. |
| Derecho y ADE | 100,0% | | N.P. |
| Economía | 94,6% | | N.P. |
| Economía y Finanzas | 88,2% | | N.P. |
| Enfermería | 87,8% | | N.P. |
| Enfermería Jiménez Díaz | 100,0% | | N.P. |
| Enfermería Cruz Roja | 76,0% | | N.P. |
| Estudios de Asia y África | 75,0% | | N.P. |
| Estudios Hispánicos | 90,0% | | N.P. |
| Estudios Ingleses | 87,5% | | N.P. |
| Física | 81,8% | | N.P. |
| Gestión Aeronáutica | 92,0% | | N.P. |
| Historia | 83,3% | | N.P. |
| Historia del Arte | 71,4% | | N.P. |
| Ingeniería Informática | 97,0% | | N.P. |
| Ing. Tecnologías y Servicios de Telecomunicación | 93,8% | | N.P. |
| Ingeniería Química | 75,0% | | N.P. |
| Lenguas Modernas | 75,0% | | N.P. |
| Maestro/a en Educación Infantil | 75,0% | | N.P. |
| Maestro/a en Educación Primaria | 72,9% | | N.P. |
| Medicina | 100,0% | | N.P. |
| Nutrición Humana y Dietética | 75,0% | | N.P. |
| Psicología | 85,7% | | N.P. |
| Química | 66,7% | | N.P. |
| Traducción e Interpretación | 86,7% | | N.P. |
| Turismo | 88,2% | | N.P. |
| Titulaciones < 15 egresados | 70,9% | | N.P. |
| Total Grado | 84,2% | | N.P. |

*Porcentajes sobre población activa (ocupados y parados). N.P.: No procede.

Fuente: Elaboración propia (Observatorio de Empleabilidad UAM).

En la Tabla 2 se muestra el porcentaje de titulados de la promoción analizada, 2017/2018, que estaban ocupados en el momento de cumplimentar la encuesta de inserción laboral (septiembre-noviembre 2019, es decir, en función de la convocatoria de finalización del egresado, aproximadamente entre 12 y 18 meses tras la obtención del título). El comportamiento de las diferentes titulaciones UAM en el mercado laboral, siendo una universidad generalista, difiere enormemente. Pese a las diferencias entre planes de estudio, cabe destacar el elevado porcentaje de ocupados: 84,2% en Grado, 89,6% en Máster y 93,3% en Doctorado, que supera la tasa de empleo del 77,2% de los recién graduados (de 1 a 3 años) en España, que no estudian ni reciben formación con edades comprendidas entre los 20 y 34 años, siendo más cercana a la media de la Unión Europea del 85,0% (Eurostat, 2019).

Y dado que la muestra está compuesta exclusivamente por titulados universitarios, la presente investigación se centra en el análisis sobre el éxito en acceder a un puesto de trabajo acorde al nivel universitario del individuo entendiendo por tal empleo aquel que contemple las siguientes dimensiones:

1. Un empleo estable en el tiempo, esto es, que esté asociado a un contrato de tipo indefinido.
2. Un empleo con un salario mensual neto superior a 1.500€⁸.
3. Un empleo que esté relacionado con el área de estudio del título universitario cursado (relación en escala 1 – mínimo, 5 – máximo, tomándose únicamente los valores 4/5)⁹.
4. Un empleo con una categoría profesional adecuada al nivel de estudios¹⁰.

En este punto, para un mayor conocimiento de la muestra analizada, se presenta en la Tabla 3 la situación de los egresados con respecto a las variables definidas:

⁸ Para establecer el umbral del salario medio, se ha tomado como referencia el salario neto medio mensual de los jóvenes de 20 a 29 años en la Comunidad de Madrid (Encuesta de Estructura Salarial 2010).

⁹ Pregunta en cuestionario inserción laboral: “La ocupación desempeñada en el puesto de trabajo, ¿cómo puntuaría la relación con respecto a la titulación cursada? (escala 1 mínimo – 5 máximo).

¹⁰ Pregunta en cuestionario inserción laboral: “¿Piensa que la categoría profesional que tiene en este empleo es superior, adecuada, inferior o muy inferior a su nivel de estudios?”.

Tabla 3. Titulados ocupados. Características del empleo

| | | | Grado | Máster | Doctorado | |
|---|-------------------------|-------|----------|--------|-----------|-------|
| Tipo de contrato | Indefinido | Jorn. | completa | 24,8% | 29,7% | 34,8% |
| | | | parcial | 6,9% | 6,4% | 5,5% |
| | Temporal | Jorn. | completa | 32,6% | 17,8% | 21,0% |
| | | | parcial | 14,4% | 12,2% | 7,7% |
| | Reg. Autónomo | Jorn. | completa | 1,1% | 2,6% | 2,2% |
| | | | parcial | 1,0% | 1,5% | 2,2% |
| | Prácticas remuneradas | Jorn. | completa | 12,5% | 6,2% | 2,8% |
| | | | parcial | 3,8% | 2,4% | 0,0% |
| | Contrato pre-posdoct. | Jorn. | completa | 2,6% | 20,4% | 23,8% |
| | | | parcial | 0,3% | 0,8% | 0,0% |
| Salario mensual neto | <= 1500€ | | | 70,6% | 76,7% | 29,8% |
| | >= 1501€ | | | 29,2% | 23,3% | 70,2% |
| Relación empleo / estudios universitarios (1 mín.-5 máx.) | 1 / 2 / 3 | | | 34,6% | 44,9% | 34,8% |
| | 4 / 5 | | | 65,0% | 55,1% | 65,2% |
| Categoría empleo / formación universitaria | Muy inferior / Inferior | | | 23,6% | 26,4% | 22,1% |
| | Adecuada / Superior | | | 76,1% | 73,6% | 77,9% |
| Indicador adecuación* | | | | 18,9% | 10,1% | 40,9% |

*contrato jornada completa (indefinido/temporal/autónomo/c.pre-posdoctoral en posgrado), salario mensual neto >1.500€, relación empleo-estudios >=4 y categoría acorde al nivel de estudios (descripción pág.10).
Fuente: Elaboración propia (Observatorio de Empleabilidad UAM).

3. Metodología y modelo empírico

Para conocer en profundidad cuales son los factores determinantes en el acceso a un puesto de trabajo acorde al nivel formativo de los egresados universitarios y analizar las diferencias entre Grado, Máster y Doctorado, se ha utilizado una metodología basada en la estimación de modelos de probabilidad, los cuales permiten analizar qué variables inciden de forma positiva o negativa sobre la probabilidad de ocurrencia del suceso analizado. El suceso objeto de estudio se ha decidido discretizar, recodificando variables y optando para el análisis de

resultados por la estimación de modelos de regresión logística (logit¹¹). En los modelos estimados la variable de respuesta Y_i toma el valor “1” si el individuo i cumple el objetivo estudiado o el valor “0” ($P_{2i} = 1 - P_{1i}$) en el caso de que no lo cumpla.

La probabilidad de ocurrencia del suceso y_i se estima en función de un vector X_{ki} que recoge los factores personales del individuo y un vector Z_{ki} que recoge los factores formativos, tal y como queda recogido en la ecuación 1:

$$pr(y_i = 1) = F(\beta_0 + \beta_1 X_{ki} + \beta_2 Z_{ki}) \quad [1]$$

donde F es la función de distribución acumulada de la distribución logística. El modelo se estima por máxima verosimilitud. Una característica importante del modelo logit que facilita la interpretación de los resultados es que la exponencial de los parámetros estimados puede interpretarse como odds ratios.

En el presente artículo se van a analizar cuatro modelos, todos ellos relacionados con el éxito tras la finalización de los estudios universitarios en el acceso a un puesto de trabajo que cumpla ciertas características para considerarlos acordes al nivel formativo universitario. Así, para la muestra de egresados que estaban ocupados en el momento de realizar la encuesta, se han considerado las siguientes variables de respuesta:

1. *Modelo 1. Estabilidad laboral (y_{1i}):* Toma el valor “1” cuando el titulado está ocupado en un puesto de trabajo en el que haya firmado un contrato de tipo indefinido y “0” para el resto de ocupados.
2. *Modelo 2. Nivel salarial (y_{2i}):* Toma el valor “1” cuando el titulado está ocupado en un puesto de trabajo con un salario mensual neto superior a 1.500€ y “0” para el resto de ocupados.
3. *Modelo 3. Ajuste horizontal (y_{3i}):* Toma el valor “1” cuando el titulado está ocupado en un puesto de trabajo que guarda relación con los estudios universitarios cursados, valores “4/5” (escala 1 mínimo – 5 máximo) y “0” para el resto de ocupados.
4. *Modelo 4. Adecuación (y_{4i}):* Toma el valor “1” cuando el titulado está ocupado en un puesto de trabajo acorde a su formación académica,

¹¹ Elección del modelo logit frente al probit dada su mayor facilidad para la interpretación de coeficientes. No obstante, se han realizado contrastes de robustez con resultados similares con modelo probit.

para lo cual se ha construido un indicador que aúne en cada individuo la confluencia de las siguientes dimensiones¹²:

- a. Contar con un contrato a jornada completa, bien sea indefinido, temporal o en Régimen especial de Trabajadores Autónomos (o contrato pre/posdoctoral en posgrado).
- b. Recibir un salario mensual neto superior a 1.500€.
- c. Puntuar la relación entre empleo y estudios cursados con valores “4” o “5” (escala 1 mínimo – 5 máximo).
- d. Desempeñar un puesto de trabajo con una categoría acorde al nivel de estudios, analizando de manera indirecta la sobrecualificación/ajuste vertical.

El valor “0” corresponde a titulados cuyo puesto de trabajo no cumple una o más de las anteriores características.

Para llevar a cabo el análisis, las variables explicativas que en el plano teórico se contemplan en estos cuatro modelos se han agrupado en dos categorías: *factores personales* sobre los que el individuo no tiene capacidad de modificación y *factores formativos*, sobre los que el individuo índice de manera absoluta. En este análisis no se tienen en cuenta variables del entorno, tales como la Comunidad Autónoma de residencia al cursar sus estudios, pues todos los encuestados estaban matriculados en la Universidad Autónoma de Madrid, ni la Comunidad Autónoma de residencia al año de egreso, ya que según los datos recogidos, el 85,1% de los egresados ocupados desempeñaban su puesto de trabajo en la Comunidad de Madrid.

De manera detallada, las variables independientes utilizadas en los 4 modelos son las siguientes:

Factores personales:

- *Sexo*: hombre – mujer.
- *Edad*: menor o igual a 24 años - mayor o igual a 25 años.
- *Condición socioeconómica* (mayor nivel alcanzado por al menos uno de los progenitores):
 - *Ocupación de los progenitores*: diferenciando en dos categorías según la Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO-11:
 - Directores y gerentes, Técnicos y profesionales científicos y Técnicos y profesionales de apoyo
 - Otras ocupaciones.
 - *Estudios finalizados de los progenitores*: universitarios – no universitarios.

¹² Dimensiones contempladas según el indicador del Observatorio de Empleabilidad UAM sobre el grado de adecuación entre el nivel formativo universitario y el empleo desempeñado por los titulados.

Factores formativos:

- *Titulación cursada*: 33 titulaciones de Grado y 6 ramas de conocimiento en Máster y Doctorado (Artes y Humanidades; Ciencias; Ciencias de la Salud; Ciencias Sociales y Jurídicas, desagregando Educación; e Ingeniería y Arquitectura).
- *Nota media del expediente*: Aprobado, Notable, Sobresaliente, Sobresaliente Cum Laude (en Doctorado).
- *Finalización de los estudios en los años programados en el plan de estudios*: sí/no.
- *Nivel de idiomas*: igual o superior a C1 - menor a C1.
- *Nivel de informática*: alto/muy alto– otras categorías.
- *Realización de prácticas durante los estudios universitarios*: sí/no.
- *Realización de estancias en el extranjero* (bien sean de estudios o empleo, durante la realización de los estudios o al finalizarlos): sí/no.

4. Resultados obtenidos

En esta sección, en las Tablas 4 a 7 se presentan los resultados obtenidos en los cuatro modelos analizados diferenciando entre Grado, Máster y Doctorado, recogiendo los coeficientes estimados, su desviación típica, los odds-ratio y los efectos marginales.

4.1. Estabilidad laboral

La primera aproximación se realiza mediante el análisis de los factores determinantes en el acceso a un puesto de trabajo que proporcione estabilidad al egresado. Los resultados, recogidos en el Tabla 4, muestran en primer lugar que la estabilidad laboral difiere en función del nivel universitario alcanzado:

4.1.1. Grado

En relación a los *factores personales*, las mujeres y los más jóvenes presentan una menor probabilidad de acceder a un contrato indefinido. Concretamente, el hecho de ser mujer reduce la probabilidad estimada de empleo estable en 4,6 puntos porcentuales con respecto a los hombres y los mayores de 25 años tienen una mayor probabilidad frente a los jóvenes, pudiendo estar motivado por la mayor experiencia profesional en el mercado de este grupo. También puede apreciarse que la probabilidad de acceder a un empleo indefinido es menor entre los titulados cuyos progenitores ocupan alguna ocupación altamente cualificada (se reduce la probabilidad estimada en 5,9 puntos porcentuales con respecto a otras ocupaciones). Este resultado, que a

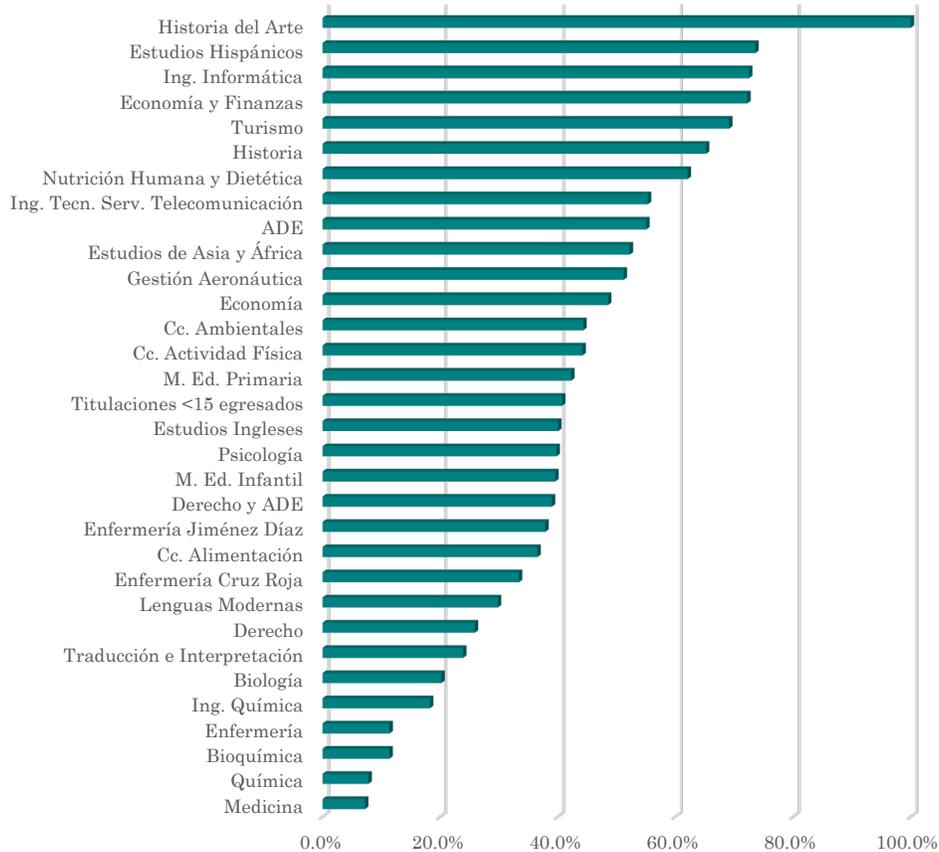
priori podría apuntar en una dirección opuesta a la esperada, se explica por el hecho de que en la muestra la mayoría de los titulados cuyos progenitores estaban ocupados en dichas ocupaciones se encuentran realizando estudios de posgrado y que por ello han retrasado en cierta medida su entrada en el mercado laboral.

Entre los *factores formativos* que son significativos en el acceso a un empleo con contrato indefinido destaca la titulación universitaria, relacionándose positivamente con esta contratación y no teniendo el mismo peso los diferentes planes de estudio. En la Figura 3 se muestra la probabilidad estimada de acceso a un empleo estable para cada una de las titulaciones de Grado, calculadas para un individuo¹³ representativo de la muestra. A modo de ejemplo, los titulados de ADE frente a los titulados de Física, presentan una mayor probabilidad de alcanzar un empleo estable, al igual que los egresados de otras titulaciones como Economía, Turismo, Economía y Finanzas o Gestión Aeronáutica (comparadas cada una de ellas con la categoría de referencia) Ingeniería Informática, Ingeniería de Telecomunicación, Estudios Hispánicos, Historia o Nutrición Humana y Dietética. Sin embargo, los titulados en Medicina presentan una probabilidad un 78,7% menor de tener un contrato indefinido que los titulados en Física, lo que se explica por el hecho de que el periodo analizado es coincidente con su etapa de residentes en centros sanitarios.

Otros factores significativos que favorecen la contratación estable son: la nota media de egreso de Sobresaliente, con un incremento en la probabilidad estimada de 14,5 puntos porcentuales frente a los que han obtenido un Aprobado; el alcanzar al menos un nivel C1 en el dominio de una segunda lengua; o contar con conocimientos altos de informática. Sin embargo, en la realización de estancias en el extranjero se observa una relación inversa con la contratación de tipo indefinido. Se constata en la muestra que esta contratación está más presente en aquellas personas que han accedido a un puesto de trabajo en el extranjero, y no así en aquellos que realizaron prácticas internacionales o participaron en programas de estudios.

¹³ En este individuo, se ha elegido la titulación “Física” como referencia al ser ésta una titulación con un número de observaciones superior a la mediana, y que no se ve afectada en el mercado laboral por la exigencia de especialización certificada o el acceso principal mediante oposiciones o exámenes públicos.

Figura 3. Probabilidad estimada de alcanzar un empleo estable según titulaciones (modelo 1 estabilidad laboral)¹⁴



Fuente: Elaboración propia (Observatorio de Empleabilidad UAM).

De igual modo, la finalización de los estudios en el tiempo programado en el plan formativo indica una relación inversa estadísticamente significativa con respecto a la contratación de tipo indefinido, pudiendo explicarse por la compatibilización de estudios

¹⁴ Individuo de referencia: hombre; menor o igual 24 años; Grado Física, o Posgrado Artes y Humanidades; nota media Aprobado (Doctorado “Aprobado /Notable /Sobresaliente”); no finalizada su formación universitaria en los años contemplados en el plan de estudios; nivel de idiomas inferior C1; no tiene un nivel informático alto; no ha realizado prácticas ni estancias en el extranjero; y cuyos progenitores no tienen una categoría como “Directores y gerentes / Técnicos y profesionales científicos– Técnicos y profesionales de apoyo” y no tienen un título universitario.

universitarios y empleo estable que ya desempeñaban algunos encuestados. De hecho, en la muestra, entre los que han empleado un mayor número de años en finalizar sus estudios, son mayoritarios aquellos con edades superiores a los 25 años que contaban en un mayor porcentaje con contrato indefinido, si se compara con los que finalizaron en el tiempo establecido en el plan de estudios.

4.1.2. Máster

En las estimaciones realizadas únicamente resulta estadísticamente significativa, como *factor personal*, la edad del individuo, observándose que a mayor edad, mayor probabilidad de firmar un contrato indefinido. Un aspecto importante a resaltar es que, a diferencia de los titulados de Grado, no se observan diferencias de género entre los titulados de Máster respecto a la probabilidad de acceso a un empleo estable. Como *factores formativos*, la rama de conocimiento determina la contratación de tipo estable, concretamente, si se compara con Artes y Humanidades (individuo de referencia): es más probable este tipo de contratación en planes de estudio enmarcados en Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias o Ciencias de la Salud.

4.1.3. Doctorado

Los factores de tipo *formativo* en Doctorado, a diferencia de Grado y Máster, no resultan estadísticamente significativos sobre la probabilidad de acceder a un empleo indefinido, y únicamente *factores personales* como la edad o el sexo, aparecen como estadísticamente significativos. En el primer caso se va incrementando la probabilidad de contratación estable en cada tramo de edad superior, y en el segundo, el hecho de ser mujer incide negativamente en este tipo de contratación, concretamente con respecto a los hombres disminuye la probabilidad estimada en 13,4 puntos porcentuales.

Tabla 4. Estabilidad laboral

| | Grado | | | | Máster | | | | Doctorado | | | |
|--|------------|------|------------|-------|------------|------|------------|-------|------------|------|------------|-------|
| | Coef. | D.T. | Odds-ratio | EF.MG | Coef. | D.T. | Odds-ratio | EF.MG | Coef. | D.T. | Odds-ratio | EF.MG |
| Mujer | -.259 | .126 | .772** | -.046 | .165 | .143 | 1.179 | .032 | -.638 | .294 | .528** | -.134 |
| >=25 años | .382 | .135 | 1.465*** | .067 | .091 | .016 | 1.096*** | .018 | .065 | .025 | 1.068*** | .014 |
| Factores personales | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | |
| Progenitores Otras categorías | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | |
| Progenitores Directores .../ profesionales .../ técnicos | -.337 | .135 | .714** | -.059 | .263 | .176 | 1.300 | .051 | -.148 | .495 | .862 | -.031 |
| Progenitores no universitarios | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | |
| Progenitores universitarios | .175 | .145 | 1.192 | .031 | -.095 | .177 | .909 | -.019 | .187 | .485 | 1.205 | .039 |
| Factores formativos | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | |
| Aprobado | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | |
| Notable | .059 | .156 | 1.061 | .010 | .632 | .390 | 1.881 | .123 | Referencia | | | |
| Sobresaliente | .826 | .329 | 2.284*** | .145 | -.457 | .419 | .633 | -.089 | Referencia | | | |
| Cum Laude | No procede | | | | No procede | | | | -.0487 | .392 | 0.615 | -.102 |
| Estudios finalizados en sus años | -.592 | .154 | .553*** | -.104 | -.097 | .219 | .907 | -.019 | -.161 | .336 | .851 | -.033 |
| Segunda lengua <C1 | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | |
| Segunda lengua >=C1 | .285 | .135 | 1.330** | .050 | -.104 | .140 | .902 | -.020 | -.494 | .301 | .610 | -.104 |
| Factores formativos | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | |
| Informática <Alto | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | |
| Informática >=Alto | .269 | .122 | 1.308** | .047 | -.121 | .150 | .886 | -.023 | -.196 | .336 | .822 | -.041 |
| Prácticas | .294 | .152 | 1.342* | .052 | -.107 | .164 | .899 | -.021 | -.487 | .306 | .614 | -.102 |
| Estancias extranjero | -.292 | .135 | .747** | -.051 | -.006 | .342 | .994 | -.001 | -.199 | .310 | .820 | -.042 |
| Artes y Humanidades | No procede | | | | Referencia | | | | Referencia | | | |
| Ciencias | No procede | | | | -.611 | .238 | .543*** | -.119 | .607 | .625 | 1.835 | .127 |
| Ciencias Salud | No procede | | | | -.665 | .254 | .514*** | -.130 | 1.013 | .613 | 2.755* | .213 |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | No procede | | | | .774 | .233 | 2.167*** | .151 | .696 | .645 | 2.005 | .146 |
| Educación | No procede | | | | .284 | .242 | 1.328 | .055 | Sin datos | | | |
| Ingeniería y Arquitectura | No procede | | | | 1.071 | .370 | 2.919*** | .209 | .841 | .991 | 2.320 | .177 |
| Efectos fijos de titulación (32 titulaciones) | Si | | | | No procede | | | | | | | |
| N | 783 | | | | 613 | | | | 181 | | | |

Niveles de significación: *10%, **5%, ***1%.

Variable endógena: ocupado en un puesto de trabajo en el que se haya firmado un contrato de tipo indefinido, ya sea a jornada completa o parcial.

Coefficientes de las variables analizadas contrastados mediante test individual (no presentados por problemas de espacio, disponibles bajo petición) en función del nivel de estudios, resultando estadísticamente significativas: mujer, mayor o igual a 25 años, rama de conocimiento, estudios finalizados en sus años, nota media.

Fuente: Elaboración propia (Observatorio de Empleabilidad UAM).

4.2. Nivel salarial

El segundo modelo, cuyos resultados se recogen en la Tabla 5, analiza la probabilidad de tener un empleo con un salario neto superior a 1.500€ mensuales, siendo los factores que determinan un salario de estas características los siguientes:

4.2.1. Grado

Entre los *factores personales*, nuevamente las mujeres y los jóvenes menores de 25 años presentan menor probabilidad de acceder a un empleo con un salario neto por encima de 1.500€. Respecto a la situación socioeconómica familiar, se observa que si uno de los progenitores tiene un puesto de trabajo como Director, Técnico y profesional científico o Técnico de apoyo, la probabilidad estimada de disfrutar de un empleo con un salario alto es 5,9 puntos porcentuales superior a los titulados con progenitores en otras ocupaciones. La titulación cursada, como *factor formativo*, confirma su importancia y determina en gran medida el acceso a un puesto de trabajo con un salario superior a 1.500€, destacando determinadas titulaciones si se comparan con el individuo de referencia que ha cursado Física, como por ejemplo aquellas de Ciencias de la Salud como Medicina y Enfermería u otras como Ingeniería Informática, Ingeniería de Tecnologías y Servicios de Telecomunicación, Economía y Finanzas (Figura 4).

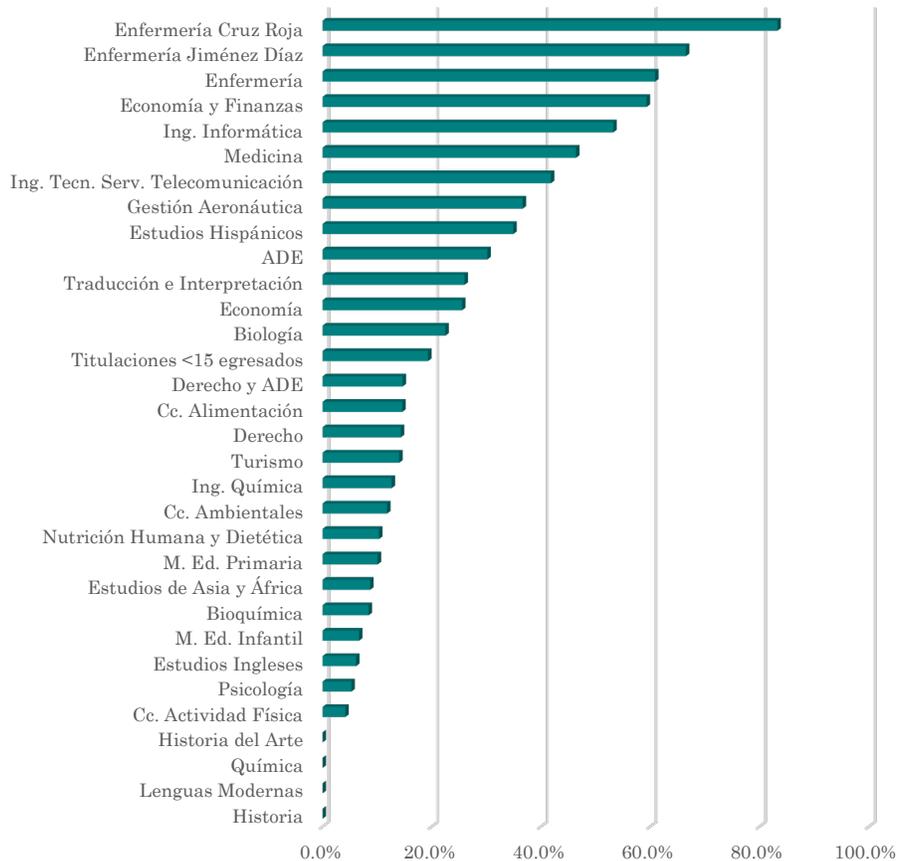
Con independencia de la titulación, queda patente una relación muy significativa entre el expediente académico y la probabilidad de acceder a un empleo con un salario medio/alto, reflejando así que el mercado laboral premia el talento y esfuerzo de los titulados universitarios y todo lo que conlleva alcanzar altas calificaciones.

Adicionalmente, se aprecia una relación directa con el hecho de haber realizado una estancia en el extranjero. Este factor podría estar relacionado con un entorno socioeconómico determinado, una rama de estudios específica o el dominio de un segundo idioma, pero también con diversas competencias o capacidades interpersonales, pues los titulados que por estudios o empleo han estado fuera de España desarrollan habilidades de adaptación a un nuevo contexto que probablemente no se produce en igual intensidad entre aquellos que no han participado en esta experiencia.

Por el lado contrario, los titulados que han realizado prácticas externas en entidades durante los estudios universitarios ven reducida la probabilidad estimada de ganar un salario superior a 1.500€ en 6,5 puntos porcentuales con respecto a los que no las han realizado. De hecho, en la muestra analizada, de aquellos que habían participado en

este programa, únicamente el 29,0% recibe en su puesto de trabajo un salario superior a 1.500€ mensuales netos. En este punto es destacable el efecto de la primera remuneración recibida por el estudiante que puede marcar su progresión salarial, como es en el caso de las prácticas. En la literatura se ha analizado cómo inciden las prácticas en la probabilidad de alcanzar bandas salariales altas, determinando que se da este caso cuando las prácticas permiten desarrollar competencias de comunicación y de gestión de problemas, no afectando al salario otras competencias que a priori podrían pensarse que inciden positivamente (Di Meglio et al, 2019).

Figura 4. Probabilidad estimada según titulaciones (modelo 2 nivel salarial)*



(*) Individuo de referencia: nota 13. Fuente: Elaboración propia (Observatorio de Empleabilidad UAM).

4.2.2. Máster

El único *factor personal* que resulta relevante en las estimaciones del acceso a un puesto de trabajo con un salario superior a 1.500€ es la edad: a mayor edad, mayor probabilidad, siendo muy destacable el hecho de no encontrar diferencias de género. Y de nuevo, la rama de conocimiento en la que se ha cursado la *formación* de Posgrado es significativa para alcanzar salarios más elevados. Planes de estudio en Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud, Ciencias y en último lugar Educación permiten contar con un empleo con un mayor salario si se compara directamente con aquellos que han cursado programas en Artes y Humanidades. Mientras que para los titulados de Grado no se aprecian diferencias significativas en los salarios de los individuos en función del nivel de lenguas extranjeras, poseer un nivel avanzado (C1 o superior) de un segundo idioma parece ser muy relevante para los titulados de Máster.

4.2.3. Doctorado

Los *factores personales* que son significativos entre los doctores sobre la probabilidad de acceder a un puesto de trabajo con un salario superior a 1.500€ son el sexo y la ocupación de los progenitores. Entre el primero, las mujeres tienen una mayor dificultad que los hombres, concretamente su probabilidad estimada se reduce en 17,5 puntos porcentuales con respecto a ellos; y en el segundo, el hecho de que uno de los progenitores desempeñe un puesto de trabajo como Director, Técnico y profesional científico o Técnico de apoyo presenta también menores probabilidades en el acceso a salarios de mayor cuantía. En este sentido, en la literatura se encuentran estudios en el caso español en los que no hay una influencia del origen social de los universitarios en relación con su salario (Fachelli y Torrents, 2018). En relación a los *factores formativos*, cursar un doctorado en Ciencias de la Salud permite acceder a empleos con mayor salario si se compara con programas en Artes y Humanidades.

Tabla 5. Nivel salarial

| | Grado | | | | Máster | | | | Doctorado | | | | |
|--|---|------------|------------|----------|------------|------------|------------|----------|------------|------------|------------|------------|--------|
| | Coef. | D.T. | Odds-ratio | EF.MG | Coef. | D.T. | Odds-ratio | EF.MG | Coef. | D.T. | Odds-ratio | EF.MG | |
| Mujer | -.468 | .135 | 0.626*** | -.076 | -.176 | .156 | 0.839 | -.028 | -1.002 | .330 | 0.367** | -.175 | |
| >=25 años | .492 | .147 | 1.635*** | .080 | .097 | .016 | 1.101*** | .016 | .026 | .028 | 1.026 | .004 | |
| Factores personales | Progenitores Otras categorías | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | |
| | Progenitores Directores .../ profesionales .../ técnicos | .366 | .143 | 1.442*** | .059 | .126 | .190 | 1.135 | .020 | -1.217 | .592 | 0.296** | -.0213 |
| | Progenitores no universitarios | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | |
| | Progenitores universitarios | .290 | .164 | 1.337* | .047 | -.358 | .191 | .699* | -.058 | .496 | .566 | 1.642 | .087 |
| | Aprobado | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | |
| Notable | .468 | .174 | 1.597*** | .076 | .040 | .426 | 1.041 | .006 | | | | | |
| Sobresaliente | .957 | .361 | 2.603*** | .156 | -.341 | .453 | .711 | -.055 | | | | | |
| Sobresaliente Cum Laude | No procede | | | | No procede | | | | -3.45 | .481 | .709 | -.060 | |
| Estudios finalizados en sus años | -.315 | .172 | .730* | -.051 | .049 | .252 | 1.050 | .008 | .633 | .363 | 1.883* | .111 | |
| Segunda lengua <C1 | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | | |
| Segunda lengua >=C1 | .091 | .139 | 1.095 | .015 | .715 | .158 | 2.044*** | .115 | -.091 | .335 | .913 | -.016 | |
| Factores formativos | Informática <Alto | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | |
| | Informática >=Alto | .238 | .131 | 1.269* | .039 | .056 | .171 | 1.057 | .009 | -.265 | .378 | .767 | -.046 |
| | Prácticas | -.397 | .153 | 0.672*** | -.065 | -.030 | .180 | .970 | -.005 | -.609 | .329 | .544* | -.107 |
| | Estancias extranjero | .447 | .139 | 1.564*** | .073 | .282 | .342 | 1.326 | .045 | .388 | .341 | 1.474 | .068 |
| | Artes y Humanidades | No procede | | | | Referencia | | | | Referencia | | | |
| | Ciencias | No procede | | | | .742 | .304 | 2.100** | .119 | .806 | .612 | 2.240 | .141 |
| | Ciencias Salud | No procede | | | | .874 | .313 | 2.396*** | .141 | 2.497 | .695 | 12.145*** | .437 |
| | Ciencias Sociales y Jurídicas | No procede | | | | 1.167 | .302 | 3.212*** | .188 | -.267 | .640 | .766 | -.047 |
| | Educación | No procede | | | | .715 | .317 | 2.043** | .115 | | Sin datos | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | No procede | | | | 2.251 | .403 | 9.499*** | .364 | 21.037 | 3755.6 | 0148 05 | |
| | Efectos fijos de titulación (32 titulaciones) | Sí | | | | No procede | | | | | | | |
| | N | 783 | | | | 613 | | | | 181 | | | |

Niveles de significación: *10%, **5%, ***1%.

Variable endógena: ocupado en un puesto de trabajo con salario mensual neto superior a 1.500€.

Coefficientes de las variables analizadas contrastados mediante test individual (no presentados por problemas de espacio, disponibles bajo petición) en función del nivel de estudios, resultando estadísticamente significativas: mujer, mayor o igual a 25 años, rama de conocimiento, nota media, nivel segunda lengua, progenitores ocupación.

Fuente: Elaboración propia (Observatorio de Empleabilidad UAM).

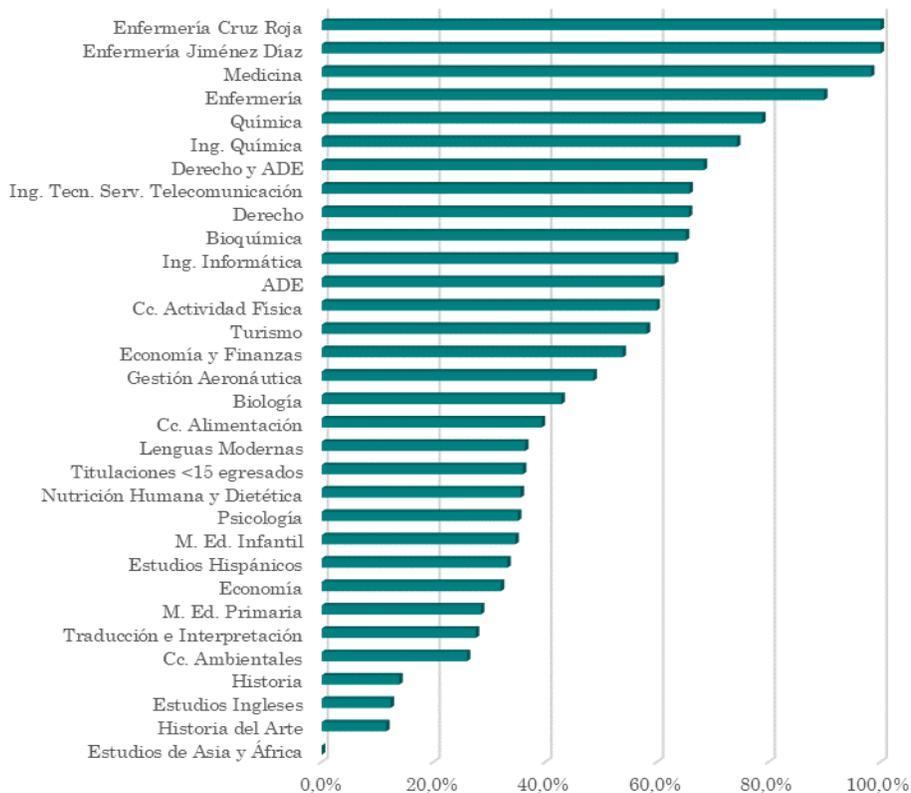
4.3. Ajuste horizontal

El tercer modelo, recogido en la Tabla 6, analiza la probabilidad de estar ocupado en un empleo que guarde relación con los estudios cursados en la universidad.

4.3.1. Grado

Mientras que los jóvenes registran menores probabilidades para acceder a empleos estables y empleos de salarios medios/altos, en este caso, la probabilidad de desempeñar tareas en el puesto de trabajo relacionadas con lo estudiado en la universidad, resulta mayor entre los menores de 25 años, siendo este el único *factor personal* significativo.

Figura 5. Probabilidad estimada según titulaciones (modelo 3 ajuste horizontal) *



(*) Individuo de referencia: nota 13. Fuente: Elaboración propia (Observatorio de Empleabilidad UAM).

Y de nuevo entre los *factores formativos*, se observa lo esperado: la titulación condiciona que el empleo esté relacionado con los estudios universitarios y la magnitud de este resultado variará en función de la titulación cursada. Así, siempre comparado a pares con Física, titulaciones como Enfermería, Medicina, Química, Ingeniería Química, Derecho y ADE, Ingeniería de Tecnologías y Servicios de Telecomunicación, Derecho, Bioquímica, Ingeniería Informática, ADE o Ciencias de la Actividad Física y del Deporte ven incrementada la probabilidad de aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en la etapa formativa universitaria (Figura 5). La nota media del expediente de nuevo tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de un puesto relacionado con el título universitario, especialmente si esta nota es un Sobresaliente. Las prácticas no resultan significativas en el ajuste horizontal como también indican Rodríguez-Esteban y Vidal (2020), al igual que los programas de movilidad internacional.

4.3.2. Máster

El único *factor personal* significativo para acceder a un puesto de trabajo relacionado con los estudios de posgrado viene determinado por el sexo, no por la edad a diferencia de los titulados en Grado: las mujeres tienen mayor riesgo de experimentar un desajuste educación-empleo, pues en las estimaciones presentan una menor probabilidad de aplicar los conocimientos y habilidades adquiridas en el Máster cursado que los hombres, concretamente 6,7 puntos porcentuales.

En cuanto a los *factores formativos*, cursar un plan de estudios perteneciente a ramas de conocimiento de Ciencias, Ingeniería y Arquitectura, Ciencias de la Salud o Ciencias Sociales y Jurídicas aumenta la probabilidad de que los titulados puedan utilizar en mayor medida que en Artes y Humanidades los conocimientos adquiridos en su Posgrado. Adicionalmente se observan diferencias apreciables en función del rendimiento de los titulados, pues aquellos que han finalizado los estudios en los años programados en el plan de estudios, así como los que han obtenido una nota media de Notable o en mayor medida Sobresaliente, presentan una mayor probabilidad de acceder a un empleo que guarde una mayor relación con su Posgrado, manteniéndose el resto de variables constantes.

Tabla 6. Ajuste horizontal

| | Grado | | | | Máster | | | | Doctorado | | | | |
|--|--|------------|------------|--------|------------|------------|------------|----------|------------|------------|------------|----------|-------|
| | Coef. | D.T. | Odds ratio | EF. MG | Coef. | D.T. | Odds ratio | EF. MG | Coef. | D.T. | Odds ratio | EF. MG | |
| Mujer | ,057 | ,129 | 1,059 | ,010 | -,296 | ,133 | ,744** | -,067 | ,173 | ,296 | 1,189 | ,036 | |
| >=25 años | -,327 | ,141 | ,721* | -,060 | ,026 | ,015 | 1,026* | ,006 | -,030 | ,025 | ,970 | -,006 | |
| Factores personales | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | | |
| | Progenitores otras categorías | | | | | | | | | | | | |
| | Progenitores Directores .../ profesionales .../ técnicos | ,177 | ,136 | 1,194 | ,032 | ,297 | ,162 | 1,346* | ,067 | -,144 | ,505 | ,866 | -,029 |
| | Progenitores no universitarios | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | |
| Progenitores universitarios | -,080 | ,147 | ,923 | -,015 | -,220 | ,163 | ,802 | -,050 | -,668 | ,494 | ,513 | -,139 | |
| Aprobado | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | | |
| Notable | ,382 | ,155 | 1,465** | ,070 | 1,213 | ,377 | 3,365*** | ,275 | | | | | |
| Sobresaliente | 1,371 | ,371 | 3,939*** | ,253 | 1,840 | ,398 | 6,299*** | ,417 | | | | | |
| Sobresaliente Cum Laude | No procede | | | | No procede | | | | ,715 | ,415 | 2,044* | ,149 | |
| Estudios finalizados en sus años | ,290 | ,157 | ,748* | -,053 | ,537 | ,219 | 1,712*** | ,122 | ,634 | ,332 | 1,886* | ,132 | |
| Segunda lengua <C1 | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | | |
| Segunda lengua >=C1 | ,050 | ,136 | 1,051 | ,009 | -,008 | ,130 | ,992 | -,002 | -,071 | ,304 | ,932 | ,015 | |
| Factores formativos | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | | |
| | Informática <Alto | | | | | | | | | | | | |
| | Informática >=Alto | ,071 | ,123 | 1,073 | ,013 | -,111 | ,140 | ,895 | -,025 | ,871 | ,329 | 2,389*** | ,181 |
| | Prácticas | -,070 | ,148 | ,932 | -,012 | ,089 | ,151 | 1,093 | ,020 | ,301 | ,313 | 1,351 | ,063 |
| | Estancias extranjero | ,096 | ,132 | 1,101 | ,018 | ,293 | ,315 | 1,341 | ,066 | ,126 | ,321 | 1,134 | ,026 |
| | Artes y Humanidades | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | |
| | Ciencias | | | | 1,180 | ,220 | 3,254*** | ,268 | ,108 | ,571 | 1,114 | ,022 | |
| | Cc. Salud | | | | 1,031 | ,230 | 2,804*** | ,234 | ,501 | ,575 | 1,651 | ,104 | |
| | Cc. Sociales y Jurídicas | No procede | | | | ,607 | ,225 | 1,835*** | ,138 | 1,268 | ,641 | 3,555** | ,264 |
| | Educación | | | | ,421 | ,235 | 1,524* | ,095 | | | Sin datos | | |
| Ingeniería y Arquitectura | | | | 1,178 | ,368 | 3,246*** | ,267 | 20,548 | 14020,9 | 838889988 | | | |
| Efectos fijos de titulación (32 títulos) | Si | | | | No procede | | | | | | | | |
| N | 783 | | | | 613 | | | | 181 | | | | |

Niveles de significación: *10%, **5%, ***1%.

Variable endógena: ocupado en un puesto de trabajo que guarde relación con los estudios universitarios cursados (relación puntuada con el valor "4/5" (escala 1 mínimo – 5 máximo)). Coeficientes de las variables analizadas contrastados mediante test individual (no presentados por problemas de espacio, disponibles bajo petición) en función del nivel de estudios, resultando estadísticamente significativas: rama de conocimiento, nota media, nivel informático. Fuente: Elaboración propia (Observatorio de Empleabilidad UAM).

4.3.3. Doctorado

Al año de doctorarse, la probabilidad de desempeñar en el puesto de trabajo tareas y funciones relacionadas con el Doctorado finalizado viene condicionada únicamente por *factores formativos*, incrementando la probabilidad de modo significativo si se ha cursado un Doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas comparado con el individuo de referencia que lo ha cursado en Artes y Humanidades. Los conocimientos informáticos altos, a diferencia de Grado y Máster, inciden en la probabilidad de un mayor éxito en el ajuste horizontal, resultado esperado pues este nivel alto de conocimiento informático es mayoritario en la muestra entre los doctores, especialmente entre aquellos con un empleo que guarda relación con su área de conocimiento.

4.4. Adecuación: Empleo acorde al nivel educativo

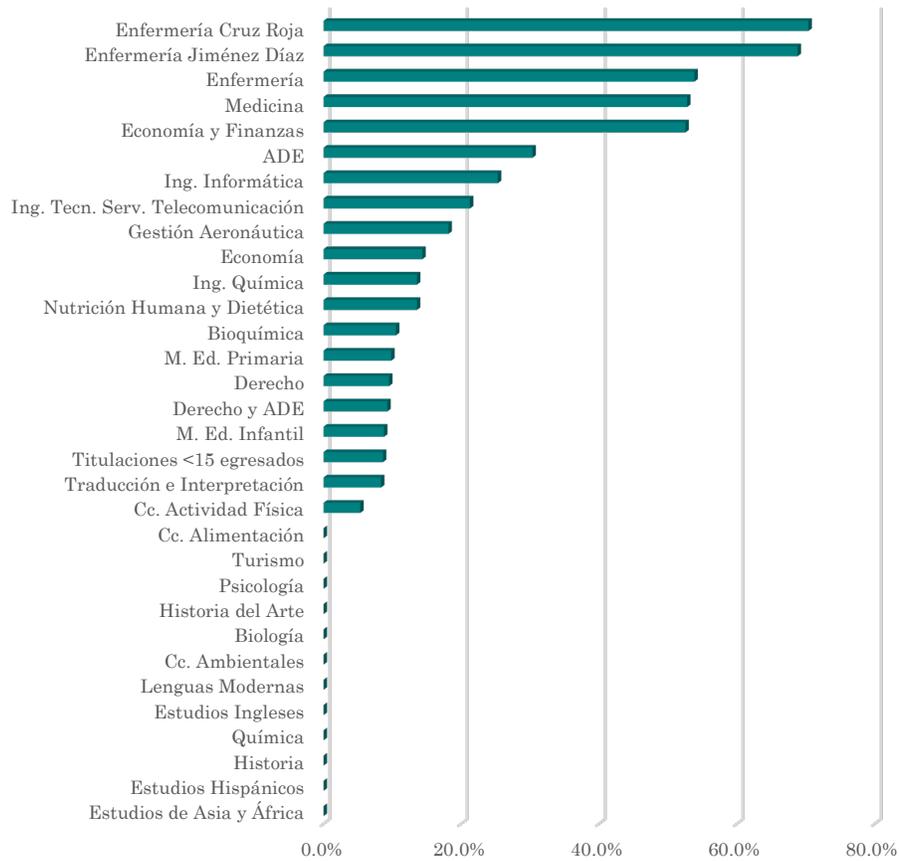
Para el último modelo se ha creado un indicador de adecuación formación - empleo, incorporando una cuarta variable: la categoría en el puesto de trabajo. Los resultados se detallan en la Tabla 7:

4.4.1. Grado

Al año del egreso, el hecho de tener un puesto de trabajo con unas características acordes para el nivel formativo universitario viene determinado por el lado de los *factores personales* únicamente por el sexo, las mujeres presentan una probabilidad estimada inferior a los hombres en 7,5 puntos porcentuales; y por los *factores formativos*, de nuevo la titulación es una variable que se muestra como decisiva. Comparado con Física, estudiar Enfermería, Medicina, Economía y Finanzas, ADE, Ingeniería Informática, Ingeniería de Tecnologías y Servicios de Telecomunicación o Gestión Aeronáutica posibilita desempeñar puestos acordes a la inversión realizada en los estudios universitarios (Figura 6).

Características relevantes tales como el rendimiento en los estudios también inciden de manera positiva, ya que incrementa la probabilidad la obtención de una nota media de Sobresaliente, o el complementar la formación con conocimientos informáticos altos. Sin embargo, la variable prácticas presenta un resultado contradictorio, ya que los resultados indican que la realización de prácticas durante la etapa formativa no presenta una mayor probabilidad estimada en el indicador estudiado. De hecho, se reduce en 6,7 puntos porcentuales con respecto a aquellos que no han participado en estos programas, como ya ocurría en el Modelo 2. Nivel salarial.

Figura 6. Probabilidad estimada según titulaciones (modelo 4 adecuación formación) *



(*) Individuo de referencia: nota 13. Fuente: Elaboración propia (Observatorio de Empleabilidad UAM).

Tabla 7. Adecuación formación

| | Grado | | | | Máster | | | | Doctorado | | | | | |
|---|--|------------|------------|---------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|-------|--|
| | Coef. | D.T. | Odds-ratio | EFMG | Coef. | D.T. | Odds-ratio | EFMG | Coef. | D.T. | Odds-ratio | EFMG | | |
| Mujer | -.516 | .161 | .597*** | -.075 | -.077 | .221 | .926 | -.006 | -.214 | .291 | .807 | -.044 | | |
| >=25 años | .300 | .167 | 1.350* | .044 | .118 | .020 | 1.125*** | .009 | .007 | .025 | 1.007 | .001 | | |
| Factores personales | Progenitores | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | | |
| | Otras categorías | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | | |
| | Progenitores Directores .../ profesionales .../ técnicos | .269 | .163 | 1.308 | .039 | -.318 | .259 | .728 | -.025 | -.257 | .512 | .774 | -.053 | |
| | Progenitores no universitario | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | | |
| | Progenitores universitarios | .225 | .190 | 1.253 | .033 | -.132 | .262 | .876 | -.010 | -.261 | .500 | .771 | -.054 | |
| Aprobado | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | | | |
| Notable | .260 | .206 | 1.298 | .038 | 18.725 | 6110 | 135549137 | 1.109 | Referencia | | | | | |
| Sobresaliente | .886 | .430 | 2.426** | .129 | 19.135 | 6110 | 204291188 | 1.142 | Referencia | | | | | |
| Sobresaliente Cum Laude | No procede | | | | No procede | | | | .301 | .421 | 1.351 | .062 | | |
| Estudios finalizados en sus años | -.297 | .209 | .743 | -.043 | .575 | .420 | 1.777 | .046 | .730 | .364 | 2.076** | .151 | | |
| Segunda lengua <C1 | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | | | |
| Segunda lengua >=C1 | .031 | .161 | 1.031 | .004 | .808 | .227 | 2.243*** | .064 | .127 | .306 | 1.136 | .026 | | |
| Factores formativos | Informática <Alto | Referencia | | | | Referencia | | | | Referencia | | | | |
| | Informática >=Alto | .324 | .152 | 1.382** | .047 | -.195 | .243 | .823 | -.016 | .596 | .353 | 1.816* | .123 | |
| | Prácticas | -.461 | .184 | .630** | -.067 | .108 | .260 | 1.114 | .009 | -.239 | .306 | .787 | -.049 | |
| | Estancias extranjero | .266 | .165 | 1.304 | .039 | .365 | .461 | 1.441 | .029 | .136 | .323 | 1.145 | .028 | |
| | Artes y Humanidades | No procede | | | | Referencia | | | | Referencia | | | | |
| | Ciencias | | | | | 1.853 | .599 | 6.379*** | .149 | 1.454 | .739 | 4.279** | .300 | |
| | Ciencias Salud | | | | | 2.127 | .594 | 8.388*** | .171 | 1.601 | .738 | 4.957** | .331 | |
| | Ciencias Sociales y Jurídicas | No procede | | | | 2.340 | .585 | 10.380*** | .188 | .094 | .822 | 1.099 | .019 | |
| | Educación | | | | | 1.521 | .608 | 4.576*** | .122 | Sin datos | | | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | | | | | 3.383 | .650 | 29.459*** | .272 | 22.702 | 13898.7 | 7235745717 | | |
| Efectos fijos de titulación (32 titulaciones) | Sí | | | | No procede | | | | | | | | | |
| N | 783 | | | | 613 | | | | 181 | | | | | |

Niveles de significación: *10%, **5%, ***1%.

Variable endógena: ocupado en un puesto de trabajo acorde a la formación académica de los egresados: indicador de adecuación.

Coefficientes de las variables analizadas contrastados mediante test individual (no presentados por problemas de espacio, disponibles bajo petición) en función del nivel de estudios, resultando estadísticamente significativas: mayor o igual a 25 años, rama de conocimiento, nota media, nivel segunda lengua.

Fuente: Elaboración propia (Observatorio de Empleabilidad UAM).

4.4.2. *Máster*

Los resultados indican que la edad es un *factor personal* entre los titulados de Máster que de forma significativa repercute positivamente en el hecho de disfrutar de un puesto de trabajo acorde al nivel formativo universitario, a mayor edad, mayor probabilidad de este objetivo. De nuevo, la rama de conocimiento, como *factor formativo*, es significativa aumentando la probabilidad de éxito en el caso de Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud, Ciencias y Educación si se compara directamente con estudios en Artes y Humanidades, permaneciendo el resto de variables constantes. Por último, un indicador como el dominio de una segunda lengua tiene un papel significativo positivo si este es igual o superior al nivel C1.

4.4.3. *Doctorado*

A diferencia de Grado y Máster, en el acceso a un puesto de trabajo acorde al nivel formativo universitario, en Doctorado no inciden significativamente los factores personales, sino que viene determinado únicamente por *factores formativos*, tales como el finalizar estos estudios dentro de los años previstos en el plan académico y la rama de conocimiento del Doctorado cursado. Así la probabilidad de disfrutar de este empleo acorde, es mayor para aquellos que defendieron su tesis en Ciencias o Ciencias de la Salud si se compara con aquellos que lo hicieron en Artes y Humanidades.

5. Conclusiones

El objeto de este análisis ha sido determinar las variables que inciden en el acceso a un puesto de trabajo acorde al nivel de estudios alcanzado por los estudiantes universitarios, y ha puesto de manifiesto que son diversos los factores que determinan el éxito de este objetivo, cada uno de ellos con un peso específico en función del modelo analizado y del nivel de estudios alcanzado. Los indicadores se han agrupado en *factores personales*, sobre los que el individuo no puede actuar, y *factores formativos* que dependen en su totalidad de las elecciones y el rendimiento de los individuos en su etapa formativa y por lo tanto, pueden tomar diferentes valores en función del titulado, siendo en estos últimos sobre los que se debería centrar la atención con el fin de lograr un mayor éxito en la inserción laboral. No por ello hay que dejar de lado la importancia de actuaciones y políticas de empleo que incidan en la reducción y eliminación de las diferencias en la población en función de sus características personales y socioeconómicas.

A lo largo del presente artículo, se ha observado que los factores demandados en el acceso a puestos de trabajo acordes a la formación educativa universitaria del trabajador son diferentes en función del nivel de estudios alcanzado, bien sea Grado, Máster o Doctorado. Así, mientras que aspectos como el nivel de idiomas, de conocimientos informáticos, el expediente académico o estancias en el extranjero, resultan elementos diferenciadores que permiten incrementar la probabilidad de empleo de los titulados de Grado en las diferentes facetas analizadas, dichos factores no parecen ejercer un papel tan claro para la inserción laboral de los titulados de Máster y Doctorado. Para estos, las diferencias observadas en la probabilidad de empleo aparecen asociadas de forma clara con la rama de conocimiento realizada. En definitiva, a mayor nivel educativo, el número de factores determinantes se reduce en cada uno de los modelos analizados. Esto podría deberse, entre otros motivos, a que al inicio de la vida laboral del recién titulado, la competencia entre todos aquellos que intentan acceder a un puesto de trabajo con las características analizadas sea mayor, siendo necesario diferenciarse, bien con idiomas, conocimientos informáticos, o calificaciones académicas, mientras que según finalizan estudios de Máster, la competencia va reduciéndose al disminuir el número de egresados e incrementarse la especialización, hasta llegar al Doctorado donde apenas aparecen elementos diferenciadores, más allá de la rama de conocimiento o un factor personal tan importante como el sexo.

Se ha constatado que las diferencias de género siguen presentes y de forma discriminante en determinados modelos. Resultan especialmente importantes para los titulados de Grado, pues las mujeres presentan menores probabilidades que los hombres de acceder a empleos estables, con salarios superiores a 1.500€ o con una serie de características acordes a las esperables para un graduado universitario. En este sentido sería recomendable incidir en la importancia de las políticas de empleo y empleabilidad que palien la brecha de género en las condiciones de los puestos de trabajo.

Al mismo tiempo, el estudiante universitario debería ser conocedor de las consecuencias positivas de su esfuerzo y rendimiento durante su etapa formativa. Se han determinado aspectos que están en su mano moldear y que les pueden reportar un beneficio laboral en el futuro, tales como la elección de la titulación cursada, las calificaciones obtenidas o la formación en idiomas e informática que pueden redundar positivamente en el acceso a un puesto de trabajo que presente unas

características propias de la inversión realizada en sus estudios universitarios.

Los resultados obtenidos en esta investigación reflejan, no obstante, la necesidad de extender la investigación, profundizando en primer lugar en determinados aspectos como las diferentes modalidades de estancias en el extranjero, los planes formativos de los programas de prácticas, la sobrecualificación/ajuste vertical o la diferenciación en la procedencia académica extranjera y el retorno al país de origen de los titulados, junto con aquellos nuevos factores que revistan relevancia en el mercado laboral cambiante en el que se insertan los universitarios. En segundo lugar, y en relación con el carácter ordinal del ajuste horizontal, extensiones futuras de la investigación requerirán la estimación de modelos logit/probit ordenados. Asimismo, y a pesar de que la participación laboral de los egresados universitarios es muy elevada, podría ser conveniente tratar de corregir el sesgo de selección relativo a la probabilidad de empleo¹⁵. Todo ello con dos finalidades paralelas: proporcionar información que sea de utilidad en la toma de decisiones individual del estudiante, así como a la comunidad universitaria en materia de empleo y empleabilidad.

Referencias bibliográficas

Acosta-Ballesteros, J., del Pilar Osorno-del Rosal, M. & Rodríguez-Rodríguez, O. M. (2018), “Overeducation of Young Workers in Spain: How Much Does the First Job Matter?”, *Social Indicators Research*, 138(1), 109-139. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1643-z>

Albert, C., Davia, M. & Legazpe, N. (2018), “Experiencia laboral durante los estudios y desajuste educativo en el primer empleo en los graduados universitarios españoles”, *Cuadernos Económicos del ICE*, 95, 189-208. <https://doi.org/10.32796/cice.2018.95.6647>

Baquero, J. & Ruesga Benito, S. M. (2019), “Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios: El caso de España”, *Atlantic Review of Economics* 2(2), 1-24. <http://aroec.org/ojs/index.php/ARoEc/article/view/94>

Barone, C. & Ortiz, L. (2011), “Overeducation among European university graduates: A comparative analysis of its incidence and the

¹⁵ Ver, entre otros, Cutillo y Di Pietro (2006).

importance of higher education differentiation”, *Higher Education*, 61, 325-337. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9380-0>

Beduwé, C. & Giret, J.F. (2004), “Le travail en cours d’études a-t-il une valeur professionnelle?”, *Economie et statistique*, 378-379, 55-83. <https://doi.org/10.3406/estat.2004.7225>

Cebrián, I. & Moreno, G. (2018), “Diferencias por género en el acceso de los jóvenes al empleo en España”, *Papeles de Economía Española*, 156, 76-91. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/156art07.pdf

Cutillo, A. & Di Pietro, G. (2006), "The effects of overeducation on wages in Italy: a bivariate selectivity approach", *International Journal of Manpower*, 27(2), 143-168. <https://doi.org/10.1108/01437720610666182>

Di Meglio, G., Barge-Gil, A., Camiña, E., & Moreno, L. (2019), “El impacto de las prácticas en empresas en la inserción laboral: un análisis aplicado a los grados de economía y administración y dirección de empresas”, *Educación XXI*, 22(2), 235-266. <https://doi.org/10.5944/educxx1.22579>

Di Paolo, A. & Ramos, R. (2018), “El efecto de la movilidad durante los estudios sobre el desajuste educativo de los graduados recientes. Evidencia a partir de la encuesta de inserción laboral de los titulados y titulados de las universidades catalanas”, *Cuadernos Económicos del ICE*, 95, 209-235. https://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/ficheros/libreria/Cuadernos95_PDF.pdf#page=209

Di Pietro, G. (2015), “Do Study Abroad Programs Enhance the Employability of Graduates?”, *Education Finance and Policy* 10(2), 223–243. https://doi.org/10.1162/EDFP_a_00159

Dueñas, D., Iglesias, C. & Llorente, R. (2015), “Abordando la desigualdad de género. Empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España”, *Revista ESPE - Ensayos sobre Política Económica*, 33(78), 207-219. <https://doi.org/10.1016/j.espe.2015.09.001>

Eurostat (2019). *Database European Union Labour Force Survey*. Recuperado el 17 junio 2022, de <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>

Fachelli, S. & Torrents, D. (2018), "Comparison of the Effect of Social Background on the Wages of Spanish Graduates Before and During a Crisis Context", *International Journal of Sociology of Education*, 7(2), 154-180. <https://doi.org/10.17583/rise.2018.3210>

Fachelli, S., Torrents, D. & Navarro-Cendejas, J. (2014), "¿La universidad española suaviza las diferencias de clase en la inserción laboral?", *Revista de Educación*, 364, 119-144. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2014-364-257>

Figueiredo, H., Biscaia, R., Rocha, V., & Teixeira, P. (2015), "Should we start worrying? Mass higher education, skill demand and the increasingly complex landscape of young graduates' employment", *Studies in Higher Education*, 42(8), 1401-1420. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1101754>

García-Aracil, A. (2007), "Gender earnings gap among young european higher education graduates", *Higher Education*, 53(4), 431-455. <https://doi.org/10.1007/s10734-005-3864-3>

García-Montalvo, J. & Peiró J.M. (2009), "Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral: observatorio de inserción laboral de los jóvenes 2008", *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas*. <https://www.equipostrytalento.com/contenido/download/estudios/OBSERVATORIOINsercionLABORAL.pdf>

González, X. & Miles, D. (2021), "La transición de la universidad al trabajo y el fenómeno de la sobrecualificación en España", *Cuadernos de Información Económica*, 283, 57-68. <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2021/07/CIE-283-digital.pdf>

Hernández, L., Pastor, J. M., Serrano, L., Soler, Á., & Zaera, I. (2012), "Universitarios y mercado de trabajo: Diferencias por ramas de estudio". *Investigaciones de Economía de la Educación*, 7, 175-194. <https://2012.economicsofeducation.com/user/pdfsesiones/040.pdf>

INE (2022), *Encuesta de Población Activa (EPA)*, recuperado el 17 junio 2022, de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195129&idp=1254735976595

INE (2019), *Encuesta Inserción Laboral de titulados universitarios*, recuperado el 17 junio 2022, de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&id=1254736176991&menu=ultiDatos&idp=1254735976597

Iriondo Múgica, I. (2017), “Evaluación del impacto de la movilidad Erasmus en los salarios y el empleo de los recién titulados en España”, *Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 4, 1-29. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/45839/1/1704.pdf>

Klesment, M. & Van Bavel, J. (2015), “The reversal of the gender gap in education and female breadwinners in Europe”, *Stockholm University Families and Societies Working Paper Series* 26. <http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2015/01/WP26KlesmentVanBavel.pdf>

Kracke, N., Reichelt, M. & Vicari, B. (2018), “Wage Losses Due to Overqualification: The Role of Formal Degrees and Occupational Skills”, *Social Indicator Research*, 139, 1085–1108. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1744-8>

Leuze, K. & Strauß, S. (2016), “Why do occupations dominated by women pay less? How ‘female-typical’ work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates”, *Work, employment and society*, 30(5), 802–820. <https://doi.org/10.1177/0950017015624402>

Martínez García, J. S. (2017), “Sobrequalificació dels titulats universitaris i mobilitat social”, *Papers: revista de sociologia*, 102(1), 29–52. <https://raco.cat/index.php/Papers/article/view/v102-n1-martinez>

Mateos-Romero, L., Murillo-Huertas, I. & Salinas-Jiménez, M. (2017), “Wage effects of cognitive skills an educational mismatch in Europe”, *Journal of Policy Modeling* 39, 909–927. <http://doi.org/10.1016/j.jpmod.2017.08.001>

McGuinness, Seamus & Bennett, Jessica, (2007). "Overeducation in the graduate labour market: A quantile regression approach," *Economics of Education Review*, 26(5), 521-531. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2005.12.003>

McMahon, W. (2009), *Higher learning, greater good: the private and social benefits of Higher Education*, JHU, Baltimore.

Ministerio de Universidades (2022). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2021-2022 / 2019-2020*. https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Estadisticas/ficheros/DyC_2021_22.pdf

OECD (2012), *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*, Better Policies for better lives. Paris.

Opheim, V. (2007), "Equal opportunities? The effect social background on transition from education to work among graduates in Norway", *Journal of Education and Work*, 20(3), 255-282. <https://doi.org/10.1080/13639080701464533>

Pérez-García, F. (dir.) (2018), *Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad: Formación universitaria versus entorno*, Fundación BBVA. https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2018/09/DE_2018_Itinerarios-insercion-laboral_web.pdf

Pérez-García, F. & Serrano, L. (2012), *Universidad, universitarios y productividad en España*, Fundación BBVA. Bilbao.

Pinto, F. (2022), "The effect of university graduates' international mobility on labour outcomes in Spain", *Studies in Higher Education*, 47(1), 26-37. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1725877>

Robst, J. (2007), "Education and job match: The relatedness of college major and work". *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2006.08.003>

Rodríguez Esteban, A., Vidal García, F. J., & Vieira Aller, M. J. (2019), "Un análisis de la empleabilidad de los universitarios en España a través

del ajuste horizontal”, *Revista de Educación*, 384, 229-254. <http://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2019-384-411>

Rodríguez-Esteban, A., & Vidal, J. (2020), “Influencia de factores de tipo educativo en el ajuste formación-empleo en hombres y mujeres”, *RELIEVE*, 26(1), art. 3. <http://doi.org/10.7203/relieve.26.1.16499>

Teichler, U. (2008), “Higher education and the world of work: a personal view of continuity and change of issues”, en *Higher education and the world of work*, 1–18. Brill. https://doi.org/10.1163/9789087907563_002

Triventi, M. (2013), “The role of higher education stratification in the reproduction of social inequality in the labor market”, *Research in Social Stratification and Mobility*, 32, 45-63. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2013.01.003>

Weiss, F., Klein, M., & Grauenhorst, T. (2014), “The effects of work experience during higher education on labour market entry: learning by doing or an entry ticket?”, *Work, Employment and Society*, 28(5), 788-807. <https://doi.org/10.1177/0950017013506772>