

# Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. El caso de España

Javier Baquero Pérez, PDIF Universidad Autónoma de Madrid  
Santos M. Ruesga, Catedrático Universidad Autónoma de Madrid

---

**Resumen:** Este trabajo tiene como objetivo identificar los principales factores causantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios en España.

Utilizando la Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios (EILU), que recoge datos de los estudiantes titulados en el curso 2009/2010, se establecen diversos indicadores que representan el éxito en el mercado laboral. A través de la regresión de modelos *probit* ordinales y binomial, se busca identificar los principales factores causantes de tal éxito. De los resultados obtenidos se concluye que el éxito en la inserción laboral se relaciona positivamente con el hecho de trabajar a jornada completa durante la realización de los estudios, con la persistencia de las diferencias de género y con la ausencia de incidencia de los programas de movilidad realizados por los estudiantes.

Palabras clave: primer empleo; educación universitaria; modelos *probit*

Códigos JEL: J81

---

**Abstract:** The objective of this study is to identify the main factors that determine the success in the labor insertion of university students in Spain.

Using the Survey of Labor Insertion of University Graduates (EILU), which contains data from graduates in the 2009/2010 academic year we made several indicators in order to represent labor market success. Through the regression of ordinal and binomial probit models, we seek to identify the main factors that cause such success. From the results obtained it is concluded that the success in the labor insertion is positively related to the fact of working full time during the studies period, with the persistence of the gender differences and with the absence of incidence of the programs of mobility made by students.

Key words: first job; university education; *probit* models.

JEL Code: J81

---

## 1. Introducción

España ha experimentado un notable crecimiento en el volumen de población universitaria en las últimas décadas. La entrada en la enseñanza universitaria de los estratos sociales de más bajo nivel de renta ha hecho que España se sitúe en tasas similares a la de los países de la OCDE en educación universitaria, algo impensable cuarenta años atrás<sup>1</sup>. Esta evolución se debe, en gran parte, a una estrategia de las familias que, de forma generalizada, entienden que la asistencia de sus hijos a la universidad es uno de los vehículos más adecuado para que obtengan trabajos mejor remunerados y, de esta forma, consigan ascender socialmente. Esto significa que la educación terciaria es concebida como una herramienta para reducir la desigualdad a partir de la movilidad social intergeneracional. Por esta razón, la investigación de la población con estudios terciarios cobra especial interés. En concreto, la precarización del trabajo experimentada desde la década de los ochenta puede hacer que la desigualdad aumente, incluso entre los individuos con mayor nivel de formación, que han visto cómo sus condiciones laborales han empeorado, con respecto a generaciones anteriores, a pesar de su capital humano adquirido. Esta preocupación por la calidad laboral queda latente en el “Programa de Trabajo Decente”, que lleva a cabo la OIT, y que tiene como objetivo, de cara a la Agenda 2030, poner en relieve la importancia del empleo decente dentro de un marco de desarrollo sostenible (Martín-González et al., 2018)<sup>2</sup>.

En el estudio de Martín-González (2018) al analizar el grado de satisfacción en el trabajo que realizan los titulados universitarios durante su periodo de estudio, se encuentra que un 21,21% están algo o muy insatisfechos en cuanto a su empleo. Si se atiende a la naturaleza de esta insatisfacción, se puede observar que el salario y la estabilidad destacan por encima del resto. Para estos factores se estiman grados de insatisfacción por encima del 40%, con un 44,25% y un 40,35%, respectivamente. Esta situación se ve reflejada de forma más clara cuando se observa que el 26,82% de los individuos de la muestra cobran menos de 1.001 euros. Además, en cuanto al tipo de contrato, un 39,10% tienen contratos temporales y 11,44% trabajan como becarios o con un contrato de formación en prácticas. Con estas circunstancias, los jóvenes universitarios no serán capaces de realizar sus periodos de emancipación con un respaldo económico sólido (Santos y Martín, 2012), haciendo que se alargue el tramo de edad en el que son considerados jóvenes, en parte, por la prolongación del tiempo en el que son considerados como una suerte de aprendices.

Por otro lado, este informe (Martín-González, 2018) también muestra otro problema destacado en el mercado laboral español, la sobrecualificación (Barone y Ortiz, 2011). Un 30,88% de los individuos se consideran sobrecualificados. Esta situación puede desencadenar desajustes productivos y, si atendemos al bienestar emocional del trabajador, se puede observar una pérdida de motivación y una sensación

---

<sup>1</sup> En 2017, según datos de la OCDE, el porcentaje de jóvenes de 25 a 34 años con estudios universitarios o FP superior alcanzaba un 41%, por un 43% de media en los países de la OCDE, y un 40% en la Unión Europea.

<sup>2</sup> Este trabajo se basa en el informe de 2018 del Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios (OEEU) en el que se habla sobre la calidad del empleo de los universitarios, recoge un análisis muy revelador y evidencia el estado de precariedad en el que trabajan los egresados de la educación superior en lo que a sus condiciones laborales se refiere. Este análisis muestra una fotografía de la realidad de este colectivo a partir de un volumen significativo de datos cuantitativos, unos objetivos y otros, fruto de la opinión de los encuestados sobre sus puestos de trabajo. Este informe es fruto de una encuesta realizada en 2017 a 6.738 estudiantes titulados de máster en 50 universidades española durante el curso 2013/2014.

general de insatisfacción. Cuando la pregunta es sobre la necesidad de estudios universitarios para realizar su trabajo, un 88,28% sí piensa que los necesite. Con datos del INE, esta cifra se ve reducida hasta el 74,80%.

Teniendo en cuenta el problema presente, dada la precarización laboral que muestran los datos, es preciso llevar a cabo el estudio de los factores que determinan una inserción exitosa en el mercado de trabajo en cuanto a la calidad del mismo, de forma que se puedan adoptar medidas y estrategias concretas en pos de lograr mejorar esta situación. A su vez, se podrán atacar las desigualdades presentes en este proceso, tales como las relativas a las redes sociales, fruto del entorno socioeconómico (Hansen, 2001), y las diferencias de género, que se extienden a todo el mercado laboral (Baquero y Ruesga, 2019).

El objetivo principal de este estudio es la identificación de los factores causantes del éxito en la inserción laboral en la cohorte de titulados universitarios españoles en el curso 2009/2010, prestando especial interés a los determinantes propuestos por la literatura existente. El concepto de éxito en la inserción laboral utilizado a lo largo del artículo se basa en las condiciones o características del puesto que ocupan los egresados universitarios, ya que, entendemos, el principal escollo al que se enfrenta esta población son las condiciones laborales, más allá de las dificultades para encontrar empleo<sup>3</sup>. Estas condiciones tienen en cuenta, además de las retribuciones salariales, el grado de estabilidad, así como la adecuación de las características del empleo respecto a la formación adquirida por el estudiante universitario. La realización de un análisis empírico multidimensional, a través de distintos indicadores que representan el éxito laboral, según nuestra definición, permitirá tener una visión más completa sobre este proceso sin perder información que puede resultar relevante.

En el siguiente apartado se desarrolla una revisión de la literatura existente y se esbozan las preguntas que sintetizan los objetivos de la investigación. En el tercero se describe la metodología aplicada y la información estadística utilizados en el estudio empírico. Y en el postrer apartado se analizan los resultados obtenidos en el modelo analítico desarrollado, tras lo cual se debaten los mismos y se elaboran unas conclusiones finales.

## 2. Factores determinantes del éxito en la inserción laboral

En relación con la identificación de los factores causantes, son numerosos los estudios que han abordado este tema desde diversos puntos de vista, y, al tiempo, han estudiado los posibles agentes que pueden determinar que la entrada de los egresados universitarios en el mercado laboral sea exitosa

Uno de los tópicos más repetidos en la literatura, y pieza central dentro del estudio de agentes causales a efectos de este trabajo, es el impacto en los retornos del trabajo futuro de los universitarios derivado del hecho de trabajar durante los estudios. Este tema en concreto es muy discutido por las diversas implicaciones que conlleva trabajar durante los años de universidad (Ruesga et al., 2014). Trabajar durante los estudios universitarios constituye un *trade-off* entre la adquisición de experiencia antes de entrar en el mercado laboral y la disminución de horas disponibles para el estudio, entre otros efectos, a partir de la teoría de asignación del tiempo (Becker, 1965), que puede conllevar efectos negativos en el rendimiento académico. A partir de las evidencias que apuntan hacia la existencia de un efecto positivo del rendimiento

---

<sup>3</sup> Más adelante se detallará el concepto de éxito en la inserción laboral que se maneja en este estudio a efectos del análisis empírico realizado.

académico sobre las retribuciones futuras en el trabajo (Jones y Jackson, 1990; McGuinness, 2003), se puede inferir la posibilidad de un efecto negativo sobre los salarios futuros. Sin embargo, otras investigaciones apuntan que los efectos del rendimiento académico sobre el éxito en la carrera profesional, en referencia a los salarios y a la posibilidad de encontrar trabajo, pueden estar sobreestimados si no se tiene en cuenta la experiencia adquirida en el mercado laboral (Häkkinen, 2006; Light, 2001).

Hay algunos autores que encuentran un efecto negativo sobre los rendimientos académicos obtenidos por los estudiantes en el hecho de trabajar durante el periodo estudiantil (Stinebrickner y Stinebrickner, 2003; DeSimone, 2008; Kalenkoski y Pabilonia, 2010).

Por contrapartida, hay otros investigadores que encuentran que el hecho de trabajar a la vez que se estudia no tendrá un impacto significativo sobre el rendimiento académico si no representa una carga de trabajo semanal excesiva (Ehrenberg y Sherman, 1987; Gleason, 1993; Marx y Dundes, 2006; Ruesga et al., 2014). Estas evidencias se contraponen a las antes citadas, aunque convergen en resaltar el efecto negativo de estar empleado a tiempo completo. Para avanzar en este sentido, es importante ceñirse al contexto y tener en cuenta el gran número de factores externos que puedan tener influencia a la hora de realizar una interpretación para no llegar a conclusiones equivocadas (Riggert et al., 2006).

Otras investigaciones se han centrado en los efectos de esta conciliación de actividades sobre los retornos del empleo futuro, centrándose generalmente en el salario percibido. Hotz et al. (2002), utilizando una muestra de alumnos de instituto, y controlando el sesgo a través del control de la heterogeneidad individual, encuentran que las repercusiones positivas son mínimas, siendo incluso negativas para algunos colectivos. Los estudios realizados por Ehrenberg y Sherman (1987) tampoco encuentran resultados claros en este sentido, pero infieren un efecto negativo indirecto a través de la influencia en el rendimiento académico. Estos estudios sirven como argumento para defender políticas que instan a centrarse en la formación académica durante la etapa de estudio, en lugar de promover una inserción temprana en el mercado laboral. Sin embargo, Häkkinen (2006) sí que encuentra una relación positiva con respecto al salario futuro y la empleabilidad de los egresados universitarios.

Dentro de los factores que promueven el éxito en la inserción laboral de los jóvenes graduados, es especialmente relevante estudiar otros adicionales relacionados con la pertenencia de España a la Unión Europea. La libre circulación de personas, y de trabajadores en particular, hace que sea importante tener en cuenta el efecto de la movilidad de los estudiantes universitarios y la capacidad de señalización (teoría del filtro<sup>4</sup>) que estas experiencias extranjeras tienen para las empresas.

El programa ERASMUS parece tener un efecto positivo relevante en la carrera profesional de los estudiantes (Iriando-Múgica, 2017), teniendo en cuenta las diferencias socioeconómicas de los participantes en este programa. Por otro lado, también existen evidencias de que, el hecho de participar en un programa de movilidad internacional en el ámbito estudiantil aumenta la probabilidad de trabajar en el extranjero en un futuro (Parey y Waldinger, 2011). Estos resultados parecen indicar que la inversión en becas de movilidad internacional es un gasto efectivo, desde la

---

<sup>4</sup> Véase a este respecto la explicación, por ejemplo, del papel de filtro de los sistemas educativos y sus consecuencias económicas en Eicher (1988:16-17).

perspectiva de una exitosa inserción laboral, y puede ser útil para los estudiantes a la hora de entrar en un mercado laboral globalizado.

También se han estudiado los efectos derivados de otras variables sobre el objeto de estudio, como las diferencias socioeconómicas (Moreau y Leathwood, 2006), así como de distintos comportamientos relativos a la actitud frente a la entrada en el mercado laboral y la búsqueda de empleo (Saks y Ashforth, 1999). En estos estudios se evidencia la importancia de tener en cuenta la presencia de las diferencias individuales (de todo orden) entre los estudiantes universitarios a la hora de realizar estudios empíricos en este campo de investigación.

La brecha de género en el trabajo representa otro de los tópicos más repetidos en los estudios de relaciones laborales. El aumento del número de mujeres que llevan a cabo estudios universitarios, unido al cambio de mentalidad durante las últimas décadas, han ayudado a que las mujeres se incorporen a mejores puestos en el mercado laboral (Salinas et al., 2013). Además, el auge actual del movimiento feminista abre una nueva perspectiva de cambio en la sociedad en general, y en el mercado laboral en particular, por lo que la inclusión de la perspectiva de género en este tipo de estudios permitirá comprobar la evolución de los resultados alcanzados y marcar los pasos a seguir de cara a un *statu quo* más equitativo en el futuro.

Incluso con un mayor número de mujeres accediendo y completando una educación terciaria, sigue existiendo una brecha de género en el mercado laboral. En el terreno académico, se han llevado a cabo diversas investigaciones que señalan estas diferencias de género en cuanto a condiciones laborales. García et al. (2001) encontraron, a través de un análisis cuantílico, que, las diferencias salariales crecían cuando llegábamos a los tramos de distribución que comprendían los trabajos mejor pagados. En esta misma dirección, De la Rica et al. (2008) realizaron un estudio en el que analizaban la brecha de género en España tratando de forma separada a los individuos según su cualificación. Para una muestra de individuos con educación terciaria, se encontraba evidencia de las diferencias en salario entre hombres y mujeres (Baquero y Ruesga, 2019). Además, utilizando una metodología similar a García et al. (2001), según se avanza en la distribución, se observan diferencias mayores. Este hecho se representa con el famoso efecto del “techo de cristal”, que permite visualizar como las mujeres no lleguen a ocupar puestos en el top de la cualificación, de los empleos más importantes y mejor pagados dentro del mercado laboral. En la misma línea, Salinas et al. (2013) estudiaron las diferencias de género a través del problema de la inadecuada cualificación en el puesto de trabajo, uno de los grandes retos del mercado laboral español. Los resultados arrojados por el estudio permitían ver que los retornos de los años de educación con respecto al salario son mayores para las mujeres, salvo en el caso de la educación superior, donde la situación se revierte, y cada año adicional de educación bonifica más a los varones. Además, la inadecuada cualificación en el puesto de trabajo penalizaba más a mujeres que a hombres, agrandando, de esta forma, las diferencias en salario.

Tras la revisión de la literatura científica relativa a la determinación de los factores que pueden tener una mayor incidencia en el éxito de los universitarios en su inserción laboral, se puede concentrar los objetivos de este trabajo de una manera más específica. De esta forma, dentro del objetivo general de identificar factores determinantes en España, este trabajo se centra especialmente en tres concretos de ellos, de entre los numerosos posibles, que tratan de dar respuesta a las preguntas siguientes, relevantes en el contexto de la literatura de referencia existente:

1. ¿Qué efecto tiene el hecho de trabajar a jornada completa durante la carrera sobre el éxito en la inserción laboral?
2. ¿La movilidad internacional tiene una incidencia positiva sobre la inserción?
3. ¿Persisten las diferencias de género en la inserción laboral de los egresados universitarios?

### 3. Metodología

Para identificar los factores determinantes de la calidad del trabajo de los egresados universitarios, se desarrolla un estudio empírico que busque estos efectos a través de la medición de la misma por medio de distintos indicadores. La utilización de distintos indicadores a la hora de llevar a cabo el estudio se basa en la idea de que, para medir el éxito a partir de la calidad del trabajo, no es suficiente con tener en cuenta únicamente el salario. Como se indica anteriormente, en la percepción de los trabajadores sobre sus puestos también influyen otros factores, como la adecuación de las labores realizadas o la estabilidad del puesto que ostentan. Por ello, parece que es necesario utilizar distintas dimensiones para evaluar los factores que tienen incidencia sobre cada una de ellas. Los indicadores utilizados como variables dependientes en los modelos econométricos desarrollados son:

- Situación laboral, aproximándose con el tipo de contrato.
- Quintil al que pertenece dentro de la base de cotización de la seguridad social (*proxy* del nivel salarial).
- Nivel de adecuación de la formación requerida con respecto a la adquirida.
- Tipo de jornada laboral.

Estos indicadores se estudiarán por separado. Cabría la posibilidad de construir un indicador agregado a partir de estas cuatro variables, que recogiese en un solo valor el grado de éxito en la calidad del trabajo conseguido durante la inserción. Sin embargo, esta forma de operar podría llevar a pérdidas de información, y las ponderaciones otorgadas a cada valor, así como la escala en la que se mide el éxito, pueden llevar a incurrir en sesgos en la estimación.

Por consiguiente, en la misma línea, con el fin de obtener estimaciones insesgadas, se realiza una selección de la muestra a través de la corrección de Heckman (1979).

#### 3.1. Información estadística utilizada

La fuente de datos utilizada es la Encuesta de Inserción Laboral de Egresados Universitarios (EILU), elaborada por el INE. Esta encuesta tiene como objetivo el estudio de la inserción laboral de los estudiantes universitarios, basándose en los datos recogidos de los titulados durante el curso académico 2009/2010. La información incluye datos de todas las universidades del territorio español, a excepción de la universidad Pablo Olavide. La encuesta fue realizada tanto por un cuestionario web, como por una entrevista telefónica personal. La muestra fue seleccionada por muestreo aleatorio simple y su tamaño asciende a 30.379 individuos, lo que permite contar con un número muy representativo de observaciones, recogiendo un 15,38% del número total de graduados durante el curso 2009/2010, que es de 197.535. Esto supone algo muy relevante a la hora de construir los diferentes modelos econométricos que se elaboran para este artículo. Los datos fueron recogidos entre septiembre de 2014 y febrero de 2015, y aportan información sobre el primer trabajo que tuvieron los egresados después

de titularse -para la base cotización se toma el ejercicio del año 2011, dada la naturaleza de la variable-, así como la información respectiva al trabajo en 2014. Esto facilita estudiar la inserción de una forma dinámica, ya que permite ver la evolución de cada egresado en estos cuatro años. Por último, la encuesta recoge 178 variables, que se encuentran divididas en 13 ámbitos<sup>5</sup>, y que proporcionan información útil y completa sobre la formación del individuo, sus características personales y su bagaje durante el periodo de inserción. La muestra escogida para realizar este estudio se centra en los individuos menores de 35 años, puesto que los egresados con una mayor edad muestran características muy distintas al resto, ya que en el periodo de referencia no se les puede considerar como jóvenes. También se eliminan aquellos que tienen el mismo trabajo desde 2005 o antes, ya que tampoco responden a la población de interés que buscamos. De esta forma los individuos que pertenecen a la muestra se ven reducidos a 25.552.

### 3.2. Modelo con corrección del sesgo de selección

La mayor afluencia hacia los estudios universitarios que se ha observado durante las últimas décadas ha significado que este tipo de estudiantes sea ya mucho más heterogéneo, en la actualidad y con carácter generalizado. Dentro de una muestra en la que responden a un mismo nivel de educación, se pueden encontrar grandes diferencias tanto de habilidades como de motivación entre los individuos (Chevalier, 2003). Para minimizar este sesgo, se han de introducir, en los modelos al uso, numerosas variables para controlar esta heterogeneidad existente. A su vez, el sesgo de autoselección de los individuos a la hora de encontrar trabajo puede suponer un problema en la estimación de las causas que determinan la calidad del trabajo, dado que las cuestiones sometidas a estudio solo corresponden a los ocupados.

Con el fin de corregir este problema, se incluye un factor de corrección dentro de las ecuaciones principales. Heckman (1979) introdujo esta técnica, utilizando una ecuación de selección, estimada a través de un modelo *probit*. Siguiendo esta aportación en el orden metodológico, se elaboran distintos modelos con el fin de estimar los factores determinantes del éxito en la inserción laboral de esta cohorte de estudiantes. A diferencia de lo que ocurre en Heckman (1979), las variables objetivo no son continuas, por lo que no es correcto aplicar un modelo de *Mínimos Cuadrados Ordinarios*. Dada la naturaleza de estas variables, se estiman distintos modelos de probabilidad para cada una de ellas. Para el tipo de jornada laboral se utiliza un modelo *probit bivariante* con selección de muestra (Van de Ven y Van Praag, 1981), dado que la misma es definida como binomial. Para el resto de los indicadores, ya que tienen carácter multinomial y se corresponden a un orden lógico dentro de nuestra concepción cualitativa, se elabora un *modelo probit* ordinal tras la corrección de Heckman (De Luca y Perotti, 2011).

La estimación de la ecuación de identificación de ambos modelos tiene distintas interpretaciones. Mientras que para el *probit binomial* tenemos:

$$Pr(Y_i = 1) = \Phi(\beta X_i + u_{1i}) \quad (1)$$

<sup>5</sup> Los ámbitos en los que se ha agrupan las variables son: 1. Características de los titulados universitarios del curso 2009/2010. 2. Lugar de residencia en 2014. 3. Situación laboral en 2014. 4. Empleo actual. 5. Inactivos. 6. Primer empleo tras acabar la carrera. 7. Historial laboral. 8. Trabajo remunerado mientras estudiaban. 9. Egresados que no han trabajado tras titularse. 10. Formación y aprendizaje. 11. Movilidad. 12. Seguridad social. 13. Cursos de formación.

Donde  $Y_i$  será la variable dependiente,  $\Phi$  será la función de distribución acumulativa normal,  $\beta$ , el conjunto de coeficientes estimados por máxima verosimilitud,  $X_i$ , el vector de variables explicativas del modelo, y  $u_{1i}$ , la variable que recoge el error.

Para la estimación multinomial de carácter ordenado, ya no se interpreta la probabilidad de que la variable dependiente sea igual a 1, sino que se estima la probabilidad de que la variable se encuentre en alguna de las categorías definidas. Esto se ve representado por:

$$Pr(Y_i = V_j) = \Phi(C_{j-1} < \beta X_i + u_{1i} < C_{j+1}) \quad (2)$$

Donde  $V_j$  será la categoría donde estudiamos la probabilidad de que se sitúe nuestra variable dependiente mientras que,  $C_{j-1}$  y  $C_{j+1}$  serán los puntos de corte que marquen la división entre las categorías.

Por otro lado, la ecuación de selección que ejercerá la restricción muestral será igual para ambos casos:

$$Pr(Y_i = 1) = 1(\beta Z_i + u_{2i} > 0) \quad (3)$$

En este caso,  $Y_i$  representa la variable binaria de haber trabajado en algún momento tras acabar los estudios, y  $Z_i$  será un vector de variables explicativas que incluye  $X_i$  además de, al menos, una variable explicativa adicional no incluida en  $X_i$ . La variable elegida es “el hecho de haber rechazado, o no, un trabajo por no ser considerado adecuado<sup>6</sup>”. Esta variable *dummy* tiene una mayor incidencia causal sobre el hecho de estar empleado que sobre las condiciones de trabajo que tiene el egresado universitario.

Tras la estimación, se calculan los efectos marginales de cada una de las variables. Para todos los casos, se tomará la categoría entendida como la más exitosa con el fin de que la interpretación responda a la mayor o menor probabilidad de obtener éxito en los distintos indicadores estudiados. Para el nivel de adecuación de la formación se tomará como éxito el hecho de estar correctamente cualificado, ya que, aunque el hecho de estar infracualificado reporta, según gran parte de la literatura, ventajas salariales, el éxito en el emparejamiento será realizar un trabajo acorde con la formación. Un desajuste educativo al alza o la baja tendrá repercusiones productivas y afectará a la motivación del trabajador, que en un escenario de infracualificación puede sentir impotencia ante la falta de herramientas para resolver los problemas que se le presentan.

La única categoría en la que no se realiza la corrección de la muestra es la relativa al tipo de jornada en el primer empleo del egresado. Para este caso no se rechaza el test de Wald<sup>7</sup>, por lo que, aparentemente, no existe sesgo de selección y no será necesario realizar su corrección.

### 3.3 Variables dependientes

<sup>6</sup> Las variables de búsqueda de trabajo no fueron incluidas por falta de respuestas suficientes por parte de los encuestados, pero serían factores a tener en cuenta a la hora de realizar esta selección muestral.

<sup>7</sup> El test de Wald es la salida que proporciona *Stata* para errores robustos del test de razón de verosimilitud de independencia de ecuaciones. La hipótesis nula de este test representa que no podemos rechazar que la correlación de los residuos de ambas ecuaciones sea igual a cero, por lo que el ratio de Mills no será significativo. En esta situación no será necesario controlar el sesgo de selección.



El éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios se define en función de varios ítems que se exponen a continuación. La consideración del éxito laboral como cuatro características definitorias de los empleos obtenidos en el proceso de inserción, permite desagregar el análisis cuantitativo en cuatro apartados, relacionando cada uno de estos factores con las variables explicativas consideradas, que también se definen a continuación.

### **3.3.1 Situación profesional en función del tipo de contrato**

Como se ha explicado anteriormente, la temporalidad de los egresados universitarios es uno de los problemas más preocupantes de los trabajadores dentro de este colectivo. El viraje en el modelo de contratación ha hecho que los contratos indefinidos representen una situación muy valiosa dentro del mercado laboral. Este hecho hace que la inserción laboral se convierta en un proceso de largo recorrido, y que la falta de estabilidad en el trabajo impida procesos tan importantes como la independización de los jóvenes (Santos y Martín, 2012), que se traducen en retrasos en su desarrollo personal en comparación con las generaciones anteriores.

Por otro lado, la generalización de los contratos de prácticas, o en calidad de becario, hace que existan muchos puestos de trabajo cubiertos por supuestos aprendices. Este hecho es especialmente relevante, ya que, los periodos de aprendizaje se extienden cada vez más en el tiempo y las retribuciones percibidas por estos trabajos son especialmente bajas.

De esta forma, la variable se ordena en tres niveles, donde el valor más bajo se identifica con un contrato de becario, el intermedio con un contrato temporal, y el que se identifica con la situación de éxito mayor es la situación donde el egresado tiene un contrato indefinido.

### **3.3.2 Base de cotización de la Seguridad Social**

Esta variable sirve como *proxy* para describir la evolución relativa de los salarios ante la falta de datos sobre los mismos dentro de la encuesta. El estudio de las variables relacionadas con la renta percibida son las más extendidas a la hora de identificar el éxito en el trabajo. Por esta razón, aunque no sea el único indicador a tener en cuenta, siguiendo la literatura, es importante estudiar los efectos causales sobre esta variable.

Esta variable se distribuye en quintiles, representando el primer quintil los sueldos más bajos y, el quinto, los más altos. Se identifica como el valor más exitoso el hecho de situarse en el último quintil.

### **3.3.3 Nivel de adecuación de la formación requerida con respecto a la adquirida**

El fenómeno de la *sobreeducción* merece especial atención, ya que es uno de los problemas presentes y más característicos en la relación del sistema educativo con el mercado de trabajo españoles. Alba (1993) fue pionero en hablar sobre el problema que suponía la *sobrecualificación* en España, y el carácter no transitorio que tomaba este fenómeno laboral en este país. Estudios más recientes han puesto en relieve que, en España este problema es mucho más importante que en el resto de países europeos (Barone y Ortiz, 2011), debido a que el mercado laboral no ha sido capaz de absorber el gran crecimiento de alumnos que cursan educación superior. Este hecho puede deberse a que la estructura del mercado laboral español sigue siendo muy dependiente de

sectores como la construcción y el turismo, los cuales necesitan de mano de obra poco cualificada, siendo insuficientes los puestos que necesiten de una mayor preparación (Ruesga et al., 2015).

La medición de la *sobrecualificación* es realizada a través de un indicador subjetivo (McGuinness, 2009). Los individuos respondieron a la pregunta: “¿Cuál crees que era el nivel de formación más apropiado para realizar ese trabajo?”. A partir de la respuesta proporcionada, se crea una variable que contempla tres posibles valores. El valor más bajo se identifica con los individuos que se encuentran sobrecualificados, representado por las personas que valoraron que el nivel apropiado para desempeñar su trabajo era inferior al del rango correspondiente a su educación universitaria. El valor intermedio se identifica con los estudiantes que consideran que su trabajo se adecúa con su nivel de formación universitaria, lo que constituye el escenario ideal para el egresado. Por último, los individuos que requieren un nivel de Doctorado en su puesto de trabajo, y están por debajo del mismo, se identifican como individuos infracualificados. Esta escala se utiliza tanto para el primer trabajo, como para el trabajo en 2014, tomando como consecución del éxito en la inserción el hecho de estar adecuadamente cualificado para el puesto.

### 3.3.4 Tipo de jornada

El tipo de jornada se mide de manera directa a través de la identificación del trabajo a jornada completa, o a media jornada. El tipo de jornada completa se identifica como un indicador de mayor calidad en el trabajo, dado que permite al individuo obtener unas rentas mayores. De la misma forma, exige al individuo, de manera general, de verse obligado a pluriemplearse o buscar una renta suficiente a través de otras vías, por lo que este indicador también denota estabilidad.

Hay un gran número de trabajos que han estudiado la cantidad de horas invertidas en la jornada laboral. Dentro de estos estudios, tienen especial interés aquellos que analizan la brecha de género presente en las horas invertidas en el trabajo debida a los roles atribuidos a hombres y mujeres (Booth y Van Ours, 2009; Baquero y Ruesga, 2019).

La variable, definida como binomial, es igual a 1 para los trabajos de jornada completa, y toma el valor 0 para los que tienen una jornada a tiempo parcial.

### 3.4. Variables explicativas

Es preciso representar las diferencias presentes entre los estudiantes universitarios, ya que, su naturaleza heterogénea puede hacer que los resultados no se interpreten de una forma correcta (Hotz et al., 2002). Las variables explicativas intentan recoger toda la información referente a los egresados, a partir de lo que nos permite la encuesta<sup>8</sup>. Dentro de estas variables se pueden diferenciar distintos grupos, según las características que se pretendan controlar. En primer lugar, variables que indican competencias y formación, como el hecho de realizar un máster, el grado de habilidad con las TICs y el número de idiomas que habla el individuo. Estos controles son importantes, ya que, denotan diferencias cualitativas en cuanto a la formación adquirida, así como posibles desfases temporales a la hora de entrar al mercado de trabajo. En el mismo sentido, el mérito académico se controla a partir de las variables que indican si el

<sup>8</sup> La descripción, y previsible sentido causal de cada variable se encontrarán reflejadas en una tabla dentro del anexo.

individuo recibió becas de excelencia y/o colaboración. Estas *proxies* de la excelencia académica controlan las diferencias motivacionales y de habilidad, que pueden influir de una forma muy importante a la hora de encontrar un puesto de trabajo u otro.

También hay variables relativas a las características individuales, como la edad, el género, la nacionalidad – si es española, o no-, y una última que indica si el individuo tiene una discapacidad superior al 33%. Dentro de estas características se incluye un subconjunto que aproxima el nivel socioeconómico a través de la recepción de la beca general de estudios y la naturaleza privada o pública de la universidad donde el individuo cursó su titulación

Otro grupo desagrega a los titulados por el ámbito de estudio al que pertenece su carrera, diferenciando artes y humanidades, ciencias sociales y jurídicas, ciencias, e ingeniería y arquitectura.

La importancia de la movilidad internacional se refleja en dos variables *dummies* que indican si el egresado ha realizado un programa de movilidad y/o ha recibido una beca de movilidad, de forma que se diferencia entre la capacidad y muestra de motivación a realizar un programa de la movilidad sin una ayuda económica.

Por último, las relativas al contacto con el mercado laboral son haber desempeñado, o no, una beca de prácticas y el hecho de haber trabajado a jornada completa durante la etapa de estudios.

Con el fin de responder a las preguntas antes planteadas, se presta especial atención a las variables referentes a las diferencias por género, al trabajo a tiempo completo durante la carrera, y a las relativas a la movilidad internacional.

## **4. Análisis de los resultados**

Para analizar el éxito en la inserción, primero hay que tener en cuenta los factores que afectan a cada uno de los indicadores para poder ver, en cómputo global, la incidencia de cada variable en cada empleo.

### **4.1. Resultados por indicador**

#### **4.1.1 Situación profesional en función del tipo de contrato**

En cuanto a las diferencias de género, en el caso de la temporalidad en el empleo, se observa una brecha significativa. Los varones tienen una probabilidad mayor de tener un trabajo indefinido, 3,2 y 2,8 puntos porcentuales en el primer trabajo y el empleo en 2014, respectivamente. Dados estos resultados, se puede observar una diferencia existente que se mantiene en el tiempo.

El hecho de trabajar a tiempo completo durante la carrera supone un efecto positivo. Esto puede deberse a que los estudiantes tienen más probabilidades de conseguir contratos indefinidos a través de la continuidad en el empleo que tenían durante su titulación. La magnitud de este resultado apenas cambia entre ambos empleos, lo que puede indicar que los estudiantes que en su primera inserción tienen un empleo indefinido, en su mayoría, lo mantienen durante los siguientes años. Este efecto positivo choca con la relevancia que supone haber cursado prácticas, que recoge un efecto de 6,2% menos probabilidades de tener un contrato indefinido en su primer empleo. La explicación puede encontrarse en que, no es habitual que se establezca una relación indefinida con la empresa una vez finalizado este periodo, ya que, muchas de estas prácticas se deben a convenios y no generan continuidad de relación laboral. Por

otro lado, la asignación de estas plazas suele ser por nota, por lo que estos individuos tendrán mejores rendimientos y, quizá, mayor propensión a continuar sus estudios. Esta explicación sería congruente con los resultados obtenidos en 2014, ya que el efecto deja de ser significativo.

Los efectos de haber realizado un programa de movilidad internacional son nulos para ambos empleos. Esto tiene sentido, incluso se podrían haber encontrado resultados negativos, dado que, el hecho de salir fuera de España puede llevar a una mayor movilidad geográfica posteriormente y, por lo tanto, menor propensión a tener empleos fijos de forma tan temprana.

En relación con el resto de variables, se observa lo esperado. En cuanto a la edad, existe una influencia positiva, mientras que, en diferencias por área, en este caso, se observan los peores resultados en la rama de salud, muy probablemente debidos a los estudios del MIR. También aparece un efecto positivo y significativo de haber cursado estudios en una universidad privada en el segundo periodo, hecho que no encontramos en el primero. Esto se puede deber a que, dentro de esta muestra, el efecto de las redes sociales facilitadas por la universidad (y el entorno social, diferente, con mayores redes empresariales, para los que acuden a entidades privadas), aunque no proveen empleo indefinido en un primer momento, debido a periodos de prueba o contratos de aprendizaje, una vez se afincan en la empresa tienen más probabilidades de conseguir un contrato fijo (véase tabla 1).

Por otro lado, aparecen efectos cuya interpretación reviste cierta ambigüedad. El carácter negativo y significativo de la relación del éxito con variables como tener conocimiento de idiomas, o haber sido beneficiarios de becas de colaboración o excelencia, parece ser contradictorio, ya que, son indicadores de una formación exitosa y, sin embargo, no muestran su reflejo en el éxito laboral, sino al contrario. Su explicación tiene un cariz similar al hecho de haber obtenido un título de máster, con la diferencia de que estos tres efectos negativos solo aparecerán con relación a la probabilidad de conseguir un contrato indefinido.

Adicionalmente, se observa, a partir de que los mejor formados muestran mayores dificultades, cómo resulta mucho más difícil encontrar contratación indefinida, en términos relativos, entre los empleos de mayor responsabilidad, cuando hablamos de gente joven. Es decir, resulta difícil conseguir un puesto de responsabilidad de manera estable durante el tiempo en el que individuo joven se encuentra aún en el proceso de inserción laboral.

**Tabla 1.** Efectos marginales sobre tener un contrato indefinido

Situación laboral por tipo de contrato	Primer Empleo	Empleo en 2014
Máster	<b>-0.053***</b> (0.007)	<b>-0.085***</b> (0.01)
Tics	<b>-0.028***</b> (0.006)	<b>0.01</b> (0.01)
Nº de Idiomas	<b>-0.021***</b> (0.004)	<b>-0.016***</b> (0.006)
Varón	<b>0.032***</b> (0.008)	<b>0.028**</b> (0.011)
Edad	<b>0.04***</b> (0.008)	<b>0.073***</b> (0.012)
Nacionalidad	<b>-0.046</b> (0.045)	<b>-0.107*</b> (0.06)
Discapacidad	<b>-0.061</b> (0.040)	<b>-0.072</b> (0.06)
Artes y Humanidades	<b>0.156***</b> (0.013)	<b>0.219***</b> (0.02)
Ciencias	<b>0.034**</b> (0.014)	<b>0.035</b> (0.022)
C. Sociales	<b>0.1***</b> (0.009)	<b>0.172***</b> (0.015)
Ingenierías y Arquitectura	<b>0.052***</b> (0.013)	<b>0.167***</b> (0.02)
Universidad Privada	<b>0.016</b> (0.014)	<b>0.063***</b> (0.02)

Beca general	<b>0.028**</b> (0.009)	<b>-0.016</b> (0.016)
Beca de Excelencia	<b>-0.057***</b> (0.017)	<b>-0.09***</b> (0.023)
Beca de Colaboración	<b>-0.09***</b> (0.012)	<b>-0.104***</b> (0.017)
Beca de Movilidad	<b>-0.029</b> (0.022)	<b>0.022</b> (0.036)
Movilidad Internacional	<b>-0.0001</b> (0.021)	<b>-0.016</b> (0.034)
Beca de Prácticas	<b>-0.062***</b> (0.013)	<b>0.006</b> (0.019)
J. Completa Durante Estudios	<b>0.061***</b> (0.01)	<b>0.059***</b> (0.015)

Las desviaciones típicas se encuentran entre paréntesis. Niveles de significación: \*10%, \*\*5%, \*\*\*1%.

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.1.2 Base de cotización de la Seguridad Social

Con referencia a la variable salarial, al contemplar la distribución de la muestra según su base de cotización, de nuevo se observa la presencia de diferencias importantes entre varones y mujeres, en ambos periodos. Este hecho se corresponde con el antes denominado “techo de cristal”, que explicita que hay muy pocas mujeres en puestos de dirección o alta responsabilidad. El efecto aumenta, pasando de una incidencia del 2,5% al 5,3%, en los momentos considerados, lo que indica que las diferencias se amplían en estos años. Dado que España, en el primer dato considerado, se sitúa dentro del periodo de recesión y el segundo, en 2014, en el inicio de la recuperación, es posible interpretar que ésta ofrece mejores posibilidades de inserción para hombres que para mujeres.

El hecho de trabajar a jornada completa durante los estudios reporta efectos positivos en ambos empleos, sin embargo, la magnitud es menor en el empleo de 2014. Esto puede deberse a que, gran parte de estos individuos cambian, o pierden, su empleo durante esta primera inserción. También es posible que haya más titulados que alcancen el quintil salarial más alto con el paso del tiempo, por lo que el hecho de trabajar a jornada completa durante estudios pierde peso relativamente (véase tabla 2).

Las variables de movilidad presentan resultados contradictorios en esta ocasión. Se observa un efecto negativo en el primer empleo, por el hecho de disfrutar de una beca de movilidad internacional, mientras que, la movilidad por sí misma, supone un efecto positivo y significativo en los dos empleos. Esta dirección causal opuesta es aparentemente contradictoria, pero puede encontrar su explicación a través del *background* social. Los estudiantes que pueden permitirse realizar un programa de movilidad sin ningún tipo de ayuda económica tendrán, presumiblemente, una mejor situación económica en el seno familiar, lo que facilitará el acceso a puestos con una retribución salarial alta. Otra explicación posible, pero no muy probable, es que parte de estos estudiantes hayan seguido programas de movilidad sin un régimen totalmente guiado. Esta situación puede ser interpretada como una señal de iniciativa por parte de los empleadores.

Los indicadores de mérito y formación vuelven a ser positivos o no significativos, a diferencia de lo obtenido con respecto a los contratos indefinidos. A su vez, las titulaciones relativas al ámbito de salud obtienen los mejores resultados junto con las ingenierías (véase tabla 2).

**Tabla 2.** Efectos marginales sobre situarse en el último quintil en base de cotización

Quintil en la Base de Cotización	Primer Empleo	Empleo en 2014
----------------------------------	---------------	----------------

Máster	<b>-0.027***</b> (0.006)	<b>-0.049***</b> (0.007)
Tics	<b>0.004</b> (0.005)	<b>0.024***</b> (0.006)
Nº de Idiomas	<b>0.009**</b> (0.003)	<b>0.006*</b> (0.004)
Varón	<b>0.025***</b> (0.006)	<b>0.053***</b> (0.007)
Edad	<b>0.03***</b> (0.006)	<b>-0.001</b> (0.007)
Nacionalidad	<b>0.051</b> (0.031)	<b>-0.01</b> (0.034)
Discapacidad	<b>-0.041</b> (0.036)	<b>0.021</b> (0.038)
Artes y Humanidades	<b>-0.107***</b> (0.013)	<b>-0.17***</b> (0.014)
Ciencias	<b>-0.053***</b> (0.011)	<b>-0.074***</b> (0.013)
C. Sociales	<b>-0.058***</b> (0.008)	<b>-0.121***</b> (0.01)
Ingenierías y Arquitectura	<b>0.011</b> (0.01)	<b>-0.003</b> (0.012)
Universidad Privada	<b>0.027***</b> (0.01)	<b>-0.007</b> (0.012)
Beca general	<b>-0.037***</b> (0.009)	<b>-0.056***</b> (0.009)
Beca de Excelencia	<b>0.013</b> (0.011)	<b>0.089***</b> (0.014)
Beca de Colaboración	<b>0.009</b> (0.009)	<b>0.001</b> (0.01)
Beca de Movilidad	<b>-0.051***</b> (0.017)	<b>-0.023</b> (0.021)
Movilidad Internacional	<b>0.052***</b> (0.016)	<b>0.062***</b> (0.02)
Beca de Prácticas	<b>0.031***</b> (0.009)	<b>0.026**</b> (0.011)
J. Completa Durante Estudios	<b>0.059**</b> (0.007)	<b>0.044***</b> (0.009)

Las desviaciones típicas se encuentran entre paréntesis. Niveles de significación: \*10%, \*\*5%, \*\*\*1%

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.1.3 Nivel de adecuación de la formación requerida con respecto a la adquirida

En cuanto a estar adecuadamente cualificado, no hay un efecto significativo de ser varón en el primer empleo, pero sí en 2014. En lo respectivo al primer empleo, siguiendo la línea de Salinas et al. (2013), aunque no haya diferencias significativas y, en el caso de que se mantenga una mayor penalización a las mujeres en los casos de una formación inadecuada, este hecho no se puede interpretar como una disminución de la brecha. Así mismo, la situación será peor con el paso del tiempo, a medida que las mujeres entren una edad en la que es más habitual tener hijos.

Solo encontramos un efecto significativo y positivo en el caso de realizar un programa de movilidad – con o sin beca– en el 2014. La explicación será la misma que en el caso anterior.

El caso de la adecuación formativa es en el único escenario donde la jornada completa durante los estudios tiene un efecto relevante y negativo en ambos empleos, siendo ligeramente menor en el segundo. La explicación de este hallazgo puede encontrarse en que los estudiantes que trabajan durante los estudios ocupan un puesto en el que no se requiere una educación terciaria. Una vez acabada la carrera, parte de ellos permanecen en este empleo, ya que cuenta con unas buenas condiciones en cuanto a salario y estabilidad, además la coyuntura económica del momento no les invita a aspirar a algo mejor, es decir, su aversión al riesgo no les hace buscar algo más adecuado a su preparación. La adquisición de experiencia y la mejor situación económica puede ayudar a entender, no obstante, que una fracción de este grupo de individuos se decida por cambiar su empleo por otro más adecuado.

Los efectos de cursar un máster avanzan en sentido contrario a lo observado anteriormente. Pasan a ser positivos y significativos para ambos empleos, teniendo un efecto mayor en el segundo periodo que en el primero, ya que pasa de significar un 5,2% a un 7,2% sobre la probabilidad de estar correctamente cualificado. Tanto el sentido positivo, como el avance con el paso del tiempo, indican que, aunque la desventaja de iniciarse en el mercado laboral de una forma más tardía sea penalizada

con unas peores condiciones en los empleos de la primera inserción, puede que, esta valoración en términos de formación les ofrezca una mayor proyección de cara al futuro.

**Tabla 3.** Efectos marginales sobre estar correctamente cualificado

Adecuación de la Formación	Primer Empleo	Empleo en 2014
Máster	<b>0.052***</b> (0.009)	<b>0.072***</b> (0.008)
Tics	<b>0.029***</b> (0.008)	<b>0.039***</b> (0.008)
Nº de Idiomas	<b>0.012**</b> (0.005)	<b>0.019***</b> (0.005)
Varón	<b>0.013</b> (0.01)	<b>0.03***</b> (0.009)
Edad	<b>-0.039***</b> (0.01)	<b>-0.042***</b> (0.009)
Nacionalidad	<b>-0.004</b> (0.045)	<b>-0.014</b> (0.035)
Discapacidad	<b>0.021</b> (0.059)	<b>0.037</b> (0.051)
Artes y Humanidades	<b>-0.369***</b> (0.019)	<b>-0.286***</b> (0.017)
Ciencias	<b>-0.265***</b> (0.019)	<b>-0.152***</b> (0.018)
C. Sociales	<b>-0.372***</b> (0.013)	<b>-0.249***</b> (0.012)
Ingenierías y Arquitectura	<b>-0.249***</b> (0.017)	<b>-0.168***</b> (0.014)
Universidad Privada	<b>0.043**</b> (0.017)	<b>0.032**</b> (0.015)
Beca general	<b>-0.048***</b> (0.014)	<b>-0.05***</b> (0.012)
Beca de Excelencia	<b>0.108***</b> (0.02)	<b>0.077***</b> (0.017)
Beca de Colaboración	<b>0.088***</b> (0.016)	<b>0.059***</b> (0.014)
Beca de Movilidad	<b>-0.014</b> (0.032)	<b>-0.028</b> (0.028)
Movilidad Internacional	<b>0.058</b> (0.038)	<b>0.07**</b> (0.027)
Beca de Prácticas	<b>0.049***</b> (0.016)	<b>0.004</b> (0.014)
J. Completa Durante Estudios	<b>-0.03**</b> (0.013)	<b>-0.023**</b> (0.01)

Las desviaciones típicas se encuentran entre paréntesis. Niveles de significación: \*10%, \*\*5%, \*\*\*1%.

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.1.4 Tipo de jornada

Para el último indicador de este estudio, el tipo de jornada laboral, los resultados de las principales variables de interés parecen ser coherentes con los obtenidos en el resto, con la excepción de la adecuación formativa, que presenta algunas discordancias.

En cuanto al género, se vuelve a observar la brecha entre mujeres y varones. El hecho de ser hombre reporta un valor positivo y significativo para tener una jornada laboral completa, manteniéndose así también en 2014. Este resultado se corresponde con la asunción social de los roles de género, que históricamente sitúan a la mujer más presente en el trabajo de cuidados, en el ámbito doméstico, optando así por empleos a jornada parcial en su actividad dentro del mercado laboral (véase tabla 4).

El hecho de trabajar a tiempo completo durante la carrera tiene un efecto positivo, y de una gran magnitud, con respecto a tener una jornada completa en ambos empleos. Sin embargo, este efecto parece disiparse con el paso de los años, ya que, mientras en el primer empleo supone un 13,8%, para el empleo en 2014 este efecto se ve reducido hasta un 11,2%. Este resultado parece bastante coherente, teniendo en cuenta que, muchos individuos tienden a permanecer en estos empleos en el periodo inmediatamente posterior a la obtención de su titulación. Sin embargo, pasados cuatro

años muchos otros titulados encontrarán empleos con una jornada completa, por lo que menguará el peso relativo de esta variable. Aun así, la persistencia de un efecto relativamente alto indica que, la experiencia adquirida, así como la experiencia previa de trabajar a tiempo completo, pueden tener implicaciones significativas a la hora de ser elegido para estos empleos.

Las variables de movilidad se comportan de una forma similar con respecto al resto de indicadores, ya que solo tiene un efecto positivo la movilidad en sí misma, por lo que no parece haber una explicación distinta a la que se ha señalado anteriormente.

En otros factores, encontramos de nuevo un efecto negativo y significativo de realizar un máster. El efecto no es muy grande, ya que no llega a los 3 puntos porcentuales en ninguno de las dos ocasiones, sin embargo, esto pone de manifiesto que los estudiantes que alargan su formación tendrán una inserción laboral más tardía. Las becas de colaboración y excelencia tienen efectos positivos y significativos en ambos casos, siendo mayor en 2014. Esto pone en relieve que estas becas relativas al rendimiento son tenidas en cuenta, ya sea por el alto rendimiento o por la cultura de trabajo que ambas señalan del graduado. Por último, la beca de carácter general vuelve a reportar resultados negativos, lo que, si se tiene en cuenta su relación con los niveles de renta familiar del estudiante, realza la importancia del entorno socioeconómico en la inserción laboral.

**Tabla 4.** Efectos marginales sobre tener jornada completa en su primer empleo

<b>Tipo de Jornada</b>	<b>Primer Empleo</b>	<b>Empleo en 2014</b>
Máster	<b>-0.025**</b> (0.01)	<b>-0.022**</b> (0.01)
Tics	<b>0.072***</b> (0.009)	<b>0.061***</b> (0.01)
Nº de Idiomas	<b>0.011*</b> (0.006)	<b>0.01*</b> (0.006)
Varón	<b>0.063***</b> (0.011)	<b>0.064***</b> (0.01)
Edad	<b>-0.011</b> (0.011)	<b>-0.018</b> (0.011)
Nacionalidad	<b>-0.044</b> (0.052)	<b>-0.026</b> (0.051)
Discapacidad	<b>0.123*</b> (0.068)	<b>0.153**</b> (0.073)
Artes y Humanidades	<b>-0.189***</b> (0.018)	<b>-0.147***</b> (0.02)
Ciencias	<b>0.029</b> (0.020)	<b>0.048**</b> (0.02)
C. Sociales	<b>-0.091***</b> (0.013)	<b>-0.072***</b> (0.014)
Ingenierías y Arquitectura	<b>0.079***</b> (0.018)	<b>0.096***</b> (0.019)
Universidad Privada	<b>-0.03*</b> (0.018)	<b>-0.033*</b> (0.018)
Beca general	<b>-0.061***</b> (0.015)	<b>-0.048***</b> (0.015)
Beca de Excelencia	<b>0.107***</b> (0.022)	<b>0.111***</b> (0.022)
Beca de Colaboración	<b>0.065***</b> (0.017)	<b>0.051***</b> (0.017)
Beca de Movilidad	<b>-0.01</b> (0.035)	<b>-0.007</b> (0.035)
Movilidad Internacional	<b>0.087 **</b> (0.034)	<b>0.075**</b> (0.034)
Beca de Prácticas	<b>0.062</b> (0.018)	<b>0.027</b> (0.018)
J. Completa Durante Estudios	<b>0.138***</b> (0.016)	<b>0.112***</b> (0.016)

Las desviaciones típicas se encuentran entre paréntesis. Niveles de significación: \*10%, \*\*5%, \*\*\*1%

Fuente: Elaboración propia.

## 4.2. Resultados sobre el éxito laboral

La brecha de género persiste para todos los indicadores, por lo que no se puede afirmar en absoluto que existe igualdad entre mujeres y varones en el proceso de



inserción en el mercado laboral de los egresados de la educación superior. García et al. (2001) y De la Rica et al. (2008) apuntaban en este mismo sentido, mostrando mayores diferencias en los puestos de mayor jerarquía. Dados estos resultados, se debe poner en tela de juicio la capacidad que tiene la educación terciaria para contribuir a equilibrar las diferencias de género. Parece que, por sí sola, una mayor preparación de las mujeres no es suficiente para eliminar las diferencias existentes en el mercado laboral.

El hecho de trabajar a jornada completa durante el periodo de estudios tiene un efecto positivo tanto en el primer empleo, como en el empleo de 2014 para todos los indicadores, salvo en lo que se refiere a la adecuación del empleo a su formación (sobrecualificación), que pasa a tener efectos negativos y significativos. Según lo explicado anteriormente, trabajar a tiempo completo mientras se realiza la titulación tiene efectos positivos en cuanto a las condiciones laborales, aunque parece fomentar un mayor conformismo con el puesto de trabajo o una acentuación de la aversión al riesgo de buscar un empleo más adecuado, dada la coyuntura económica del momento. Estos resultados son concordantes con los obtenidos por Häkkinen (2006), quien hallaba un efecto positivo del empleo durante los estudios universitarios sobre el trabajo futuro, tanto en términos de salario como en términos de estabilidad, en una investigación sobre estudiantes finlandeses. Sin embargo, parece que, el resultado observado aquí, no concuerda con una buena parte la literatura, que apunta a que el empleo a tiempo completo durante el periodo de estudios hace mella en el rendimiento académico y de forma indirecta en la calidad del empleo futuro (Neyt et al., 2017). No obstante, esta aparente discrepancia se puede explicar a partir de la tesis esgrimida por las investigaciones que explican la sobrevaloración del rendimiento académico, al no tener en cuenta la experiencia laboral adquirida durante los estudios como parte de su preparación (Light, 2001). Además, el hecho de considerar el éxito en la inserción trabajo como algo que va más allá de los rendimientos monetarios, o la capacidad de encontrar trabajo, hace que entren en juego otros factores, como pueden ser la madurez personal para el trabajo y la capacidad para incrementar su esfuerzo laboral. Estas aptitudes personales pueden representar cualidades valiosas para las empresas a la hora de establecer relaciones laborales más estables.

Haber participado en actividades de movilidad internacional reporta algunos efectos positivos, aunque estos efectos no se encuentren en el hecho de disfrutar de becas de movilidad, lo que invita a pensar que estos resultados pueden ser debidos a la capacidad económica previa de la que el estudiante o su familia ya dispone para realizar cursos en el extranjero a pesar de no tener financiación. Estos hallazgos contrastan con los estudios que defienden la importancia de estos programas sobre la carrera profesional de los estudiantes (Iriundo-Múgica, 2017). La discordancia de resultados puede radicar en la muestra, ya que, Iriundo-Múgica (2017) utiliza una muestra que se limita a los licenciados e ingenieros superiores (títulos de 5 años), eliminando a los graduados y diplomados. Puede que estos estudiantes tengan características distintas al conjunto de estudiantes universitarios españoles. Dados estos resultados, parece que, la concesión de becas para promover la movilidad internacional no encuentra una justificación clara en la perspectiva de una inserción laboral más exitosa, por lo que, cabría interpretarlas como transferencias que no encontrarán un rendimiento preciso, por tanto, poco eficientes. Sin embargo, a pesar de estos resultados, este tipo de programas pueden ser muy útiles a la hora de promover el intercambio cultural, además de servir de herramienta para conformar un mercado laboral más permeable y homogéneo de una forma efectiva dentro del escenario europeo.

En el apartado de becas, más allá de las de movilidad, se encuentran resultados dispares, pero congruentes. Las becas cuya concesión está relacionada con el mérito académico, tienen, de forma general, un efecto positivo sobre la inserción laboral, dado que implican una cultura del esfuerzo. Tan solo muestran una relación negativa en la probabilidad de tener un contrato indefinido, lo que puede deberse a que los alumnos de alto rendimiento aspiren a mejores puestos, en los cuales es muy difícil conseguir relaciones de larga duración durante el periodo de inserción.

Por otro lado, el hecho de disfrutar de la beca general para estudios –vinculada al nivel de renta familiar- muestra un efecto negativo y significativo en casi todos los casos. Como antes se ha mencionado, la vinculación con la renta puede significar que el estudiante no pertenezca a entornos socioeconómicos favorecidos. En este mismo sentido, se manifiesta el hecho de haber estudiado en una universidad privada. Sin embargo, su efecto no es siempre claro, ya que, en cuanto al hecho de tener un empleo a tiempo completo el resultado es negativo -aunque tan solo a un nivel de significación del 10%- y otras veces no es significativo. Estos resultados indican que siguen existiendo marcadas diferencias entre los diferentes grupos sociales a la hora de lograr un mayor o menor éxito en la inserción en el mercado laboral, tras la finalización de los estudios universitarios. La importancia de las redes sociales provistas por la familia y por el entorno universitario siguen siendo relevantes a la hora de dotar de herramientas que faciliten este proceso transitorio. Esta interpretación parece contrastar con estudios recientes que abogaban por la existencia de una efectiva movilidad social dentro del colectivo de egresados universitarios (Fachelli y Planas, 2011; Fachelli et.al, 2014). Sin embargo, los citados estudios se realizan en cuanto a indicadores socioeconómicos familiares y, además, se interpretan con una visión comparativa con respecto a la sociedad en su conjunto. Por lo que, a pesar de encontrar estas diferencias, los resultados aquí obtenidos no excluyen la utilidad de la educación terciaria como herramienta de movilidad social.

Por último, caben destacar las diferencias observadas por áreas temáticas de estudio, que sitúan a las artes, las ciencias sociales y las ciencias puras, lejos de los logros obtenidos en materia de inserción laboral en el ámbito de salud y de las ingenierías. A pesar de encontrar algunas excepciones, debidas en parte a la naturaleza de los estudios en el área de salud, las diferencias, en cómputo global, son excepcionalmente elevadas. Además, las carreras cuyos alumnos tienden a prolongar su formación se ven penalizadas en esta primera inserción. Esto concuerda con el hecho de que el máster reporte resultados negativos en todos los casos salvo en la adecuación de la formación. Por lo tanto, la estrategia ejercida por muchos estudiantes, que escogen estas carreras más técnicas, o vinculadas al sector público -en el caso de las titulaciones de salud- debido a su mejor salida laboral, parece ser muy acertada. Sin embargo, la mayor propensión a alargar sus estudios con el fin de enfocar su carrera profesional al mundo académico, por parte de las carreras que parecen tener mayores dificultades en el mercado laboral, puede provocar una sobreestimación dentro de los efectos encontrados.

## 5. Conclusiones

Este trabajo tiene como objetivo la identificación de los factores determinantes de una exitosa inserción laboral de los egresados universitarios españoles. Contribuyendo de esta manera al debate sobre la focalización de esfuerzos en la educación superior, así como aportando una visión multidimensional de la transición al mercado laboral de los estudiantes universitarios en función de sus características. Utilizando datos de la encuesta de EILU, que recoge información sobre la inserción

laboral de los titulados universitarios en el curso 2009/2010, se ha realizado un estudio econométrico con el fin de encontrar los factores determinantes de distintos indicadores del éxito laboral. Los datos presentan algunas limitaciones, ya que no permiten obtener información directa sobre la procedencia socioeconómica de los alumnos, lo que sería algo muy positivo a la hora de controlar las diferencias entre los individuos. Por otro lado, la utilización de datos de panel que siguieran la evolución de los egresados durante más periodos de tiempo, sería un material fundamental para la realización de futuros estudios.

Los resultados indican que las diferencias de género persisten en la inserción laboral de los egresados universitarios. Este hecho se muestra a través de un empleo más inestable, menos propenso a realizar jornadas a tiempo completo, y con sueldos más bajos en el caso de las mujeres. Políticas que ayuden al acceso de las mujeres a puestos más altos, y medidas que eliminen la discriminación por periodos de maternidad, serán claves para eliminar estas diferencias y abogar por la igualdad de género.

El hecho de trabajar a tiempo completo durante los estudios significa efectos muy positivos en la inserción temprana. La experiencia adquirida y la capacidad de esfuerzo demostrada son factores valorados por las empresas y se ve reflejado en los puestos que ocupan estos egresados. Sin embargo, se debe promover una cultura de procesos de promoción interna, ya que, muchos de estos individuos permanecen en el mismo puesto tras terminar los estudios y, aunque cuentan con buenas condiciones, se perciben como sobrecualificados. Este hecho puede suponer un problema desde el punto de vista productivo, ya que no se aprovechan íntegramente las cualidades de los trabajadores, lo que puede llevar a una falta de motivación en la tarea asignada.

Los programas de movilidad internacional parecen tener cierta incidencia positiva a la hora de encontrar empleo. No obstante, las becas que financian estos programas no parecen en absoluto relevantes a la hora de entrar con mayor éxito en el mercado laboral. Por ello, sería interesante replantear la fórmula de realización de este tipo de programas, de manera que sea útil de cara al futuro y que realice una aportación efectiva más allá de la mera experiencia cultural que añade.

Por otro lado, aparecen otros factores dignos de mención, a estos efectos, que reportan resultados significativos en prácticamente todos los indicadores. En cuanto a las becas vinculadas al rendimiento académico<sup>9</sup>, suponen generalmente un efecto positivo en todas las variables contempladas, salvo en el hecho de encontrar un empleo indefinido. Esto va acorde con la apreciación de las empresas del esfuerzo y la excelencia, además de la función de “señalización” para los empleadores que pueden jugar estas becas. La relativa importancia de las diferencias que muestran las variables vinculadas al *background* social apuntan en el sentido de la importancia de la ventaja que suponen las redes sociales. Con el fin de reducir estas diferencias socioeconómicas, las universidades públicas deberían aumentar sus esfuerzos para facilitar la inserción laboral de su alumnado frente al de las privadas. Por ejemplo, eficientes programas o servicios de colocación en empresas serían medidas que podrían lograr buenos resultados en este sentido. A su vez, dado que se observa que los alumnos de máster se encuentran en desventaja en esta primera inserción, se deberían hacer más comunes los programas de conciliación del trabajo, o prácticas, con estudios de postgrado.

Por último, se encuentran importantes diferencias en el terreno analizado por área de estudio. La desventaja es manifiesta en los egresados en ciencias, ciencias

---

<sup>9</sup> Becas de colaboración y excelencia.

sociales, y arte y humanidades<sup>10</sup>, lo que lleva a considerar que deben replantearse tanto el modelo productivo como el planteamiento de los programas universitarios, ya que, hay muchos estudiantes dentro de estos ámbitos que no podrán ser absorbidos por el mercado laboral, con la cualificación adquirida en el sistema educativo.

## 6. Referencias

- Alba-Ramírez, A. (1993). Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation? *The Journal of Human Resources*, Vol. 28, No. 2 (Spring, 1993), pp. 259-278.  
DOI: 10.2307/146203
- Allmendinger, J. (1989). Educational Systems and Labor Market Outcomes. *European Sociological Review*.  
DOI: 10.1093/oxfordjournals.esr.a036524
- Baquero, J., Gómez, V. & Ruesga, S.M. (2019). Reflexionando sobre la brecha salarial de género. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 18 primer trimestre ISSN: 2386-7191(en prensa).
- Barone, C. & Ortiz, L. (2011). Overeducation among European University Graduates: a comparative analysis of its incidence and the importance of higher education differentiation. *Higher Education*. Vol. 61, No. 3, Differentiation in higher education and its consequences for social inequality (March 2011), pp. 325-337  
DOI: 10.1007/s10734-010-9380-0
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The economic journal*, 493-517. DOI: 10.2307/2228949
- Booth, A. L., & Van Ours, J. C. (2009). Hours of work and gender identity: Does part-time work make the family happier? *Economica*, 76(301), 176-196.  
DOI: 10.1111/j.1468-0335.2007.00670.x
- De la Rica, S., Dolado, J. J. & Llorens, V. (2008) Ceilings or floors: gender wage gaps by education in Spain. *Journal of Population Economics*, 21, 751–76.  
DOI: 10.1007/s00148-007-0165-4
- De Luca, G., & V. Perotti. (2011). Estimation of ordered response models with sample selection. *Stata Journal* 11: 213–239.  
DOI: 10.1177/1536867X1101100204
- DeSimone. J (2008). The Impact of Employment during School on College Student Academic Performance. *NBER Working Paper* N° 14006, NBER.  
DOI: 10.3386/w14006
- Dundes, L. & Marx, J. (2006) Balancing work and academics in college: why do students working 10 to 19 hours per week excel? *Journal of College Student Retention*, Vol. 8(1) 107-120.  
DOI: 10.2190/7UCU-8F9M-94QG-5WWQ
- Ehrenberg, R.G. & Sherman, D.R. (1987). Employment While in College, Academic Achievement, and Postcollege Outcomes: A Summary of Results. *The Journal of Human Resources*, Vol. 22, No. 1 (Winter, 1987), pp. 1-23.  
DOI: 10.2307/145864.

---

<sup>10</sup> Los egresados en arte y humanidades son los más perjudicados.

- Eicher, J.C. (1988). 30 años de economía de la educación, *Economiaz*, núm. 12, III88: 11-37-
- Fachelli, S., Torrents, D. & Navarro-Cendejas, J. (2014). ¿La universidad española suaviza las diferencias de clase en la inserción laboral?”. *Revista de Educación*, 364.Abril-junio 2014, pp. 119-144. DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2014-364-257
- Fachelli, S. & Planas, J. (2011). Equidad y movilidad intergeneracional de los titulados universitarios catalanes. *Revista Papers*, 96 (4), 1281-1305  
DOI: 10.5565/rev/papers/v96n4.353
- García-Aracil, A. & Van der Velden, R. (2008). Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. *High Education* (2008) 55:219–239. DOI 10.1007/s10734-006-9050-4
- García, J., Hernández, P.J. & López-Nicolás, A. (2001). How wide is the gap? an investigation of gender wage differences using quantile regression. *Empirical Economics* 26:149–168. DOI: 10.1.1.195.1660
- Gleason, P.M. (1993). College Student Employment, Academic Progress and Postcollege Labor Market Success. *Journal of Student Financial AID*, Vol. 23, Nº 2, Spring 1993. ISSN: 0884-9153
- Heckman, J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica* 47: 153–161. DOI: 10.2307/1912352
- Hotz, V.J., Colin, L., Tienda, M. & Ahituv, A. (2002). Are there returns to the wages of young men from working while in school? *The Review of Economics and Statistics*, May 2002, 84(2): 221–236 DOI: 10.1162/003465302317411497
- Iriondo-Múgica, I. (2017). Evaluación del impacto de la movilidad Erasmus en los salarios y el empleo de los recién titulados en España. *Working Papers / Documentos de Trabajo*, DT CCEE-1704 Noviembre 2017. ISSN: 2255-5471
- Jones, E.B. & Jackson, J.D. (1990). Grades and Labor Market Rewards. *The Journal of Human Resources*, Vol. 25, No. 2 (Spring, 1990), pp. 253-266.  
ISSN: 0022-166X
- Kalenkoski, C.K. & Pabilonia, S.W. (2008). Parental transfers, student achievement, and the labor supply of college students. *Journal of Population Economics*, 23:469–496. DOI: 10.1007/s00148-008-0221-8
- Martín-González, M., Merhi, R. y Martínez, J. (2018). *Una Aproximación a La Calidad del Empleo de los Universitarios y las Universitarias*. Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios. ISBN: 978-84-09-05856-3
- McGuinness, S. (2003). University quality and labour market outcomes. *Applied Economics*, 35:18, 1943-1955. DOI: 10.1080/0003684032000158442
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys* Vol. 20, No. 3. DOI: 10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) (2014). *Inserción laboral de los egresados universitarios - La perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social- Primer Informe*.  
<https://gcu.universia.net/net/files/2015/5/19/insercion-laboral-egresados-universitarios.pdf>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) (2017). *Panorama de la educación indicadores de la OCDE 2017- Informe español*. Secretaría general técnica, Subdirección General de Documentación y Publicaciones, Madrid.

ISBN: 978-84-369-5806-5

- Moreau, M.P. & Leathwood, C. (2006). Graduates employment and the discourse of employability: a critical analysis. *Journal of Education and Work*, 19:4, 305-324. DOI: 10.1080/13639080600867083
- Neyt, B., Omev, E., Verhaest, D. & Baert, S. (2017). Does Student Work Really Affect Educational Outcomes? A Review of the Literature. *Global Labor Organization (GLO)*, GLO Discussion Paper, No. 121. DOI: 10.1111/joes.12301
- Ortega, A.S. & Martín, P.P. (2012). *La juventud española en tiempos de crisis. Paro, vidas precarias y acción colectiva. Sociología del Trabajo, nueva época*, núm. 75, primavera de 2012, pp. 93-110. ISSN: 0210-8364
- Parey, M. & Waldinger, F. (2011). Studying abroad and the effect on international labour market mobility: evidence from the introduction of Erasmus. *The Economic Journal*, Vol. 121, No. 551 (MARCH 2011), pp. 194-222. DOI: 10.1111/j.1468-0297.2010.02369.x
- Riggert, S., Boyle, M., Petrosko, J., Ash, D. & Rude-Parkins, C. (2006). Student Employment and Higher Education: Empiricism and Contradiction. *Review of Educational Research*, Spring 2006, Vol. 76, No. 1, pp. 63-92. DOI:10.3102/00346543076001063
- Ruesga, S.M., Da Silva, J. & Monsueto, S.D. (2014). College students, work experience and academic performance in Spain. *Revista de Educación*, 365. Julio-septiembre 2014, pp. 67-9. DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2014-365-265
- Ruesga, S. M., Da Silva Bichara, J., & Pérez Trujillo, M. (2015). La Gran Recesión y sus efectos sobre la eficiencia del mercado laboral. Un estudio aplicado a nivel regional para determinar el mismatch agregado en España. *Estudios de Economía Aplicada*, 33(1). ISSN 1697-5731.
- Saks, A.M. & Ashforth, B.E. (1999). Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors on the Employment Status of Recent University Graduates. *Journal of Vocational Behavior* 54, 335-349. DOI: 10.1006/jvbe.1998.1665
- Salinas M.M., Rahona, M. & Murillo, I. P. (2013). Gender wage differentials and educational mismatch: an application to the Spanish case. *Applied Economics*, 45:30, 4226-4235. DOI: 10.1080/00036846.2013.781260
- Stinebrickner, R. & Stinebrickner, T.R. (2003). Working During School and Academic Performance. *Journal of Labor Economics*, 21(2), April 2003, 473-491. DOI: 10.1086/345565
- Van de Ven, W. P., & Van Pragg, B. M. (1981). The demand for deductibles in private health insurance: A probit model with sample selection. *Journal of Econometrics* 17: 229-252. DOI: 10.1016/0304-4076(81)90028-27

## 7. Anexo

**Tabla A.1. Descripción y signo esperado del efecto de las variables explicativas**

<b>Número de Empleadores</b>	<b>Descripción y Signo Esperado del Efecto</b>
Máster	Variable dummy que indica si el individuo ha realizado un master. Efecto positivo
Tics	Grado de habilidad en el manejo de las tics. Efecto positivo.
Nº de Idiomas	Número de idiomas que domina. Efecto positivo.
Varón	Variable dummy que indica si el individuo es varón. Efecto positivo
Edad	Edad del individuo. Efecto positivo.
Nacionalidad	Variable dummy que indica si el individuo es español. Efecto positivo.
Discapacidad	Variable dummy que indica si el individuo tiene una discapacidad mayor al 33%. Efecto negativo
Artes y Humanidades	Variable dummy que indica si el individuo estudió una carrera dentro del área de Artes y Humanidades. Efecto negativo
Ciencias	Variable dummy que indica si el individuo estudió una carrera dentro del área de Ciencias. Efecto negativo
C. Sociales	Variable dummy que indica si el individuo estudió una carrera dentro del área de Ciencias Sociales. Efecto negativo
Ingenierías y Arquitectura	Variable dummy que indica si el individuo estudió una carrera dentro del área de Ingeniería y Arquitectura. Efecto positivo.
Universidad Privada	Variable dummy que indica si el individuo ha asistido a una Universidad privada. Efecto positivo.
Beca general	Variable dummy que indica si el individuo ha disfrutado de una beca de carácter general. Efecto positivo.
Beca de Excelencia	Variable dummy que indica si el individuo ha disfrutado de una beca de excelencia. Efecto positivo.
Beca de Colaboración	Variable dummy que indica si el individuo ha disfrutado de una beca de colaboración. Efecto positivo.
Beca de Movilidad	Variable dummy que indica si el individuo ha disfrutado de una beca de movilidad. Efecto positivo.
Movilidad Internacional	Variable dummy que indica si el individuo ha realizado movilidad internacional. Efecto positivo.
Beca de Prácticas	Variable dummy que indica si el individuo ha disfrutado de una beca de prácticas. Efecto positivo.
J. Completa Durante Estudios	Variable dummy que indica si el individuo ha trabajado a jornada completa durante los estudios*. Efecto positivo.

\*Si esta variable toma valor cero, el individuo trabajará con otro tipo de jornada o esporádicamente.