

**Acceso al
mercado
laboral de
las tituladas
superiores
en España:
empleabilidad y
cualificación**

107

**Acceso al
mercado
laboral de
las tituladas
superiores en
España:
empleabilidad y
cualificación**

107



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO DE
IGUALDAD

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER

MADRID
2008

Estudio realizado por
Ingeniería del Conocimiento, S.A.

Equipo de trabajo:
González García, Beatriz (Coordinación)
Delgado Torres, Beatriz (Dirección Técnica)

García Chasco, Gonzalo
Romero Lopo, Raúl
Sancho Tienza, Daniel

Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://www.060.es>

© Instituto de la Mujer
(Ministerio de Igualdad)

Edita: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)
C/. Condesa de Venadito, 34
28027 Madrid
Correo electrónico: inmujer@migualdad.es
www.migualdad.es/mujer

Depósito Legal: M-55868-2008
NIPO: 803-08-078-5
ISBN: 978-84-7799-950-8
Imprime: Estilo Estugraf Impresores, S.L.

Índice de contenidos



I. Introducción	7
II. Ámbito, objetivos y metodología	13
1. Ámbito	14
2. Objetivos	15
3. Metodología	16
III. Las tituladas Universitarias y el mercado de trabajo	27
1. Las tituladas universitarias	29
1.1. La evolución de las tituladas	29
1.2. El perfil sociodemográfico de las tituladas	54
2. Perspectivas de carrera profesional y opciones de prolongación formativa	65
2.1. Perspectivas de carrera profesional .	66
2.2. Opciones de ampliación de estudios	78
3. El mercado de trabajo	90
4. Las tituladas superiores y el mercado de trabajo. Situación actual y evolución . . .	101
4.1. Las ocupaciones de los/as titulados/as .	102
IV. Las Políticas de empleo para la juventud en España	119
1. Políticas y programas de juventud	120
2. El empleo y los jóvenes: marco comunitario y políticas nacionales	130
3. Políticas de Igualdad	141
V. La búsqueda activa de empleo	151

1.	La juventud y la búsqueda activa de empleo	153
1.1.	Las tituladas y la búsqueda de empleo: motivaciones y principales barreras de acceso	155
2.	Los métodos de búsqueda activa de empleo	165
VI.	Las particularidades de los empleos de las tituladas	199
1.	Formas de acceso al empleo	201
1.1.	Formas de acceso al empleo	201
1.2.	Adecuación del empleo a la titulación	218
2.	Situación laboral tras el acceso al empleo:	225
2.1.	Modos de contrato	230
2.2.	Tipos de jornada	237
2.3.	Cuantificación del salario	244
2.4.	Opciones de promocionar	255
3.	Satisfacción de las tituladas con su situación laboral	267
VII.	Conclusiones y propuestas de actuación	281
VIII.	Bibliografía	309
Anexo I.	Cuestionario	315

Introducción

.....

I

.....

La presencia de mujeres en todos los ámbitos del sistema educativo ha crecido en los últimos años a buen ritmo, al mismo tiempo la presencia de las mujeres en el mercado laboral también iba en aumento.

El paso de la carrera al mercado laboral supone un momento decisivo, no sólo para la población joven que lo vive, sino también para el conjunto de la sociedad que ha de comprobar, si el sistema de educación superior está convenientemente adecuado a las demandas del mercado de trabajo.

Aunque se dispone de datos estadísticos sobre participantes en el sistema educativo y en el mercado laboral, existe cierto vacío de información sobre las jóvenes tituladas superiores y su especial problemática en relación a la inserción laboral. Es por ello, que el presente estudio, ha centrado sus esfuerzos en analizar las trayectorias de inserción al mercado laboral, del colectivo de las tituladas superiores en España; analizando, para ello, los distintos factores que influyen en su Empleabilidad y que han dirigido este proceso de cambio.

La incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo es, en la actualidad, un proceso que puede seguir diferentes trayectorias, en el que la formación y la preparación recibida del sistema educativo han dejado de ser una solución del todo eficaz, a la hora de encontrar determinados tipos de trabajo.

Lo cierto es, que la formación ya no garantiza un puesto de trabajo acorde a los mismos, aunque es un hecho que los inconvenientes aumentan a medida que ésta disminuye. Sus efectos positivos sobre el empleo varían de forma notable según la estructura y dinamismo de los diversos mercados laborales. En las distintas regiones españolas, la educación tiene para los jóvenes en su transición a la vida activa un desigual valor, pues las oportunidades de empleo dependen más de las características productivas de sus respectivas comunidades de residencia que del grado de formación alcanzado¹.

¹ ROSA DELGADO, C. y DÍAZ RODRÍGUEZ, C: "La formación inicial y el acceso al empleo en España en los inicios del siglo XXI" en Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona. Vol. VI, núm. 119 (134), 1 de agosto de 2002.

La inserción laboral y posterior evolución en el mercado de los titulados y tituladas universitarias se ve afectada, al igual que ocurre para otras categorías educativas, por una larga serie de factores. La propia naturaleza de la inserción, así como la del empleo desarrollado posteriormente por el/la universitario/a, sugieren la conveniencia de explorar las causas que explican el mayor o menor grado de éxito alcanzado por los individuos pertenecientes a ese colectivo.

De igual forma, parece conveniente analizar los factores que, tanto de forma interna como externa al individuo, permiten el mantenimiento en el empleo, así como la mejora profesional, identificando si estos factores están relacionados, bien con el nivel de estudios, bien con otros elementos de interés para este trabajo, en especial: el género.

Algunos analistas educativos, siguen manteniendo que la valoración de la educación universitaria, es independiente de los resultados en el mercado de trabajo de los /as graduados/as. La universidad serviría para formar ciudadanos/as, aumentar el nivel educativo de la población y fomentar determinados valores. Esta visión está dejando paso a una valoración más realista y adecuada del nuevo papel que la universidad tiene en la sociedad y en relación estrecha con el mercado de trabajo.

Existen una serie de factores que hacen especialmente importante el estudio de la incorporación de titulados y tituladas superiores al mercado de trabajo. García-Montalvo² exponía como principales factores, entre otros: *los cambios demográficos, el aumento del desempleo y la cualificación, estableciendo la necesidad de evaluar la calidad de la enseñanza y de fortalecer los lazos entre universidad y empresa.*

Las previsiones indican que, en los próximos años, el número de estudiantes universitarios va a continuar cayendo. De ser así, aumentará la rivalidad de las universidades por los estudiantes. Para atraer alumnos/as, las universidades fomentarán las enseñanzas de postgrado y tendrán que demostrar que las promociones anteriores han tenido una transición laboral fácil

² GARCÍA-MONTALVO, J: “La inserción laboral de los universitarios: sobrecualificación y desajuste formativo” IVIE y Universitat Pompeu Fabra.

y disfrutaban de una buena situación profesional. Del mismo modo, deberán hacer un esfuerzo por reforzar su papel de mediadoras y orientadoras entre el mundo laboral y los estudiantes; fomentando la creación de oficinas de orientación laboral y los programas de prácticas en empresas.

Por otra parte, el aumento que durante los últimos años se produjo en el número de titulados universitarios y la generalización de estos estudios, han provocado cambios en la consideración de los títulos universitarios y el valor que tienen en el mercado laboral. A raíz de los cuales se han generado dos situaciones relacionadas, por un lado el mercado, cada vez más, demanda técnicos y trabajadores cualificados, profesionales con una formación práctica más propia de la formación profesional que de la universitaria.

Además, el problema de la sobrecualificación, está cada vez más presente, los/as titulados/as cada vez dedican más tiempo a completar su formación, mientras que los puestos de trabajo no se ajustan y surgen los problemas de adecuación entre los estudios realizados y el tipo de trabajo realizado.

Todos estos aspectos pueden ser una base de interés para el presente trabajo, teniendo en cuenta, no obstante, los cambios que tanto a nivel demográfico como a nivel de empleo se están produciendo en nuestro país en los últimos años.

Para abordar el análisis de la inserción laboral de los/as universitarios/as es preciso contar con información estadística. La preocupación por la inserción laboral de los graduados y graduadas universitarias no es nueva. Existe cada vez mayor interés por evaluar la calidad de la educación universitaria y la eficacia de los fondos destinados a la educación superior y son muchas las universidades, que durante los años 90, comenzaron a realizar análisis y seguimiento del proceso de inserción laboral de sus graduados/as, las dificultades en la búsqueda de empleo, la satisfacción con la formación recibida o la adecuación de la misma a las necesidades del mercado de trabajo actual³.

³ VIDAL GARCÍA, J. "Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios". Consejo de Coordinación Universitaria. MEC.

La información que proporcionan estos estudios es interesante, aunque plantea dos problemas básicos: las metodologías utilizadas son diferentes en cada universidad y además, está el hecho de que los estudios son realizados por los propios centros, lo que no permite establecer la suficiente independencia entre sus intereses y los resultados.

Además, la calidad de la educación universitaria y su adecuación a las necesidades del mercado es una preocupación creciente para los diferentes actores de la sociedad española: la Administración Pública y los gestores universitarios, las propias estudiantes, y las empresas, que van viendo como año tras año, la incorporación de nuevos titulados y tituladas puede llegar a saturar el mercado laboral.

Dentro de esta preocupación, se están realizando diferentes investigaciones sociológicas enfocadas a conocer las diferentes relaciones que se establecen entre la universidad y el mercado laboral. La información obtenida tiene un valor fundamental tanto en el ámbito institucional, como en el social, siendo un referente básico para la planificación, evaluación e innovación universitaria. Siendo los datos fundamentales, por un lado, para la información y orientación de estudiantes y por otro lado, para la mejora de la relación entre agentes académicos y el mundo social y laboral.

El Instituto Nacional de Estadística elabora periódicamente la Encuesta de Población Activa que proporciona información sobre la situación laboral de los universitarios y que puede complementar la información de los estudios realizados por las universidades. Ésta es la fuente fundamental de información laboral en el estado español, ya que, la utilización de una metodología común con otras estadísticas de otros países, simplifica su comparabilidad en las estadísticas laborales básicas.

Asimismo, se han realizado numerosos estudios sobre los rasgos y experiencias comunes de la juventud española en general. El Instituto de la Juventud, por ejemplo, realiza un importante seguimiento de todos los aspectos importantes en la vida de los jóvenes en su Informe de Juventud.

Sin embargo, existen pocos estudios centrados sobre este segmento diferencial y concreto, que son: las mujeres titula-

das superiores y su transición al mercado laboral. La perspectiva de género es, pues, la principal aportación de este trabajo, siendo necesario para comprender y analizar las perspectivas de futuro y primeras experiencias de inserción en el mercado, de las mujeres universitarias españolas.

El presente Informe se estructura en siete capítulos, que dan respuesta a los objetivos que rigen el trabajo y que de forma conjunta al ámbito de estudio, se recogen en el capítulo segundo del Informe. Además, el capítulo dos incluye la metodología utilizada para la realización de las distintas etapas del estudio y para la elaboración del informe.

El tercer capítulo, describe la situación general de las tituladas universitarias y su relación con el mercado de trabajo, estableciendo las diferencias existentes con los titulados superiores, a fin de comprender las circunstancias que se originan en función del sexo, y aquellas otras que se originan únicamente en función de la situación del mercado laboral, afectando en consecuencia a toda la población.

El análisis de las Políticas de empleo existentes para la juventud española es otro de los objetivos previstos. Se desarrollan a nivel documental en el cuarto capítulo de este informe de resultados.

Los capítulos cinco y seis, se refieren a la transición educación-empleo. El primero de los dos analiza los procesos de búsqueda de empleo y, el segundo, las principales características del empleo de los titulados y tituladas universitarias, identificando los principales rasgos del proceso de inserción y analizando la adecuación del empleo conseguido a la titulación de la cual se dispone y a las expectativas profesionales y personales de la población objeto de estudio.

Por último, en el capítulo siete se recogen las principales conclusiones y una serie de propuestas que podrían servir para mejorar la inserción de las tituladas en el mercado laboral y el mantenimiento de sus empleos, en las mejores condiciones de adecuación a la titulación, evitando cualquier tipo de discriminación con respecto a los titulados superiores.

*Ámbito, objetivos y
metodología*

.....

II

.....

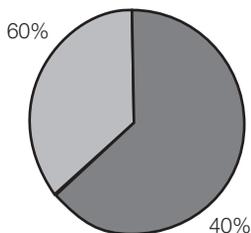
- 1. Ámbito** El ámbito de este trabajo está conformado por las **Mujeres jóvenes tituladas superiores residentes en todo el territorio nacional que, independientemente de su situación actual han finalizado sus estudios en los tres años anteriores a la realización de este trabajo (2005, 2006 y 2007).**

No obstante, analizar las situaciones en las que estas tituladas superiores se encuentran y las causas de las mismas, resulta de mayor interés si se comparan con las que viven los titulados superiores, a fin de identificar las posibles diferencias que diversas circunstancias relacionadas con el género, puedan imprimir a las situaciones de ambos. Por esta razón, se atiende a los dos colectivos, realizando para cada uno de ellos análisis idénticos que permitan comparar resultados.

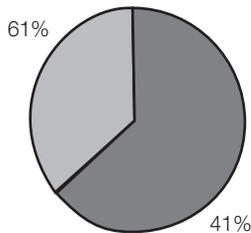
Según la Estadística de la Enseñanza Universitaria en España (INE), en el año 2005 fueron un total de 117.227 mujeres las tituladas universitarias (licenciadas y diplomadas) que finalizaron sus estudios, lo que supone un 60% del total de personas que finalizaron sus estudios universitarios en ese mismo año. Según las mismas estadísticas, en el año siguiente, finalizan un total de 189.789 personas, de las cuales 115.046 fueron mujeres.

GRÁFICO 1
DISTRIBUCIÓN DE LOS ALUMNOS Y ALUMNAS QUE FINALIZARON SUS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN EL AÑO 2005 Y 2006 EN FUNCIÓN DEL SEXO.

Distribución de los alumnos y alumnas que finalizaron sus estudios universitarios en el año 2005 en función del sexo



Distribución de los alumnos y alumnas que finalizaron sus estudios universitarios en el año 2006 en función del sexo



■ Hombres ■ Mujeres

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de la Enseñanza Universitaria en España (INE)

La gran mayoría de las personas que finalizaron sus estudios en el año 2006, los cursaron en centros de titularidad pública, no existiendo diferencias de interés en relación a la distribución de la población en base a la titularidad del centro en la que se desarrollan los estudios, pero sí en la representación femenina en los distintos tipos de estudio contemplados.

En el año 2007 finalizaron sus estudios un total de 182.500 estudiantes (entre licenciados/as, diplomados/as, arquitectos/as e ingenieros/as). De ese total el 60,9% (111.155) fueron mujeres.

Si atendemos de forma específica al grupo de los/as titulados/as superiores (licenciados/as, ingenieros/as y arquitectos/as), en el año 2005 este colectivo ascendía a un total de 107.154 de las cuales, un 58% eran mujeres. En el año 2006 no se observan diferencias de interés respecto al año anterior. Las mujeres tituladas superiores ascendían a un total de 60.325 personas, lo que supone un 58,43% del total de población titulada superior que finalizó sus estudios en este año.

En 2007 el total de titulados/as superiores (incluyendo sólo: licenciados/as, ingenieros/as y arquitectos/as) fue de 96.621, de los/as cuales el 58,12% fueron mujeres. Cuantificamos, por tanto, nuestra población objeto de estudio en aproximadamente en **307.016 personas, de las cuales aproximadamente 179.618 son mujeres tituladas superiores que finalizaron sus estudios en el periodo 2005-2007 (ambos años incluidos).**

El presente trabajo está guiado por los siguientes objetivos:

2. Objetivos

- Cuantificar el número de titulados/as universitarios/as, de ambos sexos, que realizan opciones de búsqueda activa de empleo.
- Cuantificar el número de mujeres que eligen opciones de prolongación de acciones formativas u otro tipo de actividades (oposiciones, cooperación con ONG, etc.)
- Conocer el tiempo medio de consecución de un empleo, así como:

- Los itinerarios de inserción en el mercado laboral.
- La forma de acceso al primer empleo.
- Evolución del mercado laboral y nuevas formas de empleo para las jóvenes tituladas.
- La situación laboral tras el acceso a al primer empleo (tipo de contrato y jornada, salario, tipología de formas de contratación habituales...)
- Perspectivas de carrera profesional.
- Adecuación del puesto de trabajo a la titulación universitaria que se posee.
- Las políticas activas de empleo para la juventud en España y su adecuación al nuevo mercado laboral.

3. Metodología La investigación que aquí se presenta es consecuencia del análisis de información secundaria y primaria procedente de un amplio trabajo de campo cualitativo (grupos de discusión) y cuantitativo (cuestionario aplicado a una muestra de licenciadas y licenciados).

En las siguientes tablas se incluyen las variables e indicadores que se utilizaron en la presente investigación, estructuración en función de los objetivos a conseguir.

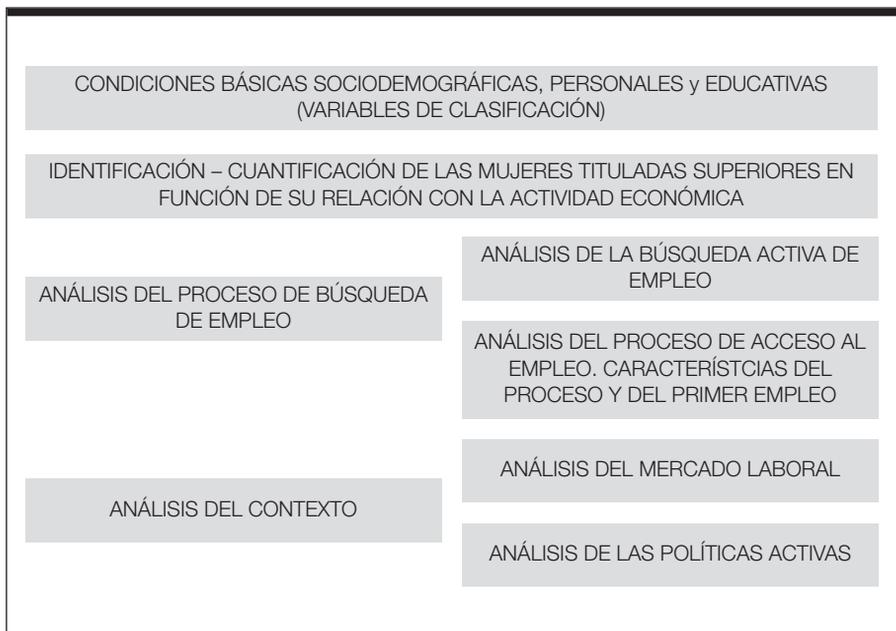


TABLA 1
CONDICIONES BÁSICAS SOCIODEMOGRÁFICAS, PERSONALES y EDUCATIVAS
(VARIABLES DE CLASIFICACIÓN)

Se refieren a, variables de especial interés para el análisis de los distintos bloques, que se presentan en las siguientes tablas y que dan respuesta a los distintos objetivos de este trabajo.

Demográficas	Edad	
	Sexo	
Relacionadas con el nivel de estudios	Nacionalidad	
	Ámbito geográfico de residencia	Rural Urbano
Relacionadas con el nivel de estudios	Nivel de Estudios (Grados)	Analfabetos/as - Sin estudios Primer grado Segundo grado Tercer grado
	Titulación	Ciencias Sociales y Jurídicas Técnicas Humanidades Ciencias de la Salud Ciencias Experimentales

TABLA 1
CONDICIONES BÁSICAS SOCIODEMOGRÁFICAS, PERSONALES y EDUCATIVAS
(VARIABLES DE CLASIFICACIÓN) (Cont.)

	Tipología / Titularidad del centro donde cursó sus estudios	Público Privado
Relacionadas con el entorno	Tipo de convivencia en el Hogar	Con sus padres/familia Con amigos/compañeros Con su pareja Sólo/a
	Nivel económico del núcleo familiar	
	Nivel de estudios de los padres	
	Situación laboral de los padres	
Relacionadas con la persona	Grado de satisfacción con la elección de la carrera	
	Grado de satisfacción con la formación recibida	Profesorado Aulas/ instalaciones Modos de enseñanza: Aprendizaje tradicional (profesor y asistencia a clase)/ Otras técnicas Diseño del plan de estudios Conocimientos adquiridos Cualificaciones adquiridas Preparación para el mercado laboral...

TABLA 2
IDENTIFICACIÓN – CUANTIFICACIÓN DE LAS MUJERES TITULADAS SUPERIORES EN FUNCIÓN DE SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

Se refiere a todas aquellas variables que permiten, cuantificar y describir la población titulada superior en función de su relación con la actividad económica.

Cuantificación de personas tituladas superiores que no trabajan y realizan una búsqueda activa de empleo	Mujeres tituladas superiores que no trabajan y están realizando una búsqueda activa de empleo Hombres titulados superiores que no trabajan y están realizando una búsqueda activa de empleo Personas tituladas superiores que no trabajan y están realizando una búsqueda activa de empleo
--	--

TABLA 2

IDENTIFICACIÓN – CUANTIFICACIÓN DE LAS MUJERES TITULADAS SUPERIORES EN FUNCIÓN DE SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA (Cont.)

Se refiere a todas aquellas variables que permiten, cuantificar y describir la población titulada superior en función de su relación con la actividad económica.

<p>Cuantificación de personas tituladas superiores que no trabajan y no realizan una búsqueda activa de empleo</p>	<p>Mujeres tituladas superiores que no trabajan y no realizan una búsqueda activa de empleo Hombres titulados superiores que no trabajan y no realizan una búsqueda activa de empleo Personas tituladas superiores que no trabajan y no realizan una búsqueda activa de empleo</p>
<p>Cuantificación de personas tituladas superiores que trabajan y no realizan una búsqueda activa de empleo</p>	<p>Mujeres tituladas superiores que trabajan y no realizan una búsqueda activa de empleo Hombres titulados superiores que trabajan y no realizan una búsqueda activa de empleo Personas tituladas superiores que trabajan y no realizan una búsqueda activa de empleo</p>

TABLA 3

IDENTIFICACIÓN – CUANTIFICACIÓN DE LAS MUJERES TITULADAS SUPERIORES EN FUNCIÓN DE SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

Se refiere a todas aquellas variables que permiten, cuantificar y describir la población titulada superior en función con su relación con la actividad económica.

<p>Cuantificación de personas tituladas superiores que trabajan y realizan una búsqueda activa de empleo</p>	<p>Mujeres tituladas superiores que trabajan y realizan una búsqueda activa de empleo Hombres titulados superiores que trabajan y realizan una búsqueda activa de empleo Personas tituladas superiores que trabajan y realizan una búsqueda activa de empleo</p>
--	--

TABLA 4
ANÁLISIS DEL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO- PROLONGACIÓN DE LA FORMACIÓN

Se refiere a todas aquellas variables que permiten analizar las principales características de la búsqueda activa de empleo de las tituladas superiores, analizando las diferencias existentes en relación con los hombres titulados superiores.

Análisis de los procesos de búsqueda activa de empleo	Tiempo de BAE	<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo realizando BAE hasta conseguir un trabajo - Tiempo realizando BAE sin conseguir trabajo - Tiempo realizando BAE hasta conseguir un trabajo acorde a las expectativas personales
	Formas utilizadas para la BAE	<ul style="list-style-type: none"> - Inscritos en Oficinas de Empleo - Empresas de Trabajo Temporal - Empresas de Selección - Colegios Profesionales - Medios de comunicación: - Prensa, Radio/ Televisión - Internet: a través de portales de empleo. - Utilización de servicios de orientación - Bolsas de empleo - Otras
Prolongación de la formación	Opciones de prolongación de acciones formativas	<ul style="list-style-type: none"> - Postgrado: Máster, Doctorado... - Oposiciones - Cooperación en ONG - Otras
	Análisis de la población en función de opciones de prolongación	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución de mujeres y hombres titulados/as superiores que no trabajan y eligen opciones de prolongación de la formación - Distribución de mujeres y hombres titulados/as superiores que no trabajan y eligen opciones de cooperación - Distribución de mujeres y hombres titulados/as superiores que no trabajan y estudian oposiciones
	Relación entre la elección de opciones de prolongación de la formación y aspectos internos- personales	
	Relación entre la elección de opciones de prolongación de la formación y aspectos externos	
	Concepción- percepción de las opciones de prolongación de la formación (relación con la BAE- sustituto)	

TABLA 5
ANÁLISIS DEL ACCESO AL PRIMER EMPLEO Y EVOLUCIÓN

Se refiere a todas aquellas variables que permiten analizar las principales características del primer empleo y de la evolución en el mercado de trabajo de las tituladas superiores, analizando las diferencias existentes en relación con los hombres titulados superiores.

Forma de acceso al primer empleo	– Forma de contacto con la empresa (revistas, Internet, bolsas de trabajo, etc.) – Tipo de selección: entrevista, pruebas psicotécnicas, pruebas profesionales
----------------------------------	---

Principales características del primer empleo	Tipo de contrato y duración del contrato	Temporal Indefinido Por Obra y Servicio En prácticas De formación Otros
---	--	--

Jornada	Parcial Continua Turnos
---------	-------------------------------

Salario	Diferencias salariales en función de la titulación y del género
---------	---

Adecuación de la formación al puesto de trabajo (y viceversa)	Sobrecualificados Infracualificados
---	--

Grado de satisfacción general con el empleo

Itinerarios de inserción en el mercado laboral	Realización BAE
	Realización de Formación profesional Ocupacional
	Realización de otro tipo de formación
	Número de empleos de los que se ha dispuesto hasta el actual
	Realización prácticas en empresas /becas

Principales características del empleo actual	Tipo de contrato y duración del contrato	Temporal Indefinido Por Obra y Servicio En prácticas De formación Otros
---	--	--

Parcial	Continua Turnos Jornada
---------	-------------------------------

TABLA 5
ANÁLISIS DEL ACCESO AL PRIMER EMPLEO Y EVOLUCIÓN (Cont.)

Se refiere a todas aquellas variables que permiten analizar las principales características del primer empleo y de la evolución en el mercado de trabajo de las tituladas superiores, analizando las diferencias existentes en relación con los hombres titulados superiores.

	Salario	Diferencias salariales en función de la titulación y del género
	Adecuación de la formación al puesto de trabajo (y viceversa)	Sobrecualificados Infracualificados
	Satisfacción con el cambio laboral (desde el primer empleo)	
Perspectivas de carrera profesional de las jóvenes españolas tituladas superiores	Grado de satisfacción general con el empleo actual Grado de satisfacción general con el salario actual Número de ofertas de trabajo recibidas distintas a la actual Intención de cambiar de trabajo Posibilidades de cambiar de categoría profesional en la empresa Sector y puesto en el que le gustaría trabajar Percepción de su futuro personal y laboral Factores a los que le da más importancia a la hora de elegir un empleo Grado de satisfacción general con el empleo actual	
Adecuación del puesto de trabajo a la titulación universitaria que se posee	Percepción de la adecuación del puesto de trabajo actual a la preparación recibida Adecuación del salario actual al mercado de trabajo Adecuación del salario actual a la categoría profesional Diferencias en el salario y ocupación por género Desarrollo de tareas de responsabilidad Posibilidades de promoción Grado de satisfacción con los contenidos del puesto Grado de satisfacción con los compañeros de trabajo Se considera eficaz para hacer su trabajo	
Barreras de acceso al mercado laboral	Dimensión formativa	Falta de formación complementaria Falta de formación práctica Escasa especialización
	Dimensión laboral	Falta de Orientación laboral Inexperiencia profesional Escasez de ofertas Exceso de titulados Inestabilidad y precariedad laboral

TABLA 5
ANÁLISIS DEL ACCESO AL PRIMER EMPLEO Y EVOLUCIÓN (Cont.)

Se refiere a todas aquellas variables que permiten analizar las principales características del primer empleo y de la evolución en el mercado de trabajo de las tituladas superiores, analizando las diferencias existentes en relación con los hombres titulados superiores.

Dimensión personal	Género Estado civil Edad Número de hijos
Otras barreras externas	Políticas empresariales y cultura empresarial
Otras barreras Internas	Modelos de comportamiento estereotipado de las mujeres de las mujeres

TABLA 6
ANÁLISIS DEL CONTEXTO

Se refiere a todas aquellas variables que aportan información de interés para comprender los factores externos que condicionan el acceso al primer empleo, el proceso de búsqueda, etc., y los que establecen diferencias en función del sexo.

Políticas activas de empleo y su adecuación al nuevo mercado laboral

Evolución del mercado laboral y nuevas formas de empleo para las jóvenes tituladas	Criterios de selección de los empleadores	Titulación
		Expediente académico
		Especialización
		Experiencia profesional previa
		Personalidad
		Conocimientos informáticos
		Idiomas
		Experiencia en el extranjero

Evolución del número de personas tituladas universitarias

Evolución de mujeres y varones titulados universitarios que realizan una BAE

Evolución de mujeres y varones titulados universitarios que trabajan

Evolución del tiempo en encontrar un primer empleo por parte de las tituladas y titulados universitarios

Evolución del tiempo en encontrar un empleo acorde a los estudios realizados por parte de las tituladas y titulados universitarios

Tasa de colocación de las universitarias y universitarios: % de quienes han tenido o tienen un empleo respecto al conjunto de quienes acabaron la carrera en el mismo periodo.

A continuación se describen brevemente las técnicas de recogida de datos utilizadas.

Los grupos de discusión

Técnica	Objetivos a conseguir/ Breve Referencia a la Metodología
Grupos de Discusión	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Descripción de las políticas activas de empleo para la juventud en España y su adecuación al nuevo mercado laboral.• Perfil de las tituladas: experiencias, trayectorias, expectativas, etc. <p>Metodología:</p> <ul style="list-style-type: none">• Se han realizado 5 Grupos de discusión:• Dos Grupos con Tituladas Superiores: con Tituladas Superiores trabajadoras, paradas o en proceso de inserción al mercado laboral.• Dos Grupos con Expertos en Inserción Laboral: expertos de departamentos de Recursos Humanos de empresas, expertos en Selección de Personal de ETTs, agentes expertos en inserción laboral en las Universidades, etc.• Un Grupo de discusión con Agentes de Intermediación Laboral.

Técnica**Objetivos a conseguir/
Breve Referencia a la Metodología****Encuestas**

Objetivos: Mediante esta técnica se pretende conocer de mano de las protagonistas, las tituladas superiores:

- Opciones de búsqueda activa de empleo, la forma de acceso al primer empleo y los itinerarios de inserción en el mercado laboral que han utilizado; y el tiempo medio de consecución de un empleo.
- Sus perspectivas de carrera profesional, y si han elegido opciones de prolongación de la formación u otro tipo de actividades
- Valoración sobre su situación laboral tras el acceso al primer empleo y la adecuación del puesto de trabajo a la titulación universitaria que se posee.

Metodología:

Muestra_ Se ha diseñado una muestra de hombres y mujeres jóvenes residentes en España, que acaban de obtener su licenciatura durante los tres años anteriores a la elaboración del presente estudio.

Son muchos los estudios que han abordado cuantitativamente nuestro objeto de estudio, siendo igualmente diversas las formas de acercarse al mismo. La dificultad de todos ellos radica en la localización de las últimas unidades de muestreo mediante un procedimiento puramente probabilístico; dificultad que se origina por la falta de una identificación real del universo objeto de análisis –uno de los objetivos del presente Estudio- así como de un censo de dicha población. Son varias, sin embargo las aproximaciones que se realizan al universo de estudio, tales como la población objeto de estudio ocupada y no ocupada (lo que no significa que esté buscando empleo), siendo quizás éste el factor que permita la realización de un muestreo probabilístico, reproduciendo en la muestra las principales características del universo y buscando las unidades de encuestación en las empresas (para el colectivo de personas ocupadas).

Método de Muestreo_ muestreo aleatorio por conglomerados y cuotas tal y como se describe para cada una de las muestras (mujer y hombre):

MUESTRA: 400 MUJERES TITULADAS SUPERIORES

La muestra se distribuye proporcionalmente a los sectores productivos en los que se ubican las mujeres tituladas objeto de estudio, a fin de que queden representadas todas ellas, de la siguiente forma.

	20-29 años	%	Encuestas
Industria	21.601	8,5	34
Construcción	5.396	2,1	9
Servicios	225.952	89,3	357

(Continuación)

Técnica

**Objetivos a conseguir/
Breve Referencia a la Metodología**

Dado que las encuestas se realizarán en empresas, se establecen para cada una de estas empresas un mínimo de 1 encuesta y un máximo de 4, a fin de garantizar una dispersión suficiente.

Se establecen las siguientes cuotas en función de tres grandes agrupaciones de categorías profesionales a fin de evitar el sesgo que pudiese imponer la dificultad de llegar en las empresas a determinados niveles:

- Directivas y mandos intermedios: 4%
- Técnicos/as y Profesionales: 68%
- Personal no cualificado/ administrativo/ otros perfiles no recogidos en las categorías anteriores: 28%

MUESTRA: 400 HOMBRES TITULADOS SUPERIORES

La muestra se distribuye proporcionalmente a los sectores productivos en los que se ubican las mujeres tituladas objeto de estudio, a fin de que queden representadas todas ellas, de la siguiente forma.

	20-29 años	%	Encuestas
Industria	20.643	11,3	45
Construcción	23.450	12,8	51
Servicios	138.741	75,9	304
	182.834		400

Dado que las encuestas se realizarán en empresas, se establecen para cada una de estas empresas un mínimo de 1 encuesta y un máximo de 4, a fin de garantizar una dispersión suficiente.

Se establecen las siguientes **cuotas** en función de tres grandes agrupaciones de categorías profesionales a fin de evitar el sesgo que pudiese imponer la dificultad de llegar en las empresas a determinados niveles:

- Directivas y mandos intermedios: 4%
- Técnicos/as y Profesionales: 74%
- Personal no cualificado/ administrativo/ otros perfiles no recogidos en las categorías anteriores: 21%

Cuestionario_ Se ha diseñado un cuestionario estructurado que recoge la trayectoria seguida desde la finalización de los estudios hasta el momento de realización de la entrevista.

Colectivo a encuestar_

400 Tituladas Superiores Universitarias: Licenciadas, Arquitectas e Ingenieras y las que poseen una Doble Titulación.

400 Titulados Superiores Universitarios: Licenciados, Arquitectos e Ingenieros y los que poseen una Doble Titulación.

Recogida de los datos: Encuesta personal

*Las tituladas
Universitarias y el
mercado de trabajo*

.....

III

.....

La preocupación por la conexión entre universidad y mercado laboral no es nueva. El Libro Blanco de 1969, recoge parte de estas inquietudes. Además, señalaba que los principales problemas de la universidad española, en cuanto a la docencia y los métodos académicos, eran: su escaso contenido práctico, el predominio de la formación tradicional y la falta de conexión con las necesidades sociales, así como la debilidad de los métodos pedagógicos basados en la memorización y las clases magistrales. Desde entonces todas las reformas universitarias en el Estado Español, recogen la necesidad de dar respuesta a las necesidades del mercado laboral (LRU de 1983, RD 1497/1987 y la reciente LOU⁴).

- La concepción de la universidad hasta ahora es la de un marco teórico que te ofrece unas capacidades para seguir profundizando en eso, pero no prácticas.

Aunque ahora se está complementando con prácticas.

- Estoy de acuerdo en que hay que actualizarlo, pero la teoría no la puedes obviar.

(Diálogo entre Expertos/as en inserción laboral)

Es un tema de metodología yo creo que hay que dar los conocimientos básicos y las herramientas necesarias para pensar, saber aplicar la formación. (Expertos/as en inserción laboral)

En el contexto internacional, la Declaración Mundial sobre Educación Superior para el siglo XXI (1998), señalaba que: *“La relevancia de la educación superior debía evaluarse según la correspondencia entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que ellas hacen. Ello requeriría visión ética, imparcialidad política, capacidad de crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo...”*. Finalmente la Unión Europea, incluía como objetivos de la enseñanza universitaria en el horizonte del 2010 el *“aumentar la empleabilidad de los graduados universitarios”*.

La descripción de la situación actual de las tituladas universitarias en el mercado de trabajo, en comparación con la de los titulados y con otros colectivos, en base a los últimos estudios

⁴ LRU: Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria y LOU: Ley Orgánica de Universidades. (B.O.E. 24 de diciembre de 2001). Abril 2002.

terminados, es el objeto del presente capítulo, estableciendo las bases para la comprensión de las diferentes situaciones en las que las tituladas se encuentran y los principales factores que dichas situaciones originan.

De esta forma, en primer lugar se analiza el acceso universitario y la finalización de estudios por parte de las tituladas españolas, en contraposición con los titulados, en función de distintos elementos de interés tales como la elección de los estudios o las principales características de la población objeto de análisis.

En segundo lugar, se analiza la estructura del mercado de trabajo, atendiendo a la oferta y a la demanda de empleo y su incidencia en la elección de carreras universitarias tanto de tituladas como de titulados. Por último, se describe, una vez establecidas estas bases, la presencia de las tituladas españolas en el mercado de trabajo (cuantitativa y cualitativamente) analizando su posición en relación con la de los titulados.

Las últimas décadas, en España, han estado marcadas por cambios económicos, políticos y sociales profundos que, entre otros aspectos, han afectado enormemente a los niveles educativos alcanzados por la población. En la sociedad española actual la educación y la formación son valores que adquieren cada vez mayor importancia, resultando una inversión de futuro y un recurso imprescindible para el acceso al mercado laboral actual.

1. ***Tituladas*** ***universitarias***

1.1. La evolución de las tituladas

La educación superior española ha experimentado cambios importantes en las últimas décadas caracterizadas por una expansión cuantitativa del número de estudiantes y nuevos centros, además de la transferencia de competencias en materia universitaria a las comunidades autónomas y la aparición de las universidades privadas⁵.

⁵ FUNDACIÓN BBVA. Unidad de Estudios Sociales y de Opinión Pública: “Estudio sobre Universitarios Españoles 2006”

En este panorama, una de las características que más llama la atención en la evolución de la educación en la sociedad española es el enorme crecimiento de la participación de las mujeres en la formación, y especialmente el numeroso acceso de las mismas a las enseñanzas superiores aprovechando intensamente sus oportunidades de licenciarse en las universidades.

Según datos del INE⁶, en el curso Universitario 2005-2006 se matricularon prácticamente un millón y medio de estudiantes (1.442.081), más de la mitad, el 54%, fueron mujeres. España cuenta con un total de 74 Universidades⁷, destacar que dentro de esta amplia oferta de centros, el 68% son Uni-

TABLA 7

Comunidad Autónoma	Universidades Públicas	Universidades Privadas
ANDALUCÍA	10	0
ARAGÓN	1	1
PRINCIPADO DE ASTURIAS	1	0
ISLAS BALEARES	1	0
CANARIAS	2	0
CANTABRIA	1	0
CASTILLA Y LEÓN	4	4
CASTILLA-LA MANCHA	1	0
CATALUÑA	7	5
EXTREMADURA	1	0
GALICIA	3	0
LA RIOJA	1	0
COMUNIDAD DE MADRID	8	8
REGIÓN DE MURCIA	2	1
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	1	1
PAÍS VASCO	1	2
COMUNIDAD VALENCIANA	5	2
Total	50	24

Fuente: Ministerio de Educación. Registro Nacional de Universidades, centros y enseñanzas.

⁶ Instituto Nacional de Estadística: Estadística de Enseñanza Universitaria. Curso 2005-2006.

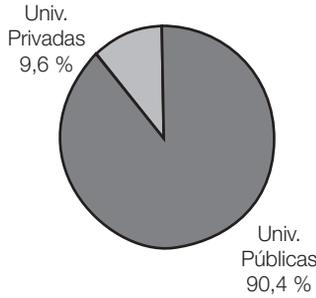
⁷ Según datos del Ministerio de Educación y Ciencia.

versidades Públicas (50 en total) y el resto Universidades Privadas, que se distribuyen geográficamente por comunidades autónomas de la siguiente forma:

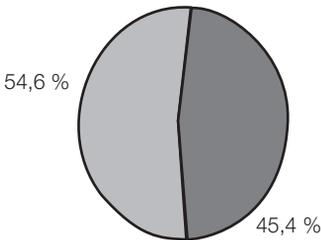
El 90% de los/as universitarios/as estudian en Universidades Públicas y el 10% restante estudian en Universidades Privadas, siendo mujeres más de la mitad de las alumnas que estudian en estos centros públicos, tal y como se observa en los gráficos siguientes.

GRÁFICO 2

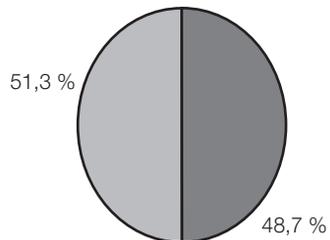
Porcentaje de alumnos/as matriculados/as curso 2005-2006, según la modalidad del centro



Porcentaje de alumnos/as matriculados/as en UNIVERSIDADES PÚBLICAS, según sexo. (Curso 05-06)



Porcentaje de alumnos/as matriculados/as en UNIVERSIDADES PRIVADAS, según sexo. (Curso 05-06)



■ Hombres □ Mujeres

Fuente: Elaboración Propia. INE- Estadísticas de Enseñanza Universitaria.

En los últimos años se ha producido un descenso escalonado en el número de alumnos/as matriculados/as en las universidades españolas. En el curso 2005-2006 se produjo un descenso porcentual del 1,4% respecto al curso anterior. Esta disminución en el número de matrículas universitarias se debe, según señalaba el Ministerio de Educación en su Informe *“Datos y Cifras del Sistema Universitario”*⁸ al descenso poblacional que se ha venido produciendo en los tramos de edades que actualmente se están incorporando a la Universidad, jóvenes nacidos a mediados de los años 80.

TABLA 8
EVOLUCIÓN EN EL ALUMNADO UNIVERSITARIO MATRICULADO.
(PERÍODO DE 1998-2006)

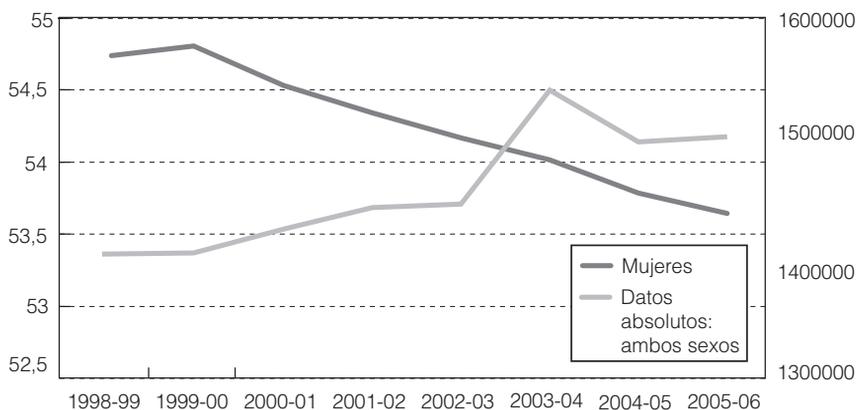
Curso Académico	1998-99	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06
Datos absolutos:								
ambos sexos	1.580.158	1.587.055	1.554.972	1.526.907	1.503.667	1.480.049	1.435.695	1.418.645
% Mujeres	53,29	53,27	53,41	53,68	53,66	54,59	54,15	54,25

Fuente: Elaboración Propia. INE- Estadísticas de Enseñanza Universitaria.

Mientras el número total de alumnos ha ido descendiendo en los últimos años, pasando de 1.580.158 alumnos/as en el curso 1998-1999 a 1.418.645 en el curso académico 2005-2006; el porcentaje de alumnas matriculadas ha ido creciendo ligeramente, pasando de 53,29% en el curso 98-99 a 54,25% siete años después (curso 05-06), como se observa en el gráfico siguiente.

⁸ MEC “Datos y cifras del Sistema Universitario. Curso 2005-2006”.

GRÁFICO 3
EVOLUCIÓN EN EL NÚMERO DE ALUMNOS/AS MATRICULADOS/AS (% DE MUJERES)



Fuente: Elaboración Propia. INE- Estadísticas de Enseñanza Universitaria.

- **Distribución de alumnos/as en función del tipo de estudios**

En el sistema educativo español, las Enseñanzas Universitarias se estructuran en tres ciclos⁹:

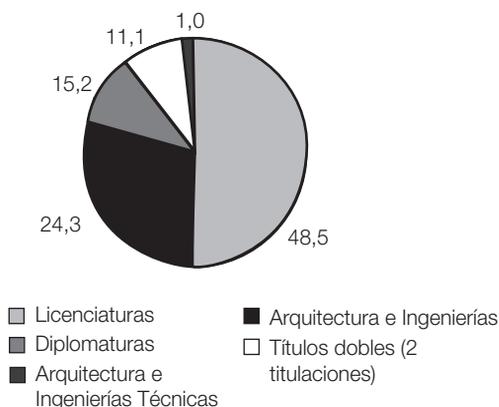
- **Enseñanza Universitaria de 1^{er} ciclo**, con una duración de tres años (mínimo de 180 créditos). Al finalizar se obtiene el título de Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o Diplomado. Acabados estos estudios se puede acceder al 2^o ciclo de otros estudios directamente o tras cursar algunas asignaturas complementarias.
- **Enseñanza Universitaria de 1^{er} y 2^o ciclo**, con una duración de 4, 5 ó 6 años (mínimo de 300 créditos). El 1^{er} ciclo tiene una duración de 2 ó 3 años, al igual que el 2^o ciclo. Enseñanza Universitaria de sólo 2^o ciclo, de dos años de duración (mínimo de 120 créditos). Quienes terminan los estudios de primer y segundo ciclo o de sólo segundo ciclo obtienen el título de Arquitecto, Ingeniero o Licenciado.

⁹ Según la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).

- **Enseñanza Universitaria de 3^{er} ciclo.** Los estudios de doctorado tienen dos años de duración. La superación del tercer ciclo, con la previa redacción y aprobación de una tesis, da derecho al título de Doctor. Se accede a estos estudios tras obtener el título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.

En el acceso a la universidad atendiendo al tipo de estudios demandados, se observa que, de cada cuatro estudiantes, dos de ellos/as (el 48%, con un total de 694.772 estudiantes) se decanta por una licenciatura; uno/a, el 24% (347.656 estudiantes) optan por una diplomatura; y el otro 26% por Arquitectura o Ingeniería, repartidos entre las carreras técnicas (15%) y las superiores (11%).

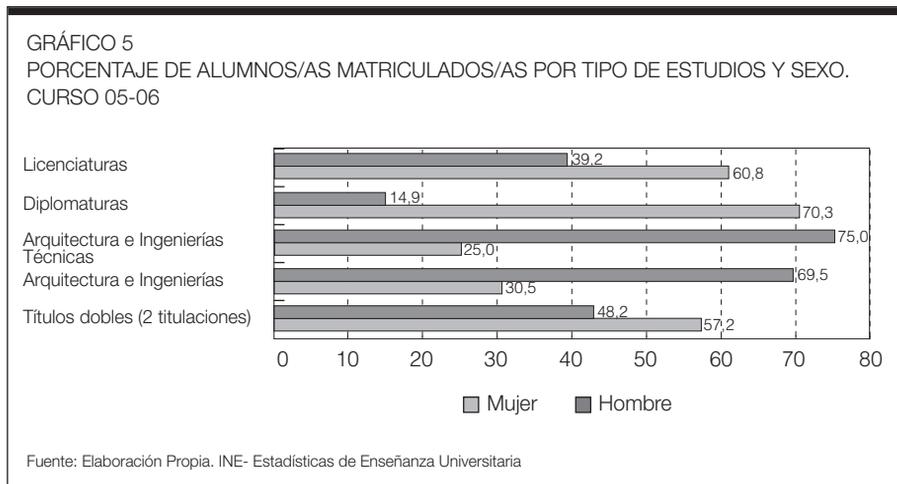
GRÁFICO 4
EVOLUCIÓN EN EL NÚMERO DE ALUMNOS/AS MATRICULADOS/AS (% DE MUJERES)



Fuente: Elaboración Propia. INE- Estadísticas de Enseñanza Universitaria

El 60,8% de las personas que se matriculan en *licenciaturas* son mujeres y este porcentaje se eleva hasta el 70% de mujeres, en el caso de estudiantes que optan por hacer su matrícula para una *diplomatura*. En *arquitectura y en las ingenierías*, ya sean a nivel técnico o superior, la tendencia se invierte y prácticamente tres de cada cuatro matriculados son hombres. Por último, en el caso de los *títulos dobles* nue-

vamente el porcentaje de las mujeres matriculadas supera, en un 14%, al de los hombres.



En la situación actual, por tanto, destaca la mayor presencia de mujeres en licenciaturas y diplomaturas frente a los hombres más presentes en ingenierías y arquitectura. Esta diferenciación puede indicar que todavía, para el caso de las mujeres, sus elecciones de carrera siguen aparejadas a ciertos estereotipos que podrían resultarles desfavorables de cara a su futura inserción laboral.

Las diferencias en la orientación profesional hacia distintos tipos de carreras pueden reflejar un cierto sesgo de género, es frecuente que *las mujeres estén sobrerrepresentadas en una serie de estudios y carreras con un perfil profesional menos definido, mientras que los hombres son más numerosos en estudios de perfil profesional más firme y en las carreras que tradicionalmente se han considerado masculinas*¹⁰.

¹⁰ ALBERDI, I; ESCARIO, P. y MATAS, N: “Las mujeres jóvenes en España” Colección Estudios Sociales, núm., 4. Fundación La Caixa.

Una vez se ha producido el acceso a la universidad, la estructura del sistema educativo y los currícula tendrán un papel importante sobre el futuro proceso de transición hacia el mercado laboral, influyendo en el desarrollo de la carrera profesional de las tituladas. Las tituladas superiores suelen tener generalmente más problemas para acceder a la vida profesional que sus compañeros, ello puede deberse a que las mujeres eligen con frecuencia carreras con menores perspectivas de empleo. La proporción femenina en las ingenierías y otras disciplinas técnicas o científicas sigue siendo baja.

Expertos en recursos humanos e intermediación laboral consultados durante la realización de este estudio ya apuntaban estas diferencias en la elección de la rama de estudios, aunque de sus opiniones también se deduce que, en los últimos años, se está produciendo un cambio de tendencia.

El problema está también en la elección de los estudios. Hay carreras que las mujeres no las estudian y otras en las que son una inmensa mayoría. El sesgo está por tanto en la elección de estudios.

(Expertos/as en inserción laboral)

...me da la impresión, aunque no tengo datos, de que las mujeres sí que están entrando en carreras típicamente masculinas pero los hombres no están haciendo al revés. Cuando yo empecé en la universidad que una chica hiciese una ingeniería era rarísimo, pero ahora parece que cada vez más chicas hacen ingenierías que es la carrera típica de hombres, pero no hay más pedagogos, ni más psicólogos.

(Intermediadores/as laborales)

La elección de estudios, ya sea la elección de los módulos de formación profesional o de la modalidad de titulación en los estudios universitarios, se puede considerar como una de las causas que originan las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral. En el mundo del trabajo la discriminación indirecta que afecta a las mujeres se manifiesta en diferentes momentos y causa una auténtica segregación.

La segregación horizontal, se refiere al mantenimiento de una división en el mercado laboral en virtud de la cual, las mujeres se concentran mayoritariamente en unos sectores de actividad que tienen menor consideración social y, en general, peores condiciones de trabajo.

*Creo que puede haber un punto de frustración en el sentido de carreras donde las mujeres están empezando a introducir, que empiezan sus estudios con unas ganas y luego tienen vetado el acceso al mundo profesional. La verdad es que esto lo percibo más en los ciclos formativos, donde se las impulsa a que estudien para determinados oficios (automoción, fontanería) a los que luego no pueden acceder profesionalmente porque no hay empresa que les contrate.
(Intermediadores/as laborales)*

- **Distribución de alumnos/as en función de la rama de estudios**

Además de encontrar diferencias en el tipo de estudios seleccionados, también se observan desigualdades entre hombres y mujeres en la rama de estudios escogida, siendo, por ejemplo, inferior la presencia de mujeres en la rama técnica.

Profundizando en este aspecto, se analiza la distribución de nuestro colectivo objeto de estudio en función de la tipología de estudios cursada, atendiendo a cinco grandes bloques: Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias experimentales, Ciencias de la Salud y Técnicas, que incluyen los estudios que se muestran en la siguiente tabla.

TABLA 9 TITULACIONES INCLUIDAS SEGÚN RAMA DE ESTUDIOS		
Humanidades	Antropología Social y Cultural	Historia del Arte
	Bellas Artes	Historia y Cc. de la Música
	Estudios de Asia Oriental	Humanidades
	Estudios de carácter Religioso (Lic.)	Lingüística
	Filología	Teoría de Lit. y Lit. Comparada
	Filosofía	Traducción e Interpretación
	Filosofía y Cc. de la Educación	
	Geografía	
	Geografía e Historia	Historia

TABLA 9
TITULACIONES INCLUIDAS SEGÚN RAMA DE ESTUDIOS (Cont.)

Ciencias Sociales y Jurídicas	Admón. y Direcc. de Empresas	Derecho Canónico
	Cc. Actividad Física y Deporte	Documentación
	Cc. Actuariales y Financieras	Economía
	Cc. Económicas y Empresariales	Invest. y Téc. de mercado
	Cc. Políticas y de la Admón.	Pedagogía
	Cc. de la Información	Periodismo
	Cc. del Trabajo	Psicología
	Comunicación Audiovisual	Psicopedagogía
	Criminología	Publicidad y Relaciones Públicas
Derecho	Sociología	
Ciencias experimentales	Bioquímica	Cc. Matemáticas
	Biotecnología	Cc. Químicas
	Cc. Ambientales	Cc. del Mar
	Cc. Biológicas	Ciencia y Tec. Alimentos
	Cc. Físicas	Ciencias y Técnicas Estadísticas
	Cc. Geológicas	Enología
Ciencias de la salud	Farmacia	Odontología
	Medicina	Veterinaria
Técnicas	Todas las Ingenierías de nivel superior y Arquitectura	

Las siguientes tablas muestran la información en base a estos grandes bloques, a la titularidad del centro y al sexo del alumno/a, a partir de un tratamiento de la información que proporciona la Encuesta de Enseñanzas Universitarias (INE).

TABLA 10

AÑO 2005		TOTAL	Centros de titularidad pública	Centros de titularidad privada
TOTAL		100,00%	87,54%	12,46%
TOTAL	Humanidades	14,91%	14,13%	0,78%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	48,71%	40,85%	7,86%
	Ciencias experimentales	11,12%	10,71%	0,41%
	Ciencias de la salud	8,19%	7,15%	1,03%
	Técnicas	17,07%	14,69%	2,38%
MUJERES	TOTAL (MUJERES SOBRE EL TOTAL)	58,75%	51,90%	6,84%
	Humanidades	10,16%	9,54%	0,62%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	30,75%	26,08%	4,67%
	Ciencias experimentales	6,94%	6,69%	0,25%
	Ciencias de la salud	5,77%	5,11%	0,66%
	Técnicas	5,13%	4,49%	0,64%
HOMBRES	TOTAL (HOMBRES SOBRE EL TOTAL)	41,25%	35,64%	5,62%
	Humanidades	4,76%	4,59%	0,17%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	17,96%	14,77%	3,19%
	Ciencias experimentales	4,18%	4,03%	0,16%
	Ciencias de la salud	2,41%	2,04%	0,37%
	Técnicas	11,94%	10,21%	1,73%

Fuente: Elaboración propia, datos de la Estadística de la Enseñanza Universitaria (INE). Unidad: alumnos/as (porcentajes)

TABLA 11

AÑO 2006		TOTAL	Centros de titularidad pública	Centros de titularidad privada
TOTAL		100,00%	87,61%	12,39%
TOTAL	Humanidades	15,21%	14,33%	0,88%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	47,02%	39,42%	7,60%
	Ciencias experimentales	11,45%	10,99%	0,47%
	Ciencias de la salud	8,32%	7,25%	1,07%
	Técnicas	18,01%	15,63%	2,38%
MUJERES	TOTAL (MUJERES SOBRE EL TOTAL)	60,45%	53,80%	6,65%
	Humanidades	10,12%	9,62%	0,49%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	31,62%	27,13%	4,49%
	Ciencias experimentales	7,27%	6,96%	0,31%
	Ciencias de la salud	5,92%	5,22%	0,70%
	Técnicas	5,52%	4,86%	0,65%
HOMBRES	TOTAL (HOMBRES SOBRE EL TOTAL)	39,55%	33,81%	5,74%
	Humanidades	5,09%	4,70%	0,38%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	15,40%	12,29%	3,11%
	Ciencias experimentales	4,18%	4,03%	0,15%
	Ciencias de la salud	2,40%	2,03%	0,37%
	Técnicas	12,49%	10,76%	1,72%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de la Enseñanza Universitaria en España (INE). Unidad: Distribución de alumnos/as (porcentajes)

Tal y como se puede apreciar, la distribución tanto del total de población titulada superior, como la distribución de esta población en función del sexo, no muestra variaciones de interés en los años de los cuales se dispone de datos, observándose, en líneas generales, las siguientes pautas:

- Las titulaciones del **grupo Humanidades**, aglutinan aproximadamente a un 15% del total de población titulada superior, siendo mayoritario el conjunto de tituladas superiores (mujeres).
- Las titulaciones del **grupo Ciencias Sociales y Jurídicas**, concentran el mayor porcentaje de población titulada

superior. Casi la mitad de esta población se encuentra en este grupo (alrededor del 47%), siendo mayoritario, al igual que en el caso anterior, el conjunto de tituladas superiores (mujeres).

- Las titulaciones del **grupo Ciencias Experimentales**, por su parte, reúnen aproximadamente al 12% de la población titulada superior, siendo en este grupo también mayoría el conjunto de mujeres.
- El 18% de la población titulada superior pertenece al **grupo de las Ciencias de la Salud**, siendo también mayoría el conjunto de mujeres, como ocurría en los anteriores casos.
- Por último, el grupo de **Ingenierías y Arquitecturas**, con un 12%, de la población titulada superior, donde se observa cómo la tendencia anterior se invierte, siendo considerablemente superior el conjunto de población masculina.

La siguiente tabla recoge la evolución de los datos de matriculación según el área de conocimiento en los últimos años. El mayor número de matriculaciones lo encontramos en el curso 1999-2000 y a partir de ese año se ha producido un descenso de 161.513 alumnos entre el curso 98-99 y el 2005-2006. Este descenso es común para las carreras de Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias Experimentales; sin embargo, en el caso de las carreras de Ciencias de la Salud y Técnicas el número de alumnos ha aumentado ligeramente.

TABLA 12
EVOLUCIÓN EN EL NÚMERO DE ALUMNOS/AS UNIVERSITARIOS/AS MATRICULADOS/AS.
SEGÚN ÁREA DE CONOCIMIENTO

Curso Académico	1998-99	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06
Datos absolutos:								
ambos sexos								
Humanidades	161.487	161.999	156.638	149.927	144.110	143.399	136.909	132.119
CC. Sociales y Jurídicas	801.400	794.110	767.215	749.323	728.473	716.231	694.206	693.369
CC. Experimentales	129.844	127.728	122.198	115.275	109.724	104.939	100.286	95.853
CC. de la Salud	118.159	120.455	121.038	119.543	119.839	119.921	120.137	121.087
Técnicas	369.268	382.763	387.883	392.839	401.521	395.559	384.157	376.217
Todas las titulaciones	1.580.158	1.587.055	1.554.972	1.526.907	1.503.667	1.480.049	1.435.695	1.418.645
% Mujeres								
Humanidades	63,56	63,17	63,56	63,27	63,08	64,53	63,06	62,64
CC. Sociales y Jurídicas	60,85	61,08	61,38	62,04	62,29	63,25	62,93	63,07
CC. Experimentales	54,20	55,14	56,25	57,73	58,44	59,34	59,31	59,29
CC. de la Salud	71,36	71,63	72,06	73,17	73,77	74,26	74,48	74,20
Técnicas	26,27	26,46	26,82	26,95	27,30	28,08	27,42	27,34
Todas las titulaciones	53,29	53,27	53,41	53,68	53,66	54,59	54,15	54,25

Fuente: Elaboración Propia. INE- Estadísticas de Enseñanza Universitaria

Como ya se señalaba anteriormente, al mismo tiempo que el número de matriculaciones descendía en estos años aumentaba ligeramente el porcentaje de mujeres matriculadas, alcanzando su punto más alto, 54,6%, en el curso 2003-2004. Por especialidades, las mujeres alcanzan los mayores porcentajes de matriculación en la rama de Ciencias de la Salud, en las Humanidades y en las Ciencias Sociales; mientras que los porcentajes más bajos se alcanzan en las carreras técnicas.

- **Alumnado que finalizó sus estudios**

Pero hasta aquí tan sólo se han visto los datos de alumnos matriculados, tal y como cabría esperar no todos los alumnos que comienzan una carrera universitaria terminan sus estudios; conviene, por lo tanto para continuar, atender a los **alumnos y alumnas que han terminado** su formación universitaria y han obtenido un título de licenciado/a, arquitecto/a o ingeniero/a.

TABLA 13
ALUMNADO QUE TERMINÓ ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DURANTE 2006

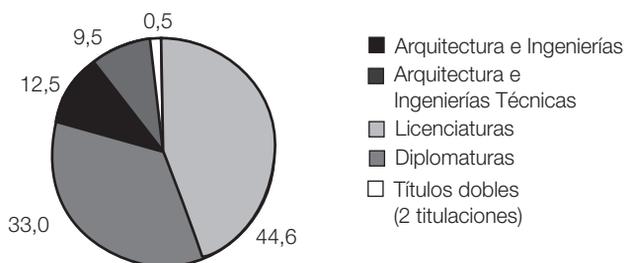
	TOTAL	MUJERES
UNIVERSIDADES PÚBLICAS	165.601	101.245
UNIVERSIDADES PRIVADAS	22.562	12.703
TOTAL	188.163	113.948

Fuente: Elaboración Propia. INE- Estadísticas de Enseñanza Universitaria

En el año 2006 terminaron sus estudios universitarios un total de 188.163 alumnos/as, más de la mitad del alumnado que terminó estudios (el 60%) eran mujeres y la mayoría (el 89%) se graduaron en universidades públicas.

En el siguiente gráfico se resumen los datos de los titulados universitarios en función del tipo de estudios. De los/as alumnos/as que terminaron sus estudios en 2006, el 45% (83.941) fueron licenciados, el 33% (62.046) diplomados, el 12,5% (23.491) Arquitectos o Ingenieros Técnicos y el 9,5% (17.798) Arquitectos e Ingenieros superiores, tan sólo un 0,5% (887) de los alumnos terminaron Titulaciones Dobles (dos carreras simultaneas).

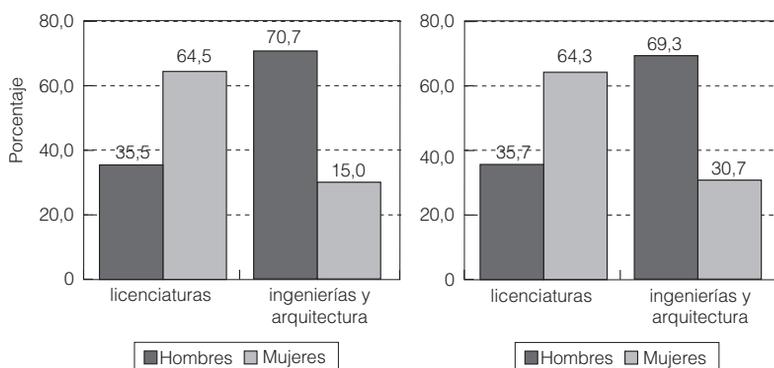
GRÁFICO 6
PORCENTAJE DE ALUMNOS/AS QUE TERMINARON ESTUDIOS EN 2006, SEGÚN TIPO DE ESTUDIOS



Fuente: Elaboración Propia. INE- Estadísticas de Enseñanza Universitaria

Si se analiza la distribución de esta población en función del sexo y de la tipología de los estudios realizados es cuando se encuentran las mayores diferencias en este primer nivel de análisis. Tal y como se puede apreciar en los siguientes gráficos. Mientras que en la población licenciada hay una mayoría de mujeres, prácticamente en la población que se tituló en los años de referencia en alguna ingeniería o arquitectura, los porcentajes, se invierten, existiendo una mayoría de hombres.

GRÁFICO 7
DISTRIBUCIÓN DE LOS ALUMNOS Y ALUMNAS QUE TERMINARON SUS ESTUDIOS (LICENCIATURAS, INGENIERÍAS Y ARQUITECTURAS) EN 2005-2006 POR SEXO



Fuente: Elaboración Propia. INE- Estadísticas de Enseñanza Universitaria

Distribución geográfica de los/as alumnos/as que terminaron estudios

La siguiente tabla muestra la distribución autonómica de la población (masculina y femenina) licenciada, así como la tasa de dicha población sobre el total de población activa.

Comunidad autónoma	POBLACIÓN LICENCIADA UNIVERSITARIA			POBLACIÓN ACTIVA			TASA POBLACIÓN LICENCIADA / POBLACIÓN ACTIVA			DIFERENCIA
	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL	
Baleares	3.058	1.238	4.296	315.300	228.700	544.000	0,97%	0,54%	0,79%	-0,43%
Canarias	5.535	9.616	15.151	590.500	433.800	1.024.300	0,94%	2,22%	1,48%	1,28%
Asturias	4.271	5.290	9.561	266.100	210.300	476.300	1,61%	2,52%	2,01%	0,91%
Castilla-La Mancha	9.255	10.409	19.664	565.400	360.000	925.400	1,64%	2,89%	2,12%	1,25%
Murcia	7.997	8.249	16.246	419.500	273.600	693.100	1,91%	3,01%	2,34%	1,11%
Comunidad Valenciana	26.196	31.960	58.156	1.430.900	1.041.400	2.472.300	1,83%	3,07%	2,35%	1,24%
Cantabria	1.484	3.845	5.329	160.100	116.200	276.400	0,93%	3,31%	1,93%	2,38%
Cataluña	44.318	54.855	99.173	2.158.000	1.641.100	3.799.100	2,05%	3,34%	2,61%	1,29%
TOTAL	238.967	353.344	592.311	12.876.300	9.528.100	22.404.500	1,86%	3,71%	2,64%	1,85%
Ceuta/ Melilla	539	422	961	37.300	22.300	59.600	2,81%	3,79%	3,19%	0,98%
Aragón	5.041	10.530	15.571	372.000	277.500	649.500	1,36%	3,79%	2,40%	2,44%
La Rioja	1.359	2.572	3.931	92.800	64.900	157.700	1,46%	3,96%	2,49%	2,50%
Andalucía	40.828	61.683	102.511	2.212.500	1.532.400	3.745.000	1,85%	4,03%	2,74%	2,18%
Extremadura	4.391	8.025	12.416	287.100	193.800	480.900	1,53%	4,14%	2,58%	2,61%
Galicia	9.768	24.527	34.295	723.800	568.900	1.292.600	1,35%	4,31%	2,65%	2,96%
Castilla-León	9.809	20.935	30.744	681.200	481.200	1.162.400	1,44%	4,35%	2,64%	2,91%
Madrid	45.703	68.936	114.639	1.794.800	1.488.300	3.283.100	2,55%	4,63%	3,49%	2,09%
Navarra	4.062	6.365	10.427	174.900	128.700	303.500	2,32%	4,95%	3,44%	2,62%
País Vasco	15.353	23.887	39.240	594.200	465.100	1.059.300	2,58%	5,14%	3,70%	2,55%

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA

En general, en España, la tasa de licenciadas, calculada sobre la población activa de referencia, es considerablemente superior a la de licenciados, y esto ocurre en todas las comunidades autónomas, salvo en Baleares, donde el número de licenciados es superior al de licenciadas. Madrid, Navarra y Castilla y León son las comunidades autónomas que presentan una mayor tasa de licenciadas en relación a la población activa femenina. Si atendemos a la tasa en el caso de la población licenciada masculina, se observa cómo las comunidades de Ceuta y Melilla, País Vasco, Madrid y Navarra son las que presentan un mayor índice.

A pesar de que se encuentre presencia de tituladas en todas las comunidades autónomas, existen importantes diferencias, dependiendo de la zona geográfica. Es frecuente que las tituladas se tengan que marchar de sus ciudades hacia otras zonas, donde la presencia de grandes empresas es mayor, aumentando por tanto sus posibilidades de encontrar un empleo relacionado con su titulación. Suelen ser zonas como Madrid o Barcelona que concentran sedes de las principales empresas.

Yo creo que también es un tema de movilidad geográfica, en Madrid es mucho más fácil, yo soy de León y tuve que venir a Madrid por trabajo. Porque en León estaba trabajando en una tienda de ropa, teniendo una carrera. (Licenciada)

Yo creo que el mercado laboral está muy bien por un lado y muy mal por otro. Hay determinadas zonas geográficas, en el ámbito de los titulados superiores, las enseñanzas técnicas y todas las de ciencias sociales y jurídicas, están en una situación extraordinariamente buena por ejemplo en la Comunidad de Madrid y en otras grandes ciudades. Los salarios se han disparado, hay una demanda de titulados brutal, los requisitos de acceso a las empresas están bajando muchísimo porque no se encuentran perfiles para cubrir todas las plazas. Sin embargo esto no se produce o no tanto, en el área de experimentales y en el de humanidades. Hay determinadas zonas donde aunque sean esos perfiles tienen dificultades de acceso al mercado laboral. (Expertos/as en inserción laboral)

También depende de la carrera que has estudiado. Si trabajas en investigación, por ejemplo, no te puedes ir a una ciudad pequeña, sólo a ciudades como Madrid o Barcelona. (Licenciada)

Diferencias según la rama de estudios de los/as alumnos/as que terminaron

En opinión de los/as expertos/as consultados/as, la titulación seleccionada puede determinar las posibilidades de acceso al empleo. La rama de estudios a la que pertenece la titulación cursada puede determinar el sector en el que se trabajará una vez terminada la carrera y orientará la carrera profesional.

Hay que considerar a qué titulaciones nos estamos refiriendo, no es lo mismo una Ingeniería Industrial, Informática, Geografía e Historia, Empresariales, Pedagogía o Psicología, etc. Cada carrera tiene su propia idiosincrasia a la hora de acceder al mercado laboral.
(Expertos/as en inserción laboral)

La precariedad del mercado laboral va por sectores. Vete a trabajar de ingeniero o de ingeniera, tiene mejores condiciones que un trabajo de ámbito social, pero claro quien ha estudiado ingenierías, hombres, luego es normal que los hombres estén ganando más, pero porque el sector se paga más. A veces no es tanto la distinción entre hombres y mujeres sino entre sectores.
(Intermediadores/as laborales)

Yo creo que las Ingenierías y las titulaciones más técnicas la empresa busca perfiles abiertos, no busca solo un tipo de ingeniería sino de varias por la trayectoria polivalente que se le puede abrir dentro de la empresa. Mientras que para otras carreras es más complicado abrir esa perspectiva de polivalencia dentro de la empresa.
(Expertos/as en inserción laboral)

Las tituladas son conscientes de ello, y las posibles salidas profesionales son otro elemento más a tener en cuenta a la hora de escoger el tipo de estudios universitarios que se quieren realizar.

...yo la estoy estudiando porque es lo que he querido hacer siempre pero en cuestión de trabajo tú sabes que hay carreras que tienes posibilidades de encontrar trabajo, con unas más que con otras...
(Licenciada)

... decidí estudiar la técnica porque sabía que iba a tener más salidas laborales. (Licenciada)

Por mi experiencia en recursos humanos, casi todos los puestos de ciencias tienen más salidas... y yo lo veo, por ejemplo en informática es que cada año duplican su sueldo, se les llevan de unas empresas a otras.
(Licenciada y consultora de RRHH)

Por otra parte, en determinados sectores, la dificultad de acceso al empleo viene motivada por la diversidad de titulaciones que pueden acceder al mismo, en opinión de las licenciadas *hay muchas titulaciones que optan a los mismos puestos lo que dificulta las posibilidades de conseguir un trabajo.*

...en mi carrera (comunicación audiovisual) yo tengo muchas amigas y casi nadie está trabajando de lo nuestro, hay muy poca gente que esté trabajando en esto y como tampoco hay colegio profesional que te ayude, todo el mundo puede trabajar en la tele, por ejemplo los médicos tienes que ser médico para poder... puede haber enchufes pero tienes que ser médico, aquí da igual.
(Licenciada)

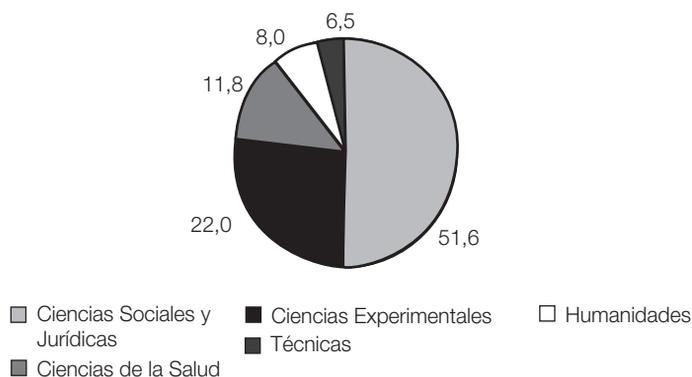
Dentro de las carreras de ciencias también hay muchas con unos niveles de paro enormes como: Físicos, Geógrafos, Geólogos, Biólogos, Ambientólogos... y es que además nos pisamos los trabajos los unos a los otros. (Licenciada)

A mi me pasa también en relación con Relaciones Laborales, Psicología, Pedagogía...carreras de ese estilo, porque luego en el fondo son los mismos puestos casi para todas estas carreras puedes acceder casi con distinta licenciatura... (Licenciada)

Hay carreras en las que es más fácil encontrar trabajo, como las ingenierías, hay otras por ejemplo la mía, Bioquímica o Biología que se solapan. Las cosas que hace un farmacéutico, yo no las puedo hacer pero él si puede hacer mi trabajo. Entonces, tampoco vale sólo lo que estudies. (Licenciada)

Por rama de estudios, uno de cada dos de los/as alumnos/as que terminaron en 2006, (96.605 personas), terminó una carrera de *Ciencias Sociales*. El 22% una carrera *Técnica* (41.289 alumnos/as), un 12% (22.124) terminaron sus estudios en *Ciencias de la Salud*, un 8% (15.011 personas) en una titulación de *Humanidades* y un 6,5% (12.247 personas) en una de *Ciencias Experimentales*.

GRÁFICO 8
PORCENTAJE DE ALUMNOS/AS QUE TERMINARON ESTUDIOS EN 2006, SEGÚN RAMA DE ESTUDIOS

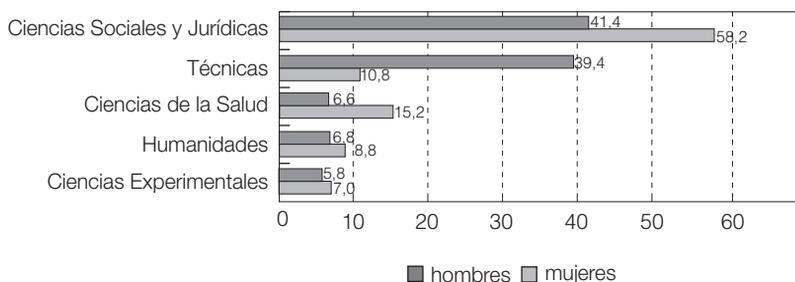


Fuente: Elaboración Propia. INE- Estadísticas de Enseñanza Universitaria

La misma distribución se sigue, prácticamente al diferenciar por sexo. Las alumnas que terminaron sus estudios en el año 2006 se reparten, según la rama de estudios escogida, de la siguiente forma: el 58% de las tituladas y el 41% de los titulados que terminaron su carrera en 2006, fueron en especialidades de *Ciencias Sociales*.

La segunda rama de estudios, en cuanto a alumnas que finalizaron en 2006, fue *Ciencias de la Salud* con un 15% de ellas. Le siguen, en orden de mayor a menor porcentaje, *Carreras técnicas* (10,8%), *Humanidades* (8,8%) y las *Ciencias Experimentales* (7%). Todos estos resultados se recogen en el gráfico que aparece a continuación.

GRÁFICO 9
 PORCENTAJE DE ALUMNOS/AS QUE TERMINARON ESTUDIOS EN 2006, SEGÚN RAMA DE ESTUDIOS Y SEXO



Fuente: Elaboración Propia. INE- Estadísticas de Enseñanza Universitaria

Por otra parte, el 39% de los titulados acabaron *Carreras Técnicas* y el resto de los titulados se reparten entre las especialidades de *Ciencias de la Salud*, *Humanidades* y *Ciencias Experimentales*, en los tres casos con porcentajes próximos al 6%.

En la siguiente tabla resumimos la evolución de los titulados y tituladas universitarias en los últimos años. Se ha producido un importante descenso (15.253 personas) en el número de alumnos/as que terminaron estudios, entre los que terminaron en el curso 98-99 y los que terminaron en 2006.

TABLA 15
ALUMNADO UNIVERSITARIO QUE TERMINÓ LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN EL AÑO ANTERIOR, SEGÚN ÁREA DE CONOCIMIENTO

Curso Académico	Curso									
	1998-99 (1)	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005 (2)	2006	
Datos absolutos:	18.701	18.167	18.066	19.249	18.954	18.888	17.783	16.277	15.011	
CC. Sociales y Jurídicas	114.960	114.781	113.448	108.276	109.220	104.387	101.064	98.408	96.605	
CC. Experimentales	34.721	15.272	15.352	15.307	14.946	14.363	13.613	13.022	12.247	
CC. de la Salud	21.818	21.818	22.091	23.228	23.066	23.468	23.292	22.953	22.124	
Técnicas	34.147	38.505	39.381	42.156	43.383	43.595	43.301	41.820	41.289	
Todas las titulaciones	202.529	208.543	208.338	208.216	209.569	204.701	199.053	192.480	187.276	
%										
Mujeres	68,04	68,25	66,43	66,45	66,77	66,53	66,74	66,86	66,33	
CC. Sociales y Jurídicas	65,20	65,63	65,63	66,77	66,69	67,23	67,84	68,40	68,35	
CC. Experimentales	66,48	57,26	58,08	58,50	60,16	61,15	63,26	63,92	65,18	
CC. de la Salud		75,10	74,85	74,38	75,17	75,40	76,87	77,30	78,09	
Técnicas	27,12	26,82	27,69	28,18	28,69	29,08	29,21	29,15	29,61	
Todas las titulaciones	59,26	59,07	58,95	59,17	59,30	59,55	60,08	60,50	60,59	

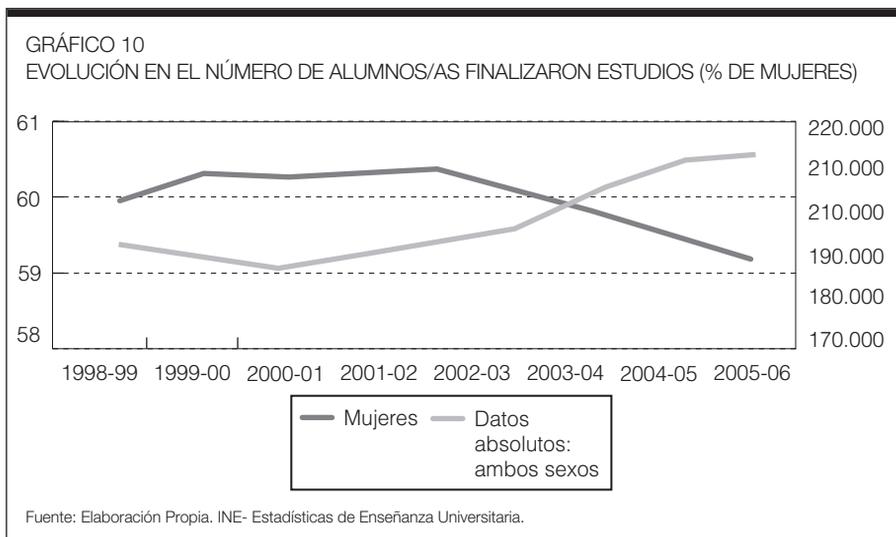
FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Estadística de la Enseñanza Superior en España. INE

(1) En el curso 1998-99 las CC Experimentales y de la Salud aparecen como un solo grupo. (2) A partir del curso 2004-2005, el INE publica los datos de las alumnas y los alumnos que terminaron los estudios dentro del año natural, en lugar de considerar, como hasta ese momento, el curso académico.

En las titulaciones de las ramas de: *Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias Experimentales* es en las que se observa que ha disminuido el alumnado que finaliza estudios, mientras que en las ramas de *Ciencias de la Salud y Carreras Técnicas* han aumentado ligeramente.

Por su parte el porcentaje de mujeres tan sólo ha disminuido para la rama de *Ciencias Sociales y Jurídicas* y ha aumentado para las demás especialidades, siendo especialmente significativo el caso de las titulaciones de la rama de *Ciencias Experimentales* donde el aumento ha sido de casi el 8% entre el curso 99-00 y el 2006, confirmando tal vez el cambio de tendencia referido anteriormente en el que las mujeres cada vez más acceden a carreras experimentales o técnicas.

En el gráfico que aparece a continuación, se aprecia cómo el número de alumnos se mantuvo hasta el curso 02-03, momento en el que comenzó a descender.



- Una de las características que más llama la atención en la evolución de la educación en la sociedad española es el enorme crecimiento de la formación de las mujeres. Existen más mujeres universitarias que hombres en el periodo revisado. Mientras el número total de alumnos ha ido descendiendo en los últimos años, pasando de 1.580.158

alumnos/as en el curso 1998-1999 a 1.418.645 en el curso 2005-2006; el porcentaje de alumnas matriculadas ha ido creciendo ligeramente, pasando de 53,29% en el curso 98-99 al 54,25% siete años después (curso 05-06).

- Las diferencias de género se aprecian en el tipo de carrera solicitada. En el 48,5% de las personas nuevas matriculadas en *licenciaturas* el porcentaje de mujeres es del 30%, un 12% más que el porcentaje de hombres que escogen esta opción. De los estudiantes que optan por carreras de tres años (*diplomaturas*), también el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres, tres de cada cuatro son mujeres (17% mujeres). En el caso de la *Arquitectura* y las *Ingenierías Técnicas* la proporción se invierte siendo hombres tres de cada cuatro alumnos y situándose en el 3,8% el porcentaje de mujeres. Diferencias muy similares se encuentran en la matriculación en *Arquitectura* y las *Ingenierías superiores*, donde sólo un tercio del alumnado son mujeres.
- En cuanto a los/as que terminaron sus estudios universitarios, en el año 2006 fueron un total de 188.163 alumnos/as, más de la mitad del alumnado que terminó estudios (el 60%) eran mujeres, la mayoría (el 89%) se graduaron en universidades públicas.
- Podemos hablar de una cierta feminización de algunas carreras más de ciencias sociales y ciencias de la salud; con respecto a las carreras técnicas (arquitecturas e ingenierías) que se suponen, más masculinizadas. Las alumnas que terminaron sus estudios en el año 2006 se reparten, según la rama de estudios escogida, de la siguiente forma: el 58% de las tituladas fueron en especialidades de *Ciencias Sociales*; la segunda rama fue *Ciencias de la Salud* con un 15% de ellas y le siguen en orden de mayor a menor porcentaje, *Carreras técnicas* (10,8%), *Humanidades* (8,8%) y las *Ciencias Experimentales* (7%). Por su parte, el 41% de los titulados que terminaron su carrera en 2006, habían escogido especialidades de *Ciencias Sociales*; el 39% de los titulados acabaron *Carreras Técnicas* y el resto de ellos se reparten entre las especialidades de *Ciencias de la Salud*, *Humanidades* y *Ciencias Experimentales*, en los tres casos con porcentajes próximos al 6%.

1.2. El perfil sociodemográfico de las tituladas

En la sociedad actual, entre los cambios socioeconómicos que se han venido produciendo están los relacionados con el alargamiento de la vida, de los años de expectativa de vida y la correspondiente reubicación de todos los ciclos vitales¹¹. Cuando sólo se espera vivir 50 años, se llega pronto a la vida adulta. Cuando las probabilidades están más allá de los ochenta, hay tiempo para otros ciclos vitales diferentes de una larga vida adulta o una interminable tercera edad. Por esa razón, entre las edades infantiles y las etapas adultas han aparecido, en las sociedades occidentales, etapas vitales destinadas a no ser ni lo uno ni lo otro. Aún así, se puede seguir entendiendo la juventud como un conjunto de años en los que se dan los procesos para adquirir un puesto en la sociedad y como ese proceso de emancipación y autonomía con respecto al mundo familiar. Las condiciones en las que este proceso se lleve a cabo condicionan las formas de ser joven, y esas condiciones son las que han cambiado en los últimos años y en las que los procesos se han hecho más lentos y complejos.

Con el fin de entender mejor el colectivo de estudio, en el presente apartado se describen las principales características sociodemográficas de las tituladas y los factores determinantes de sus trayectorias vitales en el periodo desde que terminan sus estudios universitarios hasta que se realiza la incorporación al mercado laboral, atendiendo a aspectos como: el estado civil, los hijos/as, caracterización de los hogares, etc.

Perfil de las tituladas

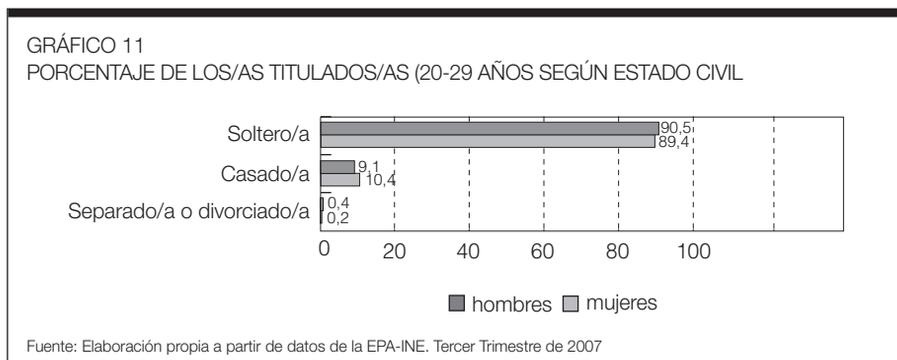
Debido a los cambios y circunstancias a los que nos referíamos en los párrafos anteriores, la edad a la que la mayor parte de las/os jóvenes se independizan se ha retrasado. En el caso de los jóvenes que optan por realizar estudios supe-

¹¹ Funes Garriga, Jaume: “Ser joven hoy o las diferentes formas de vivir al día”. Revista Bimestral de la Asociación Secretariado General Gitano. Número 9. Abril del 2001.

riores este retraso suele ser mayor, puesto que es frecuente que permanezcan en el hogar familiar mientras continúan con su formación. Aparejados, en muchos casos, al retraso en la edad de emancipación se pueden dar otros fenómenos como el retraso en el emparejamiento y el hecho de tener hijos/as.

La Encuesta de Población Activa¹² elaborada por el Instituto Nacional de Estadística con datos del 2007 (tercer trimestre), aporta información sobre la situación familiar de las tituladas superiores de 20 a 29 años, nuestra población objeto de estudio. El INE se refiere a una clasificación de la situación de derecho o situación legal de las personas, que no tiene por qué coincidir con la de hecho (personas en trámites de separación o divorcio, otras formas de convivencia, etc.) con los siguientes valores: soltero/a, casado/a, viudo/a, separado/a, divorciado/a.

La mayor parte de las tituladas (entre 20-29 años), el 89,4% eran *solteras*, una de cada diez, el 10,4% estaban *casadas* y tan sólo un 0,2% se habían *separado o divorciado*. Los resultados para los titulados eran semejantes, prácticamente la totalidad de ellos, el 90,5% eran *solteros*, el porcentaje de titulados *casados* fue del 9,1% y estaban *separados/divorciados* el 0,4%.

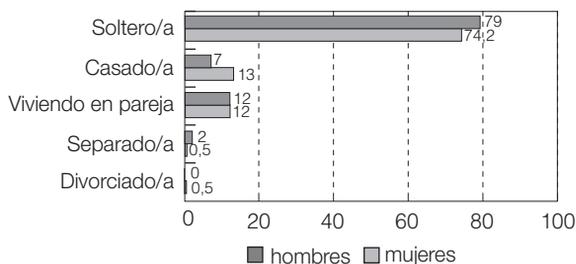


¹² Datos tomados de los microdatos de la Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística. Tercer trimestre de 2007.

Hay que tener en cuenta que estos datos no reflejan exactamente la realidad, en la que existen situaciones de parejas de hecho, de vida estable en pareja, que no contempla la definición administrativa de *casado/a o soltero/a*. En la encuesta que se ha realizado para el presente estudio se ha incluido una opción de respuesta más en la pregunta sobre el estado civil, se trata de la categoría *viviendo en pareja*. En comparación con los resultados obtenidos en la EPA, los resultados de la encuesta, señalan que prácticamente tres de cada cuatro tituladas (el 74%) están *solteras*; un 13% *casadas* y un 12% *viviendo en pareja*. El porcentaje de los titulados que están *solteros* se aproxima al 80%; la otra cuarta parte de la muestra de los titulados se reparte entre *casados* (7%), *viviendo en pareja* (12%) y *separados* (2%)

GRÁFICO 12

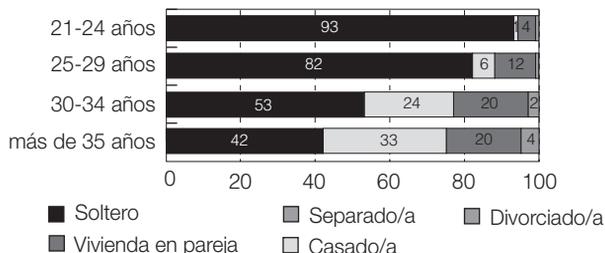
ESTADO CIVIL DE LOS/AS TITULADOS/AS SEGÚN SEXO



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

El siguiente gráfico muestra como la mayor parte de los/as más jóvenes, el 93% de los que pertenecen al intervalo de 20-24 años y el 82% de los/as jóvenes de 25-29 años están solteros/as. Es a partir del intervalo de los 30-34 años cuando la mitad de la muestra opta por otras opciones: uno de cada cuatro encuestadas/os (el 24%) se ha *casado* y una/o de cada cinco (el 20%) opta por *vivir en pareja*.

GRÁFICO 13
ESTADO CIVIL DE LOS/AS TITULADOS/AS SEGÚN EDAD



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

El informe sobre la *Evolución de la Familia en Europa 2008*¹³ habla del fenómeno de estancamiento que ha registrado el número de nacimientos en los últimos 12 años en la Unión Europea. Descenso motivado por el hecho de que cada vez más las mujeres europeas tienen sus primeros hijos más tarde. Según este informe, las españolas serían las europeas que más tardan en tener su primer hijo, normalmente a los 30,8 años de media; frente a los 29,7 años de media en la UE de los Quince en 2006.

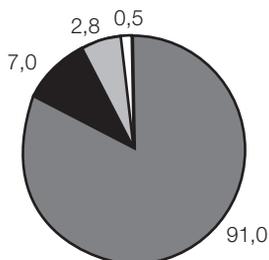
En la actualidad, continuando con los datos del mismo informe, se observa que nacen casi un millón de niños menos en la UE que en 1980. En el conjunto de la UE, entre 1995 y 2007, el número de nacimientos sólo se ha incrementado en un 2,1% (108.000 nacimientos). Ningún país de la UE alcanza el índice de fecundidad necesario para garantizar el relevo generacional (que se situaría en 2,1 hijos por mujer frente a la media de 1,56 que tiene, de promedio, Europa).

Según los resultados obtenidos en la encuesta, tan sólo una de cada diez encuestadas (el 10,3%) tiene descendencia, un 7% tienen *un/a hijo/a*; el 2,8% han tenido *dos hijos* y no llegan al 1% (0,5%) las que respondieron tener *más de dos*. En el caso de los titulados el porcentaje de los que han tenido hijos/as aún es inferior (tan sólo el 7,8%).

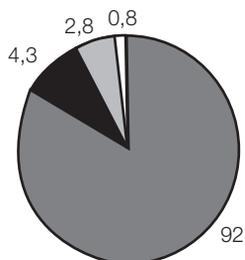
¹³ La Red Europea del Instituto de Política Familiar (IPF): *La Evolución de la Familia en Europa 2008*.

GRÁFICO 14

Número de hijos/as que tienen LAS TITULADAS



Número de hijos/as que tienen LOS TITULADOS



■ Hombres ■ Uno ■ Dos □ Más de dos

■ Hombres ■ Uno ■ Dos □ Más de dos

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Con respecto al origen de la población, no llega al 1% la población titulada superior de origen extranjero. Aun así, entre esta población sí se observan algunas diferencias de género en función del lugar de procedencia. Tal y como se puede observar en la siguiente tabla, tanto en el caso de las mujeres tituladas como de los hombres, la procedencia principal es europea y sudamericana. En líneas generales, se observa una mayoría de mujeres en todas las procedencias, salvo en aquéllas procedentes de África, Centroamérica y Caribe y Asia.

TABLA 16

REGIÓN DEL PAÍS EXTRANJERO DE NACIMIENTO * SEXO		Sexo		Total		
		Hombre	Mujer			
Región del país extranjero de nacimiento	Resto de Europa (Excepto Andorra)	Recuento	5570	11164	16734	
		% de Sexo	26,2%	35,6%	31,8%	
	UE- 15 (Excepto Francia y Portugal)	Recuento	3301	5194	8495	
		% de Sexo	15,5%	16,6%	16,2%	
	África (Excepto Marruecos)	Recuento	1585	0	1585	
		% de Sexo	7,5%	,0%	3,0%	
	América del Norte	Recuento	0	2015	2015	
		% de Sexo	,0%	6,4%	3,8%	
	Centroamérica y Caribe	Recuento	2516	2536	5052	
		% de Sexo	11,8%	8,1%	9,6%	
	Sudamérica	Recuento	4441	9527	13968	
		% de Sexo	20,9%	30,4%	26,6%	
	Asia Oriental (Lejano Oriente)	Recuento	1873	903	2776	
		% de Sexo	8,8%	2,9%	5,3%	
	Asia del Sur y Sudoeste	Recuento	1969	0	1969	
		% de Sexo	9,3%	,0%	3,7%	
	Total		Recuento	21255	31339	52594
			% de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%
			Valor		Sig. aproximada	
Nominal por nominal	Coefficiente de contingencia		,372		,000	
N de casos válidos			52594			

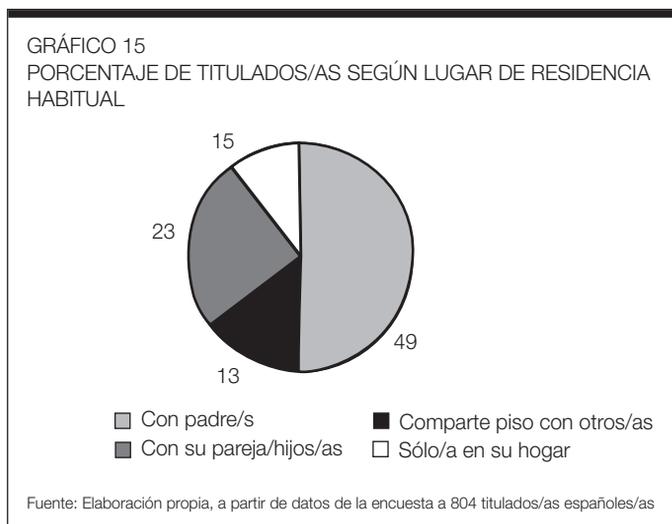
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. INE.

Caracterización del hogar de las tituladas

Uno de los principales problemas con los que se encuentran los/as jóvenes a la hora de independizarse y salir del hogar familiar es la dificultad de encontrar una vivienda. Hay jóvenes que no tienen capacidad de renta suficiente para pagar los precios del mercado y no obtienen tampoco respuesta en la oferta de vivienda pública.

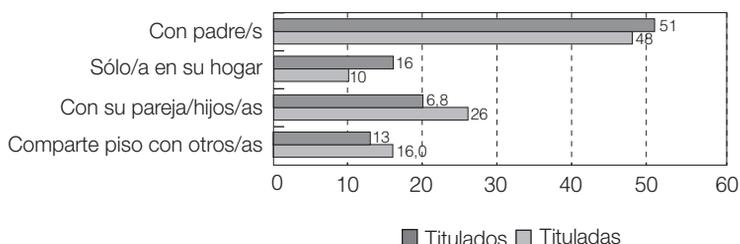
Esta dificultad, junto a otros factores como la escasez de ingresos, por ejemplo, provocan que uno/a de cada dos titulados/as

encuestados/as continúe viviendo con sus padres y tan sólo el 13% vivan solos/as en su hogar. En el siguiente gráfico se recogen estos resultados. Además, se pueden ver otras opciones que escogen los/as titulados/as al independizarse y que pueden ser, por un lado, marcharse de la casa familiar para *vivir con su pareja o sus hijos*, opción escogida por el 23% de la muestra o, los/as que optan por *compartir piso*, un 15% que suelen *compartir piso con amigos/as, conocidos/as, otros/as estudiantes en residencias, etc.*



La distribución por sexo muestra que, el porcentaje de tituladas que continúa viviendo con sus padres es del 48% ligeramente inferior al de los titulados, además se observa que cuando se marchan del hogar paterno lo suelen hacer en mayor medida que los titulados para vivir en pareja o compartiendo piso; el 26% de las tituladas *vive con su pareja y/o hijos/as* y el 16% *comparte piso con otros/as*. El 10% restante de tituladas, ha optado por residir sola en su hogar. En comparación, en el caso de los titulados, más de la mitad (el 51%) continúa *viviendo con sus padres*; el 16% *vive sólo en su hogar*; uno de cada cinco (el 20%) *vive con su pareja y/o los hijos* y el 13% restante *comparte piso con otros/as*.

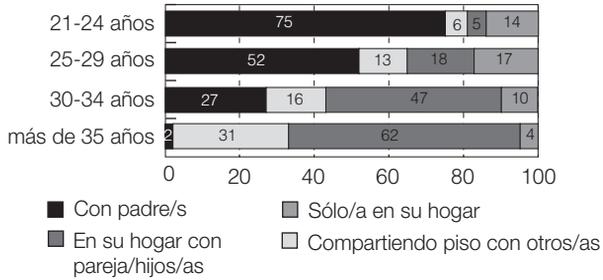
GRÁFICO 16
PORCENTAJE DE TITULADOS/AS SEGÚN LUGAR DE RESIDENCIA Y SEXO



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Al analizar las fases del proceso de independencia por edad, como se puede ver en el siguiente gráfico, se observa que tres de cada cuatro jóvenes de 21-24 años continúa viviendo con sus padres; un 14% comparte piso con otros/as (amigos/as, residencia de estudiantes, etc.); sólo un 6% viven solos en su propio hogar y un 5% vive ya con su pareja. En el segundo intervalo de edad, más de la mitad de los/as titulados/as de entre 25 y 29 años (el 52%) continúa viviendo con sus padres; el 18% comparte piso con su pareja y/o hijos y el 17% comparte con otros/as. El menor porcentaje en este caso es el 13% de los que viven solos. A medida que aumenta la edad también aumenta el porcentaje de titulados/as que optan por la convivencia en pareja y por vivir solos/as; y disminuye el porcentaje de los que comparten piso. En el intervalo de 30-34 años, prácticamente la mitad (47%) viven con su pareja y el porcentaje de los que se mantienen viviendo con los padres es del 27%. Por último, en el intervalo de mayor edad (más de 35 años) el 62% viven ya emparejados y el porcentaje de los que viven solos es del 31%.

GRÁFICO 17
PORCENTAJE DE TITULADOS/AS SEGÚN EDAD Y LUGAR DE RESIDENCIA



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Uno de los aspectos que puede estar directamente relacionado y puede influir en la dificultad de acceder a una vivienda y de poder independizarse son los ingresos. No llegan a la mitad (47%) los/as titulados/as que viven *sólo de sus ingresos*, la otra mitad de la muestra depende de los ingresos de otras personas. Un 35% de los/as encuestados/as afirma que *vive de sus ingresos con ayuda económica por parte de otros*; un 16% son ellos/as los/as que ayudan con sus ingresos pero dependen económicamente de otras personas y, por último, un 3% *dependen totalmente de los ingresos de otras personas*.

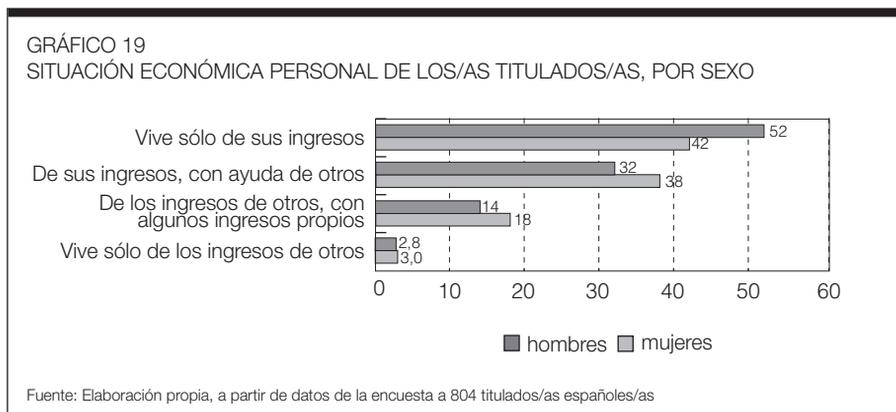
GRÁFICO 18
PORCENTAJE DE TITULADOS/AS SEGÚN EDAD Y LUGAR DE RESIDENCIA



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

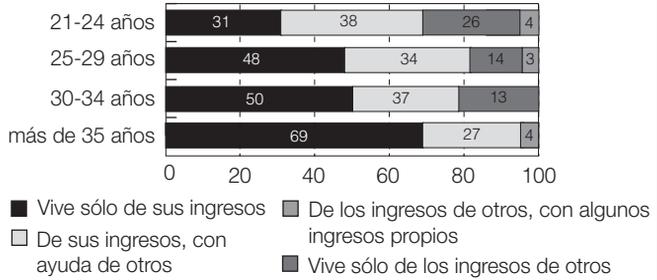
El porcentaje de tituladas con *independencia económica total* es inferior a la mitad, solamente un 42% de las tituladas *vive sólo de sus ingresos*. Un 38% de ellas, *vive de sus ingresos pero con la ayuda de otros*; prácticamente una de cada cinco tituladas (el 18%) *vive de los ingresos de otros aunque colabora con ingresos propios* y un 3% *depende totalmente de los ingresos de otras personas*.

En el caso de los titulados, uno de cada dos (el 52%) *vive sólo de sus ingresos*; uno de cada tres (el 32%) *vive de sus ingresos con ayuda de otros*; y el 21% restante se reparte entre los que *viven de los ingresos de otros, con algunos propios*; y el 2,8% de los que *viven sólo de los ingresos de otros*.



Cómo ocurría con el grado de independencia, a medida que aumenta la edad aumenta el porcentaje de personas que *viven sólo de sus ingresos*. Mientras que tan sólo una de cada tres personas de las más jóvenes (de 21-24 años) *viven sólo de sus ingresos*; en los intervalos centrales, entre los que tienen 25 y 34 años, los porcentajes de los que *viven sólo de sus ingresos* se sitúan en la mitad de la muestra; y entre los mayores de 35 años, es el 69% el porcentaje de los que están en esa situación.

GRÁFICO 20
INGRESOS DE LOS/AS TITULADOS/AS SEGÚN EDAD



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

- El perfil de las tituladas que terminaron su titulación en los últimos tres años, es el de mujeres solteras; que viven en casa de sus padres o con sus parejas; que viven mayoritariamente de sus ingresos, aunque suelen contar con la ayuda de otros; y que no tienen hijos.
- El perfil de los titulados es similar, aunque aumenta ligeramente el porcentaje de los que viven con sus padres o solos y el porcentaje de los que viven sólo de sus ingresos (con respecto a los porcentajes de las tituladas).

La socióloga Inés Alberdi en su libro, *Las Mujeres jóvenes en España*, señalaba que *las ilusiones y las expectativas que crean los estudios superiores no siempre son satisfechas, cuanto más en unas generaciones en las que el aumento educativo se ha visto como la puerta de todas las oportunidades*¹⁴. Los /as expertos/as consultados/as, coinciden en señalar que el exceso de titulaciones ha dado lugar a cierta pérdida de valor de los títulos universitarios, si no pérdida de prestigio, sí al menos pérdida de reconocimiento a nivel laboral.

*Las diferencias que hay entre trabajar como dependienta y trabajar en algo relacionado con la formación universitaria que han recibido es de 300?, y tanto máster y tanto inglés para tener esta diferencia de salario genera un poco de frustración.
(Expertos/as en inserción laboral)*

Las razones para explicar el posible desencanto, pueden ser múltiples: primero, por la dimensión de las expectativas al iniciar la carrera; en segundo lugar, porque, una vez producido el acceso al mercado laboral, se compruebe que los estudios no han sido tan adecuados como se pensaba; y, por último, hay que tener en cuenta que el mercado de trabajo puede no responder de manera coherente a las estimaciones que se hicieron.

Julio Carabaña¹⁵, por su parte señalaba que *como cualquier otra devaluación, la de los títulos resultaría de un exceso de oferta (o, lo que es lo mismo, de un defecto de demanda)*, aunque este fenómeno puede quedarse ahí, puesto que, si bien es relativamente simple medir el crecimiento de la oferta, es mucho más difícil calcular los cambios de la demanda.

El mercado laboral, continúa el autor, se puede entender *como un intercambio de cualificaciones por puestos de trabajo*. Un título académico acredita, a la persona que realiza unos estudios, mediante determinadas cualificaciones más o menos específicas. Por su parte, los puestos de trabajo se caracterizan por: la tarea en sí, las condiciones de trabajo y la

¹⁴ ALBERDI, I. ESCARIO, P. y MATAS, N: “Las mujeres jóvenes en España”. Fundación La Caixa. Colección Estudios Sociales. 2001.

¹⁵ CARABAÑA, J: ¿Se devaluaron los títulos?, REIS nº 75. Julio-septiembre de 1996.

2. Perspectivas de carrera profesional y opciones de prolongación formativa

retribución. *El valor, por tanto, que un título educativo pueda alcanzar en el mercado de trabajo se determina en términos de estos tres grupos de características. Ahora bien, en el mercado de trabajo la información es costosa, más aún que en otros, por lo que los costes de transacción son elevados. La búsqueda de empleados implica costes para el empresario; la búsqueda de empleo implica costes para el activo. El principal componente de estos costes para los que buscan empleo es el tiempo, es decir, el paro, cuya improbabilidad debe ser añadida a los tres anteriores como componente del valor de los títulos.* En el mercado laboral el valor del título cambia con la intensidad relativa de la oferta y la demanda. *Cuando la oferta del título disminuye en relación a su demanda, su valor aumenta; cuando ocurre lo inverso, su valor disminuye.* El aumento o la disminución del valor de un título se refleja en los componentes principales de este valor, que son, como hemos dicho, la tarea, las condiciones de trabajo y la remuneración, a los que hay que añadir el paro.

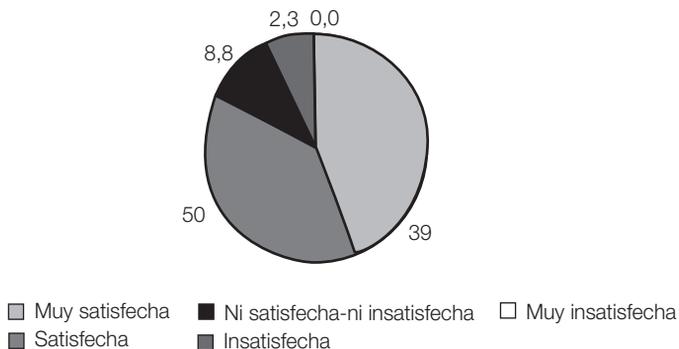
En el momento actual el principal problema al que se enfrentan las/os tituladas/os no es tanto el problema del paro, como el de la precariedad de los empleos a los que se puede tener acceso. Se trata de empleos caracterizados por la temporalidad y por los bajos salarios.

En este apartado, se repasarán las perspectivas que tienen las tituladas cuando acceden a sus estudios y una vez los han terminado y se han incorporado al mercado laboral. Además, se repasarán las principales particularidades de las distintas opciones de prolongación de la formación que se pueden elegir al terminar los estudios universitarios superiores y que también pueden servir como puerta de acceso al mercado laboral.

2.1. Perspectivas de carrera profesional

Las tituladas realizan una valoración positiva de su paso por la universidad, la mayor parte de ellas se muestran satisfechas con las carreras que estudiaron. Una de cada dos se mostró *satisfecha* con la titulación obtenida y el 40% *muy satisfecha*. Entre las valoraciones negativas, no llega al 3% el porcentaje de tituladas que se mostró *insatisfecha* con la titulación obtenida.

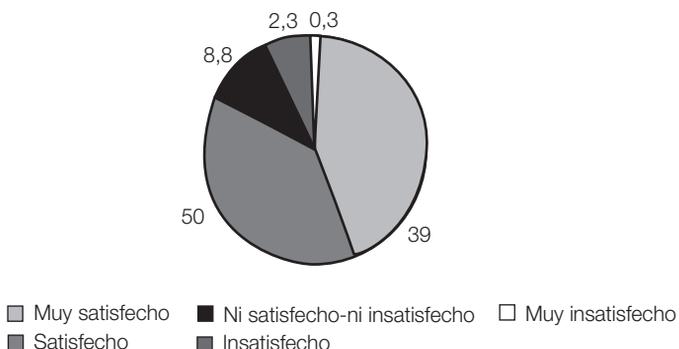
GRÁFICO 21
GRADO DE SATISFACCIÓN DE LAS TITULADAS SUPERIORES CON LA TITULACIÓN OBTENIDA



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 404 tituladas españolas

Los titulados coinciden con estas valoraciones, el 39% se mostraron muy satisfechos y uno de cada dos satisfechos con la titulación obtenida, al igual que para las tituladas, no llega al 3% el porcentaje de los que se mostraron insatisfechos con su formación universitaria.

GRÁFICO 22
GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS TITULADOS SUPERIORES CON LA TITULACIÓN OBTENIDA



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 404 tituladas españolas

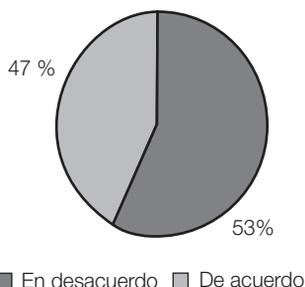
Este grado de satisfacción con la titulación coincide con los resultados obtenidos, en el Estudio sobre Universitarios Españoles 2006 elaborado por la Fundación BBVA¹⁶, donde se recogía que los estudiantes universitarios mostraban un elevado grado de satisfacción con la carrera que estaban estudiando. En una escala de satisfacción de 0 a 10, obtenía una media de 6,9. Además, el 66% de los estudiantes universitarios se situaba en la parte más positiva (*mayor satisfacción* con puntuaciones de 7 a 10); un 30% en las puntuaciones intermedias (4 a 6) y sólo un 4% lo hacía en una posición de *total insatisfacción* (puntuaciones de 0 a 3). Asimismo, el Estudio señalaba que el alto nivel de satisfacción con la carrera, podía vincularse a una elección basada en primer lugar en factores vocacionales (el 67% mencionó espontáneamente que decidió matricularse en esa carrera principalmente porque *era la que más le gustaba*), mientras que factores más pragmáticos (*no haber tenido una nota suficiente, o no haber sido admitido en la carrera que deseaba, o la consideración de las posibles salidas laborales, etc.*), tenían un peso menor en la elección.

Como se puede ver, las perspectivas que tienen las tituladas, mientras se encuentran estudiando y al terminar sus estudios, no se centran sólo en conseguir un trabajo. Continuando con los resultados de la encuesta, a los/as encuestados/as se les pidió que mostraran su grado de acuerdo o desacuerdo con el siguiente enunciado: *A la hora de elegir estudios universitarios no se piensa en las salidas profesionales*. Las respuestas obtenidas muestran que, el porcentaje de las tituladas que se mostró *en desacuerdo* es ligeramente superior a las que estaban *de acuerdo*, por lo que se entiende que las futuras salidas profesionales sí son un factor que se suele tener en cuenta a la hora de acceder a la universidad, aunque no es el único.

¹⁶ ALBERDI, I. ESCARIO, P. y MATAS, N: “Las mujeres jóvenes en España”. Fundación La Caixa. Colección Estudios Sociales. 2001.

GRÁFICO 23

PORCENTAJE DE ACUERDO DE LOS/AS TITULADOS/AS CON LA FRASE: A LA HORA DE ELEGIR ESTUDIOS UNIVERSITARIOS NO SE PIENSA EN LAS SALIDAS PROFESIONALES



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Las perspectivas asociadas a la consecución de un empleo adecuado a los estudios, se debe al hecho de que las tituladas valoran mucho las oportunidades de aprender y poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su carrera. Después de haber realizado una importante inversión, tanto de tiempo como de dinero, en la realización de su formación universitaria, no es de extrañar que las tituladas aspiren a encontrar un puesto de trabajo relacionado con su titulación. El hecho de que las tareas que desempeñan las tituladas estén relacionadas con lo que han estudiado también es uno de los aspectos que genera satisfacción.

*Lo que más se valora... desempeñar el empleo
para el que se ha estudiado.*

*Sobre todo al principio la prioridad es esa porque los trabajos que
encuentras no tienen nada que ver con lo que has estudiado...*

O que se parezca...

*O que esté en el sector de lo que has estudiado
(Diálogo entre Licenciadas)*

*Busco un trabajo en el que pueda aplicar las cosas que he
aprendido durante la carrera
(Licenciada)*

*Encontrar algo de lo nuestro, luego ya se podrá decidir si te gusta
más algún sitio que otro.
(Licenciada)*

En las opiniones de las tituladas, además se trasluce que una vez terminada la carrera, la búsqueda de empleo se orienta hacia puestos relacionados con la formación recibida y las destrezas adquiridas, aunque en ocasiones resulte complicado porque la formación recibida no se adapte del todo a las posibilidades del mercado laboral. Por ejemplo, una parte de las tituladas echa en falta formación práctica en algunas titulaciones.

Yo creo que también es que hay veces que terminas la carrera y tienes la mentalidad de buscar un trabajo de lo que tú has estudiado porque es algo que tenemos todos, te has pasado cinco años o más estudiando y quieres trabajar de lo tuyo ¿no? y eso a veces es muy complicado.
(Licenciada)

Fundamentalmente a encontrar trabajo de lo que has estudiado, estás estudiando cinco años, estás invirtiendo tiempo y dinero para el día de mañana tener, lo que se supone que te “han vendido” como tu profesión y luego te ves de becaria, contrato en prácticas, haciendo trabajo que no te corresponde.
(Licenciada)

Se considera que el acceso al mercado laboral de los titulados/as superiores viene condicionado por las titulaciones en sí, las salidas profesionales que éstas ofrecen y la situación del sector económico al que pertenecen. Las licenciadas perciben cierta falta de adecuación entre las carreras que se estudian y la realidad del mercado laboral, consideran las carreras muy teóricas y les achacan cierta falta de especialización.

Hay bastantes carreras que se ajustan, pero te dan una formación muy amplia, no es específica y no se ajusta, ni está orientada al mundo laboral. Tienes un conocimiento muy amplio de muchas cosas, pero luego a la hora de trabajar, lo que tienes que saber es como se hace un determinado trabajo y la carrera no está orientada a eso. (Licenciada)

... sales y no te ves formada, si quisieras montar una consulta privada, no te ves lo suficientemente formada, porque apenas tienes prácticas... en mi caso las prácticas son de 15 días, con eso es imposible que tú sepas ejercer. (Licenciada)

Hay bastantes carreras que se ajustan, pero te dan una formación muy amplia, no es específica y no se ajusta, ni está orientada al

mundo laboral. Tienes un conocimiento muy amplio de muchas cosas, pero luego a la hora de trabajar, lo que tienes que saber es como se hace un determinado trabajo y la carrera no está orientada a eso.

(Licenciada)

Por lo que yo sé en formación profesional la gente está más o rientada a lo técnico. Por ejemplo en comunicación audiovisual, en formación profesional están muy orientados a lo técnico, más que los universitarios que tienen esa titulación. (Licenciada)

En general es que en la carrera sales y dices “¿y ahora que?”, te sientes como si acabaras de entrar, la experiencia y el conocimiento y el decir “yo soy tal”, lo que te lo da es el trabajo.

(Licenciada)

La carrera te da el título que te vale para acceder a ese puesto. Te da mucha teoría. (Licenciada)

Adecuación quizá en aspectos generalistas, de los conocimientos que te dan la carrera... (Licenciada)

Para mí lo que te enseñan es teoría, mañana si yo tengo que enviar una nota de prensa por ejemplo, por teoría sé donde hay que escribir cada cosa y como hay que estructurarla pero a lo mejor no lo he hecho nunca. Sabes la teoría de las cosas pero no sabes la práctica de nada.

(Licenciada)

Si es que luego en cualquier trabajo tienes que aprender de nuevo, da igual lo que hayas estudiado que tienes que aprender.

(Licenciada)

El pedir una titulación para un puesto de trabajo es una forma de diferenciar, es una base, tienes la teoría que te va a ayudar a trabajar pero te falta la práctica. Es una forma de seleccionar.

(Licenciada)

La universidad va por su lado y el mercado laboral va por otro.

(Intermediadores/as laborales)

Hay un desajuste entre lo que se estudia en la universidad y lo que te exige el mercado laboral.

La universidad da conocimientos en la especialidad, pero no más.

(Intermediadores/as laborales)

Es por ello, que las tituladas se plantean su desarrollo profesional como una trayectoria a medio-largo plazo. Una vez terminada la carrera es frecuente que las tituladas continúen su formación o vayan adquiriendo experiencia en el trabajo, lo que les ira permitiendo el acercamiento a puestos más relacionados o acordes con los estudios realizados.

Las personas que estudian digamos las carreras "no estrella", no se frustran tanto, en el sentido de que lo ven más como una carrera de fondo y cuando acceden a un primer empleo lo ven como una posibilidad de ir escalando, aunque puedan entrar en pereros condiciones que cualquier otra formación profesional.

(Expertos/as en inserción laboral)

Muchas tituladas también eligen estudiar algo más, cuando terminan, hacer una especialización.

(Licenciada)

Es que las perspectivas que tenías mientras estabas estudiando cambian en cuanto llegas al mercado.

(Licenciada)

Otro de los aspectos valorados en el empleo es el de la seguridad, que puede traducirse en una estabilidad que las tituladas ven reflejado, por ejemplo, en el hecho de trabajar para una empresa grande o solvente.

O quizá también una empresa que te dé un poco de seguridad, en mi caso, sí que he intentado buscar, aunque no siempre lo consigues, una empresa que se dedique a lo mío, que sea potente para poder tener una continuidad, porque sino a veces te estancas, si entras en una empresa pequeña que luego no vas a poder ir más allá de lo que haces, a lo mejor te estancas y luego no puedes crecer.

(Licenciada)

Aunque hay que tener en cuenta que la valoración de los diferentes aspectos del trabajo viene condicionada por las características del mismo y por el contexto. Cuando las tituladas tienen posibilidades de escoger su trabajo entre distintas posibilidades, centran su elección en aspectos como: el salario, los horarios, localidad de trabajo, ambiente de trabajo, funciones realizadas, etc.

Pero muchas veces, esta elección no es posible, puesto que la oferta de empleos acordes es muy escasa, sobre todo cuando se trata del primer empleo al que acceden las tituladas.

Escoger por el dinero al principio no te lo puedes permitir.
(Licenciada)

El lugar donde vayas a trabajar no tiene tanta importancia, tienes movilidad para moverte, por mi experiencia y la de mis amigas no dices voy a trabajar en Madrid y te quedas aquí, te puedes ir a Barcelona o donde sea.
(Licenciada)

... no tenía prioridades ni de ciudad, ni de que fuese un contrato en prácticas, o un contrato laboral. Yo lo que quería era empezar en lo que fuese y luego ya con calma ir buscando, lo que sí le di quizá un poco de prioridad fue a la cercanía.
(Licenciada)

Parece ser que existen diferentes motivaciones a la hora de buscar empleo en función del género, o por lo menos que se valoran como más importantes aspectos diferentes. Mientras que las mujeres recién tituladas se centran más en el contenido del trabajo en sí, en que éste sea de su agrado y en el grado de ajuste con la formación recibida, los varones parecen fijarse en aspectos más relacionados con las condiciones retributivas.

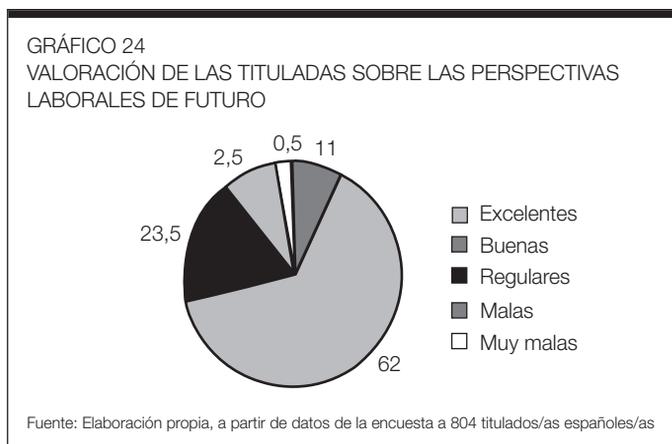
Las posibles diferencias en cuanto a las motivaciones entre hombres y mujeres en la búsqueda activa de empleo pueden venir ocasionadas, según la opinión de los/as expertos/as consultados/as, por los estereotipos y condicionantes existentes todavía en cuanto a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

Yo me he encontrado mujeres que están en la carrera como un acto social, como una faceta más de su desarrollo personal, no tanto porque luego quieran optar a un trabajo relacionado.
(Expertos/as en inserción laboral)

En este sentido, la zona geográfica puede influir en las motivaciones de las mujeres tituladas superiores a la hora de buscar empleo, siendo más frecuente, en opinión de los/as expertos/as consultados/as, que en provincias pequeñas las mujeres opten por su rol de ama de casa o en trabajos que no requieran cualificación; y que valoren el paso por la universidad como un enriquecimiento personal y no profesional.

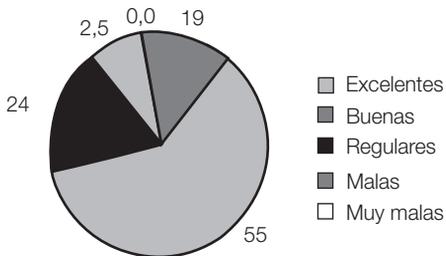
*En provincias se sigue viendo mucho que hay mujeres que estudian una carrera profesional y que luego se casan y no se preocupan de más, se dedican al cuidado de su familia y es su rol, en Madrid vivimos un poco independientes. Yo he tenido la oportunidad de trabajar en ciudades más pequeñas y te dicen, con 25 años soy vieja, o te dicen no yo estoy fenomenal, hice mi carrera como cultura puedo acompañar a mi marido y estar bien en el ambiente social en el que nos movemos.
(Expertos/as en inserción laboral)*

Una vez que las tituladas han accedido al mercado laboral y tienen un trabajo las perspectivas laborales de futuro mejoran. La valoración que realizan las tituladas sobre sus perspectivas de futuro es muy positiva, prácticamente tres de cada cuatro jóvenes ha considerado sus perspectivas laborales de futuro como *buenas* (el 11% las calificó como *excelentes*). Una de cada cuatro tituladas (el 23,5%), no tiene muy claras sus perspectivas y las ha valorado como *regulares* (ni buenas, ni malas). Se quedan en un 3%, las tituladas que han valorado negativamente sus perspectivas de futuro.



Los titulados se muestran ligeramente más optimistas que las tituladas en cuanto a sus perspectivas de futuro, tres de cada cuatro titulados encuestados las valoraron como positivamente, el 19% como *excelentes* y el 55% como *buenas*. Por otra parte, uno de cada cuatro las consideró como *regulares* y un 2,5% augura sus perspectivas como *malas*.

GRÁFICO 25
VALORACIÓN DE LOS TITULADOS SOBRE LAS PERSPECTIVAS
LABORALES DE FUTURO



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Las perspectivas que tienen las tituladas sobre su futuro son buenas, como se acaba de ver. Con el objetivo de profundizar en el tipo de variables que más determina el perfil de los licenciados y licenciadas en función sus perspectivas, se ha realizado un análisis de segmentación. Para ello, se ha partido de la variable: *perspectivas laborales de futuro*.

En el proceso de análisis de segmentación se han incluido los siguientes predictores:

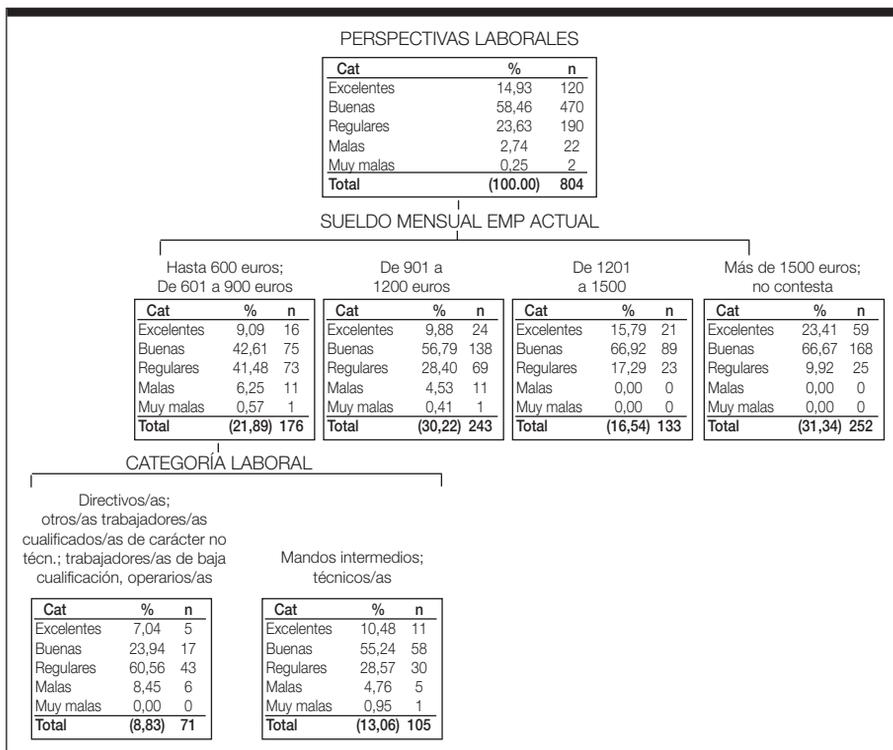
Variables relacionadas con características sociodemográficas:

- Sexo
- Estado civil
- Hijos/as

Variables relacionadas con el mercado de trabajo:

- Sector de actividad
- Categoría profesional
- Tipo de contrato
- Salario mensual

Representación gráfica:



El gráfico anterior muestra el resultado de este análisis, destacando que:

- El mejor predictor en este caso ha sido el sueldo y, en el caso de los de menor salario, se alcanza un segundo nivel de segmentación por la categoría profesional. Otras variables, como las relacionadas con características sociodemográficas, no son buenas predictoras acerca de las perspectivas profesionales.
- Las perspectivas laborales de futuro de los/as titulados/as son en conjunto bastante optimistas. Aunque, se observa alguna diferencia como, que a medida que aumenta el salario, mejoran las perspectivas laborales.
 - Entre los/as titulados/as que cobran hasta 900?, el 9% perciben sus perspectivas de futuro como *excelentes* y

para un 42,6% han sido *buenas*; pero existe un 41,5% de personas, para los que las perspectivas no son ni buenas ni malas; y un 7% que ven malas perspectivas de futuro.

- En el siguiente intervalo salarial, de 901 a 1.200 €, el porcentaje de titulados/as que ven sus perspectivas de futuro como *excelentes* se mantiene y aumenta hasta superar más de la mitad los/as que tienen *buenas* perspectivas, en detrimento de los que anteriormente no las veían *ni buenas ni malas*, que han descendido hasta el 28%. También se han mantenido en niveles semejantes los porcentajes de los que ven sus perspectivas como *malas o muy malas*.
- A partir de los salarios de 1.201€ desaparecen los porcentajes de titulados/as que ven como *malas* sus perspectivas y aumentan los porcentajes en las valoraciones más positivas. En el caso de los que cobran entre 1.201-1.500 € el porcentaje de los que tienen excelentes perspectivas fue del 15,8% y entre los/as que ganan más de 1.500 € asciende hasta el 23,4%.

- Las tituladas se muestran satisfechas con su titulación.
- Si bien, como se ha visto, los factores vocacionales son los aspectos más tenidos en cuenta en la elección de carrera por parte de los estudiantes, se observa que además de la vocación también se han considerado otros elementos relacionados con la práctica profesional y la retribución económica.
- Además, las perspectivas laborales de futuro, en opinión de las tituladas, son optimistas.

2.2. Opciones de ampliación de estudios

El proceso al que se enfrentan los/as jóvenes que finalizan sus estudios superiores cuando deciden acceder a un puesto de trabajo puede resultar difícil y prolongado, de tal manera que, es frecuente que su definitiva inserción laboral no se produzca hasta pasar toda una serie de episodios intermedios consistentes en la realización de prácticas, trabajos esporádicos de baja remuneración, cursos y trabajos en el extranjero, nuevos estudios, etc. La gran diversidad de situaciones y de experiencias es la principal característica actual de la transición de los jóvenes graduados universitarios al mercado laboral.

Según un estudio de la Fundación BBVA sobre universitarios españoles¹⁷, los planes de futuro que proyectan los universitarios para cuando acaben sus estudios son: *para un 74% de los estudiantes, trabajar al acabar la carrera; mientras que algo más de un 40% planea seguir estudiando. Concretamente, mientras que casi un 50% proyecta sólo trabajar y un 17% únicamente estudiar, un 24% cree que compatibilizará ambas actividades.* Las razones que argumentan los/las estudiantes para seguir estudiando suelen ser variadas, predominando los fines instrumentales –basados en la necesidad de hacerlo para poder dedicarse a la actividad deseada–.

Estos resultados se asemejan a los obtenidos en la encuesta realizada para el presente estudio, al terminar la carrera la opción escogida por el mayor número de las tituladas es la de *buscar trabajo* (61%); la segunda opción más elegida, la de *continuar con el trabajo que empezaron mientras se encontraban estudiando* la eligieron el 30%. Las tres alternativas siguientes obtienen puntuaciones semejantes: *realizar prácticas en empresas* (22,5%); *estudiar oposiciones* (20%) y *estudiar un postgrado* (17%).

¹⁷ Fundación BBVA: Estudio sobre Universitarios Españoles 2006. Unidad de Estudios Sociales y de Opinión Pública.

Las opciones menos escogidas, pero no por ello menos importantes, fueron: *empezar a trabajar*, al 6,2% de las tituladas directamente les llegó el trabajo, al acabar la carrera, no tuvieron que buscarlo; un 4,5% se decidieron por *poner un negocio propio* y un 4% optaron por ampliar su formación *estudiando idiomas*. Por último, señalar que tan sólo el 3% de las tituladas optaron por *continuar con estudios universitarios*.

GRÁFICO 26

PRINCIPALES ACTIVIDADES REALIZADAS POR LAS TITULADAS DESDE LA GRADUACIÓN



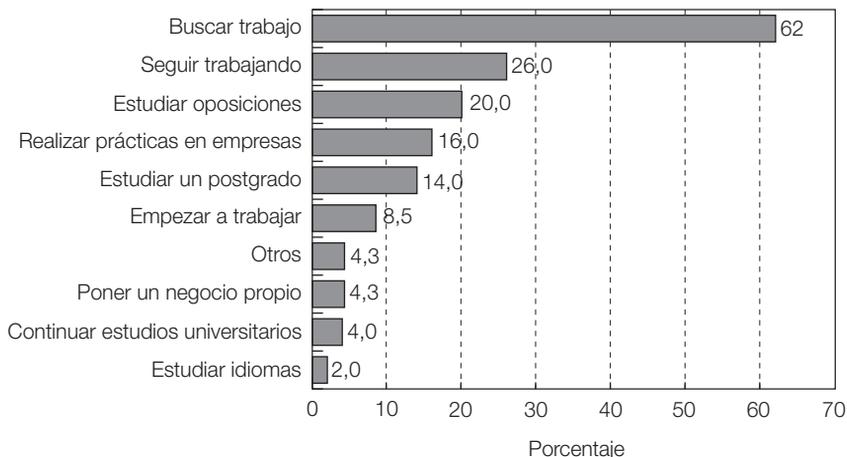
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Las diferencias entre tituladas y titulados son mínimas, ambos optan mayoritariamente por la búsqueda de empleo. Las opciones más escogidas por los titulados al terminar sus estudios universitarios fueron: *buscar trabajo* opción escogida por el 62% de ellos; *continuar con el trabajo que tenía cuando estaban estudiando*, opción escogida por uno de cada cuatro (el 26%) y *preparar oposiciones* elegida por el 20%.

Las siguientes opciones mencionadas fueron: con un 16% de la muestra, *realizar prácticas en empresas*; *estudiar un postgrado* con el 14% y *empezar a trabajar* directamente sin tener que buscar el trabajo con un 8,5% de encuestados.

Para terminar, las opciones más minoritariamente seleccionadas, con porcentajes inferiores al 5% fueron: *poner un negocio propio, continuar estudios universitarios y estudiar idiomas.*

GRÁFICO 27
PRINCIPALES ACTIVIDADES REALIZADAS POR LOS TITULADOS DESDE LA GRADUACIÓN



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Como se puede ver, existe, en general, cierta tendencia a prolongar el periodo académico, bien con el acceso a formación en postgrado o de especialización, bien estudiando oposiciones. Este fenómeno puede deberse, en parte, a la exigencia de perfiles cada vez más cualificados y en parte al posible temor a la inserción laboral y el abandono de la vida de estudiante, como han señalado los expertos/as consultados/as.

No veo que haya diferencia entre hombres y mujeres sino que es más una actitud de temor ante lo desconocido. Me encuentro mucho que hay gente que con la coartada de "no estoy preparado/a" prolonga su etapa de estudiante porque lo que sabe hacer es ser estudiante. (Expertos/as en inserción laboral)

También buscan mucho perfil de jornada continua por las tardes para por la mañana seguir formándose, que está muy bien siempre y cuando tengas dinero para hacer frente a gastos como hipoteca, coche, etc. (Intermediadores/as laborales)

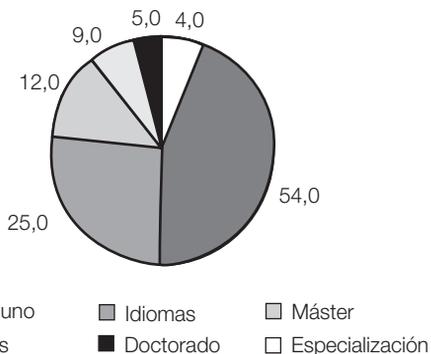
Les angustia mucho que tienen un título, pero igual que ellos lo tienen 300.000 más y se ponen a hacer cursos como locos, los que tienen dinero un máster, etc. Les angustia mucho porque se les exige mucho. (Intermediadores/as laborales)

En los datos de la Encuesta de Población Activa¹⁸, se puede ver que prácticamente llega al 12% el porcentaje de la población objeto de estudio que ha seguido cursando *estudios reglados*, no habiendo, a priori, diferencias en función del género. Cerca de un 40%, de los que han optado por seguir estudiando, estudian *enseñanzas de segundo ciclo*; alrededor de un 16%, estudian *programas de especialización profesionales* (siendo algo más numeroso en este caso el colectivo de hombres); y cerca de un 30%, *enseñanzas universitarias de tercer ciclo* (siendo en este caso, algo mayor el colectivo de mujeres).

Continuando con el análisis de la encuesta, se le preguntó a las tituladas por las opciones que habían escogido para completar su formación. Una de cada dos tituladas encuestadas (el 54%), no ha optado por completar su carrera universitaria con otro tipo de estudios. La otra mitad de las encuestadas se reparten entre: las que han optado por la *formación en idiomas*, que es la más demandada con un 25% del total; seguida de la opción de *realizar un master* (12% de las tituladas); y los *cursos de doctorado y especialización*, que fueron seleccionadas por un 5% y un 4% de la muestra respectivamente, como se puede ver en el gráfico siguiente.

¹⁸ Datos tomados de los microdatos de la Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística. Tercer trimestre de 2007.

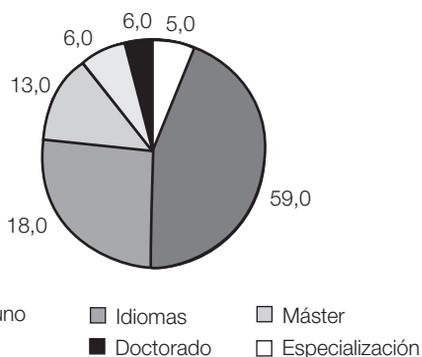
GRÁFICO 28
OTROS ESTUDIOS REALIZADOS POR LAS TITULADAS



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

En el caso de los titulados, el 59% no ha realizado formación complementaria y de los que han optado por formarse, la elección de opciones ha sido semejante a la de las tituladas: un 18% de los titulados se han formado en *idiomas*; un 13% han optado por un *master*; un 6% por un *doctorado* y un 5% por estudiar una *especialización*.

GRÁFICO 29
OTROS ESTUDIOS REALIZADOS POR LOS TITULADOS



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Al terminar una carrera universitaria, como se acaba de ver, las tituladas no sólo tienen la posibilidad de seguir incrementando su currículum con enseñanzas regladas. Hay otros complementos significativos para aumentar conocimientos y que son de gran importancia a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Básicamente una formación complementaria valiosa, en la actualidad, es la que gira en torno a dos cuestiones: **los Idiomas y la informática**. Ambos son aspectos cada vez más imprescindibles para poder manejarse en el mercado laboral globalizado. Debido a que la presencia y utilización de los ordenadores se ha convertido en algo cotidiano, los conocimientos en informática, por lo menos a nivel de usuario, ya se presuponen a las tituladas cuando acceden al mercado laboral.

Sin embargo, los idiomas continúan siendo en muchos casos una asignatura pendiente. Las opciones que se utilizan, por las tituladas, para mejorar estos conocimientos suelen ser la realización de cursos universitarios o trabajos en el extranjero, durante la carrera o al término de la misma; o la participación en cursos públicos como las Escuelas de Idiomas o las academias privadas.

*Terminé la carrera y me fui un año a estudiar fuera,
a perfeccionar el inglés. (Licenciada)*

*...yo por ejemplo tenía muy claro que me quería ir de viaje porque
en el tema del inglés me sentía muy insegura... Porque veía que en
las ofertas pedían nivel de inglés alto.
(Licenciada)*

*...porque yo en mi carrera que es de cinco años tuve inglés un año
nada más y es un requisito indispensable, es una formación que tú
tienes que buscarte fuera o bien en clases o bien irte al extranjero.
(Licenciada)*

En la cualificación laboral actual, el conocimiento de idiomas extranjeros y el manejo de la informática son algunas de las modalidades más valoradas e importantes. Además, se da la circunstancia de que las cifras de estudiantes, de idiomas e informática, de uno y otro sexo van aparejadas, lo que permite cierto optimismo en cuanto a la integración equilibrada de los jóvenes en el mercado laboral. Aunque, por otra parte, quizás ello tenga que ver con el hecho de que estos conocimientos son relativamente recientes en el mercado laboral y

no tienen por lo tanto asignado un estereotipo de carácter femenino o masculino.

Otra de las opciones escogidas para completar el aprendizaje son las especialidades de tercer ciclo presentes en las universidades: los **doctorados**. Pese a que, esta formación resulta imprescindible para las labores docentes universitarias y científicas, parece carecer de la misma validez en el mercado de trabajo, según la opinión de las tituladas.

El doctorado, yo lo empecé y lo dejé a la mitad, un diploma de estudios avanzados lo que es la tesina de toda la vida, y uno de los motivos por los que lo dejé es porque me estaba especializando en medioambiente y desarrollo, que era lo que me interesaba, pero veía que no iba a tener ninguna salida laboral, que me iba a pasar un montón de años sin dinero haciendo el doctorado, viviendo con mis padres, salir con 30 años y nadie te asegura que vayas a conseguir un trabajo, ni nada parecido. (Licenciada)
...el doctorado ahora mismo lo hace o gente muy loca o gente que sabe que va a encontrar una plaza en la universidad (Licenciada)

En todas las entrevistas de trabajo que he hecho en ninguna me preguntaban sobre lo que había hecho esos dos años que estuve realizando el doctorado, son dos años de tu vida trabajando muchísimo y nadie te pregunta nada (Licenciada)

Realizar un máster, como hemos visto anteriormente, *también es* una de las opciones por las que optan las tituladas a la hora de continuar formándose. Se trata de programas de formación de postgrado o cursos especializados, que van dirigidos a titulados/as universitarios/as que desean completar su formación y reforzar su proyección profesional para destacar y abordar con éxito el desempeño profesional en las diferentes áreas de la especialización que escojan. Las tituladas que han participado en este tipo de formación la valoran, entre otros aspectos, por que supone una diferenciación de las universitarias de su misma titulación.

El máster yo creo que te ayuda bastante para tener un contacto con el mundo empresarial, porque en el fondo te pones mucho al día, te facilitan incluso a veces las entrevistas, te facilitan prácticas pero una vez que ya estás dentro de lo que es una empresa y quieres dar el salto a otra lo tienen muy poco en cuenta. (Licenciada y Consultora de RRHH)

*Luego en el fondo les da igual una persona que tenga 35 años, con dos años de experiencia pero que se haya hecho cinco máster, después la persona que selecciona personal te dice que no; prefiere mirar al que no se ha hecho cinco máster, pero lleva 10 años trabajando, no lo valoran en ese sentido lo que pesa es la experiencia profesional
(Licenciada y Consultora de RRHH)*

*Yo también hice el máster un poco por formarme, porque licenciados ahora mismo somos todos hay muy poca gente que ahora no tenga una licenciatura, entonces por tener algo más, por tener una especialización, porque yo creo que aprendes de todo, pero realmente al final no aprendes de nada, también un poco por eso. Por tener algo más que te diferencia del resto de los titulados.
(Licenciada)*

*En mi caso hice un postgrado, un master en RRHH y fue porque no me gustaban las salidas que me ofrecía mi carrera.
(Licenciado y Experto en inserción laboral)*

Las tituladas además, en ocasiones valoran la realización de un master como la única forma de acceder a determinadas empresas o hacer contactos que puedan servir en el acceso al trabajo. Sin olvidar, la ventaja de que este tipo de formación suele llevar aparejada la realización de programas de prácticas en empresas del sector, lo que supone una forma de acceso más, al mercado de trabajo.

*La única opción que vi para poder entrar en una productora o en algún sitio era hacer un máster
(Licenciada)*

*Te decides a hacer un máster por las prácticas.
(Licenciada)*

*En este sentido opté por esa opción, había otras opciones de máster más baratos pero no tenían prácticas, no tenían nada entonces hacer un máster sin prácticas yo creo que no, hoy en día no vas a ningún sitio. Incluso habiendo hecho un máster con prácticas, si no has tenido suerte de entrar en un sitio que en ese momento necesitan a alguien, luego yo creo que tampoco te sirve para tanto, es para ese momento determinado.
(Licenciada)*

El máster es una forma de tomar contacto con el mercado, era una de las pocas formas de acceder y si que tenía la posibilidad de quedarme contratada. (Licenciada)

En otras ocasiones, el master se presenta como requisito prácticamente obligatorio a la hora de acceder a un determinado puesto de trabajo o como complemento indispensable de los estudios realizados durante la licenciatura.

Yo considero que no hay mejor práctica que una buena teoría. Las carreras son deficitarias. La mayoría de las carreras no están adaptadas a la realidad social y laboral. Los master en este país han funcionado cumpliendo una misión, que le correspondería a la universidad, y que no ha cumplido y es la de esa adaptación social. (Expertos/as en inserción laboral)

Me interesaba la cooperación y el requisito es tener un máster, es muy difícil entrar en cooperación si no tienes un máster, es una exigencia. (Licenciada)

Entonces opté por hacer el máster para especializarme en traducción e interpretación, yo creo que el problema también es de las licenciaturas. (Licenciada)

Si que lo más probable es que a medio plazo consigas un trabajo, es más fácil. Y aunque no te quedas en el sitio de prácticas, yo conozco mucha gente que ha hecho un máster y que luego al cabo de un tiempo ha conseguido trabajar de eso, cosa que con la licenciatura muchas veces no ocurre, que a medio plazo no estás trabajando de lo mismo y a largo plazo tampoco. En cambio con el máster si que te sueles orientar más. (Licenciada)

También es por obtener una titulación específica. Yo por ejemplo estoy haciendo un master en prevención y sino no podría tener la titulación necesaria. (Licenciada)

La realización de este tipo de formación complementaria, no obstante, entraña una serie de dificultades asociadas, como pueden ser el elevado coste económico que suponen o la dificultad de compaginarlos con la jornada laboral, que pueden afectar de forma directa a las tituladas. Además, una vez superadas las dificultades de acceso, el master tampoco asegura el acceso a un trabajo, puesto que es un requisito que no se exige para determinados empleos tanto como otros la propia licenciatura o la experiencia profesional.

*Es difícil de compaginar, es difícil hacer
un máster mientras trabajas...
(Licenciada)*

*Los máster de cooperación por ejemplo son muy caros, yo porque
conseguí una beca sino no me lo podría haber permitido.
(Licenciada)*

*Los que trabajamos en selección de personal no preguntamos a los
candidatos, ni las empresas nos piden, ni que tenga un doctorado
ni en ocasiones un máster; les vale más donde ha estado trabajando
y la experiencia laboral que tengan que incluso si es licenciado y
tiene un máster. Ser licenciado a veces es un requisito pero lo del
máster en ningún caso. (Licenciada y Consultora de RRHH)*

Por último, otras opciones de formación que se siguen al terminar las licenciaturas, aunque de forma más minoritaria, son: el **estudio de oposiciones** para acceder a algún puesto de la administración pública o la participación en un programa de **voluntariado** como forma de adquirir experiencia para la carrera profesional.

*Llegas a trabajar como voluntario, para coger experiencia
o a hacer prácticas de lo que has estudiado. (Licenciada)*

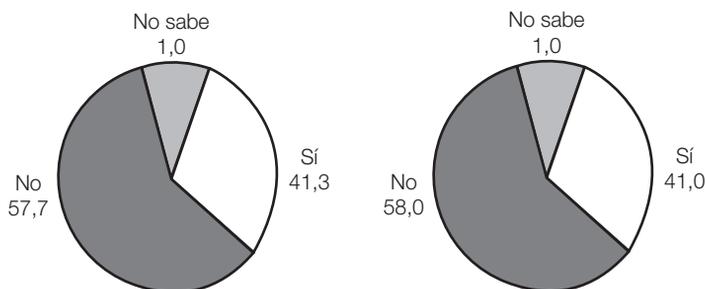
Una oposición es el examen que un Organismo Oficial realiza a las personas que desean un puesto de trabajo dentro de la Administración del Estado, para muchas tituladas se convierte en un paso obligado para acceder a determinados puestos de trabajo acordes con su titulación, es el caso, por ejemplo, de los que quieren optar a puestos docentes en institutos y colegios; y de los que quieren acceder al ámbito judicial o de las administraciones locales, comunitarias y universitarias.

Formación en el empleo

La formación no termina para las tituladas con la llegada al mercado laboral, es muy frecuente que continúen su aprendizaje mientras están trabajando. La formación que realizada por las tituladas en el puesto de trabajo estaba relacionada con los idiomas y la especialización, o se trataba de formación continua realizada en la propia empresa, para adquirir nuevas destrezas y habilidades, o con el objetivo de

promocionar y desarrollar la carrera profesional. Un 41% de los/as tituladas ha participado en acciones de formación relacionadas con sus empleos en el último año, este porcentaje coincide con el obtenido de las respuestas de los titulados.

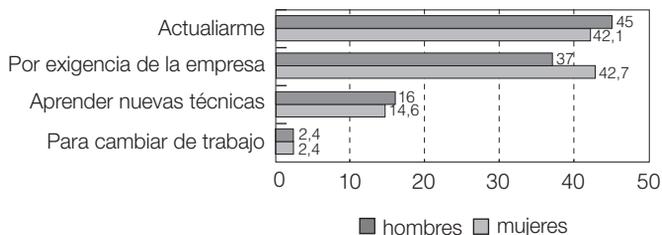
GRÁFICO 30
PORCENTAJE DE TITULADAS Y TITULADOS QUE HA REALIZADO FORMACIÓN RELACIONADA CON EL EMPLEO (ÚLTIMOS 12 MESES).



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Para el 43% de las tituladas y el 37% de los titulados, la formación ha venido por *exigencia de la empresa*, aunque el principal motivo por el que se ha participado en la formación (escogido por el 45% de ellos y el 42% de las que hicieron formación) ha sido *actualizarse*. Relacionado con este aspecto, porcentajes próximos al 15%, participaron en la formación para *aprender nuevas técnicas* y tan sólo un 2,4% de los/as titulados/as, utilizó la formación con vistas a *cambiar de trabajo*.

GRÁFICO 31
MOTIVO POR EL QUE TITULADOS/AS REALIZARON FORMACIÓN EN LA EMPRESA



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

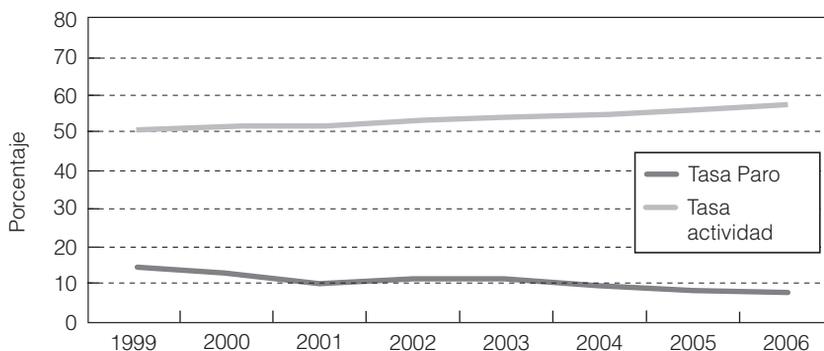
- La principal opción seguida por las tituladas al terminar sus estudios ha sido la búsqueda de empleo, otras opciones contempladas han sido: la realización de prácticas en empresas o estudiar oposiciones.
- Las tituladas reconocen que en relación a las expectativas y objetivos laborales, no se están reconociendo del todo satisfactoriamente las titulaciones en el mercado laboral.
- Ante esta situación, buena parte de las tituladas optan por completar la formación universitaria con otras modalidades de formación.
- La formación complementaria más demandada son los idiomas, los master y los cursos de especialización.
- Las diferencias entre tituladas y titulados son mínimas, ambos optan mayoritariamente por la búsqueda de empleo.

3. *El mercado de trabajo*

El análisis del proceso de transición entre educación y empleo de las tituladas requiere conocer cómo ha sido la evolución del mercado laboral en España en los últimos años. En este apartado se realiza un acercamiento a las principales tendencias del mercado laboral, relacionadas especialmente con la población joven.

Las tasas de actividad y paro en los últimos años en España, según datos del INE¹⁹, han seguido una evolución general positiva. La tasa de paro ha ido disminuyendo paulatinamente, desde porcentajes cercanos al 20% hasta porcentajes inferiores al 10%; al mismo tiempo, aumentaba la tasa de actividad, pasando de porcentajes próximos al 50% a porcentajes cercanos al 60%.

GRÁFICO 32
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD Y TASA DE PARO EN EL PERIODO
COMPRENDIDO ENTRE 1999-2006

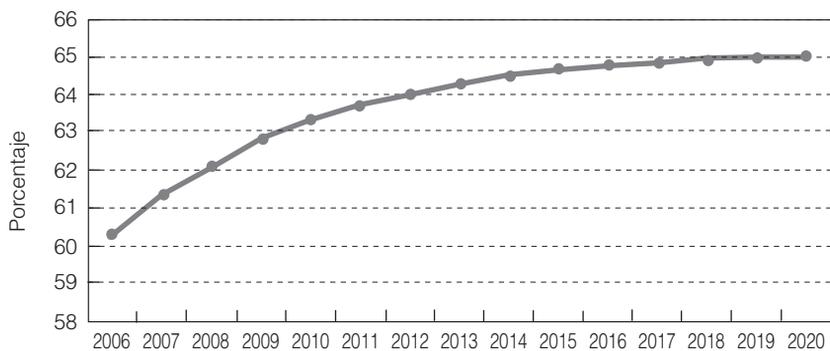


Fuente: Elaboración propia. Datos de la EPA-INE.

En las previsiones elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística, sobre la tasa de actividad, para los próximos años (ver gráfico siguiente), se prevé que la tendencia se mantenga y continúe aumentando hasta alcanzar puntuaciones por encima del 65% en el año 2020.

¹⁹ Datos de la Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística. Entre 1999 y 2006.

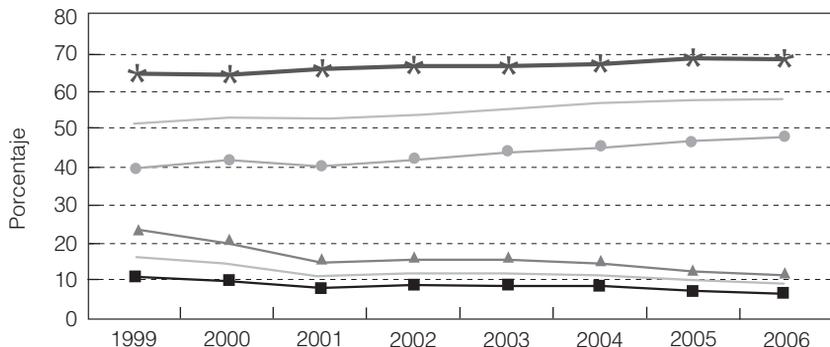
GRÁFICO 33
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD Y TASA DE PARO EN EL PERIODO
COMPRENDIDO ENTRE 1999-2006



Fuente: Elaboración propia. Datos de la EPA-INE.

Cuando se analiza la tasa de empleo por sexo (ver gráfico siguiente), se observa un claro desequilibrio entre hombres y mujeres. La tasa de actividad de los hombres es muy superior a la de las mujeres. Aunque se observa un acercamiento entre ambas tasas, se ha pasado de una diferencia de casi 26 puntos porcentuales en 1999, a una distancia de 21 puntos en 2006. Esto se debería al aumento de la tasa de ocupación de las mujeres, que ha pasado del 40% en 1999 al 48% en el año 2006.

GRÁFICO 34
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD Y TASA DE PARO POR SEXO 1999-2006



Fuente: Elaboración propia. Datos de la EPA-INE.

La tasa de paro, por su parte, ha ido disminuyendo en los últimos años, siguiendo una evolución similar. La distancia, que elevaba la tasa de paro de las mujeres muy por encima de la de los hombres, se ha hecho cada vez más pequeña. La tasa de paro femenino se ha ido reduciendo desde el 23% de 1999, hasta alcanzar el 11,5% en 2006.

Al analizar los datos de parados de la EPA 2007²⁰ desagregados por edades, se mantiene la tendencia de la diferencia de género. En todos los intervalos de edad, el número de paradas supera al de los parados. De los casi dos millones del total de personas paradas del primer trimestre de 2007, más de la mitad (el 57%) fueron mujeres.

TABLA 17
PARADOS POR GRUPO DE EDAD Y SEXO

	Varones	Mujeres	Ambos sexos
De 16 a 19 años	67.100	71.400	138.500
De 20 a 24 años	121.200	163.400	284.500
De 25 a 54 años	542.500	751.600	1.294.100
De 55 y más años	69.300	69.600	138.900
Total	800.100	1.056.000	1.856.100

Fuente: Elaboración Propia. EPA. INE- 2007 TI.

Al prestar atención a los niveles de estudio, las cifras²¹ reflejan estadísticamente las menores oportunidades laborales de las mujeres, incluso en los niveles educativos más altos. Los índices de paro, según los estudios terminados, muestran las diferencias por género en cuanto a oportunidades de trabajo.

²⁰ Encuesta de Población Activa elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, Primer Trimestre de 2007.

²¹ Según datos del Ministerio de Asuntos Sociales.

La siguiente tabla compara la proporción de personas desempleadas en cada nivel educativo en función del sexo. Tal y como se puede comprobar, las diferencias porcentuales en función de sexo son más acusadas conforme se incrementa el nivel de estudios; de tal modo que mientras en el nivel de estudios primarios existe un 6%, aproximadamente, más de mujeres desempleadas (téngase en cuenta que el contingente de mujeres es mayor en todas las categorías propuestas), sólo en el primer ciclo de estudios postsecundarios, esta diferencia es de 47 puntos.

TABLA 18
PORCENTAJE DE PARO REGISTRADO POR NIVEL DE ESTUDIOS Y SEXO. AÑO 2005

	Varones	Mujeres	Ambos sexos
Analfabetos/as	42,9	57,1	100,0
Estudios primarios	46,8	53,2	100,0
Estudios secundarios	40,2	59,8	100,0
Programas formación profesional	26,1	73,9	100,0
–Educación general	41,5	58,5	100,0
Estudios postsecundarios	30,3	69,7	100,0
–Técnico-profesionales superiores	31,7	68,3	100,0
–Primer ciclo	26,2	73,7	100,0
–Segundo y tercer ciclo	32,1	67,9	100,0
–Otros	42,9	71,4	100,0
Total	39,5	60,5	100,0

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales. MTAS

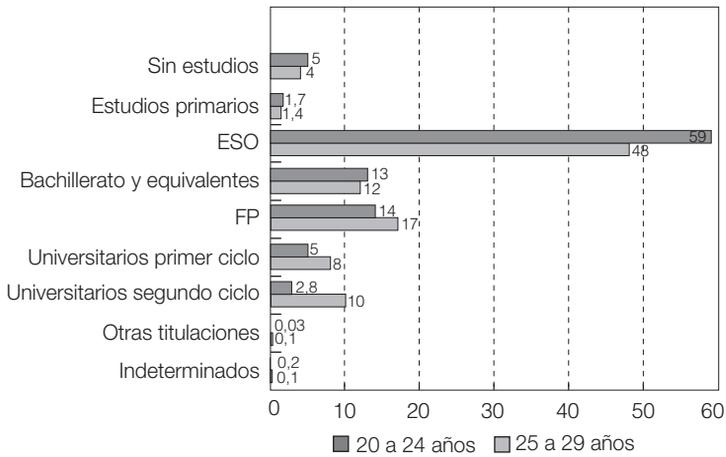
Demandantes de empleo

El perfil de los demandantes de empleo, según datos del 2006²², se caracteriza según el nivel de formación se la siguiente forma: el 60% de los demandantes de edades comprendidas entre los 20 y 24 años tiene estudios secundarios; en los extremos se encuentran, el 5% de los demandantes de esta edad sin estudios y el 7,8% con estudios superiores.

²² MTAS-INEM: “Informe del mercado de trabajo de los jóvenes 2006”

Para el siguiente intervalo de edad (25-29 años), el porcentaje de demandantes es el 48% y asciende al 18% el porcentaje de demandantes, de estas edades, con estudios universitarios.

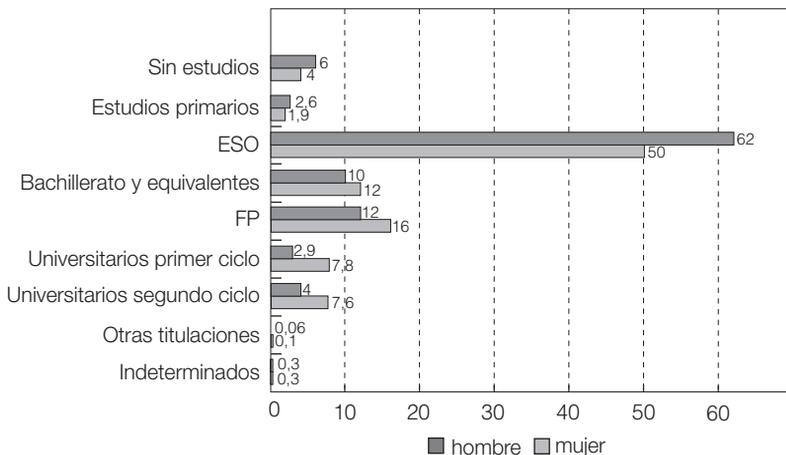
GRÁFICO 35
DEMANDANTES JÓVENES SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS



Fuente: Elaboración propia. Fuente: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal.

El número de mujeres jóvenes demandantes de empleo supera al de los hombres para las que tienen estudios postsecundarios. Ocho de cada diez demandantes de empleo varones terminaron estudios secundarios, el 60% la ESO (enseñanza secundaria obligatoria), un 10% bachillerato y un 12% formación profesional; por su parte un 7% de los demandantes hicieron estudios universitarios y del resto, un 2,6% se quedaron en los estudios primarios y un 6% no terminaron estudios reglados.

GRÁFICO 36
 DEMANDANTES JÓVENES SEGÚN NIVEL ACADÉMICO Y SEXO



Fuente: Elaboración propia. Fuente: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal.

En el caso de las mujeres, como ocurría con los hombres, la mayor parte de las demandantes, tienen estudios secundarios, la diferencia es que el porcentaje de demandantes mujeres con estudios universitarios es del 15% doblando al porcentaje de los hombres.

Según este mismo informe²³, de las **características laborales específicas de los jóvenes demandantes** hay que destacar que:

- *El 17,5% de los jóvenes son demandantes pretendiendo acceder al mercado de trabajo por primera vez.*
- *El tiempo de permanencia de los jóvenes en desempleo no es elevado: el 20,3% tiene una antigüedad en la demanda menor o igual a un mes y el 35,8% de uno a tres meses, tan sólo el 3,3% de los demandantes permanece en desempleo más de 24 meses.*

²³ MTAS-INEM: "Informe del mercado de trabajo de los jóvenes 2006"

La situación laboral del colectivo de las mujeres está, a pesar del acercamiento producido entre ambos sexos en los últimos años, en desventaja respecto a los hombres. En el año 2005, el 60% de los demandantes de empleo fueron mujeres, frente al 40% de hombres. Por su parte, cuando hablamos de contratación el número de hombres contratados supera al de mujeres (en el 2005, el 45% de los contratados fueron mujeres y el 55% hombres).

Como características fundamentales de las mujeres demandantes de empleo destacamos²⁴:

- *A finales de 2005 había registrados en las oficinas de empleo 3.037.541 demandantes de empleo, un 60% de mujeres (1.820.490).*
En febrero de 2007, había 3.025.769 demandantes de empleo, de los cuales un 61,1% son mujeres (1.849.071)²⁵.
- *Por edades, el intervalo con mayor número de demandantes es el que va de los 25 a los 45 años con 1.033.869 demandantes.*
En 2007 encontramos que en el intervalo de 30-34 años un total de 409.466 demandantes de las cuales eran mujeres el 64,5% (264.156)
- *Respecto al nivel académico de las mujeres demandantes de empleo, destaca el grupo de las que tienen el nivel de Estudios Secundarios que supone un 64% del total (1.162.764 demandantes); por otra parte el porcentaje de mujeres demandantes con nivel Universitario de Segundo Ciclo (Licenciadas) fue del 6,2% (112.678).*
En febrero de 2007 encontramos un total de 148.095 demandantes con estudios de Segundo y Tercer ciclo, un 68% de mujeres.
- *Experiencia laboral: el 88% de las mujeres demandantes en 2005 habían tenido un empleo anterior (1.608.348), el restante 12% son demandantes de primer empleo.*

²⁴ OBSERVATORIO OCUPACIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL: "Informe del mercado de trabajo de las mujeres" INEM, 2005.

²⁵ MTAS-SISPE: "Estadísticas de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones" febrero de 2007.

- Cuando se analiza la **antigüedad en la demanda del colectivo**, se aprecia que en 2005 el 23% de las demandas tiene una antigüedad inferior a los 3 meses y el 19% de las demandantes mujeres llevaban más de 24 meses registradas en las oficinas de empleo.
- Como los tramos de edad más significativos son: el de 1 a 3 meses con 424.001 demandantes y el de más de 24 meses con 346.529 demandantes.
- Las ocupaciones más demandadas por mujeres en el 2005 fueron:
 - Personal de limpieza de oficinas, Hoteles y similares un 18% (286.686 demandantes)
 - Dependientes y exhibidores en tiendas, un 13% (236.624 demandantes)
 - Taquígrafos y mecanógrafos con un 11% (194.097 demandantes)
 - Peones de industrias manufactureras, un 8% (138.431 demandantes)
 - Trabajador cualificado por cuenta ajena en actividades agrícolas con un 6% (107.118 demandantes)

Volviendo al conjunto de los jóvenes, el cómputo total de contratos de jóvenes iniciados a lo largo del año 2006 ascendió a 9.054.224, el 48,5% sobre el total de la contratación nacional²⁶.

TABLA 19
EVOLUCIÓN EN EL NÚMERO DE CONTRATOS DE LA POBLACIÓN JOVEN

	Contratos jóvenes iniciados	% sobre total nacional
2006	9.054.224	48,5%
2005	8.588.455	49,9%
2004	8.123.023	51,0%

Fuente: Elaboración propia. Fuente: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

El número de jóvenes contratados es de 3.902.217, el 47,5% del total de las personas contratadas en España. Con ambas

²⁶ Base de Datos Data Warehouse en abril de 2007.

cifras se puede establecer la media de contratos suscritos por trabajador, es decir, la rotación de la contratación cuyo número asciende al 2,3 lo que supone un ligero incremento sobre el dato del año anterior 2,04.

TABLA 20
EVOLUCIÓN EN EL NÚMERO DE PERSONAS CONTRATADAS DE LA POBLACIÓN JOVEN

	Nº de personas contratadas	% sobre total nacional	Media de contratos por trabajador
2006	3.902.217	47,8%	2,32
2005	3.798.444	49,0%	2,04

Fuente: Elaboración propia. Fuente: Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal

De las **características laborales específicas de los contratos a jóvenes** se puede destacar que²⁷:

- *El 73% de los contratos a jóvenes fueron suscritos en el sector servicios. El sector de la agricultura y la pesca es el que tuvo menor porcentaje de contrataciones, seguido de la industria.*
- *En la actividad económica “Otras actividades empresariales” se pudo constatar el mayor número de contratos, el 29% sobre el total de contratos a menores de 30 años. La actividad “Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones” donde la tasa de jóvenes (el 76,3%) sobre el total de los contratos registrados alcanza el porcentaje más alto, seguida de la actividad de “Comercio al por menor”.*
- *En 2006, el 11,3% de los contratos a jóvenes se suscribieron de forma indefinida mientras el 88,7% fueron de carácter temporal, porcentajes similares a los datos de contratación generales.*

• **Caracterización de la situación de las mujeres en el mercado laboral español**

Como características fundamentales de los contratos realizados a mujeres hay que destacar:

²⁷ TAS-INEM: “Informe del mercado de trabajo de los jóvenes 2006”

- *En el año 2005, se realizaron en España 17.255.153 contratos, de los que correspondieron a mujeres el 45% del total (7.708.864)*
- *El número de mujeres contratadas en ese año fue de 3.413.105 lo que suponía un índice de rotación en el colectivo de 2,26 contratos/mujer*
- *El tramo de edad de 25 a 45 años es el que destacaba con más contratos (4.546.810)*
- *Por nivel académico, los que tenían Estudios Secundarios eran el grupo más significativo con 5.041.328 contratos. El número de contratos realizados a mujeres con nivel Universitario de Segundo Ciclo (Licenciadas) en 2005 fue de 471.785, lo que supone un 6,01% del total.*
- *Por sectores económicos, predominó en la contratación de mujeres, el sector Servicios con el 82% de los contratos realizados, seguido de la agricultura con el 9%.*
- *Aunque los contratos indefinidos ascendieron a 704.942 (9,14%), el 91% de los contratos realizados a mujeres fueron temporales, en concreto, 7.003.922.*
- *El 48% de los contratos realizados al colectivo en 2005 fueron eventuales por circunstancias de la producción (3.669.670), mientras que el 28,3% fueron por obra y servicio determinado (2.182.538). La mayoría de los contratos temporales tenían una duración menor o igual a un mes (2.471.626) o fueron de duración indeterminada (2.282.551).*
- *Las ocupaciones con mayor número de contratos de mujeres fueron²⁸:*
 - *Personal de limpieza de oficinas, hoteles y similares, un 14% (1.100.746 contratos)*
 - *Dependientes/ exhibidores en tiendas, un 11% (859.063 contratos).*

²⁸ Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal: “Informe del mercado de trabajo de las mujeres” INEM, 2005.

- *Peones de industrias manufactureras, un 7% (577.482 contratos)*
- *Camareros, bármanes y asimilados, un 7% (565.509 contratos)*
- *Taquígrafos y mecanógrafos con un 6% (457.723 contratos)*

- En los últimos años, la situación del mercado laboral español ha mejorado, la tasa de actividad ha aumentado y la tasa de paro ha descendido. La previsión para los próximos años es que la tasa de actividad continúe aumentando. Aunque la tasa de paro de las mujeres continúa por encima de la de los hombres se ha producido una reducción de la distancia entre ambas.
- En nuestro mercado laboral actual, los datos de paro de las mujeres superan a los de los hombres en todos los intervalos de edad. De los casi dos millones del total de parados del primer trimestre de 2007, el 57% fueron mujeres.
- El perfil de las mujeres demandantes de empleo se caracteriza por: edades entre los 25 y los 45 años, con estudios secundarios y que ya han tenido un primer empleo.
- Se identifican más mujeres que hombres en situación de búsqueda activa de empleo. Un 11,7% de los demandantes jóvenes posee una titulación media o superior, de los cuales en torno al 75% son mujeres. La situación laboral del colectivo de las mujeres está, a pesar del acercamiento producido entre ambos sexos en los últimos años, en desventaja respecto a los hombres. En el año 2005 el 60% de los demandantes de empleo fueron mujeres, frente al 40% de hombres. Por su parte, cuando hablamos de contratación el número de hombres contratados supera al de mujeres (en el 2005, el 45% de los contratados fueron mujeres y el 55% hombres).

La valoración que hacen los/as expertos/as consultados/as sobre la situación del mercado de trabajo con respecto a las tituladas, señala en líneas generales que *el acceso a un puesto de trabajo puede resultar más sencillo actualmente de lo que era hace unos años, aunque el ajuste entre formación y puesto de trabajo no se consiga fácilmente y las condiciones laborales no sean del todo buenas.*

*Mi impresión es que hay más oferta que hace un par de años
(Expertos/as en inserción laboral)*

*Yo creo que quien no trabaja es porque no quiere.
(Expertos/as en inserción laboral)*

*Creo que es más fácil encontrar un trabajo, pero que este trabajo
esté relacionado con la formación que tienen ya no tanto.
(Expertos/as en inserción laboral)*

Falta adecuación

*Trabajo hay, lo que no hay es trabajo de calidad que se ajuste a un
trabajo que no sea como los que se acaban haciendo, pues de
administrativo, o de cualquier otro tipo de funciones que no tienen
que ver con lo que se quiere hacer realmente.
(Intermediadores/as laborales)*

*¿Qué ocurre? Pues que al final acaban trabajando de lo que hemos
trabajado todos al salir de la facultad, de teleoperadora, de
cajera, etc. Es muy difícil que se inserten en lo que realmente han
estudiado. (Intermediadores/as laborales)*

Por su parte, las opiniones de las tituladas vienen a confirmar que este ajuste entre formación y puesto no se consigue fácilmente.

*La situación está complicada, por ser mujer,
luego a la hora de ser licenciada de tener una titulación
que realmente no pagan lo que corresponde a esa titulación.
(Licenciada)*

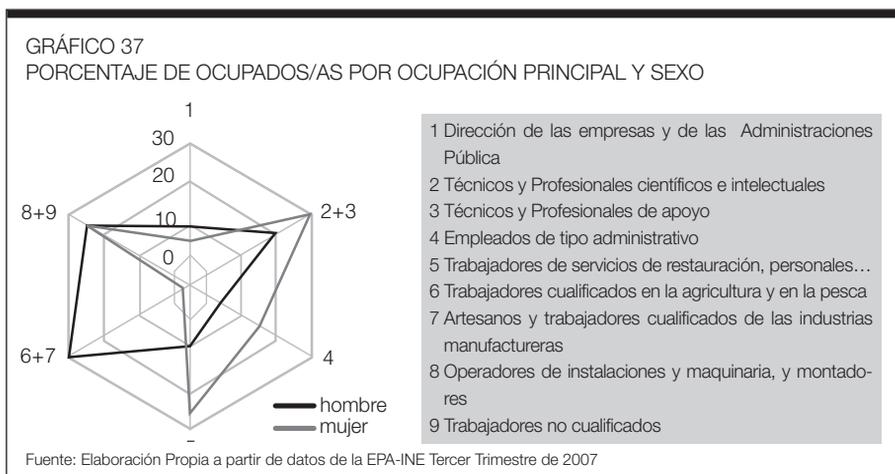
En este apartado se analiza el mercado laboral de las tituladas desde el punto de vista ocupacional, revisando la información existente en relación con la tipología de la ocupación de las tituladas y titulados universitarios en España. Este análisis permite una primera aproximación no sólo a la estructura laboral y a cómo se incluyen en ella las tituladas españolas, sino a la adecuación existente entre los estudios terminados y el empleo al cual se accede.

4. Las tituladas superiores y el mercado de trabajo. Situación actual y evolución

4.1. Las ocupaciones de los/as titulados/as

Un 65% de la población estudiada, según datos de la EPA²⁹, trabajó durante la semana anterior a la realización de la encuesta, siendo en este caso casi cinco puntos porcentuales mayor la respuesta positiva de los hombres que de las mujeres. Del resto (población que no trabajó durante la semana de referencia), también es algo mayor el porcentaje de hombres que manifiestan disponer de un empleo o negocio a pesar de no haber trabajado (un 35% frente a un 31% de mujeres).

A continuación se van a analizar las diferencias en los porcentajes de las ocupaciones desempeñadas por hombres y mujeres, según los mismos datos de la EPA, partiendo de la población ocupada total. En el gráfico se observa cómo se reparten las mujeres por ocupaciones: los mayores porcentajes de mujeres se concentran, con un 28,4%, en las ocupaciones de *técnicos-profesionales científicos y de apoyo*; un 24,3% de las ocupadas son *trabajadoras de servicios de restauración, personales, etc.* y un 22,6% se incluyen en los grupo de *operadoras de maquinaria e instalaciones y trabajadoras no cualificadas*. También hay que destacar el porcentaje de las que trabajan en *empleos de tipo administrativo* que asciende al 14,9% del total de ocupadas y el 6% que se ocupan en la *dirección de las empresas y de las administraciones públicas*.

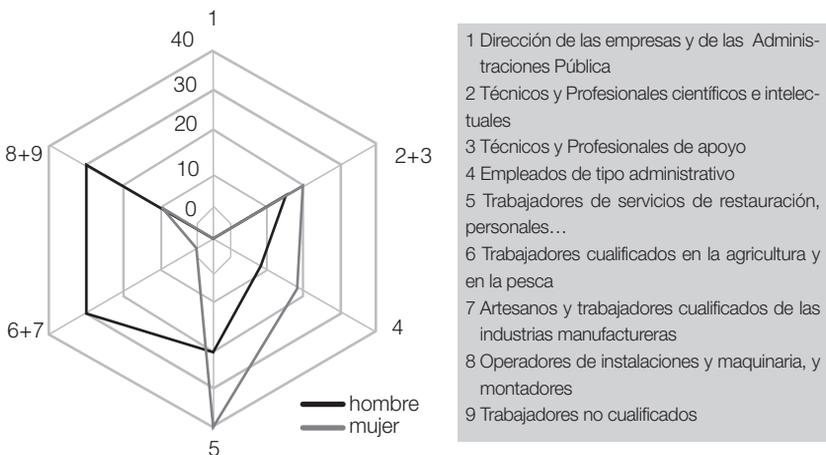


²⁹ Instituto Nacional de Estadística: Encuesta de Población Activa Tercer Trimestre de 2007.

En el caso de los hombres, es especialmente significativo, con un 29,7% el porcentaje del grupo de los *trabajadores cualificados de agricultura y pesca; y artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras*. Por otra parte, uno de cada cuatro ocupados, es trabajador no cualificado y *operadores de instalaciones o maquinaria*. El 21,2% de los ocupados se reparten entre el 9,9% de *técnicos y profesionales científicos e intelectuales* y el 11,3% de *técnicos y profesionales de apoyo*. Para terminar esta descripción de los resultados, señalar que el 8,6% de ocupados trabaja en la *dirección de las empresas y las administraciones públicas*.

Los datos anteriores se refieren al total de la población ocupada; cuando se limitan los intervalos de edad, la distribución por ocupación cambia ligeramente. Entre las ocupadas más jóvenes disminuye el porcentaje de las *técnicas-profesionales*, (un 18,3% de las ocupadas más jóvenes); y aumenta el porcentaje en el *sector servicios* (en el que se encuentran el 39,9% de las ocupadas). Además, señalar que una de cada cinco ocupadas de 20-24 años (el 21,4%) se dedica a empleos de tipo administrativo.

GRÁFICO 38
PORCENTAJE DE OCUPADOS/AS DE 20-24 POR OCUPACIÓN PRINCIPAL Y SEXO

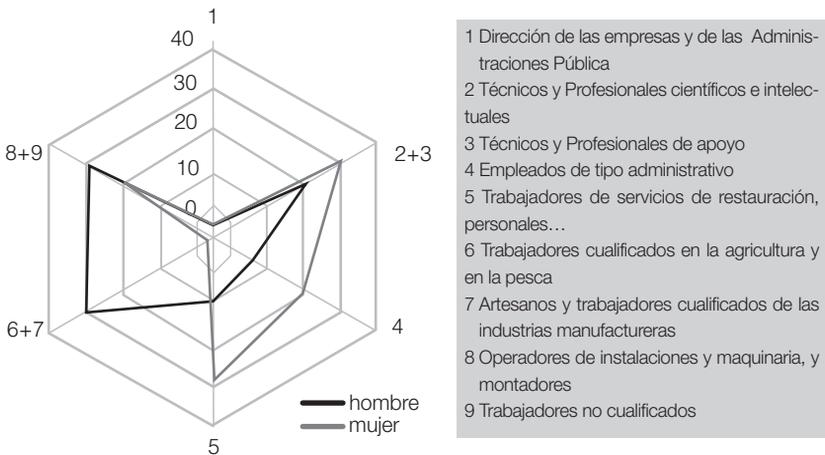


Fuente: Elaboración Propia a partir de datos de la EPA-INE Tercer Trimestre de 2007

En el caso de los ocupados, aumenta el porcentaje de ocupados en el sector servicios y disminuye en las ocupaciones de dirección y técnicos-profesionales. El porcentaje mayor de los ocupados de 20-24 años, el 34,9% se emplean como *trabajadores cualificados de agricultura y pesca; y artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras*. Le siguen, con un 30,7% los que se emplean como *operadores de maquinaria e instalaciones y trabajadores no cualificados*; y el 14,4% de ocupados *del sector servicios*.

Los/as ocupados/as del siguiente intervalo de 25-29 años se comportan de manera semejante al total de la población; se mantiene una diferenciación entre ocupaciones donde la presencia de los hombres es mayor o que se pudieran denominar *masculinas* y las de mayor presencia de mujeres o *femeninas*. El mayor porcentaje de ocupadas de 25-29 años, el 32,2% se emplean como *técnicas y profesionales* (tanto científicas e intelectuales, como de apoyo). A este valor le sigue el porcentaje de las ocupadas que se emplean en el *sector servicios*, el 26,2% de las ocupadas de esta edad y el 17,9% de las ocupadas en *empleos de tipo administrativo*.

GRÁFICO 39
PORCENTAJE DE OCUPADOS/AS DE 25-29 POR OCUPACIÓN PRINCIPAL Y SEXO



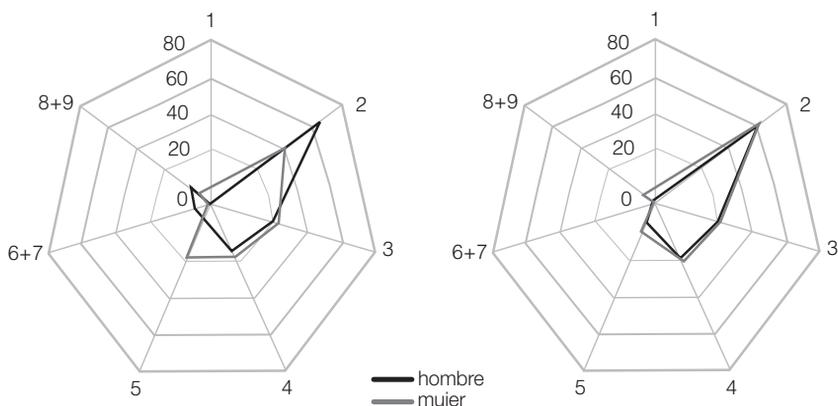
Fuente: Elaboración Propia a partir de datos de la EPA-INE Tercer Trimestre de 2007

El mayor porcentaje de los ocupados de 25-29 años, el 31,7% se emplean como *trabajadores cualificados de agricultura y pesca; y artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras*. Le siguen, con un 27,7% los que se emplean como *operadores de maquinaria e instalaciones y trabajadores no cualificados*; y el 20,9% que es el porcentaje de ocupados que se emplean como *técnicos y profesionales*.

Al centrar los datos sólo en titulados/as el gráfico cambia bastante, con respecto al total de ocupados. Los/as titulados/as se ocupan principalmente en ocupaciones de *técnicos y profesionales* y las diferencias entre ambos se hacen más difícilmente detectables.

Entre las tituladas ocupadas más jóvenes, destaca, como se decía en el párrafo anterior, que el 61% ocupan puestos de *técnicas y profesionales*; subrayar también el 18% que se emplean en el *sector servicios* y el 13% en empleos de *tipo administrativo*. Con los titulados ocupados más jóvenes ocurre algo semejante, hay un pequeño porcentaje de titulados en ocupaciones de *operadores o en ocupaciones no cualificadas* pero el 80% se emplean como *técnicos y profesionales*.

GRÁFICO 40
 PORCENTAJE DE OCUPADOS/AS DE 25-29 POR OCUPACIÓN PRINCIPAL Y SEXO



Fuente: Elaboración Propia a partir de datos de la EPA-INE Tercer Trimestre de 2007

- | | |
|--|--|
| 1 Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas | 6 Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca |
| 2 Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales | 7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras |
| 3 Técnicos y Profesionales de apoyo | 8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores |
| 4 Empleados de tipo administrativo | 9 Trabajadores no cualificados. |
| 5 Trabajadores de servicios de restauración, personales... | |

En el siguiente intervalo de edad, de 25-29 años, nuevamente la mayor parte de las tituladas (69%) se ocupaban como *técnicas y profesionales*; aumenta el porcentaje de empleadas de tipo administrativo hasta el 17% y disminuye el de las empleadas del sector servicios hasta el 7% con respecto a los datos de las más jóvenes. Por su parte los ocupados de 25-29, se mantienen mayoritariamente como *técnicos y profesionales*, aumenta el porcentaje de los que ocupan puestos en *dirección* y disminuye el de los que se ocupan en el *sector servicios*.

El Censo de Población del INE³⁰, aporta datos sobre la población ocupada de 20 a 29 años titulada superior, analizando la presencia en distintas ocupaciones de la Clasificación Nacional de Ocupaciones a dos dígitos. Se ha calculado la presen-

³⁰ Censo de Población y viviendas, 2001. Resultados detallados en versión accesible 2007. Instituto Nacional de Estadística.

cia proporcional en cada una de las ocupaciones tomando como base el total de titulados y tituladas que en ese tramo de edad se encuentran trabajando y, se han aceptado todos los valores que se encuentran por encima del promedio.

Este sencillo cálculo permite una aproximación algo más exhaustiva a las ocupaciones que desempeña la población objeto de estudio que la realizada anteriormente. Las siguientes tablas muestran estos resultados tanto para la población total, como para mujeres y hombres por separado.

TABLA 21 EVOLUCIÓN EN EL NÚMERO DE PERSONAS CONTRATADAS DE LA POBLACIÓN JOVEN	
TOTAL	100,0%
28 - Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en la enseñanza	6,1%
34 - Profesionales de apoyo a la gestión administrativa	6,1%
20 - Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería	6,0%
22 - Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en la enseñanza	5,8%
26 - Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas, ingeniería y asimilados	5,7%
30 - Técnicos de las ciencias físicas, químicas e ingenierías	5,1%
24 - Profesionales en organizaciones de empresas, profesionales en las ciencias sociales y humanas asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario	4,4%
40 - Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	4,4%
27 - Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad, excepto ópticos, fisioterapeutas y asimilados	4,3%
11 - Dirección de empresas de 10 ó más asalariados	3,9%
44 - Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente	3,8%
53 - Dependientes de comercio y asimilados	3,8%
43 - Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público no clasificados anteriormente	3,6%
21 - Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad	3,5%
33 - Profesionales de apoyo en operaciones financieras y comerciales	3,4%

TABLA 21
EVOLUCIÓN EN EL NÚMERO DE PERSONAS CONTRATADAS DE LA POBLACIÓN JOVEN
(Cont.)

23 - Profesionales del derecho	3,2%
25 - Escritores, artistas y otras profesiones asociadas	2,4%
45 - Empleados de trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas	2,4%
29 - Otras profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitaria	2,3%
51 - Trabajadores de los servicios personales	2,2%
31 - Técnicos de las ciencias naturales y de la sanidad	2,2%
35 - Otros técnicos y profesionales de apoyo	2,0%
50 - Trabajadores de los servicios de restauración	1,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo 2001. INE

Tal y como se puede observar, los grupos de ocupaciones que aparecen con una mayor representación en esta población son los siguientes, aglutinando cada uno de ellos, aproximadamente a un 6% del total de titulados y tituladas:

- *Profesiones asociadas a una titulación de 1^{er} ciclo universitario en la enseñanza.*
- *Profesionales de apoyo a la gestión administrativa.*
- *Profesiones asociadas a titulaciones de 2^o y 3^{er} ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería.*
- Profesiones asociadas a titulaciones de 2^o y 3^{er} ciclo universitario en la enseñanza.
- *Profesiones asociadas a una titulación de 1^{er} ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas, ingeniería y asimilados.*

Estos resultados resultan bastante lógicos teniendo en cuenta que el colectivo observado es el de titulados y tituladas superiores, ya que con la salvedad de la alta presencia de profesionales de apoyo a la gestión administrativa, el resto de las ocupaciones predominantes se refieren a profesiones vinculadas específicamente a titulaciones universitarias.

A estos grupos le siguen muy de cerca, con una representación cercana al 5% del total, los *Técnicos de ciencias físicas, químicas e ingenierías* y con una representación de cerca de un 4%, las siguientes:

- *Profesionales en organizaciones de empresas, profesionales en las ciencias sociales y humanas asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario.*
- *Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte.*
- *Profesiones asociadas a una titulación de 1º ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad, excepto ópticos, fisioterapeutas y asimilados.*
- *Dirección de empresas de 10 ó más asalariados.*

Tampoco en estos casos hay sorpresas destacables, siendo ocupaciones de alto nivel de cualificación y/o responsabilidad. Por lo tanto, esta nueva visión más exhaustiva indica una mayor adecuación general de las ocupaciones que desempeñan nuestros titulados y tituladas.

No obstante el enfoque de género aplicado a este análisis sí que muestra algunos rasgos distintivos dignos de mención de cara al presente estudio. En el caso de los hombres, se reproduce bastante la pauta descrita en párrafos anteriores, siendo los cinco grupos ocupacionales que aglutinan a un mayor número de titulados superiores, los siguientes:

- *Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería (10,3% sobre el total de titulados varones).*
- *Profesiones asociadas a una titulación de 1º ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas, ingeniería y asimilados (9,9% sobre el total de titulados varones).*
- *Técnicos de las ciencias físicas, químicas e ingenierías (7,9% sobre el total de titulados varones).*
- *Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario en la enseñanza (5,4% sobre el total de titulados varones).*
- *Dirección de empresas de 10 ó más asalariados (5,2% sobre el total de titulados varones).*

TABLA 22
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA MASCULINA DE 20 A 29 AÑOS TITULADA SUPERIOR POR OCUPACIONES, A DOS DÍGITOS

TOTAL hombres	100,0%
20 - Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería	10,3%
26 - Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas, ingeniería y asimilados	9,9%
30 - Técnicos de las ciencias físicas, químicas e ingenierías	7,9%
22 - Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en la enseñanza	5,4%
11 - Dirección de empresas de 10 ó más asalariados	5,2%
40 - Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	4,4%
24 - Profesionales en organizaciones de empresas, profesionales en las ciencias sociales y humanas asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario	4,2%
33 - Profesionales de apoyo en operaciones financieras y comerciales	4,2%
28 - Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en la enseñanza	3,4%
34 - Profesionales de apoyo a la gestión administrativa	3,4%
23 - Profesionales del derecho	3,2%
21 - Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad	2,7%
43 - Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público no clasificados anteriormente	2,5%
44 - Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente	2,2%
53 - Dependientes de comercio y asimilados	2,2%
25 - Escritores, artistas y otras profesiones asociadas	2,2%
35 - Otros técnicos y profesionales de apoyo	2,2%
50 - Trabajadores de los servicios de restauración	1,7%
27 - Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad, excepto ópticos, fisioterapeutas y asimilados	1,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo 2001. INE

Es por lo tanto, cuando se termina este análisis cuando se observan las verdaderas diferencias. La adecuación de la ocupación y titulación de los titulados universitarios es, tal y como se ha podido comprobar, muy elevada: significativamente, desaparece de las primeras posiciones la ocupación

de profesionales de apoyo a la gestión administrativa, que entre los titulados representa sólo el 3,4% del total, mientras que las ocupaciones vinculadas a la dirección de empresas se sitúan entre las más relevantes (5,2% en dirección de empresas de 10 o más asalariados).

En el caso de las tituladas estas pautas varían, de tal modo que como se puede observar en la siguiente tabla, la categoría ocupacional más representativa es la de *Profesionales de apoyo a la gestión administrativa*.

TABLA 23
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA FEMENINA DE 20 A 29 AÑOS TITULADA SUPERIOR POR OCUPACIONES, A DOS DÍGITOS

TOTAL mujeres	100,0%
34 - Profesionales de apoyo a la gestión administrativa	8,1%
28 - Profesionales asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en la enseñanza	7,9%
22 - Profesionales asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en la enseñanza	6,1%
27 - Profesionales asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad, excepto ópticos, fisioterapeutas y asimilados	6,1%
44 - Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificados anteriormente	4,9%
53 - Dependientes de comercio y asimilados	4,7%
24 - Profesionales en organizaciones de empresas, profesionales en las ciencias sociales y humanas asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario	4,5%
40 - Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	4,4%
43 - Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público no clasificados anteriormente	4,4%
21 - Profesionales asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad	3,9%
30 - Técnicos de las ciencias físicas, químicas e ingenierías	3,4%
45 - Empleados de trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas	3,4%
23 - Profesionales del derecho	3,2%
51 - Trabajadores de los servicios personales	3,0%
20 - Profesionales asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería	3,0%
11 - Dirección de empresas de 10 ó más asalariados	3,0%
33 - Profesionales de apoyo en operaciones financieras y comerciales	3,0%
26 - Profesionales asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario en ciencias físicas, químicas, matemáticas, ingeniería y asimilados	2,9%
29 - Otras profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitaria	2,9%
31 - Técnicos de las ciencias naturales y de la sanidad	2,5%
25 - Escritores, artistas y otras profesiones asociadas	2,5%
35 - Otros técnicos y profesionales de apoyo	1,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo 2001. INE

En este caso, las cinco categorías ocupacionales más importantes del conjunto femenino, son las siguientes:

- *Profesionales de apoyo a la gestión administrativa (8,1%).*
- *Profesiones asociadas a una titulación de 1^{er} ciclo universitario en la enseñanza (7,9%).*
- *Profesiones asociadas a titulaciones de 2^o y 3^{er} ciclo universitario en la enseñanza (6,1%).*
- *Profesiones asociadas a una titulación de 1^{er} ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad, excepto ópticos, fisioterapeutas y asimilados (6,1%).*
- *Auxiliares administrativos con tareas de atención al público, no clasificados anteriormente (4,9%).*

Las ocupaciones ubicadas en el epígrafe *Dirección de empresas*, un indicador de empoderamiento femenino y adecuación de titulación, se encuentran en este ranking en el número 16 (sólo el 3% del total de las tituladas), mientras que en el caso de los hombres, se situaban, como hemos visto, entre las cinco ocupaciones más representativas.

Las salidas profesionales que pueden facilitar las distintas licenciaturas, arquitecturas e ingenierías, pueden ser una de las causas que establezcan las diferencias. Es importante analizar si estas diferencias de género existentes, se deben a las titulaciones y por lo tanto a la tendencia femenina a cursar determinadas carreras o, por el contrario, ocurren independientemente de los estudios cursados.

Las opiniones de los expertos consultados van en la misma línea, se considera que la existencia de **ocupaciones masculinas y ocupaciones femeninas** está presente en todos los niveles de cualificación, con independencia del nivel académico que se exija.

*Depende del sector, pero en perfiles no cualificados depende de donde te muevas. Hay sectores muy masculinos (por ejemplo automoción) y en otros se está empezando a equiparar poco a poco como es en el sector logística ha sido pionero con las carretilleras (que por cierto funcionan mucho mejor, tienen menos accidentes).
(Expertos/as en inserción laboral)*

Los expertos también señalan que la segregación horizontal en el mercado laboral existe en ambas direcciones, es decir las mujeres pueden tener más dificultades a la hora de ser

aceptadas en determinados puestos masculinizados y a los hombres les puede ocurrir lo mismo en puestos tradicionalmente femeninos, pero incluso cuando es así se les suele tener en mayor consideración profesional que a las mujeres.

Pero esta segmentación ocurre también al contrario.

Nosotros tenemos que convencer a algunas empresas para que acepten en un puesto de secretariado o recepción a un varón, que metan a un secretario o a un "repcionista". (Expertos/as en inserción laboral)

Desde las empresas existe esa mentalidad porque van a pedir antes una psicóloga que un psicólogo y a un arquitecto o un ingeniero antes que a una arquitecta o ingeniera. (Intermediadores/as laborales)

...cuando les ofrecemos mantenimiento de edificios las mujeres se asustan pero hablas con ellas y las convences, te habo tanto de licenciadas como mujeres sin estudios, en cambio en otros puestos como auxiliar de bibliotecas los hombres te los rechazan, y hablo de gente que tiene mucha necesidad. (Intermediadores/as laborales)

Me da la sensación que incluso cuando los hombres acceden a carreras típicamente femeninas están mejor considerados y tienen menos dificultades para encontrar trabajo que las mujeres, que cuando ellas acceden a carreras masculinas. (Intermediadores/as laborales)

...a veces cuando ves una oferta de empleo pone secretaria y ya están diciendo que tiene que ser una mujer. (Licenciada)

De estas opiniones también se desprende un cambio de actitudes y de comportamiento del mercado, aunque la erradicación de la segregación horizontal en el mercado laboral es algo en lo que se va avanzando muy lentamente.

Pero todo tiene su evolución. Lo social esta copado desde hace tiempo, pero en las experimentales física y química, la medicina, empieza a haber un predominio de las mujeres, eso hay que verlo en la evolución, porque si no nos quedamos en los dos extremos y eso tampoco es bueno. (Intermediadores/as laborales)

En cambio en los módulos de formación profesional, yo trabajo bastante en los institutos, no veo tanta evolución. Las peluqueras siguen siendo peluqueras y hay fontaneros. (Intermediadores/as laborales)

En autoempleo se está potenciando la creación de empresas de mujeres en oficios como fontanera, instalación de aire, las mujeres están formando su propia empresa, porque como no tienen cabida porque el mercado demanda hombres y los talleres de autoempleo están hasta arriba de mujeres. (Intermediadores/as laborales)

La gente que tiene ganas de formarse ahí porque si tienes futuro de promoción, porque si eres autónoma ganas dinero y si consigues meterte como contratada, tú sabes que en algún momento vas a ir siendo de tercera, de segunda, de primera y encargada...y esa es una promoción real cosa que no existe en las operadoras o las administrativas, o sea que el trabajo feminizado no tiene la evolución de promoción que la que tienen estos oficios, es una posibilidad real y no en mucho tiempo. (Intermediadores/as laborales)

A pesar de que las diferencias existentes no son muy importantes, se ha realizado un análisis de segmentación a fin de profundizar en el tipo de variables que más determinan el perfil de los licenciados y licenciadas en función de la ocupación que desempeñan.

De este modo, a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2007) se analizó cómo se distribuye la población objeto de estudio en función de su ocupación³¹ atendiendo a los siguientes predictores:

Variables relacionadas con características sociodemográficas:

- Sexo
- Estado civil

Variables relacionadas con el mercado de trabajo:

- Sector de actividad
- Tiene contrato indefinido o temporal
- Relación laboral de carácter permanente o discontinuo
- Tipo de contrato o relación laboral de carácter temporal
- Realiza horas extraordinarias

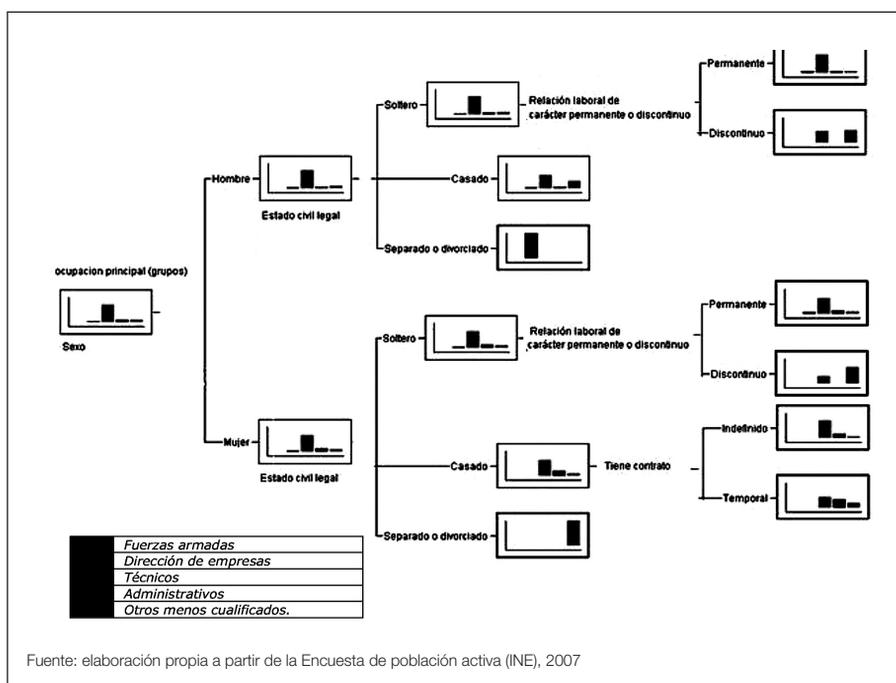
³¹ Se atiende a las siguientes categorías: Fuerzas armadas; Dirección de empresas; Técnicos; Administrativos; Otras ocupaciones menos cualificadas.

El siguiente gráfico muestra el resultado de este análisis, observando que:

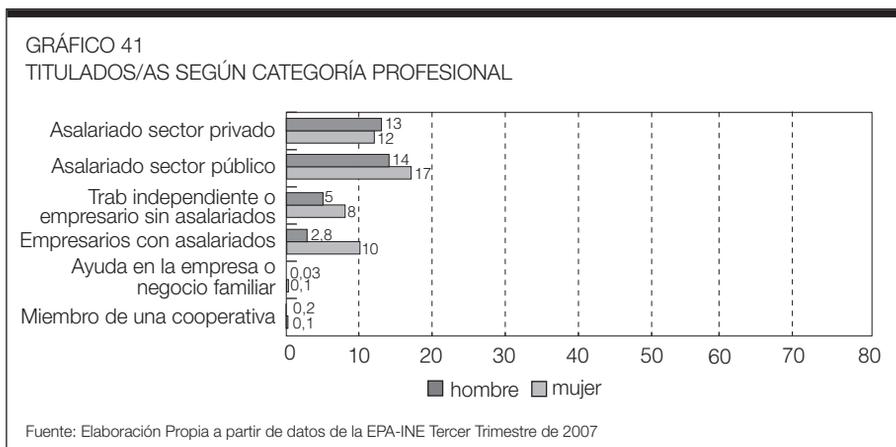
- El mejor predictor es el **sexo**. Aunque tanto mujeres como hombres ocupan puestos técnicos principalmente (casi el 74% de los titulados y el 68% de las tituladas), se observan pequeñas diferencias en función del sexo, siendo la más importante la que se ocasiona en la categoría “puestos administrativos”, que recoge al 9% de los titulados y al 16% de las tituladas. Con menor importancia, aunque no menos despreciable (si se recuerda que el número total de tituladas es mayor que el de titulados y además se tiene en cuenta el bajo número de personas que, en general, ocupan puestos directivos), la siguiente diferencia se observa precisamente en esta categoría (puestos directivos), ocupada por el 4.5% de los titulados, mientras que en el caso de las mujeres supone el 3.8%.
- En ambos grupos (mujeres y hombres) el **estado civil** es el mejor predictor de la ocupación.
 - La mayoría de los titulados solteros ocupan puestos *Técnicos*, aunque también los encontramos desempeñando tareas administrativas y otras de menor cualificación. Para los casados, sin embargo, disminuye el número de *técnicos* y aumenta el número de *trabajadores de menor cualificación*. Por último, los titulados separados o divorciados ocupan mayoritariamente puestos de dirección.
 - Por su parte, La mayoría de las tituladas solteras trabajan en puestos técnicos, es prácticamente la misma distribución que las casadas, donde aumenta ligeramente el porcentaje de administrativas. Siendo indefinidos la mayor parte de los contratos de las que tienen ocupaciones técnicas. En el caso de las separadas o divorciadas, en contraposición a lo que ocurría con los hombres, el mayor porcentaje lo encontramos en las trabajadoras menos cualificadas.
- En consecuencia, suponiendo que los puestos de carácter técnico y de dirección de empresas son los que se ajustan a los estudios cursados, el perfil de las personas tituladas superiores en las que se identifica un mayor ajuste sería

el de *un hombre no casado con una relación laboral de carácter permanente con la organización para que trabaje*. Por el contrario, el perfil de las personas tituladas superiores que muestra un menor ajuste entre la ocupación desempeñada y los estudios cursados, correspondería a *una mujer casada*.

- Por último, reseñar la gran diferencia que se observa entre los titulados y tituladas superiores “separados/as o divorciados/as”. Aunque por la edad de la población objeto de estudio, este subgrupo es muy minoritario, en el caso de los varones, la práctica totalidad mantiene ocupaciones relacionadas con la dirección de empresa, mientras que en el caso de las mujeres, la práctica totalidad se sitúa en la categoría “otras ocupaciones de menor cualificación”.



La Encuesta de Población Activa ofrece igualmente información acerca de la situación en relación con el empleo de los titulados y tituladas, acerca de la categoría profesional que desempeñan. El siguiente gráfico muestra los datos que se obtienen a este respecto.



Tres de cada cuatro tituladas, son *asalariadas del sector público*; el restante 25% se distribuye entre: un 19% de *asalariadas en el sector privado*; un 3,8% de *trabajadoras independientes o empresarias sin asalariadas*; un 0,5% ayuda en la empresa o negocio familiar y tan sólo un 0,1% es miembro de una cooperativa.

La distribución de los titulados, es muy similar a la de las tituladas en lo que a la categoría profesional se refiere. La diferencia principal la encontramos en que el porcentaje de *empresarios con asalariados* es del 2,2% para el caso de los titulados, siendo del 0,5% para el caso de las tituladas. El resto de los titulados se distribuyen porcentualmente de la siguiente forma: un 73% de los titulados son *asalariados del sector privado*; un 20% *asalariados del sector público*; un 4% son *trabajadores independientes o empresarios sin asalariados*; un 0,6% *ayudan en la empresa familiar* y un 0,3% son *miembros de una cooperativa*.

- En cuanto a las ocupaciones se refiere, en la población general, las personas que han finalizado estudios de tercer grado se ubican principalmente en la categoría *técnicos y/o profesionales científicos e intelectuales*, seguidos de *técnicos y profesionales de apoyo*. Esta distribución se observa muy similar cuando se realiza este análisis por sexos, destacando un incremento de mujeres en la categoría *empleados de tipo administrativo*, y de hombres en *Dirección de las empresas y de las administraciones públicas*
- Para el total de población ocupada universitaria, existen diferencias ocupacionales que se basan especialmente en una mayor presencia de hombres en las *Fuerzas armadas, la Dirección de empresas y de administraciones públicas y en las ocupaciones de menor nivel de cualificación*, en general y, una mayor presencia de mujeres en *trabajadores/as del sector servicios y trabajadores/as cualificados*.
- La población de 21 a 29 años ocupada y licenciada se ubica en un 44%, en ocupaciones catalogadas bajo el epígrafe *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales*, seguidos de *Técnicos y profesionales de apoyo* (19%) y *Empleados de tipo administrativo*. Esta distribución es muy similar cuando se analiza la población masculina de esa edad y con las mismas características. Marca la diferencia fundamentalmente el elevado porcentaje (20%) de mujeres tituladas universitarias de esa edad que se ubican en la categoría *Empleados de tipo administrativo*. En este colectivo de mujeres, se sigue, por lo demás, una pauta también similar a la distribución observada para la población general.
- Es significativo que en esta población más joven, más cercana a nuestro objeto de estudio, existe una mayor representación femenina, en general, aunque un mayor desajuste en el ámbito ocupacional. La tendencia de la dirección de empresas y administraciones que en el total de población ocupada titulada disponía de una mayor representación masculina, en este caso se invierte, cobrando las mujeres tituladas, al menos, una situación semejante.

*Las Políticas de
empleo para la
juventud en España*

.....

IV

.....

Aunque se reconoce que los jóvenes tienen una especificidad propia, todas las cuestiones de la vida les afectan, en mayor o menor medida, como al resto de los ciudadanos. Es por ello que la tendencia, tanto en la Unión Europea como en España, es la de considerar que la perspectiva de la edad debe abordarse de forma transversal en todas las políticas. Pero, no se ha evitado, que de forma recurrente se hable de políticas o medidas orientadas a los jóvenes, aunque en la práctica sea difícil separarlas del resto de políticas.

Si bien son muchas las políticas e iniciativas que afectan directa o indirectamente a los jóvenes en distintos ámbitos³² (educación y cultura, empleo, salud, vivienda, lucha contra las discriminaciones, etc.), en este caso, este Informe se limita a exponer algunas de las más directamente relacionadas con el mercado de trabajo: la educación y la formación, el empleo y la transición entre la educación y el mundo laboral.

1. Las Políticas y programas de juventud

A nivel comunitario, en las dos últimas décadas, los temas de juventud han ido adquiriendo una relevancia cada vez mayor. Entre 1988, con el lanzamiento del Primer Programa Juventud, y el año 2001 con el lanzamiento del Libro Blanco de la Juventud, se han ido sucediendo una serie de programas, dedicados a ellos y ellas.

Acciones Comunitarias orientadas a los Jóvenes

a. Programa Juventud con Europa

El Programa La Juventud con Europa se centra en el fomento del intercambio entre jóvenes de distintos países. Estos intercambios tienen una duración mínima de una semana y *pretenden desarrollar las capacidades de los jóvenes orientadas a su vida activa y profesional*. Durante el periodo 1989-1991 se acogieron a dicho programa 80.000 jóvenes de entre 15 y 25 años. El programa se renovó con una segunda fase para el periodo 1992-1994 y una tercera para 1995-1999³³.

³² CES: El papel de la juventud en el sistema productivo español. Informe 6/2005.

³³ Decisión 91/395/CEE del Consejo de 29 de julio de 1991 y Decisión 95/818/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de marzo de 1995, respectivamente.

b. Servicio Voluntario Europeo para los jóvenes:

En 1998, la Comisión intenta ir más lejos e introduce un programa de acción comunitaria relativo a un Servicio Voluntario Europeo, que permite a los jóvenes participar como voluntarios en actividades sociales, culturales y medioambientales en beneficio de la comunidad local³⁴.

Dicho programa pretende asimismo, *favorecer el reconocimiento de una experiencia formativa informal validada a nivel europeo y fomentar el espíritu de iniciativa, creatividad y solidaridad de los jóvenes con el fin de facilitar su integración en la sociedad.*

c. Resoluciones del Consejo de Ministros de la Unión Europea relacionadas con los jóvenes

Durante el periodo 1999-2001, el Consejo de Ministros de la Unión Europea elaboró tres resoluciones que conciernen a los jóvenes en relación con los siguientes temas:

- *Participación en la sociedad:* el objetivo de la resolución del Consejo de 8 de febrero de 1999, es el de *fomentar la participación activa de los jóvenes* en todas las esferas de la sociedad y en los procesos de decisión en el ámbito comunitario, nacional, regional y local.
- *Integración social:* la resolución del Consejo de 14 de diciembre de 2000 se inscribía en el marco del objetivo estratégico establecido en el Consejo de Lisboa de marzo de 2000, que combinaba el progreso económico y el progreso social, mediante la lucha contra la exclusión social. La resolución pretendía animar a los Estados miembros, a *promover dispositivos contra la exclusión, el desempleo y la precariedad de los jóvenes y potenciar las posibilidades de reintegrar en la formación a los jóvenes excluidos de los sistemas educativos y de formación, favoreciendo el acceso y la vuelta al empleo de aquéllos con mayores dificultades de inserción profesional.*

³⁴ Decisión 1686/98/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de julio de 1998.

- *Fomento de la capacidad de iniciativa, el espíritu empresarial y la creatividad*: la resolución del Consejo de 28 de junio de 2001 pretendía convertir la Unión Europea en una economía dinámica y competitiva basada en el conocimiento, mediante el fomento de la capacidad de iniciativa, el espíritu empresarial y la creatividad de los jóvenes.

d. El Libro Blanco sobre la juventud

La coordinación europea en el ámbito de la juventud se pone realmente en marcha con la aprobación por parte de la Comisión del «Libro Blanco»: *Un nuevo impulso para la juventud europea* en noviembre de 2001. Se realizó una amplia consulta a nivel nacional y europeo³⁵, para elaborar el «Libro Blanco», que pretendía involucrar en mayor medida a los jóvenes en las decisiones que les afectan y proponía para ello un nuevo marco de cooperación basado en: el fomento de la cooperación entre los estados miembros con el fin de beneficiarse de las buenas prácticas existentes (método abierto de cooperación); y una mejor inclusión de la dimensión juventud en la elaboración de las otras políticas (educación y formación permanente, empleo e inclusión social, movilidad y lucha contra el racismo y la xenofobia).

Los campos de intervención prioritarios de este método de trabajo han sido:

- La renovación de las formas de participación de los jóvenes en la vida pública; se proponía para ello la generalización de los consejos regionales y nacionales de jóvenes, así como la renovación del Foro Europeo de la Juventud para mejorar su representatividad.
- La mejora de la información sobre las cuestiones europeas para lo cual se propone crear un portal y un foro electrónicos que permitan a los jóvenes acceder a las informaciones europeas y expresar su opinión.

³⁵ Entre mayo de 2000 y marzo de 2001 se realizó una amplia consulta destinada a las organizaciones juveniles, a la comunidad científica y a los responsables políticos y de las Administraciones. Cabe destacar el importante papel jugado por el Comité Económico y Social que permitió en febrero de 2001 dar la palabra en Bruselas a más de 60 organizaciones activas sobre el terreno.

- La promoción del voluntariado.
- La mejora del conocimiento de las cuestiones relacionadas con la juventud.

La coordinación reforzada introducida por el «Libro Blanco» se realizó en el marco financiero del Programa Juventud (2000-2006) que se detalla a continuación.

e. El Programa Juventud 2000-2006

El Programa Juventud³⁶, se basaba en la experiencia de las acciones anteriores a favor de la Juventud (Programa Juventud con Europa y Servicio Voluntario Europeo), pero intentaba ir más lejos en fomentar el debate entre los Estados miembros, sobre una política comunitaria de juventud. Asimismo, dedicaba mayor atención a la adquisición de conocimientos mediante el fomento de experiencias de educación no formal que implicaran, entre otras, una mayor movilidad de los jóvenes.

El programa iba dirigido a los jóvenes de entre 15 y 25 años, así como a los agentes del ámbito de la juventud, y sus principales objetivos eran³⁷: *permitir que los jóvenes adquirieran conocimientos, competencias y aptitudes que les fueran útiles en su desarrollo posterior; fomentar la contribución activa de los jóvenes a la construcción europea a través de su participación en intercambios transnacionales; Implicar a los jóvenes en la vida social y permitirles convertirse en ciudadanos responsables; potenciar el espíritu de iniciativa y de empresa, así como la creatividad para que puedan integrarse activamente en la sociedad, favoreciendo al mismo tiempo el reconocimiento del valor de una experiencia educativa no convencional adquirida en un contexto europeo; apoyar la lucha por el respeto de los derechos humanos y contra el racismo y la xenofobia y por último, reforzar la cooperación en el ámbito de la juventud.*

³⁶ El Programa Juventud se establece en la Decisión 1031/2000/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2000.

³⁷ El programa está abierto a los países candidatos y a los Estados de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC).

f. El Programa Juventud en Acción (2007-2013)

A partir de dicha evaluación, y puesto que el Programa Juventud finalizaba en 2006, la Comisión presentó una propuesta legislativa para la adopción de un nuevo programa para el periodo 2007-2013 que se llamó Juventud en Acción.

Este programa, se dirige a: los jóvenes de 13 a 30 años, a los animadores socioeducativos, a las organizaciones juveniles y demás agentes que trabajan en el ámbito de la juventud, se hacía mayor hincapié en el impulso de la ciudadanía activa de los jóvenes en la sociedad, y se seguía incidiendo sobre la educación en sentido amplio y la consecución de los objetivos de empleo del proceso de Lisboa.

Los objetivos del programa eran: *promover la ciudadanía activa de los jóvenes, y en particular, de la ciudadanía europea; promover la solidaridad de los jóvenes con el fin de reforzar la cohesión social de la Unión Europea; favorecer el entendimiento mutuo de los pueblos a través de los jóvenes; contribuir a la mejora de la calidad de los sistemas de apoyo a las actividades juveniles y por último, favorecer la cooperación europea en materia de políticas de juventud.*

Para alcanzar dichos objetivos se recogieron algunas de las acciones ya existentes y se formularon nuevas, quedando recogidas en las cinco siguientes:

- *Acción 1. La juventud con Europa. Su objeto es apoyar los intercambios de jóvenes para potenciar su movilidad en la Unión Europea y fomentar el espíritu de ciudadanía y entendimiento mutuo.*
- *Acción 2. Servicio voluntario europeo. Su fin es fomentar la participación de los jóvenes en actividades de voluntariado dentro y fuera de la Unión Europea.*
- *Acción 3. La juventud con el mundo. Pretende apoyar proyectos con los países asociados al programa, en concreto los intercambios de jóvenes y de animadores sociojuveniles.*
- *Acción 4. Animadores socioeducativos y sistemas de apoyo. Pretende apoyar a los organismos europeos acti-*

vos en el ámbito de la juventud, en concreto a las ONG de juventud, su conexión en red, y el estímulo a la innovación y calidad de sus acciones.

- *Acción 5. Apoyo a la cooperación política. Tiene como fin garantizar el diálogo entre los distintos agentes del ámbito de la juventud.*

Por último, al margen de los programas de juventud en el ámbito europeo esbozados hasta ahora, y basándose en los distintos artículos de los Tratados Comunitarios, se han desarrollado en los últimos años distintos programas e iniciativas políticas a nivel comunitario sobre distintas áreas temáticas que afectan a los jóvenes:

g. Otras Iniciativas comunitarias relacionadas con temas de jóvenes:

TABLA 24

Áreas temáticas	Fecha	Contenido de la iniciativa
Asuntos sociales	Diciembre 2000 Consejo de Niza	Se hace referencia expresa a la prevención de la exclusión escolar y a la eliminación de la exclusión social de los jóvenes mediante una mayor participación en el empleo y un mejor acceso a todos los recursos, bienes y servicios (protección social, vivienda, servicios básicos, atención sanitaria, educación, justicia, cultura, deporte y ocio). Los planes bianuales de acción nacionales de lucha contra la pobreza y la exclusión social y la Agenda Social (2001-2006) son los instrumentos fijados para ello.
Sanidad y deporte	Diciembre 1999 Diciembre 2000 Consejo de Niza Julio 2001	Resolución del Consejo sobre la necesidad de aprovechar el potencial educativo del deporte. Acordó intensificar la cooperación europea de las medidas contra el dopaje. Programa de acción comunitario en el ámbito de la salud pública (2001- 2006). El programa incluye la prevención del sida y de las drogodependencias. Recomendación en relación con el consumo de alcohol por parte de los jóvenes y de los niños y adolescentes.
Prevención del racismo y la xenofobia	Mayo 2001. Consejo de Juventud	Adopta una declaración sobre la lucha contra el racismo y la xenofobia en Internet mediante una intensificación del trabajo con los jóvenes.

Políticas y programas de juventud en España

La evolución de las políticas orientadas a los jóvenes, se ha caracterizado en España por distintas acciones de servicios a la juventud, canalizadas a través de estructuras específicas de juventud en los distintos niveles territoriales.

En 1985, se creó el **Instituto de la Juventud**³⁸, como organismo autónomo promotor de políticas de juventud, adscrito entonces al Ministerio de Cultura y hoy dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Además, se han ido estableciendo organismos de juventud en el ámbito autonómico y concejalías de juventud en el municipal, que han tendido hacia una visión cada vez más horizontal e integral de dicho colectivo.

Durante estos años, la política de juventud se ha orientado fundamentalmente al impulso de la participación de los jóvenes y a fomentar el asociacionismo juvenil, mediante la creación de estructuras de representación (consejos de juventud en los ámbitos estatal, autonómico y local). Sin embargo, la información disponible sobre las iniciativas llevadas a cabo por las Comunidades Autónomas y por las Entidades Locales, dificulta la elaboración de un informe que las resuma, por lo que este apartado se centrará básicamente en la evolución de dichas políticas a nivel nacional.

En 1984 se crea el **Consejo de la Juventud de España** (CJE), como plataforma de entidades juveniles, que cuenta con 76 instituciones en la actualidad, en el que también participan los Consejos de Juventud de las Comunidades Autónomas, cuyo fin es el de fomentar el diálogo entre dichas entidades y los poderes públicos del Estado. El CJE intenta fomentar tanto la participación y el asociacionismo juvenil como consolidar iniciativas que den respuesta a la juventud no asociada.

Las propuestas del Consejo de la Juventud sobre los contenidos de toda política pública de juventud abarcan los siguientes

³⁸ El Instituto de la Juventud (INJUVE) intenta promover la igualdad de oportunidades entre los jóvenes; su participación en el desarrollo político, social, económico y cultural de España y la colaboración en materia de juventud entre Administraciones públicas. Para ello se centra en: fomentar el asociacionismo; desarrollar un sistema de información y documentación; impulsar las relaciones y la cooperación internacional; promocionar culturalmente la juventud; fomentar la formación en los valores de solidaridad e igualdad; desarrollar las condiciones necesarias para la emancipación de los jóvenes; y promover entre la juventud hábitos de vida saludable y acciones de desarrollo sostenible.

tes temas: empleo, vivienda, educación formal y no formal, medio ambiente y desarrollo sostenible, salud (SIDA, drogas y sexualidad), convivencia y diversidad (discapacidad y discriminación étnica), inmigración, infancia, juventud rural, mujer y asociacionismo juvenil y participación social.

- *Por lo que se refiere a los temas de empleo*, el Consejo de la Juventud de España aboga decididamente por combatir la cultura de la temporalidad, mediante reformas laborales que apuesten por la estabilidad y la calidad en el empleo. En este sentido propone, entre otros: limitar el encadenamiento de contratos, modificar el actual contrato indefinido, suprimir las ayudas públicas a la contratación temporal, reducir la temporalidad en el sector público, potenciar el uso del contrato fijo-discontinuo como contrato indefinido, fomentar la contratación a tiempo parcial de carácter estable y los contratos de relevo por jubilación. Igualmente, aboga por promover una mayor cultura de prevención de los riesgos laborales, mejorar la conciliación laboral, potenciar políticas de discriminación positiva para aquellos colectivos con especiales dificultades y asegurar retribuciones que garanticen la emancipación de los jóvenes mediante, entre otros, la elevación del salario mínimo interprofesional. Todo ello debe ir asimismo, acompañado de un aumento del gasto presupuestario y de la eficacia de las políticas de empleo, de un refuerzo de la negociación colectiva y del diálogo social, y de un mayor impulso a la labor de intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo.
- *En cuanto a la educación*, cabe resaltar su apuesta por un sistema educativo público de calidad desde preescolar hasta la universidad, lo que sin duda pasa por un aumento progresivo del gasto educativo con el fin de converger hacia el 6% del PIB. El Consejo de la Juventud de España, propone igualmente: unificar toda la normativa básica existente y facilitar su comprensión por parte de los ciudadanos, mejorar la formación permanente del profesorado, revalorizar la formación profesional reglada avanzando en el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y consolidando la formación en los centros de trabajo como complemento a la adquirida en el sistema educativo en un contexto de fomento de la formación permanente. Por lo que se refiere a la educación universitaria, el Consejo de la Juventud de España propone fundamentalmente la supre-

sión de las pruebas selectivas de acceso y que el Distrito Único Universitario se convierta en realidad efectiva.

A nivel nacional, desde 1991 se han desarrollado tres planes integrales o globales de juventud (Plan Integral de Juventud, 1991-1993; Plan de Juventud, 1994-1997 y Plan de Acción Global en Materia de Juventud, 2000-2003) y un Plan Interministerial de Juventud para el periodo 2005-2008 que se detalla a continuación.

Plan Interministerial de Juventud 2005-2008

El Plan Interministerial de Juventud 2005-2008, se ha estructurado en torno a seis áreas de actuación: emancipación (incluyendo empleo y vivienda), participación, convivencia y diversidad, hábitos de vida saludable y medio ambiente, ocio, tiempo libre; y cultura y formación.

Dentro de estas áreas se han definido 33 medidas y 253 acciones en las que participarán 13 departamentos ministeriales.

• Medidas previstas en el plan interministerial de juventud 2005-2008

Nos centraremos en las medidas que se preveían para el área de emancipación y para el área de formación.

- **Área de emancipación:** *Dignificar el empleo joven y promover la contratación de jóvenes; desarrollar y mejorar servicios de asesoramiento sobre el mercado de trabajo; apoyar a jóvenes emprendedores y la promoción del autoempleo; promocionar el empleo joven en el medio rural; desarrollar acciones que garanticen el derecho al acceso a la vivienda joven; y la realización de estudios sobre emancipación.*
- **Área de formación:** *Mejorar el sistema educativo y favorecer la igualdad de oportunidades; reforzar la formación universitaria y la investigación; apoyar la formación internacional de los estudiantes españoles y mejorar la educación para la ciudadanía europea; mejorar la formación para el empleo (formación ocupacional y fomento del empleo); fomentar la iniciativa empresarial; incrementar la formación de voluntarios y especialistas en los ámbitos de la juventud; mejorar el conocimiento sobre juventud en España.*

2.
El empleo y los jóvenes: marco comunitario y políticas nacionales

Como hemos visto en el apartado anterior, en la última década los jóvenes han sido objeto de un interés creciente en las políticas de empleo, tanto a nivel comunitario como a nivel nacional. Este aumento de interés, se ha debido a las mayores dificultades que han ido encontrando los jóvenes para acceder al empleo, así como, para mantener empleos estables y adaptados a su formación.

El reflejo de esta situación, la encontramos en el ámbito comunitario en la Estrategia Europea del Empleo (recientemente revisada), y en España, en los programas nacionales de empleo así como en el recién aprobado Plan Nacional de Reformas.

Fomento del empleo juvenil en el ámbito europeo

a. Estrategia Europea del Empleo

En la Cumbre Europea de Luxemburgo celebrada en noviembre de 1997, se lanzó la Estrategia Europea del Empleo (EEE). Se creó así un marco de vigilancia multilateral que incluía: *a) la propuesta por parte de la Comisión de unas directrices de empleo que contenían objetivos concretos que los Estados miembros debían cumplir; b) la elaboración de cada Estado miembro de un plan nacional de empleo donde se indicaban los métodos de aplicación de dichas directrices basado en el dialogo social; c) la elaboración por parte de la Comisión de un informe conjunto de empleo de la Unión Europea, de periodicidad anual, que el Consejo debía aprobar.*

La coordinación de las políticas nacionales de empleo pretendía que los Estados miembros se comprometieran sobre un conjunto de objetivos y metas comunes en torno a cuatro pilares: la mejora de la capacidad de inserción profesional, el desarrollo del espíritu empresarial, el fomento de capacidad de adaptación de los trabajadores y el refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades. Si bien las acciones orientadas a estos cuatro pilares atañen a los jóvenes, son las relativas al primer pilar las que tienen una mención explícita de este colectivo.

b. Nuevas directrices de empleo

En 2003, la Comisión presentó una comunicación sobre el futuro de la EEE³⁹ que tras el balance de los cinco años transcurridos, ofrecía nuevas directrices para los próximos años. Las recomendaciones más relevantes que realizó la Comisión, giraban en torno a la simplificación de las directrices, la definición de objetivos cuantitativos, una mejor coordinación de las políticas y la movilización de los distintos agentes que intervienen en la aplicación de la EEE.

Siendo, los objetivos de las nuevas directrices, por un lado, *la consecución del pleno empleo mediante el incremento de las tasas generales de empleo* (67% en 2005 y 70% en 2010), de las tasas de empleo de las mujeres (fijadas en el 57% y 60% respectivamente para 2005 y 2010) y las de los trabajadores mayores (50% en 2010), y por otro lado, *la mejora de la calidad y la productividad del trabajo*. Si bien, el colectivo de los jóvenes no se menciona en los objetivos a perseguir, sí aparece como un colectivo prioritario, en algunas de las medidas propuestas para alcanzar dichos objetivos.

Además se propusieron una serie de medidas para alcanzar los objetivos de la Estrategia Europea del Empleo:

- *Introducir o reforzar las medidas activas para los desempleados e inactivos, mediante la identificación temprana de las necesidades, y un plan de acción personalizado con vistas a garantizar una integración laboral duradera con especial atención al desempleo de los jóvenes y al desempleo de larga duración.*
- *Hacer que sea más rentable trabajar, mediante una revisión de los sistemas fiscales y de protección social para suprimir las trampas del desempleo y de la pobreza.*
- *Fomentar el espíritu empresarial para crear más y mejores empleos, en particular mediante la sensibilización sobre el trabajo autónomo, sobre todo entre los desempleados, las mujeres, los jóvenes y las personas inactivas, así como a través de la reducción de los obstáculos que entorpecen la contratación de personal, sobre todo en las Pymes.*

³⁹ Estrategia Europea del Empleo.

- *Transformar el trabajo no declarado en empleo legal, a través de una mayor sensibilización sobre los efectos nefastos del trabajo no declarado, la simplificación de los procedimientos y de la legislación, la reducción de la carga fiscal que grava el trabajo, la vigilancia y sanciones eficaces.*
- *Promover el envejecimiento activo, para mantener a los trabajadores más tiempo en actividad, mejorando la calidad del trabajo.*
- *Desarrollar y reforzar la política de inmigración con vistas a una buena integración de los inmigrantes.*
- *Promover la capacidad de adaptación en el mercado laboral, mediante la diversificación de las condiciones contractuales y las modalidades relativas al tiempo de trabajo, mediante el fomento del acceso a la formación y mediante la negociación entre los interlocutores sociales.*
- *Fomentar la inversión en recursos humanos y las estrategias de aprendizaje permanente, reorientando el gasto público para aumentar su eficacia, mediante la elevación del nivel de educación y una mayor participación de las empresas en la formación de adultos.*
- *Promover la igualdad entre hombres y mujeres, evaluando sistemáticamente la incidencia de las nuevas propuestas legislativa a este respecto, incrementando la participación de las mujeres y promoviendo estructuras que permitan a las mujeres conservar su empleo.*
- *Apoyar la integración y la lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo de las personas desfavorecidas, por discapacidad, origen étnico, situación familiar, edad, lugar de residencia, etc.*
- *Reducir las disparidades regionales en materia de empleo.*

Dados los escasos avances que se dieron en el cumplimiento de la EEE, la Comisión relanzó la Estrategia de Lisboa concentrando su acción en obtener un crecimiento más fuerte y duradero, y creando más empleo y de mejor calidad. Para ello, propuso unas directrices integradas para el crecimiento y el empleo para el periodo (2005-2008), que suponían el primer paso para reajustar y adaptar la Estrategia de Lisboa a los nuevos desafíos en los ámbitos macroeconómicos, microeconómicos y del empleo.

Dentro de las nuevas directrices de empleo propuestas, los jóvenes aparecían explícitamente citados en la directriz que intentaba promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo

de vida, en la cual se incidía sobre la necesidad de mejorar la transición de los jóvenes al mercado laboral y reducir el paro juvenil siguiendo el Pacto Europeo para la Juventud.

Pacto Europeo para la Juventud

En el año 2004, Alemania, España, Francia y Suecia expresaron la necesidad de crear un pacto europeo centrado en reducir el desempleo juvenil, en facilitar la entrada en el mercado laboral y conciliar la vida familiar y el trabajo de los jóvenes.

Pero, fue en marzo de 2005, cuando el Consejo Europeo de Bruselas retomó la idea de dar una mayor relevancia a los jóvenes, como beneficiarios de las políticas integradas en la Estrategia de Lisboa. Entre las conclusiones de la Presidencia se incluyó el *Pacto Europeo para la Juventud* cuyo objetivo *era el de mejorar la educación, la formación, la movilidad, la inserción profesional y la inclusión social de los jóvenes europeos facilitando paralelamente la conciliación entre la actividad profesional y la vida familiar.*

El Pacto debía garantizar la coherencia de las iniciativas que se tomaran en estos ámbitos y servir de punto de partida de una mayor movilización de los jóvenes. Esta iniciativa ponía a la juventud en el centro de la Estrategia de Lisboa, en concreto mediante las estrategias de empleo e inclusión social, y el programa de trabajo sobre educación y formación para 2010, a la vez que se pedía una mayor coherencia y consistencia entre dichas iniciativas.

c. Acciones orientadas a la promoción del empleo juvenil en España

Los Planes Nacionales de Empleo han venido incluyendo a los jóvenes como colectivo sobre el que centrar sus actuaciones, aunque no suelen aparecer como destinatarios específicos de las mismas.

Así en el PNAE⁴⁰ 2004, las acciones dirigidas a los jóvenes se encontraban sobre todo en las *Directrices: 1_Medidas acti-*

⁴⁰ Plan Nacional de Empleo.

vas y preventivas a favor de los desempleados y las personas inactiva; y directriz 4_ Fomentar el desarrollo del capital humano y la educación permanente. El PNAE 2004 preveía que durante 2004, 125.000 jóvenes se incorporarían al flujo de demandantes de empleo.

En este sentido, la Directriz 1 estimaba la participación de 1.717.183 parados en acciones de inserción, de los cuáles el 21,6% serían jóvenes menores de 25 años con menos de seis meses de paro. La participación de dicho colectivo, se centraría en los programas de formación y empleo. El presupuesto de dicha directriz, se destinaría en su mayor parte, a acciones de formación ocupacional, programas de formación-empleo y empleo de interés social (70%), representando los programas de formación-empleo, el 18,5% del total.

TABLA 25

Acciones	Total	Jóvenes <25 años con menos de 6 meses de paro	Peso de los jóvenes <25 años sobre el total
Mejora de la capacidad de inserción profesional			
Formación ocupacional	473.771	151.452	32,0
Programas de formación-empleo	69.625	39.266	56,4
Empleo de interés social	220.724	18.853	8,5
Empleo discapacitados	40.437	13.734	34,0
Orientación para el empleo y asesoramiento para autoempleo	799.794	121.850	15,2
Fomento del empleo			
Apoyo autoempleo	46.294	11.211	24,2
Técnicos para desarrollo local	4.299	174	4,0
Subvenciones a la contratación	62.239	13.595	21,8
Total	1.717.183	370.135	21,6

Fuente: CES, El papel de la Juventud en el sistema productivo español.

Por lo que se refiere al cumplimiento de la Directriz 1, a raíz de la revisión de la Estrategia Europea del Empleo, se estableció que como medidas preventivas para reducir el desempleo juvenil, el Servicio Público de Empleo tenía que ofrecer a

todos los jóvenes desempleados durante los seis primeros meses de paro, un plan individual de orientación o formación.

Los indicadores disponibles para medir el cumplimiento de dichas medidas⁴¹ muestran que, España todavía presenta un importante grado de incumplimiento. En efecto, en el año 2003, el 7,1% de los jóvenes que se incorporaron al desempleo, no había recibido ningún tipo de acción de este tipo durante los primeros seis meses de paro, siendo este porcentaje mayor para las mujeres que para los varones.

Como se ha señalado anteriormente, el relanzamiento de la Estrategia de Lisboa, dio lugar al establecimiento de nuevas directrices conjuntas para el crecimiento y el empleo para el periodo 2005-2008, que los Estados miembros debían concretar en sus programas nacionales.

En este contexto, el gobierno presentó a mediados de octubre de 2005 su **Programa Nacional de Reformas**, centrado en dos objetivos básicos de cara al año 2010: *alcanzar la convergencia plena en renta per cápita y asegurar que la tasa de empleo española iguale el nivel de la Unión Europea.*

En el Plan Nacional de Reformas, referencia fundamental en materia de política económica de cara a los próximos años, los jóvenes aparecían explícitamente en el eje sobre mercado de trabajo y diálogo social. En concreto, el PNR fijaba como objetivo reducir de cara a 2010 la tasa de paro juvenil al promedio actual de la Unión Europea (18,6%), lo que suponía fijar un objetivo intermedio del 19,3% en 2008. Entre las medidas para aumentar el empleo juvenil y siguiendo las demandas presentadas en el Pacto Europeo de la Juventud, se proponía: *la reformulación del sistema de bonificaciones a la contratación indefinida, de manera que los jóvenes varones desempleados menores de 30 años fueran un colectivo susceptible de este tipo de contratación. Además, que la oferta de una propuesta de formación, reciclaje o empleo para todos los jóvenes desempleados, durante los primeros seis meses de paro, se convirtiera en realidad. Y para termi-*

⁴¹ Ministerio de Trabajo, *Seguimiento del Plan de Acción para el Empleo*, junio 2005.

nar, el aumento de los periodos de trabajo y prácticas en empresas, así como de formación a tiempo parcial en cualquier Estado de la Unión Europea.

Si bien las políticas de empleo han tendido a considerar a los jóvenes como colectivo objetivo de sus acciones de forma creciente, ello se ha visto escasamente reflejado en la evolución del gasto público destinado a tal fin en las medidas activas de empleo.

En efecto, el gasto público en porcentaje del PIB dedicado a medidas activas de empleo no superaba el 1% en el año 2002 en cinco países de la Unión Europea, entre los que se encontraba España. Dentro de ese total, las medidas destinadas a los jóvenes tenían una importancia muy distinta en cada país, variando entre el 0,3% de Bélgica y el 36,1% de Portugal. España se situaba en un nivel bajo en este punto, con algo menos de un 7% sobre el total, y se observaba un ligero descenso desde 1999.

Por lo que se refiere a los participantes en dichas medidas, los jóvenes menores de 25 años representaron en ese mismo año, tan sólo un 8,1% del total de participantes, con diferente participación de este colectivo según el tipo de acción. Así, mientras los menores de 25 años representaban el 100% de las acciones de los programas de escuelas-taller y casas de oficio, este colectivo tuvo una escasa participación en las medidas de creación directa de empleo así como en las medidas orientadas a incentivar la creación de empresas (14,2 y 11,1% respectivamente). En el resto de acciones el peso de la participación juvenil se situó en torno a un tercio.

Empleo y creación de empresas

a. Contratos en prácticas y para la formación

En España, los jóvenes han sido los destinatarios prioritarios de las medidas relacionadas con la contratación y el empleo, a través de los contratos en prácticas y para la formación. Mientras que, los contratos en prácticas pretenden dar a los jóvenes una práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, los contratos para la formación han tenido por finalidad la obtención de una formación teó-

*rica y práctica necesarias para desempeñar adecuadamente un oficio o puesto de trabajo*⁴².

El **contrato en prácticas**, se suscribe entre el empresario y los trabajadores con título universitario, de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, y debe celebrarse durante los cuatros años inmediatamente posteriores a la finalización de los estudios. El contrato se realiza por un periodo comprendido entre los seis meses y los dos años y la retribución no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional. Al finalizar el contrato el empresario deberá certificar la duración de las prácticas, el puesto o puestos ocupados, así como las principales tareas realizadas.

El **contrato para la formación**, por su parte, podrá realizarse con: Trabajadores mayores de 16 y menores de 21 que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas; mayores de 16 y menores de 24 en el marco de programas públicos de empleo-formación de las Escuelas-Taller y Casas de Oficio; y cualquier trabajador independientemente de su edad siempre que sea: minusválido, trabajador extranjero durante los dos primeros años de vigencia de permiso de trabajo, lleve más de tres años sin actividad laboral o esté en situación de exclusión social.

La duración de dicho contrato oscila entre los seis meses y los dos años, salvo que por convenio colectivo se establezca otra duración. En todo caso no podrá ser inferior a seis meses y superior a tres años. Sin embargo, a pesar de estar específicamente diseñados para los jóvenes, tanto los contratos en prácticas como los de formación, han sido poco utilizados. Del total de contratos realizados con jóvenes de 15 a 29 años de edad en 2004, sólo el 1% fueron en prácticas y un 1,4% para la formación⁴³.

⁴² Los contratos en prácticas se regulan por el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, revisado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo. Los contratos para la formación están regulados por el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, Orden de 14 de julio de 1998, Ley 52/2002 de 31 de diciembre y Ley 12/2001, de 9 de julio.

⁴³ INEM, *Estadística de Contratos Registrados*, 2004.

La escasa utilización de dichas figuras contractuales pone de manifiesto la necesidad de revisar y adaptar mejor a la situación del mercado de trabajo, los mecanismos de promoción del empleo juvenil existentes.

b. Medidas de fomento y creación de empleo

La evolución del mercado de trabajo en España, ha venido caracterizada por elevadas tasas de paro y de temporalidad entre los jóvenes, cuestiones que han dado lugar progresivamente a un conjunto de reformas orientadas a la solución de estos problemas. Así, a partir de finales de los años noventa, se fueron desarrollando una serie de medidas que facilitaban una mejor prevención del desempleo y una mayor estabilidad en el empleo, mediante el fomento de la contratación indefinida para determinados colectivos, entre los que se encuentran los jóvenes.

En este sentido cabe señalar el *fomento de la contratación indefinida de determinados colectivos*. A raíz del Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo firmado por los interlocutores sociales en 1997, se fomentaba la contratación indefinida para ciertos colectivos especialmente afectados por la precariedad laboral. Entre ellos, se encontraban los jóvenes de 18 a 29 años (inscritos durante un año como demandantes de empleo). El contrato de fomento de la contratación, aparece regulado en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. La Ley establece una vigencia de cuatro años de dicho tipo de contrato.

Debido a la buena acogida que tuvo dicho tipo de contrato, la *Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*, mantenía a los jóvenes como objetivo de dicho tipo de contrato, pudiendo a partir de ese momento aplicarse a los jóvenes parados entre 16 y 30 años. Sin embargo, desde el Programa de Fomento del Empleo para el año 2001, dejan de ser aplicables a las empresas las bonificaciones a la Seguridad Social por la contratación indefinida de dicho colectivo.

- El Programa de Fomento del Empleo de 2003, (Regulado en la *Ley 53/2002, de 31 de diciembre, de Medidas*

fiscales, administrativas y del orden social), establecía que sólo los jóvenes parados en situación de exclusión social, mayores de 18 años y menores de 30 procedentes de instituciones de protección de menores, eran destinatarios de las medidas para incentivar la contratación indefinida por parte de empresas o entidades sin ánimo de lucro. El Programa de Fomento del Empleo para el año 2005, establecía que la bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes para dicho colectivo será del 65% durante un máximo de 24 meses.

- *Transformación de contratos temporales en indefinidos.* Con el fin de facilitar el empleo estable, la Ley 63/1997 introdujo adicionalmente una serie de incentivos económicos, para la transformación en indefinidos de contratos temporales y de duración determinada (contratos de aprendizaje, de formación y prácticas).

El Programa de Fomento del Empleo para 2005, (*Disposición adicional cuadragésima séptima de la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005*) preveía una bonificación del 25% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, por contingencias comunes, durante los dos años posteriores a la conversión del contrato, para la transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2005, así como los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración.

En 2004 se convirtieron en indefinidos 613.444 contratos de trabajo temporal, de los cuales el 54,6% eran contratos de jóvenes de 15-29 años⁴⁴. El 95% de los contratos convertidos en indefinidos, agrupan tan sólo tres figuras contractuales: los contratos eventuales por circunstancias de la producción, los contratos de obra/servicio y los contratos en prácticas. En este sentido, para el colectivo de 15-29 años, los contratos eventuales por circunstancias de la producción supusieron el 73,7% del total de contratos convertidos en indefinidos

⁴⁴ INEM, *Estadística de Contratos Registrados*.

(76,2% para las mujeres frente al 71,7% para los varones); seguidos por los contratos de obra (11,4% para las mujeres y 16,8% para los hombres); mientras los contratos en prácticas supusieron el 7,7% para las mujeres y el 6,5% para los varones.

Los jóvenes menores de 25 años aparecen también como colectivo objetivo de las ayudas y subvenciones para fomentar el empleo en cooperativas y sociedades laborales, mediante el desarrollo de proyectos empresariales, la difusión y el fomento de la economía social, la formación de los socios y el fomento del asociacionismo.

- *Acciones de orientación profesional y asistencia para el autoempleo.* Dentro de las políticas activas de empleo, se contempla una serie de actuaciones de información profesional, orientación profesional y búsqueda activa de empleo y acciones de asistencia para el autoempleo, mediante atención personalizada a los demandantes de empleo, donde también tienen cabida los jóvenes. Dichas acciones van orientadas preferentemente a menores de 25 años, que lleven más de seis meses en paro o, si superan dicha edad, que lleven más de doce meses desempleados. Normalmente, estas acciones son previas a la participación por parte del desempleado en otra medida de formación profesional ocupacional o de fomento del empleo.

Las acciones de orientación profesional para el empleo consisten en: tutorías individualizadas, desarrollo de los aspectos personales para la ocupación (con el fin de superar las barreras existentes en el curso del proyecto individual de inserción laboral), grupo de búsqueda de empleo, taller de entrevista para incrementar las probabilidades de éxito en cualquier entrevista laboral. Además, las acciones de asistencia para el autoempleo por su parte, incluyen: sesiones de información y motivación para el autoempleo; el asesoramiento de proyectos empresariales. Sobre estas medidas existe escasa información para poder evaluar su utilidad y su impacto en el colectivo joven.

El artículo 14 de la Constitución española *proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo*. Por su parte, el artículo 9.2 *consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas*.

3. **Políticas de Igualdad**

La igualdad entre mujeres y hombres, es un principio jurídico universal, reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, *la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros* son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, ha sido sin duda, un paso decisivo, pero ha resultado ser insuficiente. La igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres es todavía hoy una tarea pendiente. Estas desigualdades se muestran en aspectos como: la violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

Legislación Nacional

- ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres***

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, de cualquier circunstancia o condición, en todos

los ámbitos de la vida y, especialmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

En el artículo 5, de dicha ley, se hace especial mención a la: *Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres⁴⁵, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en, diversos aspectos, como son:

- *el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia,*
- *en la formación profesional,*
- *en la promoción profesional,*
- *en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido,*
- *en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.*

Además dicho artículo señala que: *no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una carac-*

⁴⁵ Artículo 3: *El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.* El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

terística relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

En el artículo 17 de esta Ley de Igualdad se propone la elaboración, por parte del Gobierno, de un *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades*, que se debe aprobar periódicamente donde se incluirán medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Por su parte, en los artículos 23 y 25, se hace referencia a aspectos educativos. El artículo 23 se centra en: *La educación para la igualdad de mujeres y hombres*. El sistema educativo debe incluir entre sus fines, la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

Y en el artículo 25: *La igualdad en el ámbito de la educación superior*, se señala que las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo: la inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres; la creación de postgrados específicos y la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

El TÍTULO IV, de la misma ley se denomina: *El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades*. Dentro del mismo, se incluyen varios capítulos, como el Capítulo I, en cuyo epígrafe se hace referencia a la *Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral*.

Para conseguir la igualdad de oportunidades, en el artículo 42, se proponen varios *programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres*, que tienen como objetivo: *mejorar la*

empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. Estos programas deben comprender todos los niveles educativos y edad de las mujeres, *incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.*

Por su parte, la *Promoción de la igualdad en la negociación colectiva* se recoge en el artículo 45, para ello se deben *establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.*

La conciliación es uno de los aspectos fundamentales que recoge la ley para poder conseguir la igualdad en el terreno laboral, las medidas relacionadas con la conciliación quedan recogidas en los distintos artículos del capítulo II: *Igualdad y conciliación.*

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se recogen en el artículo 44:

- 1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.*
- 2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*
- 3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*

Los expertos consultados creen que, en general, las personas jóvenes son buenas conocedoras de las medidas de conciliación laboral y tienen un alto grado de exigencia en el cumpli-

miento de las mismas, con independencia de si son chicas o chicos, y de si tienen o no cargas familiares.

*Ahora, con todas las medidas de conciliación y con las nuevas generaciones en las que la mujer va optando a estos puestos, se están dando pasos.
(Expertos/as en inserción laboral)*

Aunque, todavía se detectan muchas necesidades de cambio de actitudes en lo que respecta a la aplicación de medidas de conciliación, de cara a favorecer la inserción laboral de la mujer en plena igualdad, es decir con las mismas oportunidades, acceso al empleo de calidad y de promoción profesional.

*Hay una estrategia diferente en cuanto a conciliación porque en la sociedad sigue estando la carga en las mujeres, como no hay un reparto igualitario... el día que el hombre asuma su parte de carga tendrán que hacerle las mismas preguntas. Yo veo un problema de cargas reales y de política de recursos humanos.
(Intermediadores/as laborales)*

*– Pero una mujer no va a permitir que su marido deje el trabajo por cuidar a su hijo, en igualdad de sueldos, es el tema del rol asumido.
– Se requiere también un cambio de actitud por parte de la mujer.
– Pero hay una base legal, por ejemplo el permiso de paternidad es una cesión que la mujer hace, el hombre como tal no tiene permiso de paternidad, eso es una cultura de estado, a nivel jurídico realmente no es que las mujeres tomemos ese papel, es que a los hombres legalmente no se les deja. Esto es interesante a nivel social.
(Diálogo de intermediadores/as laborales)*

Además de la conciliación en esta ley se proponen: *Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad* (en el capítulo III). El artículo 45, *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad*, señala la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Una de esas medidas, en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, deberá dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, siendo voluntaria la elaboración e implantación de estos planes para las demás empresas.

- ***Real Decreto 253/2006, de 3 de Marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer***, y se modifica el Real Decreto 1600/2004, de 2 de Julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Este Real Decreto tiene por objeto establecer las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer. Se trata de un órgano colegiado interministerial, al que corresponde el *asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género*. Este Observatorio está adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.

- ***Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género***.

Esta Ley tiene por objeto *actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia*.

En esta Ley se establecen medidas de protección integral que tienen como fin *prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas*. La violencia de género a que se refiere esta Ley comprende *todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad*.

El capítulo I de la Ley contra la Violencia de género se centra en el ámbito educativo y señala una serie de *Principios y valores del sistema educativo* (Artículo 4), incluyendo la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos.

Por su parte, las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

- ***Plan de Acción del Gobierno de España para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000) sobre Mujeres, Paz y Seguridad.***

Esta Resolución 1325 *constituye el marco político decisivo para incorporar la perspectiva de género en la prevención, gestión y solución de los conflictos armados*, reconoce que las mujeres y las niñas sufren de manera específica las consecuencias de los conflictos armados, incluso en calidad de refugiadas y personas desplazadas internamente.

Asimismo, reconoce el importante papel que desempeñan las mujeres, tanto en la prevención y solución de los conflictos, como en la construcción de la paz, y subraya la necesidad de que participen, en igualdad con los hombres, en las iniciativas de mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad. Reconoce también a las mujeres, como actrices fundamentales en los procesos de negociación de los acuerdos de paz y planificación de los campos de refugiados y refugiadas en los países devastados por los conflictos.

La Resolución 1325, hace mención a la necesidad de incrementar la participación de las mujeres, en condiciones de igualdad, en los procesos de toma de decisión que tengan lugar para el fomento de la paz y la seguridad, así como en la prevención y solución de conflictos y en las operaciones de mantenimiento de la paz.

Legislación Internacional

- ***Carta Europea para la Igualdad Regional y Local.***

La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local, iba destinada a los gobiernos locales y regiona-

les de Europa, en ella se invitaba a estas entidades a: *adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta.*

Los gobiernos que firmaran la carta debían redactar *un plan de acción para la igualdad* que garantizara la aplicación de estos compromisos y que fijara las prioridades, las acciones y los recursos necesarios para su realización. Además, se comprometían a colaborar con todas las instituciones y organizaciones de su territorio, con el objetivo de promover verdaderamente la instauración de una igualdad real.

La Carta fue redactada en el marco de un proyecto (2005-2006) llevado a cabo por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, en colaboración con numerosos socios y con el apoyo de la Comisión Europea, en el marco del 5º Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Mujeres y de Hombres.

Otros

- Unión Europea. Igualdad entre mujeres y hombres.

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales del Derecho comunitario. Los objetivos de la Unión Europea (UE) en materia de igualdad entre hombres y mujeres, consisten en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, entre ambos sexos. Además de luchar contra toda discriminación basada en el sexo. En este ámbito, la UE ha aplicado un doble enfoque que engloba: acciones específicas y la integración de la perspectiva de género. Esta cuestión presenta, asimismo, una marcada dimensión internacional, en lo tocante a la lucha contra la pobreza, el acceso a la educación y los servicios de salud, la participación en la economía y el proceso de toma de decisiones, y la equiparación de la defensa de los derechos de la mujer con la defensa de los derechos humanos.

Integración de la perspectiva de género: *Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010); Programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades (2001-2006) y la Integración de la igualdad de oportunidades en las políticas comunitarias*

- Directiva 2006-54-CE sobre Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.
- Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso de bienes y servicios y su suministro.

- En línea con las directrices de la Estrategia de Lisboa sobre crecimiento y empleo, el Consejo Europeo en sus actas de julio de 2005, recomendaba a los estados miembros implementar políticas que permitieran incrementar la participación y el empleo femenino, y que promovieran reducciones en las brechas salariales entre mujeres y hombres. En concreto, dichas políticas deberían permitir alcanzar una tasa media de empleo femenino de al menos el 60% en 2010.
- Más recientemente, la hoja de ruta que la Comisión de la Unión Europea (UE) elaborada en marzo de 2006, centraba el interés en materia de igualdad de género para el periodo 2006-2010 en torno a seis aspectos: *igual independencia económica para mujeres y hombres; conciliación de la vida privada y profesional; igual representación en la toma de decisiones; erradicación de cualquier forma de violencia de género; eliminación de los estereotipos de género; promoción de la igualdad en las políticas externas y de desarrollo.*
- El interés político en nuestro país no es menos destacable, y a lo largo de estos últimos años la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se ha situado en primer plano en la agenda política. La aprobación de la *Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género*, de la *Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia* y de la *Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* son buena muestra de ello.
- La discriminación social de las mujeres ha dado lugar al nacimiento de toda una normativa desarrollada a lo largo de la última mitad del siglo XX por organismos

internacionales, comunitarios y estatales que establece las bases para articular las políticas de igualdad de oportunidades y la lucha contra las desigualdades.

- El desarrollo de estas medidas legislativas y de las herramientas para llevarlas a cabo, ha venido acompañado de otras iniciativas impulsadas desde la sociedad e igualmente comprometidas con la igualdad entre sexos, que han dado lugar a importantes transformaciones sociales y han llevado la lucha por la igualdad a todas las esferas de la vida política, social, cultural y económica.
- Estas transformaciones se han dejado ver también en el ámbito empresarial, donde se buscan, cada vez más, nuevos modelos de gestión más acordes.

*La búsqueda activa
del empleo*

.....

V

.....

Una de las condiciones de la definición del paro según la OIT⁴⁶, es que las personas paradas se encuentren buscando empleo. Es decir, *que hayan tomado medidas concretas para buscar trabajo por cuenta ajena; o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta, durante el mes precedente*, según señala, por ejemplo, la metodología de la Encuesta de Población Activa (INE). La actividad de búsqueda de empleo, consiste en la utilización de diferentes procedimientos, con el objetivo de encontrar un puesto de trabajo. Sin embargo, no todos los métodos utilizados tienen el mismo grado de eficacia, ni su distribución es homogénea entre distintas zonas y fases del ciclo económico.

En las estrategias de búsqueda de empleo, se pueden distinguir cuatro componentes: dónde, cómo, cuánto y qué se busca. Los métodos más habituales de búsqueda suelen especificar varios de esos componentes. Por ejemplo, se busca trabajo en los portales de empleo en Internet y mandando el currículum directamente a las empresas. Otros medios utilizados suelen ser: la recogida de información estructurada (por ejemplo a través de las agencias de empleo), y los métodos basados en contactos personales y en información informal. Dependiendo del contexto (titulación, tipo de trabajo o sector al que se pretende acceder, zona geográfica, experiencia previa, etc.); la eficacia de esos métodos puede variar. Es común que los jóvenes aprendan con la práctica y la experiencia, a utilizar métodos cada vez más eficaces.

El Estudio Bancaja sobre inserción laboral de los jóvenes 2005⁴⁷, señalaba que *el método más utilizado por los jóvenes, era "buscar trabajo a través de amigos y familiares", utilizado por uno de cada dos de los jóvenes encuestados*. Otro de los métodos que era ampliamente utilizado, era el envío de currículum a empresas, seguido del envío de currículum a Empresas de Trabajo Temporal (ETTs). El cuarto método citado, era el de inscribirse en el INEM o el Servicio Público-Regional de Empleo. El resto de métodos, tenían una frecuencia de uso relativamente baja (establecerse por cuenta propia, preparar oposiciones o a través de otros medios).

⁴⁶ OIT: Organización internacional del Trabajo.

⁴⁷ BANCAJA-IVIE: Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción laboral 2005.

Además, señalaron que *aproximadamente un 15% de los jóvenes participantes en este estudio manifestaron que les ofrecieron el trabajo sin buscarlo.*

TABLA 26
RESUMEN DE LOS PRINCIPALES MÉTODOS UTILIZADOS EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Inscribirse en el INEM/Servicios Público o Regional de Empleo

Inscribirse en una agencia de contratación no estatal

Mandar cartas / currículum a ETT's

Mandar cartas / currículum a empresas

Hacer gestiones para establecerse por cuenta propia

Preparar oposiciones

Realizar entrevistas conseguidas por medio de amigos o familiares

Es ofrecido sin buscarlo

Otros medios

Fuente: Estudio Bancaja-Ivie. 2005.

*Cuando se habla de la búsqueda activa de empleo, se hace referencia a una serie de pasos, actitudes, conceptos y recursos; que se deben manejar para lograr una óptima inserción o reinserción laboral*⁴⁸. Para llevar a cabo la búsqueda, es necesario que exista un conocimiento a nivel personal y profesional previo. Además, se deben conocer las demandas del mundo laboral, los recursos públicos de búsqueda de empleo y cómo se llevan a cabo determinadas tareas: contestar a un anuncio en prensa, introducir un currículum en Internet, afrontar una entrevista de trabajo; por último, pero no menos importante, mantenerse motivado/a y no caer en la frustración cuando los resultados obtenidos no son los deseados; en definitiva, todas aquellas cuestiones que pueden contribuir a la consecución del empleo.

El INJUVE⁴⁹ señalaba en su Informe sobre Juventud 2004, que *los jóvenes que buscaban trabajo se solían situar en tres posiciones distintas respecto al trabajo que buscaban:*

1. La juventud y la búsqueda activa de empleo

⁴⁸ Quián Roig, Ana Isabel; Rodríguez Martínez, José; González Sanmamed, Mercedes. *Primeros pasos hacia una búsqueda ¿activa? De empleo*. Universidad de A Coruña

⁴⁹ INJUVE: "Informe Juventud en España 2004"

- *Los/as que buscaban un trabajo relacionado con su formación, menos de la quinta parte (un 18%)*
- *Los/as que buscaban un trabajo relacionado con su formación pero estaban abiertos a otros posibles trabajos, una cuarta parte (24%),*
- *y los que buscaban cualquier trabajo, casi la mitad (46%).*

La diversidad del tipo de trabajo buscado y el tipo de método de búsqueda utilizado, suele ser, al menos en parte, consecuencia del tiempo que puedan pasar en situación de desempleo. A medida que aumentan los meses en el paro, es probable que se cambien las expectativas y se modifiquen las búsquedas.

En este sentido, el Instituto de la Juventud establecía una barrera significativa en torno al medio año. Cuando el periodo de paro superaba este tiempo, aumentaba el porcentaje de personas jóvenes que aceptarían cualquier tipo de trabajo, (entre los que llevan de 3 a 5 meses en paro, el 43% aceptaría cualquier trabajo; entre los que llevan de 6 a 11 meses pasa al 54%).

Por otra parte, el grado de intensidad de la búsqueda también varía, siendo mayor para quienes sólo buscan un trabajo relacionado con su profesión (el 53% buscan trabajo con intensidad), que para quienes están dispuestos a aceptar alguna otra cosa o incluso cualquier trabajo (el 56% de estos últimos lo buscan poco a poco). Por su parte *las mujeres paradas*, según señala el mismo Informe, *tienen un nivel de exigencia respecto al trabajo que están buscando superior al de sus pares varones.*

Hay diferencias que también se pueden observar por edad y nivel de estudios. Según datos del mismo Informe del INJUVE⁵⁰: *la gran mayoría de los jóvenes con nivel de estudios primarios aceptarían cualquier trabajo, y ese porcentaje va descendiendo a medida que aumenta el nivel de estudios, hasta el 9% en el caso de los que tienen estudios superiores.*

⁵⁰ INJUVE: “Informe Juventud en España 2004” .

El 39% de éstos, sólo buscan un trabajo relacionado con sus estudios y otro 35% buscan un empleo relacionado, pero estarían dispuestos a aceptar otros trabajos si no lo encuentran. Este comportamiento por niveles educativos, determina en gran medida el de los grupos de edad: a mayor edad, mayor exigencia del tipo de trabajo buscado.

5.1. Las tituladas y la búsqueda de empleo: motivaciones y principales barreras de acceso.

Aspectos más valorados a la hora de escoger empleo

La elección del primer empleo, es una opción que muchas veces las tituladas no se han podido permitir. Diferentes aspectos como la necesidad de un empleo o la falta de opciones a la hora de elegir, pueden producir que las tituladas escojan el primer empleo que encuentren y mientras están trabajando realicen búsquedas más acordes a su titulación.

En la encuesta, se les pidió a las tituladas que valorasen su grado de acuerdo (1 *nada de acuerdo* y 4 *muy de acuerdo*) sobre una serie de enunciados relacionados con el acceso al primer empleo. El primero de los enunciados fue: *Acepté la primera oferta de trabajo que me llegó*; es la frase con la que el grado de acuerdo de las tituladas ha sido mayor (61%), el 39% de ellas se mostró *totalmente de acuerdo* y el 22% *algo de acuerdo*. La proximidad del empleo, también es un aspecto muy valorado a la hora de escoger el primer empleo; asciende al 63% el porcentaje de acuerdo con la frase: *Lo elegí porque estaba en mi ciudad/localidad* (el 36% se mostró *totalmente de acuerdo* y el 27% *algo de acuerdo*). Como se decía anteriormente, *la necesidad*, es un aspecto que puede influir a la hora de aceptar un empleo; más de la mitad de las tituladas (64%) mostraron su *acuerdo* con el enunciado: *Porque lo necesitaba y me vi obligada*. Para terminar con las valoraciones positivas, la adecuación del empleo a la titulación también influyó en la toma de decisiones; una de cada dos tituladas (45%), se mostró *de acuerdo* con el epígrafe: *Una de las principales razones por las que elegí mi primer empleo fue que estaba directamente relacionado con mi titulación*.

Otros aspectos como: el *salario*, *las posibilidades de ascenso*, *que fuera una empresa importante en el sector*, *los viajes*

o trabajar en el extranjero; no se tuvieron, o no se pudieron tener, muy en cuenta a la hora de escoger ese primer empleo. En todos los epígrafes referentes a estas cuestiones del primer empleo, los porcentajes de desacuerdo superan a los de acuerdo. Las cuestiones como, por un buen salario (*Lo elegí porque pagaban bien*) o por las posibilidades de viajar/trabajar en el extranjero (*Porque puedo viajar y trabajar en el extranjero*) son las que han obtenido el mayor desacuerdo; de las tituladas, se mostraron *poco o totalmente en desacuerdo* un 72% y un 86% respectivamente. Todos estos resultados se resumen en el siguiente gráfico.

GRÁFICO 42

VALORACIÓN QUE HACEN LAS TITULADAS SOBRE LOS MOTIVOS POR LOS QUE ESCOGERON SU PRIMER EMPLEO



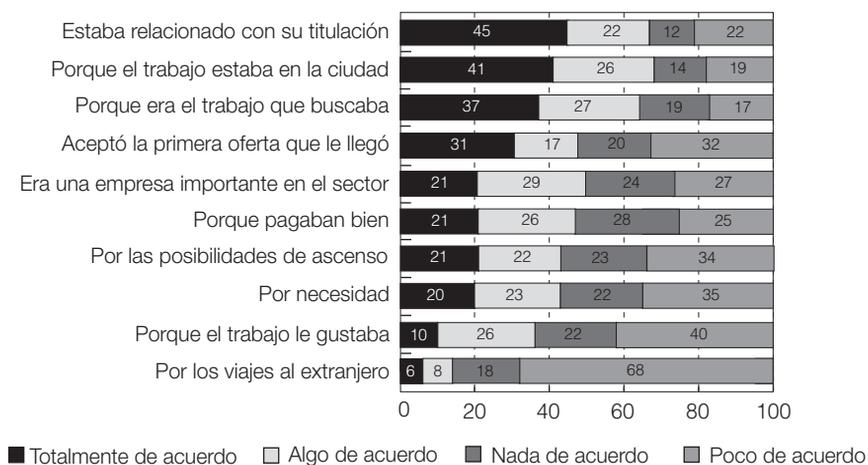
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Para poder establecer comparaciones y analizar cómo ha sido la evolución seguida por las tituladas en estos primeros años desde la graduación, a las tituladas que participaron en la encuesta se les preguntó, además de por su primer empleo, por su empleo actual. El 67% de las tituladas, mostraron su acuerdo con el epígrafe: *Una de las principales razones por las que elegí mi empleo actual fue que estaba directamente relacionado con mi titulación*. Continúan dan-

do bastante importancia al hecho de la proximidad, se deciden por empleos en su localidad; asciende al 67% el porcentaje de acuerdo con la frase: *Lo elegí porque estaba en mi ciudad/localidad* (el 41% se mostró *totalmente de acuerdo* y el 26% *algo de acuerdo*). Sobre su empleo actual, el tercer enunciado con el que se encontraban más de acuerdo las tituladas ha sido: *Era el trabajo que buscaba*. Un 37% estaban *totalmente de acuerdo* y un 27% *algo de acuerdo*.

GRÁFICO 43

VALORACIONES QUE HACEN LAS TITULADAS SOBRE LOS MOTIVOS POR LOS QUE ESCOGIERON SU EMPLEO ACTUAL



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

A diferencia de la elección del primer empleo, cuando las tituladas escogieron su empleo actual, aspectos que anteriormente carecían de mucha importancia, *como que el trabajo estuviera relacionado con la titulación, que fuera el que buscaba, que la empresa fuera importante en el sector, el salario o las posibilidades de ascenso*, ahora la tienen. Una de cada cinco tituladas, (21%) se mostró *totalmente de acuerdo*, con el hecho de que estos motivos, influyeron en la elección de su empleo actual. Nuevamente, el aspecto que menos ha influido en la elección del empleo actual ha sido: por los viajes y por la posibilidad de trabajar en el extranjero, un 68% de las tituladas se mostraron nada de acuerdo.

En el caso, de las mujeres trabajadoras que tienen cargas familiares, parecen priorizar otros aspectos del trabajo como son las condiciones horarias y la proximidad del trabajo al hogar, como señalaron los expertos consultados.

Sacrifican mucho el tema de su titulación en función de la vida familiar que tengan, una vez que ya han formado la familia. No es la misma mentalidad que tenemos como recién tituladas que con la familia formada. Es una opción condicionada por el rol social, no sienten que nadie se lo imponga, lo tienen asumido.
(Intermediadores/as laborales)

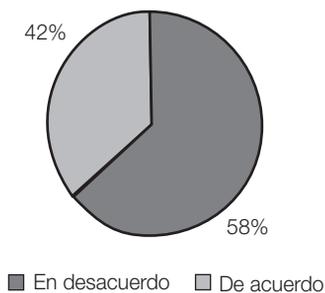
En cambio, las mujeres si tenemos un buen horario y podemos ajustarnos a la vida familiar nos quedamos, aunque ganes menos, prefieres llegar a casa una hora antes a ganar 300 € más.
(Intermediadores/as laborales)

Hay mucha diferencia en la búsqueda de empleo entre mujeres licenciadas con cargas familiares y mujeres sin cargas familiares. Eso mismo no existe entre los hombres. Yo no he visto varones que digan “quiero un trabajo cerca de casa, con jornada reducida...” y eso no es genético, es un rol que asumimos porque nos lo enseñan, y eso es clave cuando buscas trabajo y estás haciendo una entrevista.
(Intermediadores/as laborales)

Hay que tener en cuenta que cada vez son más las familias monoparentales. Cada vez hay más separaciones y más mujeres que deciden ser madres solas, y son ellas las que tienen que trabajar para ingresar dinero en casa, si tienes que ponerte a limpiar porque es el sueldo que entra en casa lo vas a hacer aunque seas licenciada.
(Intermediadores/as laborales)

En las motivaciones que tienen las tituladas a la hora de acceder a un empleo, hay dos aspectos a los que se les concede bastante importancia: la adecuación del empleo a la titulación y el salario. Se pidió a las tituladas que valorasen su grado de acuerdo con la siguiente afirmación: *Aceptaría un empleo con un salario aceptable pero con un nivel de cualificación bastante inferior al que tengo*; más de la mitad (el 58%) de las tituladas se mostró en desacuerdo (un 23% nada de acuerdo y un 35% poco de acuerdo).

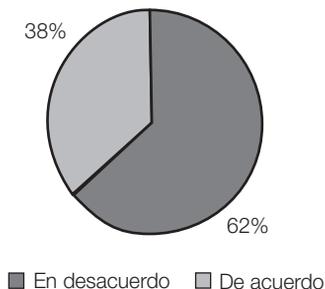
GRÁFICO 44
PORCENTAJE DE ACUERDO DE LAS TITULADAS CON LA FRASE:
*ACEPTARÍA UN EMPLEO CON UN SALARIO ACEPTABLE PERO
CON UN NIVEL DE CUALIFICACIÓN BASTANTE INFERIOR AL
QUE TENGO*



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Tampoco son mayoritariamente partidarias de aceptar empleos cuando el salario es bajo, aunque la titulación sea adecuada. El 62% de las tituladas se mostró en desacuerdo con la expresión: *Aceptaría un empleo acorde con mi titulación pero con un salario bajo.*

GRÁFICO 45
PORCENTAJE DE ACUERDO DE LAS TITULADAS CON LA FRASE:
*ACEPTARÍA UN EMPLEO ACORDE CON MI TITULACIÓN PERO
CON UN SALARIO BAJO*



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

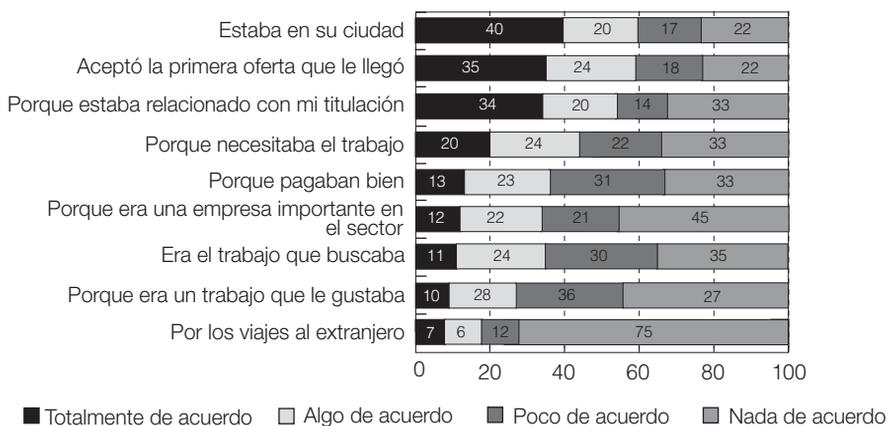
Por lo que se puede interpretar que las tituladas prefieren evitar empleos en los que el nivel de cualificación sea inferior al suyo, aunque las condiciones económicas sean aceptables; y empleos en los que, aunque la cualificación sea adecuada, el salario sea bajo.

En la encuesta, también se les pidió a los titulados su valoración sobre los mismos enunciados relacionados con el acceso al primer empleo. En su caso el aspecto que más influyó en la elección fue: La proximidad del empleo, ascendiendo al 60% el porcentaje de acuerdo con la frase: *Lo elegí porque estaba en mi ciudad/localidad* (el 40% se mostró *totalmente de acuerdo* y el 20% *algo de acuerdo*). *Acepté la primera oferta de trabajo que me llegó*; es la segunda frase con la que el grado de acuerdo de los titulados ha sido mayor (59%), el 35% de ellos se mostró *totalmente de acuerdo* y el 24% *algo de acuerdo*.

En tercer lugar se encuentra, la adecuación del empleo a la titulación, que también influyó en la toma de decisiones, uno de cada tres titulados (34%), se mostró *de acuerdo* con el epígrafe: *Una de las principales razones por las que elegí mi primer empleo fue que estaba directamente relacionado con mi titulación*. También *la necesidad*, es un aspecto que puede influir a los titulados a la hora de aceptar un empleo, prácticamente la mitad de las tituladas (44%) mostraron su *acuerdo* con el enunciado: *Porque lo necesitaba y me vi obligado*.

Otros aspectos como: el *salario, que fuera una empresa importante en el sector*, era el trabajo que buscaba, porque le gustaba *y los viajes o trabajar en el extranjero*; no se tuvieron, o no se pudieron tener, muy en cuenta a la hora de escoger ese primer empleo. En todos los epígrafes referentes a estas cuestiones del primer empleo, los porcentajes de desacuerdo superan a los de acuerdo.

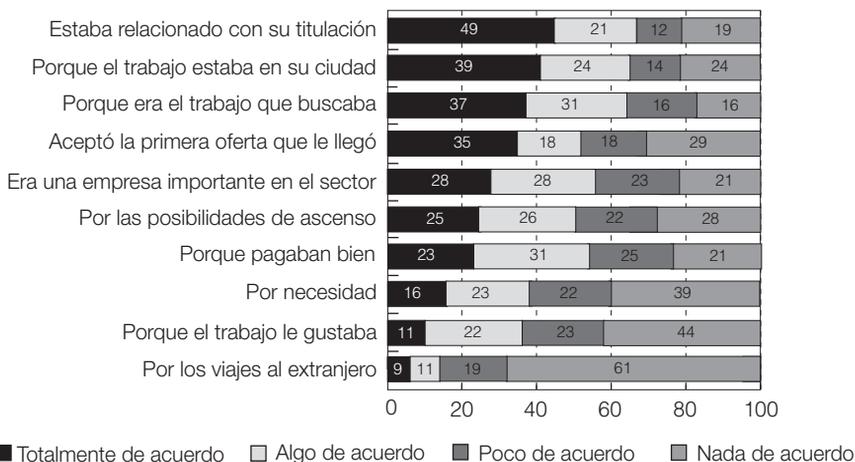
GRÁFICO 46
VALORACIÓN QUE HACEN LOS TITULADOS SOBRE LOS MOTIVOS POR LOS QUE ESCOGIERON SU PRIMER EMPLEO...



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Por otra parte, en la valoración que realizan los titulados sobre los principales aspectos que influyeron en su elección del empleo actual, los resultados obtenidos coinciden prácticamente con los de las tituladas. Los aspectos que han pasado a encabezar la lista son: *que el trabajo estuviera relacionado con la titulación y que fuera el que buscaba*; seguidos de: pertenecer a una empresa fuerte en el sector, la promoción interna o el salario.

GRÁFICO 47
VALORACIÓN QUE HACEN LOS TITULADOS SOBRE LOS MOTIVOS POR LOS QUE ESCOGIERON SU EMPLEO ACTUAL



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Principales dificultades a la hora de acceder al empleo

Una de las dificultades, con las que se encuentran las tituladas a la hora de acceder al empleo, señalada por los expertos, ha sido el desajuste entre los perfiles demandados por las empresas y los perfiles realmente disponibles, en cuanto a aspectos como la experiencia, por ejemplo.

*Falta de experiencia, la mayoría de las empresas quieren que por lo menos se tenga una mínima experiencia y eso dificulta la entrada en el mercado laboral.
(Expertos/as en inserción laboral)*

*...el no adecuarse a lo que está ofreciendo el mercado, el no adaptarse el sueldo, ni los horarios...El mercado pide una experiencia que las mujeres recién licenciadas no tienen y por otro lado ellas piden unos sueldos que no se les van a dar, uniendo las dos cosas...a ver, son recién licenciadas, y a una chica de 24 años recién licenciada no puedes pedirle cuatro años de experiencia.
(Intermediadores/as laborales)*

La dificultad asociada a la falta de experiencia, también se refleja en las opiniones de las tituladas, que señalaron la preferencia de los empresarios a la hora de contratar personal que tenga algún tipo de experiencia previa. En una de las preguntas del cuestionario, a las tituladas se les pidió que valoraran de uno a cuatro su grado de acuerdo (siendo 1 *nada de acuerdo* y 4 *totalmente de acuerdo*), con el siguiente enunciado: *Los empresarios no quieren dar empleo a quién no tiene experiencia*. El 46% de las tituladas se mostraron *totalmente de acuerdo* y un 31% *algo de acuerdo* con el enunciado.

- Que piden mucha experiencia.

- Una primera barrera que te puedes encontrar es esa, que te piden una gran experiencia, acabas de terminar la carrera y ya tienes que tener experiencia...

(Licenciadas)

Piden mucha experiencia, en general, o si no tienes experiencia no te van a pagar igual.

(Licenciada)

Y lo de la experiencia, es verdad parece ser que para que te den una primera oportunidad, tienes que trabajar prácticamente gratis para ver cómo trabajas y luego ya si les gustas, te van a prometer un contrato indefinido, pero te mantienen con el de prácticas.

(Licenciada)

Yo creo, que otra barrera también es el idioma, por ejemplo en mi caso... Es lo que dices tú, terminas la carrera con x años y a lo mejor no tienes un año entero para irte a aprender inglés.

(Licenciada)

Aunque, los expertos consultados señalaron que las principales dificultades no están tanto en la inserción en el mercado laboral, sino en la reinserción cuando se ha tenido que abandonar temporalmente. Por ejemplo, en el caso de las mujeres tituladas superiores que han abandonado su actividad laboral para el cuidado de la familia.

La mayoría de las mujeres que atiendo, con más de 30 años, están paradas porque tienen hijos, no porque hayan querido estar paradas. (Intermediadores/as laborales)

Hay muchas mujeres, que estuvieron en el mercado de trabajo y lo dejaron por el cuidado de los hijos y ahora les cuesta mucho volver. (Expertos/as en inserción laboral)

Tenemos un perfil frecuente de mujer, que se ha quedado descolgada por dedicarse al cuidado de los hijos y están muy poco actualizadas.
(Intermediadores/as laborales)

Una de las principales razones por las que puede resultar complicada esta reinserción, es el posible desfase que se produce en lo que respecta al uso de las nuevas tecnologías, por haber permanecido fuera del mercado laboral y que podría dificultar el regreso.

En dos años todo ha quedado obsoleto, y si cuando dejas la vida laboral para cuidar la familia no te actualizas con formación, luego lo tienes mucho más difícil.
(Expertos/as en inserción laboral)

La que sufre más cambios a nivel tecnológico, es la que está de administrativo metiendo datos. Yo creo que esa dificultad de reincorporación viene más condicionada por el perfil que dejaste te retiraste del puesto, creo que un directivo o directiva no tiene ningún problema de reincorporarse.
(Expertos/as en inserción laboral)

Si a mí me presentan dos candidatas con el mismo perfil y una lleva dos años sin trabajar y la otra no, me inclino por coger a la que está trabajando.
(Expertos/as en inserción laboral)

...cuando entrevistas a las candidatas ya tienen de por sí menos oportunidad, si además llevan fuera del mercado laboral dos o tres años lo tienen mucho más complicado que un hombre que lleva el mismo tiempo fuera del mercado.
(Expertos/as en inserción laboral)

- En la elección del primer empleo, diferentes aspectos como la necesidad de un empleo o la falta de opciones a la hora de elegir, pueden producir que las tituladas escojan el primer empleo que encuentren y mientras están trabajando realicen búsquedas más acordes a su titulación.
- A diferencia de la elección del primer empleo, cuando las tituladas escogieron su empleo actual, aspectos que anteriormente carecían de mucha importancia, *como que el trabajo estuviera relacionado con la titulación,*

*que fuera el que buscaba, que la empresa fuera importante en el sector, el salario o las posibilidades de ascenso, ahora la tienen. Una de cada cinco tituladas, (21%) se mostró **totalmente de acuerdo**, con el hecho de que estos motivos, influyeron en la elección de su empleo actual.*

- Cuando son los titulados los que eligen el primer empleo el primer aspecto que les ha influido ha sido: La proximidad del empleo, seguido de: *Acepté la primera oferta de trabajo que me llegó;* y en tercer lugar han valorado la adecuación del empleo a la titulación.
- En la elección del empleo actual, los resultados obtenidos de los titulados coinciden prácticamente con los de las tituladas, los aspectos que pasan a encabezar la lista son: *que el trabajo estuviera relacionado con la titulación y que fuera el que buscaba;* seguidos de: *pertenecer a una empresa fuerte en el sector, la promoción interna o el salario.*

El análisis de los métodos utilizados para llevar a cabo la búsqueda de empleo, es importante a la hora de comprender el proceso de inserción al mercado laboral. Por ello, en este punto, se intentará recoger cuáles son los principales métodos que utilizan las tituladas para la búsqueda activa de empleo y la posible evolución en la elección de los métodos, según se va progresando en la obtención de distintos empleos.

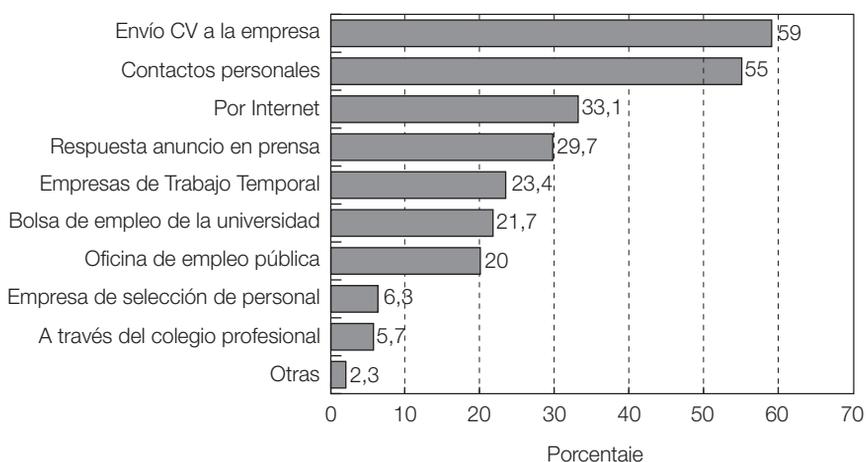
Antes de pasar a describir los métodos, hay que señalar que se ha distinguido entre dos etapas: la búsqueda del primer empleo y la búsqueda del empleo actual de las tituladas. Esta diferenciación se realiza porque pueden existir diferencias entre ambas etapas. Para el primer empleo, muchas veces, el proceso de búsqueda que se lleva a cabo es mínimo y el/la estudiante, *coge el primer trabajo que le llega.* En la elección de los empleos siguientes, se suele llevar a cabo un proceso más elaborado y complejo.

Según la encuesta realizada, los métodos más utilizados por las tituladas para buscar el primer empleo fueron: *el envío directo del currículum a las empresas,* opción seleccionada

2. **Los métodos de búsqueda activa de empleo**

por más de la mitad de las tituladas (el 59%); y *a través de la red de contactos personales*, opción escogida por el 55% de las tituladas. Los métodos más utilizados tercero y cuarto, han sido: la búsqueda a través de Internet y la respuesta a las ofertas publicadas en prensa; una de cada tres tituladas, afirmó utilizar estos métodos (33,1% y 29,7% respectivamente). Estos datos quedan resumidos en el siguiente gráfico.

GRÁFICO 48
MÉTODOS UTILIZADOS POR LAS TITULADAS PARA LA BÚSQUEDA DEL PRIMER EMPLEO



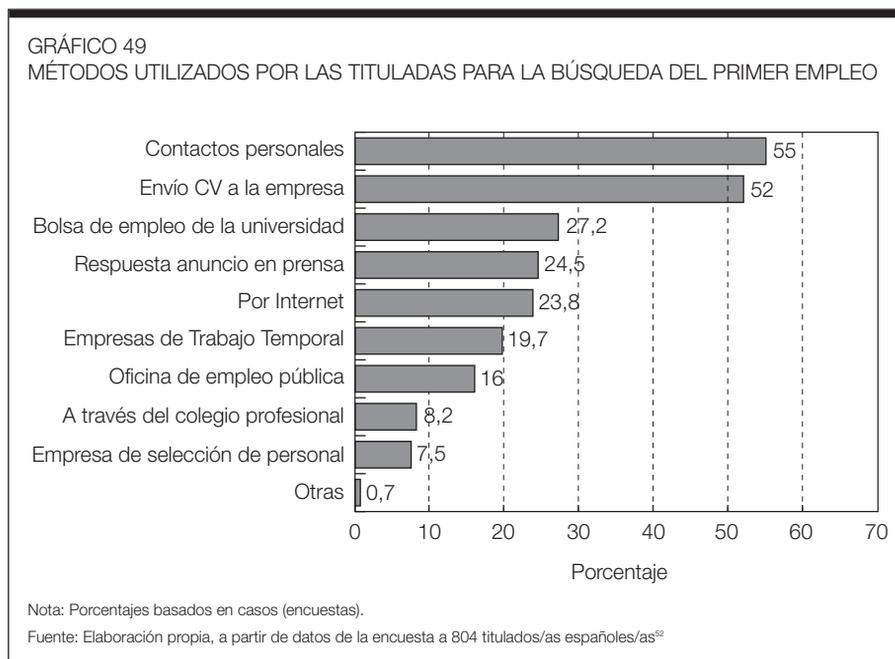
Nota: Porcentajes basados en casos (encuestas).

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as⁵¹

También es frecuente, que las tituladas utilicen los recursos que empresas e instituciones ponen a su alcance para la búsqueda de empleo. Un 23,4% de las tituladas acudieron a *empresas de trabajo temporal*; un 21,7% a la *bolsa de empleo de la universidad* y un 20% a las *oficinas públicas de empleo*. Por último, los métodos menos utilizados para acceder al primer empleo han sido: a través de una *empresa de selección de personal* (6,3%) y a través del *colegio profesional* (un 5,7% de tituladas).

⁵¹ Nota: Las tituladas podían seleccionar varios de los métodos a la hora de responder a la pregunta por lo que cada porcentaje se calcula sobre el total de la muestra.

En el caso de los titulados, el método de búsqueda de empleo más utilizado, 55% de la muestra, han sido los *contactos personales*, seguido muy de cerca por el *envío del CV a la empresa*, opción señalada por el 52% de los titulados.



Continuando con el orden establecido, según el grado de utilización de los métodos de búsqueda del primer empleo, se encuentran tres métodos que obtienen porcentajes cercanos al 25% de los titulados y que son: *la utilización de la bolsa de empleo de la universidad, respuesta a un anuncio en prensa y la búsqueda por Internet*. Hay una serie de entidades que también son tenidas en cuenta, por los titulados, a la hora de buscar empleo, *como las empresas de trabajo temporal (19,7%), las oficinas de empleo público (16%), los colegios profesionales (8,2%) o las empresas de selección de personal (7,5%)*.

⁵² Nota: Los titulados también podían seleccionar varios de los métodos a la hora de responder a la pregunta por lo que cada porcentaje se calcula sobre el total de la muestra.

Aunque la búsqueda activa de empleo empieza cuando finalizan los estudios o en los dos últimos años de carrera como pronto, los expertos y expertas consultadas han señalado que los/as titulados/as parten de un nivel de conocimiento de los recursos disponibles escaso.

*Pero también es cierto, que mientras estás en la carrera, normalmente no te vas a molestar en buscar empleo de forma activa. Lo que te sale es porque alguien está trabajando y te dice donde necesitan a gente para los fines de semana. Y cuando acabas la carrera, te das cuenta de que no sabes ni hacer un currículum.
(Intermediadores/as laborales)*

Yo no sé por qué no se da una asignatura en el último año de facultad sobre cómo hacer una entrevista de selección...me encuentro con licenciados/as que hacen unas entrevistas penosas, ¿cómo es posible que un licenciado con un máster al que se le está ofreciendo un puesto de 36.000 € entre a la entrevista comiendo chicle? (Expertos/as en inserción laboral)

...hay una cuestión de actitud en algunos jóvenes que nos llama la atención, cuestiones como la falta de flexibilidad, sólo les interesa si está cerca, si va a cobrar lo que piensa, el horario, etc. Hay algunos, por ejemplo que van en chándal a la entrevista o no se presentan. (Expertos/as en inserción laboral)

*Yo creo que estamos en una generación que viene con otros valores, se ciñe al horario acordado, etc. No están preparados para entrar en un mercado laboral que está pidiendo flexibilidad, reciclaje, esfuerzo, etc., eso da igual que sea chico o chica.
(Expertos/as en inserción laboral)*

Esta falta de recursos, es independiente de que sean hombres o mujeres. Asimismo, la falta de conocimiento sobre determinados medios puede provocar que, además de ofertas de empleo se pierdan asesoramiento; el cuál, les podría servir a la hora de redactar el currículum, de conocer las posibilidades de su titulación o de saber como enfrentarse a una entrevista de trabajo. También, han coincidido en señalar que además de la falta orientación, sobre los medios de búsqueda de empleo, falta orientación sobre el tipo de empleo al que deben orientar su búsqueda.

Hay un problema fundamental y es que falta mucha orientación, primero a nivel de bachillerato para que la gente elija correctamente lo que van a estudiar. Hay un problema que la gente no sabe

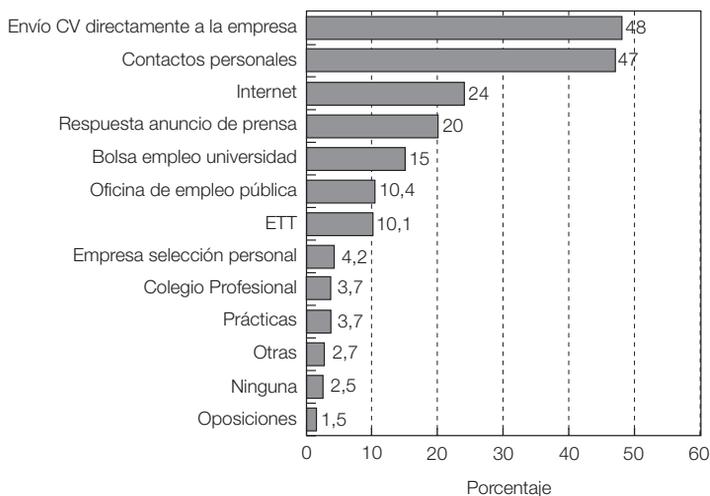
lo que elige, eligen sin saber lo que van estudiar, hay mucho abandono. También hay que fomentar la orientación durante la carrera, porque las prácticas, por ejemplo, se pueden hacer antes de acabar la carrera. En estudios realizados, no llegan al 50%, los alumnos que conocen que existe un servicio de orientación laboral, que hay prácticas. Tú no tienes que hacer un master si lo que realmente quieres es hacer prácticas, hay muchos programas de prácticas para titulados, que llevan universidades, fundaciones, etc.
(Expertos/as en inserción laboral)

...por lo que yo veo, la idea de que la gente universitaria está orientada es un mito, todo el mundo debería pasar por orientación. *(Intermediadores/as laborales)*

Falta orientación muchas veces, igual que no saben buscar el empleo, no tienen claro hacia que tipos de empleos deben orientar su búsqueda. *(Expertos/as en inserción laboral)*

Cuando la búsqueda de empleo se realiza después de haber participado en el mercado laboral, los porcentajes de empleo de las diferentes técnicas varían ligeramente. En el siguiente gráfico se recogen los resultados obtenidos y a continuación, se explica cada método utilizado más detalladamente.

GRÁFICO 50
 MÉTODOS CON LOS QUE LAS TITULADAS BUSCARON SU EMPLEO ACTUAL



Nota: Porcentajes basados en casos (encuestas)

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

El envío del currículum a la empresa o la autocandidatura es el primer método utilizado (48% de tituladas). Las tituladas realizan una búsqueda de empresas del sector en el que están interesadas, a través de distintos medios: Internet, contactos, prensa, etc.; y envían su currículum. En ocasiones, el envío se hace independientemente de que la empresa esté en periodo de selección de personal.

En mi caso, el primero también fue por contactos de una persona que había estado trabajando para una Fundación me dio una lista con muchas fundaciones y mandé los currículum, bueno me presenté en persona y así fue como justamente en una estaban buscando gente y...
(Licenciada)

Las grandes empresas, suelen ser la preferencia de los/as recién titulados/as a la hora de enviar sus currículums. Esta elección, suele producir que tengan que marcharse de sus ciudades de origen hacia las grandes ciudades, como Madrid o Barcelona, donde muchas empresas importantes tienen sus principales sedes. Aunque, no conviene olvidar el papel de las pymes, mayoritarias en nuestro país y que también ofrecen posibilidades de desarrollo, aprendizaje y promoción.

La gente quiere trabajar en empresas grandes, donde piensa que van a tener un desarrollo profesional, pasando por procesos de selección fuertes. A veces, para acceder a este tipo de empresas se accede a través de becas, y son capaces de estar seis meses metiendo datos esperando una promoción. No se fijan en empresas más pequeñas que pueden ofrecer una carrera profesional, incluso ganando más dinero desde el principio.
(Expertos/as en inserción laboral)

La red de contactos de conocidos y familiares, es el segundo método más utilizado por las tituladas superiores (47% de respuestas). La red de familiares, amigos/as o contactos realizados en la universidad (profesores/as, compañeros/as, orientadores/as...) proporcionan información sobre empresas y posibles ofertas de empleo.

Yo encontré mi trabajo por contactos. Los contactos a través de amigos, familiares... ese es el mejor método.
(Licenciadas)

Cualquier cosa, un amigo, un familiar, un profesor, un antiguo compañero de trabajo o lo que sea, alguien que les diga que se lean tu currículum. Porque ahora mismo de las ofertas que salen en Internet, por lo menos del sector que yo me muevo, responden aproximadamente unas 200 personas. (Licenciada)

Los contactos, son una red de informaciones. No sólo se trata de la familia, sino también del profesor de la carrera por ejemplo, compañeros de la carrera, etc. (Expertos/as en inserción laboral)

En los últimos años, es una práctica, cada vez más usual, la realización de ferias de empleo en las universidades. Este tipo de eventos tienen como objetivo, poner en contacto a los estudiantes con las empresas. Se trata de un foro para dar a conocer el mundo empresarial y las posibilidades que se ofrecen en los distintos sectores. Además, se suelen utilizar para establecer contactos con los profesionales que, una vez terminada la carrera serán los que les contratarán.

Hay foros y meeting de empresas que sirven para poner en contacto a los/as titulados/as con las empresas. (Expertos/as en inserción laboral)

Una de las diferencias que han considerado los/as expertos/as entre titulados y tituladas, es que a diferencia de los hombres, las mujeres acostumbran a realizar la búsqueda de empleo con mayor participación en redes y de manera más colectiva.

Lo que yo me estoy encontrando es que la búsqueda es más individual entre los hombres y más social entre las mujeres. Suelen compartir más información y buscar trabajo entre varias... "he estado en este sitio y no me han cogido pero ve tú porque te puede interesar el perfil que piden, se parece al tuyo"...comparten más. (Expertos/as en inserción laboral)

Internet se ha convertido en el tercer método utilizado por las tituladas para la búsqueda de empleo. Una de cada cuatro tituladas (24%), lo utilizaron para buscar su empleo actual. No se puede obviar, que Internet se está convirtiendo en una herramienta cada vez más utilizada en distintos ámbitos de la vida, incluido el ámbito laboral. En lo que a la búsqueda activa de empleo se refiere, existen multitud de portales y páginas relacionadas con el mercado laboral y con el empleo.

En ellas, las tituladas pueden acceder a gran variedad de ofertas de empleo y de información sobre el proceso de acceso al mismo (elaboración de un currículum, las entrevistas de trabajo, cómo hacer la carta de presentación, etc.)

Yo lo que hago mucho es buscar empresas por Internet y enviar mi currículum... coges una dirección de mail y lo mandas por probar, he enviado como 100 y me han contestado de tres.
(Licenciada)

...la mayoría de los universitarios se mueven por auto candidatura. Buscan guías y Web de empresas relacionadas con su sector y se mueven por ahí, con auto-candidatura.
(Intermediadores/as laborales)

...te puede servir un poco para conocer el mercado, a través de las páginas de Internet...Y para saber que está la oferta, pero la forma de mandarlo es al final por carta
(Licenciada)

Un mailing masivo con tu currículum es una buena manera.
(Licenciada)

Prensa-revistas especializadas: el anuncio de prensa es uno de los medios utilizados por las empresas privadas como forma de reclutamiento. Los periódicos suelen incluir suplementos o anuncios con ofertas de empleo, ofertas formativas y artículos relacionados con la situación del mercado laboral. Un 20% de las tituladas utilizó este medio: *respondiendo anuncios en prensa*, para buscar su empleo actual. Otros métodos utilizados aunque en menor medida son: *a través de los Colegios Profesionales, las Empresas de Trabajo Temporal, oficinas del INEM, etc.*

Una **Empresa de Trabajo Temporal (ETT)**, es aquella cuya actividad consiste en poner en disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados. En general, son pocas las personas que con titulación superior acuden a las Empresas de Trabajo Temporal como estrategia para la búsqueda de empleo (el 10% de la muestra). El motivo de ser un medio menos utilizado, puede ser la existencia de “cierta concepción” que tienen algunas tituladas, de que estas empresas están más especializadas en puestos de menor cualificación. Es frecuente, sin embargo, que las tituladas acudan a ellas para buscar los trabajos esporádicos, que tienen mientras se encuentran estudiando su carrera.

*Los universitarios tienen la idea de que las ETT ofrecen trabajos poco cualificados y que no trabajan con personal cualificado.
(Expertos/as en inserción laboral)*

*Las ETTs para empleos no cualificados sí pero para trabajo cualificado no.
(Licenciada)*

Aunque, en opinión de los/as expertos/as, los/as estudiantes están obviando no sólo la posibilidad de ahorrarse procesos de selección complejos, sino también el papel que tienen como estrategia para la adquisición de experiencia laboral en poco tiempo.

Yo voy a romper una lanza a favor de las empresas de trabajo temporal, es una forma fantástica de adquirir mucha experiencia en muchas empresas diferentes. Hay candidatos malísimos haciendo entrevistas y sólo demuestran su valía cuando se ponen a trabajar.

Cuando un candidato se da cuenta de esta opción, la aprovecha muchísimo. Tenemos un porcentaje altísimo de licenciados y gente en general, que empieza con contrato temporal y se queda a trabajar en la empresa usuaria.

*Es una vía de acceso muy buena al mercado de trabajo.
(Expertos/as en inserción laboral)*

Las oficinas del INEM o el Servicio Público de Empleo, son un método cada vez menos utilizado por las personas con estudios superiores. Tan sólo un 10%, de las tituladas, lo ha señalado como método de búsqueda. Aún así, suele ser uno de los primeros recursos a los que acudir en busca de información y asesoramiento, en busca de formación, y no tanto, de ofertas de empleo.

*Ellos van a informarse a los recursos lógicos del INEM, o teléfonos como el 010 y el 012, y desde allí ya les derivan.
(Intermediadores/as laborales)*

*Los universitarios que llegan a este tipo de recursos de orientación son pocos y llegan a través del INEM.
(Intermediadores/as laborales)*

*Me llegan pocas mujeres licenciadas, y las que llegan vienen por la Junta Municipal y muy despistadas. Las veo un poco como anestesiadas, no están al día de las cosas, siendo del distrito no conocen los recursos de la Junta.
(Intermediadores/as laborales)*

Por otra parte, hay profesiones que cuentan con **Asociaciones o Colegios Profesionales**. El 3,7% de las tituladas los usaron para buscar su empleo actual. Suelen prestar distintos servicios orientados al titulado/a, entre otros, ofrecen información sobre el sector, las ocupaciones, formación, prácticas, bolsas de empleo, etc. En general, hay que estar asociado o colegiado para conseguir asesoramiento y para estar incluido en la bolsa de empleo. Además, donde ponen en contacto a los colegiados con las empresas para cubrir becas, puestos en prácticas y empleos.

...nuestro colegio [arquitecto] sí que te llaman cada dos por tres porque hay muchas oportunidades... también hay gente que está contratada porque han enviado su currículum, pero el Colegio hace una labor muy importante. Ahí sí que se gestiona a través del Colegio, ellos mismos, desechan directamente los trabajos que no tengan un sueldo mínimo, hasta incluso de becarios aunque no hayas terminado la carrera, exigen un sueldo mínimo.
(Licenciada)

En muchos municipios, los Ayuntamientos y las corporaciones locales están creando **servicios de apoyo a la promoción del empleo**. Bien sea, de forma autónoma o mediante Servicios Integrales de Promoción de Empleo, en colaboración con el INEM. Estos servicios sirven para consultar y para informarse de los anuncios sobre plazas y cursos que se convoquen en los distintos municipios. Los expertos señalaron que es otro recurso, al parecer, poco utilizado por la población universitaria en la búsqueda de empleo teniéndolos catalogados como **recursos para personas con menos cualificación o bien como recursos que no tienen capacidad para solucionar su situación**.

...creo que no confían en las bolsas de empleo municipales, no creen que se les pueda ofrecer un trabajo para su nivel.
(Intermediadores/as laborales)

Es cierto lo que dice ella, no confían a veces por ser un servicio público para solucionar el problema...Me sorprenden todavía las mujeres relativamente jóvenes que no son activas, tienen un sistema pasivo de que lo público les tiene que resolver "la papeleta", es como un patrón heredado de esa gente más mayor que dice yo pago mis impuestos y me tienen que dar un servicio, pues hay gente joven que te dice "es que no me llaman, es que me tienen que buscar".
(Intermediadores/as laborales)

Por otra parte, están los ***Centros de orientación e información al estudiante***. Estos centros se encuentran en las facultades y funcionan como bolsas de empleo para los estudiantes universitarios. Los/as titulados/as se inscriben y de esta manera pasan a formar parte de una bolsa de empleo a la que las empresas se dirigen para solicitar trabajadores. También, se dedican a tareas de asesoramiento, es muy frecuente que este tipo de centros gestionen programas de prácticas con empresas, permitiendo un acercamiento de la universidad al mercado laboral. Aunque, las tituladas achacaron a este tipo de servicios universitarios la falta de publicidad que dificulta su conocimiento.

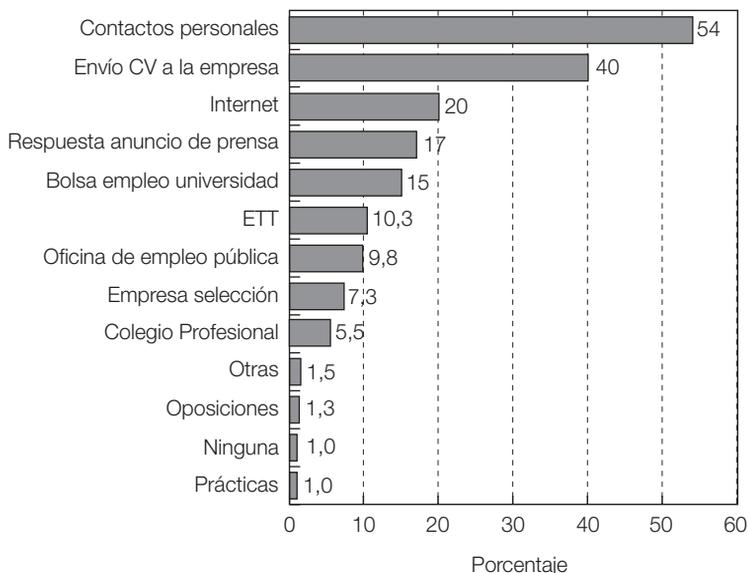
*El problema es la falta de conocimiento sobre las distintas maneras de buscar empleo, muchas veces no saben dónde buscar. No conocen los recursos que ofrecen por ejemplo las universidades.
(Expertos/as en inserción laboral)*

*Pero es triste que ni siquiera saben que tienen posibilidad de un asesoramiento, ni saben dónde está físicamente el COIE. Te traen el currículum base que te viene en Internet y te das cuenta de las carencias. No saben hacer carta de presentación ni una agenda de búsqueda, no se plantean cómo hacerlo siquiera.
(Intermediadores/as laborales)*

Las ***empresas de selección, por último***, son un tipo de empresas contratadas por otras para realizar el proceso de reclutamiento y selección de profesional. Un 4,2% de las tituladas han utilizado este tipo de empresas en su búsqueda de empleo.

Los métodos utilizados por los titulados para la consecución del empleo actual se asemejan bastante a los resultados que se acaban de ver para las tituladas. En este caso, el método más utilizado para la búsqueda del empleo actual fueron los ***contactos personales***, más de la mitad de los encuestados (54%) señalaron esta opción. El siguiente método más utilizado ha sido el ***envío del currículum directamente a la empresa***. ***Internet*** como herramienta para la búsqueda de empleo, con un 20% de la muestra, se sitúa en el tercer lugar en las preferencias de los titulados, seguida de la ***respuesta a las ofertas de empleo publicadas en prensa*** (17% y la ***utilización de la bolsa de empleo de la universidad*** (15%).

GRÁFICO 51
MÉTODOS CON LOS QUE LAS TITULADOS BUSCARON SU EMPLEO ACTUAL



Nota: Porcentajes basados en casos (encuestas)

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Los métodos más efectivos para encontrar el empleo

El INJUVE destaca en su Informe sobre la Juventud⁵³, que *a través de los dispositivos o medios con los que los jóvenes han encontrado su primer empleo, se pueden analizar cuáles son las “redes sociales” que influyen a los jóvenes, en este momento inicial de la vida activa.* Se podrían calificar como: “redes formales”: la llamada de la empresa a los trabajadores, el ofrecimiento del trabajador a la empresa, la respuesta a un anuncio, el empleo conseguido a través de las oficinas de empleo públicas (Servicio Público de Empleo-INEM), a través de empresas de trabajo temporal (ETT) y el ingreso por oposición (puesto en las administraciones públicas). Por otra parte, dentro de las “redes personales”, se incluirían: los empleos que han sido proporcionados o en-

⁵³ INJUVE: “Informe Juventud en España 2004”

contrados con la ayuda de los padres, de otros familiares o de los amigos y conocidos.

Las *vías formales*, son utilizadas en mayor medida por las mujeres jóvenes que por los hombres (un 47% frente a un 42%) para conseguir su primer empleo, según el Informe de Juventud en España 2004 (INJUVE). Utilizan todas las vías en mayor proporción que los varones con la excepción de la búsqueda a través de las *ETTs*. Por el contrario, los hombres utilizan más las *vías personales* (un 52% frente a un 46% de las mujeres). Cuando la edad aumenta las *redes personales* pierden peso. Prácticamente seis de cada diez jóvenes de 15-19 años, habían conseguido su primer empleo a través de *redes personales*. Para los mayores de 20 años, disminuyó la importancia de los padres y de otros familiares, aunque se mantuvo la de los amigos o conocidos.

Continúa el Informe, señalando las diferencias en las vías de acceso al primer empleo producidas por el nivel educativo. Podría decirse, que a mayor nivel educativo, las *redes personales* pierden importancia. Es en el caso de los jóvenes que tienen estudios primarios, donde este tipo de redes tiene más peso. En los siguientes niveles educativos, ésta sigue siendo, junto con los *amigos o conocidos*, la vía más importante de acceso al empleo; pero, crecía la relevancia de los que *responden a anuncios de empresas* y los que *consiguen empleo a través de las oficinas públicas de empleo*. Por último, las *ETTs* y las *oposiciones*, tenían mayor presencia entre los que han hecho secundaria no obligatoria o estudios superiores.

La ANECA⁵⁴, ha analizado varios estudios de egresados⁵⁵ realizados por Universidades Españolas⁵⁶, referidos a la inser-

⁵⁴ ANECA: Agencia Nacional de Evaluación de la calidad y Acreditación.

⁵⁵ Según la Real Academia de la Lengua_ Egresados: Persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios (En este caso se refiere a los que han terminado estudios universitarios)

⁵⁶ Inserción laboral de las universidades públicas del País Vasco, de la Autónoma de Madrid y de la privada Cardenal Herrera CEU, de Valencia; y un estudio de la Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia (ACSUG) sobre la inserción laboral de los graduados del Sistema Universitario Gallego.

ción laboral. En este sentido, los estudios han coincidido en señalar que el método más efectivo para encontrar empleo solía ser la red de contactos personales (de la familia, de los amigos y los conocidos); quedando en un segundo plano otras vías como las autocandidaturas (envío de currículum a las empresas). Asimismo, se observaba, un importante crecimiento en la utilización de las nuevas tecnologías como Internet, para llevar a cabo la búsqueda activa de empleo. Otros medios como: acudir a la oficina de empleo (estatal o autonómica) y acudir a las bolsas de trabajo de las universidades, eran medios menos utilizados.

También, el Estudio Bancaja sobre inserción laboral de los jóvenes 2005⁵⁷ dedica una parte del informe a esta cuestión, coincidiendo con resultados similares. Señala, que la práctica que con más frecuencia ha permitido encontrar el primer empleo a los jóvenes, ha sido la de acudir a amigos y familiares. Le seguían, aunque a cierta distancia, otros dos medios de búsqueda: el envío de cartas y currículum a empresas (19%); y solicitarlo directamente (13%). Los demás métodos, solo habían permitido encontrar un trabajo a porcentajes inferiores al 5%.

En el mismo Informe Bancaja, indicaban ciertas diferencias en función del género. El método de búsqueda a través de familiares o amigos era más eficaz para el caso de los hombres; mientras que el envío de currículum o la solicitud directa era comparativamente más eficaz en el caso de las mujeres. Por edades, la eficacia del medio de envío de currículum a empresas y la solicitud directa aumentaban con la edad, al tiempo que disminuía la eficacia de acudir a amigos y familiares. Por otra parte, establecerse por cuenta propia y las oposiciones, eran alternativas relativamente eficaces únicamente para los intervalos de los/as más mayores.

En función de los estudios finalizados, continúa el Informe⁵⁸, métodos como incluirse en una bolsa de trabajo, buscar a

⁵⁷ BANCAJA-IVIE: Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción laboral 2005.

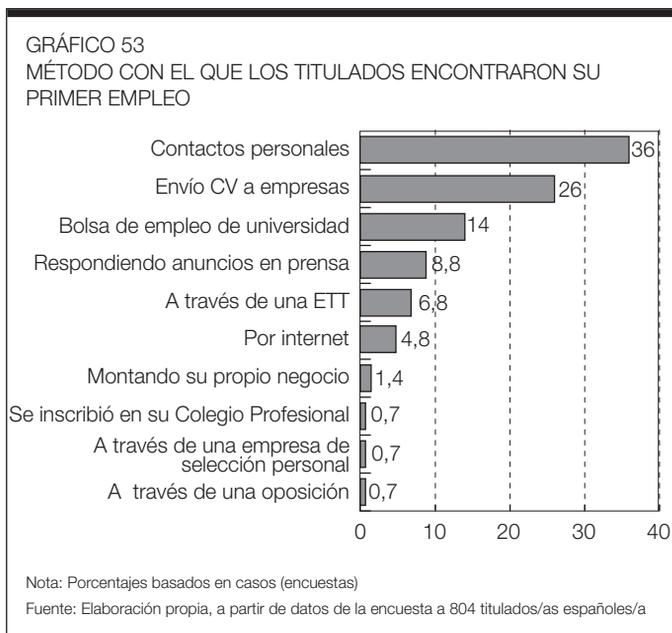
⁵⁸ BANCAJA-IVIE: Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción laboral 2005.

través de una agencia de colocación y el envío del currículum directamente a las empresas; eran métodos más eficaces cuanto mayor nivel tenía la titulación alcanzada. A la inversa, los métodos de acudir a amigos y familiares y la autocandidatura, eran los más eficaces para los/as que tenían niveles de estudios inferiores (hasta el nivel de estudios obligatorios por ejemplo).

A continuación, se repasarán los resultados obtenidos en la encuesta realizada, para el presente Estudio. Como ocurría en los Informes anteriores, el método más utilizado, por el que una de cada tres (el 33%) tituladas encontraron su primer empleo fue: *la red de contactos personales*. Para encontrar este primer empleo, el segundo método más efectivo ha sido el *envío del currículum directamente a la empresa*; así consiguieron su primer empleo una da cada cuatro tituladas (26%). Otros medios como: *responder anuncios de prensa, a través de ETTs y por Internet*, han sido métodos también bastante eficaces, un 10% de tituladas ha conseguido empleo con cada uno de ellos. Los métodos menos eficaces han resultado ser: *la inscripción en una bolsa de empleo de la universidad* (6,9%), *en una oficina de empleo pública* (2,9%) y *montar su propio negocio* (1,1%).



No se aprecian importantes diferencias entre las respuestas obtenidas para esta cuestión de las tituladas que de los titulados. En el caso de los titulados, nuevamente los *contactos personales* ha sido el método más eficaz para encontrar el primer empleo. Por otra parte, uno de cada cuatro encuestados (26%) accedió a su primer empleo a través de la *auto-candidatura* y un 14% a través de los servicios que le ofrecía su universidad: bolsa de empleo. El resto de los métodos se podrían considerar menos efectivos en opinión de los encuestados, tan solo un 8,8% *respondieron anuncios en prensa*, un 6,8% a través de *empresas de trabajo temporal* y un 4,8% a través de la *búsqueda en Internet*.



Como ocurría con el primer empleo, los dos métodos más eficaces señalados por las tituladas, para encontrar su empleo actual, han sido: *la red de contactos personales* (29% de tituladas) y el *envío del currículum a la empresa* (27,7%). El tercer lugar, en cuanto a eficacia, lo ocupan dos métodos (con un 9%): *Internet y las bolsas de empleo de la universidad* (hay que tener en cuenta que la población objeto de estudio son recién tituladas de los 3 últimos años). En cuarto lugar el método que aparece es: la *respuesta a ofertas publicadas en prensa*, con un 5,9%. Se pueden ver estos resultados en el gráfico siguiente.

GRÁFICO 54
MÉTODO CON EL QUE LAS TITULADAS ENCONTRARON SU EMPLEO ACTUAL



Nota: Porcentajes basados en casos (encuestas)

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

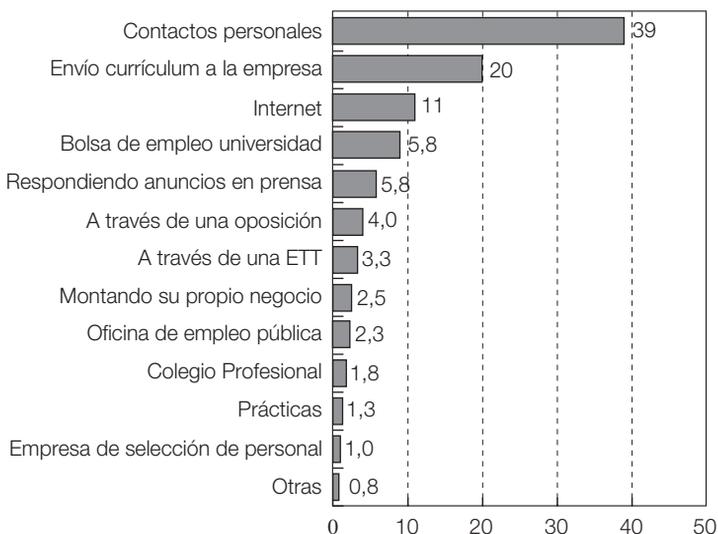
La primera diferencia con el primer empleo, la encontramos en la aparición, como uno de los métodos, de: *a través de una oposición*, con el que consiguieron su empleo el 5,7% de las tituladas. Otras diferencias significativas son, por un lado, que el porcentaje que consiguieron su primer empleo *por ETT*, fue de 9,7% y en el caso del empleo actual tan sólo del 4%; y por otro lado, el porcentaje de las que optaron por *montar su propio negocio* en el primer empleo fue del 1,1% y en el caso del empleo actual, del 4,2%.

Las respuestas obtenidas por los titulados han ido en la misma línea que las de sus compañeras y coincide, prácticamente, el orden de los medios de obtención del empleo actual, como se recoge en el siguiente gráfico.

GRÁFICO 55

MÉTODO CON EL QUE LOS TITULADOS ENCONTRARON SU EMPLEO ACTUAL

Nota: Porcentajes basados en casos (encuestas)



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Tiempo dedicado a la búsqueda activa de empleo

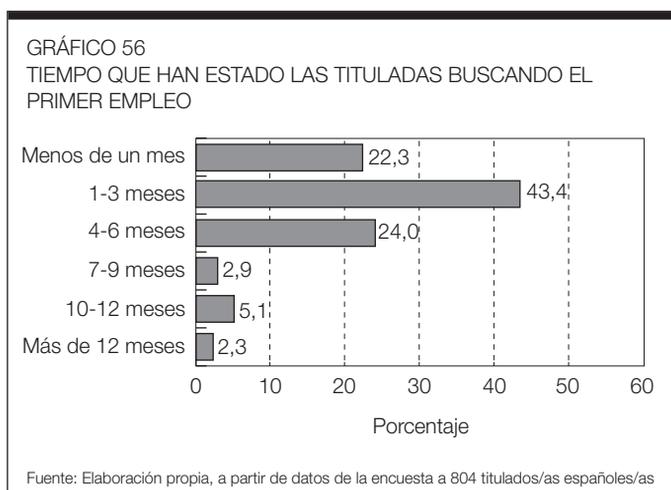
Una vez analizados los medios más efectivos para buscar y encontrar empleo conviene revisar el tiempo que se tarda en conseguirlo, para poder analizar más detenidamente el proceso de transición al mercado laboral de las tituladas.

Los datos de la ANECA⁵⁹, con respecto al tiempo que se tarda en encontrar un empleo, señalaban que: *la mayor parte de los/as egresados/as estaban ocupados/as entre dos y cuatro años después de graduarse*. Estos porcentajes iban desde un 56% en los casos de que la titulación sea más reciente y un 83% cuando ya han pasado cuatro años.

⁵⁹ ANECA: Agencia Nacional de Evaluación de la calidad y Acreditación: Los Universitarios Españoles y el Mercado Laboral. edición especial AULA 2004.

El Instituto de la Juventud⁶⁰, por su parte, indicaba como las distintas redes, a través de las cuáles los jóvenes encuentran su primer empleo, pueden tener también un efecto relevante sobre el tiempo que se tarda en conseguirlo. El número medio de meses que se tardaría en conseguir el primer empleo después de terminar los estudios, es de 5,7 meses. Las *redes personales*, serían más rápidas que las *formales* ya que, a través de ellas, se tardarían 5,4 meses frente a los 6 meses de las redes formales. Las más ágiles, sin embargo, serían las *otras redes* que lo lograrían en menos de cuatro meses (redes que afectarían especialmente a los jóvenes que se establecen por su cuenta).

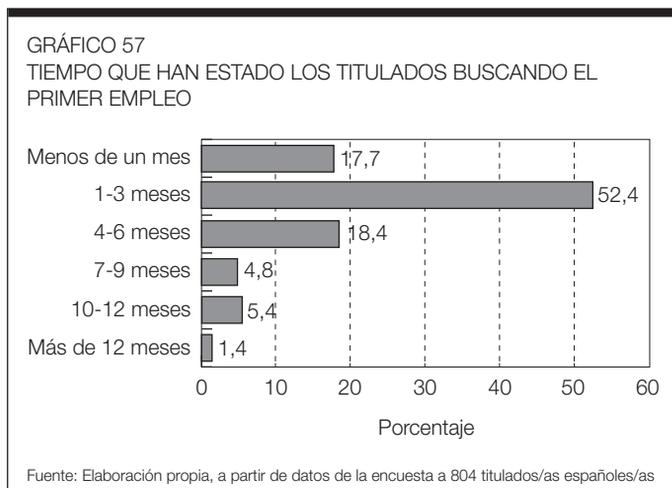
El tiempo medio que tarda una persona licenciada en encontrar su primer empleo, es inferior a tres meses para prácticamente tres de cada cuatro tituladas encuestadas (un 22,3% tardaron *menos de un mes* y un 43,4% entre *uno y tres meses*). Le siguen, una de cada cuatro (24%) que tardaron entre *cuatro y seis meses* y el restante 10% que tardaron *entre siete meses y un año*.



Estos resultados se aproximan a los obtenidos en el caso de los titulados encuestados, más de la mitad de ellos (52,4%) tardaron entre uno y tres meses en conseguir su primer em-

⁶⁰ INJUVE: “Informe Juventud en España 2004”

pleo y un 18% lo encontraron en menos de un mes. En cuanto a los que más tiempo de búsqueda pasaron, destacar que no llega al 1,5% el porcentaje de los que tardan más de un año en empezar a trabajar.



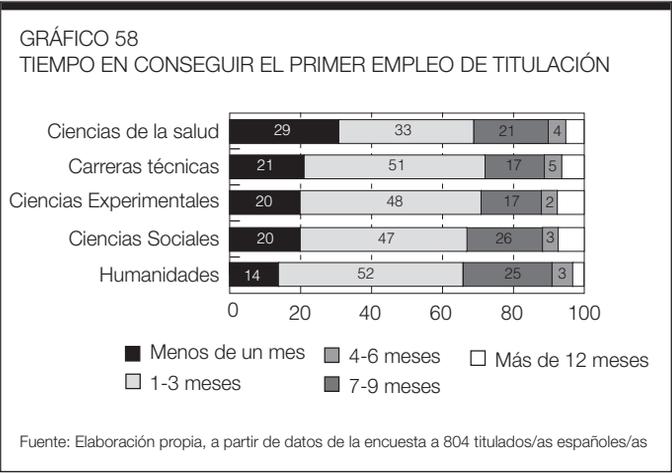
El tiempo que se tarda en conseguir un empleo está condicionado por la situación del mercado laboral. Los sectores que demandan personal pueden variar en función de la oferta y la demanda. Aunque como se ha visto las tituladas no pasan mucho tiempo desempleadas, hay determinadas titulaciones para las que el acceso a un empleo es más lento.

*Incluso en algunos casos como las ingenierías, antes de acabar el proyecto ya se han incorporado.
(Expertos/as en inserción laboral)*

*Depende de los estudios, algunos tienen una incorporación inmediata y en otros casos, se requiere hacer formación postgrado porque con la carrera sólo no haces nada, y eso supone un retraso, pero suele estar en torno al año.
(Expertos/as en inserción laboral)*

El 29% de los/as titulados/as en *Ciencias de la Salud* (farmacia, medicina, veterinaria...) tardaron menos de un mes en encontrar su primer empleo y un 33% de ellos/as menos de tres meses.

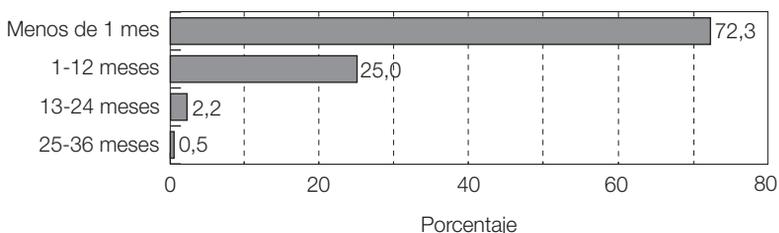
Tres de cada cuatro de los/as que han optado por las carreras técnicas (ingenierías, arquitectura), las *ciencias experimentales* (bioquímica, biología, ambientales, matemáticas) y las *ciencias sociales y jurídicas*, han tardado menos de tres meses en encontrarlo y por último, en el caso de los/as estudiantes de *humanidades* el porcentaje de los/as que tardaron menos de tres meses descendió al 66%.



Los cambios de trabajo de las tituladas

Cuando el cambio se produce de un empleo a otro, las tituladas suelen pasar poco tiempo desempleadas. Prácticamente tres de cada cuatro tituladas, tardaron en cambiar de empleo menos de un mes, y el otro 25% encontró el siguiente trabajo en menos de un año. No hay diferencias significativas entre las respuestas obtenidas para esta cuestión de las tituladas y los titulados (72% de titulados tardaron menos de un mes y el 25% menos de un año).

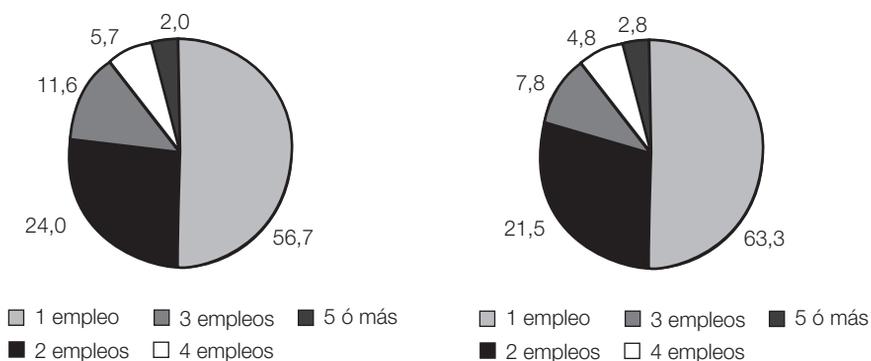
GRÁFICO 59
MESES QUE TARDARON LAS TITULADAS DESDE SU ANTERIOR EMPLEO HASTA EL EMPLEO ACTUAL



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 tituladas/as españoles/as

El porcentaje de las tituladas que sólo ha tenido un empleo, supera la mitad de la muestra (56,7%). Hay que tener en cuenta, que en la encuesta sólo participaron tituladas/as que obtuvieron su titulación en los últimos tres años, por lo que el tiempo de permanencia en el mercado de trabajo, puede variar desde los tres años hasta un mes. En la otra mitad de la muestra, tenemos que una de cada cuatro tituladas ha tenido ya *dos empleos*; y una de cada diez ha tenido, contando con el actual, *tres empleos distintos*. Los porcentajes de los/as que han participado en más de tres empleos son minoritarios, un 5% ha pasado ya por cuatro y tan sólo un 2%, por *cinco* puestos de trabajo.

GRÁFICO 60
NÚMERO DE EMPLEOS QUE HAN TENIDO LAS/LOS TITULADAS/OS

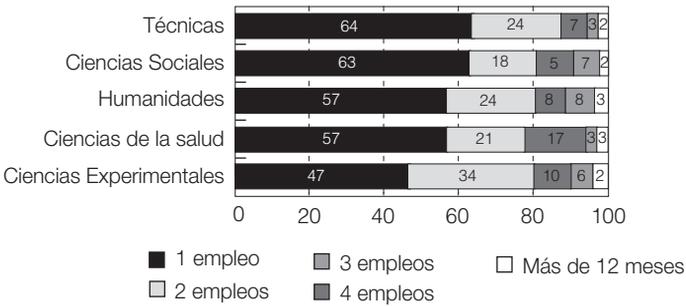


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 tituladas/as españoles/as

Los porcentajes de los titulados se asemejan a los vistos para las tituladas aunque con ligeras diferencias, el porcentaje de los que han tenido un solo empleo en el caso de los titulados ha sido de 63%, superior al porcentaje de las tituladas en la misma situación.

Según la titulación, un 64% de los titulados y las tituladas en carreras de técnicas (ingenieros/as y arquitectos/as), se mantienen el *primer empleo* al que accedieron y una cuarta parte (24%) están actualmente en su *segundo empleo*. Por su parte, el porcentaje de los/as titulados/as en ciencias sociales y jurídicas (ADE, derecho, psicología, sociología, publicidad), que sólo han tenido un empleo, prácticamente coincide con el anterior 63%. Los que han tenido *dos empleos* son el 18% y los que han pasado ya por *tres trabajos* distintos son un 10% y un 7% han tenido cuatro trabajos distintos. Lo que podría denotar que en estas especialidades hay mayor inestabilidad. Muy similar, es la distribución de los/as graduados en humanidades; 57% *un empleo*, uno/a de cada cuatro (24%), van por su *segundo trabajo* y coincidiendo con un 8%, están los que llevan ya *tres y cuatro empleos* (contando el actual).

GRÁFICO 61
NÚMERO DE EMPLEOS QUE HAN TENIDO LOS/AS TITULADOS/AS SEGÚN TITULACIÓN



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

En el caso de los/as que han optado por carreras de la rama de la salud, aunque se mantiene el porcentaje de los que conservan el *primer empleo* (57%), el porcentaje de los que van por el *tercer trabajo* se ha multiplicado por dos (17%). Con respecto a los datos anteriores, puede indicar

una mayor temporalidad; aunque, ha disminuido el porcentaje de los que, contando con éste, van ya por su *cuarto puesto de trabajo*. Por último, no llega a la mitad el porcentaje de graduados/as en ciencias experimentales, que mantengan su primer empleo. La otra mitad de la muestra, se distribuye de la siguiente forma: el 34% están en su *segundo empleo*, el 10% van por el *tercero* y el 9% restante llevan más de tres.

En ocasiones, el hecho de pasar por varios puestos en el mercado de trabajo, puede estar condicionado por las motivaciones personales y por la búsqueda de la comodidad o de empleos más adecuados.

*Depende mucho de la ambición
de cada persona.
(Expertos/as en inserción laboral)*

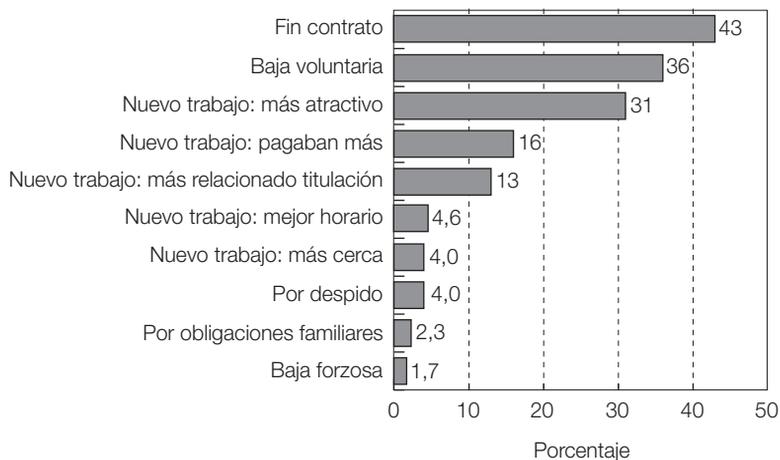
*Depende de los sectores.
En los sectores relacionados con el ámbito social,
puedes pasar por muchos más puestos.
(Expertos/as en inserción laboral)*

Ante la pregunta: *¿a qué se debieron los cambios de trabajo?*, la respuesta no era excluyente por lo que es probable que el/los cambio/s se hayan debido a varias causas.

El principal motivo por el que han cambiado de trabajo las tituladas, afectó a un 43% de las mismas, es: la *finalización de su contrato*. Además, una de cada tres tituladas (36%), causó *baja voluntaria*. El objetivo de las tituladas al cambiar de puesto de trabajo, ha sido cambiar a un mejor empleo. El 31% de ellas, se marcharon *porque el nuevo empleo era más atractivo* y el 16% porque *el salario era mayor*. Otras causas relacionadas directamente con la decisión de mejorar son: *que el trabajo estuviera relacionado con la titulación* (13%), *mejor horario* (4,6%) y la *cercanía* (4,0%). El resto de motivos obtiene pequeñas puntuaciones (4%) *despedidos*, *obligaciones familiares* (2,3%) y por *baja forzosa* (1,7%); como se refleja en el gráfico siguiente.

GRÁFICO 62

MOTIVOS POR LOS QUE LAS TITULADAS CAMBIARON DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

En el caso de los titulados, el primer motivo ha sido también la finalización del contrato, el 40% de ellos cambiaron de trabajo por esa causa. Pero a diferencia de las tituladas, los titulados han escogido como segundo motivo, uno relacionado directamente con aspectos del nuevo trabajo como: el *nuevo trabajo era más atractivo* (39%). El motivo que ocupa el tercer lugar, mencionado por un 32% de los titulados ha sido la *baja voluntaria*.

Después, aparecen los motivos relacionados con las mejoras del nuevo trabajo: porque *pagaban más* (20% titulados), *y tenía mejor horario* (6,2% titulados). Se encuentran diferencias en la opción de respuesta: el *nuevo trabajo estaba más relacionado con mi titulación*, que fue la elegida por un 8% de los titulados y en el caso de las tituladas el porcentaje fue superior (el 13%).

Además, el porcentaje de mujeres que decidieron darse de *baja voluntariamente* y el porcentaje de las que fueron *despedidas*, fue ligeramente superior al porcentaje de los titulados en esas mismas respuestas. Esta cuestión se puede reflejar en que, las tituladas superen a los titulados en causas como: obligaciones familiares y bajas forzosas (enfermedades, embarazos o motivos familiares).

GRÁFICO 63

MOTIVOS POR LOS QUE LOS TITULADOS CAMBIARON DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

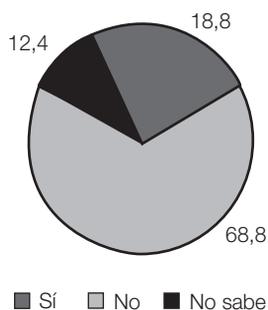
El hombre insiste más en cuanto a la consecución de mejoras en las condiciones laborales, por lo que la no consecución de las mismas en una empresa puede motivarle a cambiar de empresa.

Los hombres son más impulsivos “creo que me merezco un ascenso, ¿no me lo das? Me marcho”.
(Expertos/as en inserción laboral)

Es un hecho que los hombres cambian más de empresa que las mujeres, hay estudios que lo avalan, más en perfiles de bajas cualificaciones que de altas, es cierto. Pude ser buscando promoción, salario, etc.
(Intermediadores/as laborales)

Las tituladas buscan la estabilidad laboral y parece que los cambios, para los próximos meses, han terminado aquí; el 68,8% de las tituladas no tiene previsión de cambiar de trabajo próximamente. Estos porcentajes se repiten en las respuestas de los titulados (el 18,8% tiene previsto cambiar y un 68,5% prevé continuar con su empleo)

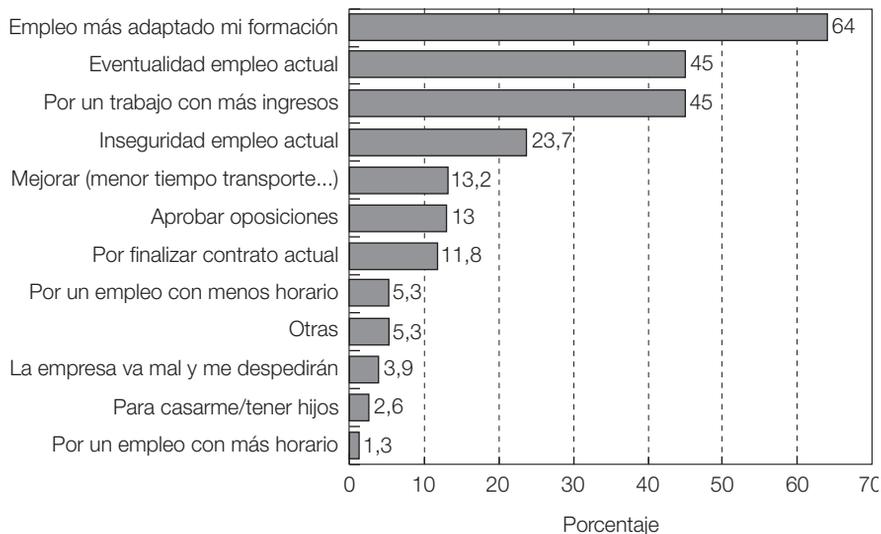
GRÁFICO 64
PORCENTAJE DE TITULADAS QUE TIENEN PREVISTO CAMBIAR
DE EMPLEO EN LOS PRÓXIMOS MESES



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Al 20% de las que sí tienen previsto cambiar de empleo, se les preguntó por *cuáles serían los motivos por los que tenían previsto llevar a cabo el cambio*. Los resultados obtenidos, señalan que los principales motivos para cambiar de trabajo, serán peculiaridades que afectan a los contratos de las tituladas. La falta de adaptación: por *un empleo más adaptado a la formación* (64%); por eventualidad del empleo actual y por un *trabajo con más ingresos* (45% de respuestas), son los motivos escogidos por mayor porcentaje de tituladas. Otra dificultad asociada al mercado laboral, que afecta principalmente a los jóvenes y a las mujeres, como *la inseguridad*, también es un motivo mencionado.

GRÁFICO 65
MOTIVOS POR LOS QUE LAS TITULADAS CAMBIARON DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Además, fueron razones mencionadas: con un 13%, *mejorar las condiciones de bienestar (menor tiempo de transporte, etc.); aprobar oposiciones (13%), cambiar de horario (empleo con menos horas 5,3%/ empleo con más horas 1,3%)*. Por último, destacar que el motivo de dejar el trabajo *por casarse y tener hijos*, es una opción que sólo ha contemplado el 2,6% de las tituladas.

Los/as expertos/as que participaron en el estudio señalaron además otras razones que pueden influir en que las mujeres cambien de puesto, aspectos que pueden diferir de las de los varones, como son: *el apego de la mujer a las relaciones personales en el trabajo o el peso que tienen en general las cargas familiares sobre la vida laboral de las mujeres*.

En general se considera que la mujer rota menos que el hombre, porque genera más vínculos emocionales con los puestos de trabajo. (Expertos/as en inserción laboral)

La mujer valora mucho el clima en la empresa y lo antepone a otros aspectos, "el salario no es bueno, pero el clima es tan bueno". (Expertos/as en inserción laboral)

Está muy ligado con la autoconfianza. Las mujeres tenemos menos confianza en nosotras mismas. En las entrevistas y en el desarrollo de carrera tenemos menos seguridad.
(Expertos/as en inserción laboral)

Pero porque también tenemos menos oportunidades, ahora que tengo esto como lo voy a dejar.
(Expertos/as en inserción laboral)

A medida que la mujer se acerca a determinadas edades se piensa más los cambios, como "ahora que estoy pensando tener un hijo no voy a cambiar".
(Expertos/as en inserción laboral)

A determinada edad, la mujer valora mucho más la estabilidad en el trabajo para hacer frente a otras circunstancias personales, como son el formar una familia.
(Expertos/as en inserción laboral)

Uno de los motivos de cambio que señalaron los/as expertos/as fue para poder promocionar, las mujeres suelen optar por la rotación externa, ante la dificultad de ascenso dentro de su propia empresa.

Las mujeres no se promocionan en la misma empresa, a nivel estadístico, las mujeres buscan el doble que los hombres, otros trabajos mientras están trabajando.
(Intermediadores/as laborales).

Aunque el porcentaje de las tituladas que tienen previsto cambiar de empleo no es muy alto, se ha realizado un análisis de segmentación a fin de profundizar en el tipo de variables que más determinan el perfil de los licenciados y licenciadas en función sus perspectivas de cambiar de empleo.

En este análisis de han incluido los siguientes predictores:

Variables relacionadas con características sociodemográficas:

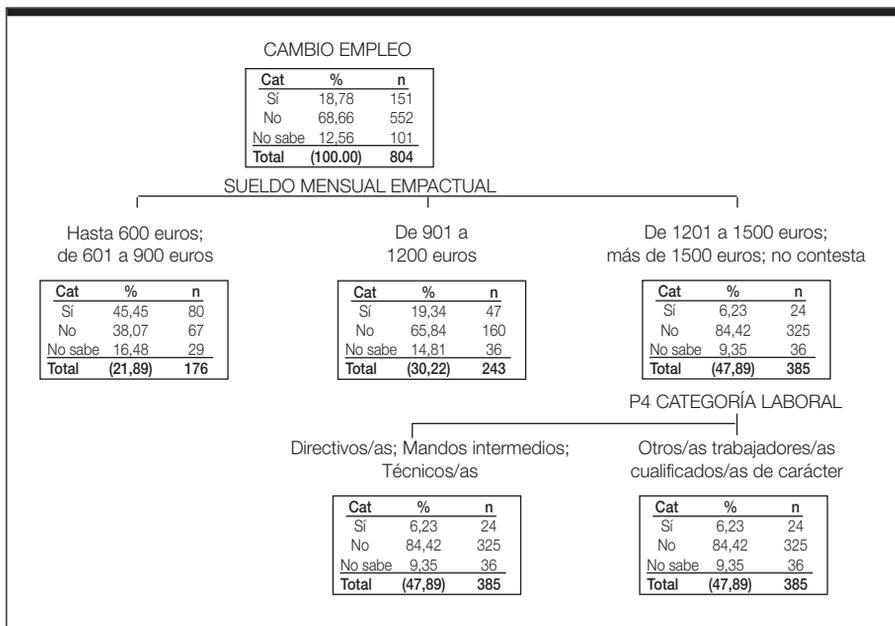
- Sexo

Variables relacionadas con el mercado de trabajo:

- Sector de actividad
- Categoría profesional
- Tipo de contrato
- Salario mensual

El gráfico siguiente muestra el resultado de este análisis, se observa que:

- El mejor predictor es el salario. Hay mayor previsión de cambio de trabajo entre los/as titulados/as que cobran los menores salarios. Prácticamente la mitad de los que cobran salarios hasta 900 euros, tienen previsto cambiar de empleo en los próximos meses.
- Este porcentaje baja hasta el 19,3%, es decir uno de cada cinco, en el siguiente grupo, los que tienen salarios entre los 901 y los 1.200 euros.
- Entre los/as que tienen los salarios más altos (de 1.201-1.500 euros), aparece un nuevo descriptor: la categoría profesional. Aunque, el porcentaje de los/as que quieren cambiar tan sólo es del 6,2%.
 - La mayoría de los/as que pertenecen a las categorías profesionales más altas (directivos/as, mandos intermedios y técnicos/as), no tiene previsto el cambio, por lo menos en los próximos meses.
 - En el caso de los/as titulados/as que trabajan en categorías profesionales más bajas (administrativos/as, operadores/as, comerciales; trabajadores de baja cualificación y operarios/as), si se percibe una mayor intención de cambio y el porcentaje de los/as que respondieron “sí” ascendió hasta el 16,7%.
- Otras variables como el sexo, el sector de actividad o el tipo de contrato, en este caso no han salido como predictores, por lo que se puede entender que no influyen significativamente en la decisión de cambiar de empleo, con la misma fuerza con la que lo hacen las variables del salario o la categoría laboral.



- Los métodos más utilizados por las tituladas para buscar el primer empleo fueron: *el envío directo del currículum a las empresas* 59%, y *a través de la red de contactos personales*, 55% de las tituladas; además, *la búsqueda a través de Internet y la respuesta a las ofertas publicadas en prensa*, con un 33,1% y 29,7% respectivamente.
- En el caso de los titulados, el método de búsqueda de empleo más utilizado, 55% de la muestra, han sido los *contactos personales*, seguido muy de cerca por el *envío del CV a la empresa*, opción señalada por el 52% de los titulados.
- En la búsqueda del empleo actual: *el envío del currículum a la empresa* o la autocandidatura es el primer método utilizado (48% de titulados/as). *La red de contactos de conocidos y familiares*, es el segundo (47% de respuestas). *Internet* se ha convertido en el tercer método, utilizado por una de cada cuatro tituladas (24%). Además, una de cada cinco tituladas, un 20%, buscó

su empleo actual *respondiendo anuncios en prensa*; y por último, otros métodos utilizados aunque en menor medida, son: *a través de los Colegios Profesionales, las Empresas de Trabajo Temporal, oficinas del INEM, etc.*

- Los métodos utilizados por los titulados para la consecución del empleo actual se asemejan bastante a los resultados de las tituladas. En este caso, el método más utilizado para la búsqueda del empleo actual fueron los *contactos personales*, más de la mitad de los encuestados señalaron esta opción, seguida de: el *envío del currículum directamente a la empresa* y la utilización de Internet.
- Para encontrar el primer empleo, el método más efectivo, *por el que una de cada tres (el 33%) tituladas encontraron su primer empleo fue: la red de contactos personales, el segundo método más efectivo ha sido el envío del currículum directamente a la empresa (una de cada cuatro tituladas, el 26%). Otros medios como: responder anuncios de prensa, a través de ETTs y por Internet, han sido métodos también bastante eficaces, un 10% de tituladas ha conseguido empleo con cada uno de ellos. Los métodos menos eficaces han resultado ser: la inscripción en una bolsa de empleo de la universidad (6,9%), en una oficina de empleo pública (2,9%) y montar su propio negocio (1,1%).*
- No se aprecian importantes diferencias entre las respuestas obtenidas para esta cuestión de las tituladas que de los titulados. En el caso de los titulados, nuevamente los *contactos personales* ha sido el método más eficaz para encontrar el primer empleo.
- Como ocurría con el primer empleo, los dos métodos más eficaces señalados por las tituladas, para encontrar su empleo actual, han sido: *la red de contactos personales* (29% de tituladas), el *envío del currículum a la empresa* (27,7%), en tercer lugar, dos métodos (con un 9%): *Internet y las bolsas de empleo de la universidad*; y en cuarto la *respuesta a ofertas publicadas en prensa*, con un 5,9%. Las respuestas obtenidas por los titulados han ido en la misma línea que las de

sus compañeras y coincide, prácticamente, el orden de los medios de obtención del empleo actual.

- El tiempo medio que tarda una persona licenciada en encontrar su primer empleo, es inferior a tres meses para prácticamente tres de cada cuatro tituladas (un 22,3% tardaron *menos de un mes* y un 43,4% entre *uno y tres meses*), una de cada cuatro (24%) tardaron entre *cuatro y seis meses*, y el restante 10% *entre siete meses y un año*. Estos datos se aproximan a los de los titulados, más de la mitad de ellos (52%) tardaron entre uno y tres meses y prácticamente uno de cada cinco (18%) lo consiguió en menos de un mes.
- Cuando el cambio es de un empleo a otro, las tituladas suelen pasar poco tiempo desempleadas, tres de cada cuatro, tardaron en cambiar de empleo menos de un mes, y el otro 25% encontró el siguiente trabajo en menos de un año.
- El porcentaje de las tituladas que sólo ha tenido un empleo, supera la mitad de la muestra (56,7%), los/as que han participado en más de tres empleos, son minoritarios (un 5% ha pasado ya por cuatro y un 2%, por *cinco* puestos de trabajo). Los porcentajes de los titulados se asemejan aunque con ligeras diferencias, el porcentaje de los que han tenido un solo empleo ha sido del 63%, por encima del porcentaje de las tituladas en la misma situación.
- El principal motivo por el que han cambiado de trabajo las tituladas, afectó a un 43%, fue: la finalización de su contrato, además, una de cada tres tituladas (36%), causó baja voluntaria. El objetivo de las tituladas al cambiar de puesto de trabajo, ha sido cambiar a un mejor empleo, el 31% de ellas, se marcharon porque el nuevo empleo era más atractivo y el 16% porque el salario era mayor.
- En el caso de los titulados, el primer motivo ha sido también la finalización del contrato (el 40%), y a diferencia de las tituladas, ellos han escogido como segundo motivo, uno relacionado directamente con aspectos

del nuevo trabajo como: que fuera más atractivo (39%) y en tercer lugar, la baja voluntaria (32%).

- El 68,8% de las tituladas no tiene previsión de cambiar de trabajo próximamente. De las que tienen previsto un cambio, los motivos serán: *el cambio por un empleo más adaptado a la formación* (64%), por eventualidad del empleo actual y por un *trabajo con más ingresos* (45% de respuestas).
- Hay mayor previsión de cambio de trabajo entre los/as titulados/as que cobran los menores salarios. Prácticamente la mitad de los que cobran salarios hasta 900 euros, tienen previsto cambiar de empleo en los próximos meses.
- Entre los/as que tienen los salarios más altos, la mayoría de los/as que pertenecen a las categorías profesionales más altas, no tiene previsto el cambio, por lo menos en los próximos meses. En el caso de los/as titulados/as que trabajan en categorías profesionales más bajas sí se percibe una mayor intención de cambiar.

- Internet se está imponiendo, cada vez más, como una herramienta eficaz que permite agilizar el proceso de búsqueda con el que tienen que enfrentarse las personas que buscan empleo.
- En el proceso de búsqueda activa de empleo, Internet se puede utilizar como una herramienta que ofrece la posibilidad de insertar el currículum en un inmenso número de bolsas de empleo. También, permite encontrar información acerca de los recursos formativos, becas, ayudas, prácticas y convocatorias de interés, a los que titulados/as pueden acceder, para completar su perfil profesional. Además, tiene la ventaja de que las bolsas de empleo suelen ser actualizadas diaria o semanalmente.

*Las particularidades
de los empleos de las
tituladas*

.....

VI

.....

Un aspecto importante para analizar en la transición desde el sistema educativo al mercado laboral, es la caracterización de los empleos y los aspectos relacionados con su evolución, durante los primeros años después de la finalización de los estudios. El análisis, se realiza a través del repaso de cuestiones relativas a la dinámica de empleos (número, tipo, contratos, la extensión de la búsqueda de empleo, etc.) Las trayectorias tempranas de trabajo, son de especial interés en la comprensión sistemática y completa del proceso de inserción y en la explicación de la situación laboral de las licenciadas y los licenciados.

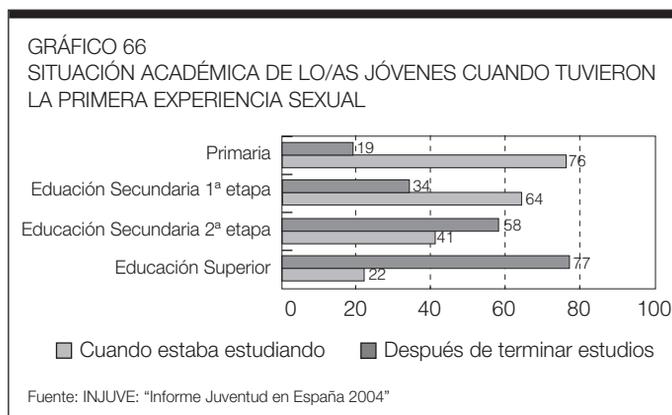
A la hora de definir qué se entiende por el primer empleo, se pueden dar ciertas diferencias. Si se consideran o no como trabajos formales, por ejemplo: las clases particulares remuneradas y trabajos realizados mientras se estudiaba, en los que no existía relación laboral o salarial. En este caso se considerarán, como experiencias laborales, las que tenían este tipo de relación. En el Informe de la Juventud 2004, elaborado por el Instituto de la Juventud⁶¹, se establecía la edad media de la primera experiencia laboral de los jóvenes en los 18 años. Hay una ligera diferencia, en función del género, siendo de 17, 8 años la edad media de la primera experiencia laboral en el caso de los hombres y de 18,3 años en el de las mujeres, lo que indica que la llegada de las mujeres al mercado laboral es posterior a la de los hombres.

Según datos del mismo Informe del INJUVE, la proporción de jóvenes sin experiencia laboral, va disminuyendo a medida que aumenta la edad de los jóvenes. Más de la mitad (el 56%) de los menores de 19 años, no tenían experiencia laboral; el 79% de los que tienen menos de 22 años, ya había trabajado; y desde los 27 años, la práctica totalidad de los varones (el 99%) y el 91% de las mujeres, ya habían tenido una primera experiencia laboral, al menos.

El nivel de estudios, continúa el informe del INJUVE, también puede influir en la edad a la que se accede a la primera experiencia laboral. Los jóvenes que tienen estudios primarios, acceden al primer trabajo a los 16 años. Por otra parte, los jóvenes que tienen estudios secundarios, retrasan hasta

⁶¹ INJUVE: "Informe Juventud en España 2004"

los 19,4 años de media, la incorporación al mercado laboral. Aunque, hay que tener en cuenta que, un mayor tiempo en el sistema educativo puede hacer que aumente la probabilidad de que la primera experiencia laboral de los jóvenes tenga lugar a la vez que están estudiando. Mientras que tres de cada cuatro jóvenes que estudiaron primaria, empezaron a trabajar al finalizar sus estudios (76%); en el caso de los que tienen estudios superiores, un porcentaje similar (77%) comenzaron a trabajar a la vez que estudiaban.



Para el objetivo del presente estudio, se deben analizar también cuáles son los factores determinantes o influyentes en el acceso al primer puesto de trabajo de las/os tituladas/os universitarias/os, y la evolución que han seguido en los siguientes empleos, dentro los tres años desde los que se graduaron.

En el análisis del proceso de búsqueda y consecución de un empleo, es importante conocer cuáles son los factores que facilitan la obtención del mismo, y los factores que lo dificultan. Analizando los factores que más les han ayudado a titulados y tituladas a encontrar trabajo y los aspectos que han dificultado la obtención del mismo.

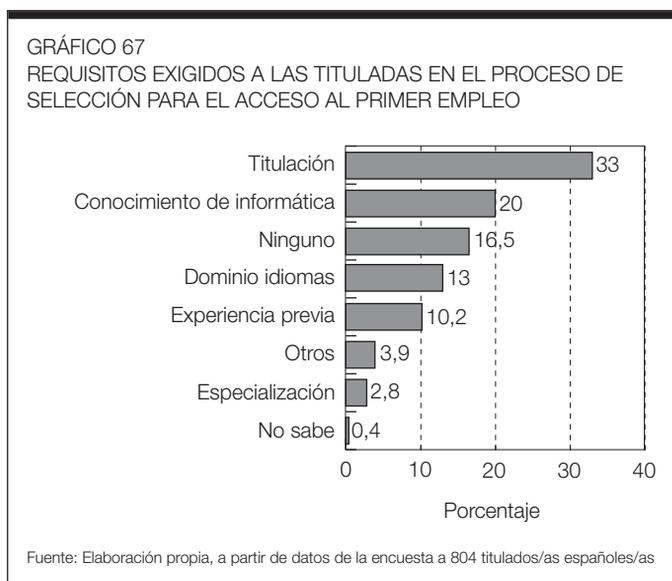
1. **Formas de acceso al empleo**

1.1. Formas de acceso al empleo

Las relaciones entre formación y ocupación han cambiado. Las titulaciones no sirven directamente para ocuparse, pero

acaban actuando de mecanismo de selección ya que, para cualquier trabajo suponen un filtro que elimina a los menos preparados.

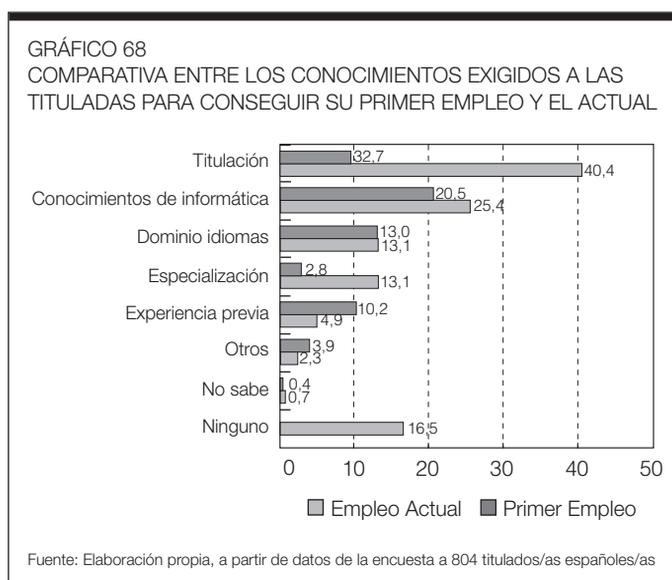
En el acceso al primer empleo, destaca que a un 16,5% de la muestra de tituladas, no le exigieron *ningún requerimiento específico* (relacionado con conocimientos). Este hecho, puede dar una idea de que en muchos casos, en los primeros empleos a los que acceden universitarios y universitarias, la cualificación requerida es muy baja; y prácticamente nula, la relación que existe entre las labores desarrolladas y los contenidos de la carrera cursada.



Por otra parte, *la titulación universitaria*, con un 33% de las respuestas, fue el principal requisito relacionado con los conocimientos que le pidieron a las tituladas, para acceder a su primer empleo. También se valoraron muy positivamente los *conocimientos de informática*, segunda respuesta escogida, con un 20% del total de respuestas. El cuarto lugar, lo ocupan los requerimientos relacionados con el *dominio de idiomas*, que obtuvieron un 13% de las respuestas. *La experiencia*, como ya se trataba en capítulos anteriores de este informe, es un aspecto también muy valorado en los procesos de se-

lección, (un 10%). *La especialización de tipo postgrado o master*, es un requisito exigido en menor medida en las entrevistas para el acceso al primer empleo.

En el gráfico siguiente, se comparan los requisitos exigidos para el primer empleo y para el actual. Se observa que, en los empleos actuales han aumentado las exigencias relacionadas con conocimientos. El primer conocimiento requerido, con un 40% de las respuestas, ha sido *la titulación*, seguida en segundo lugar, por los *conocimientos de informática* (con un 25,4%). En el caso del empleo actual, el tercer lugar lo comparten *el dominio de idiomas* y la *especialización (postgrado o master)*, con un 13,1% de respuestas cada una.



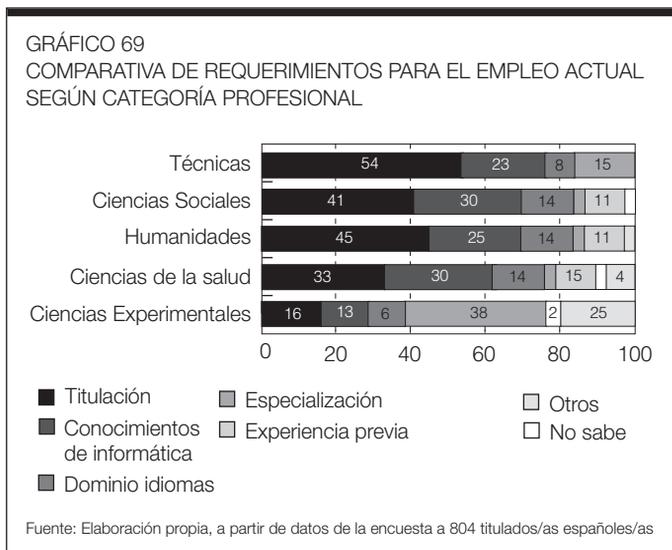
Las tituladas además, afirmaron que en algunas ocasiones, *cuando el acceso al empleo se había realizado a través de contactos personales, se facilitaba el proceso. La recomendación de ese amigo o ese familiar podía ser suficiente garantía para la empresa, y no se les pidieron más requisitos, aunque normalmente la licenciatura es el requisito de base.*

En mi caso, como fue por contacto, es que no me miraron ni el CV. Luego, supongo que si no hubiera valido, no me habrían contratado. (Licenciada)

*En mi caso, como era por contacto también...
Pero sí que tenía que tener algún tipo de estudios y la licenciatura,
conocimientos de inglés y conocimientos de informática.
(Licenciada)*

*En mi caso es muy parecido, porque la licenciatura, inglés y
en lugar de los conocimientos de informática, más habilidades
sociales: cómo te relacionas, cómo eres, cómo hablas; eso lo
miraban más y sobre todo el idioma y tener una licenciatura de lo
que fuera.
(Licenciada)*

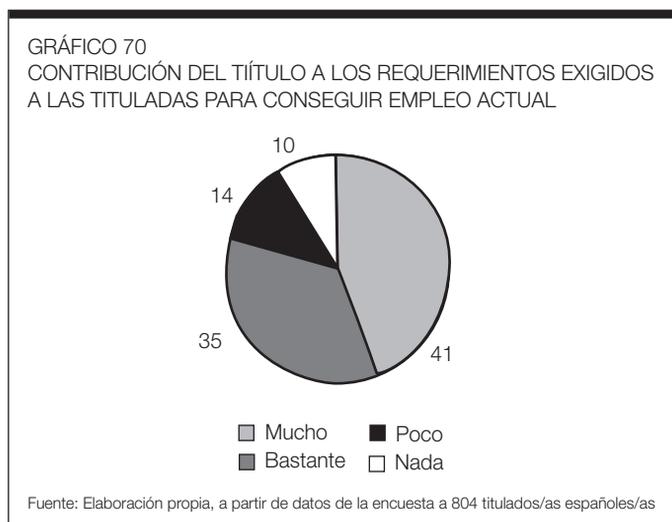
A continuación, se analizarán los conocimientos, que los/as tituladas, afirmaron necesitar para desempeñar su empleo actual, según las categorías profesionales. Se observa, en el gráfico siguiente, que para los puestos más cualificados: más de la mitad (54%) de los/as directivos/as, un 41% de los mandos intermedios y un 45% de los/as técnicos/as, el principal requerimiento ha sido *la titulación*. Para los trabajadores de baja cualificación y operarios/as, se valora más, con un 38% de las respuestas, la *experiencia previa*.



En todos los puestos cualificados, el segundo lugar en cuanto a requerimientos, lo ocupan los *conocimientos informáticos*, para un 23% de los/as directivos/as, un 30% de los mandos

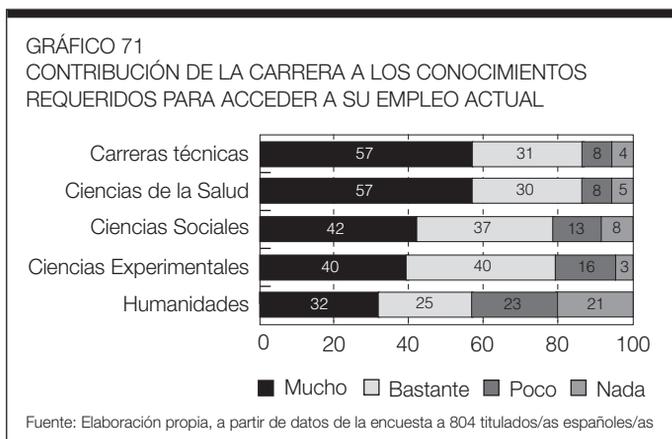
intermedios, un 25% de los/as técnicos/as y un 30% de los otros trabajadores cualificados. El tercer lugar, es para *la experiencia previa*, en puestos de: directivos/as y otros trabajos cualificados, en ambos casos con un 15% de las respuestas; y para *los conocimientos de idiomas*, en las categorías de: mandos intermedios y técnicos/as, en ambos casos con un 15%. Por otro lado, *la especialización*, como postgrado o master, es más requerida para el desarrollo de los puestos técnicos, con un 4% de las repuestas.

A continuación, se analiza el grado de aportación de la carrera universitaria, a los conocimientos necesarios para el desarrollo de su trabajo. Para tres de cada cuatro licenciadas encuestadas, los conocimientos recibidos en la universidad han contribuido al desarrollo de estos requerimientos, para el 41% la carrera ha contribuido *mucho* y para el 35% *bastante*. Para un 14% la carrera ha aportado *poco* y para un 10% la aportación ha sido nula, como se puede ver en el gráfico siguiente.



Cuando el análisis se realiza en función del tipo de titulación. Se observa, que todas las carreras, en cierta medida, han contribuido al desarrollo de los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo. Las carreras técnicas (ingenierí-

as, arquitecturas), junto con las especialidades de ciencias de la salud (farmacia, medicina...), son en las que se encuentran las respuestas más positivas; en ambos casos, llega al 57% el porcentaje de titulados/as que respondieron que su titulación les había aportado *mucho* y para uno/a de cada tres (30%) había aportado *bastante*. Las especialidades de ciencias sociales y experimentales, también han aportado conocimientos necesarios para el desempeño del trabajo, para un 40% de los/as titulados/as la contribución ha sido *mucha* y para otro 40% *bastante*. Para terminar, es en las especialidades de humanidades donde la contribución ha sido menor, un 44% de la muestra afirmó que les habían aportado *poco o nada* a los requerimientos solicitados.



Los requerimientos de idiomas e informática, cada vez son más necesarios para acceder al mercado laboral. Así como, los conocimientos de informática, por lo menos a nivel básico, en muchos casos ya se presuponen; los idiomas todavía se presentan como una asignatura pendiente para muchos titulados y tituladas. En un mercado laboral cada vez más globalizado, se debería hacer un esfuerzo por potenciar el estudio de idiomas, como formación básica complementaria a las distintas titulaciones. Esto supondría, eliminar la barrera que puede suponer el desconocimiento de idiomas, en el acceso a un empleo.

Sobre todo si son multinacionales, es que en todas te vas a encontrar con un problema, si no conoces el idioma. Aunque no se utilice en el día a día, si tienes que leer un documento o atender

una llamada, o tienes una formación en inglés, aunque no lo utilices día a día o te sientes mal por no saberlo. (Licenciada)

Sí que es verdad, hay veces que te lo exigen y realmente no lo necesitarías, pero en la mayoría de los casos si te lo piden es que lo vas a tener que utilizar. (Licenciada)

Asimismo, en estos últimos años, se ha producido una evolución en la concepción del trabajo. Se ha pasado de exigir una gran cantidad de conocimientos teóricos y titulaciones académicas, a primar, sin menoscabo de las acreditaciones formativas, destrezas que faciliten la autonomía y responsabilidad en el desempeño del trabajo. En los procesos de selección, cada vez es mayor la demanda de aspectos como: un importante conocimiento personal o el autocontrol, además de los conocimientos necesarios que tengan. Otros aspectos muy valorados en las entrevistas de trabajo, y que pueden suponer una diferenciación entre candidatos/as con la misma titulación y conocimientos, son: las habilidades sociales, las prácticas realizadas y las ganas de trabajar.

Yo en mi caso, quizá por las características del empleo, no pedían ni experiencia ni nada, sólo que tuvieses una titulación y un poco relacionada. Era un centro relacionado con menores y pedían simplemente, ganas de trabajar y paciencia, porque entienden que lo vas a ir cogiendo sobre la marcha, tiene mucha movilidad laboral, entonces tampoco pedían mucho. (Licenciada)

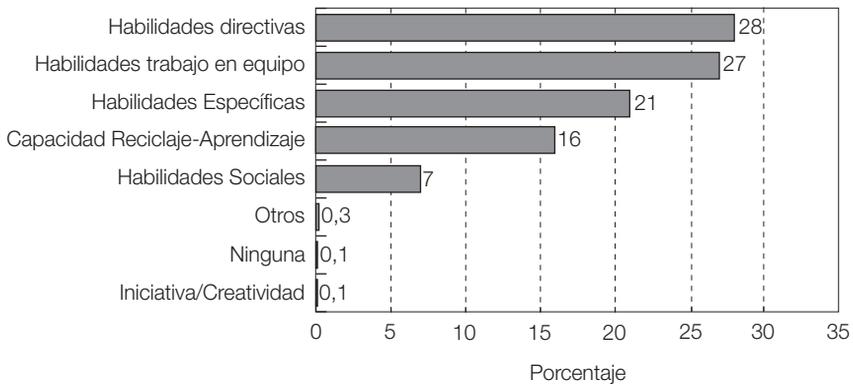
En mi caso, sí que piden, por ejemplo, que conozcas programas informáticos y en mi carrera no hay esa formación. Todo el mundo sabe que tiene que tenerla, pero no te la dan. Incluso, en el proyecto de fin de carrera te dicen que lo puedes entregar a mano, "nadie os exige el programa". Todo el mundo se tiene que hacer cursos de ese programa, cuando sale de la carrera o cuando está estudiando. Dependiendo de que trabajo te exigen ya programas más especializados. (Licenciada)

A mí me miraron mucho las prácticas que había hecho... Luego los idiomas, la informática y eso, pues ayuda, pero tampoco eran un requisito. (Licenciada)

Como se acaba de ver, además de los conocimientos, las habilidades y destrezas, cada vez son más solicitadas en el acceso a determinados puestos de trabajo. Las habilidades más demandadas, en opinión de las tituladas han sido, con un 28% del total de las respuestas, las *habilidades directivas*.

Le siguen en segundo lugar, con un 27%, las habilidades relacionadas con la *capacidad para trabajar en equipo* y, en tercer lugar (21% de respuestas), las *habilidades específicas asociadas al puesto*.

GRÁFICO 72
HABILIDADES EXIGIDAS A LAS TITULADAS PARA CONSEGUIR EL EMPLEO ACTUAL



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

También, se han valorado aptitudes para poder adaptarse a las dinámicas de desarrollo de las empresas, como: la *capacidad de aprender o reciclarse* (16% de las respuestas obtenidas); y las *habilidades sociales* (con un 7%), cada vez más importantes en un mercado laboral globalizado. Por último, destaca el hecho de que habilidades como: *la iniciativa y la creatividad*, estén tan poco valorados entre las exigidas a la hora de conseguir un trabajo. Los/as técnicos/as coincidieron a este respecto, y también señalaron, que cada vez se valoran más aspectos relacionados con las actitudes, la capacidad de aprendizaje y adaptación al medio empresarial.

Conocer muy bien la organización y el tipo de perfil que encaja y hacérselo ver muy bien a la empresa que te da el servicio. La actitud es muy importante. (Expertos/as en inserción laboral).

La adaptación a la cultura de la empresa, es muy importante. (Expertos/as en inserción laboral)

*Gente polivalente, proactiva, positiva, que sepa gestionar el cambio y el estrés muy bien, y que se adapte a las nuevas situaciones.
(Expertos/as en inserción laboral)*

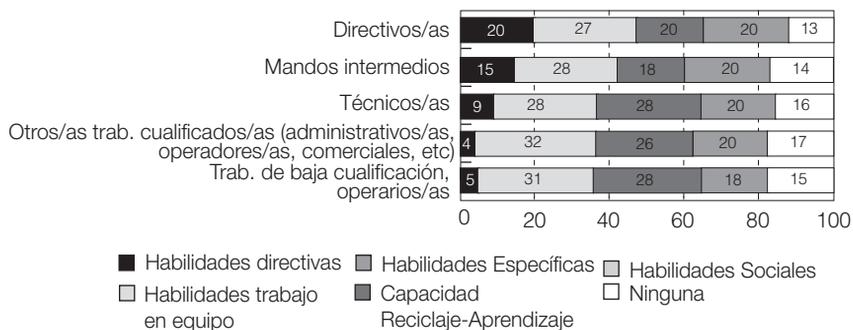
Hay una serie de valores y actitudes que marcan la diferencia entre unos candidatos y otros. (Expertos/as en inserción laboral)

*La actitud se ve, hay gente que sabe expresar muy bien lo que quiere y en otros se ve pasotismo.
(Expertos/as en inserción laboral)*

*Si yo fuera un empresario, valoraría más la capacidad de aprender un idioma, cualquiera, que el que ya lo supiera.
(Expertos/as en inserción laboral)*

Seguidamente, se analizarán las habilidades demandadas para desempeñar el empleo actual, según las categorías profesionales. Se observa, que para todas las categorías la habilidad más valorada ha sido *la capacidad para trabajar en equipo*, en todas las categorías con porcentajes en torno al 29%. En el caso de los/as que ocupan puestos *directivos* y los *mandos intermedios*, como cabría esperar, también se han valorado mucho las *habilidades propiamente directivas*, con un 20% y un 15%, respectivamente.

GRÁFICO 73
COMPARATIVA DE HABILIDADES Y DESTREZAS REQUERIDAS PARA EL EMPLEO ACTUAL
SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL

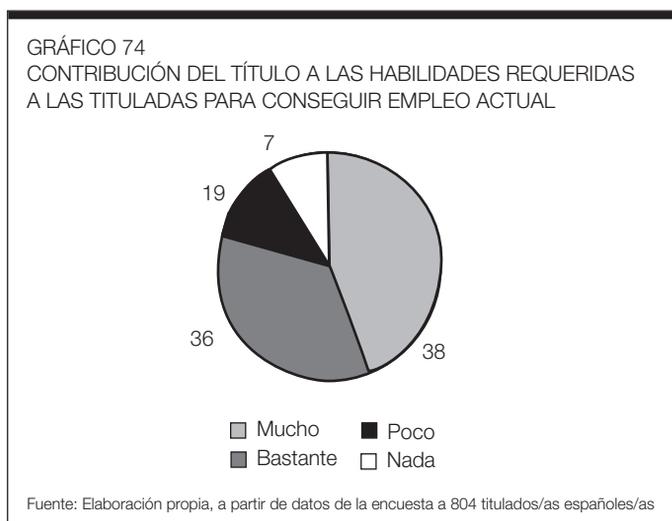


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

En el caso de las categorías de técnicos/as, *otros trabajos cualificados* y los *trabajadores no cualificados-operarios/as*, el

segundo lugar en cuanto a habilidades requeridas (con porcentajes cercanos al 28%), lo ocupan las *habilidades específicas al puesto*. El tercer lugar es para la *capacidad de aprendizaje-reciclaje* (porcentajes entre el 18-23%). Añadir para terminar, que las habilidades sociales también son un requerimiento deseable para todas las categorías laborales (porcentajes entre el 13-17%).

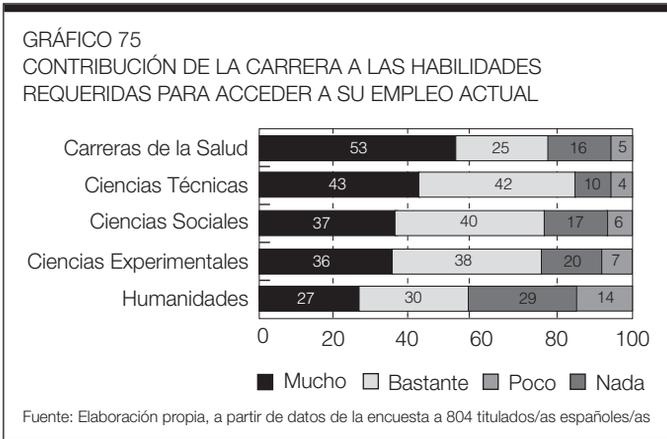
En cuanto a la contribución de las titulaciones a las habilidades y destrezas, señalar que, para tres cuartas partes de la muestra de tituladas (74%), los conocimientos recibidos en la universidad han contribuido al desarrollo de estas habilidades; para el 38% la carrera ha contribuido *mucho* y para el 36% *bastante*. Sólo un 19% de las encuestadas consideraron que la titulación le aportaba *poco* al desarrollo de las habilidades y un 7% consideró la aportación nula, todos estos resultados se recogen en el gráfico siguiente.



Al realizar, el análisis teniendo en cuenta el tipo de titulación, se observa que, la totalidad de las especialidades han contribuido al desarrollo de las habilidades solicitadas. Las especialidades de *ciencias de la salud* (farmacia, medicina...), junto con las carreras técnicas (ingenierías, arquitecturas), y las de *ciencias sociales y jurídicas* (derecho, psicología, sociología...), son las que más han contribuido, en los tres ca-

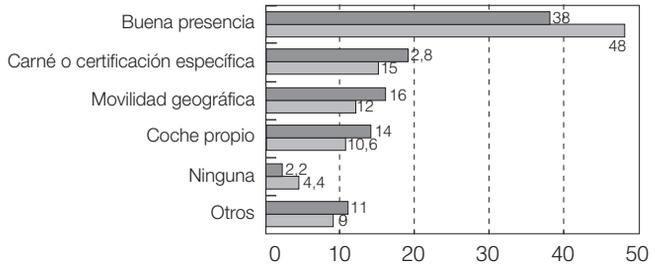
Los datos indican que si sumamos los porcentajes que respondieron *mucho o bastante* se aproximan al 80%.

Como ocurría en el caso de los conocimientos, son los/as titulados/as *en especialidades de humanidades*, los que afirmaron que la contribución había sido menor, un 43% de la muestra opinaron que sus titulaciones les habían aportado *poco o nada* a las habilidades demandadas.



Por último, hay otra serie de demandas que pueden influir, aunque en menor medida, en el acceso a los puestos de trabajo. Aspectos como: la *buena presencia*, el poseer un *carne específico* o la *movilidad geográfica*, son muy valorados especialmente en el acceso a determinados puestos de trabajo. A diferencia de lo que ocurría en el caso de los conocimientos y las habilidades, donde no se detectaban diferencias significativas entre titulados y tituladas, para este último tipo de demandas, tal y como se puede ver en el gráfico siguiente, sí se dan ciertas diferencias.

GRÁFICO 76
 OTROS REQUERIMIENTOS EXIGIDOS PARA CONSEGUIR EL
 EMPLEO ACTUAL



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Del listado de otros requisitos demandados, la *buena presencia*, fue escogido como el primero, con un 48% de las respuestas de las ellas y un 38% de ellos. Además, a los titulados se les demandan más que a las tituladas, que tengan un *carne específico o coche propio*, estas diferencias pueden venir motivadas por el tipo de trabajos al que acceden unos y otras. El segundo lugar, lo ocupan los carnés o certificaciones específicas con un 19% del total de respuestas de los titulados y un 15% en el caso de las tituladas. Por último, se observan diferencias semejantes en los otros aspectos, la *movilidad geográfica* (16% titulados/ 12% tituladas) y *el tener coche propio* (14% ellos/ 10,6% ellas).

Los/as expertos/as coinciden en señalar estas diferencias, en los aspectos valorados en los candidatos/as, en función del género. *Así mientras que, en el caso de los hombres, se presuponen determinadas condiciones como: la disponibilidad para viajar y la atención de las cargas familiares resueltas, en el caso de la mujer se verifica que esto sea así.*

...las preguntas en la entrevista, no son las mismas para hombres que para mujeres, y eso es una dificultad. A las mujeres, les siguen preguntando si tienen pareja, si tienen disponibilidad para viajar... a los varones no. (Intermediadores/as laborales)

Supongo que todas tendremos casos de mujeres que nos cuentan que, llegan a la entrevista y lo primero que les preguntan es ¿tiene niños?, ¿tienes pareja?... "pero a ver si no has mirado mi

*curriculum y ya me estas preguntando por los hijos"... a los
hombres eso no les pasa ni de casualidad.
(Intermediadores/as laborales)*

Además, mencionaron otros aspectos, que en algunos casos fueron valorados por las empresas, especialmente cuando se referían a las mujeres, la *docilidad, su capacidad de trabajo y la capacidad de aprendizaje, frente a una titulación o formación específica.*

*Yo recuerdo alguna empresa de formación con la que hemos
trabajado, que valoraban que fuera mujer licenciada en lo que
fuera. Preferían contratar a mujeres, parten de la base
de que la mujer trabaja, se esfuerza y
ellos la podían formar en lo que sea.
(Intermediadores/as laborales)*

A propósito de la existencia de preferencias por parte de las empresas en cuestiones relativas al género, existe diversidad de opiniones. Los técnicos/as consultados/as coinciden en señalar que, se mantiene la existencia de ciertos estereotipos y convicciones, que pueden influir en la decisión de contratar un titulado o una titulada. Asimismo, señalaron que todavía se detectan ofertas en las cuales existen claras preferencias por uno de los dos sexos. Sin embargo, también indicaron que se percibe un cierto cambio de actitudes.

*Me he quedado sorprendida, porque sigo encontrando ofertas en
las que se pide que el candidato sea varón [se mencionan portales
de empleo reconocidos y la participante lee literalmente ofertas que
sacado de Internet] "fecha de la oferta 13/02 requisitos mínimos:
estudios de graduado social, preferiblemente varón"...Otra,
"contable para empresa: requisito hombre",
entre paréntesis hombre.
(Expertos/as en inserción laboral)*

*...es cierto que hay estereotipos, pero si hay alguna empresa
capaz de romperlos son las ETT porque si estamos convencidos de
que el candidato es bueno les insistimos e intentamos convencerles
y se van rompiendo [se vuelve al ejemplo de las carretilleras
anteriormente mencionado].
(Expertos/as en inserción laboral)*

*Nosotros no encontramos esas diferencias,
rara vez una empresa nos demanda prioridad sobre género.
(Expertos/as en inserción laboral)*

También, se considera que en España, se otorga mucha importancia a la edad de las candidatas. Nuevamente, suele afectar más en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Las razones vuelven a ser las cargas familiares que tienen una mayor importancia en un determinado intervalo de edad.

*La edad es importantísima, desde mi recurso se trabaja mucho con el colectivo de personas mayores de 45 años y nos llegan mujeres tituladas superiores con experiencia previa por ejemplo en administración, con conocimientos de ofimática y ahora ya no las quieren en ese tipo de puesto y sólo la recolocas de teleoperadora, reponedora, cajera, etc.
(Intermediadores/as laborales)*

*A las mujeres les afecta más, y el límite de edad es más exigente, bajando a los 40, la edad conflictiva.
(Intermediadores/as laborales)*

*Creo que en España es este límite de edad, yo conozco gente en Italia que dice que esto es "cavernícola", dicen que no es tan importante la edad. A veces, han cogido a gente de 60 años, porque creen en la gestión del conocimiento y dicen "a mí me hace falta una persona que sepa de esto y da igual la edad".
Aquí la edad discrimina antes a las mujeres.
(Intermediadores/as laborales)*

*Ellas mismas te lo dicen, mujeres de 37 o 38 años te dicen antes encontraba trabajo más fácilmente, porque ahora me cuesta tanto, llevo seis meses... Y tú sabes que es por la edad, aunque tengan los hijos ya mayorcitos de 12-14 años, que no es lo mismo que un bebé. Yo les digo, que si en la entrevista le preguntan por los hijos, que mencione que ya son mayores, pero muchas veces no llegan ni a tener la entrevista.
(Intermediadores/as laborales)*

*En Francia con 35 años ya se consideran mayores para buscar empleo. Y están teniendo muchas dificultades.
(Intermediadores/as laborales)*

La opinión de los/as técnicos/as consultados, también refleja que el nivel de exigencia por parte de las empresas, a la hora de contratar a licenciados/as suele ser muy alto con respecto a las funciones que realmente se desempeñan y los salarios que luego se ofertan, especialmente en los primeros trabajos que se les ofertan.

El acceso al primer empleo es muy complicado, una vez que ya estás en un sector, con experiencia, contactos...pero el nivel de exigencia inicial es muy alto para las funciones que luego se desempeñan y el salario que se percibe.

(Expertos/as en inserción laboral)

...para determinadas titulaciones el nivel de exigencia en general (hombres y mujeres) ha cambiado mucho y no se corresponde con la realidad. (Expertos/as en inserción laboral)

A la hora de definir los perfiles requeridos para cubrir los puestos vacantes, continúan los/as expertos/as, las empresas tienden a elevar el nivel de exigencia con requerimientos, que no son del todo imprescindibles para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

A nosotros cuando nos piden que el candidato tenga inglés, siempre les preguntamos lo mismo: “¿lo va a usar?, ¿se lo vas a pagar?”. Porque si alguien que tiene inglés no lo usa dura poco en el puesto.

(Expertos/as en inserción laboral)

El inglés es un requisito de criba, pero si realmente no es necesario te dejas fuera buenos candidatos que carecen de ese requisito.

(Expertos/as en inserción laboral)

Yo como empresa, sé que exigimos un perfil desajustado, pedimos más de lo necesario, pero creo que las grandes empresas nos estamos dando cuenta de que es un error y estamos intentando ajustar más esos perfiles.

(Expertos/as en inserción laboral)

A veces cuando estamos en un proceso de selección que no encontramos candidatos, llamamos y le preguntamos “¿estos 37 requisitos son imprescindibles?, y nos dice, mira, si con que maneje determinado programa es suficiente...”

(Expertos/as en inserción laboral)

A veces para puestos de administrativos nos demandan licenciados/as, cuando a lo mejor con un FPII te lo va a hacer mejor, va a estar más estable y más contento, además un licenciado se va a aburrir y se va a marchar.

(Expertos/as en inserción laboral)

Este hecho es especialmente significativo en el seno de las grandes empresas, donde los/as candidatos tienen grandes expectativas de desarrollo profesional. En estas grandes em-

presas, donde hay muchos/as titulados/as que quieren entrar, y las empresas lo saben, suele existir cierta precariedad en el acceso al primer empleo, a través de las becas y los contratos en prácticas.

Eso depende del directivo que te pide el perfil. Nosotros como expertos mediamos y negociamos el perfil más ajustado, pero eso es posible en las empresas grandes, pero en las empresas pequeñas que el único que selecciona es el jefe. ¿Quién le va a cambiar de idea?
(Expertos/as en inserción laboral)

La sociedad lo que vende cada vez más es una multinacional, en la que puedes desarrollar toda una carrera profesional para la cual te formas y te forman. Y la realidad es que el acceso es a través de una beca, te exigen determinadas titulaciones técnicas, idioma y te pagan 300-600 euros
(Expertos/as en inserción laboral)

El tema de la beca es tremendo, pero la becaria tiene que ser relista y en cuanto tenga la mínima oportunidad dar el salto. Una anécdota de un proceso de selección, en el que la candidata seleccionada era becaria en una empresa y cuando comunicó la baja voluntaria como becaria para incorporarse al nuevo trabajo, la empresa le igualó las condiciones económicas y la hizo un contrato de trabajo. Eso me parece una injusticia.
(Expertos/as en inserción laboral)

- En el acceso al primer empleo, destaca que a un 16,5% de la muestra de tituladas, no le exigieron *ningún requerimiento específico* (relacionado con conocimientos). Por otra parte, *la titulación universitaria*, con un 33% de la muestra. También se valoraron muy positivamente los *conocimientos de informática* (20% de respuestas), los requerimientos relacionados con el *dominio de idiomas* (13% de respuestas) y *la experiencia*, (un 10% de respuestas).
- En el empleo actual: el primer conocimiento requerido, con un 40% de las respuestas ha sido *la titulación*, seguida en segundo lugar, por los conocimientos de informática (con un 25,4%). En el caso del empleo actual, el tercer lugar lo comparten *el dominio de idiomas* y *la especialización (postgrado o master)*, con un 13,1% de respuestas cada una.

- Para tres de cada cuatro licenciadas encuestadas, los conocimientos recibidos en la universidad han contribuido al desarrollo de estos requerimientos, para el 41% ha contribuido *mucho*, para el 35% *bastante*, para un 14% ha aportado *poco* y para un 10% la aportación ha sido nula. Todas las titulaciones, en cierta medida, han contribuido al desarrollo de los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo.
- Los requerimientos de idiomas e informática, cada vez son más necesarios para acceder al mercado laboral. En los últimos años, se ha producido una evolución en la concepción del trabajo. Se ha pasado de exigir gran cantidad de conocimientos teóricos y titulaciones, a primar, destrezas que faciliten la autonomía y responsabilidad en el desempeño del trabajo.
- Las habilidades y destrezas más demandadas, en opinión de las tituladas han sido, con un 28% del total de las respuestas, las *habilidades directivas*, en segundo lugar (27%) las habilidades relacionadas con la *capacidad para trabajar en equipo*, en tercero (21% de respuestas), las *habilidades específicas asociadas al puesto*. También, se han valorado: la *capacidad de aprender o reciclarse* (16% de las respuestas obtenidas); y las *habilidades sociales* (con un 7%), cada vez más importantes en un mercado laboral globalizado.
- En cuanto a la contribución de las titulaciones a las habilidades y destrezas, señalar que, para tres cuartas partes de la muestra de tituladas (74%), los conocimientos recibidos en la universidad han contribuido al desarrollo de estas habilidades.

1.2. Adecuación del empleo a la titulación

Como se ha visto en el apartado anterior la formación recibida en la universidad ha contribuido a los conocimientos y habilidades que le han requerido a las tituladas para acceder a sus empleos. A continuación, analizaremos la percepción que tienen las tituladas acerca de, si el tipo de trabajo al que acceden, las tareas y funciones desempeñadas, se adecúan a la titulación obtenida.

*En el estudio que hacemos cada año, el 95% de los recién titulados está trabajando, otra cosa es en qué están trabajando.
(Expertos/as en inserción laboral)*

*Yo creo que depende del trabajo que busques. Yo he leído que los licenciados/as, desde que acaban la carrera tardan una media de un año en encontrar un empleo adecuado a su perfil. Pero si quieres trabajar de teleoperadora lo tienes ya.
(Intermediadores/as laborales)*

*Antes de mi primer trabajo de algo relacionado con lo que había estudiado estuve como 5 meses buscando y trabajando en trabajos de ETT y como monitora de tiempo libre, que tenía el título y era lo que me salía de trabajo.
(Licenciada)*

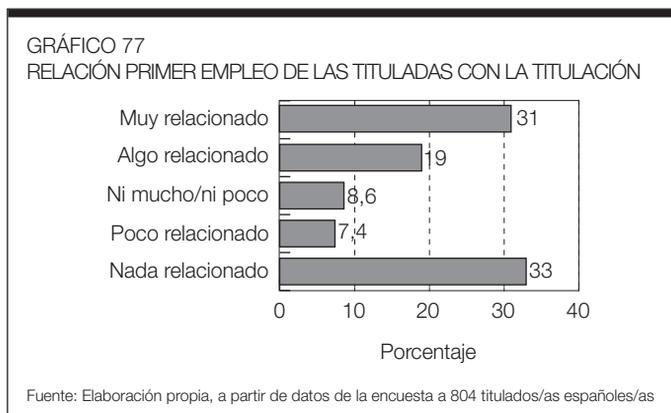
*Hay más mujeres que están en puestos administrativos y luego las cuesta más promocionar.
(Expertos/as en inserción laboral)*

Normalmente, el primer empleo de los jóvenes suele estar poco relacionado con los estudios que han realizado: según el Informe de Juventud 2004⁶² sólo el 20% de los jóvenes declararon que su primer empleo estaba *muy o bastante relacionado* con sus estudios y el 64% de los mismos declaró que *nada relacionado*. Para el caso de las mujeres, este mismo informe señalaba, que tienen unos primeros empleos que pueden estar *algo más relacionados* con sus estudios que los de los varones (el 24% lo señalaron como *muy o bastante relacionado* frente al 17% de ellos). Además, el informe del INJUVE señala, que esto podría deberse a que alcanzan esos primeros empleos con mayor edad que los hombres (18,3 años frente a 17,7) y con mayor nivel de estudios y ambos hechos están positivamente relacionados.

⁶² INJUVE: "Informe Juventud en España 2004".

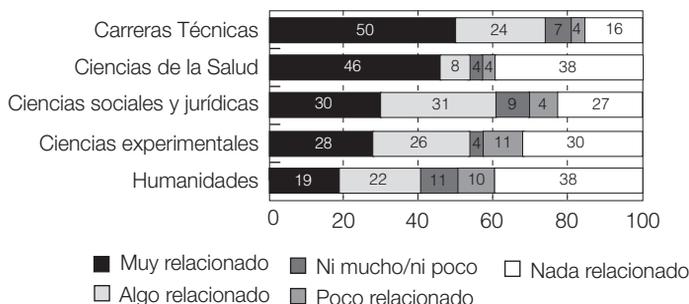
Por tanto, el nivel de estudios es un factor fundamental en este terreno. A mayor nivel de estudios mayores probabilidades de que el primer empleo esté relacionado con los estudios. Sólo el 8% de los/as jóvenes, que tienen estudios de primaria tienen un primer empleo *muy o bastante relacionado* con sus estudios; y ese porcentaje se va elevando con el nivel de estudios, y en los que tienen estudios superiores, son más de la tercera parte los que están en esa situación. Aunque sigan siendo mayoría, también en este nivel, los que tienen empleos nada relacionados con sus estudios.

En la encuesta realizada para el presente informe, en el caso de las licenciadas, también se observa esta tendencia. El primer empleo al que accedieron la mitad de ellas, estaba relacionado con su titulación, para el 31% *muy relacionada* y para el 19% *algo relacionada*. En el lado contrario, para una de cada tres tituladas (el 33%) su primer empleo no tuvo ninguna relación con su titulación y para un 7,4% estuvo *poco relacionada*.



A continuación, se analizan los resultados obtenidos, teniendo en cuenta la modalidad de titulación, para el total de graduados y graduadas. Se observa que, los/as que se decidieron por carreras técnicas y especialidades de ciencias de la salud, son los/as que tuvieron un primer trabajo más relacionado con lo estudiado. Para uno/a de cada tres graduados/as en carreras técnicas su primer trabajo estaba *algo relacionado* (24%) o *muy relacionado* (50%), con su titulación. Por último, el primer empleo estaba muy relacionado con el 46% de los/as que han optado por carreras de la salud.

GRÁFICO 78
RELACIÓN PRIMER EMPLEO DE LOS/AS TITULADOS/AS CON SU TITULACIÓN



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

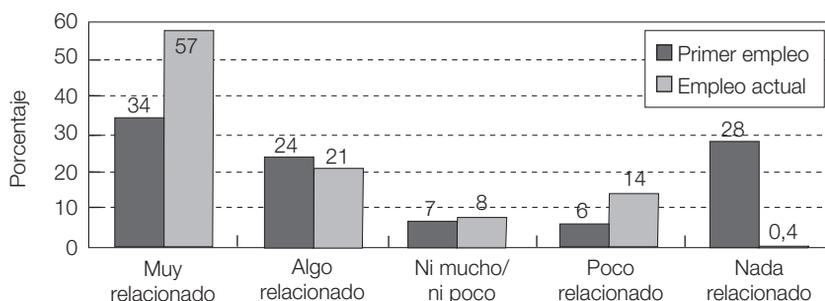
Para uno/a de cada tres, de los/as titulados/as en ciencias sociales y jurídicas, y de los/as titulados/as en carreras de ciencias experimentales, el acceso al mercado laboral se produjo a través de un empleo, *muy relacionado* con la titulación, (30% en el primer caso y 28% en el segundo); y *algo relacionado* (31% ciencias sociales y 26% experimentales). Asimismo, en el caso de los/as estudiantes de humanidades, es en el que el porcentaje de los que accedieron a trabajos relacionados con la titulación fue menor.

Cuando lo que se analiza es el grado de adecuación del empleo actual se observa que la relación con la titulación aumenta.

Entre el primer empleo y el empleo actual suele haber unas diferencias abismales. No son lo mismo, los empleos de fines de semana, empleos que suelen ser para conseguir dinero para los gastos, mientras que están estudiando, donde no se destinan a empleos adecuados. Cuando ya se han titulado, la cosa cambia.
(Expertos/as en inserción laboral)

Para más de la mitad de los/as titulados/as (57%) el empleo actual está *muy relacionado* con su titulación; para uno/a de cada cinco (21%) está *algo relacionado* y para un 14% *poco relacionado*. Prácticamente desaparece el porcentaje de los que tienen un empleo *nada relacionado* con la titulación, como se puede ver en el gráfico siguiente.

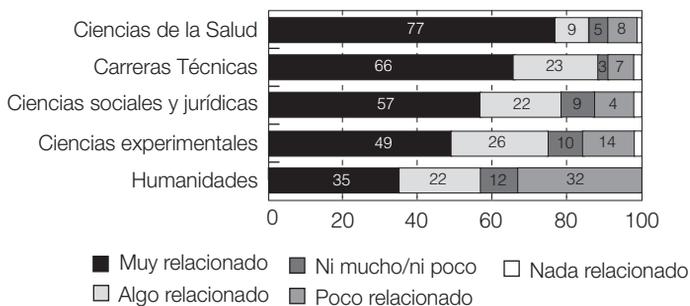
GRÁFICO 79
COMPARATIVA DE LA RELACIÓN EMPLEO CON TITULACIÓN (PRIMER EMPLEO/EMPLEO ACTUAL)



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

En lo que al empleo actual se refiere, nuevamente si tenemos en cuenta la modalidad de titulación, se observa que, para el total de graduados y graduadas, los/as que se decidieron por carreras técnicas y de ciencias de la salud son los/as que tienen trabajos más relacionados con lo estudiado; y los de humanidades los que menos. Para tres de cada cuatro graduados/as en carreras de ciencias de la salud su empleo actual está *muy relacionado* con su titulación.

GRÁFICO 80
RELACIÓN EMPLEO ACTUAL CON LA TITULACIÓN



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

El empleo actual, también está *muy relacionado* con el 66% de los/as que han optado por carreras técnicas; con el 57%

de los/as estudiantes de ciencias sociales y jurídicas; y con el 49% de los que optaron por carreras de ciencias experimentales. Por último, un 32% de los/as titulados/as en humanidades trabajan actualmente en empleos poco relacionados con su titulación.

El desajuste entre formación y requerimientos del puesto de trabajo puede tener dos justificaciones básicas. Por el lado de la oferta los jóvenes que se incorporan al mercado laboral, tienen un nivel educativo cada vez mayor. Sin embargo, la demanda de cualificación laboral no crece al mismo ritmo que el nivel educativo de los nuevos activos. Lo cierto es que la oferta de jóvenes con estudios superiores podría resentirse si los estudiantes perciben que un título universitario no les va garantizar el nivel de vida y el estatus social que en principio lleva asociado.

En este sentido, los datos del Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes⁶³, reflejan un importante aumento de la tasa de abandono de los estudios entre los jóvenes con enseñanza obligatoria. Todos ellos son personas que deciden no emprender estudios secundarios no obligatorios o universitarios. Otros datos que abundan en el mismo sentido es la ligera caída de la importancia que conceden los jóvenes a su formación, en comparación con otros aspectos de la vida como la familia, el trabajo o el tiempo libre. El mayor acceso de los jóvenes al empleo en estos últimos años puede haber desviado, en alguna medida, la atención de los mismos a su educación.

Además se detecta la existencia de cierto desajuste entre la percepción que tienen las empresas y la que tienen los/as candidatos sobre la adecuación del perfil al puesto en cuanto a ajuste requisitos-salario, funciones asignadas-cualificación, etc.

La visión de los titulados y de las empresas choca. En muchas ocasiones, la empresa entiende que está ofreciendo un puesto adecuado a la formación y experiencia del candidato, pero éstos

⁶³ BANCAJA-IVIE: Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción laboral 2005.

no lo consideran así. Por ejemplo, en banca suelen incorporar recién titulados de cajeros, pero ellos consideran que su formación es superior y rechazan esos puestos...

“yo me he tirado 4 años haciendo ADE y no voy a estar de cajero”.
(Expertos/as en inserción laboral)

La impresión que yo tengo, es que las exigencias no se corresponden con la realidad laboral que se les ofrece por 900 €, y eso está produciendo un desaliento importante.
(Expertos/as en inserción laboral)

Es un tema del mercado actual, no es tanto del perfil de las personas. Lo que se pide no es razonable con lo que se paga, y eso afecta tanto a hombres como a mujeres.
(Intermediadores/as laborales)

El nivel de exigencia por parte de las empresas a la hora de contratar a licenciados/as es muy alto con respecto a las funciones que realmente se desempeñan y los salarios que luego se ofertan.

Es difícil encontrar un trabajo donde realmente te vayan a pagar por la titulación que tienes, y luego que trabajes conforme a la titulación que tienes.
(Licenciada)

...ya no sirve sólo con ser licenciado, todo el mundo sigue formándose con una licenciatura sólo no vas a ningún sitio.
(Licenciada)

En ambientales, por ejemplo veo que uno de los grandes problemas es que en los trabajos que consigues como licenciado, son de un nivel muy bajo. Entonces da igual que seas licenciado, porque te van a pagar lo mismo. Si eres licenciado pues algo más sabrás.

Les da igual que seas licenciado pero la prioridad es que tengas el título.
(Licenciada)

Con educación social y pedagogía pasa un poco lo mismo, a lo mejor en un ayuntamiento o centro prefieren coger a un diplomado porque le pagan menos, por rango salarial le van a pagar menos que un licenciado.
(Licenciada)

Yo siendo licenciada y con un máster el contrato que me ofrecían ahora por hacerme fija, era un contrato por obra hasta que se acabe el programa eran 680 €. Entonces dices «me voy a trabajar a una tienda de ropa y gano más». Además con unas condiciones malas trabajando todo el día, tener una licenciatura y un máster por ejemplo en mi caso es que no me sirve para nada, a lo mejor dentro de cinco años sí y gano mucho dinero, pero hasta entonces voy a estar cobrando una miseria. (Licenciada)

El lugar de residencia también puede ser un elemento que condicione bastante, según los/as técnicos/as consultados/as. El hecho de que una persona universitaria desarrolle o no una carrera profesional acorde a los estudios realizados, está influido por las posibilidades del entorno.

Aquí también veo importante el tema de las ciudades. Hay gente que por conformismo renuncia a su desarrollo profesional relacionado con la carrera. Entran en una tienda, están bien, tienen buen salario, se acomodan. Gente que vive en ciudades pequeñas que no están dispuestos a moverse o que su ambición no es igual y se acomodan a otros trabajos. (Expertos/as en inserción laboral)

Varía mucho según las zonas. Hay gente que tiene que salir fuera a estudiar, pero luego quiere volver a su ciudad. Estudiar ha sido una fase más, porque hay que reconocer que lo bueno, sigue siendo hacer una carrera universitaria y no hacer formación profesional. Aunque esto ha cambiado mucho, pero si haces una carrera universitaria mejor, aunque tiene mejor inserción laboral la formación profesional. (Expertos/as en inserción laboral)

- El primer empleo al que accedieron la mitad de las tituladas, estaba relacionado con su titulación, para el 31% *muy relacionada* y para el 19% *algo relacionada*. En el lado contrario, para una de cada tres tituladas (el 33%) su primer empleo no tuvo ninguna relación con su titulación y para un 7,4% estuvo *poco relacionado*.
- Cuando lo que se analiza es el grado de adecuación del empleo actual, la relación con la titulación aumenta. Para más de la mitad de los/as titulados/as (57%) el empleo actual está *muy relacionado* con su titulación; para uno/a de cada cinco (21%) está *algo relacionado*, para un 14% *poco relacionado* y prácticamente desaparece el porcentaje de los que tienen un empleo *nada relacionado*.

En este capítulo se expone una descripción de las principales características de los empleos de las tituladas y los titulados (tipo de contrato, de jornada, salario...), teniendo en cuenta la evolución seguida durante los tres años que han pasado desde su graduación.

2. *Situación laboral tras el acceso al empleo*

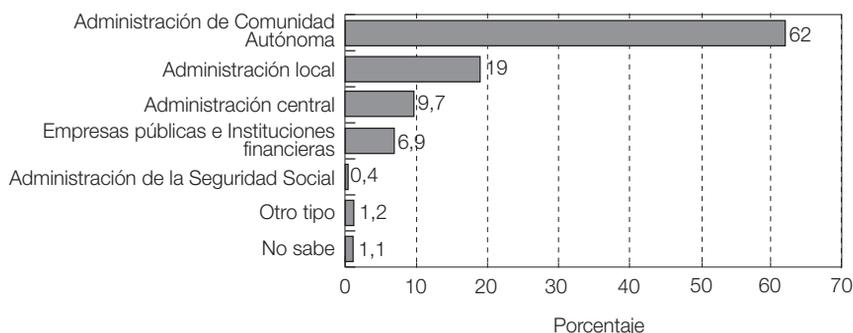
En la Encuesta de Población Activa⁶⁴, se pueden ver los datos sobre la situación profesional de los/as titulados/as. Se ha centrado la información en el intervalo de edad de los 20-29 años, para hacerlos coincidir lo más posible con el objeto de estudio. La situación profesional de tres de cada cuatro titulados/as, en ese intervalo de edad, es la de *asalariados/as del sector privado* (74%); y uno/a de cada cinco es *asalariado/a del sector público* (20%). Las demás situaciones profesionales, son minoritarias. En el caso de los/as jóvenes titulados/as, no llega al 4% el porcentaje de los *trabajadores independientes o empresarios sin asalariados* y tan sólo un 1,2% aparecen como *empresarios con asalariados*. Por último, y con porcentajes inferiores al 1%, están los que se dedican a la *ayuda en la empresa o negocio familiar*, los *miembros de cooperativas* y los que se encuentran en *otras situaciones*.



⁶⁴ EPA-INE: Cuarto trimestre de 2007.

A su vez, los/as titulados/as que trabajan en el sector público, se distribuyen de la forma que se recoge en el gráfico siguiente, teniendo en cuenta los mismos datos de la EPA. El 62% de los/as titulados/as (de 20-29 años) que trabajan en el sector público, están empleados en las *administraciones de sus comunidades autónomas*; un 19% en la *administración local* y un 9,7% en la *administración central*. El 9% restante, se distribuye entre: *empresas públicas* (6,9%) y la *administración de la seguridad social* (0,4%).

GRÁFICO 82
PORCENTAJE DE TITULADOS/AS SEGÚN TIPO DE ADMINISTRACIÓN PARA LA QUE TRABAJAN (20-29 AÑOS)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos la EPA- Tercer trimestre 2007. INE

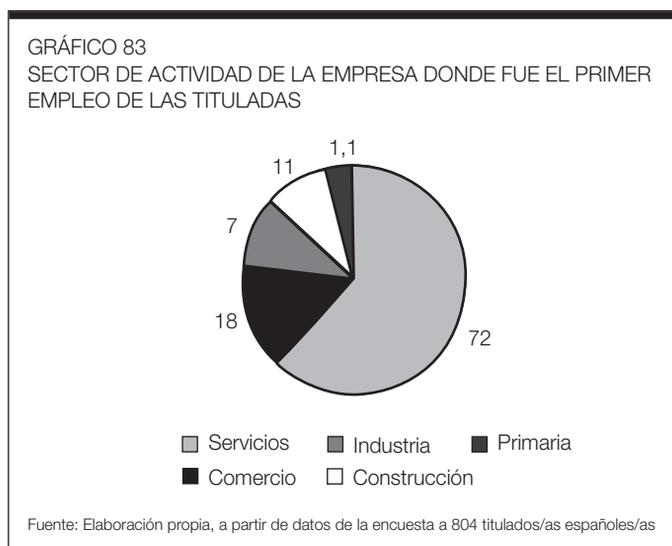
Para continuar, se analizarán los sectores en los que trabajan las licenciadas. Hay sectores donde la presencia de tituladas es mayor, aunque el mercado laboral se encuentra en constante cambio y lo que ahora son sectores en alza y demandantes de trabajadores/as en unos años pueden entrar en recesión y necesitan prescindir de personal para autorregularse.

El mercado laboral cambia a un ritmo vertiginoso, lo que este año es un sector que necesita personal, o determinados perfiles que se demandan al año siguiente pueden cambiar. No se puede basar toda la formación universitaria en decir, porque ahora mismo hay mucho trabajo en..., porque a lo mejor dentro de cinco años esa tendencia ha cambiado.

(Expertos/as en inserción laboral)

*La formación te tiene que servir ahora y dentro de cinco años, por eso ahora se está tendiendo hacia la formación en competencias.
(Expertos/as en inserción laboral)*

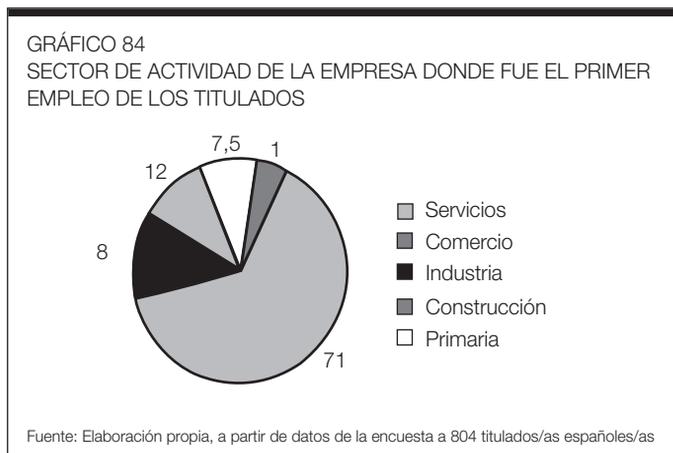
Cuando se trata del primer empleo, el sector predominante es el sector *servicios*, a él pertenecen uno de cada tres primeros empleos de las graduadas (72%). En el resto de los sectores la presencia de tituladas es más minoritaria, por lo menos en lo que a primeros empleos se refiere. Por ejemplo, pertenecen al sector *comercio* y a la *industria*, un 18% y un 7% respectivamente. Para terminar, sólo 2% de los primeros empleos de las tituladas, se repartieron entre los sectores de la *construcción* y primario.



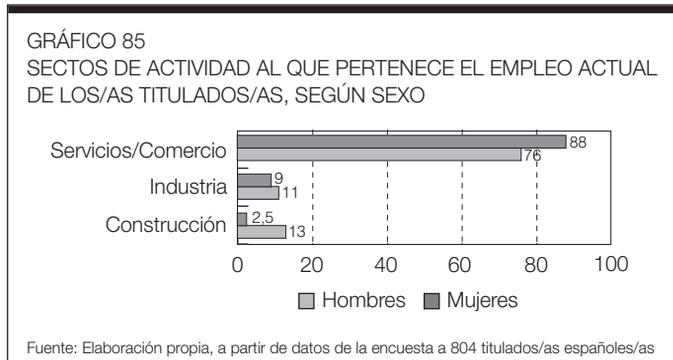
Con respecto a los titulados, la distribución según sector varía levemente, como se puede observar en el gráfico siguiente. Al igual que en el caso anterior, uno de cada tres titulados tuvieron su primer empleo en el sector servicios, pero en este caso el porcentaje de primeros empleos en el sector comercio, es menor (8%).

Por otra parte, en los sectores de *comercio* el porcentaje de titulados fue del 12% y en el sector de la *industria* del 7,5%;

como se observa en estos dos sectores el porcentaje de titulados es más alto que el de tituladas. Por último, el porcentaje de primeros empleos del sector primario coincide con el de las tituladas, como se recoge en el gráfico siguiente.



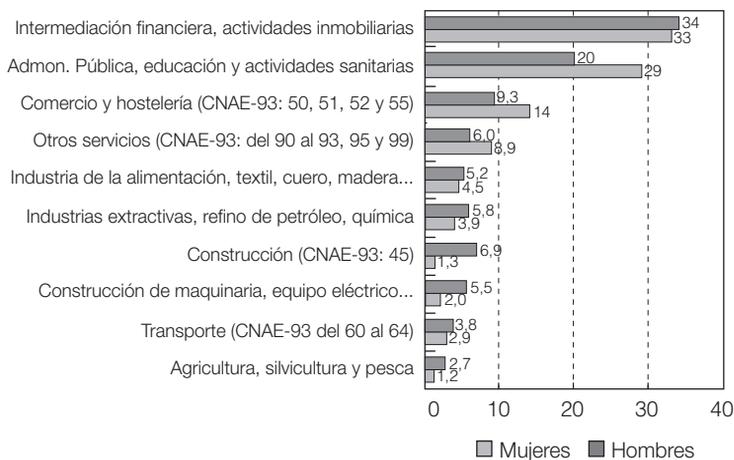
En los empleos actuales, se mantiene prácticamente la misma distribución por sectores. La mayor parte de las tituladas (el 88%) se concentran en los sectores *servicios y comercio*; un 9% trabajan en la industria y un 2,5% en la *construcción*. En cuanto a los titulados, tres de cada cuatro (76%), pertenecen a los sectores *servicios y comercio*; un 11,3% a la *industria* y un 12,8% a la *construcción*. En el empleo actual se mantienen las diferencias entre hombres y mujeres. Ellos están más presentes en los sectores de industria y construcción; y las mujeres en servicios y comercio.



Según datos de la Encuesta de Población Activa⁶⁵ las principales actividades a las que se dedican las tituladas son, con un 33% el primer bloque formado por: la *intermediación financiera y las actividades inmobiliarias*. Le sigue, a continuación, el segundo bloque de actividades, formado por: *administración pública*, tareas relacionadas con la *educación* y las *actividades sanitarias*; donde se encuadran el 29% de las tituladas (20-29 años).

El mayor porcentaje de los titulados coincide en la actividad: *intermediación financiera y las actividades inmobiliarias*. El porcentaje de ellos es mayor al de las tituladas, en *actividades industriales, construcción, transporte y agricultura*. Por su parte los porcentajes de mujeres, son mayores en el bloque de *administración pública, educación* y las *actividades sanitarias*; en *comercio y hostelería*, y en el *sector servicios*; con los porcentajes que se han recogido en el próximo gráfico.

GRÁFICO 86
TITULADOS/AS 20-29 AÑOS SEGÚN ACTIVIDAD PRINCIPAL



Fuente: Elaboración propia a partir de datos la EPA- Tercer trimestre 2007. INE

⁶⁵ Encuesta de Población Activa- Tercer Trimestre de 2007, Instituto Nacional de Estadística.

- En el primer empleo, el sector predominante es el sector *servicios*, a él pertenecen uno de cada tres primeros empleos de las graduadas (72%). En el resto de sectores la presencia de tituladas es más minoritaria, pertenecen al sector *comercio* y a la *industria*, un 18% y un 7% respectivamente; sólo 2% de los primeros empleos de las tituladas, se repartieron entre los sectores de la *construcción* y primario.
- En los empleos actuales, se mantiene prácticamente la misma distribución por sectores. La mayor parte de las tituladas (el 88%) se concentran en los sectores *servicios y comercio*; un 9% trabajan en la *industria* y un 2,5% en la *construcción*. En cuanto a los titulados, tres de cada cuatro (76%), pertenecen a los sectores *servicios y comercio*; un 11,3% a la *industria* y un 12,8% a la *construcción*.

2.1. Modos de contrato

El primer aspecto sobre el empleo que se va a analizar, es el tipo de contrato o relación laboral que se establece entre los/as titulados/as y sus empleadores/as. Existen diferentes tipos de contratos en función de la duración de los mismos o del tipo de relación que se establece con la empresa.

Se ha observado en las últimas décadas, en el mercado de trabajo español, una tendencia de aumento progresivo del empleo temporal. Las fuentes consultadas ponen de manifiesto que el empleo temporal, es muy elevado en nuestro país y que las tasas de temporalidad son negativas tanto para los hombres como para las mujeres⁶⁶.

⁶⁶ UGT Secretaría Confederal para la Igualdad. Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora “Evolución de la situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo”. 2007

TABLA 27
TASA DE TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO

	Datos 2005	Datos 2006
Total zona euro	16,2	16,4
Total España	33,3	33,9
Hombres zona euro	15,5	15,6
Hombres España	31,7	31,8
Mujeres zona euro	17,1	17,3
Mujeres España	35,7	36,7

Fuente: UGT. Datos del Eurostat.

En la evolución del empleo temporal entre 2005 y 2006, como se puede ver en la tabla anterior, apenas hay cambios. En España, la tasa de empleo temporal, duplica a la tasa media Europea, y es así para ambos sexos. Aunque, el empleo femenino sigue siendo el más perjudicado, el porcentaje de mujeres afectadas por la temporalidad superaba casi en un 5% al de los hombres, Lo que también diferencia a España del resto de Europa, donde las diferencias no llegan al 2%. Todo ello, a pesar de las políticas de promoción del empleo estable puestas en marcha.

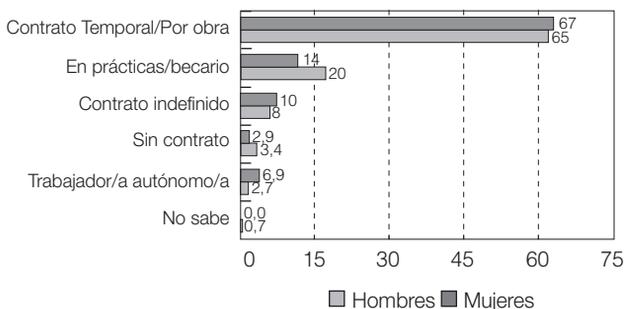
Según datos de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación⁶⁷, el tipo de contrato más frecuente para la incorporación de jóvenes titulados/as universitarios/as es el *temporal* (61%), seguido del *indefinido* (28%) y el *contrato por obra o servicio* (9%).

Los resultados obtenidos en la encuesta realizada para el presente estudio, coinciden con la tendencia recogida por la ANECA. Los primeros empleos, a los que acceden, más de la mitad de las tituladas (67%), suelen ser de tipo *eventual (temporal/por obra)*, un 14% tuvieron contratos *en prácticas/de becaria* y se queda en tan sólo, una de cada diez (el 10%) el porcentaje de las que habían tenido contrato indefinido, en el primer empleo. Por otra parte, completan la distribución de las tituladas, el 2,9% que estuvieron *sin contrato* y el 6,9% que optaron por trabajar como *autónomas*.

⁶⁷ ANECA: "Las empresas y la inserción laboral de los universitarios" 2004.

En el caso de los primeros empleos de los titulados, el porcentaje de los que tienen *contrato temporal/por obra* fue del 65%; *en prácticas/becario*, uno de cada cinco (20%); *contrato indefinido* el 8%; *sin contrato* 3,4% y *autónomos* el 2,7%.

GRÁFICO 87
TIPO DE CONTRATO EN EL PRIMER EMPLEO, DE LOS/AS TITULADOS/AS SEGÚN SEXO



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Una de las formas de transición que afectan especialmente a los/as graduados/as son los contratos en prácticas o como becarios. Es frecuente que los primeros empleos a los que acceden las tituladas, sean becas o prácticas, gestionadas desde la propia universidad o directamente en las propias empresas. Muchas veces, las prácticas comienzan mientras todavía se están cursando los dos últimos años de la carrera, o recién finalizada la misma.

Las prácticas son una forma de acceso al mercado laboral, que facilita en ocasiones la permanencia en las empresas. Algunas de las cuales, acostumbran a utilizar este tipo de contratos como forma de reclutamiento de personal. Aprovechan la oportunidad de tener mano de obra cualificada normalmente por un menor salario, a cambio de completar su formación.

[Las prácticas] es una forma de tomar contacto con el mercado, entonces yo creo que era una de las pocas formas de acceder y después si que tenía la posibilidad de quedarme contratada. (Licenciada)

A mí también me contrataron para una beca. Además es que para que te den ese contrato, yo no sé en otros casos, te tiene que pagar el se-

guro la universidad, entonces no me ofrecían prácticas en ningún sitio. Me dijeron que si me conseguía yo las prácticas me lo pagaban seguro, sino no podría haberlas hecho. (Licenciada)

En mi caso fueron prácticas remuneradas, con un salario normal, lo que pasa es que como acabas de terminar la carrera, tienen que hacerte dos meses de contrato en prácticas que... (Licenciada)

Ha sido terminar la carrera y empezar donde estoy. Fue un contrato en prácticas, sin intervenir la universidad, ni un máster, contrato que me hicieron ellos (la empresa) y que en principio iba a ser de seis meses, pero a los tres, ya me hicieron contrato indefinido y hasta ahora. Bastante bien para lo que yo pensaba, que iba a pasar por miles de contratos en prácticas. (Licenciada)

Durante el máster también haces prácticas gratuitas y también te sirven después. (Licenciada)

[las prácticas]...por hacer CV, no es lo mismo ir con algo de experiencia que con cero, de lo tuyo vamos. (Licenciada)

Entre el primer empleo y el empleo actual las tituladas pasan por varias situaciones y por diferentes tipos de contratos.

- Yo he pasado de un contrato como becaria a uno indefinido, primero pasé por un contrato por obra de seis meses y luego indefinido.

- En mi caso, te hacen dos años de contrato en prácticas y luego te van haciendo contratos por obra.

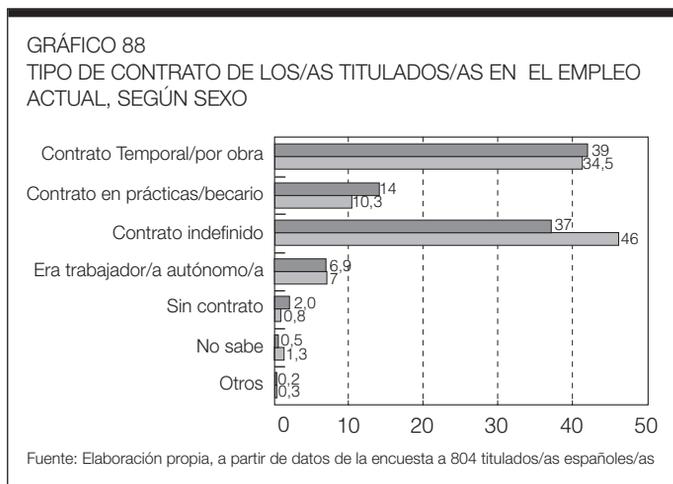
- Yo también, empecé por un contrato en prácticas, contrato por obra y ahora contrato indefinido. En mi caso es una sustitución por jubilación.

(Diálogo entre licenciadas)

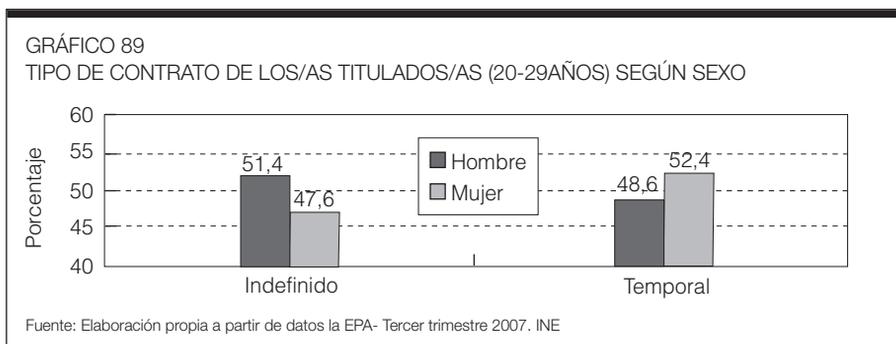
El tipo de contrato en los empleos actuales ha variado con respecto al primer empleo, ha aumentado el tipo de contrato indefinido a la vez que el porcentaje de contrato temporal se reducía prácticamente a la mitad. Aunque en el caso de las tituladas continúa siendo superior el porcentaje de las que tienen contrato temporal (39%), frente a las que tienen contrato indefinido (37%).

La principal diferencia se encuentra en el tipo de contrato actual de los titulados, donde se ha observado un importante

aumento en el porcentaje de los que tienen contrato indefinido (46% respecto al 10% del primer empleo). El resto de los tipos de contratos se mantienen similares a los del primer empleo.



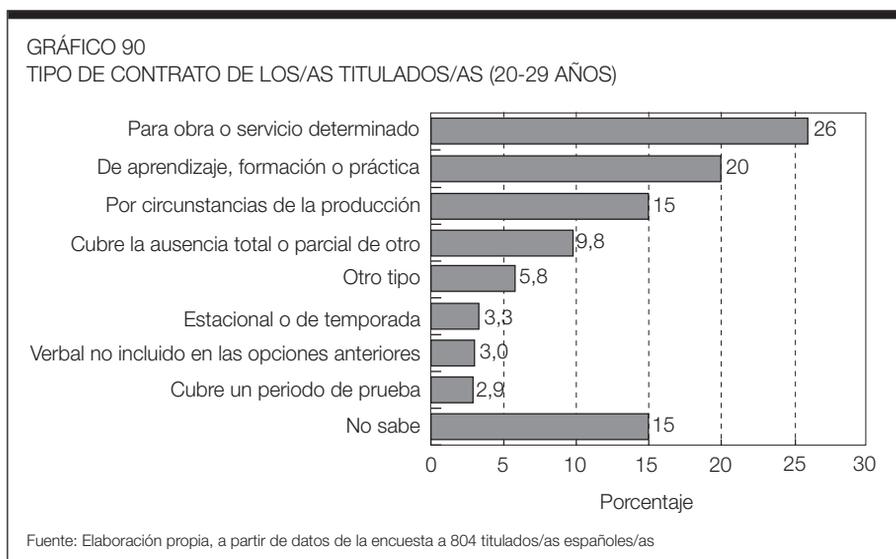
Los datos de la EPA⁶⁸, también reflejan estas diferencias entre titulados y tituladas, el porcentaje de tituladas con contrato indefinido es de 47,6% y el de los titulados 51,4%.



⁶⁸ Encuesta de Población Activa- Tercer Trimestre de 2007, Instituto Nacional de Estadística.

Existen diferentes tipos de contratos temporales, uno de cada cuatro contratos temporales (26%), según datos de la EPA, son de tipo *por obra o servicio determinado*; un 20% son de *aprendizaje, formación o prácticas*; otro 15% *por circunstancias de la producción* y un 9,8%, han sido contratados *para cubrir la ausencia de otro trabajador*.

Otras modalidades de contratación temporal más minoritarias, han sido: *estacional o de temporada, verbal y por un periodo de prueba*; los tres tipos obtuvieron porcentajes cercanos al 3%. A continuación, se recoge un gráfico elaborado a partir de los datos de la EPA que resume estos resultados.

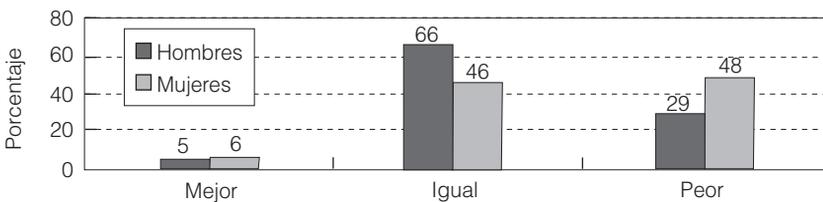


Al inicio de la carrera profesional, titulados y tituladas suelen aceptar el contrato temporal como una situación transitoria, puede servirles como aprendizaje y se ve razonable la existencia de un periodo de prueba. Pero, a medida que va aumentando la experiencia y la permanencia en el mercado, cada vez se busca una mayor estabilidad.

*A parte, es que como sales sin saber nada,
aprendes en cualquier lado
(Licenciada)*

En la encuesta se pidió, que valorasen si: *actualmente la situación de las mujeres tituladas superiores en España es mejor, igual o peor, que la de los hombres titulados superiores con respecto a una serie de cuestiones relacionadas con el empleo*. Una de esas cuestiones fue: *la estabilidad en el puesto de trabajo*. Prácticamente la mitad de las tituladas, el 48%, consideraron que la situación de las mujeres tituladas es *peor* que la de sus compañeros varones. En el caso de los titulados, aunque más de la mitad de los mismos (66%) considera que titulados y tituladas están en *igualdad* de posibilidades de permanecer en el puesto; uno de cada tres (29%), también percibe esa situación como más negativa para las mujeres.

GRÁFICO 91
SITUACIÓN DE LAS TITULADAS CON RESPECTO A LOS TITULADOS EN RELACIÓN A:
ESTABILIDAD EN EL PUESTO



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

- En el mercado de trabajo español, en las últimas décadas, se ha observado, el aumento progresivo del empleo temporal; que es muy elevado en nuestro país, cuyas tasas de temporalidad son negativas tanto para los hombres, como para las mujeres.
- Los primeros empleos, a los que acceden, más de la mitad de las tituladas (67%), suelen ser de tipo *eventual (temporal/por obra)*, un 14% tuvieron contratos *en prácticas/de becario*, una de cada diez (el 10%) habían tenido contrato indefinido, el 2,9% estuvieron *sin contrato* y el 6,9% optaron por trabajar como *autónomas*. En el caso de los primeros empleos de los titulados, el porcentaje de los que tienen *contrato temporal/por obra* fue del 65%; *en prácticas/becario*, uno de cada cinco (20%); contrato *indefinido* el 8%; *sin contrato* 3,4% y *autónomos* el 2,7%.

- En el mercado de trabajo español, en las últimas décadas, se ha observado, el aumento progresivo del empleo temporal; que es muy elevado en nuestro país, cuyas tasas de temporalidad son negativas tanto para los hombres, como para las mujeres.
- Los primeros empleos, a los que acceden, más de la mitad de las tituladas (67%), suelen ser de tipo *eventual (temporal/por obra)*, un 14% tuvieron contratos *en prácticas/de becario*, una de cada diez (el 10%) habían tenido contrato indefinido, el 2,9% estuvieron *sin contrato* y el 6,9% optaron por trabajar como *autónomas*. En el caso de los primeros empleos de los titulados, el porcentaje de los que tienen *contrato temporal/por obra* fue del 65%; *en prácticas/becario*, uno de cada cinco (20%); *contrato indefinido* el 8%; *sin contrato* 3,4% y *autónomos* el 2,7%.

2.2. Tipos de jornada

En el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores puede leerse: *La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.*

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial según el artículo 12 del mismo Estatuto, cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable [...] La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.

El Informe de Juventud del 2004 elaborado por el Instituto de la Juventud⁶⁹, indicaba que la primera experiencia laboral de más de la mitad de los jóvenes (el 56%) fue un trabajo a tiempo completo, puesto que le dedicaron en *torno a las 35*

⁶⁹ INJUVE: “Informe Juventud en España 2004”

horas semanales. Los que tuvieron un trabajo de media jornada, con jornadas *en torno a 20 horas semanales*, fueron algo menos de uno de cada cuatro (el 22%). También, para una quinta parte de los/as jóvenes (el 21%), fue un trabajo de jornada muy reducida: entre 18 y 10 horas semanales, el 8%; y con menos de 10 horas, el 5%. Había además, otros tipos de jornadas que tenían características especiales: *les ocupaba algunas horas a la semana pero sin carácter regular* (4%) o era una *actividad que se concentraba en los fines de semana* (2%). Suele ocurrir, continuaba el Informe, que se den más, las jornadas reducidas y las muy reducidas en los contratos de las mujeres jóvenes, que en los de los hombres jóvenes.

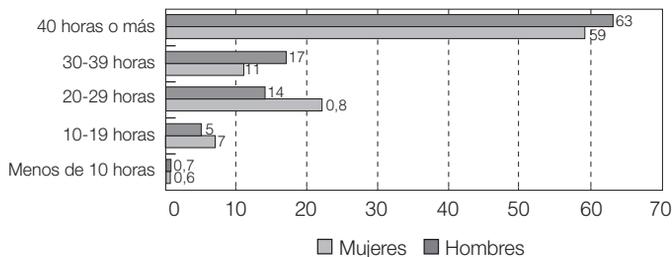
En el mismo Informe también podíamos leer que, cuando el primer empleo estaba más vinculado a los estudios, había más posibilidades de que fuera a tiempo completo, que si no estaba nada relacionado. El 65% de los jóvenes en el primer empleo, trabajaban cerca de 35 horas a la semana y son diez puntos menos (25%) si estaban en la segunda situación, con trabajos nada relacionados con la formación.

Los datos de la EPA reflejan, sobre la contratación a tiempo parcial, que las mujeres suelen tener empleos de jornadas reducidas en mayor medida que los hombres. La tasa de parcialidad⁷⁰ de las mujeres, en el 2003, era del 17% mientras que en el caso de los hombres no llegaba al 3%. Dos años más tarde, en 2005, el 78,1% de este tipo de contratación fue femenina y en 2006, la tasa de parcialidad de las mujeres era del 23,2% y la de los hombres del 4,3%, con un 78,5% de media de mujeres ocupadas a tiempo parcial (según la EPA)

Estos resultados se asemejan a los obtenidos en la encuesta realizada para el presente estudio. Como se puede apreciar en el gráfico siguiente, más de la mitad de los/as titulados/as, un 63% de ellos y un 59% de ellas, trabajaron con jornada completa, de 40 o más horas, en el primer empleo.

⁷⁰ Tasa de parcialidad: porcentaje de ocupadas a tiempo parcial sobre el total de los ocupados)

GRÁFICO 92
DURACIÓN JORNADA PRIMER EMPLEO (HORAS)

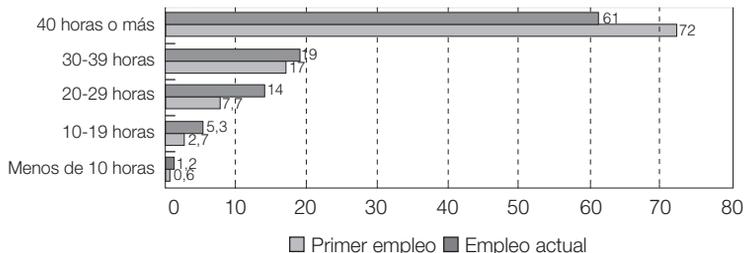


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Además se observa cómo la parcialidad afecta más a las tituladas. En el siguiente intervalo de *30-39 horas semanales*, el porcentaje de titulados fue del 17%, un 6% por encima del porcentaje de las tituladas (11%). Por otra parte, en los intervalos de jornadas reducidas como son de *20-29 horas* el porcentaje de tituladas fue del 22% y de 14% el de titulados; y en el *de 10-19 horas* donde la diferencia es del 2% (7% de tituladas y 5% de titulados).

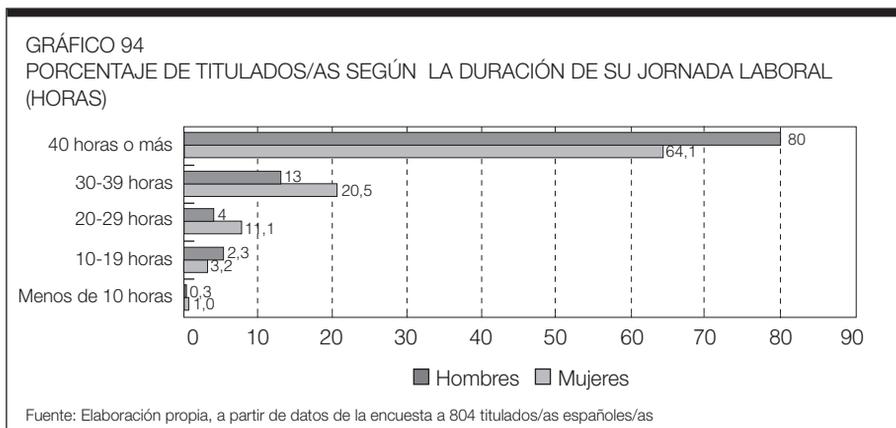
Al comparar el primer empleo con el empleo actual, se observa (ver gráfico siguiente) que han aumentado un 11% los contratos de *jornadas largas* (de *40 horas o más semanales*). Por su parte los/as que tienen *jornada parcial* han disminuido sus porcentajes a la mitad en el caso de los contratos de jornadas de *20-29 horas* y un 3% de diferencia para los de jornadas de *10-19 horas*.

GRÁFICO 93
DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL, DIFERENCIAS ENTRE EL PRIMER EMPLEO, Y EL EMPLEO ACTUAL (HORAS)



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

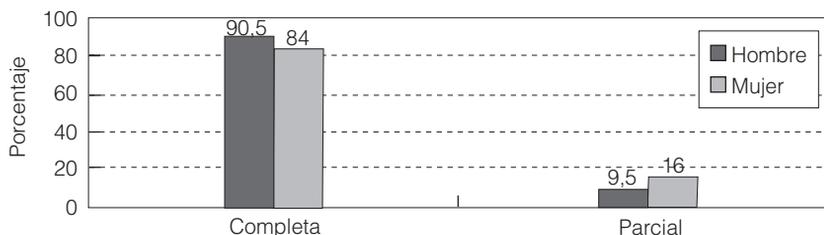
Aunque, ha aumentado la duración de los contratos en los empleos actuales con respecto al primer empleo, se mantienen las diferencias entre titulados y tituladas. Mientras que, el 80% de los titulados en su empleo actual tiene una jornada de 40 horas o más; el porcentaje de las tituladas en la misma situación, desciende hasta el 64%. En los porcentajes de los que trabajan con jornada reducida, son las tituladas las que superan a los titulados, con las diferencias que se resumen en el gráfico siguiente: 20% de tituladas con jornada de 30-39 horas, frente al 13% titulados; 11% de ellas con jornada de 20-29 horas semanales, frente al 4% de ellos; y por último, un 1% por encima ellas, en las jornadas de 10-19 horas semanales.



En los datos de la EPA⁷¹, también se reflejan estas diferencias entre titulados y tituladas, el porcentaje de tituladas con contrato con jornada laboral completa es de 84% y el de los titulados del 90,5%.

⁷¹ Encuesta de Población Activa-Tercer Trimestre de 2007, Instituto Nacional de Estadística.

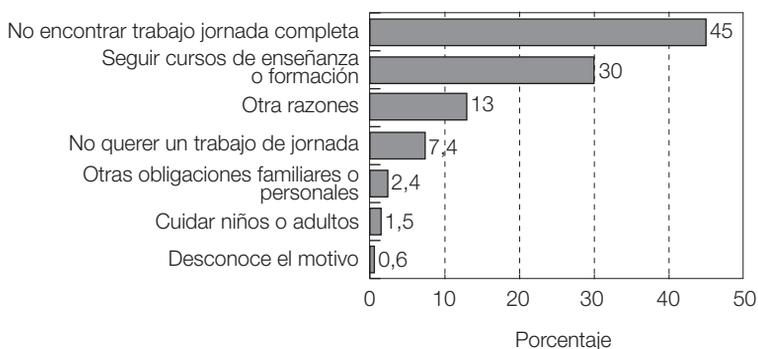
GRÁFICO 95
TIPO DE JORNADA DE LOS/AS TITULADOS/AS (20-29 AÑOS) SEGÚN SEXO



Fuente: Elaboración propia a partir de datos la EPA- Tercer trimestre 2007. INE

Continuando con el análisis de los datos de la EPA, se observa que en muchas ocasiones, la jornada parcial no es una elección. El principal motivo, con un 45% de las respuestas, por el que los/as titulados/as han optado por un contrato de jornada parcial, ha sido: *no haber podido encontrar un empleo de jornada completa*. Del porcentaje de los/as que sí han optado por la jornada parcial, el principal motivo, con un 30% de las respuestas, ha sido: *seguir cursos de enseñanza y formación*. Otros motivos relacionados con *obligaciones familiares o personales (incluido el cuidado de los hijos/as o adultos dependientes)* han sido más minoritarios con porcentajes inferiores al 3%.

GRÁFICO 96
MOTIVO DE TENER JORNADA PARCIAL. TITULADOS/AS (20-29 AÑOS)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos la EPA- Tercer trimestre 2007.

A pesar de que las diferencias existentes no son muy importantes, se ha realizado un análisis de segmentación, a fin de profundizar en el tipo de variables que más determina el perfil de los licenciados y licenciadas en función del tipo de jornada que tienen.

En el análisis se han incluido los siguientes predictores:

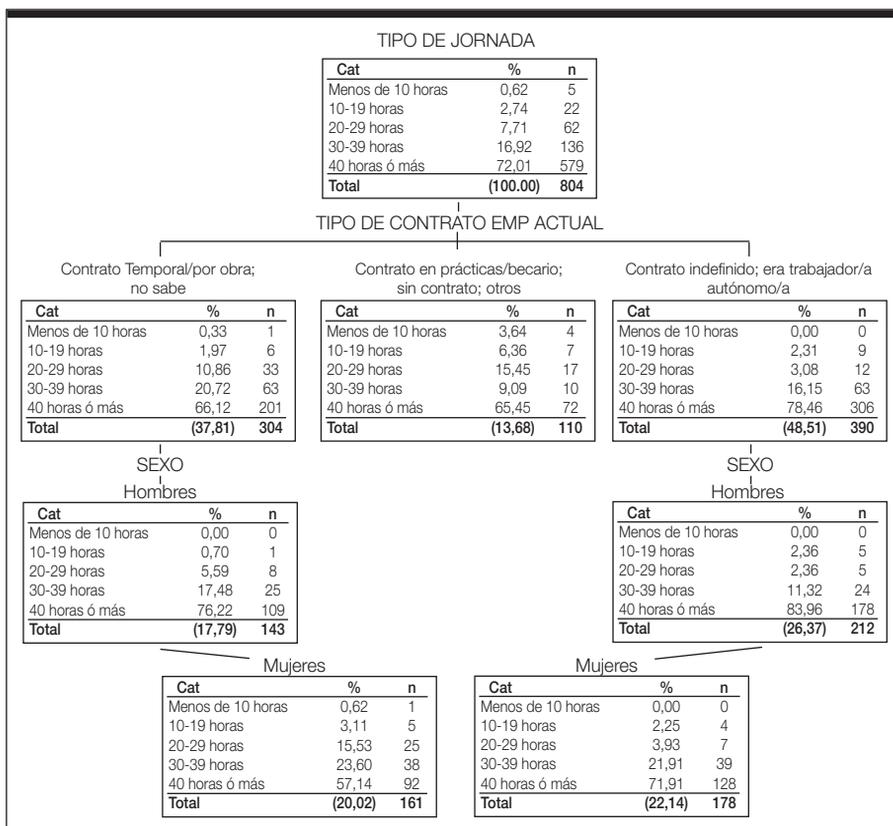
Variables relacionadas con características sociodemográficas:

- Sexo
- Estado civil
- Hijos/as

Variables relacionadas con el mercado de trabajo:

- Tipo de contrato en la empresa actual
- Categoría profesional

Representación gráfica:



El gráfico anterior muestra el resultado de este análisis, se observa que:

- El mejor predictor es el tipo de contrato.
 - Son las personas que tienen *contratos en prácticas/ becario, o las que están sin contrato*, las que tienen las jornadas más cortas, una cuarta parte de ellos/as tiene *contratos de duración inferior a 29 horas*.
 - Encontramos los porcentajes más altos que tienen jornadas de mayor duración, en los *contratos indefinidos o para los/as autónomos/as* que en los *contratos temporales*.
- En los dos grupos formados los que tienen *contratos temporales* y los que tienen *contratos indefinidos/trabajadores autónomos*, el sexo es el mejor predictor.
 - Mientras que tres de cada cuatro de los hombres con contratos temporales tienen jornadas de *40 horas semanales o más*; un 43% de las tituladas, con contratos temporales, tienen jornadas inferiores a las 39 horas semanales.
 - En el caso de los que tienen *contratos indefinidos o son autónomos*, el porcentaje de tituladas que tienen jornadas de *40 horas o más*, se ha elevado hasta el 71%, pero continúa siendo inferior al de los titulados en la misma situación que se eleva al 84%.

- Con respecto al tipo de jornada del primer empleo, más de la mitad de los/as titulados/as, un 63% de ellos y un 59% de ellas, trabajaron con jornada completa, de 40 o más horas. La parcialidad afecta más a las tituladas, en el siguiente intervalo de *30-39 horas semanales*, el porcentaje de titulados fue del 17% y el de las tituladas del 11%. En los intervalos de jornadas reducidas como son de *20-29 horas*, las tituladas fueron el 22% y de 14% los titulados; y en el *de 10-19 horas* el 7% de tituladas y 5% de titulados.
- Al comparar el primer empleo con el empleo actual, han aumentado un 11% los contratos de *jornadas largas* (de 40 horas o más semanales); los/as que tienen

jornada parcial han disminuido a la mitad, en el caso de los contratos de jornadas de 20-29 horas y un 3% de diferencia para los de jornadas de 10-19 horas. Aunque, ha aumentado la duración de los contratos en los empleos actuales con respecto al primero, se mantienen las diferencias entre titulados y tituladas. Mientras que, el 80% de los titulados tienen jornadas de 40 horas o más; el porcentaje de las tituladas en la misma situación, desciende hasta el 64%.

- Son las personas que tienen *contratos en prácticas/ becario, o las que están sin contrato*, las que tienen las jornadas más cortas, una cuarta parte de ellos/as tiene *contratos de duración inferior a 29 horas*. Los porcentajes más altos que tienen jornadas de mayor duración, son para los que tienen *contratos indefinidos o para los/as autónomos/as*.
- Mientras que tres de cada cuatro de los hombres, con contratos temporales, tienen jornadas de *40 horas semanales o más*; un 43% de las tituladas, tienen jornadas inferiores a las 39 horas semanales. En el caso de los que tienen *contratos indefinidos o son autónomos*, el porcentaje de tituladas que tienen jornadas de *40 horas o más*, se ha elevado hasta el 71%, pero continúa siendo inferior al de los titulados en la misma situación que se eleva al 84%.

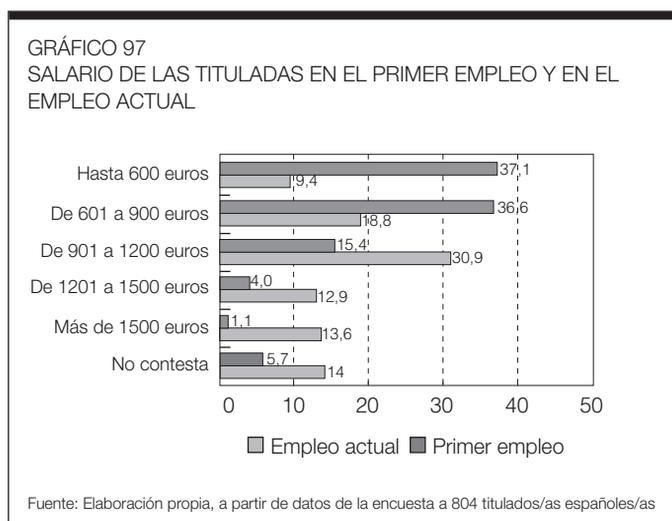
2.3. Cuantificación del salario

En el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, se recoge el siguiente texto: *Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.*

Según el Ministerio de Trabajo, para 2008: *el salario mínimo para cualquier actividad queda determinado en 20 euros/día ó 600 euros/mes según que el salario esté fijado por días o por meses. En cómputo anual para 2008 la cuantía*

del Salario Mínimo Interprofesional, incluidas las pagas extraordinarias, no será inferior a 8.400 euros para trabajadores con jornada legal completa. En caso de jornadas inferiores a las legales se percibirá la parte proporcional.

En apartados anteriores se ha observado, que las condiciones laborales de los/as titulados/as han mejorado desde el primer empleo hasta el empleo actual, en diferentes aspectos. Algo semejante ocurre con los salarios, una de cada tres tituladas se situaban *en torno a los 600 euros* en su primer empleo y ahora están *entre los 900 y los 1.200 euros* mensuales, en su empleo actual.



En el gráfico anterior se recogen los resultados sobre el salario, obtenidos para el primer empleo. El 36,6% de las tituladas tenía un sueldo *entre 601-900 euros*; un 15,4% cobraba de 901-1.200 euros y tan sólo el 5% superaba los 1.201 euros. En los empleos actuales, la situación de las tituladas mejora. En los salarios más bajos: el porcentaje de tituladas que ganan *menos de 600 euros* se queda en un 9,4% y el de las tituladas con salario *entre 601-900 euros* en el 19%. En los salarios medios, una de cada tres tituladas, el 30,9% cobra *entre 901-1.200 euros* y un 12,9% de ellas tiene un salario *entre los 1.201-1.500 euros*. En cuanto a los salarios más altos, el 13,6% de las tituladas que ganan *más de 1.501 euros*.

Las experiencias de las tituladas confirman esta diferenciación entre el primer acceso al mercado laboral y la situación actual, especialmente en el caso de los contratos en prácticas, que en ocasiones se hacen voluntariamente para coger experiencia y que cuando son remunerados suelen ser con salarios reducidos.

Diferencias salariales entre tituladas y titulados

El artículo 28 del Estatuto de los trabajadores lleva por título: **Igualdad de remuneración por razón de sexo** y establece que: *el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

Según datos de la Encuesta de Estructura Salarial⁷² del INE, para el caso español, se observa que la brecha salarial entre hombres y mujeres era de un 29% en 2002. Además, el salario promedio anual femenino suponía el 71,1% del masculino. Al seguir la evolución de este dato se aprecia una ligera mejoría, los resultados del 2004 indicaban un salario promedio anual de las mujeres de un 71,3 % del de los hombres.

Asimismo, los resultados de la Encuesta de Estructura Salarial de 2004 recogían que el 48,1% de las mujeres, tenía ingresos salariales inferiores a 12.000 euros anuales, mientras que sólo el 20% de los hombres estaban por debajo de ese límite. En salarios más altos, el 23% de los hombres tenían ingresos por encima de los 30.000 euros, frente al 6,3% de las mujeres. Estos datos contribuyen a constatar la asimetría de la distribución salarial entre hombres y mujeres.

Nuevamente, en los resultados obtenidos en la encuesta elaborada para este informe se detectan estas diferencias.

⁷² Encuesta de Estructura Salarial, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística.

En los intervalos de menor salario el porcentaje de las tituladas supera al de titulados. El 9,4% de las tituladas tiene, en su empleo actual, un salario inferior a 600 euros; mientras que el porcentaje de titulados no llega, en este caso al 4%.

TABLA 28
SALARIO EN EL EMPLEO ACTUAL POR SEXO

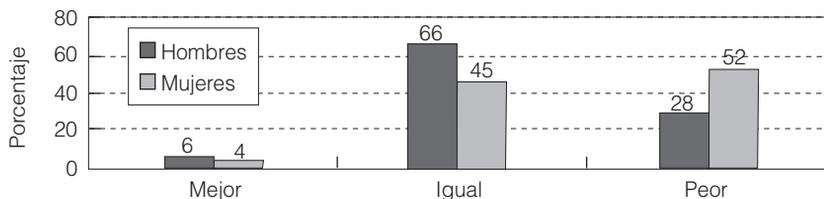
	Hombres	Mujeres	Total
Hasta 600 euros	3,8	9,4	6,6
De 601 a 900 euros	11,8	18,8	15,3
De 901 a 1200 euros	29,5	30,9	30,
De 1201 a 1500 euros	20,3	12,9	16,5
Más de 1500 euros	21,3	13,6	17,4
No contesta	13,5	14,4	13,9
TOTAL	400	404	804
Coefficiente de Contingencia	0,189		
Sig.	0,00		

Fuente: elaboración propia. Encuesta realizada a 804 titulados/as.

En el siguiente intervalo, *de 601 a 900 euros*, se mantiene una brecha de siete puntos porcentuales, entre el 18,8% de tituladas y el 11,8% de titulados. El salario medio de titulados/as se encuentra en el siguiente intervalo, el que va *de los 901-1200 euros*, en el que se concentran una tercera parte de la muestra. En este caso, los porcentajes entre hombres y mujeres se acercan, el 29,5% de titulados y el 30,9% de las tituladas tenían un sueldo que se podría incluir en esta categoría. A partir de los 1.200 euros, el porcentaje de titulados es mayor que el de tituladas. Un 20,3% de ellos tienen un salario *entre los 1.201 euros y los 1.500 euros* euros, frente al 12,9% de tituladas; y un 21,3% ganan *más de 1.500 euros al mes*, mientras que sólo llega al 13,6% el porcentaje de las tituladas.

Estas diferencias no se perciben de la misma forma por los titulados que por las tituladas, mientras que un 52% de las tituladas considera que su *situación con respecto a los titulados en relación al salario es peor* más de la mitad de los varones considera que la situación entre ambos sexos *es igual*.

GRÁFICO 98

SITUACIÓN DE LAS TITULADAS CON RESPECTO A LOS TITULADOS EN RELACIÓN A:
SALARIO

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

No creo que haya, aunque también en el primer empleo se nota menos, nosotros cobramos muy poco y... con las prácticas, y todo el mundo que está de becario cobra igual.
(Licenciada)

En mi empresa todos los jefes son hombres y todo lo de abajo somos mujeres pero todas las mujeres de abajo cobramos igual que el único hombre que hay.
(Licenciada)

En las carreras técnicas, creo recordar que no llegan al 10% de mujeres que llegaban a cobrar los 2.000 euros limpios al mes y los hombres estaba en el 25%. Tenían la misma categoría reconocida, pero esa diferencia tiene que deberse a la asignación de funciones como toma de decisiones, dirección de grupos, etc.
(Intermediadores/as laborales)

Aunque se tiende hacia un acercamiento entre las diferencias salariales, hay que señalar que los avances son lentos, según datos de Eurostat. En 2004 la diferencia salarial media en la Unión Europea, era un 15 %; aunque, había descendido un 2% desde el 17% del año 2001. Pero, al mismo tiempo que la tendencia es a la disminución de la diferencia, hay que señalar que en algunos países la brecha salarial ha aumentado.

Uno de los factores que influye en las diferencias salariales es el nivel de estudios. Las personas ocupadas con nivel de estudios superiores perciben mayores beneficios que las que tienen estudios primarios y secundarios. Aunque según datos del Informe: *La contribución de las universidades españolas al*

desarrollo, elaborado por la Fundación CYD 2006⁷³, las personas ocupadas que tienen como máximo estudios primarios en España, obtienen de media un 22% menos de beneficios que los/as que terminaron estudios secundarios; mientras que los/as que poseen estudios de tercer nivel, consiguen prácticamente un 30% más de ganancias; que pasa a ser un 41%, si se considera específicamente a los titulados/as universitarios/as. Si se comparan estos datos con otros países, España es uno de los países donde menor es la diferencia de ganancias entre estudios universitarios y secundarios.

Por su parte, de los datos de la OCDE⁷⁴, se desprende que, los titulados universitarios españoles cobran, por término medio, un 78% más que los graduados en secundaria. Las mujeres universitarias, por su parte, también ganan más aunque, en este caso, la diferencia sólo sea del 55%. Los salarios más rentables para los universitarios se dan en Finlandia, con un sueldo que supera en más de un 80%, el que tienen los/as graduados/as de secundaria. En Italia, por otro lado, el salario de los titulados superiores supera al de los que tienen estudios secundarios en un 38%. En el caso de las mujeres, la diferencia es tan sólo del 15%.

Continuando con el análisis de los datos, el salario de las graduadas de enseñanza secundaria, por término medio, supone casi la mitad que el de las mujeres universitarias, del Reino Unido. Es en este país, donde las mujeres obtienen una mayor diferencia que los hombres en términos de beneficios salariales. En Alemania y Holanda, se da el mismo caso aunque con menores diferencias. Noruega y Suecia, por su parte acompañan a Italia como países en los que la consecución de un título de enseñanza superior no reporta grandes beneficios salariales.

⁷³ Fundación Conocimiento y Desarrollo (CYD): “La contribución de las universidades españolas al desarrollo” 2006.

⁷⁴ BANCAJA-IVIE (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas): “Los sueldos de los titulados universitarios españoles superan en más de un 50% los de los graduados de secundaria”. Revista Capital humano. Nº 13. Octubre 2001.

El informe de la Fundación CYD⁷⁵, también señala las diferencias existentes entre géneros. El Informe señala que, las mujeres tienen unas ganancias menores que las de los hombres, sea cual sea, su nivel de formación. Aunque, la diferencia en ganancias relativas por sexos, es mucho menor en el caso de que las personas tengan educación universitaria, que si tienen un nivel menor de formación. En España, en el caso de los estudios primarios se observa que un hombre gana de media un 40% más que una mujer, mientras que en los estudios universitarios este porcentaje está sobre el 20%, como en el caso de los estudios secundarios; y muy por debajo de los estudios terciarios no universitarios, como la formación profesional de grado superior en la que un hombre suele ingresar un 30% más que una mujer.

Hay una serie de factores que pueden incidir y contribuir a la brecha salarial⁷⁶, aspectos como: *la segregación sectorial y ocupacional del mercado de trabajo, la desigualdad global de los salarios, las diferencias en las modalidades de contratación y la discriminación*, pueden provocar esas diferencias en la realidad laboral de las mujeres frente a la de los hombres. Además, llama la atención que en los países en los que la diferencia salarial es más corta, no lo es porque hombres y mujeres reciban el mismo trato, si no porque en estos países la tasa de participación de mujeres en el mercado de trabajo es baja, y las mujeres incorporadas al mercado de trabajo, ocupan puestos relativamente bien pagados. En los países en los que la tasa de participación de mujeres en el mercado de trabajo es elevada, éstas se concentran a menudo en empleos de bajos salarios, lo que puede dar lugar a diferencias salariales.

En las carreras técnicas, creo recordar que no llegan al 10% de mujeres que llegaban a cobrar los 2000 euros “limpios” al mes y los hombres estaba en el 25%. Tenían la misma categoría reconocida, pero esa diferencia tiene que deberse a la asignación de funciones como toma de decisiones, dirección de grupos, etc.
(Intermediadores/as laborales)

⁷⁵ Fundación Conocimiento y Desarrollo (CYD): “La contribución de las universidades españolas al desarrollo” 2006.

⁷⁶ UGT Secretaría Confederal para la Igualdad. Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora “Evolución de la situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo”. 2007.

Para analizar el tipo de variables que más determina el salario de los licenciados y licenciadas, se realizó un análisis de segmentación a partir de la variable salario mensual en el empleo actual.

Para llevar a cabo dicho análisis de incluyeron los siguientes predictores:

Variables relacionadas con características sociodemográficas:

- Sexo
- Estado civil
- Hijos/as

Variables relacionadas con el mercado de trabajo:

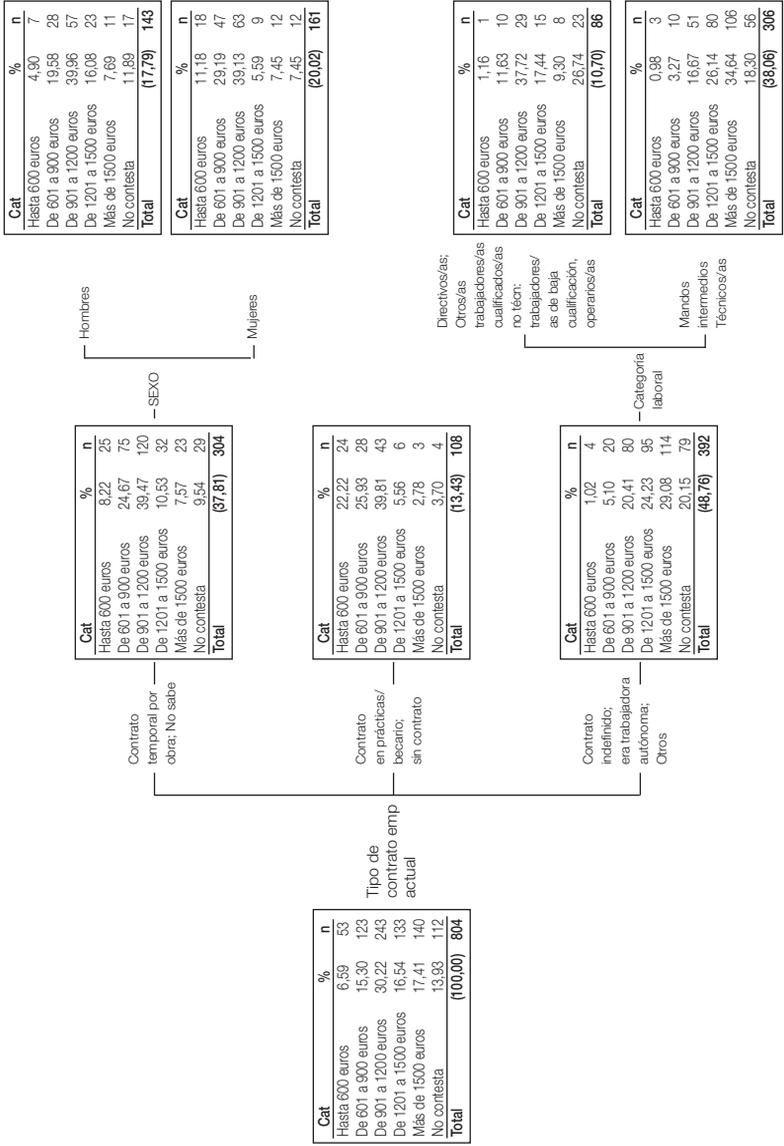
- Tipo de contrato en la empresa actual
- Categoría profesional
- Sector de actividad

El siguiente gráfico muestra el resultado de este análisis, observando que:

- El mejor predictor ha resultado ser el tipo de contrato. Las mejoras en la estabilidad laboral, asociadas al aumento de la duración de los contratos, suelen llevar aparejadas mejoras en el salario mensual.
- Los/as titulados/as que tienen contratos en prácticas o como becarios, son los que tienen los salarios más bajos: aunque el porcentaje de los/as que tenían un salario entre los 901-1.200 euros es el más alto con un 39%; uno/a de cada cinco (22%) tenía un salario igual o inferior a 600 euros; uno de cada cuatro (25%), entre 601-900 euros.

Representación gráfica:

SUELDO MENSUAL EMP ACTUAL



- Cuando el contrato es temporal o por obra, los salarios mejoran. Ahora, tan sólo el 8% tienen un salario inferior a 600 euros. Uno/a de cada cuatro cobraba entre 901 y 1.201 euros; en el siguiente intervalo salarial se mantiene el porcentaje y aumentan, los porcentajes en los salarios más altos. Uno/a de cada diez (10,5%) ya cobraban entre 1.201-1.500 euros y el 7,5% más de 1.500 euros. Además, entre los que tienen contrato temporal aparece otro predictor el sexo.
 - La principal diferencia detectada, es que en el intervalo de menor salario (hasta 600 euros), el porcentaje de hombres fue del 4,9% y en el de las mujeres del doble (11,2%).
 - En el intervalo de 1.201 euros-1.500 euros, el porcentaje de hombres triplica al de las mujeres, un 16,08 para ellos y un 5,6% para ellas. Pero en el intervalo más alto se asemejan los porcentajes de ambos, en torno al 7,5%.
- Los/as titulados/as que tienen contratos indefinidos o que son autónomos/as, son los que tienen los sueldos más altos: tan sólo el 6% tienen salarios inferiores a los 900 euros. Uno/a de cada cinco (20,4%) ya cobra entre los 901-1.200 euros; uno/a de cada cuatro (24,2%) cobra entre 1.201-1.500 euros y se eleva al 29% el porcentaje de los/as de salario superior a 1.500 euros. Además, entre los que tienen contrato temporal aparece otro predictor la categoría profesional.
 - En las categorías laborales menos cualificadas los salarios son más bajos que para los mandos intermedios y los técnicos/as.
 - En el grupo de los trabajadores de baja cualificación el mayor porcentaje lo encontramos en el tramo salarial de 901-1.200 euros; y en el grupo de los mandos intermedios y los técnicos/as, se sitúa en el intervalo de los salarios a partir de 1.500 euros.

- Las condiciones laborales de los/as titulados/as han mejorado desde el primer empleo hasta el empleo actual, en diferentes aspectos, también ocurre con los salarios. Una de cada tres tituladas se situaban *en torno a los 600 euros* en su primer empleo y en su empleo actual, están *entre los 900 y los 1.200 euros* mensuales. Se perciben diferencias por sexo: en los intervalos de menor salario el porcentaje de las tituladas supera al de titulados (9,4% de tituladas tiene, en su empleo actual, un salario inferior a 600 euros; mientras que los titulados no llegan al 4%).
- Factores que provocan las diferencias en la realidad salarial entre mujeres y hombres, pueden ser: *la segregación sectorial y ocupacional del mercado de trabajo, la desigualdad global de los salarios, las diferencias en las modalidades de contratación y la discriminación.*
- El tipo de contrato también es un factor influyente. Las mejoras en la estabilidad laboral, asociadas al aumento de la duración de los contratos, suelen llevar aparejadas mejoras en el salario mensual. Los/as titulados/as que tienen contratos en prácticas o como becarios, son los que tienen los salarios más bajos. Cuando el contrato es temporal o por obra, los salarios mejoran (tan sólo el 8% tienen un salario inferior a 600 euros). Aunque, en este intervalo, existe una diferencia entre el porcentaje de hombres (el 4,9%) y el de las mujeres, que fue el doble (11,2%). En el intervalo de 1.201 euros-1.500 euros, el porcentaje de hombres triplica al de las mujeres, un 16,08 para ellos y un 5,6% para ellas. Pero en el intervalo más alto se asemejan los porcentajes de ambos, en torno al 7,5%.
- Los/as titulados/as que tienen contratos indefinidos o que son autónomos/as, son los que tienen los sueldos más altos, aunque, como cabría suponer, en las categorías laborales menos cualificadas los salarios son más bajos que para los mandos intermedios y los técnicos/as.

2.4. Opciones de promocionar

La incorporación de la mujer al trabajo asalariado, no ha sido uniforme en los sectores y puestos de trabajo que hombres y mujeres ocupan. Hablamos de *segregación horizontal* en cuanto que las mujeres se concentran en determinados sectores de la producción y de *segregación vertical*, por las diferentes tareas que ambos sexos tienen asignadas dentro de un mismo sector⁷⁷.

Si bien hay razones externas que frenan la llegada de la mujer a los puestos altos, también existen motivos internos a la propia mujer, así como razones relacionadas con el contexto que impiden que los ascensos sean más frecuentes y rápidos. Las causas externas citadas con más frecuencia son las responsabilidades familiares, la doble discriminación en el acceso al puesto y en el salario, diferencias en las jornadas (la mayor presencia de mujeres en trabajos de jornada reducida).

A pesar de que las mujeres se han igualado a los hombres en cuanto a su formación y que ha aumentado el porcentaje de mujeres activas algo continúa impidiendo o dificultando que las mujeres se incorporen a los puestos de dirección, los consejos de administración o las presidencias de las empresas.

Las mujeres ocupan uno de cada cinco altos cargos de las empresas españolas según un estudio realizado por Axesor Grupo Infotel. Según este informe, 925.944 mujeres desempeñan puestos de elevada responsabilidad empresarial, como son los de administrador, consejero, consejero delegado, presidente, vicepresidente y director/gerente. Dentro de los más de 4,6 millones de altos cargos, que afirmaron tener las empresas españolas, un 19,84% están ocupados por mujeres, según los datos del Boletín Oficial del Registro Mercantil (BORME).

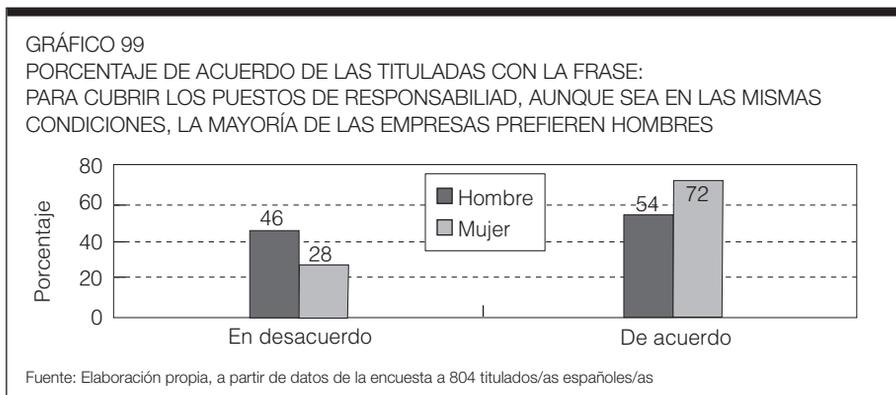
De las más de 925.000 mujeres que desempeñan puestos de gran responsabilidad empresarial, casi siete de cada diez (622.401 mujeres) tienen el cargo de administradora de la

⁷⁷ Rebeca Torada, Neus Moreno: *Salud laboral y género*, Capítulo publicado en *Mujer y trabajo. Problemática actual*. Valencia. (Editorial Germania)

empresa, mientras que el 18% (167.353) ocupan la dirección o la gerencia. Les siguen los puestos de consejera, con 84.780 mujeres en este cargo; presidenta (32.118 mujeres), consejera delegada (12.574) y vicepresidenta (6.718). Respecto al total de administradores registrados en el BORME, las mujeres representan el 20,31%, porcentaje que repunta al 20,87% en el caso de los directores/gerentes. Por su parte, las mujeres consejeras equivalen al 19,52% del conjunto de consejeros de las empresas españolas, cifra que resulta muy similar cuando se analiza el cargo de vicepresidente/a (19,42%). El peso de la mujer es más bajo en los cargos de consejero/a delegado/a y presidente/a, donde sólo representan al 14% y al 13,2% del total, respectivamente.

La segregación vertical en el mercado laboral, es algo que se viene arrastrando como consecuencia de la tardía incorporación de la mujer a los estudios superiores y al mercado laboral cualificado. Tanto las tituladas como los titulados, perciben esa discriminación vertical que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

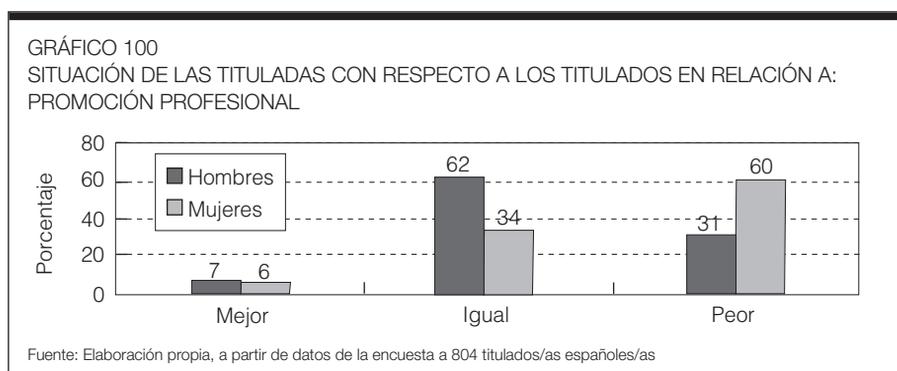
Un 72% de las tituladas y un 54% de los titulados se mostraron de acuerdo con la frase: *para cubrir los puestos de responsabilidad, aunque sea en las mismas condiciones, la mayoría de las empresas prefieren hombres.*



Pero en el análisis de las respuestas a las preguntas: *actualmente la situación de las mujeres tituladas superiores en*

España es mejor, igual o peor, que la de los hombres titulados superiores con respecto a..., en este caso: a *las posibilidades de promoción profesional*. La opinión de titulados es muy diferente a la de las tituladas.

Mientras que, prácticamente tres de cada cuatro titulados (62%), consideran que existe igualdad, entre hombres y mujeres, en las posibilidades de promoción. El mismo porcentaje de tituladas (60%), considera sus posibilidades de promoción como *peores* que la de los hombres.



Diferencias asociadas a roles y estereotipos

El rol femenino asociado a la maternidad y al cuidado del hogar es una de las principales barreras con las que se debe enfrentar la mujer a la hora de acceder al mercado laboral y de promocionar o desarrollar una carrera profesional acorde a su formación.

Existe un conjunto de estereotipos asociados a las mujeres que obstaculizan sus posibilidades de promoción. Los diferentes procesos de socialización, que han vivido mujeres y hombres, pueden influir en su comportamiento y en las habilidades que unos y otras, aprendan a desarrollar. Puede ser aquí donde surgen las llamadas cualidades *femeninas y masculinas*.

Yo creo que más que un problema del mercado laboral es un problema de la sociedad. Estamos en una sociedad machista, donde todavía se piensa que la mujer se debe hacer cargo de la

*casa y los hijos. Aunque la sociedad está cambiando y se tiende a que el hombre y la mujer compartan las tareas, todavía es minoritario.
(Expertos/as en inserción laboral)*

Dentro del conjunto de requisitos que las empresas pueden exigir a la hora de acceder a un puesto de trabajo pueden existir dos tipos de criterios. Por un lado, los criterios objetivos: la formación, experiencia o trayectoria profesional en la empresa, etc. Por otro lado, existen una serie de criterios más subjetivos relacionados con las cualidades y aptitudes consideradas más propias de los hombres (capacidad de liderazgo, autoridad); o cualidades consideradas más propiamente femeninas (la habilidad para la comunicación, la relación o la cooperación), que tienden a valorarse en menor medida.

La aparición de la preferencia por los criterios más propiamente subjetivos, aunque no sean más apropiados al puesto, que los objetivos, puede contribuir a la discriminación de la mujer en el acceso a ese puesto.

*En el sector de la construcción en obra lo notas,
el hecho de tú decirle a un hombre cualquier
cosa no es lo mismo un hombre que una mujer, tú como mujer
parece que tienes que imponerte
muchísimo más, eso a un hombre no se lo hacen y en el sueldo
también hay diferencias.
(Licenciada)*

*Es lo que decía ella no te toman en serio, a lo mejor te ven y eres
una mujer y supongo que será por eso, les cuesta más creerte o a
lo mejor obedecer una orden que te da una mujer
o alguien que es más joven.
(Licenciada)*

*Cuando hice la diplomatura en educación social,
sobre todo para centros penitenciarios o colectivos conflictivos,
preferían a los chicos, porque pensaban que las chicas eran más
débiles en ese sentido.*

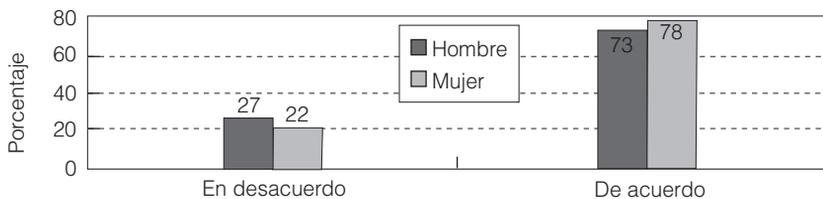
*En mi promoción por ejemplo que eran 8 chicos, se
incorporaron todos al mercado laboral en puestos relacionados
con la diplomatura, cosa que las chicas,
acabaron cada una donde pudo.
(Licenciada)*

Bueno yo en el máster de cooperación éramos 25 chicas y 5 chicos, y de los cinco chicos ya han conseguido trabajo, en terreno, casi todos; y las chicas no hemos conseguido trabajo en terreno, ninguna. Irse a Etiopía o a Mauritania es mucho más difícil, en condiciones muy similares y eso que la diferencia era muy grande éramos casi todo mujeres, y los que han conseguido los puestos son los hombres. (Licenciada)

Puesto que las habilidades y capacidades asociadas a las mujeres están menos valoradas que las de los hombres, éstas tienen que hacer un mayor esfuerzo para que se les reconozcan. Se considera que, el nivel de exigencia con respecto a las mujeres, es mayor que con respecto a los hombres. Un 78% de las tituladas y un 73% de los titulados, se mostraron de acuerdo con la frase: *ante un mismo puesto de trabajo las mujeres tienen que esforzarse más que los hombres para demostrar que pueden desempeñarlo.*

GRÁFICO 101

PORCENTAJE DE ACUERDO DE LAS TITULADAS CON LA FRASE: ANTE UN MISMO PUESTO DE TRABAJO LAS MUJERES TIENEN QUE ESFORZARSE MÁS QUE LOS HOMBRES PARA DEMOSTRAR QUE PUEDEN DESEMPEÑARLO



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Pero si es cierto, que a veces la mujer tiene que demostrar más su valía que un hombre para que la valoren, se cuestiona la personalidad de las mujeres, se cuestiona que si eres joven querrás tener hijos, etc. (Expertos/as en inserción laboral)

Continuando con los procesos de selección, en algunas entrevistas de trabajo las mujeres, se tienen que enfrentar a prejuicios sexistas e ideas preconcebidas, que pueden suponer una evidente desventaja para ellas. Es frecuente, que tengan que contestar preguntas sobre su vida personal y familiar, aspectos que en absoluto tendrían que influir en su capaci-

dad para el puesto. Este tipo de hechos, puede responder a la creencia de que las mujeres, tienen menos disponibilidad que los hombres a causa de sus responsabilidades familiares, lo que podría suponer que en algunas empresas, las mujeres se vean relegadas, por su futura condición de madres o por otras razones.

*Yo sí que quisiera hablar de un tramo de edad que está entre los 25 años cuando acaban la carrera, y la edad medida de tener el primer hijo que está cerca de los 30 y que lo que ocurre es que no hay promoción, incluso sin pareja, hablo de licenciadas y bien preparadas, con buenos expedientes.
(Intermediadores/as laborales)*

*Entonces una licenciada que ha empezado magníficamente, ha aceptado viajar como una desesperada, ha renunciado a tener vida propia o familiar, que prácticamente vive en el despacho y cuando está en el quinto o cuarto año se la ha cruzado el amor por el medio, la ha liado. Yo creo que es un agravio comparativo.
(Expertos/as en inserción laboral)*

Cuando la valoración de los candidatos/as está influenciada por criterios relacionados con el sexo supone una discriminación de género que imposibilita a las mujeres a competir por un puesto en igualdad de oportunidades con los hombres.

*La mujer parte del handicap de que en determinadas edades se percibe por parte de los empleadores el hecho de que se pueden quedar embarazadas y se percibe como una dificultad para que desarrollen bien su trabajo. Pero, cuando la mujer se quiere reincorporar al mercado, cuando ya tiene los hijos mayores también lo tiene difícil, para equipararse a un hombre que a lo mejor estudió con ella y que se ha mantenido en el mercado.
(Expertos/as en inserción laboral)*

Aunque no se aprecian diferencias significativas en el acceso de las tituladas y los titulados al mercado laboral, sí se detectan diferencias en las trayectorias profesionales, en las posibilidades reales de ajuste entre puesto y perfil; y la promoción que se ofrecen a unos y a otras, siendo mayor para los hombres que para las mujeres.

Hacemos un estudio al año y a los cinco años. Donde vemos la diferencia de género es a los cinco años...en qué tipo de puesto están los hombres y las mujeres. (Expertos/as en inserción laboral)

*En el ámbito industrial, lo que más se solicita realmente son perfiles masculinos, incluso en ocasiones, no se mira la titulación sino el género, pero no en recién titulados/as, sino a niveles de cinco siete años de experiencia y más bien, en niveles directivos.
(Expertos/as en inserción laboral)*

*Yo trabajo en el sector social, y el 95% del personal somos mujeres, sin embargo ¿Quién ocupa los puestos de responsabilidad?, casualmente son hombres. Aunque sólo sea por probabilidades de promoción, tendrían que ser mayoría de mujeres, y estoy hablando de promociones, no de seleccionados para ese puesto.
(Expertos/as en inserción laboral)*

De hecho, yo lo veo por mi propia entidad, la mayoría que estamos con atención al público, con asesoramiento, e inserción somos mujeres y los hombres están en gerencia o dirección. Eso también es significativo. (Intermediadores/as laborales)

Ocasionalmente, las empresas suelen establecer condiciones vinculadas al ascenso que son necesarias pero que impiden a muchas mujeres optar a él, como la necesidad de pasar un tiempo en otra delegación, la necesidad de tener disponibilidad absoluta para el puesto, etc. Como las responsabilidades familiares siguen recayendo en las mujeres, es posible que muchas trabajadoras no puedan optar al ascenso en estas condiciones.

En el momento en que te quedas embarazada, ahí ya te han cortado bastante, sobre todo en puestos de gerencia donde normalmente trabajas 14 horas, aunque tengas jornada reducida, tengas que trabajar 10 y te tengas que ir porque tienes un hijo, ahí ya para promocionar van a promocionar a un hombre antes que a una mujer. (Licenciada)

Además, es frecuente en muchas empresas, que los puestos directivos los ocupen hombres por lo que la dinámica de acceso a determinados puestos puede estar condicionada por corporativismo masculino o por un mayor peso de determinadas influencias. *Se ha llegado a considerar como una tradición que los hombres con cargos directivos tiendan a asignar a otros hombres en estos puestos.*

- *La mayoría de los puestos de dirección los ocupan los hombres, pero ¿antes quién estudiaba? los hombres, que son los que ahora mismo están dirigiendo empresas.*
- *Pero no es tanto por la edad, porque actualmente ves que entre la gente de 30-40 años son mayoría hombres.*

*- Pero quien les ha puesto ahí, otros hombres, eso es una realidad que se viene arrastrando desde hace muchos años.
(Diálogo de Intermediadoras laborales)*

Yo lo que he visto es que en las empresas que pasaba eso, los grandes directivos son hombres confían más en los hombres, como ninguna mujer llega a gran directivo, tampoco llega a los puestos que están debajo del gran directivo. (Licenciada)

Claro, es un poco por contactos los hombres llevan ya mucho tiempo ocupando puestos altos, se relacionan más con hombres, yo creo que lo de las promociones, no voy a decir que siempre pero la mayoría de las veces van "a dedo", entonces es un poco por contactos. (Licenciada)

*Dificultades de conciliar vida personal y vida laboral:
la doble jornada.*

Tanto los hombres como las mujeres, en algún momento de sus vidas, tienen obligaciones familiares. La mayoría de estas obligaciones vienen por el cuidado y la crianza de los hijos e hijas. Aunque, cada vez son más numerosos, debido al envejecimiento poblacional, las obligaciones derivadas del cuidado de adultos dependientes.

La mayor parte del trabajo desarrollado en el ámbito privado, continúa siendo realizado mayoritariamente por mujeres, que tras su acceso al mercado de trabajo remunerado deben compatibilizarlo. Esto es así porque, la incorporación al mercado de trabajo de la mujer, no ha llevado aparejado en la misma medida, la asunción por parte de los hombres de las responsabilidades familiares en el ámbito doméstico.

*Hay que fomentar la conciliación del hombre, las mujeres ya tienen muy claro lo que es conciliación. Que un hombre diga "me tengo que ir a las seis, porque tengo un hijo de pequeño y a partir de ahora me voy a esa hora porque le tengo que recoger del colegio". Hay que potenciar el papel del hombre.
(Expertos/as en inserción laboral)*

Según la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE⁷⁸, 2002-2003, el 68% de las mujeres ocupadas le dedican a su jornada

⁷⁸ Encuesta de Empleo del Tiempo del Instituto Nacional de Estadística resumen de resultados 2002-2003.

da laboral 6 horas y 58 minutos y a tareas relacionadas con el hogar y los hijos, el 92,8% le dedican 3 horas y 45 minutos. En el caso de los hombres que están ocupados, el 71% le dedican 8 horas y 31 minutos a su trabajo, y el 68% le dedican 1 hora y 58 minutos a las tareas del hogar o relacionadas con la familia. Las diferencias se aprecian claramente. Las jornadas laborales de las mujeres pueden parecer más cortas pero, a esas jornadas le deben añadir, de media, prácticamente 4 horas de trabajos en casa o relacionados con la familia.

Analizando sólo a la población que tiene estudios universitarios las diferencias se mantienen, del 93,3% de las mujeres con estudios universitarios dedican a su casa y familias, una media de 3 horas y 42 minutos; y el 48,1%, le dedican a su trabajo 6 horas y 53 minutos, de media. Mientras, el 78,7% de los hombres con estudios universitarios, le dedican 2 horas al hogar y la familia; y más de la mitad (el 54,7%), 7 horas y 52 minutos al trabajo.

En la construcción, en lo más alto, por ejemplo, el segundo de una empresa, lo que conozco son todo hombres. Hay que echarle muchas horas y quema muchísimo, es el mismo número de horas, el que le tiene que echar un hombre y una mujer pero las mujeres seguimos teniendo tareas en casa que los hombres no tienen.
(Licenciada)

Yo las mujeres que he conocido que estaban en cargos un poco más altos, "vivían muertas", diez horas en el trabajo y luego llegaban a casa y tenían que echarle cinco horas al niño. (Licenciada)

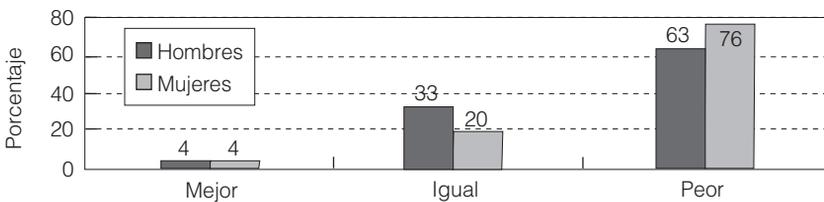
En general, la mujer siempre tiene más cargas y yo creo que eso influye. No creo que sea determinante en todos los sectores, pero sí que en algunos que exigen mucha dedicación y mucho tiempo, el que la mujer le tenga que dedicar tiempo a otras cosas, influye.
(Licenciada)

Ya no es sólo que tengas cargas familiares es que, como en el caso de ella, es a la hora de bregar con los obreros, la facilidad que puede tener el hombre para dirigirles y las dificultades que se va a encontrar ella, la autoridad. (Licenciada)

Yo creo que en algún momento esto tendrá que cambiar porque en la mayoría de las facultades los estudiantes son alumnas, llegará un momento en que necesiten cambiar su mentalidad.
(Licenciada)

Hombres y mujeres coinciden en señalar que para la mujer es más difícil compaginar la vida familiar y laboral. Como se puede ver en el gráfico siguiente, una de cada tres tituladas (76%) y más de la mitad de los titulados (63%) afirmaron que la situación de las mujeres es *peor* que la de los hombres a la hora de compaginar vida familiar y la profesional.

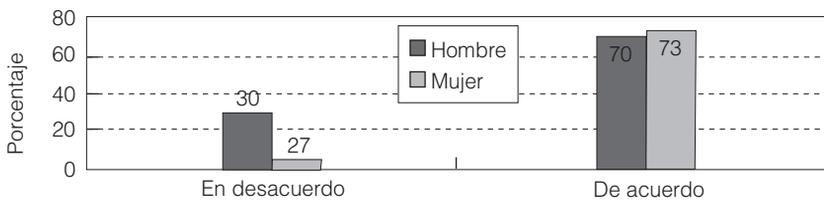
GRÁFICO 102
SITUACIÓN DE LAS TITULADAS CON RESPECTO A LOS TITULADOS EN RELACIÓN A:
COMPAGINAR VIDA LABORAL Y FAMILIAR



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

La causa principal de las dificultades que encuentran las mujeres a la hora de compaginar la vida familiar viene asociada a los/as hijos/as. Tres de cada cuatro tituladas (73%) y titulados (70%), coincidieron en afirmar su acuerdo con la frase: *Tener hijos es un obstáculo para la vida profesional de la mujer.*

GRÁFICO 103
PORCENTAJE DE ACUERDO DE LAS TITULADAS CON LA FRASE: TENER HIJOS ES UN
OBSTÁCULO PARA LA VIDA PROFESIONAL DE LA MUJER



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Por tanto, la conciliación de la vida familiar y laboral es actualmente un problema para todos, pero especialmente grave para

la mujer que quiere desarrollar su maternidad. El hecho de que la edad media para el primer hijo esté por encima de los 30 años, revela no sólo las dificultades económicas de las jóvenes parejas, sino además la dificultad de compatibilizar trabajo, promoción profesional y maternidad para la mujer.

*Se ha retrasado la edad de tener el primer hijo, entre las condiciones económicas, lo que se tarde en tener el primer puesto y lo que se tarda en tener un puesto de reconocimiento pasa mucho tiempo y provoca un cambio social.
(Expertos/as en inserción laboral)*

Estas dificultades pueden provocar dos situaciones. Por un lado, que algunas mujeres, la mayor parte de ellas muy jóvenes, estén demorando por sí mismas su promoción, al ser conscientes de las dificultades que plantea la conciliación de la vida laboral y familiar, sobretodo para la mujer. Por otro lado que lo que se demore sea la maternidad, para intentar llegar lo más alto posible en la empresa, sin que el cuidado de los hijos e hijas, dificulte las posibilidades de ascender.

*...pero está ese otro periodo en el que las dificultades de promoción tienen que ver con la diferencia de los roles, no tiene el mismo peso el valor de sus aportaciones y la toma de decisiones en el caso de los hombres y de las mujeres a la hora de facilitar la promoción dentro de la empresa.
(Intermediadores/as laborales)*

*La dificultad principal que para mí tienen las mujeres es que son o van a ser madres. Si ha ido progresando en una empresa medianamente grande en la que pueden promocionar, cuando tienen niños, o piden una reducción de jornada o una jornada continua, si tenían posibilidades de seguir promocionando se les corta.
(Intermediadores/as laborales)*

*...en otros puestos más cualificados hay un tema de edad que es claro, en perfiles en torno a los 40-45 años, las mujeres han estado más dispuestas a renunciar a su promoción profesional con tal de tener determinadas condiciones de horarios, lo cual ha limitado el acceso de la mujer a puestos directivos.
(Expertos/as en inserción laboral)*

- La segregación vertical en el mercado laboral, viene asociada a la tardía incorporación de la mujer a los estudios superiores y al mercado laboral cualificado. Tanto las tituladas como los titulados, perciben esa discriminación vertical que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Un 72% de las tituladas y un 54% de los titulados, se mostraron de acuerdo con la frase: *para cubrir los puestos de responsabilidad, aunque sea en las mismas condiciones, la mayoría de las empresas prefieren hombres.*
- Los roles femeninos asociados a la maternidad y al cuidado del hogar son de las principales barreras, que encuentra la mujer a la hora de promocionar o desarrollar una carrera profesional acorde a su formación. Además, las mujeres se tienen que enfrentar a prejuicios sexistas e ideas preconcebidas, que pueden suponer una evidente desventaja para ellas. Es frecuente, que tengan que contestar preguntas sobre su vida personal y familiar, aspectos que en absoluto tendrían que influir en su capacidad para el puesto.
- La mayor parte del trabajo desarrollado en el ámbito privado, continúa siendo realizado mayoritariamente por mujeres, que tras su acceso al mercado de trabajo remunerado deben compatibilizarlo. La mayoría de estas obligaciones vienen por el cuidado y la crianza de los hijos e hijas. Aunque, cada vez son más numerosos, debido al envejecimiento poblacional, las obligaciones derivadas del cuidado de adultos dependientes. Hombres y mujeres coinciden en señalar que para la mujer es más difícil compaginar la vida familiar y laboral, una de cada tres tituladas (76%) y más de la mitad de los titulados (63%) afirmaron que la situación de las mujeres es *peor* que la de los hombres a la hora de compaginarlas.

Para terminar este capítulo de descripción de los empleos a los que acceden las tituladas, en este apartado se analizará el grado de satisfacción que tienen las tituladas con respecto al empleo conseguido en estos primeros años de incorporación al trabajo. Para ello se repasarán sus valoraciones sobre una serie de aspectos como son: el ambiente de trabajo, la experiencia adquirida, el tipo de trabajo desarrollado, la adecuación de los conocimientos y capacidades, la seguridad, posibilidades de promoción, etc. al mismo tiempo que se realizará una comparativa con los resultados obtenidos al formular las mismas cuestiones a los titulados encuestados.

3. Satisfacción de las tituladas con su situación laboral

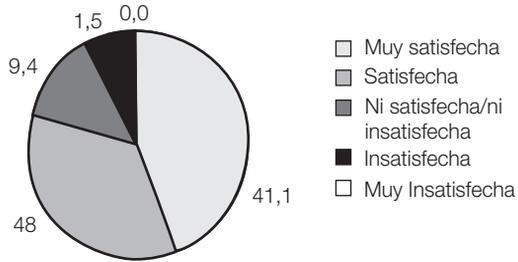
La experiencia adquirida en el trabajo, ha resultado ser el aspecto mejor valorado por las tituladas. Como se ha dicho en capítulos anteriores de este informe, la experiencia es un valor muy apreciado por los empresarios a la hora de seleccionar a los candidatos/as, de ahí que la mayoría de las tituladas manifestaron su agrado al respecto.

Al principio, más que ascender en la propia empresa, lo que te planteas es aprender cosas que te vayan a servir para abrir las puertas de otras empresas. Ir aprendiendo para evolucionar, porque como al principio empiezas en puestos de nivel muy bajo o aprendes en ese momento o te estancas, necesitas cosas que te permitan llegar a algo más.
(Licenciada)

Las posibilidades de ascender y mejorar también te las da la experiencia, todo lo que yo aprenda en un puesto, me va a servir para cambiar a un puesto mejor.
(Licenciada)

Un 41,1% de las tituladas, afirmó estar *muy satisfecha*; y un 48,0% *satisfecha*, con la **experiencia adquirida en su actual empleo**. Tan sólo un 1,5% de las tituladas se mostraron *insatisfechas* y un 9,4% no se pronunció al respecto.

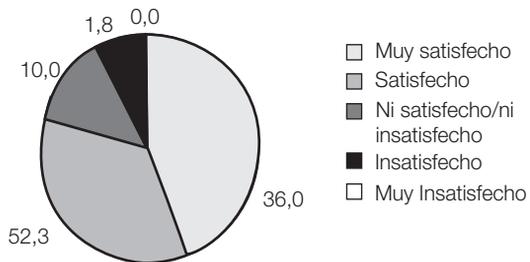
GRÁFICO 104
VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LAS TITULADAS CON EXPERIENCIA ADQUIRIDA EN SU TRABAJO



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Los varones coinciden en estas valoraciones positivas sobre el valor que tiene para ellos la experiencia adquirida durante los primeros empleos (ver gráfico siguiente). Más de la mitad de los encuestados el 52% se mostraron *satisfechos* y un 36% *muy satisfechos* con la experiencia adquirida en su trabajo. Uno de cada diez titulados no se mostró *ni satisfecho/ni insatisfecho* y no llegó al 2% el porcentaje de *insatisfechos* a este respecto.

GRÁFICO 105
VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS TITULADOS CON EXPERIENCIA ADQUIRIDA EN SU TRABAJO



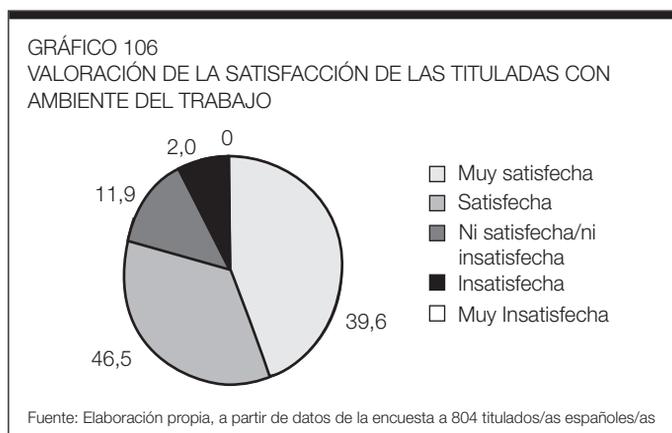
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Graduadas y graduados valoran que exista continuación con la formación, seguir aprendiendo, las tituladas huyen de estancarse en determinado puesto, quieren que su carrera vaya avanzando.

Y sentir que estás aprendiendo, es como si, en el fondo te estuvieses reciclando un poco de toda la teoría que estás aprendiendo, notar que sigues aprendiendo.
(Licenciada)

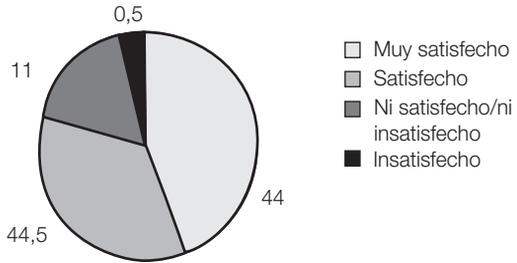
Valorarías más tener oportunidades de aprender, de seguir formándote.
(Licenciada)

El segundo de los aspectos valorados por las tituladas es el **ambiente de trabajo**, esta alta valoración puede ser indicativo de la importancia que tiene el trabajo como ámbito de relación social. Un 39,6% de las tituladas, afirmó estar *muy satisfecha*; y un 46,5% *satisfecha*, con el ambiente que hay en su empleo actual. Tan sólo un 2% de las tituladas se mostraron *insatisfechas* con el ambiente de trabajo y para un 11,9% no era ni una cosa ni la otra.



Como ocurría con la experiencia adquirida, los titulados coinciden con las tituladas en el grado de satisfacción con el ambiente de trabajo que han encontrado en sus empleos actuales. En el gráfico siguiente se puede ver como prácticamente la totalidad de los encuestados se mostraron *satisfechos* (44,5%) o *muy satisfechos* (44%) con el ambiente de trabajo que han encontrado.

GRÁFICO 107
VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS TITULADOS CON AMBIENTE DEL TRABAJO

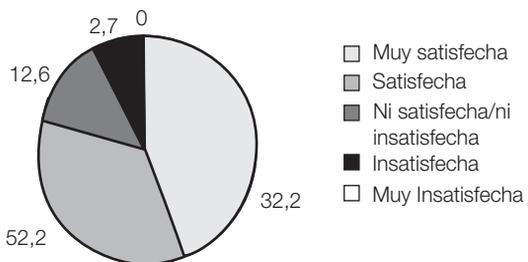


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

El **tipo de trabajo desarrollado**, también ha sido un aspecto de los mejor valorados. Una de cada tres tituladas, el 32,2%, contestó que estaba *muy satisfecha*; y más de la mitad, el 52,5% se mostró *satisfecha*, con el trabajo que realiza. Tan sólo un 2,7% de las tituladas manifestaron su *insatisfacción* con el trabajo desarrollado.

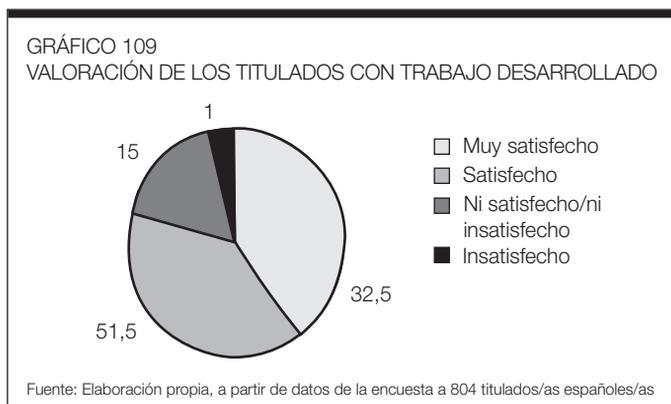
Yo creo que te valoren, que sientas que si que estás haciendo algo... porque cuando estás de becaria muchas veces te toca hacer cosas que... Que te den cosas que realmente te motivan a ti y que valoren lo que haces. Lo del sueldo también, un sueldo mínimo digno y el ambiente de trabajo. (Licenciada)

GRÁFICO 108
VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS TITULADOS CON AMBIENTE DEL TRABAJO

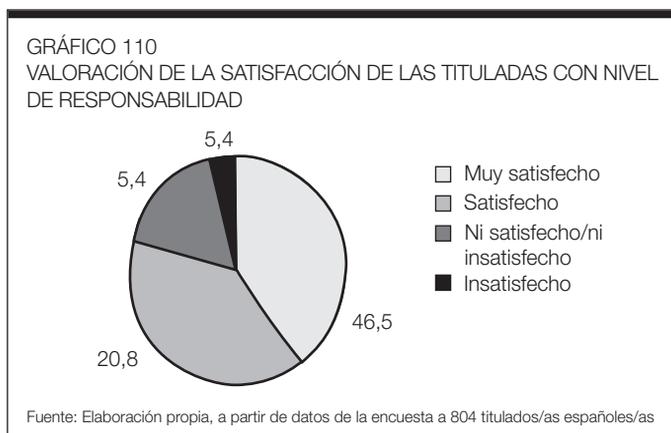


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

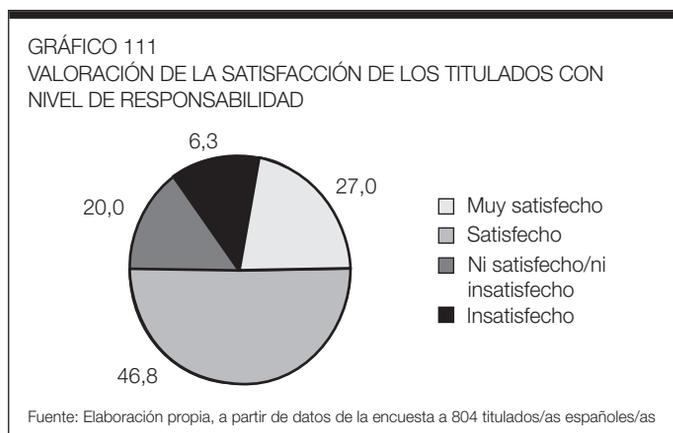
Como se puede apreciar en el gráfico siguiente las respuestas obtenidas en las encuestas de los titulados coinciden plenamente con las de las tituladas, un 32,5% se mostró muy satisfecho con el trabajo que realizaba, más de la mitad estaban *satisfechos* y un 15% ni una cosa ni otra.



Con respecto al *nivel de responsabilidad*, aunque continúan siendo opiniones muy positivas, prácticamente tres de cada cuatro tituladas afirmaron sentirse satisfechas con el nivel de responsabilidad que tenían (27,2% *muy satisfechas* y 46,5% *satisfechas*). Se observa que, ha aumentado el porcentaje de las tituladas que no están *ni satisfechas ni insatisfechas*, llegando al 20,8%, es decir, una de cada cinco tituladas. El porcentaje de valoraciones negativas, continúa siendo bajo, tan sólo el 5,4% se mostraron insatisfechas con respecto a la responsabilidad.

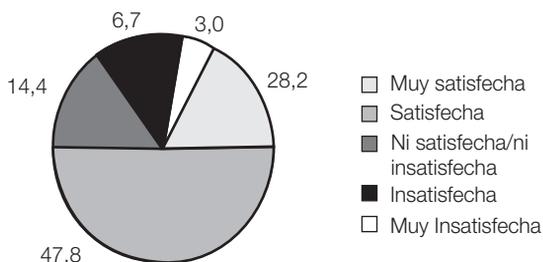


El nivel de responsabilidad también es un aspecto bien valorado por los titulados, aunque ha disminuido el porcentaje de los que se encuentran muy satisfechos con respecto a otros aspectos anteriormente evaluados. Uno de cada cuatro titulados se mostró *muy satisfecho* con el nivel de responsabilidad adquirida en su empleo actual y un 46,8% *satisfechos*, en este caso el porcentaje de *insatisfechos* se ha elevado hasta el 6,3%, ligeramente superior al de las tituladas que realizaron la misma valoración.



Anteriormente, se ha dedicado un apartado entero de este Informe al análisis de la adecuación de los puestos de trabajo a las titulaciones. La **adecuación del puesto de trabajo a la titulación obtenida**, es un elemento especialmente importante porque puede condicionar la satisfacción del individuo y la satisfacción social en general, pudiendo perpetuarse en las siguientes generaciones las mismas pautas de educación, búsqueda e inserción o no. En este caso se pidió a las tituladas que evaluaran su satisfacción con respecto a esa adecuación. El 28,2% de las tituladas, afirmó estar *muy satisfecha*; y un 47,8% *satisfecha*. Las opiniones negativas aumentan, con respecto a los valores obtenidos en anteriores aspectos, aunque se mantienen bajos; un 6,7% se mostraron *insatisfechas* con la adecuación y un 3% *muy insatisfechas*.

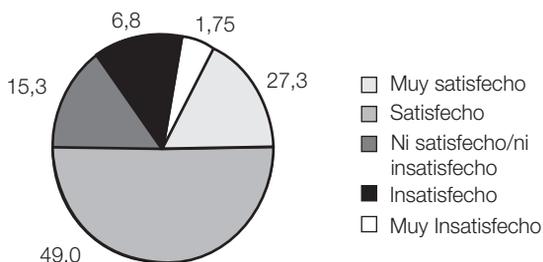
GRÁFICO 112
VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LAS TITULADAS CON LA ADECUACIÓN DEL PUESTO A SUS CAPACIDADES Y CONOCIMIENTOS



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

En el gráfico siguiente se puede ver como las valoraciones de los titulados sobre la adecuación entre empleo-formación, se asemejan a las de las tituladas.

GRÁFICO 113
VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS TITULADOS CON LA ADECUACIÓN DEL PUESTO A SUS CAPACIDADES Y CONOCIMIENTOS

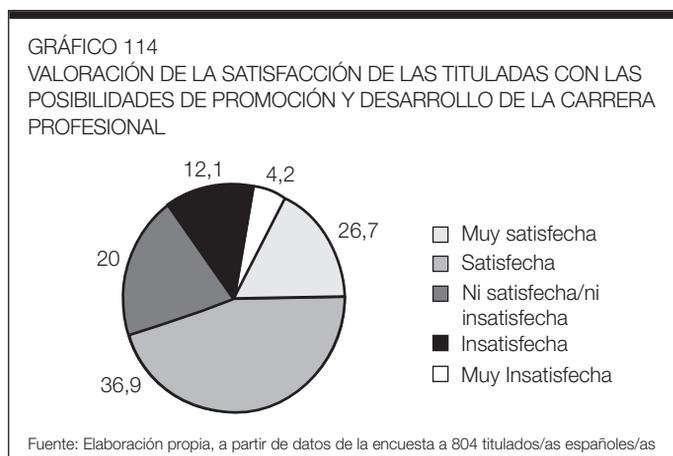


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Otro de los aspectos valorados ha sido: **las posibilidades de promoción y el desarrollo de la carrera profesional**. En este caso también, las valoraciones han sido positivas, pero ya se observa mayor división de opiniones. Aunque, no es un aspecto que suela condicionar a las tituladas en la búsqueda de los primeros empleos, una vez que ya están en el mercado laboral, sí se suele tener en cuenta en las decisiones de cambiar de empleo.

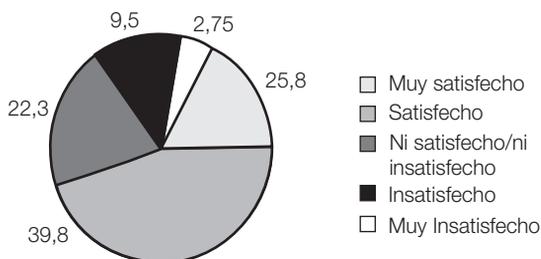
En un primer momento te planteas cosas más pequeñas, pero según vas evolucionando en la empresa te vas planteando otras cosas. Yo por ejemplo, la primera empresa que estuve me estancué ya no podía crecer más porque por encima de mí ya estaban mis jefas, no iba a cobrar más y entonces era, o me voy ahora, o me voy dentro de un año o de dos, en las mismas condiciones. Entonces yo creo que sí que se valora. Al principio valoras que te vayan dando responsabilidades, que vayas haciendo otras cosas y luego ya cambiar de puesto.
(Licenciada)

Por una parte, un 26,7% de las tituladas se mostraron *muy satisfechas* y un 36,9% *satisfechas*, con sus posibilidades de promoción. Por otra parte, en las valoraciones negativas, se encuentra un 12,1% de tituladas *insatisfechas* y un 4,2% *muy insatisfechas* con las posibilidades de ascender. Este aumento en las valoraciones negativas, puede deberse, como se ha dicho anteriormente en el informe, a las mayores dificultades y barreras que encuentran las tituladas para acceder a los puestos más altos.



En las valoraciones sobre las posibilidades de promoción y el desarrollo de la carrera profesional sí se aprecian ligeras diferencias entre titulados y tituladas. Los titulados se muestran algo más satisfechos que ellas ante esta cuestión. El porcentaje de titulados satisfechos con sus posibilidades de promoción es un 2% superior al de las tituladas (65,6% satisfechos/muy satisfechos y 63,6% satisfechas/muy satisfechas).

GRÁFICO 115
VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS TITULADOS CON LAS
POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA
PROFESIONAL



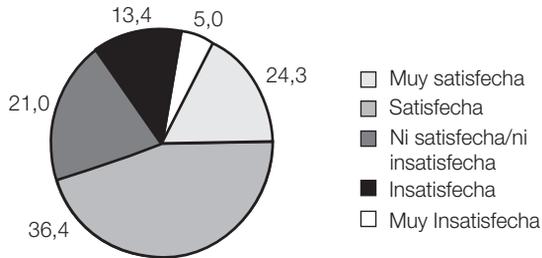
Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Resultados similares se observan en los siguientes aspectos valorados. Con respecto a la **seguridad y la estabilidad en el puesto**, aspectos que también preocupan a las tituladas a la hora de escoger un empleo.

Cuando ya llevas más tiempo, buscas estabilidad. Las condiciones laborales que buscas son otras, ya piensas en el contrato, piensas en el sueldo, piensas en lo lejos o cerca que está el trabajo. Pero en un principio sí, piensas en lo que te pueda aportar a ti el trabajo y luego ya las condiciones cambian.
(Licenciada)

Una de cada cuatro tituladas el 24,3%, se mostró **muy satisfecha** con la estabilidad que tiene en su empleo actual; y un 36,4% de ellas se mostró **satisfecha**. En esta ocasión el porcentaje de las que no están **ni satisfechas ni insatisfechas** fue del 21%. En cuanto a los valores más negativos, un 13,4% afirmaron estar **insatisfechas** y un 5% **muy insatisfechas** con la **seguridad y estabilidad** que tienen en su puesto de trabajo.

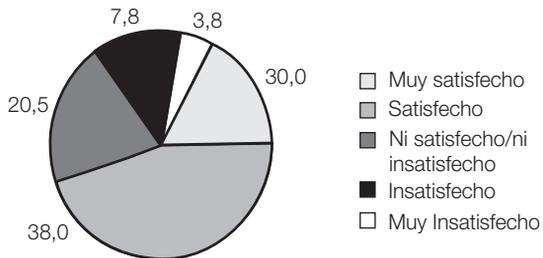
GRÁFICO 116
VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LAS TITULADAS CON SEGURIDAD Y ESTABILIDAD



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Como ocurría con las posibilidades de promoción, en lo que a la valoración sobre la seguridad y estabilidad en el puesto de trabajo se refiere, las valoraciones positivas de los titulados superan ligeramente a las de las tituladas, el 68% de ellos se mostraron satisfechos o muy satisfechos con la seguridad y estabilidad que les proporcionaba su empleo actual, mientras que en el caso de las tituladas este porcentaje era del 60,7%.

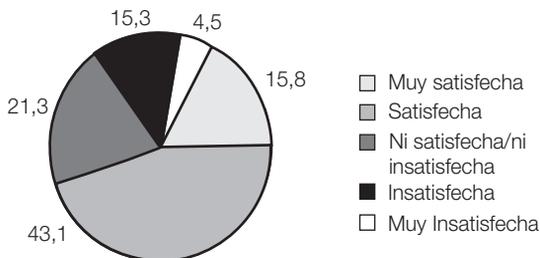
GRÁFICO 117
VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS TITULADOS CON SEGURIDAD Y ESTABILIDAD



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Para terminar el aspecto peor valorado, aunque los porcentajes de satisfacción sean más altos que los de insatisfacción, ha sido el nivel salarial. Tan sólo el 15,8% de las tituladas, afirmó estar *muy satisfecha* con su salario actual; y un 43,1% *satisfecha*. Un 15% de las tituladas señalaron su insatisfacción y un 4,5% estaban *muy insatisfechas*.

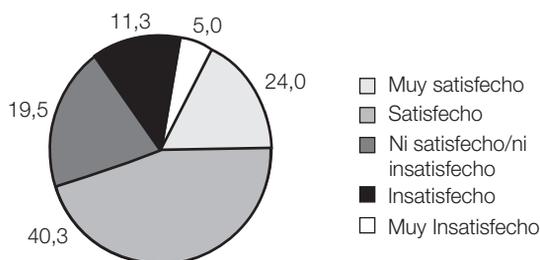
GRÁFICO 118
VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LAS TITULADAS CON EL NIVEL SALARIAL



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

Los titulados se muestran más satisfechos con el nivel salarial alcanzado, uno de cada cuatro se mostró *muy satisfecho* y un 40% *satisfecho*. Se puede ver en el gráfico siguiente como las valoraciones negativas fueron: 11,3% de *insatisfechos* y 5% *muy insatisfechos*.

GRÁFICO 119
VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS TITULADOS CON EL NIVEL SALARIAL

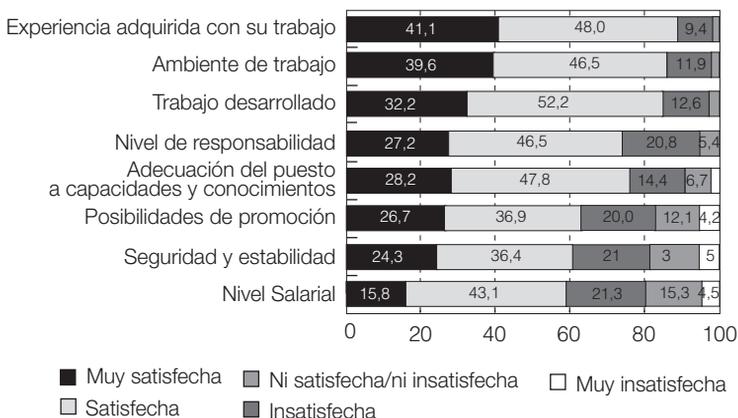


Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

En resumen, los aspectos más valorados en el puesto de trabajo por las tituladas, donde se muestran más satisfechas es con: *la experiencia adquirida, el ambiente de trabajo y el trabajo realizado*. Los aspectos peor valorados son: *el salario, la seguridad-estabilidad en el puesto y las posibilidades de promoción*.

GRÁFICO 120

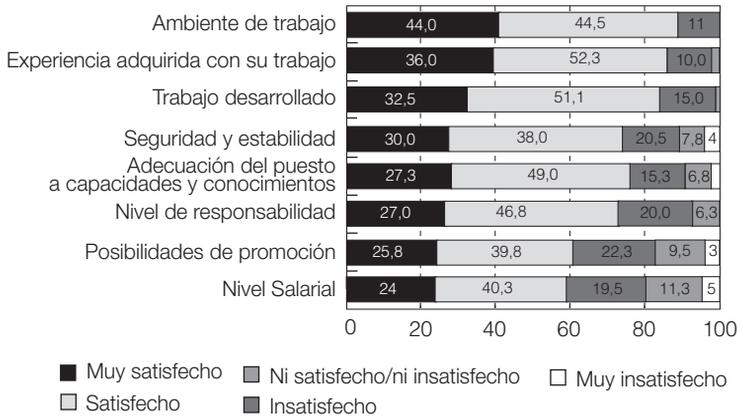
GRADO DE SATISFACCIÓN DE LAS TITULADAS CON ASPECTOS RELACIONADOS CON SU EMPLEO ACTUAL



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

En cuanto a las valoraciones de los titulados, el aspecto mejor valorado ha sido el ambiente de trabajo seguido muy de cerca por la experiencia adquirida con su trabajo. En tercer lugar, coincidiendo con la opinión de las tituladas, estaría el tipo de trabajo desarrollado. Las principales diferencias las encontramos en el orden en que han valorado los siguientes aspectos, los titulados han situado en cuarto y quinto lugar, la seguridad- estabilidad en el puesto y la adecuación del empleo a las capacidades, respectivamente. Mientras que las tituladas, situaban por encima de la adecuación el nivel de responsabilidad adquirido. Por último, los aspectos peor valorados por los titulados han sido: el nivel de responsabilidad, las posibilidades de promoción y el peor valorado, como en el caso de las tituladas, el nivel salarial.

GRÁFICO 121
 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS TITULADOS CON ASPECTOS RELACIONADOS CON SU EMPLEO ACTUAL



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de la encuesta a 804 titulados/as españoles/as

*Conclusiones y
propuestas
de actuación*

.....

VII

.....

Las actuales vicisitudes de la inserción en la vida activa de quienes han dado por finalizado su periodo de estudios es una de las problemáticas que ocupa y preocupa a la sociedad en general y de la que no se libran quienes se enfrentan a la cuestión en posesión de un título universitario.

- **Las tituladas universitarias**

Una de las características que más llama la atención en la evolución de la educación en la sociedad española es el enorme crecimiento de la formación de las mujeres. Existen más mujeres universitarias que hombres en el periodo revisado. Las diferencias en la orientación profesional hacia distintos tipos de carreras pueden reflejar un cierto sesgo de género, es frecuente que las mujeres estén más presentes en una serie de estudios y carreras con un perfil profesional menos definido, mientras que los hombres son más numerosos en estudios de perfil profesional y en carreras que tradicionalmente se han considerado masculinas.

- Mientras el número total de alumnos ha ido descendiendo en los últimos años, pasando de 1.580.158 alumnos/as en el curso 1998-1999 a 1.418.645 en el curso 2005-2006; el porcentaje de alumnas matriculadas ha ido creciendo ligeramente, pasando de 53,29% en el curso 98-99 al 54,25% siete años después (curso 05-06).

Prácticamente la mitad de los/as estudiantes que optan por formarse en la universidad (el 48,5%) se decantan por una licenciatura. Uno/a de cada cuatro se matriculan en una diplomatura y el resto se reparten entre arquitectura e ingenierías técnicas (15%), un 11% arquitectura e ingenierías superiores y un 1% titulaciones dobles.

El 60,8% de las personas que se matriculan en *licenciaturas* son mujeres y este porcentaje se eleva hasta el 70% de mujeres, en el caso de estudiantes que optan por hacer su matrícula para una *diplomatura*. En *arquitectura y en las ingenierías*, ya sean a nivel técnico o superior, la tendencia se invierte y prácticamente tres de cada cuatro matriculados son hombres. Por último, en el caso de los *títulos dobles* nuevamente el porcentaje de las mujeres matriculadas supera, en un 14%, al de los hombres.

- Los/as alumnos que terminaron sus estudios universitarios, en el año 2006 fueron un total de 188.163, más de la mitad del alumnado que terminó estudios (el 60%) eran mujeres, la mayoría (el 89%) se graduaron en universidades públicas.

En función del tipo de estudios, el 45% fueron licenciados/as, el 33% diplomados/as, el 12,5% arquitectos/as o ingenieros/as técnicos/as y el 9,5% arquitectos/as o ingenieros/as superiores, tan sólo un 0,5% de los/as alumnos/as terminaron titulaciones dobles (dos carreras simultaneas).

- Podemos hablar de una cierta feminización de algunas carreras más de ciencias sociales y ciencias de la salud; con respecto a las carreras técnicas (arquitecturas e ingenierías) que se suponen, más masculinizadas.

Las alumnas que terminaron sus estudios en el año 2006 se reparten, según la rama de estudios escogida, de la siguiente forma: el 58% de las tituladas fueron en especialidades de *Ciencias Sociales*; la segunda rama fue *Ciencias de la Salud* con un 15% de ellas y le siguen en orden de mayor a menor porcentaje, *Carreras técnicas* (10,8%), *Humanidades* (8,8%) y las *Ciencias Experimentales* (7%).

Por su parte, el 41% de los titulados que terminaron su carrera en 2006, habían escogido especialidades de *Ciencias Sociales*; el 39% de los titulados acabaron *Carreras Técnicas* y el resto de ellos se reparten entre las especialidades de *Ciencias de la Salud*, *Humanidades* y *Ciencias Experimentales*, en los tres casos con porcentajes próximos al 6%.

La rama de estudios a la que pertenece la titulación cursada puede determinar el sector en el que se trabajará una vez terminada la carrera y orientará la carrera profesional.

El perfil sociodemográfico de las tituladas

La edad de la independencia del hogar familiar se ha retrasado en nuestro país. Además, cuando los jóvenes optan por

realizar estudios superiores, este retraso suele ser mayor puesto que es frecuente que permanezcan en el hogar familiar mientras continúan con su formación. Otros aspectos que contribuyen a este retraso pueden ser la falta de ingresos propios y las dificultades de acceder a una vivienda; y lleva aparejado, en muchos casos, el retraso en el emparejamiento y en el hecho de tener hijos/as.

- El perfil de las tituladas que terminaron su titulación en los últimos tres años, es el de mujeres solteras; que viven en casa de sus padres o con sus parejas; que viven mayoritariamente de sus ingresos, aunque suelen contar con la ayuda de otros; y que no tienen hijos.

La mayor parte de las tituladas, el 89,4% son *solteras*, una de cada diez, el 10,4% *casadas* y tan sólo un 0,2% se habían *separado o divorciado*. Los resultados para los titulados eran semejantes, prácticamente la totalidad de ellos, el 90,5% eran *solteros*, el porcentaje de titulados *casados* fue del 9,1% y estaban *separados/divorciados* el 0,4%.

Tan sólo uno de cada diez encuestados/as (el 8,9%) tiene descendencia, un 5,6% tienen *un hijo*; el 2,7% han tenido *dos hijos* y no llegan al 1% (0,6%) los que respondieron tener *más de dos*.

Con respecto al origen de la población, no llega al 1% la población titulada superior de origen extranjero.

El perfil de los titulados es similar, aunque aumenta ligeramente el porcentaje de los que viven con sus padres o solos y el porcentaje de los que viven sólo de sus ingresos (con respecto a los porcentajes de las tituladas).

- La dificultad de acceder a una vivienda, junto a otros factores como la escasez de ingresos, por ejemplo, provocan que uno/a de cada dos titulados/as encuestados/as continúe viviendo con sus padres y tan sólo el 13% vivan solos/as en su hogar. Otras opciones que suelen escoger al independizarse son, por un lado marcharse de la casa familiar para *vivir con su pareja o sus hijos* (con un 23%) y las de los/as que optan por *compartir piso* con amigos/as, estudiantes, compañeros/as... (15%).

- La falta de ingresos también les puede afectar, el porcentaje de tituladas con *independencia económica total* es inferior a la mitad, un 42% de las tituladas *vive sólo de sus ingresos*; un 38% de ellas, *vive de sus ingresos pero con la ayuda de otros*; el 18% *vive de los ingresos de otros aunque colabora con ingresos propios* y un 3% *depende totalmente de los ingresos de otras personas*.
- En el caso de los titulados, uno de cada dos (el 52%) *vive sólo de sus ingresos*; el 32% *vive de sus ingresos con ayuda de otros*; y el 21% restante se reparte entre los que *viven de los ingresos de otros, con algunos propios*; y el 2,8% de los que *viven sólo de los ingresos de otros*.

Perspectivas de carrera profesional

Las tituladas se muestran optimistas con respecto a sus perspectivas de carrera profesional y valoran satisfactoriamente los estudios realizados en la universidad. Aún así, no olvidan que el acceso al mercado laboral es difícil para ellas, que deberán pasar por situaciones de cierta inestabilidad antes de poder alcanzar sus objetivos (asociados a tener un trabajo estable, bien remunerado, con posibilidades de promoción y adecuado a su titulación). Asimismo, son conscientes de que tener un título universitario facilita el acceso al mercado laboral, aunque también perciben la pérdida de valor que los títulos universitarios han sufrido en los últimos años.

- En la elección de carrera por parte de los/as estudiantes si bien, los factores vocacionales son los aspectos más tenidos en cuenta, se observa que además se han considerado otros elementos relacionados con la práctica profesional y la retribución económica.
- Las tituladas realizan una valoración positiva de su paso por la universidad, la mayor parte de ellas se muestran satisfechas con las carreras que estudiaron, (49% *satisfecha* y el 39% *muy satisfecha*). Entre las valoraciones negativas 2,2% *insatisfecha*, con la titulación obtenida. Además, señalar que las perspectivas laborales de futuro, en opinión de las tituladas, son optimistas.

Opciones de ampliación de estudios

Existe cierta tendencia a prolongar el periodo académico, debido a la exigencia de perfiles cada vez más cualificados en el mercado laboral. Además, ante el aumento de titulados/as universitarios/as, se utilizan estos estudios complementarios como elementos diferenciadores de los/as demás y mejorar las posibilidades de acceso al mercado y mejora continua en el mismo.

- La principal opción seguida por las tituladas al terminar sus estudios ha sido la de buscar trabajo (61%) y la segunda opción la de *continuar con el trabajo que empezaron mientras se encontraban estudiando* (30%). Las tres alternativas siguientes, que obtienen puntuaciones semejantes, han sido: *realizar prácticas en empresas* (22,5%), *estudiar oposiciones* (20%) y *estudiar un postgrado* (17%). Las menos demandadas fueron: con un 6,2% *empezar a trabajar* (les llegó el trabajo directamente, no tuvieron que buscarlo), *poner un negocio propio* (4,5%), *estudiar idiomas* (4%) y tan sólo el 3% *continuaron estudios universitarios*.

Las diferencias entre tituladas y titulados son mínimas, ambos optan mayoritariamente por la búsqueda de empleo. Las opciones más escogidas por los titulados fueron: *buscar trabajo* (62%), *continuar con el trabajo que tenía cuando estaban estudiando* (el 26%) y *preparar oposiciones* (el 20%). Después con un 16% de la muestra, *realizar prácticas en empresas; estudiar un postgrado* con el 14% y *empezar a trabajar* directamente sin tener que buscar el trabajo con un 8,5% de encuestados. Las opciones más minoritariamente seleccionadas, con porcentajes inferiores al 5% fueron: *poner un negocio propio, continuar estudios universitarios y estudiar idiomas*.

- En relación a las expectativas y objetivos laborales, las tituladas perciben que no se están reconociendo del todo satisfactoriamente las titulaciones en el mercado laboral; por los que una de cada dos encuestadas (el 54%), optan por completar la formación universitaria con otras modalidades de formación. La *formación en idiomas*, es la más demandada con un 25% del total; seguida de la opción de

realizar un master (12% de las tituladas); y los *cursos de doctorado* y *especialización*, (5% y 4% de la muestra respectivamente). En el caso de los titulados, el 59% no ha realizado formación complementaria y de los que han optado por formarse, la elección de opciones ha sido semejante a la de las tituladas: 18% se han formado en *idiomas*, 13% por un *master*, 6% un *doctorado* y 5% una *especialización*.

Principales propuestas relacionadas con la formación:

A continuación se presentan una serie de propuestas relacionadas con los aspectos más propiamente formativos que afectan a los/as titulados/as y que podrían mejorar su acceso y permanencia en el mercado laboral.

- Desde la formación escolar y secundaria, se debería hacer un esfuerzo en la orientación de los/as alumnos, en aspectos que serán vitales para su futuro.
 - *Incidir en dotar a cada estudiante de los criterios que han de definir su propia trayectoria profesional y personal, independientemente de que sean chicos o chicas.*
 - *Informar y orientar sobre todas las posibilidades para la correcta elección de sus estudios (elección entre formación profesional/ universitaria, en el tipo de formación, etc.), evitando sesgos por motivos de sexo.*
 - *Fomentar los estudios complementarios: en idiomas, informática, etc., cada vez más demandados en el mercado laboral.*
- Además se debería prestar especial atención al tipo de estereotipos que se transmiten, con el objetivo de conseguir el mayor grado de igualdad entre hombres y mujeres posible, como son:
 - *Eliminar y rechazar los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres con especial interés a ello en los libros de texto y materiales educativos.*

- *Prestar especial atención al principio de igualdad entre hombres y mujeres, en los currículos y en todas las etapas formativas.*
 - *Optar por el uso habitual del lenguaje no sexista.*
- Las universidades españolas deberían centrar sus esfuerzos en adaptarse a las nuevas realidades del mercado laboral, conjugando su misión de formación y transmisión del conocimiento con la atención a las demandas sociales.
- *Evaluar la calidad de la universidad, realizando un seguimiento de las trayectorias de los/as graduados/as en los primeros años de acceso al mercado laboral.*
 - *En el diseño de las nuevas titulaciones, las universidades deberán tener en cuenta las competencias y habilidades, que los titulados y las tituladas necesitarán para desarrollar su profesión e integrarse en el mercado trabajo, en constante cambio.*
 - *Se deberían continuar y potenciar las tendencias que priman las relaciones con el mundo empresarial, que permitan una formación integral de los futuros titulados facilitando su inserción profesional, con acciones como:*
 - *Los programas de posgrado y especialización.*
 - *Programas de prácticas en empresas.*
 - *Elaboración y presentación de proyectos, que analicen el mercado laboral, relacionados con el mundo empresarial, con el autoempleo y el emprendimiento, etc.*
 - *Realización de eventos o ferias de empleo para poner en contacto a los estudiantes con la realidad del mercado laboral.*
 - *Mejorar el tipo de información y los canales de comunicación entre los servicios de empleo y los/as universitarios/as para que puedan acceder a todos los servicios que ofertan:*
 - *Bolsas de empleo*
 - *Programas de prácticas*

- *Información sobre técnicas de búsqueda de empleo.*
- *Orientación para el proceso de acceso al mercado laboral.*
- *Orientar y asesorar sobre la formación requerida y los sectores, principales actividades y zonas geográficas donde están las mejores oportunidades de empleo, en función de sus características.*
- *Eliminar comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres.*
- *Insistir en el uso habitual del lenguaje no sexista.*

• **Las tituladas y el mercado de trabajo**

A pesar del aumento de la formación universitaria para el colectivo de las mujeres, su situación en el mercado laboral continúa siendo precaria: la temporalidad y las bajas condiciones económicas, sobre todo en los primeros años de estancia en el mercado laboral les afectan más que a sus compañeros varones.

En los últimos años, la situación del mercado laboral español ha mejorado, la tasa de actividad ha aumentado y la tasa de paro ha descendido. La previsión para los próximos años es que la tasa de actividad continúe aumentando. Aunque la tasa de paro de las mujeres continúa por encima de la de los hombres se ha producido una reducción de la distancia entre ambas.

- En nuestro mercado laboral actual, los datos de paro de las mujeres superan a los de los hombres en todos los intervalos de edad. De los casi dos millones del total de parados del primer trimestre de 2007, el 57% fueron mujeres.
- El perfil de las mujeres demandantes de empleo se caracteriza por: edades entre los 25 y los 45 años, con estudios secundarios y que ya han tenido un primer empleo.

Se identifican más mujeres que hombres en situación de búsqueda activa de empleo. Un 11,7% de los demandantes jóvenes posee una titulación media o superior, de los cuales en torno al 75% son mujeres. La situación laboral del colectivo de las mujeres está, a pesar del acercamiento producido entre ambos sexos en los últimos años, en desventaja respecto a los hombres. En el año 2005 el 60% de los demandantes de empleo fueron mujeres, frente al 40% de hombres. Por su parte, cuando hablamos de contratación el número de hombres contratados supera al de mujeres (en el 2005, el 45% de los contratados fueron mujeres y el 55% hombres).

Las ocupaciones de los titulados/as

La segregación horizontal, determina la concentración de la mayoría de las mujeres en los denominados sectores feminizados, caracterizados por la escasa valoración social y económica de los puestos de trabajo desempeñados por ellas. Las mujeres se concentran tradicionalmente en los sectores feminizados porque las tareas que en ellos realizan constituyen una derivación pública de sus actividades privadas (sanidad, educación, servicios a personas), como estas actividades son también realizadas por mujeres de forma no retribuida en el ámbito doméstico, su valoración es muy pobre.

- En cuanto a las ocupaciones se refiere, partiendo de la población ocupada total, se observa que: los mayores porcentajes de mujeres se concentran, 28,4% *técnicas-profesionales científicas y de apoyo*; un 24,3% *trabajadoras de servicios de restauración, personales*, etc. y un 22,6% *operadoras de maquinaria e instalaciones y trabajadoras no cualificadas*. Trabajan en *empleos de tipo administrativo* el 14,9% del total y el 6% se ocupan en la *dirección de las empresas y de las administraciones públicas*.

En el caso de los hombres, un 29,7% son *trabajadores cualificados de agricultura y pesca; y artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras*. Por otra parte, uno de cada cuatro es trabajador no cualificado y *operadores de instalaciones o maquinaria*. El 21,2% de los ocupados se reparten entre el 9,9% de *técnicos y profesionales científicos e intelectuales* y el

11,3% de *técnicos y profesionales de apoyo*. Para terminar el 8,6% trabaja en la *dirección de las empresas y las administraciones públicas*.

- Al centrar los datos sólo en titulados/as cambia bastante, se ocupan principalmente en ocupaciones de *técnicos y profesionales* y las diferencias entre ambos se hacen más difícilmente detectables.

Entre las tituladas ocupadas más jóvenes (20-24 años), destaca, el 61% ocupan puestos de *técnicas y profesionales*, el 18% que se emplean en el *sector servicios* y el 13% en empleos de *tipo administrativo*. Con los titulados ocupados más jóvenes ocurre algo semejante, hay un pequeño porcentaje de titulados en ocupaciones de *operadores o en ocupaciones no cualificadas* pero el 80% se emplean como *técnicos y profesionales*.

En el siguiente intervalo (de 25-29 años), nuevamente la mayor parte de las tituladas (69%) se ocupaban como *técnicas y profesionales*; aumenta el porcentaje de empleadas de tipo administrativo hasta el 17% y disminuye el de las empleadas del sector servicios hasta el 7%. Por su parte los ocupados, se mantienen mayoritariamente como *técnicos y profesionales*, aumenta el porcentaje de los que ocupan puestos en *dirección* y disminuye el porcentaje de los que se ocupan en el *sector servicios*.

Propuestas relacionadas con las administraciones y los agentes sociales:

A nivel general, *potenciar el Mainstreaming de género, que es la integración sistemática de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en la organización y su cultura, en todos los programas, políticas y prácticas y en la manera de ver y hacer las cosas.*

- *Mejorar los servicios públicos relacionados con el empleo adaptándolos a las nuevas realidades del mercado laboral, para que den una respuesta adecuada a las necesidades concretas de las tituladas y titulados superiores.*

- *Tanto las Administraciones Públicas, como los agentes económicos y sociales, deben hacer un esfuerzo por sensibilizar e involucrar a las familias y, por supuesto, los hombres y las mujeres, sobre la necesidad de superar los roles tradicionales que fomentan la discriminación laboral de las mujeres.*
- *Sensibilizar, mediante campañas, que rompan los estereotipos y muestren la realidad del trabajo profesional de las mujeres.*
- *Mejorar los servicios para facilitar la conciliación de las familias, legislando para promocionar la igualdad de oportunidades en los espacios laborales.*
- *Facilitar el acceso a servicios públicos, gratuitos y subvencionados, para el cuidado de los hijos y las personas adultas dependientes: guarderías, residencias, etc.*

Las Políticas de empleo para la juventud

La discriminación social de las mujeres ha dado lugar al nacimiento de toda una normativa desarrollada a lo largo de la última mitad del siglo XX por organismos internacionales, comunitarios y estatales que establece las bases para articular las políticas de igualdad de oportunidades y la lucha contra las desigualdades.

El desarrollo de estas medidas legislativas y de las herramientas para llevarlas a cabo, ha venido acompañado de otras iniciativas impulsadas desde la sociedad e igualmente comprometidas con la igualdad entre sexos, que han dado lugar a importantes transformaciones sociales y han llevado la lucha por la igualdad a todas las esferas de la vida política, social, cultural y económica.

Estas transformaciones se han dejado ver también en el ámbito empresarial, donde se buscan cada vez en mayor medida nuevos modelos de gestión más acordes.

- En línea con las directrices de la Estrategia de Lisboa sobre crecimiento y empleo, el Consejo Europeo en sus actas de julio de 2005, recomendaba a los estados miem-

bros implementar políticas que permitieran incrementar la participación y el empleo femenino, y que promovieran reducciones en las brechas salariales entre mujeres y hombres. En concreto, dichas políticas deberían permitir alcanzar una tasa media de empleo femenino de al menos el 60% en 2010.

- Más recientemente, la hoja de ruta que la Comisión de la Unión Europea (UE) elaborada en marzo de 2006, centraba el interés en materia de igualdad de género para el periodo 2006-2010 en torno a seis aspectos: *igual independencia económica para mujeres y hombres; conciliación de la vida privada y profesional; igual representación en la toma de decisiones; erradicación de cualquier forma de violencia de género; eliminación de los estereotipos de género; promoción de la igualdad en las políticas externas y de desarrollo.*
- El interés político en nuestro país no es menos destacable, y a lo largo de estos últimos años la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se ha situado en primer plano en la agenda política. La aprobación de la *Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género*, de la *Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia* y de la *Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* son buena muestra de ello.

Propuestas relacionadas con las políticas activas de empleo

- *Evaluar los resultados obtenidos de la aplicación de las políticas de empleo en los últimos años para poder revisar las prioridades y los objetivos, la corrección de los desequilibrios debe ser prioritaria para este tipo de políticas.*
- *Fomentar la colaboración y el intercambio de información entre los distintos agentes que intervienen en el desarrollo de las políticas. Para llevar a cabo una política compartida entre las empresas y las organizaciones que las representan, las Universidades y las Administraciones Públicas competentes deben tener una comuni-*

cación fluida, para potenciar dichas relaciones en los diferentes ámbitos en las que se establecen.

- *Informar a los/as empresarios/as sobre:*
 - *Las bonificaciones, subvenciones y ayudas de las que disponen a la hora de realizar los contratos.*
 - *Las obligaciones que tienen por ley en el tipo de contratos, salarios, en relación a la igualdad entre hombres y mujeres.*

Las tituladas y la búsqueda de empleo: motivaciones y principales barreras de acceso.

- En la elección del primer empleo, diferentes aspectos como la necesidad de un empleo o la falta de opciones a la hora de elegir, pueden producir que las tituladas escojan el primer empleo que encuentren y mientras están trabajando realicen búsquedas más acordes a su titulación.

A diferencia de la elección del primer empleo, cuando las tituladas escogieron su empleo actual, aspectos que anteriormente carecían de mucha importancia, *como que el trabajo estuviera relacionado con la titulación, que fuera el que buscaba, que la empresa fuera importante en el sector, el salario o las posibilidades de ascenso*, ahora la tienen. Una de cada cinco tituladas, (21%) se mostró *totalmente de acuerdo*, con el hecho de estos motivos, influyeron en la elección de su empleo actual.

- Cuando son los titulados los que eligen el primer empleo el primer aspecto que les ha influido ha sido: La proximidad del empleo, seguido de: *Acepté la primera oferta de trabajo que me llegó*; y en tercer lugar han valorado la adecuación del empleo a la titulación.

En la elección del empleo actual, los resultados obtenidos de los titulados coinciden prácticamente con los de las tituladas, los aspectos que pasan a encabezar la lista son: *que el trabajo estuviera relacionado con la titulación y que fuera el que buscaba*; seguidos de: *pertenecer a una empresa fuerte en el sector, la promoción interna o el salario*.

Los métodos de búsqueda activa de empleo

- Los métodos más utilizados por las tituladas para buscar el primer empleo fueron: *el envío directo del currículum a las empresas* 59% de las tituladas, y *a través de la red de contactos personales*, 55% de las tituladas; además, *la búsqueda a través de Internet y la respuesta a las ofertas publicadas en prensa*, 33,1% y 29,7% respectivamente. En el caso de los titulados el método que más utilizaron en el acceso al primer empleo fue a través de los contactos personales, seguido del envío del currículum directamente a la empresa.

En la búsqueda del empleo actual: *el envío del currículum a la empresa* o la autocandidatura es el primer método utilizado (48% de tituladas). *La red de contactos de conocidos y familiares*, es el segundo (47% de respuestas). *Internet* se ha convertido en el tercer método, utilizado por una de cada cuatro tituladas (24%). Una de cada cinco tituladas, un 20%, buscó su empleo actual *respondiendo anuncios en prensa*. Otros métodos utilizados aunque en menor medida son: *a través de los Colegios Profesionales, las Empresas de Trabajo Temporal, oficinas del INEM, etc.*

Los métodos utilizados por los titulados para la consecución del empleo actual se asemejan bastante a los resultados que se acaban de ver para las tituladas, el método más utilizado los *contactos personales* (54%), el siguiente el *envío del currículum directamente a la empresa*, *Internet* (20%), seguida de la *respuesta a las ofertas de empleo publicadas en prensa* (17%) y la *utilización de la bolsa de empleo de la universidad* (15%).

- Para encontrar el primer empleo, el método más efectivo, *por el que una de cada tres (el 33%) tituladas fue: la red de contactos personales, el segundo método más efectivo ha sido el envío del currículum directamente a la empresa (una de cada cuatro tituladas, el 26%). Otros medios como: responder anuncios de prensa, a través de ETTs y por Internet, han sido métodos también bastante eficaces, un 10% de tituladas ha conseguido empleo con cada uno de ellos. Los métodos menos eficaces han resultado ser: la inscripción en una bolsa de empleo de la univer-*

sidad (6,9%), en una oficina de empleo pública (2,9%) y montar su propio negocio (1,1%).

Como ocurría con el primer empleo, los dos métodos más eficaces señalados por las tituladas, para encontrar su empleo actual, han sido: *la red de contactos personales* (29% de tituladas), el *envío del currículum a la empresa* (27,7%), en tercer lugar, dos métodos (con un 9%): *Internet y las bolsas de empleo de la universidad*; en cuarto la *respuesta a ofertas publicadas en prensa*, con un 5,9%.

No se han apreciado importantes diferencias entre las respuestas obtenidas para esta cuestión de las tituladas que de los titulados.

- El tiempo medio que tarda una persona licenciada en encontrar su primer empleo, es inferior a tres meses para prácticamente tres de cada cuatro tituladas (un 22,3% tardaron *menos de un mes* y un 43,4% entre *uno y tres meses*), una de cada cuatro (24%) tardaron entre *cuatro y seis meses*, y el restante 10% *entre siete meses y un año*. Cuando el cambio es de un empleo a otro, las tituladas suelen pasar poco tiempo desempleadas, tres de cada cuatro, tardaron en cambiar de empleo menos de un mes, y el otro 25% encontró el siguiente trabajo en menos de un año.
- El porcentaje de las tituladas que sólo ha tenido un empleo, supera la mitad de la muestra (56,7%), los/as que han participado en más de tres empleos, son minoritarios (un 5% ha pasado ya por cuatro y un 2%, por *cinco* puestos de trabajo).
- El principal motivo por el que han cambiado de trabajo las tituladas, y que afectó a un 43% fue: la *finalización de su contrato*, además, una de cada tres tituladas (36%), causó *baja voluntaria*. El objetivo de las tituladas al cambiar de puesto de trabajo, ha sido cambiar a un mejor empleo, el 31% de ellas, se marcharon *porque el nuevo empleo era más atractivo* y el 16% porque *el salario era mayor*.

En el caso de los titulados, el primer motivo ha sido también la finalización del contrato (el 40%), y a diferencia de las tituladas, ellos han escogido como segundo motivo, uno relacionado directamente con aspectos del nuevo

trabajo como: que fuera más atractivo (39%) y en tercer lugar, la baja voluntaria (32%).

El 68,8% de las tituladas no tiene previsión de cambiar de trabajo próximamente. De las que tienen previsto un cambio, los motivos serán: *el cambio por un empleo más adaptado a la formación* (64%), por eventualidad del empleo actual y por un *trabajo con más ingresos* (45% de respuestas).

Hay mayor previsión de cambio de trabajo entre los/as titulados/as que cobran los menores salarios. Prácticamente la mitad de los que cobran salarios hasta 900 €, tienen previsto cambiar de empleo en los próximos meses. Entre los/as que tienen los salarios más altos, la mayoría de los/as que pertenecen a las categorías profesionales más altas, no tiene previsto el cambio, por lo menos en los próximos meses. En el caso de los/as titulados/as que trabajan en categorías profesionales más bajas si se percibe una mayor intención de cambiar.

Especial referencia a Internet como método para la búsqueda de empleo

- Internet se está imponiendo, cada vez más, como una herramienta eficaz que permite agilizar el proceso de búsqueda con el que tienen que enfrentarse las personas que buscan empleo.
- En el proceso de búsqueda activa de empleo, Internet se suele utilizar como una herramienta que ofrece la posibilidad de insertar el currículum en un inmenso número de bolsas de empleo. También, permite encontrar información acerca de los recursos formativos, becas, ayudas, prácticas y convocatorias de interés, a los que titulados/as pueden acceder, para completar su perfil profesional. Además, tiene la ventaja de que las bolsas de empleo suelen ser actualizadas diaria o semanalmente.
- Existen diferentes tipos de páginas web y portales que facilitan la búsqueda de empleo a través de Internet: portales íntegramente confeccionados como webs de empleo, portales de empresas de trabajo temporal, de institucio-

nes oficiales, páginas de información sobre Empleo Público, portales especializados en anuncios clasificados, páginas de empresas (incluyen sus ofertas de empleo) y otras: sites de empleo especializadas, grupos de noticias (usenet) y portales relacionados con los universitarios.

LOS EMPLEOS DE LAS TITULADAS

El conocimiento profundo del proceso de transición desde el sistema educativo al mercado laboral, requiere de la realización de una caracterización de los empleos y los aspectos relacionados con su evolución, durante los primeros años después de la finalización de los estudios. Para ello, se han analizado aspectos relativos a la dinámica de empleos (número, tipo, contratos), la extensión de la búsqueda de empleo, adecuación de los empleos a la titulación, las opciones de promoción y desarrollo de la carrera profesional, etc. Las trayectorias tempranas de trabajo, son de especial interés en la comprensión sistemática y completa del proceso de inserción y en la explicación de la situación laboral de las licenciadas.

Principales requisitos para acceder al empleo

- En el acceso al primer empleo, destaca que a un 16,5% de la muestra de tituladas, no le exigieron *ningún requerimiento específico* (relacionado con conocimientos). Por otra parte, *la titulación universitaria*, con un 33% de respuestas, fue el principal requerimiento exigido. También se valoraron muy positivamente los *conocimientos de informática* (20% de respuestas), los conocimientos relacionados con el *dominio de idiomas* (13% de respuestas) y *la experiencia*, (un 10% de respuestas).

En el empleo actual: el primer requerimiento exigido, con un 40% de las respuestas ha sido *la titulación*, seguida en segundo lugar, por los *conocimientos de informática* (con un 25,4%). El tercer lugar lo comparten, *el dominio de idiomas* y *la especialización (postgrado o master)*, con un 13,1% de respuestas cada una.

- Para tres de cada cuatro licenciadas encuestadas, los conocimientos recibidos en la universidad han contribuido

al desarrollo de estos requerimientos, para el 41% ha contribuido *mucho*, para el 35% *bastante*, para un 14% ha aportado *poco* y para un 10% la aportación ha sido nula. Todas las titulaciones, en cierta medida, han contribuido al desarrollo de los requerimientos necesarios para desempeñar el trabajo.

Los conocimientos de idiomas e informática, cada vez son más necesarios para acceder al mercado laboral. Además, en los últimos años, se ha producido una evolución en la concepción del trabajo. Se ha pasado de exigir gran cantidad de conocimientos teóricos y titulaciones, a primar, destrezas que faciliten la autonomía y responsabilidad en el desempeño del trabajo.

- Las habilidades y destrezas más demandadas, en opinión de las tituladas han sido, con un 28% del total de las respuestas, las *habilidades directivas*, en segundo lugar (27%) las habilidades relacionadas con la *capacidad para trabajar en equipo*, en tercero (21% de respuestas), las *habilidades específicas asociadas al puesto*. También, se han valorado: la *capacidad de aprender o reciclarse* (16% de las respuestas obtenidas); y las *habilidades sociales* (con un 7%), cada vez más importantes en un mercado laboral globalizado.

En cuanto a la contribución de las titulaciones a las habilidades y destrezas, señalar que, para tres cuartas partes de la muestra de tituladas (74%), los conocimientos recibidos en la universidad han contribuido al desarrollo de estas habilidades.

Adecuación del empleo a la titulación

- El primer empleo al que accedieron la mitad de las tituladas, estaba relacionado con su titulación, para el 31% *muy relacionada* y para el 19% *algo relacionada*. En el lado contrario, para una de cada tres tituladas (el 33%) su primer empleo no tuvo ninguna relación con su titulación y para un 7,4% estuvo *poco relacionado*.
- Cuando lo que se analiza es el grado de adecuación del empleo actual, la relación con la titulación aumenta. Para más de la mitad de los/as titulados/as (57%) el empleo ac-

tual está *muy relacionado* con su titulación; para uno/a de cada cinco (21%) está *algo relacionado*, para un 14% *poco relacionado* y prácticamente desaparece el porcentaje de los que tienen un empleo *nada relacionado*.

Situación laboral de las tituladas tras el acceso al empleo

Es importante tener en cuenta que además de la segregación horizontal, existe también segregación vertical, que concentra a las mujeres en puestos de poca responsabilidad. Debemos considerar que a un puesto de alta responsabilidad suelen ir asociadas algunas ventajas retributivas muy interesantes: económicas, vacacionales, formativas, etc. y que en la mayoría de los casos benefician únicamente a los hombres pues en la práctica son los que acceden a este tipo de puestos directivos en la mayoría de las empresas.

La menor valoración de las tareas desempeñadas por las mujeres lleva asociada una menor valoración económica de las mismas, lo que se traduce en una discriminación salarial hacia las trabajadoras.

- En el primer empleo, el sector predominante es el sector *servicios*, a él pertenecen uno de cada tres primeros empleos de las graduadas (72%). En el resto de sectores la presencia de tituladas es más minoritaria, pertenecen al sector *comercio* y a la *industria*, un 18% y un 7% respectivamente; sólo 2% de los primeros empleos de las tituladas, se repartieron entre los sectores de la *construcción* y primario.
- En los empleos actuales, se mantiene prácticamente la misma distribución por sectores. La mayor parte de las tituladas (el 88%) se concentran en los sectores *servicios y comercio*; un 9% trabajan en la industria y un 2,5% en la *construcción*. En cuanto a los titulados, tres de cada cuatro (76%), pertenecen a los sectores *servicios y comercio*; un 11,3% a la *industria* y un 12,8% a la *construcción*.

Modos de contrato en los empleos de las tituladas

- En el mercado de trabajo español, en las últimas décadas, se ha observado, el aumento progresivo del empleo

temporal; que es muy elevado en nuestro país, cuyas tasas de temporalidad son negativas tanto para los hombres, como para las mujeres.

- Los primeros empleos, a los que acceden, más de la mitad de las tituladas (67%), suelen ser de tipo *eventual (temporal/por obra)*, un 14% tuvieron contratos *en prácticas/de becario*, una de cada diez (el 10%) habían tenido contrato indefinido, el 2,9% estuvieron *sin contrato* y el 6,9% optaron por trabajar como *autónomas*. En el caso de los primeros empleos de los titulados, el porcentaje de los que tienen *contrato temporal/por obra* fue del 65%; *en prácticas/becario*, uno de cada cinco (20%); *contrato indefinido* el 8%; *sin contrato* 3,4% y *autónomos* el 2,7%.
- El tipo de contrato en los empleos actuales ha variado con respecto al primer empleo, ha aumentado el tipo de contrato indefinido a la vez que el porcentaje de contrato temporal se reducía prácticamente a la mitad. Aunque en el caso de las tituladas continúa siendo superior el porcentaje de las que tienen contrato temporal (39%), frente a las que tienen contrato indefinido (37%). La principal diferencia la encontramos en el tipo de contrato de los titulados, donde ha aumentado el porcentaje de los que tienen contrato indefinido (46% respecto al 10% del primer empleo). El resto de los tipos de contratos se mantienen similares a los del primer empleo.

Tipos de jornada en los empleos de las tituladas

- Con respecto al tipo de jornada del primer empleo, más de la mitad de los/as titulados/as, un 63% de ellos y un 59% de ellas, trabajaron con jornada completa, de 40 o más horas. La parcialidad afecta más a las tituladas, en el siguiente intervalo de *30-39 horas semanales*, el porcentaje de titulados fue del 17% y el de las tituladas del 11%. En los intervalos de jornadas reducidas como son de *20-29 horas*, las tituladas fueron el 22% y de 14% los titulados; y en el *de 10-19 horas* el 7% de tituladas y 5% de titulados.
- Al comparar el primer empleo con el empleo actual, han aumentado un 11% los contratos de *jornadas largas* (de 40 horas o más semanales); los/as que tienen *jornada*

parcial han disminuido a la mitad, en el caso de los contratos de jornadas de 20-29 horas y un 3% de diferencia para los de jornadas de 10-19 horas. Aunque, ha aumentado la duración de los contratos en los empleos actuales con respecto al primero, se mantienen las diferencias entre titulados y tituladas. Mientras que, el 80% de los titulados tienen jornadas de 40 horas o más; el porcentaje de las tituladas en la misma situación, desciende hasta el 64%.

Son las personas que tienen *contratos en prácticas/ becario, o las que están sin contrato*, las que tienen las jornadas más cortas, una cuarta parte de ellos/as tiene *contratos de duración inferior a 29 horas*. Los porcentajes más altos que tienen jornadas de mayor duración, son para los que tienen *contratos indefinidos o para los/as autónomos/as*.

Mientras que tres de cada cuatro de los hombres, con contratos temporales, tienen jornadas de *40 horas semanales o más*; un 43% de las tituladas, tienen jornadas inferiores a las 39 horas semanales. En el caso de los que tienen *contratos indefinidos o son autónomos*, el porcentaje de tituladas que tienen jornadas de *40 horas o más*, se ha elevado hasta el 71%, pero continúa siendo inferior al de los titulados en la misma situación que se eleva al 84%.

Cuantificación del salario en los empleos de las tituladas

- Las condiciones laborales de los titulados/as han mejorado desde el primer empleo hasta el empleo actual, en diferentes aspectos, también ocurre con los salarios. Una de cada tres tituladas se situaban *en torno a los 600 euros* en su primer empleo y en su empleo actual, están *entre los 900 y los 1.200 euros mensuales*. Se perciben diferencias por sexo: en los intervalos de menor salario el porcentaje de las tituladas supera al de titulados (9,4% de tituladas tiene, en su empleo actual, un salario inferior a 600 euros; mientras que los titulados no llegan al 4%).
- Factores que provocan las diferencias en la realidad salarial entre mujeres y hombres, pueden ser: *la segregación sectorial y ocupacional del mercado de trabajo, la desigualdad global de los salarios, las diferencias en las modalidades de contratación y la discriminación*.

El tipo de contrato también es un factor influyente. Las mejoras en la estabilidad laboral, asociadas al aumento de la duración de los contratos, suelen llevar aparejadas mejoras en el salario mensual. Los/as titulados/as que tienen contratos en prácticas o como becarios, son los que tienen los salarios más bajos. Cuando el contrato es temporal o por obra, los salarios mejoran (tan sólo el 8% tienen un salario inferior a 600 euros). Aunque, en este intervalo, existe una diferencia entre el porcentaje de hombres (el 4,9%) y el de las mujeres, que fue el doble (11,2%). En el intervalo de 1.201 euros-1.500 euros, el porcentaje de hombres triplica al de las mujeres, un 16,08 para ellos y un 5,6% para ellas. Pero en el intervalo más alto se asemejan los porcentajes de ambos, en torno al 7,5%.

Los/as titulados/as que tienen contratos indefinidos o que son autónomos/as, son los que tienen los sueldos más altos, aunque, como cabría suponer, en las categorías laborales menos cualificadas los salarios son más bajos que para los mandos intermedios y los técnicos/as.

Opciones de promocionar de las tituladas

- La segregación vertical en el mercado laboral, viene asociada a la tardía incorporación de la mujer a los estudios superiores y al mercado laboral cualificado. Tanto las tituladas como los titulados, perciben esa discriminación vertical que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Un 72% de las tituladas y un 54% de los titulados, se mostraron de acuerdo con la frase: *para cubrir los puestos de responsabilidad, aunque sea en las mismas condiciones, la mayoría de las empresas prefieren hombres.*

Los roles femeninos asociados a la maternidad y al cuidado del hogar son de las principales barreras, que encuentra la mujer a la hora promocionar o desarrollar una carrera profesional acorde a su formación. Además, las mujeres se tienen que enfrentar a prejuicios sexistas e ideas preconcebidas, que pueden suponer una evidente desventaja para ellas. Es frecuente, que tengan que contestar preguntas sobre su vida personal y familiar, aspectos que en absoluto tendrían que influir en su capacidad para el puesto.

La mayor parte del trabajo desarrollado en el ámbito privado, continúa siendo realizado mayoritariamente por mujeres, que tras su acceso al mercado de trabajo remunerado deben compatibilizarlo. La mayoría de estas obligaciones vienen por el cuidado y la crianza de los hijos e hijas. Aunque, cada vez son más numerosos, debido al envejecimiento poblacional, las obligaciones derivadas del cuidado de adultos dependientes. Hombres y mujeres coinciden en señalar que para la mujer es más difícil compaginar la vida familiar y laboral, una de cada tres tituladas (76%) y más de la mitad de los titulados (63%) afirmaron que la situación de las mujeres es *peor* que la de los hombres a la hora de compaginarlas.

Satisfacción de las tituladas con su situación laboral

- Los aspectos más valorados en el puesto de trabajo por las tituladas, donde se muestran más satisfechas es con: *la experiencia adquirida, el ambiente de trabajo y el trabajo realizado*. Los aspectos peor valorados son: *el salario, la seguridad-estabilidad en el puesto y las posibilidades de promoción*.
- En cuanto a las valoraciones de los titulados, el aspecto mejor valorado ha sido el ambiente de trabajo seguido muy de cerca por la experiencia adquirida con su trabajo. En tercer lugar, coincidiendo con la opinión de las tituladas, estaría el tipo de trabajo desarrollado. Las principales diferencias las encontramos en el orden en que han valorado los siguientes aspectos, los titulados han situado en cuarto y quinto lugar, la seguridad-estabilidad en el puesto y la adecuación del empleo a las capacidades, respectivamente. Mientras que las tituladas, situaban por encima de la adecuación el nivel de responsabilidad adquirido. Por último, los aspectos peor valorados por los titulados han sido: el nivel de responsabilidad, las posibilidades de promoción y el peor valorado, como en el caso de las tituladas, el nivel salarial.

Propuestas relacionadas con el mercado laboral

- Ahondar en el conocimiento de las demandas y necesidades del mercado de trabajo para impulsar la atención personalizada a los/as demandantes de empleo.

- Definir unos itinerarios de inserción laboral lo más acordes posibles, ajustados a las necesidades de los/as titulados/as, mediante medidas y programas que fomenten su Empleabilidad.

Todavía se detectan muchas necesidades de cambio de actitudes en lo que respecta a la aplicación de medidas de conciliación de cara a favorecer la inserción laboral de la mujer en plena igualdad, es decir con las mismas oportunidades, de acceso al empleo de calidad y de promoción profesional.

- Promover la igualdad de oportunidades en las empresas:
 - *Organizar el trabajo mediante fórmulas destinadas hacia un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, de las mujeres y hombres mediante:*
 - *Jornadas intensivas o a tiempo parcial.*
 - *Flexibilidad horaria.*
 - *Trabajo desde casa o Teletrabajo: las nuevas tecnologías se muestran, como las grandes aliadas de la mujer trabajadora.*
 - *Pago por rendimientos o consecución de objetivos.*
 - *Proponer un cambio de mentalidad en la cultura empresarial, evitando situaciones como: dificultar el acceso a determinado puesto de una mujer por si se pudiera quedar embarazada; que se presione a las mujeres para que no tengan hijos; y que no se les facilite la vuelta al mercado laboral.*
- Favorecer la conciliación de la jornada laboral y doméstica:
 - *Permitir la flexibilidad horaria a la entrada y la salida.*
 - *Favorecer la adecuación del horario laboral, al horario escolar y a los periodos vacacionales.*
 - *Facilitar guarderías o, en su defecto, ayudas para el pago de las guarderías o centros externos a la empresa.*
 - *Facilitar las excedencias por maternidad-paternidad.*

En los procesos de selección para el acceso a las empresas:

- *Lograr que los responsables de recursos humanos incorporen en los procesos de selección y de promoción profesional, la dimensión de género garantizando la igualdad de oportunidades de las mujeres, en el acceso a todos los puestos de trabajo y en las condiciones de desarrollo de los mismos.*
 - *Realizar una descripción del puesto de trabajo que sea objetiva, eliminar posibles conceptos de género y estereotipos, incluir sólo los requisitos imprescindibles y las condiciones laborales básicas.*
 - *Evaluar las candidaturas recibidas, teniendo en cuenta únicamente razones objetivas (cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencia), no presuponiendo mayor o menor capacidad, disponibilidad, implicación e idoneidad en función del sexo.*
 - *En el proceso de selección, realizar las entrevistas de igual forma y con iguales contenidos para las candidatas y candidatos; y evitar la realización de preguntas personales e irrelevantes para el puesto.*
- Para la igualdad salarial:
- Consegir que la clasificación profesional se realice mediante la valoración de los puestos de trabajo de manera independiente al sexo de quién lo desempeñe.
 - Instaurar una política salarial neutra, evitar que se tengan en cuenta aspectos como, por ejemplo, la atención de las responsabilidades familiares de trabajadores y trabajadoras, en el cálculo de los complementos salariales.
- Para fomentar la igualdad en la promoción y el desarrollo de la carrera profesional:
- *Evitar la segregación de tipo vertical, establecer un sistema de promoción profesional centrado en criterios objetivos, donde se evite cualquier tipo de dis-*

criminación o sesgos de género. Evitar la presunción de mayor o menor capacidad, disponibilidad, implicación e interés en el desarrollo de la carrera profesional en función del sexo de la persona.

- *Incentivar la formación continua, para hombres y mujeres, para que puedan ampliar las oportunidades de acceder a mejores puestos.*

Bibliografía



VIII



ACCENTURE: “Cumplimiento de las expectativas de los titulados universitarios tras su inserción laboral”

ALMARCHA BARBADO, A.: EL INFORME UNIVERSIDAD 2000. “Misión de la universidad. Enseñanza superior y competitividad: la globalización de los mercados”

ANECA: “Los Universitarios españoles y el mercado laboral”.2004

ANECA: “La empresa y la inserción laboral de los universitarios”

AYATS SALT, J.; ZAMORA SUÁREZ, P; DESANTES FERNÁNDEZ, R: “El seguimiento a egresados un valor estratégico para la Universidad”

BANCAJA-IVIE: “Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: Resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005 ”

CARABAÑA, J.: “¿Se devaluaron los títulos?” REIS nº 75. Julio-septiembre de 1996.

CES: “Desequilibrios Ocupacionales y políticas activas de empleo”. Colección Informes. 1/2005

CES: “El papel de la juventud en el sistema productivo español” Informe 6/2005.

CES: “España 2006 Memoria Sobre la situación Socioeconómica y laboral.”

CES: “Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española”. Informe 3/2003.

CCOO: Los salarios en España. Las consecuencias sobre los salarios de un modelo de crecimiento poco productivo

CUADERNO NÚM. 13. CAPITAL HUMANO: Educación superior y empleo de los Titulados Universitarios en Europa. Octubre 2001

Encuesta AQUICAT

Estrategia Europea del Empleo.

FUNDACIÓN BBVA. Unidad de Estudios Sociales y de Opinión Pública: *Estudio sobre Universitarios Españoles 2006*. Colección: Estudios Sociales y de Opinión Pública.

FUNDACIÓN CONOCIMIENTO Y DESARROLLO (CYD): “La contribución de las universidades españolas al desarrollo” 2006.

FUNDACIÓN CONOCIMIENTO Y DESARROLLO (CYD): “La universidad y la empresa española” 2005.

FUNDACIÓN LA CAIXA. Alberdi, P. Escario y N. Matas: “Las mujeres jóvenes en España”. Colección Estudios Sociales, núm., 4.

FUNES GARRIGA, Jaume: “Ser joven hoy o las diferentes formas de vivir al día”. Revista Bimestral de la Asociación Secretariado General Gitano. Número 9. Abril del 2001

GARCÍA-MONTALVO : “La inserción laboral de los universitarios: sobrecualificación y desajuste formativo”. IVIE y Universitat Pompeu Fabra

GARCÍA-MONTALVO: “Los graduados universitarios y el mercado laboral: el ajuste temporal y competencial entre egresados y puestos de trabajo”. Mimeo. 2005

GÓMEZ BUENO, Carmuca: “Mujeres y Trabajo: principales ejes de análisis”. Universidad de Granada.

INJUVE: “Informe Juventud en España 2004”

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA:

- *Censo de Población y viviendas, 2001. Resultados detallados en versión accesible 2007.*
- *Estadística de Contratos Registrados, 2004.*
- *Encuesta de Empleo del Tiempo*
- *Encuesta de Estructura Salarial*
- *Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.*
- *Tercer trimestre de 2007.*
- *Entre 1999 y 2006.*
- *Estadística de Enseñanza Universitaria. Curso 2005-2006.*

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE ANDALUCÍA: “Encuesta sobre la inserción laboral de los titulados universitarios del curso 1996/97”

La encuesta europea CHEERS (Career After Higher Education).

Las oportunidades de las mujeres en una estructura social cambiante. Estudio sobre la Inserción Laboral de los Egresados de la E.U.I.T.I.Z. Zaragoza 2005

La Inserción Laboral de los egresados de la Universidad Pablo de Olavide

Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).

MARUANI, M.: “La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo”. 1991

MEC “Datos y cifras del Sistema Universitario. Curso 2005-2006”.

MEC- Javier Vidal García: “Métodos de Análisis de la Inserción laboral de los Universitarios”

MTAS-INEM: “Informe del mercado de trabajo de los jóvenes 2006”

MTAS- Instituto de la Mujer. “Las mujeres jóvenes y el trabajo. Sistemas, Mecanismos y Estrategias de Acceso al mercado laboral (1840-1970)”

MTAS- Instituto de la Mujer: “Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos”

MTAS- Instituto de la Mujer. “Situación Laboral de la Mujer en España 2003”

MTAS-SISPE: “Estadísticas de demandantes de empleo, puestos de trabajo y colocaciones” febrero de 2007.

MTAS, *Seguimiento del Plan de Acción para el Empleo*, junio 2005.

MTSS- Juan Carlos Doyenart: Estudio de impacto de la capacitación sobre la situación laboral de los egresados 1999

OBSERVATORIO OCUPACIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO: “Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres” INEM 2005.

OBSERVATORIO OCUPACIONAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO: “Mujeres y empleo: La trayectoria profesional de las mujeres cualificadas”

Plan Nacional de Empleo.

Proyecto REFLEX

QUIÁN ROIG, Ana Isabel; Rodríguez Martínez, José; González Sanmamed, Mercedes. *Primeros pasos hacia una búsqueda ¿activa? De empleo*. Universidad de A Coruña

RED EUROPEA DEL INSTITUTO DE POLÍTICA FAMILIAR (IPF): *La Evolución de la Familia en Europa 2008*.

ROSA DELGADO, C. y DÍAZ RODRÍGUEZ, C.: “La formación inicial y el acceso al empleo en España en los inicios del siglo XXI”. *Scripta Nova*, REVISTA ELECTRÓNICA DE GEOGRAFÍA Y CIENCIAS SOCIA-

LES, Universidad de Barcelona. Vol. VI, núm. 119 (134), 1 de agosto de 2002.

SALIDO CORTÉS, O. “Las oportunidades de las mujeres en una estructura social cambiante”. Unidad de Políticas Comparadas (CSIC)

TORADA, REBECA Y NEUS MORENO: *Salud laboral y género*. Capítulo publicado en *Mujer y trabajo. Problemática actual*. Valencia. Editorial Germania)

TEICHLER, U., (2003), “Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios”, en Vidal García, J. (coord.) (2003), *Métodos de análisis de inserción laboral de los universitarios*, Ministerio de Educación y Universidad de León, Salamanca.

UGT Secretaría Confederal para la Igualdad. Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora “Evolución de la situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo”. 2007

Universitat Jaume I: La inserción laboral de los titulados de la universitat Jaume i promociones de 1998, 1999 y 2000 resumen ejecutivo y conclusiones.

VIDAL GARCÍA, J. “Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios”. Consejo de Coordinación Universitaria. MEC

X Estudio de Inserción laboral de los titulados de la universidad Carlos III de Madrid.

Anexo I.
Cuestionario

.....

.....

Nº de Cuestionario
Fecha de realización

CUESTIONARIO TITULADAS/OS

Municipio	
Nombre y apellidos	
Teléfono	
Entrevistador/a	

Sector de actividad de la empresa

El Instituto de la Mujer está realizando un estudio sobre el acceso al mercado laboral de las tituladas superiores, con el objetivo de analizar su empleabilidad y cualificación, por lo que solicitamos nos responda a unas breves preguntas, agradeciéndole de antemano su participación.

BLOQUE 0 Datos personales

P.1 Sexo

Hombre	
Mujer	

P.2 Edad

	años
--	------

P.3. Podría indicarme cuál es su situación laboral actual... (LEER)

1. Mantiene el trabajo que desempeñaba antes de finalizar la carrera	
2. Trabaja por cuenta ajena en el primer empleo que encontró	
3. Trabaja por cuenta ajena después de haber trabajado en varias empresas	
4. Autónomo/a	
5. No contesta	

P.4. De las categorías que a continuación le indico, ¿en cuál se incluye usted?

1. Directivos/as	
2. Mandos intermedios	
3. Técnicos/as	
4. Otros/as Trabajadores/as cualificados/as de carácter no técnico (administrativos/as, operadores/as, comerciales, etc.)	
5. Trabajadores/as de baja cualificación, operarios/as	

P.5. ¿Dónde vive usted habitualmente?

1. Con sus padres o con alguno de ellos	
2. Sólo/a en su propio hogar	
3. En su propio hogar con su pareja/ cónyuge/hijos/as	
4. Compartiendo vivienda con otras personas (residencia, piso compartido, etc.)	

P.6. Podría decirme, ¿en cuál se las situaciones económicas siguientes se encuentra?

1. Vive sólo de sus ingresos	
2. Principalmente de sus ingresos, aunque con ayuda de otras personas	
3. De los ingresos de otras personas, con algunos ingresos propios	
4. Vive de los ingresos de otras personas	

P.7. ¿Cuál es su estado civil (o situación de convivencia)?

1. Soltero/a	
2. Casado/a	
3. Viviendo en pareja	
4. Separado/a	
5. Divorciado/a	

P.8. ¿Tiene hijos/as?

1. Ninguno	
2. Uno	
3. Dos	
4. Más de dos	

BLOQUE I

Perspectivas profesionales y continuación de la formación

P.9. ¿En cuál de las siguientes especialidades se incluye su licenciatura? (NOTA: Respuesta múltiple si el/la entrevistado/a dispone de más de una titulación de grado superior en ramas distintas)

1. Humanidades	
2. Ciencias Sociales y jurídicas	
3. Ciencias Experimentales	
4. Ciencias de la Salud	
5. Técnicas	

P.10. ¿Cuántos años hace que terminó su (última) licenciatura? (NOTA: Si el/la entrevistado/a dispone de más de una titulación se preguntará por la última realizada)

_____ años

P.11. ¿Cuál es su grado de satisfacción, en general, con la carrera que estudió?

1. Muy satisfecho/a	
2. Satisfecho/a	
3. Ni satisfecho/a- ni insatisfecho/a	
4. Insatisfecho/a	
5. Muy Insatisfecho/a	

P.12. Del listado de actividades que le voy a leer a continuación, podría indicarme cuáles ha realizado desde que terminó sus estudios de licenciado/a: (LEER)

	SÍ	NO
12.1 Buscar trabajo		
12.2 Estudiar Oposiciones		
12.3 Seguir trabajando (ya trabajaba antes de terminar la carrera)		
12.4 Hacer un Curso Postgrado		
12.5 Hacer Prácticas en empresas/ Beca laboral		
12.6 Empezar nuevos estudios universitarios		
12.7 Estudiar Idiomas en el extranjero		
12.8 Poner un negocio		
12.9 Empezar a trabajar (no necesité buscar empleo)		
12.10 Otros		

P.13. Además de la carrera descrita, ¿ha realizado otros estudios orientados a la obtención de algún otro título? (respuesta múltiple)

1. Master	
2. Idiomas	
3. Diploma de Especialización	
4. Doctorado	
5. Otros	
6. Ninguno	

(Sí P.13=6 pasar a P.14)

P.13-B. ¿Cuánto tiempo duró esta formación?

_____ meses

P.14. Contando el empleo actual, ¿cuántos empleos ha tenido que haya mantenido al menos durante una semana, desde que se graduó?

_____ empleos

(Si P14=1, pasar a BLOQUE III)

(Solo si P.14 es distinto de 1 continuar con P.15 y P.16)

**P.15. ¿A qué se debió/debieron el/los cambio/s de trabajo?
(Respuesta múltiple)**

1. Le despidieron	
2. Finalización del contrato	
3. Baja voluntaria	
4. Baja forzosa (enfermedad, embarazo, motivos familiares)	
5. El nuevo trabajo era más atractivo	
6. Le pagaban más en el nuevo trabajo	
7. El nuevo trabajo estaba más cerca	
8. El nuevo trabajo tenía mejor horario	
9. El nuevo trabajo estaba más relacionado con mi titulación	
10. Por obligaciones familiares	
11. Otros motivos	

P.16. En general ¿cómo valoraría su evolución en el empleo desde que empezó a trabajar hasta ahora?

1. Ha mejorado mucho	
2. Ha mejorado algo	
3. Está igual	
4. Ha empeorado algo	
5. Ha empeorado muchísimo	

BLOQUE II Primer Empleo

P.17. ¿Qué métodos/ herramientas de las que le voy a leer a continuación utilizó para la búsqueda de empleo?

1. Contactos personales: amigos/as, familiares...	SÍ	NO
2. Enviando directamente su currículum a las empresas		
3. Respondiendo anuncios en prensa		
4. Se inscribió en una oficina de empleo pública		
5. A través de la bolsa de empleo/servicio de empleo de su universidad		
6. Se inscribió en su Colegio Profesional		
7. Por Internet: portales y páginas de empleo		
8. A través de una ETT		
9. A través de una empresa de selección de personal		
10. Otras		
11. Ninguna		

P.18. ¿Cómo encontró su primer empleo?

1. Contactos personales: amigos/as, familiares...	
2. Enviando directamente su currículum a las empresas	
3. Respondiendo anuncios en prensa	
4. Se inscribió en una oficina de empleo pública	
5. A través de la bolsa de empleo/servicio de empleo de su universidad	
6. Se inscribió en su Colegio Profesional	
7. Por Internet: portales y páginas de empleo	
8. A través de una ETT	
9. A través de una empresa de selección de personal	
10. A través de una oposición	
11. Montando su propio negocio	
12. Otras	

P.19. A continuación le voy a leer unas frases relacionadas con su primer empleo. Necesito que las valore en una escala de 1 a 4 donde 1 es “nada de acuerdo” y 4 “muy de acuerdo”

<i>1. Acepté la primera oferta de trabajo que me llegó</i>	
<i>2. Una de las principales razones para elegir mi primer empleo fue que estaba directamente relacionado con mi titulación superior</i>	
<i>3. Lo elegí porque estaba en mi ciudad/localidad</i>	
<i>4. Era el trabajo que buscaba</i>	
<i>5. No era el tipo de trabajo que buscaba pero me gustaba</i>	
<i>6. Escogí ese primer trabajo por las posibilidades de ascender</i>	
<i>7. Lo elegí porque pagaban bien</i>	
<i>8. Lo escogí porque la empresa es muy importante en el sector</i>	
<i>9. Porque podía viajar y trabajar en el extranjero</i>	
<i>10. Porque lo necesitaba y me vi obligado/a</i>	

P.20. ¿Cuántos meses estuvo buscando antes de conseguir este primer trabajo después de graduarse?

_____ meses

P.21. ¿En qué medida está/estaba relacionado su primer empleo con los estudios realizados?

1. Muy relacionado	
2. Algo relacionado	
3. Ni mucho/ ni poco	
4. Poco relacionado	
5. Nada relacionado	
6. No sabe	

P.22. ¿A qué categoría profesional pertenece/pertenecía el primer empleo?

1. Directivos/as	
2. Mandos intermedios	
3. Técnicos/as	
4. Otros/as Trabajadores/as cualificados/as de carácter no técnico (administrativos/as, operadores/as, comerciales, etc.)	
5. Trabajadores/as de baja cualificación/ operarios/as	

P.23. ¿Qué requisitos le exigieron en el proceso de selección para el acceso a su primer empleo? (Respuesta múltiple)

1. Su titulación	
2. Conocimientos de informática	
3. Dominio de Idiomas	
4. Una especialización concreta/ postgrado/ master	
5. Experiencia previa (Realización de prácticas, voluntariado, etc.)	
6. Ninguno	
7. Otros	
8. No sabe	

P.24. ¿A qué sector de actividad pertenece/ pertenecía la empresa de su primer empleo?

1. Primario	
2. Servicios	
3. Industria	
4. Comercio	
5. Construcción	

P.25. La titularidad de la empresa donde desarrolló su primer empleo fue...

1. Empresa pública	
2. Empresa privada	
3. Administración pública	
4. Otras	

P.26. ¿Cuántas horas semanales trabaja/trabajaba aproximadamente en el primer empleo?

_____ horas

P.27. ¿Qué tipo de contrato tiene/tenía en su primer empleo?

1. Contrato Temporal/ Por obra	
2. Contrato en prácticas /Becario/a	
3. Contrato Indefinido	
4. Era trabajador/a autónomo/a	
5. Otros	
6. Sin contrato	
7. No sabe	

P.28. En su primer empleo, ¿Fue contratado/a a través una empresa de trabajo temporal?

1. Sí	
2. No	

P.29. ¿Cuántos meses aproximadamente duró su primer empleo? (Nota: si es menos de un mes señalar el número de días)

1. Menos de un mes	
2. Entre uno y seis meses	
3. Hasta un año	
4. Más de un año	

P.30. Podría decirme aproximadamente, ¿Cuál es/era su sueldo mensual en el primer empleo?

Hasta 600 euros	
De 601 a 900 euros	
De 901 a 1200 euros	
De 1201 a 1500 euros	
Más de 1500 euros	
No contesta	

BLOQUE III Trabajo Actual

P.31. ¿Qué métodos/ herramientas de las que le voy a leer a continuación utilizó para la búsqueda de su empleo actual?

	SÍ	NO
1. Contactos personales: amigos/as, familiares...		
2. Enviando directamente su currículum a las empresas		
3. Respondiendo anuncios en prensa		
4. Se inscribió en una oficina de empleo pública		
5. A través de la bolsa de empleo/servicio de empleo de su universidad		
6. Se inscribió en su Colegio Profesional		
7. Por Internet: portales y páginas de empleo		
8. A través de una ETT		
9. A través de una empresa de selección de personal		
10. Otras		
11. Ninguna		

P.32. ¿Cómo encontró su empleo actual?

1. Contactos personales: amigos/as, familiares...	
2. Enviando directamente su currículum a las empresas	
3. Respondiendo anuncios en prensa	
4. Se inscribió en una oficina de empleo pública	
5. A través de la bolsa de empleo/servicio de empleo de su universidad	
6. Se inscribió en su Colegio Profesional	
7. Por Internet: portales y páginas de empleo	
8. A través de una ETT	
9. A través de una empresa de selección de personal	
10. A través de una oposición	
11. Montando su propio negocio	
12. Otras	

P.33. ¿Cuántos meses pasaron entre su trabajo anterior y el actual?

_____ meses

P.34. ¿Cuántos meses han pasado desde que se graduó hasta conseguir este trabajo?

_____ meses

P.35. ¿Cuántas horas semanales trabaja/trabajaba en su empleo actual?

_____ horas

P.36. ¿Qué tipo de contrato tiene en su empleo actual?

1. Contrato Temporal/ Por obra	
2. Contrato en prácticas /Becario/a	
3. Contrato Indefinido	
4. Era trabajador/a autónomo/a	
5. Otros	
6. Sin contrato	
7. No sabe	

P.37. En su empleo actual, ¿Fue contratado/a a través una empresa de trabajo temporal?

1. Sí	
2. No	

P.38. Podría decirme aproximadamente, ¿cuál es su sueldo mensual bruto en el empleo actual?

1. Hasta 600 euros	
2. De 601 a 900 euros	
3. De 901 a 1200 euros	
4. De 1201 a 1500 euros	
5. Más de 1500 euros	
6. No contesta	

P.39. ¿En qué medida está relacionado su empleo actual con los estudios superiores que realizó?

1. Muy relacionado	
2. Algo relacionado	
3. Poco relacionado	
4. Nada relacionado	
5. No sabe	

P.40. A continuación le voy a leer unas frases relacionadas con el acceso a su empleo actual. Necesito que las valore en una escala de 1 a 4 donde 1 es “nada de acuerdo” y 4 “muy de acuerdo”

39.1. <i>Acepté la primera oferta de trabajo que me llegó</i>	
39.2. <i>Una de las principales razones para elegir este empleo fue que estaba directamente relacionado con mi titulación superior</i>	
39.3. <i>Lo elegí porque estaba en mi localidad</i>	
39.4. <i>Era el trabajo que buscaba</i>	
39.5. <i>No era el tipo de trabajo que buscaba pero, me gustaba</i>	
39.6. <i>Escogí ese trabajo por las posibilidades de ascender</i>	
39.7. <i>Lo elegí porque pagaban bien</i>	
39.8. <i>Lo escogí porque la empresa es muy importante en el sector</i>	
39.9. <i>Porque puedo viajar y trabajar en el extranjero</i>	
39.10. <i>Porque lo necesitaba y me vi obligado/a</i>	

P.41. En relación con los conocimientos ¿Qué requerimientos son necesarios para desempeñar su empleo actual?

Conocimientos técnicos (titulación)	
Conocimientos de informática	
Dominio de Idiomas	
Una especialización concreta/ postgrado/ master	
Experiencia previa (Otro empleo, realización de prácticas, voluntariado, etc.)	
Otros	

P.42. ¿En qué medida ha contribuido la carrera en que se graduó al desarrollo de estos requerimientos?

1. Mucho	
2. Bastante	
3. Poco	
4. Nada	

P.43. En relación con las habilidades ¿Qué requerimientos son necesarios para desempeñar su empleo actual?

1. Habilidades sociales y de comunicación	
2. Habilidades directivas	
3. Habilidades relacionadas con el trabajo en equipo	
4. Habilidades específicas para desempeñar este puesto	
5. Capacidad de aprendizaje y reciclaje	
6. Iniciativa y creatividad	
7. Otros	

P.44. ¿En qué medida ha contribuido la carrera en que se graduó al desarrollo de estos requerimientos?

1. Mucho	
2. Bastante	
3. Poco	
4. Nada	

P.45. ¿Qué otros requerimientos son necesarios para desempeñar su empleo actual?

1. Buena presencia	
2. Disposición de un determinado carné, certificación u homologación (carné de conducir, certificado de calidad, etc.)	
3. Movilidad geográfica	
4. Tener coche propio	
5. Otros	

P.46. Ahora, le voy a indicar una serie de aspectos relacionados con su trabajo, necesito que los valore según su grado de satisfacción general.

	1. Muy satisfecho	2. Satisfecho	3. Ni satisfecho/ni insatisfecho	4. Insatisfecho	5. Muy insatisfecho
P.46.1 Experiencia adquirida en su trabajo					
P.46.2 Trabajo desarrollado					
P.46.3 Nivel de responsabilidad					
P.46.4 Adecuación del puesto ocupado a sus capacidades y conocimientos					
P.46.5 Posibilidades de promoción y desarrollo de la carrera profesional					
P.46.6 Seguridad y estabilidad					
P.46.7 Nivel salarial					
P.46.8 Ambiente en el trabajo					

P.47. ¿Ha realizado alguna actividad de formación relacionada con su trabajo en los últimos 12 meses?

1. Sí	
2. No	
3. No sabe	

(Si P.47=1 hacer P.47-B)

P.47-B. ¿Cuál es el motivo por el que participó en esta formación?

1. Actualizarme iniciativa propia	
2. Me lo exigen en la empresa	
3. Necesito aprender técnicas muy especializadas para mi trabajo	
4. Quiero cambiar de trabajo	

P.48. ¿Tiene previsto cambiar/dejar su empleo en los próximos meses?

1. Sí	
2. No	
3. No sabe	

(Si P.48=1 pasar a 48_B)

P.48_B. ¿Por qué motivo/s de los siguientes tiene previsto este cambio? (respuesta múltiple)

	SÍ	NO
1. Desea un empleo más adaptado a su formación		
2. Por inseguridad en su empleo actual		
3. Porque considera su actividad actual como provisional		
4. Porque desea un trabajo con mayor horario		
5. Porque desea un trabajo con menor horario		
6. Porque desea un trabajo con mayores ingresos		
7. Por mejorar sus condiciones de bienestar (tiempo en transporte...)		
8. Porque finaliza el contrato		
9. Porque la empresa no va bien/ me van a despedir, etc.		
10. Para casarme/ tener hijos/ cuidar a alguien, etc.		
11. Por otras causas		
12. No sabe		

P.49. ¿Cómo valoraría sus perspectivas laborales de futuro?

1. Excelentes	
2. Buenas	
3. Regulares	
4. Malas	
5. Muy malas	

P.50. En su opinión, Cree usted que actualmente la situación de las mujeres tituladas superiores en España es mejor, igual o peor que la de los hombres titulados superiores, en los siguientes aspectos:

	Mejor	Igual	Peor
48.1 Los salarios			
48.2 Las posibilidades de promoción profesional			
48.3 Las oportunidades para encontrar un empleo			
48.4 El tiempo en encontrar un empleo			
48.5 La estabilidad en el puesto de trabajo			
48.6 El acceso a puestos de responsabilidad en las empresas			
48.7 Las posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar			

P.51. Para terminar, le voy a leer unas frases y necesito que me indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las mismas en una escala de 1 a 4, donde 1 es *nada de acuerdo* y 4 *totalmente de acuerdo*.

51.1 <i>La formación que se recibe en la Universidad, no resulta adecuada para encontrar trabajo</i>	
51.2 <i>A la hora de elegir los estudios universitarios no se piensa en las salidas profesionales</i>	
51.3 <i>Los empresarios no quieren dar empleo a quien no tiene experiencia</i>	
51.4 <i>Aceptaría un empleo con un salario aceptable, pero con un nivel de cualificación bastante inferior al que tengo</i>	
51.5 <i>Aceptaría un empleo acorde con mi titulación , pero con un salario bajo</i>	
51.6 <i>Ante un mismo puesto de trabajo, las mujeres tienen que esforzarse más que los hombres para demostrar que pueden desempeñarlo</i>	
51.7 <i>Para cubrir los puestos de responsabilidad, aunque sea en las mismas condiciones, la mayoría de las empresas prefieren hombres</i>	
51.8 <i>El matrimonio obstaculiza la vida profesional de la mujer</i>	
51.9 <i>Tener hijos es un obstáculo para la vida profesional de la mujer</i>	

Muchas Gracias por su participación.

ISBN: 978-84-7799-950-8



9 788477 999508



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO DE
IGUALDAD

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER