

# LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS UNIVERSITARIOS

Felipe SÁEZ FERNÁNDEZ  
Ramón REY BOULLON

## I. INTRODUCCIÓN

LOS procesos de inserción laboral de los jóvenes son largos y complejos, pues se trata no sólo de que entren, sin más, en el mercado de trabajo, sino de que se produzca una sincronización eficiente entre la demanda de trabajo procedente del sistema productivo y la oferta. Y esto conduce a la conclusión de que la clave está en si los jóvenes están bien preparados para afrontar los retos que han de encarar en el futuro, en un contexto de cambios sustanciales en las estructuras de empleo y en los contenidos de los puestos de trabajo; de si aquéllos son capaces, en suma, de analizar correctamente problemas y situaciones variables, o de razonar y exponer de forma adecuada sus ideas a los demás.

En este encaje juega naturalmente un papel de primer orden el sistema educativo como un todo. Los estudios internacionales sugieren que los conocimientos adquiridos en las distintas etapas educativas son importantes, incluidos los relativos a una carrera especializada, pero indican a la vez que la aplicación de esos conocimientos en la vida profesional depende crucialmente de competencias y habilidades más generales: de leer textos correctamente y de la capacidad de desarrollar interpretaciones de éstos; de la habilidad para razonar cuantitativamente y representar relaciones o dependencias de esta naturaleza entre variables, y de entender conceptos científicos modernos relacionados con el consumo energético, biodiver-

sidad o salud humana, por ejemplo (OECD, 1999).

Con esto se quiere subrayar que al centrarnos en los procesos de inserción laboral de los universitarios hay que tener en cuenta que una parte no desdeñable del éxito de las distintas personas en el mercado de trabajo depende de su bagaje inicial en cuestiones como las comentadas. Así, y al margen del currículo específico del graduado universitario, no podemos dejar de lado los elementos básicos que facilitan la adquisición de aquél y que potencian posteriormente su utilidad: la capacidad de comunicación del individuo, de adaptación y flexibilidad, de solucionar problemas prácticos y de usar las tecnologías de la información. Competencias que, como bien sabemos, los gobiernos pretenden extender, con mejor o peor fortuna, a lo largo y ancho de sus sistemas educativos.

Este artículo no se centra sin embargo en la discusión de estos factores, ni tampoco en los procesos de formación permanente a lo largo de la vida profesional de las personas, como los que los cambios en el empleo antes señalados y sus tendencias fuerzan a realizar. Los objetivos del trabajo son más modestos, y se circunscriben a poner de manifiesto los fenómenos que aparecen en el período que transcurre entre el abandono de la Universidad por parte de quienes finalizan la carrera y las primeras fases de la vida profesional de éstos.

Para ello se trata, en un primer apartado, del concepto de empleabilidad de los universitarios así como de los factores que, desde un punto de vista teórico, resultan más relevantes a la hora de influir sobre esta última. El apartado siguiente incluye la aplicación de un modelo económico tipo *logit* a los micro-datos procedentes de la información generada por el mecanismo de seguimiento de los ex-alumnos de la UAM, al objeto de medir las relaciones existentes entre variables educativas y laborales. Un apartado posterior profundiza en algunas cuestiones que tienen que ver con los esfuerzos realizados —y sus rendimientos— en la búsqueda de empleo, lo que da pie, a continuación, a detenerse en las conexiones habidas entre los conocimientos aprendidos en la Universidad y las tareas ocupacionales o funciones realizadas por los universitarios en su vida laboral. El artículo finaliza con una serie de conclusiones obtenidas al hilo del análisis llevado a cabo.

## II. EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS

El término «grado de empleabilidad» de un individuo o colectivo se utiliza en el presente artículo como sinónimo de capacidad de inserción de aquél en el mercado de trabajo; o, complementariamente, de su mantenimiento en la situación laboral de ocupado. No parece cuestionarse que uno de los factores que más influencia viene ejerciendo sobre el éxito de los universitarios en el mercado de trabajo de una región o país es la materia estudiada, esto es, la carrera cursada; pues la mayor o menor demanda de un tipo u otro de profesionales por las empresas y demás unidades del sistema productivo determina variaciones en el ritmo



y nivel de absorción de aquéllos en los distintos países. Esto no implica, sin embargo, que sea esta variable la única que deba ser considerada a la hora de explicar las diferencias encontradas en la tasa de empleo registrada entre los ex-alumnos procedentes de las distintas facultades o centros superiores de enseñanza.

Nos enfrentamos en la práctica con una larga serie de factores escondidos detrás de la tasa de empleabilidad de los universitarios, aunque algunos de ellos sean elementos poco importantes como determinantes de esta última. La expresión [1] resume los factores considerados como más relevantes dentro de las relaciones entre variables; el símbolo  $>$  o  $<$  indica el valor positivo o negativo de la primera derivada (parcial) de la función respecto a cada variable exógena.

$$Em = F [(M, Reu, Res, Ce, Ai, Cc, Fc, Pf) \cdot Et, D] \quad [1]$$

$> \quad > \quad > \quad > \quad > \quad > \quad > \quad > \quad <$

Donde:

Em = Tasa de empleabilidad del universitario.

M = Materia estudiada (carrera).

Reu = Resultado de la enseñanza universitaria (calificaciones obtenidas).

Res = Resultado de la enseñanza secundaria (calificaciones obtenidas).

Ce = Calidad de la enseñanza recibida en la Universidad.

Ai = Antigüedad de la institución universitaria.

Cc = Calidad del centro de colocación de la Universidad.

Fc = Formación complementaria recibida.

Pf = Posición familiar.

Et = Tasa de creación de empleo por período (función homogénea de grado uno respecto a esta variable).

D = Nivel de desempleo existente (función homogénea de grado uno respecto a esta variable).

El rendimiento obtenido por el alumno a lo largo de la carrera es, lógicamente, un factor que ejerce de ordinario cierta influencia, al igual que sucede con los resultados alcanzados durante la enseñanza secundaria. Pues unos buenos rendimientos no sólo proporcionan mayor seguridad y empuje profesional a quien busca empleo (lo que se produce, tarde o temprano, en la fase de optar a una vacante), sino que los empleadores suelen utilizar el expediente académico como elemento de referencia y de selección a la hora de reclutar nuevo personal. Es más, en muchas universidades las empresas buscan y captan a los mejores alumnos en la etapa inmediatamente anterior a la de la finalización de sus estudios.

El prestigio de la Universidad donde han cursado estudios quienes acuden al mercado de trabajo es otro factor a tener en cuenta, de manera que allí donde la calidad de la enseñanza es mayor, se generan en principio oportunidades de colocación más abundantes para los aspirantes a un empleo en comparación con otros grupos. La razón estriba igualmente en el baremo aplicado en la selección de personal para la cobertura de vacantes, que discrimina a favor de los graduados procedentes de las mejores universidades. Esta asociación suele verse reforzada además en el caso de las instituciones que llevan ya largos años funcionando. Con todo, estas consideraciones no siempre son concluyentes, pues la existencia

de un centro activo de colocación en una Universidad, dotado de estrechas relaciones o contactos permanentes con las empresas y entidades de la región, puede más que compensar una posición poco airoso en el *ranking* de universidades. Hablando en términos generales, tanto en España como fuera de ella, las universidades privadas presentan a menudo ventajas respecto a las públicas en este último aspecto.

La preparación profesional de un universitario se ve mejorada en algunas ocasiones como consecuencia de la participación en cursos o programas de formación complementaria, los cuales pueden alcanzar distinta duración, desde unos pocos meses a uno o dos años en el caso de los *masters*. Esa mejora se alcanza cuando el curso en el que se participa es sólido y proporciona al alumno algún tipo de instrumentos operativos que hacen de puente entre los contenidos de la carrera y los de los puestos de trabajo a los que se opta. En la práctica, como ocurre en España, donde la oferta de esta clase de cursos se ha disparado en los últimos años, no existe demasiada transparencia sobre su contenido y su utilidad real, propiciando que quienes los demandan lo hagan de ordinario con insuficiente información de base. Cuando esto no es así, por el contrario, las perspectivas de las personas ante el empleo registran normalmente un cierto aumento.

Más allá de los conocimientos profesionales de que dispongan los universitarios, los mecanismos o vías utilizados por ellos para la búsqueda de empleo pueden tener también efectos sustanciales de cara a conseguir un mayor éxito en el mercado de trabajo. La intensidad o duración del proceso de búsqueda ejerce así un papel de importancia en la medida en que, a través del mis-



mo, no sólo se incrementa la información sobre las oportunidades de colocación existentes en el mercado de trabajo, sino que mejora la adecuación entre aptitudes y contenido de la ocupación alcanzada. Entre los citados cauces, las relaciones de carácter familiar o de amistad que mantenga el buscador de empleo ejercen una influencia notable; de ahí la inclusión también en la expresión [1] de la posición familiar, expresada en términos del nivel profesional del miembro principal de la familia.

Mientras las variables que venimos comentando introducen diferencias en el grado de empleabilidad entre los universitarios de distintas o similares carreras, hay otras, no obstante, que actúan como variables de nivel o de escala. Se trata, entre las más relevantes, y como es obvio, de la situación económica registrada por la región o el país, que se concreta según la coyuntura en diferentes tasas de creación de empleo por período (variable flujo) y en distintos niveles de desempleo (variable *stock*): comparativamente hablando, a mayor valor de la primera, la empleabilidad de los distintos colectivos tiende a ser más alta, fenómeno que se ve tanto más acentuado cuanto menor sea la tasa de paro de partida. En relación con estas dos variables, estaríamos hablando aproximadamente de una función homogénea de grado uno, con asociaciones de sentido opuesto respecto a cada una de ellas.

Desde un punto de vista empírico, las variables reseñadas y algunas otras de menor entidad, aquí no consignadas, resultan significativas a la hora de explicar la tasa de empleabilidad; esto ocurre en una larga serie de estudios empíricos llevados a cabo por distintos autores y en diferentes países (Taylor, 1986;

Tarsh, 1987; Johnes, 1989). Los coeficientes obtenidos en la mayor parte de esos trabajos oscilan fuertemente de unas a otras variables según el país de que se trate o del período temporal utilizado como referencia. Con todo, resulta de interés poner de manifiesto que los factores relacionados en la expresión [1] son los que siempre aparecen como los más influyentes (Dolton y Makepeace, 1992).

### III. UNIVERSITARIOS Y MERCADO DE TRABAJO

A efectos de analizar para el caso español la evolución seguida por los universitarios en el mercado de trabajo, se ha elegido como referencia al grupo de alumnos que finalizaron sus estudios en la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) dentro de alguna de las convocatorias correspondientes al año 1997. Del universo (cerca de los 4.000 licenciados), se eligió una muestra de 1.500 personas distribuida por carreras, según el peso de los graduados en cada una de ellas, de forma que resultara estadísticamente representativa tanto para el conjunto como para cada caso individual. Los datos proceden del Observatorio de Empleo de la UAM (1) y fueron tomados mediante encuesta telefónica a esas personas a finales de 1999, esto es, unos treinta meses de media después de finalizados los estudios. Se disponía, pues, de una perspectiva temporal de cierta amplitud de cara al objetivo de estudiar los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios.

Lo primero a destacar es que las tasas de empleo de las distintas carreras (porcentaje de personas ocupadas en el momento de realización de la encuesta

respecto al correspondiente universo) difieren entre sí de manera apreciable, tal como figura en el cuadro n.º 1. Nos encontramos con que los valores más altos se centran en las carreras de Medicina (que aparece en primer lugar), Económicas y Empresariales, mientras que los más bajos corresponden, en orden decreciente, a Geografía e Historia, Derecho, Biología y Filosofía. Los diferenciales entre carreras alcanzan niveles altos entre sí, siendo este hecho especialmente notable al comparar los dos grupos de carreras señalados; así, y tomados conjuntamente, se llega a constatar una diferencia de más de 30 puntos porcentuales entre ambos. Y si nos fijamos en los valores individuales extremos, el diferencial alcanza los 40 puntos.

Como es lógico, a medida que nos vamos alejando del año de finalización de la carrera, lo que nos permite tener una perspectiva temporal más larga, las tasas de empleo se incrementan, lo cual se ve verificado con los datos correspondientes a las distintas promociones de alumnos referidos a los años siguientes a los de la primera toma de información. Así tenemos que ese aumento alcanza incrementos que van desde el 40 al 60 por 100, según promociones, para períodos adicionales de dos años (2). Estos aumentos traen consigo simultáneamente acercamientos entre las tasas de empleo de los graduados pertenecientes a distintas carreras, o lo que es igual, reducciones en los diferenciales antes señalados. Los resultados indicados son fruto tanto del propio paso del tiempo —con la aparición de oportunidades de empleo acumuladas respecto a las iniciales— como del ablandamiento en los requisitos de aceptación de ofertas por parte de quienes, estando parados, hacen



CUADRO N.º 1

**TASAS DE EMPLEO, DURACIÓN DE LA BÚSQUEDA Y VÍAS DE ACCESO  
AL EMPLEO DE LAS PROMOCIONES DE 1997**

| CARRERA<br>CURSADA       | TASA DE<br>EMPLEO | TIEMPO<br>DE BÚSQUEDA | VÍAS DE ACCESO AL EMPLEO<br>(EN PORCENTAJE, CON TOTAL HORIZONTAL = 100) |    |    |   |   |    |    |    |    |    |
|--------------------------|-------------------|-----------------------|---|----|----|---|---|----|----|----|----|----|
|                          |                   |                       | a   | b  | c  | d | e | f  | g  | h  | i  | j  |
| Derecho .....            | 51,1              | 11                    | 1   | 28 | 31 | 4 | 2 | 5  | 10 | 15 | 1  | 3  |
| Económicas .....         | 80,3              | 9                     | 4   | 17 | 17 | 1 | 1 | 9  | 0  | 39 | 1  | 11 |
| Empresariales.....       | 80,9              | 9                     | 6   | 29 | 21 | 1 | 1 | 1  | 5  | 33 | 3  | 0  |
| Psicología.....          | 60,0              | 10                    | 4   | 26 | 26 | 6 | 4 | 0  | 9  | 20 | 2  | 3  |
| Geografía-Historia ..... | 53,3              | 10                    | 12  | 41 | 28 | 1 | 6 | 1  | 6  | 2  | 2  | 1  |
| Filologías .....         | 71,2              | 11                    | 1   | 14 | 45 | 1 | 1 | 1  | 1  | 28 | 7  | 1  |
| Filosofía .....          | 46,7              | 13                    | 20  | 19 | 38 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 18 | 0  |
| Matemáticas .....        | 79,5              | 7                     | 9   | 15 | 6  | 2 | 7 | 36 | 7  | 10 | 1  | 6  |
| Biología.....            | 50,5              | 10                    | 1   | 45 | 12 | 1 | 4 | 12 | 1  | 14 | 8  | 2  |
| Físicas .....            | 78,1              | 6                     | 2   | 13 | 16 | 1 | 1 | 1  | 1  | 53 | 7  | 5  |
| Químicas .....           | 66,3              | 10                    | 11  | 10 | 28 | 3 | 2 | 6  | 9  | 16 | 9  | 7  |
| Medicina .....           | 86,3              | 11                    | 1   | 8  | 1  | 0 | 0 | 0  | 0  | 12 | 74 | 4  |
| TOTAL (media) .....      | 65,4              | 10                    | 5   | 24 | 24 | 2 | 2 | 4  | 5  | 26 | 4  | 4  |

**Leyenda:**

Tasa de empleo: porcentaje de quienes están trabajando en noviembre 1999 respecto al conjunto de quienes finalizaron sus estudios.

Tiempo de búsqueda: expresado en meses y a partir de la finalización de la carrera.

Vías de acceso: a, familiares; b, amistades; c, anuncios en prensa o similar; d, anuncios en la empresa; e, oficina pública de empleo; f, COIE de la Universidad; g, agencia de empleo privada; h, directorio-fichero de la empresa; i, oposiciones; j, otros.

Fuente: Observatorio de Empleo (UAM, 2000).

esfuerzos continuados por encontrar empleo.

Es interesante consignar ahora que, para quienes tenían empleo en las fechas correspondientes a la primera toma de información, la duración del período de búsqueda y acceso al puesto de trabajo ha girado en torno a los diez meses. El acceso puede realizarse a través de distintos canales, si bien predominan insistentemente y con igual importancia las amistades, los anuncios en prensa o los ficheros de la empresa donde el solicitante dejó en su día su currículum vitae; entre las tres vías suponen las tres cuartas partes de los contactos laborales realizados con éxito, aunque no en todos los casos estas vías adquieren similar importancia (cuadro n.º 1). Los datos del Observatorio de la UAM indican además

que, para el conjunto de quienes trabajan como asalariados —descontado un 4 por 100 que corresponde a los autónomos—, la distribución entre los regidos por un contrato laboral fijo o uno temporal se inclina ligeramente a favor de estos últimos, con un peso equivalente al 55 por 100 (3).

Los resultados comentados, aunque proporcionan una información útil acerca de los estudios que tienen un mayor o menor éxito laboral, apenas dejan entrever los factores que se esconden detrás de lo que antes denominábamos grado de empleabilidad de un individuo o colectivo. Pues, si bien la elección de carrera ejerce efectivamente una notable influencia sobre el grado de éxito a conseguir en el futuro, existen otros varios factores, tal como comentábamos en la sección anterior, que jue-

gan un papel nada despreciable en la explicación del fenómeno. Con el propósito de superar esta limitación, se ofrecen más adelante los principales resultados obtenidos de la aplicación de un modelo tipo *logit* a los microdatos procedentes de la encuesta realizada a los antiguos alumnos de la Universidad Autónoma de Madrid (4).

Como explicación previa, debemos decir que, lógicamente, las variables manejadas son de dos tipos: causales y dependientes. Entre las consideradas —inicialmente— dentro del grupo de las primeras, están las calificaciones obtenidas por el sujeto durante la carrera, las cuales fueron codificadas para nuestros propósitos en tres niveles (1 para aprobado, 2 para notable y 3 para sobresaliente) y resumidas posteriormente en un indicador,



resultado de dividir la nota media individual por la nota media del conjunto de quienes estudiaron la carrera. Las siguientes variables son el nivel de dominio del idioma (expresado igualmente en valores relativos) y el nivel comparado de conocimiento o de manejo de instrumental informático (en términos relativos también). La posición familiar se incluye directamente de tres formas: categoría profesional del padre en el caso de trabajar por cuenta ajena, tamaño del negocio familiar en el caso de ser autónomo o empresario, y nivel de estudios del padre. La edad del sujeto aparece tratada doblemente: por un lado, los años como tales; por otro, la pertenencia al grupo de menos de 33 años a efectos de eliminar casos anómalos, como los de personas de edad madura que, estando trabajando desde hace largos años, han decidido hacer una carrera simultáneamente. Como no podía ser menos, el tipo de carrera estudiada por el sujeto está incorporada al modelo, junto con el tiempo empleado por él en acabar los estudios expresado en términos relativos respecto al tiempo medio tardado por el conjunto. Para finalizar, se recoge también la formación complementaria recibida por el sujeto (cursos tipo *master* o monográficos más cortos), medida por el número de meses de duración de la misma.

Respecto a las variables dependientes, la selección de partida englobaba distintos bloques. La experiencia laboral se reflejaba por tres vías: si el sujeto había tenido acceso a alguna colocación tras acabar los estudios (considerada doblemente, excluyendo o no becarios y opositores), si permanecía empleado en el momento de la entrevista y si el empleo de que disfrutaba era coincidente con el inicial. La

búsqueda activa de empleo y el período de duración dedicado a esta última, dentro del intervalo que iba desde la fecha en que se obtuvo la graduación hasta el acceso al primer puesto, completaban las variables anteriores. Respecto a las características de la ocupación, se recogía el que fuese un empleo regular (definido como el que está apoyado en un contrato laboral y con cobertura de seguridad social) o no; que tuviera carácter fijo o temporal; y que fuese de jornada completa o inferior. Como fenómeno de interés adicional aparecía, finalmente, el grado de relación entre contenidos: del puesto de trabajo desempeñado respecto al de la carrera cursada.

El cuadro n.º 2 refleja, tras el análisis efectuado, los resultados que podemos calificar como significativos desde la óptica econométrica; esto es, las relaciones entre variables que surgen con nitidez dentro del mercado de trabajo de los universitarios. Entre los factores que más afectan positivamente a los graduados a la hora de acceder a una colocación, tenemos el de la elección de carrera hecha en su día, de forma que quienes eligieron estudios que registraban a priori altas tasas de empleo entre quienes los finalizaban, tienen después mayor probabilidad de éxito laboral. Junto a este factor, influyen positivamente también en la obtención de un puesto de trabajo, aunque en una proporción sensiblemente menor, el conocimiento y manejo de instrumental informático operativo, el tiempo dedicado a los estudios y la edad. Resulta chocante en principio comprobar que tanto el nivel ascendente de calificaciones como el de la situación económica familiar afectan negativamente a la probabilidad de colocación, lo que luego se explica por la circunstancia de que

quienes obtuvieron mejores notas o venían disfrutando de una posición familiar más desahogada dedican un período de búsqueda de empleo más largo —invierten comparativamente más en información sobre el mercado de trabajo—, con el objetivo de encontrar puestos mejores, y sin aferrarse a la primera oportunidad que les surge. El efecto de estas dos últimas variables se ve algo alterado cuando nos centramos en la posición laboral del individuo dos años y medio después de acabar la carrera: la «influencia» familiar apenas tiene ahora importancia para estar empleado, y el hecho de que las personas decidan seguir estudiando mediante la realización de cursos formativos complementarios reduce, como cabía esperar, la tasa de empleo de este colectivo.

No parece que disfrutar de un contrato laboral fijo —frente al temporal— tenga que ver con alguna de las circunstancias (variables causales) que estamos estudiando; únicamente la edad, sobre todo, y el tiempo dedicado a acabar los estudios ejercen clara influencia. Este resultado no debe sorprendernos, dado que, al igual que sucede en el resto del mercado de trabajo, sólo se accede a la posición de empleado fijo en una empresa transcurrido un cierto tiempo desde la fecha de entrada en ella (5). Disponer de un empleo a jornada completa es algo, en cambio, que sí aparece influido por la carrera cursada, los conocimientos informáticos disponibles y la profesión del padre, por encima de otras variables. Y lo mismo ocurre con lo que podríamos definir como «un empleo adaptado o asociado a los conocimientos adquiridos en la carrera cursada», que depende mucho de cuál sea precisamente esa carrera, la profesión del cabeza de familia,



CUADRO N.º 2

## MODELO LOGIT: RESULTADOS SIGNIFICATIVOS (\*) ENCONTRADOS EN LAS RELACIONES ENTRE VARIABLES

| Variables causales   | CALI | IDIO | INFO | FAM1 | FAM2 | FAM3 | EDAD | <33 | CARR | TIEM | FORM |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|-----|------|------|------|
| Variables explicadas |      |      |      |      |      |      |      |     |      |      |      |
| COLOCA .....         | -0,2 | —    | 0,3  | —    | -0,2 | -0,1 | —    | 0,1 | 0,5  | 0,2  | 0,1  |
| OCUPADO .....        | -0,1 | —    | 0,3  | —    | —    | —    | —    | 0,1 | 0,6  | 0,2  | -0,1 |
| ESTABILID .....      | —    | —    | 0,3  | —    | —    | —    | —    | —   | —    | 0,1  | -0,2 |
| REGULAR .....        | —    | —    | 0,2  | —    | —    | —    | —    | —   | —    | —    | —    |
| CONT.FIJO .....      | —    | —    | 0,1  | -0,1 | —    | -0,1 | 0,6  | —   | -0,3 | 0,2  | —    |
| JOR.COMP .....       | —    | —    | 0,3  | 0,2  | —    | —    | —    | —   | 0,7  | 0,1  | -0,1 |
| ASOCIACI .....       | 0,2  | 0,2  | —    | 0,3  | —    | 0,3  | —    | —   | 0,6  | -0,3 | —    |
| BUSQUED .....        | -0,2 | —    | 0,2  | —    | -0,2 | -0,1 | 0,1  | —   | 0,3  | 0,2  | 0,1  |

(\*) Con estadístico de Wald inferior a 0,05.

## 1. Variables causales:

CALI: Calificación.

IDIO: Dominio de uno o más idiomas.

INFO: Conocimiento de aplicaciones informáticas

FAM1: Profesión del padre en el caso de ser asalariado.

FAM2: Tamaño de la empresa en caso de que el padre sea autónomo o empresario.

FAM3: Nivel de estudios del padre.

EDAD: Años del individuo.

&lt;33: Pertenece al grupo de edad inferior a 33 años.

CARR: Carrera cursada.

TIEM: Tiempo tardado por el individuo en finalizar la carrera.

FORM: Cursos de formación recibidos.

## 2. Variables explicadas:

COLOCA: Existencia de colocación a partir de la finalización de los estudios.

OCUPADO: Situación de ocupado en el momento de realización de la encuesta.

ESTABILID: Conservación del empleo inicial.

REGULAR: Empleo con contrato legal.

JOR.COMP: Empleo de jornada completa.

ASOCIACI: El contenido del empleo guarda relación con la carrera cursada.

BUSQUED: El individuo ha buscado empleo activamente.

las calificaciones obtenidas y los idiomas manejados; fenómeno comprensible por cuanto la preparación del universitario y la orientación recibida elevan la propensión del individuo a optar básicamente a los puestos que considera más idóneos para su vida profesional futura.

Enfocado el asunto desde el lado de las variables causales, podríamos afirmar que la carrera elegida es la que más influencia ejerce tanto para conseguir empleo y mantenerlo posteriormente como para que éste sea de calidad, esto es, que se ajuste a los conocimientos recibidos durante la misma. Las buenas calificaciones no parecen relevantes para encontrar un empleo «ordinario», pero sí para acceder a un empleo

de calidad; lo que equivale a decir que quien cursa con éxito una carrera se muestra más exigente a la hora de buscar y aceptar un empleo. Respecto a lo que son elementos adicionales de la preparación profesional, cursos de formación complementaria, idiomas e informática, el primero está asociado positivamente también con el empleo, y con el empleo de calidad el segundo (6), mas no así el tercero. Este último sí lo está, por el contrario, con las demás variables, lo que indica que, o bien lo habitual es que todo universitario domine programas informáticos de tipo funcional o bien que el nivel de exigencia de tales conocimientos por parte del empleador no es de ordinario elevado (lo que parece más probable en el caso espa-

ñol), permitiendo así que la simple familiarización con la informática sea suficiente de cara a las empresas.

Puede añadirse que el nivel profesional del padre (en el caso de trabajador asalariado), así como el nivel de estudios de éste (sea o no asalariado), ejercen influencia positiva a la hora de que los graduados accedan a un empleo de calidad y a jornada completa. La buena posición económica familiar, por otro lado, alarga el período de búsqueda y, consecuentemente, la tasa de empleo de aquéllos se ve constreñida a medio plazo en alguna medida. Finalmente, vemos que la edad aparece asociada con una relación contractual de carácter fijo.



#### IV. BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE EMPLEOS

Entre los graduados que carecen de puesto de trabajo se encuentra un colectivo que no ha buscado empleo desde que finalizó la carrera; es el de inactivos, aplicando aquí el concepto derivado de la definición de población activa de la EPA. La importancia de este grupo varía de unas a otras carreras (cuadro número 3); y si bien la diferencia no es muy fuerte al comparar varias de ellas entre sí, existen desviaciones significativas entre el grupo que disfruta de mayores probabilidades de empleo y el resto. Esto muestra que entre los universitarios, al igual que ocurre en general dentro del mercado de trabajo, la existencia de oportunidades de empleo incentiva el proceso de búsqueda entre los

candidatos; con ello se genera un estímulo y el consiguiente aumento en sus tasas de actividad. Junto a este fenómeno hay otros aspectos de interés que se desprenden de los datos de partida que estamos manejando.

Así, por ejemplo, es conveniente consignar que la razón fundamental para no participar en el proceso de búsqueda es, en casi todos los casos, la ampliación de los estudios iniciales, bien haciendo otras carreras, bien asistiendo a cursos de formación complementaria de distinta duración; junto a este factor, la existencia de becas de investigación es también otro motivo que consigue cierta relevancia. De los dos mencionados, el primero se da bastante más en las carreras que conllevan menores oportunidades de colocación, lo que nos induce finalmente a pensar que el esfuerzo de estos graduados por

seguir estudiando es una vía sensata para mejorar su preparación de cara al mercado y para ganar posiciones frente a sus competidores —en mejor posición de partida—, quienes no necesitan tanto esa formación adicional para optar a las vacantes de empleo ofrecidas.

Fijémonos ahora en el grupo de quienes no teniendo empleo se comportan de forma activa en el proceso de búsqueda y hagámoslo en relación con la respuesta de sus miembros ante las ofertas de puestos de trabajo que vienen recibiendo a medida que pasa el tiempo. La información disponible, referida como siempre a los ex-alumnos de la UAM, muestra que la proporción de ofertas de empleo que acaban siendo rechazadas por los graduados en paro se mueve en torno al 10 por 100 del total de las recibidas, una vez que hemos

CUADRO N.º 3

#### GRADUADOS SIN EMPLEO: CAUSAS DE INACTIVIDAD (NO BÚSQUEDA) Y DE RECHAZO DE OFERTAS

| VARIABLES ANALIZADAS                                   | FRECUENCIA DEL SUCESO                                  |  |                |
|--|--|--|----------------|
|  | Grupo de carreras con mayor probabilidad de empleo (a) | Grupo de carreras con menor probabilidad de empleo (b) | Total carreras |
| <b>A) INACTIVOS:</b>                                   |  |  |                |
| — Porcentaje sobre conjunto de graduados sin empleo .. | 36,8   | 44,3   | 42,5           |
| — Distribución según motivos de no búsqueda:           |  |  |                |
| Hacer otras tareas (c) .....                           | 0,6  | 0,9  | 0,8            |
| Hacer otra carrera .....                               | 0,8  | 1,2  | 1,0            |
| Servicio militar o equivalente .....                   | 1,7  | 1,0  | 1,3            |
| Ampliación de estudios .....                           | 26,3   | 34,2   | 32,3           |
| Beca investigación .....                               | 7,4  | 7,0  | 7,1            |
| <b>B) OFERTAS RECHAZADAS:</b>                          |  |  |                |
| — Porcentaje de las ofertas recibidas .....            | 7,5  | 10,1   | 9,4            |
| — Distribución según motivos de rechazo:               |  |  |                |
| Escasa relación con carrera .....                      | 4,3  | 5,9  | 5,5            |
| Puesto de bajo contenido profesional .....             | 2,3  | 3,0  | 2,8            |
| Puesto con baja remuneración .....                     | 0,9  | 1,2  | 1,1            |

(a) Medicina, Empresariales, Económicas, Matemáticas y Físicas.

(b) Filología, Químicas, Psicología, Geografía e Historia, Derecho, Biología y Filosofía.

(c) De ayuda familiar, de ama de casa, etcétera.

Fuente: Observatorio de Empleo (UAM, 2000).



descontado del conjunto de ofertas aquellas que tienen que ver con puestos de trabajo de naturaleza irregular (sin contrato laboral). El rechazo que se produce es mayor entre los jóvenes pertenecientes a carreras con menores probabilidades de colocación, lo que constituye una prueba indirecta de que la parte de ofertas consideradas como no satisfactorias supera a la registrada en el otro grupo. Esta actitud, sin embargo, no se reparte con igual intensidad entre las distintas causas relevantes que la conforman.

La más influyente en la explicación del rechazo es la falta de relación encontrada por los demandantes de empleo entre el puesto de trabajo y la carrera cursada; a lo que debe unirse una razón adicional de cierta consideración como es que, aun dándose esa relación, el nivel del contenido de las vacantes se estimó por ellos bajo desde el punto de vista de la cualificación de tareas. Un tercer factor, como es el no llevar aparejada una remuneración económica adecuada, juega un cierto papel en aquella explicación pero con menos fuerza. En simetría con el fenómeno antes comentado, de nuevo aquí aparecen diferencias apreciables según el tipo de carrera: las que proporcionan una especialización más demandada por el mercado o en ascenso, aun registrando similares causas de rechazo, aparecen sin embargo bajo un aspecto menos pronunciado que entre las carreras con menor margen de maniobra en el mercado de trabajo. La conclusión es que a estas últimas se dirigen, en términos generales, ofertas de menor nivel profesional que para las primeras.

## V. RELACIÓN ENTRE CONOCIMIENTOS Y TAREAS

Entre los diagnósticos obtenidos de los ex-alumnos de la UAM que tenían empleo en la fecha de realización de la encuesta, aparece su evaluación sobre el grado de relación existente entre los conocimientos que habían recibido en la carrera y el contenido de las tareas desarrolladas en el puesto de trabajo desempeñado, aspecto de gran interés por las implicaciones de política educativa y de política laboral que del mismo se desprenden. La evaluación teórica presenta un recorrido que oscila desde uno (mínima relación entre los estudios y la ocupación) a cinco (asociación completa); los valores medios para cada colectivo han sido transformados posteriormente en un rango que va desde el nivel bajo hasta el alto, tal como figura en el cuadro número 4.

Para los licenciados en el campo de la Medicina, el tipo de relación encontrado se sitúa en la posición más elevada de la tabla, lo cual es indicativo de que, en su mayor parte, trabajan en puestos de una u otra especialidad dentro de esa área. Hay un segundo grupo de carreras donde esa relación es, en conjunto, de cierta entidad, como sucede con Matemáticas, Económicas, Empresariales y Físicas, aunque entre quienes proceden de ellas hay paralelamente grupos de personas que desempeñan tareas de menor nivel o bien puestos que apenas tienen que ver con los estudios de origen. Para el resto de licenciaturas, la situación varía sustancialmente, encontrándonos carreras, incluso, donde la relación entre materias cursadas y la ocupación que tienen resulta escasa. Tal fenómeno ocurre con las carreras hu-

manísticas y, en menor medida, con Derecho y Químicas.

Una variación así no debe sorprendernos demasiado. La explicación de las diferencias entre unos graduados y otros estriba en un doble bloque de causas; de carácter cuantitativo en unos supuestos y cualitativo en otros. El primer tipo descansa ni más ni menos que en diferencias de ajuste entre la oferta y la demanda relativas; de manera que en Medicina, pongamos por caso, y referido al colectivo de quienes completaron sus estudios en la UAM, el exceso de oferta sobre la demanda de médicos por parte del sistema de salud no es demasiado acusado. El desequilibrio se acrecienta a medida que vamos bajando en el grado de la relación puesta de manifiesto; la demanda de profesionales graduados en Filosofía y Geografía, por ejemplo, es notablemente inferior a la cifra de quienes acaban anualmente estos estudios.

El segundo factor a mencionar ahora tiene que ver esencialmente con el contenido de las funciones inherentes a los puestos de trabajo y el nivel de cualificación requerido para realizar adecuadamente tales funciones. Así, si admitimos que los indicadores que estamos manejando reflejan igualmente, y de alguna manera, el grado de utilización —o de subutilización— de los conocimientos aprendidos durante la realización de la carrera, debemos concluir que para una parte importante de los puestos de trabajo desempeñados por los universitarios se da una cierta dosis de sobreeducación. Lo que resulta claramente más pronunciado entre los empleados procedentes de determinadas licenciaturas.

Los fenómenos descritos se ven confirmados cuando se sustituye la simple autovaloración anterior por elementos de referencia



CUADRO N.º 4

MATERIAS CURSADAS Y TAREAS PROFESIONALES DESEMPEÑADAS  
POR LOS UNIVERSITARIOS

| CARRERA CURSADA          | RELACIÓN ENCONTRADA<br>ENTRE MATERIAS Y TAREAS | TAREAS PROFESIONALES DESEMPEÑADAS |    |    |    |    |    |    |    |     |
|--------------------------|--|-----------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|-----|
|                          |  | a                                 | b  | c  | d  | e  | f  | g  | h  | TO  |
| Medicina .....           | Alta   | 1                                 | —  | 14 | 79 | 1  | 2  | —  | 3  | 100 |
| Matemáticas .....        | Media-alta                                     | 1                                 | 33 | 41 | —  | 26 | —  | —  | —  | 100 |
| Económicas .....         | Media-alta                                     | 39                                | 4  | 9  | —  | 45 | 3  | —  | —  | 100 |
| Empresariales.....       | Media-alta                                     | 45                                | 3  | 5  | —  | 43 | 4  | —  | —  | 100 |
| Físicas .....            | Media-alta                                     | 5                                 | 19 | 34 | —  | —  | —  | —  | 42 | 100 |
| Psicología .....         | Media  | 28                                | 4  | 17 | 13 | 27 | 11 | —  | —  | 100 |
| Filologías .....         | Media  | 10                                | —  | 44 | 1  | 23 | 9  | 13 | —  | 100 |
| Biología.....            | Media  | 21                                | 4  | 21 | 1  | 2  | 16 | 1  | 34 | 100 |
| Derecho .....            | Media-baja                                     | 38                                | 1  | 5  | 1  | 52 | 3  | —  | —  | 100 |
| Químicas.....            | Media-baja                                     | 28                                | 1  | 25 | 1  | 12 | 6  | —  | 27 | 100 |
| Filosofía .....          | Media-baja                                     | 20                                | —  | 40 | 1  | 7  | 20 | 14 | —  | 100 |
| Geografía-Historia ..... | Baja   | 8                                 | 1  | 66 | 2  | 13 | 3  | 7  | —  | 100 |

Leyenda:

- a. Gestión-administración.
- b. Informática aplicada a la gestión.
- c. Investigación y docencia.
- d. Asistencia médica y social.
- e. Asesoría y consultoría.
- f. Comercio, distribución y comunicación.
- g. Servicios personales, hostelería y ocio.
- h. Tratamiento de materiales y manejo de instalaciones.
- TO. Total.

Fuente: Observatorio de Empleo (UAM, 2.000).

compuestos por grupos concretos de tareas profesionales. En el cuadro n.º 4 la gama de puestos de trabajo desarrollados por los graduados aparece ahora ordenada en ocho grandes grupos de tareas profesionales (familias de profesiones), integrado cada uno de ellos por puestos que guardan un relativo grado de homogeneidad entre sí: grupos que van desde el ámbito de la gestión-administración hasta los de tratamiento de materiales, pasando por otros relacionados con la prestación de diversos servicios. Los grupos se han elaborado arbitrariamente sobre la base de la información proporcionada por el Observatorio de empleo de la UAM, pero, como se ha señalado, buscando contenidos comunes en cada caso.

Destacan algunas carreras por el hecho de que buena parte

de sus miembros se centran en funciones que tienen que ver con las áreas de gestión-administración y asesoría-consultoría; así ocurre con las licenciaturas de Derecho, Económicas y Empresariales. De hecho entre un 80 y un 90 por 100 de los graduados en estas carreras trabaja en las dos áreas citadas, con independencia del nivel de cualificación o de especialización registrado en los puestos de trabajo que atienden dentro del sistema productivo. Paralelamente, los graduados en Geografía-Historia y en Filología se concentran en buena medida, por otro lado, en las áreas de investigación-docencia y asesoría-consultoría.

Matemáticas y Psicología se distribuyen de manera más variada, aunque sobresalga en gestión y asesoría esta última y en

asesoría e informática la primera de las dos. Medicina, por su parte, concentra un porcentaje muy alto de sus efectivos en las áreas de asistencia médica e investigación. Finalmente, se constata, como cabía esperar de antemano, que hay carreras donde lo que sobresalen son ocupaciones consistentes en el manejo de instrumental técnico o de materiales (Biología, Físicas y Químicas), mientras que en algunas otras—influidas sin duda por su situación particular dentro del mercado de trabajo— alcanzan cierta importancia las ocupaciones que tienen que ver con la prestación de servicios comerciales o personales. Esto último sucede concretamente con Filosofía y Filología.

Una deducción interesante que se desprende de la gama de relaciones establecidas entre ti-



tulaciones y puestos es que existe un elevado grado de polivalencia potencial entre los graduados, lo cual es bastante lógico, pues se observa que el mismo grupo de graduados resulta «apto» para grupos de tareas diversas, aunque existan naturalmente barreras que limitan la polivalencia debidas a la especialización exigida habitualmente para determinados puestos (en terrenos como el de la asistencia médica, tratamiento de materiales u otros), no eliminables fácilmente además por cualquier graduado a través de mecanismos de formación complementaria. Paralelamente, esa relación es biunívoca, ya que grupos de tareas similares (administración-gestión, asesoría, etc.) pueden ser abordados por graduados provenientes de carreras distintas. En este último caso, no obstante, las barreras resultan más viables de superar —mediante cursos adicionales o la experiencia laboral— que en el escenario anterior. Estos fenómenos se enmarcan hoy en día, además, en contextos más flexibles (sistemas de educación-formación) propiciados por las vías creadas en la mayor parte de países para facilitar la actualización y adaptación paulatinas de conocimientos profesionales a los requerimientos de los puestos de trabajo (OECD, 1999).

La tendencia al aumento de las tasas de empleo y paralela reducción de diferenciales entre los distintos graduados, a que se aludía en un apartado anterior, se ve acentuada sin duda, aunque parcialmente, por el desempeño de empleos cuyo contenido tiene escasa relación con el de la carrera cursada. Este fenómeno se produce con más intensidad entre los universitarios pertenecientes a carreras con menores probabilidades de empleo. Ello conduce a que, a medida que va pasando el tiempo, las personas

acepten puestos de variada naturaleza tanto en cuanto a contenido profesional se refiere como al resto de condiciones laborales.

## VI. CONCLUSIONES

Los principales resultados del trabajo pueden resumirse en los puntos siguientes:

- La inserción de los universitarios en el mercado de trabajo responde a un proceso rico y complejo, pues si bien es el resultado de la normal interacción de factores educativos y laborales —como en cualquier otro grupo—, su actuación introduce una dinámica especial en sus relaciones con los potenciales empleadores, influida, entre otras cosas, por períodos de colaboración o de prácticas realizados en el sector productivo.

- La elección de carrera es, sin duda alguna, el factor principal a la hora de explicar el éxito laboral de los universitarios, al menos en los primeros años de vida profesional. Dentro de este marco determinante, otras variables ejercen también cierta influencia, como es haber cursado algún tipo de formación adicional, aunque esto depende de la calidad y contenido de esta última, o de la intensidad del esfuerzo de búsqueda y de las vías utilizadas para este objetivo.

- Si hacemos la distinción entre empleos normales y de calidad, caracterizados estos últimos por englobar tareas ocupacionales que guardan una alta relación con las materias estudiadas o alcanzan un grado de riqueza profesional atractivo, el acceso a ellos está fuertemente asociado al hecho de haber obtenido buenas calificaciones durante la carrera y/o de pertenecer a un entorno familiar con conexiones empresariales o profesionales.

- Los graduados en materias para las que existe comparativamente una menor demanda por parte del mercado, y que registran, por tanto, bajas probabilidades de colocación en esos campos, se caracterizan por ser los más propensos a invertir y/o a demandar algún tipo de formación adicional tras finalizar la carrera. Se trata de un mecanismo compensatorio fuertemente desarrollado entre algunos colectivos de universitarios.

- La duración de la búsqueda de empleo se alarga normalmente durante varios meses, y sólo una parte muy pequeña de universitarios deja de hacerlo de forma activa, salvo en caso de ampliación de estudios. Las vías utilizadas para acceder a un puesto de trabajo son las habituales, siendo las más fructíferas las que descansan en relaciones personales y familiares, y los contactos con las empresas. Los centros de empleo de la Universidad mejoran sustancialmente su eficacia cuando se transforman en unidades de gestión de ofertas y demandas en conexión con estas últimas.

- Una parte significativa de ofertas se ve rechazada por quienes desean trabajar. La causa principal de esta decisión es la naturaleza de los puestos de trabajo de que se trata, lo que alcanza más importancia que la existencia de bajos niveles de remuneración. La falta de relación —o escasa relación— entre las habilidades y conocimientos aprendidos en la carrera con tales ofertas, o bien el bajo atractivo profesional del contenido de los puestos de trabajo, sustentan tales rechazos en los primeros meses de búsqueda de empleo.

- En general, la movilidad espacial de los universitarios no es alta. Nos encontramos con la simultaneidad de tasas de desem-



pleo no marginales —sobre todo en algunas carreras— a la vez que una muy alta concentración de ocupados en la región de Madrid. Si a ello unimos niveles no desdeñables de rechazo de ofertas, la conclusión es que la propensión al desplazamiento de los universitarios —madrileños, al menos— es baja.

- Existe un elevado porcentaje de universitarios que desempeñan puestos de trabajo cuyo contenido es poco concordante con los estudios originales o con el nivel profesional esperado. Este fenómeno es habitual en general, pero más acentuado entre los procedentes de determinadas carreras en el primer empleo al que acceden los universitarios. Con el paso del tiempo, y tras las primeras experiencias laborales, se produce un cambio favorable, de forma que gradualmente los jóvenes van acoplándose en puestos más afines a sus conocimientos. Con todo, se da finalmente un amplio abanico de relaciones carreras-puestos indicativo de la existencia tanto de versatilidad —polivalencia— a la hora de ajustarse al empleo como de la viabilidad de muchos puestos de trabajo para ser desempeñados por distintas clases de graduados.

- Buena parte de los contratos de trabajo celebrados por los universitarios son de carácter temporal, al menos hasta pasado un período de tiempo medianamente largo, en que aquéllos entran a formar parte de la plantilla en calidad de fijos. No parece haberse producido una reducción apreciable en la tasa de temporalidad tras las reformas laborales de 1997, si bien la existencia o no de prácticas en la empresa condiciona sustancialmente este hecho.

- Cuando se contempla la inserción de los universitarios en

un marco temporal alejado de la fecha de finalización de los estudios, se aprecian resultados más favorables. A medida que va pasando el tiempo, si bien con la influencia, como es lógico, de la situación económica coyuntural, las tasas de empleo de aquéllos van aumentando hasta alcanzar niveles aceptables; esto ocurre inicialmente con más fuerza en las carreras con mayor probabilidad de colocación de partida, pero los diferenciales respecto a las demás se van estrechando gradualmente después. Este estrechamiento se ve ayudado, como es comprensible, por la paulatina aceptación de ofertas consideradas al principio como poco satisfactorias, comportamiento más acusado entre los pertenecientes a este segundo grupo de carreras.

#### NOTAS

(1) El Observatorio se inició en 1994, disponiéndose hasta la fecha, por tanto, de datos de inserción laboral para varias promociones de graduados.

(2) Véase Observatorio 2000, capítulos 9 y 10.

(3) Páginas 46 a 49 del Observatorio de Empleo (UAM, 2000).

(4) Se trata, en realidad, no de uno sino de varios modelos *logit*, planteados individualmente, con una variable endógena y otra exógena para cada parámetro  $B$ . Su forma es  $Y = BX$ , no habiéndose utilizado la más habitual ( $Y = c + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$ ) debido a la existencia de multicolinealidad entre variables explicativas, lo que hubiera inducido a sesgos en los parámetros; en ese escenario, la importancia de alguna variable como factor explicativo podría haberse infra o sobredimensionado. Se ha suprimido, igualmente, la constante, pues al ser diferente en cada modelo podrían también enturbiarse en caso contrario las relaciones entre variables. Los parámetros son directamente comparables al haberse estandarizado (restando la media y dividiendo por la desviación típica) todas las variables explicativas, mientras que todas las variables dependientes pasan a ser variables 0 ó 1. La razón que justifica estos cambios en las especificaciones es que no se persigue construir un modelo discriminante predictivo, sino explicativo, con el objetivo último de mostrar la importancia relativa de cada variable.

(5) Desde la reforma laboral de 1997, en España, reforma que recogía los acuerdos para la estabilidad en el empleo firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, hasta el día de hoy,

la tasa de temporalidad en la contratación (medida por el porcentaje de asalariados con contrato temporal sobre el conjunto de asalariados) apenas se ha reducido en medio punto, estando situada actualmente en el 32 por 100. Las causas del limitado efecto generado por las medidas aplicadas —incentivos económicos a la contratación fija— son múltiples, destacando entre ellas el mantenimiento invariable de la regulación laboral general (SÁEZ, 1999).

(6) No podemos olvidar, sin embargo, que los efectos de cursos de formación complementaria sobre la probabilidad de colocación de quienes buscan empleo varían normalmente en función de las características del curso y de las personas receptoras de éste. Estos efectos son tanto más elevados cuanto más sólidos son los conocimientos impartidos y mejor estructurados están sus módulos, así como cuanto mayor relación guardan con la especialización profesional del individuo, y menores, que llegan incluso a ser nulos, en caso contrario (SÁEZ y TOLEDO, 1995).

#### BIBLIOGRAFÍA

DOLTON, P. J., y MAKEPEACE, G. H. (1992), «The early careers of 1980 graduates: work histories, job revenue, career mobility and occupational choice», *Department of Employment Research Paper*, USA.

JOHNS, G (1989), «Graduate employment: some new evidence», *Higher Education Review*, 21-2, págs. 63-71.

OECD (1998), *Redefining tertiary education*, París.

— (1999), *Measuring Student Knowledge and Skills*, París, págs. 9-13.

SÁEZ, F. (1999), «Report on the social partners agreement on employment stability», *Peer Review meeting Spain*, European Commission-Netherlands Economic Institute, Rotterdam.

SÁEZ, F., y TOLEDO, M.<sup>a</sup> I. (1995), «Education, labour market and employment policy. Empirical evidence and implications», en *Evaluation of employment effects of structural policies: micro-based multi-variable approach for a labour market policy evaluation*, Means-European Commission, Lyon, págs. 30-33.

TARSH, J. (1987), «What happens to new graduates?», en HARRISON, A., y GRETTON, J. (eds.), *Education and Training UK*, Newbury: Policy Journals.

TAYLOR, J. (1986), «The employability of graduates: differences between universities», *Studies in Higher Education*, 14, páginas 17-28.

UAM (2000), «Observatorio de Empleo: resultados principales», Unidad para el Análisis y Evaluación del Empleo y la Formación (UNAE), Departamento de Análisis Económico, UAM, D.T. 1/2000.



### **Resumen**

Este artículo se centra en el análisis de los procesos de búsqueda e inserción de los universitarios en el mercado de trabajo, mostrando las diferencias que se producen en las probabilidades de empleo entre colectivos procedentes de distintas carreras. Sobre estos hechos, se profundiza en las causas determinantes de esas diferencias a la vez que se estudian las relaciones registradas entre materias cursadas y puestos de trabajo desempeñados a lo largo de los primeros años de vida profesional.

*Palabras clave:* graduados, empleabilidad, mercado de trabajo, España.

### **Abstract**

This article concentrates on analyzing the job-seeking processes and integration of university students into the labour market, showing the differences that occur in the probabilities of employment between groups from different degree courses. On the basis of these facts we go further into the causes behind these differences while at the same time studying the relations recorded between subjects studied and posts occupied in the course of the first two years' working life

*Key words:* graduates, employability, labour market, Spain.

*JEL classification:* I2, J2, J6.