



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales  
Universidad de León

Grado en Economía  
Curso 2016/2017

# ANÁLISIS DE LA TRAYECTORIA ACADÉMICA Y LABORAL DE LOS LICENCIADOS EN ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN

(ANALYSIS OF EMPLOYMENT AND POSTGRADUATE STUDY  
CHOICES OF GRADUATES IN ECONOMICS AT THE UNIVERSITY OF  
LEON)

Realizado por el alumno D. Alfonso Grandmontagne Fernández-Llamazares.

Tutelado por el Profesor D. Carlos Arias Sampedro.

Lugar y fecha  
León, Julio de 2017

# ÍNDICE

RESUMEN/ABSTRACT .....	7
INTRODUCCIÓN .....	9
OBJETIVOS .....	11
METODOLOGÍA.....	12
1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	14
1.1. Introducción .....	14
1.2. La búsqueda de empleo .....	14
1.3. Las diferencias salariales: el Capital Humano.....	17
1.3.1. <i>Capital humano en forma de educación: un análisis económico</i> .....	18
1.4. La satisfacción laboral.....	23
1.4.1. <i>La importancia de la satisfacción laboral</i> .....	24
1.4.1.1. Consecuencias individuales.....	24
1.4.1.2. Consecuencias empresariales .....	26
1.4.1.3. Consecuencias sociales.....	27
1.4.2. <i>La satisfacción laboral como variable económica</i> .....	27
1.4.3. <i>Algunas conclusiones sobre los determinantes de la Satisfacción laboral</i> .....	28
2. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS UTILIZADOS.....	30
2.1. Características de la encuesta utilizada .....	30
2.2. Definición y análisis descriptivo de las variables .....	31
2.2.1. <i>Características sociales o personales</i> .....	31
2.2.2. <i>Características académicas</i> .....	32
2.2.3. <i>Características laborales</i> .....	37
3. LA BÚSQUEDA DEL PRIMER EMPLEO .....	43
3.1. La búsqueda del primer empleo de los encuestados.....	43
3.2. Factores determinantes del tiempo de búsqueda del primer empleo .....	47
4. DIFERENCIAS SALARIALES .....	51
4.1. Diferencias salariales entre los licenciados: estadística descriptiva.....	51
4.2. Factores determinantes del salario .....	55
5. LA SATISFACCIÓN LABORAL .....	58
5.1. Satisfacción laboral de los encuestados: análisis descriptivo de los datos.....	58
5.2. Factores determinantes de la satisfacción laboral .....	63
CONCLUSIONES .....	66

BIBLIOGRAFÍA .....	69
ANEXO I.....	73

## *ÍNDICE DE GRÁFICOS, CUADROS Y TABLAS*

### **Gráficos**

Grafico 1.1. Perfil de renta según nivel de educación .....	20
Grafico 1.2. Representación de una externalidad positiva .....	21
Grafico 1.3. Beneficios y costes de la educación .....	23
Gráfico 2.1: Distribución por sexo de los encuestados .....	31
Gráfico 2.2: Edad de los encuestados .....	32
Grafico 2.3: Nota media de los encuestados (porcentajes) .....	33
Grafico 2.4: Licenciados que recibieron beca .....	33
Gráfico 2.5: Porcentaje de alumnos que realizaron Erasmus .....	34
Gráfico 2.6: Trabajo y prácticas durante la carrera .....	35
Gráfico 2.7: Conocimiento de idiomas que poseen los encuestados .....	35
Gráfico 2.8: Realización de un posgrado .....	36
Gráfico 2.9: Desempleo y ocupación de los encuestados .....	37
Gráfico 2.10: Adecuación formativa de los encuestados .....	38
Gráfico 2.11: Tipo de contratos de los encuestados .....	39
Gráfico 2.12: Trabajo público o privado .....	40
Gráfico 3.1: Tiempo transcurrido hasta el primer empleo de los encuestados .....	43
Gráfico 3.2: Tiempo transcurrido hasta el primer empleo de los estudiantes universitarios de carreras de ciencias sociales a nivel nacional (2009-2010) .....	44

Gráfico 3.3: Modo de acceso al primer empleo de los encuestados .....	44
Gráfico 3.4: Modo de acceso al empleo actual de los encuestados .....	46
Gráfico 4.1: Cambio de empleo durante la vida laboral de los encuestados .....	52
Gráfico 4.2: Salario mensual de los encuestados por tramos .....	52
Gráfico 5.1: Satisfacción laboral de los encuestados .....	58

### **Cuadros y tablas**

Cuadro 2.1: Características académicas .....	37
Tabla 2.1: Resumen de las variables descritas .....	41
Cuadro 2.2: Características laborales .....	42
Cuadro 3.1: Características sobre inserción laboral .....	46
Tabla 3.1: Modelo <i>probit</i> explicativo del tiempo de búsqueda del primer empleo .....	50
Tabla 4.1: Estadísticas básicas sobre el salario .....	51
Tabla 4.2: Estadística descriptiva. Análisis condicional .....	53
Cuadro 4.1: Características sobre las diferencias salariales .....	55
Tabla 4.3: Coeficientes del modelo de regresión lineal explicativo del salario .....	57
Tabla 5.1: Estadística descriptiva. Variables personales y académicas .....	59
Tabla 5.2: Estadística descriptiva. Variables laborales .....	61
Cuadro 5.1: Características sobre la satisfacción laboral .....	63
Tabla 5.3: Modelo <i>probit</i> explicativo de la satisfacción laboral .....	65

## *RESUMEN*

En el presente trabajo se analiza la trayectoria académica y laboral de los Licenciados en Economía en la Universidad de León en el periodo 2001-2013. A lo largo de la investigación se propondrán tres temas que supondrán el grueso del trabajo: la búsqueda de empleo, las diferencias salariales y la satisfacción laboral.

En cuanto a la búsqueda de empleo, se encuentra que la mayoría los Licenciados tardaron menos de un año en encontrar empleo y que la vía más utilizada para hacerlo fue la realización de pruebas o fases de concurso.

Las diferencias salariales vienen explicadas, en parte, por el capital humano de cada individuo. Por ejemplo, el estudio de un posgrado y de un idioma extranjero aumenta el salario, así como la edad de los individuos que supone una mayor experiencia. Fuera de las habilidades y conocimientos individuales, los hombres tienen un mayor salario que las mujeres.

Por último, la mayoría de los individuos se encuentra satisfechos en su puesto de trabajo, siendo los hombres los que están menos satisfechos. También se encuentra que la satisfacción laboral no solo depende de las recompensas monetarias sino que también está determinada por recompensas no monetarias.

**Palabras clave:** Trayectoria académica, Inserción laboral, Búsqueda de empleo, Capital Humano, Satisfacción laboral.

**Códigos JEL:** C01, D83, I20, J10, J24.

## *ABSTRACT*

This study analyzes the academic and work experience of the graduates in Economics at the University of León in the period 2001-2013. Throughout the research, three themes will be proposed, which will be the bulk of the work: job search, salary differences and job satisfaction.

As for the search for employment, it is found that most graduates took less than a year to find employment and that the most used way to do it was to conduct tests or phases of competition.

The wage differences are explained, in part, by the human capital of each individual. For example, study for a postgraduate Degree and knowledge of a foreign language increases the salary, as well as the age of the individuals that implies more experience. Besides individual skills and knowledge, men have a higher salary than women.

Finally, majority of individuals are satisfied in their job, with men being less satisfied. It is also found that job satisfaction not only depends on monetary rewards but is also determined by non-monetary rewards.

**Key words:** Academic trajectory, Job placement, Job search, Human Capital, Job satisfaction.

**JEL Codes:** C01, D83, I20, J10, J24.

## *INTRODUCCIÓN*

En los últimos años, la relación existente entre educación universitaria y mercado laboral se ha convertido, de nuevo, en un tema de actualidad. Panaia (2006) y Teichler (2005) sostienen que el estudio es un mecanismo social que separa al estudiante del mundo laboral y de otros ámbitos de su vida social durante un periodo de tiempo determinado con el propósito de prepararse para su futuro laboral. En la visión de la educación de estos autores puede observarse como estudiar supone renunciar a algo presente para conseguir algo futuro. Teichler (2005) indica que los periodos de educación más largos son premiados con un estatus más alto y con la posibilidad de acceder a un trabajo más interesante, independiente y mejor remunerado. Sin embargo, también advierte que el impacto que el aprendizaje tiene varía en función del contexto, y más en sociedades complejas con sistemas de empleos en los que cada vez intervienen más factores.

De este modo, la elección de una carrera universitaria supone una decisión muy importante en la vida académica de la personas. Con esta decisión, los estudiantes se especializarán en un marco de conocimiento concreto en el que posteriormente realizarán su actividad laboral. La trayectoria universitaria marcará, en gran medida, su participación en el mercado laboral y por ello cualidades como esfuerzo, inteligencia, capacidad de aprendizaje o trabajo en equipo están relacionadas con una buena inserción laboral. Una vez acabada esta etapa se produce la transición hacia el mundo laboral que es, posiblemente, el primer contacto con el mercado de trabajo de los jóvenes universitarios. Esta transición, aparte de las cualidades individuales de los estudiantes, depende también de factores externos como la situación económica que atraviesa el país, la demanda de trabajo existente, la situación de determinados sectores económicos, etc. Tanto es así que se puede observar cómo, en 2017, la tasa de desempleo juvenil está rondando el 40% a pesar de que la población se encuentra cada vez más formada.

En consecuencia, a lo largo del trabajo aparecerán distintas temáticas relacionadas con la Economía de la Educación y la Economía Laboral tratando temas como el capital humano, la transición hacia el mercado laboral, la educación, la satisfacción, etc.

El presente trabajo analizará la trayectoria académica y laboral de los Licenciados en Economía de la Universidad de León.

Algunas de las universidades españolas han llevado a cabo estudios de inserción laboral para determinar si ésta se está realizando de la manera adecuada o si se requiere de alguna modificación en los planes de estudios o de otros aspectos. En el caso de la Universidad de León, y de los Licenciados en Economía en particular, no existe este tipo de estudio por lo que el presente trabajo supone algo novedoso y original que proporciona ayuda para conocer lo que ha ocurrido con los estudiantes y poder analizar su inserción laboral.



## *OBJETIVOS*

El objetivo principal del estudio es conocer cuál ha sido la trayectoria académica y laboral de los estudiantes de la licenciatura en Economía graduados en la Universidad de León del año 2001 al 2013. Para ello, se realizó una encuesta en la que se les hacían preguntas sobre su etapa educativa y laboral. Estas respuestas son las que se han utilizado como base de datos en el trabajo. Al tratarse de un estudio empírico, constará de un parte de revisión bibliográfica y otra del análisis de datos. Tanto en una como en la otra el objetivo será el análisis de tres temas que aparecerán de manera recurrente a lo largo del trabajo: la búsqueda de empleo, las diferencias salariales y la satisfacción laboral. Se realizarán dos tipos de análisis, uno descriptivo y otro econométrico. El objetivo del primero es conocer cuáles son las características principales a nivel personal, social, educativo y laboral de los licenciados. El objetivo del segundo consiste en, a partir de esos datos, establecer una relación con la búsqueda de empleo, las diferencias salariales y la satisfacción laboral.

Otro objetivo importante del trabajo es la determinación de las características de la inserción laboral, es decir, se pretende averiguar si el colectivo de Licenciados en Economía en la Universidad de León ha tenido un proceso de transición al mundo laboral rápido y acorde a su cualificación.

El último de los objetivos de este trabajo es el de aportar información académica y laboral que ayude a establecer un perfil de los estudiantes encuestados.

En resumen, existen dos objetivos fundamentales: el primero consiste en analizar la trayectoria laboral del colectivo estudiado a partir sus características personales, educativas y laborales y, posteriormente, observar cómo influyen en la búsqueda de empleo, las diferencias salariales y la satisfacción laboral. El segundo consiste en concluir si la inserción laboral se ha realizado de forma rápida y es adecuada a las cualificaciones de los estudiantes.

## *METODOLOGÍA*

Cuando un economista se plantea realizar un estudio empírico debe llevar a cabo una serie de pasos fundamentales y comunes en cualquier investigación de este carácter. Según se expone en Wooldridge (2008), la fórmula para realizar un buen estudio empírico es la siguiente. En primer lugar, es necesario el planteamiento de una pregunta o preguntas. En segundo lugar, es fundamental realizar una revisión bibliográfica de la literatura relacionada con el tema de la investigación. En tercer lugar, se debe proceder a la recopilación de datos acudiendo a una buena fuente. En cuarto lugar, se realizará el análisis estadístico y econométrico. Por último, se debe redactar de manera coherente y clara los resultados obtenidos.

El presente trabajo ha sido posible gracias a la colaboración de la Universidad de León ofreciendo un listado de antiguos alumnos con sus datos de contacto, en el cual se encontraban todos los estudiantes de la Licenciatura en Economía que se impartió entre los años 2001 y 2013. También el tutor ha aportado información para contactar con los antiguos alumnos con los que mantenía relación.

Con estos medios se ha realizado un listado con un número de teléfono y correo electrónico. En algunos casos, estos datos eran correctos y se pudo contactar con los estudiantes de forma rápida. En otros, los datos estaban desfasados o no eran correctos, por lo que se utilizaron otros medios, entre los que se encuentran diferentes redes sociales como Facebook y LinkedIn, teléfonos de familiares y por último se les pidió a los estudiantes encontrados que nos facilitaran datos de contacto de aquellos que no pudieron ser localizados en primera instancia.

Una vez se contactó con la gran mayoría, se les envió un mensaje común a todos donde se les explicaba el objeto del estudio y el modo de colaborar. A continuación, se les envió una encuesta creada con la aplicación de cuestionarios que ofrece google, lo que permitió su envío y recibo online. Posteriormente se procedió a la descarga de los datos a una hoja de cálculo Excel. Una vez recogidos todos los datos en la hoja de cálculo, se hizo un tratamiento de ellos para poder analizarlos en programas estadísticos. En concreto se utilizó R, un programa informático con un enfoque hacia el análisis estadístico.

Por lo tanto, en el presente trabajo se han utilizado diferentes metodologías para realizar un análisis en profundidad del tema escogido. En concreto, se han utilizado las siguientes:

- Revisión bibliográfica: en el primer capítulo se realiza una revisión bibliográfica de los temas tratados en el trabajo.
- Realización de encuesta: se realizó una encuesta con el objeto de recopilar datos para, posteriormente, analizarlos.
- Medios de contacto: para la difusión de la encuesta se utilizaron distintos métodos de contacto. Entre ellos destacan las redes sociales Facebook, LinkedIn y WhatsApp, el teléfono (tanto fijo como móvil) y el correo electrónico.
- Tratamiento de los datos: a través del programa estadístico R se realizó un análisis estadístico y econométrico.

# **1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1.1. INTRODUCCIÓN**

Los investigadores tienen diferentes opiniones sobre cómo introducir una revisión bibliográfica en una investigación de carácter empírico. Según se indica en Wooldridge (2008), algunos la incluyen dentro de la propia introducción mientras que otros prefieren utilizar un capítulo aparte. Este último método es el que se va a emplear en el presente estudio.

Los temas abordados en la presente investigación, relacionados con la inserción y trayectoria académica y laboral, se encuentran encuadrados en el contexto teórico de la Economía de la Educación y la Economía Laboral; de la primera porque se realiza un análisis de las características laborales de los participantes en la investigación, de la segunda porque también se analizan aspectos de su vida laboral.

Por todo ello, en el presente capítulo se hablará de aspectos teóricos relacionados con el análisis empírico de los capítulos siguientes, de modo que se realizará una breve recopilación bibliográfica sobre tres temas. En primer lugar, se recurrirá a literatura que exponga los rasgos característicos de la búsqueda de empleo. En segundo lugar se analizará teóricamente el origen de las diferencias salariales entre los encuestados. Por último, se aproximará al lector a algunos aspectos sobre satisfacción laboral.

Estos son los tres puntos clave que se tratarán tanto en este capítulo como en los siguientes, abordados desde un punto de vista teórico y desde la óptica de la evidencia empírica.

## **1.2. LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**

Llevar a cabo el paso hacia la inserción laboral desde el periodo educativo es un punto de inflexión que puede afectar a la vida personal y profesional de los alumnos en función de si este paso se produce de una forma directa o, si por el contrario, entre ambos periodos existe una etapa de desempleo.

Según el modelo de equilibrio neoclásico, en un mercado de trabajo de competencia perfecta, con libre movilidad de mano de obra, la asignación de recursos humanos

depende únicamente de las leyes del mercado. Uno de los supuestos, recogidos por Loveridge y Mok (1979), de los que parte el análisis neoclásico es que tanto los individuos que están buscando empleo como los que lo ofrecen tienen un conocimiento perfecto. Sin embargo, esta teoría choca con su aplicación en el mundo real, donde no existe la información perfecta. En palabras de Stiglitz (1993: pp. 542) “nunca fue ningún secreto para los economistas que el mundo real no se ajustaba al que imaginaba el modelo de competencia perfecta”. Como consecuencia, los desempleados desconocen la totalidad de empleos a las que pueden acceder, al mismo tiempo que los empresarios no siempre tienen la posibilidad de conocer de forma fidedigna la cantidad y la calidad de oferentes de trabajo.

No obstante, los propios agentes económicos pueden resolver esta clase de problemas si nos atenemos a las teorías de autores como Stigler (1962), McCall (1970) o Mortensen (1970), que parten de la hipótesis de que en el mercado de trabajo los individuos buscadores de empleo tienen importantes problemas de información. La consecuencia directa de esta circunstancia es que los individuos deben asumir unos costes de búsqueda (que se traducirán en aspectos como el tiempo o la movilidad) para tratar de paliar su falta de información, con el fin último de conocer el mayor número posible de ofertas que existen en el mercado. Los costes de información suponen que, para cubrir plazas vacantes, no solo deba darse la circunstancia de que existan puestos libres, sino que además, los aspirantes a cubrirlos deban conocer su existencia. La consecuencia es que, los costes de información son los más relevantes, ya que si se conociera dónde se encuentra y cuándo se ofrece el empleo el coste de búsqueda sería menor.

Gracias a los trabajos de Moltó (1994), podemos decir que existen tres procedimientos que permiten acceder a un puesto de trabajo: en primer lugar, encontramos el canal institucional, que se da cuando participan las agencias públicas de empleo. En segundo lugar, cuando en la búsqueda participan personas vinculadas al propio individuo (familia o amigos). Por último, la denominada búsqueda directa, que es aquella que se da cuando en el proceso participan agencias privadas de empleo, o bien cuando el individuo distribuye su currículum.

Gracias a esta diferenciación, es posible establecer una distinción entre los demandantes de empleo. Es más frecuente que el segundo procedimiento se dé en personas que poseen un bajo nivel de formación, mientras que quienes poseen un alto nivel de estudios optan en mayor medida por el tercer procedimiento.

Como consecuencia, podemos decir que el esfuerzo de búsqueda será determinante para que el individuo pueda acceder a un número mayor de ofertas, incrementando así sus posibilidades de abandonar el desempleo.

Según Devine y Kiefer (1995), la manera más efectiva de cuantificar el esfuerzo de búsqueda implicaría contabilizar el número de horas que el individuo destina a esta actividad. Pero este método no es siempre el más acertado debido a que no es fácil que las fuentes de datos contengan dicha información, por lo que en ocasiones es más acertado emplear índices como la intensidad o el esfuerzo en la búsqueda, que se pueden cuantificar por medio de la enumeración del número de empresas con las que individuo se ha puesto en contacto.

Frente a esta posición, Gómez *et al.* (2008) afirma que el contacto que se establece entre una persona y una empresa no necesariamente se traduce en el abandono del desempleo debido a que debe haber una correlación entre la existencia de una oferta de empleo y, posteriormente, en la posibilidad de aceptarla. Llevado al ámbito real, esto supone que frecuentemente, los demandantes de empleo no aceptan la primera oferta que se les presenta, sino que continúan buscando alternativas que les puedan resultar más atractivas.

Si nos atenemos al modelo de búsqueda secuencial, por el cual una persona establece como criterio un salario mínimo, también denominado de reserva, que aceptaría cobrar y mantiene una búsqueda que le permita obtener dicha cifra o superarla, será más fácil para esta persona encontrar un puesto de trabajo cuanto más bajo sea el salario mínimo (Jones, 1988). En este aspecto, una disminución de los costes de búsqueda aumenta el salario de reserva (McKenna, 1985).

En este aspecto, si nos fijamos en los autores Kiefer y Neumann (1979), el hecho de que existan prestaciones económicas para paliar el desempleo supone que el salario mínimo o de reserva del individuo se vea incrementado, porque es probable que esta cifra mínima sea cubierta por la propia prestación. Esto podría llegar a considerarse como “desempleo voluntario” (Warner *et al.*, 1980).

Como ya se ha mencionado anteriormente, el problema de la información imperfecta no solo es una cuestión relativa a los trabajadores, sino que puede incluir también a los empresarios. Con el objetivo de cubrir una vacante, la empresa puede optar por tratar de encontrar al empleado idóneo de entre los propios trabajadores o bien, por medio de individuos externos.

Algo que las empresas deben estudiar en profundidad es qué método de contratación resulta más eficaz. Y las conclusiones a las que numerosos estudios han llegado son que se obtienen mejores resultados de aquellos trabajadores que ya formaban parte inicialmente de la empresa (lo que podríamos llamar reclutamiento indirecto, que se lleva a cabo por, entre otras cosas, referencias de otros empleados o renovación de contratos) que aquellos que provienen de fuentes directas, como son las agencias de contratación o los anuncios.

Un criterio que permite a las empresas establecer la idoneidad de los empleados con mayor rapidez puede ser la educación (Spencer, 1973). La educación, a priori, puede parecer un criterio difícil de cuantificar, pero en ocasiones, se asimila con la posesión de un título universitario: aquellas personas que han cursado con éxito una carrera universitaria han demostrado que poseen un cierto nivel de inteligencia, así como la garantía de que goza de capacidad de aprendizaje.

Esta teoría basada en señales (también se la conoce como teoría de selección, credencialismo o teoría del filtro) dista mucho de ser la respuesta al problema de la información imperfecta del empresario, porque si bien tiene las garantías que, por ejemplo, una carrera universitaria proporciona, no puede conocer a la perfección el potencial productivo del aspirante, por lo que es recomendable que se fijen en otros criterios más amplios, como el expediente académico.

### **1.3. LAS DIFERENCIAS SALARIALES: EL CAPITAL HUMANO**

Una de las teorías más extendidas dentro del campo de la Economía de la Educación y la Economía Laboral que explican las diferencias salariales entre los trabajadores es la conocida como Teoría del Capital Humano cuyo origen se remonta al artículo pionero de Schultz (1961). A partir de este momento muchos autores hicieron su aportación a la teoría. Entre ellos destacan Becker (1964), Ben-Porath (1967), Spencer (1973), Mincer (1974), etc.

Se denomina capital humano a todos aquellos conocimientos, capacitaciones, cualificaciones, cualidades o habilidades que un individuo posee y que son inherentes a él. Algunas de ellas como la fuerza física, la inteligencia, la perseverancia o la capacidad de aprendizaje tienen un componente innato aunque también pueden ser modificadas con

actividades específicas. Otras, serían el resultado de un proceso de formación costoso para el individuo. También entran en juego factores como gastos en salud, migraciones o la experiencia. Es decir, los trabajadores pueden ser más productivos si física y psicológicamente están sanos, si se trasladan a otras empresas o ciudades donde su productividad es más alta, y es muy frecuente observar como el hecho de haber trabajado en otra empresa con anterioridad dota al individuo de un mayor capital humano lo que supone una mejor empleabilidad futura. Todas estas habilidades y características provocan que unos individuos tengan un mayor salario que otros.

Según se indica en Weil (2006), se puede considerar que el capital humano tiene características comunes con el capital físico. En primer lugar, como ocurre con el capital físico, se centrará la atención en las cualidades de las personas que son productivas, es decir, en las características que les permiten producir más. En segundo lugar, nos interesan las cualidades que son producidas. En tercer lugar, el capital humano genera un rendimiento, al igual que lo hace el físico, pero dicho rendimiento es para el propio individuo en forma de salario, y no para el propietario como ocurre con el capital físico. Por último, el capital humano también se deprecia.

El capital humano puede observarse desde distintos ángulos tales como la salud, la experiencia, las migraciones o la educación. Esta última es la que más interés cobra en la presente investigación y por ende, en la que más se centrará la atención.

### **1.3.1. Capital humano en forma de educación: un análisis económico**

Siguiendo los supuestos básicos de la teoría del capital humano recogidos por Becker (1964), un individuo estaría dispuesto a sacrificar tiempo, recursos y comodidades presentes para conseguir una mayor retribución futura, lo que se trasformaría en mayores recursos y satisfacciones. De este modo según se indica en Moreno (1998) el individuo estaría dispuesto a sacrificar tiempo presente en adquirir conocimientos a través de la educación para luego obtener un mayor salario. Se observa una naturaleza inversora en este acto en lugar de consumidora ya que el individuo no consume educación para obtener un beneficio inmediato, sino que lo hace para obtenerlo de manera futura.



Para llevar a cabo un análisis económico de la educación es muy frecuente valorar los costes en los que se incurre y los beneficios obtenidos. En Economía este tipo de análisis se conoce como coste-beneficio.

A continuación, se expondrá el análisis realizado por Lassibille y Navarro (2004).

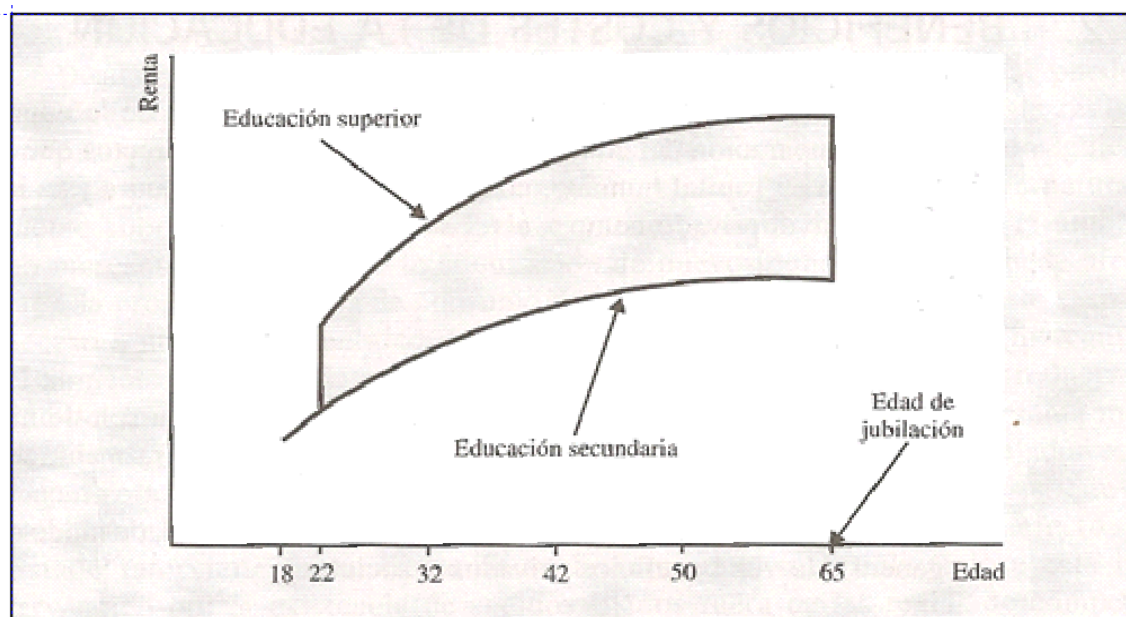
## **Beneficios**

Una parte de los beneficios que genera la educación se consideran de naturaleza monetaria, y otros, de naturaleza no monetaria. Estos últimos tienen un carácter más residual y su cuantificación es complicada. Tanto unos como otros generan beneficios privados e individuales y sociales.

### *Beneficios monetarios*

En la teoría del capital humano, un aumento del nivel formativo del individuo viene acompañado por un incremento de su productividad en el mercado de trabajo, lo que se traduce en una mayor remuneración. Esta hipótesis se corrobora a través de la evidencia empírica, ya que se puede observar que existe una fuerte correlación positiva entre el nivel educativo de los individuos y su salario. Para facilitar su comprensión, a continuación se realizará una representación gráfica en el Gráfico 1.1 donde se muestra la relación existente entre edad y renta en función de dos niveles educativos diferentes. La curva inferior se refiere a los titulados en enseñanza secundaria y la superior a los graduados universitarios.

Gráfico 1.1. Perfil de renta según nivel de educación



Fuente: Lassibille y Navarro (2004).

Según este gráfico, aquellos individuos que se sitúan en la curva superior, es decir, aquellos que poseen una educación universitaria tienen, para una edad dada, una renta por término medio superior a aquellos individuos incluidos en la curva inferior. Por tanto el área gris representa los suplementos salariales que obtienen los individuos con un nivel educativo universitario frente a los individuos con un nivel de estudios secundario. Además, estos suplementos son los beneficios monetarios obtenidos por una inversión en enseñanza universitaria frente a una inversión en enseñanza secundaria. Para el individuo la renta salarial representa el beneficio monetario directo de la inversión en capital humano, mientras que para la sociedad este beneficio se mide analizando su contribución a la economía o al crecimiento económico

### *Beneficios no monetarios*

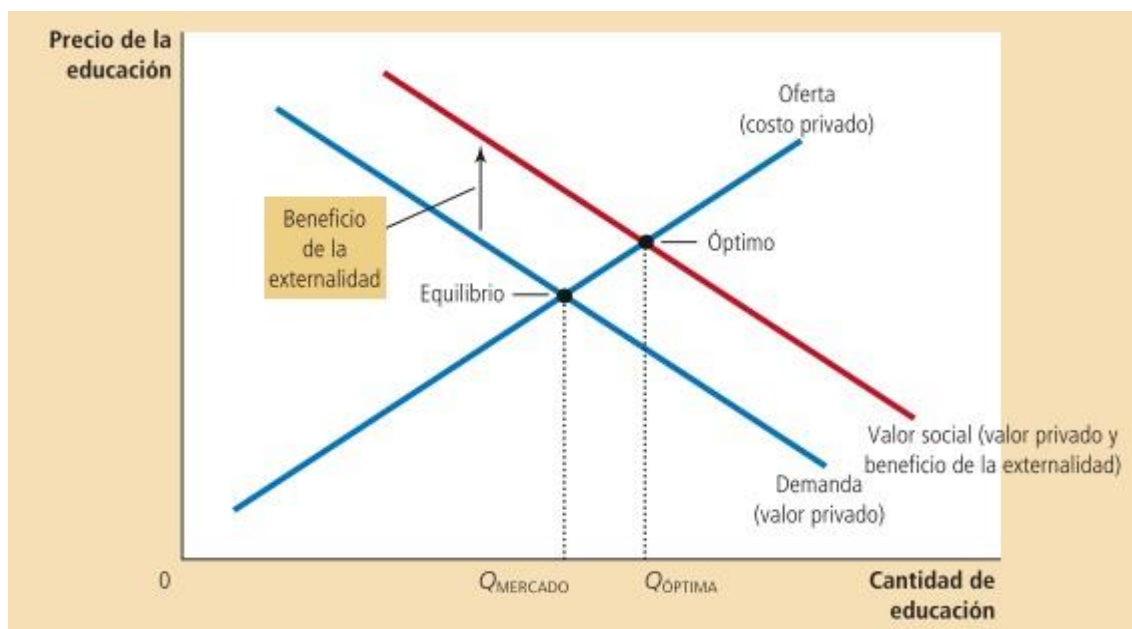
La educación proporciona, además de beneficios monetarios, otro tipo de beneficios no monetarios. Se denominan así porque no se derivan de la renta del individuo, sino de otros aspectos principalmente los de ámbito social y de satisfacción personal.

Quintás (1983) afirma que la educación proporciona a los individuos el acceso a puestos de trabajo bien valorados en la sociedad lo que les dota de un mayor estatus social e incrementa su prestigio. También la educación hace que los individuos disfruten con

nuevas expresiones artísticas y culturales, y permite acceder a mayores redes de información de cualquier índole; política, técnica, profesional, etc. En general, la educación aumenta la capacidad para extraer satisfacción de cualquier bien.

Por el lado de la sociedad, los beneficios no monetarios se relacionan con las externalidades que se derivan de la propia educación. Según la RAE una externalidad es un “perjuicio (externalidad negativa) o beneficio (externalidad positiva) experimentado por un individuo o una empresa a causa de acciones ejecutadas por otras personas o entidades”. En este caso se analizarán los efectos provocados por la educación, que es el típico ejemplo de externalidad positiva. En gran medida, el beneficio de la educación es privado: el consumidor de educación llega a ser un trabajador más productivo y, por consiguiente, obtiene más beneficios en la forma de un salario más alto. Además de estos beneficios privados, la educación también produce externalidades positivas ya que unos individuos más educados provocan un efecto beneficioso para el conjunto de la sociedad. En el Gráfico 1.2 se muestran los efectos de la educación para la sociedad.

Gráfico 1.2. Representación de una externalidad positiva



Fuente: <https://economaiatrada.wordpress.com/2015/08/13/externalidades-e-ineficiencia-del-mercado/>

Como se observa en este gráfico, la curva de demanda no muestra el valor social real del bien ya que no tiene en cuenta los efectos positivos que provoca la educación en la

sociedad. Por ello, si tenemos en cuenta esos efectos positivos, el valor social estará por encima de la curva de demanda. La diferencia entre ambas curvas representa el beneficio de la externalidad. La cantidad óptima se sitúa en la intersección entre la curva de valor social y la curva de oferta. De este modo la cantidad óptima socialmente es mayor que la cantidad determinada por el mercado privado.

## **Costes**

Los costes derivados de la inversión en educación son los que el individuo y la sociedad soportan tanto de manera directa como indirecta.

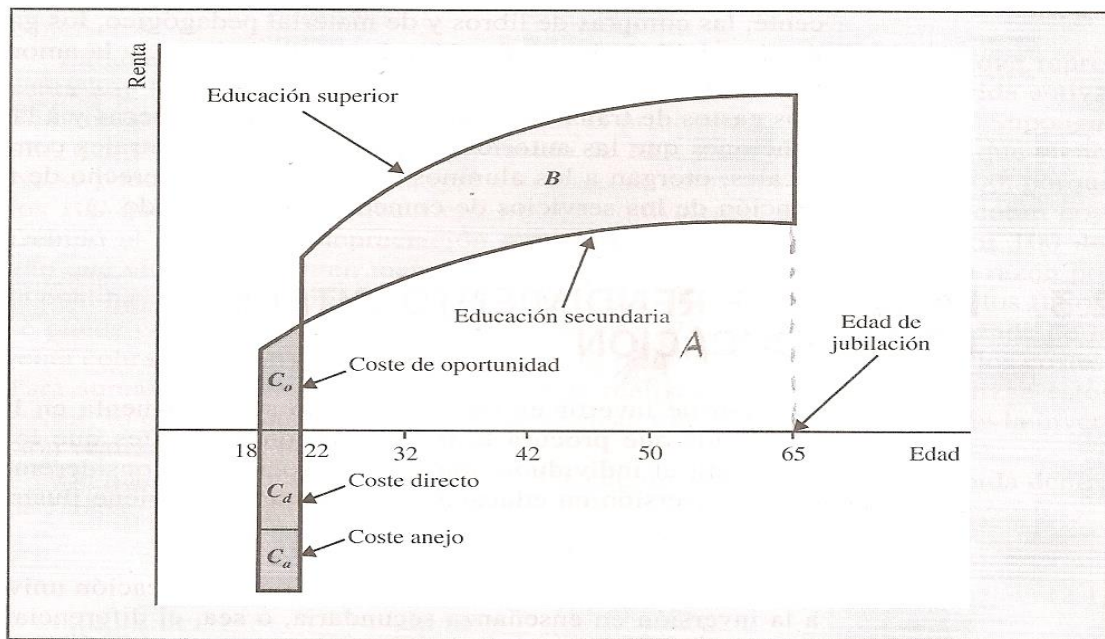
Por el lado del individuo los costes pueden ser de tres tipos:

- 1) Costes de escolaridad: son los que están relacionados con la asistencia a los centros escolares. Por ejemplo, gastos de matrícula, material escolar, seguro escolar, etc.
- 2) Costes indirectos de la escolaridad: son aquellos ligados al régimen de escolaridad. Por ejemplo, transporte escolar, comedor, actividades extraescolares etc.
- 3) Coste de oportunidad: son las rentas a las cuales renuncian los individuos por estudiar.

En el Gráfico 1.3 se muestra el coste de oportunidad de la educación universitaria

El salario que obtiene un trabajador con nivel de estudios universitarios se representa con la suma de las áreas  $(B + A)$ . Por otro lado las rentas que obtiene un trabajador con estudios secundarios viene indicado por el área  $(A + C_0)$ . El área  $B$  es la diferencia de beneficios monetarios (renta) entre un individuo con educación universitaria y otro con educación secundaria.  $C_0$  representa el coste de oportunidad de la educación universitaria, es decir, las rentas que deja de ganar un individuo si sigue estudiando en el nivel universitario.  $C_d$  es el coste directo de continuar con los estudios universitarios y  $C_a$ , los costes eventuales indirectos. La suma de los costes  $(C_0 + C_d + C_a)$  se corresponde con los costes que soporta un individuo que sigue estudiando. El beneficio del individuo con educación secundaria sería  $(A + C_0)$  mientras que el beneficio del individuo con educación superior sería  $(B + A) - (C_0 + C_d + C_a)$ .

Figura 1.3. Beneficios y costes de la educación



Fuente: Lassibille y Navarro (2004).

Al analizar los costes y los salarios, se puede establecer bajo qué circunstancias interesa la educación superior. Será interesante para un individuo continuar estudiando y realizar estudios universitarios siempre y cuando su beneficio sea mayor, es decir, que  $(B + A) - (C_o + C_d + C_a) > (A + C_o)$ .

Por el lado de la sociedad los costes pueden ser:

- 1) El gasto público: se corresponden con la suma de todos los costes derivados del funcionamiento del sistema educativo y su equipamiento. Incluyen costes de profesores, personal no docente, material, compra de libros, mantenimiento, calefacción, etc.
- 2) Los gastos de transferencia: corresponden a las becas y distintas subvenciones tanto a nivel nacional como local y regional.

#### 1.4. LA SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral, así como otro tipo de variables subjetivas como la felicidad, han sido tratadas desde disciplinas tales como la psicología y la sociología. Para los

economistas, este tipo de variables siempre han generado cierta desconfianza. Sin embargo, hoy en día se introducen cada vez más en los análisis económicos ya que permiten dar a conocer diferentes facetas del comportamiento de los individuos que participan en la actividad económica.

Para comprender la importancia de la satisfacción laboral, se debe revisar el significado de trabajo otorgado por la ciencia económica. “Los economistas definen el trabajo remunerado como la actividad que proporciona a los hombres los medios materiales necesarios para sobrevivir y disfrutar de la vida [...] es la necesidad de dinero para comprar los bienes de consumo la que incita al esfuerzo del trabajo” (Gamero, 2005: pp. 1).

Al asumir este análisis, se está dando máximo protagonismo al salario. Pero en la mayoría de economías avanzadas en las que las necesidades básicas, generalmente, se encuentran cubiertas, es difícil que pueda realizarse este análisis ya que entran en juego una gran variedad de elementos que influyen en la satisfacción laboral. El salario siempre es uno de estos elementos pero también aparecen otros como el horario, las relaciones sociales, el tipo de contrato, las perspectivas de futuro, etc. De este modo el trabajo debe ser considerado un bien que puede proporcionar utilidad por sus características y no solo por la remuneración obtenida en forma de salario.

#### **1.4.1. La importancia de la satisfacción laboral**

En las economías desarrolladas, los individuos emplean por término medio casi un tercio de su tiempo en el trabajo y según se indica en Weinert (1985), representa la actividad individual más intensa, más prolongada en el tiempo y con una carga física, cognitiva y emocional más elevada en la vida de una persona.

Por ello, es conveniente analizar la importancia de la satisfacción laboral. En Gamero (2005) se clasifican en tres grupos las consecuencias que puede tener la satisfacción en el empleo: consecuencias individuales, empresariales y sociales.

##### *1.4.1.1. Consecuencias individuales*

- a) **Salud física y mental.** Los problemas en el trabajo pueden generar insatisfacción y esta puede afectar de manera negativa en la salud del empleado tanto a nivel

físico como mental. Según se indica en W.E. Upjohn Institute for Employment Research (1973), la insatisfacción en el trabajo puede generar problemas como afecciones cardiacas, niveles altos de colesterol, exceso de peso y otro tipo de problemas de salud que se consideran de menor gravedad. En cuanto a la salud mental, está demostrado que la insatisfacción puede generar problemas en el bienestar psicológico de una persona. Por ejemplo, en Bacharach *et al.* (1991) se indica que la insatisfacción laboral puede generar problemas de depresión y ansiedad.

- b) **Longevidad.** Existen estudios que determinan que la insatisfacción en el trabajo puede provocar una disminución de la esperanza de vida. Por ejemplo, W.E. Upjohn Institute for Employment Research (1973) concluye que la satisfacción laboral es el factor que más influye en una mayor esperanza de vida, por delante de la felicidad en general y de los aspectos físicos o la genética.
- c) **Pérdida de interés en el trabajo.** Siguiendo a Seashore (1993), si un trabajador no se encuentra satisfecho en su puesto de trabajo por la razón que sea, puede que pierda interés y que busque otro tipo de actividades fuera de él que le reconforten. Por ello, pueden producirse acciones como impuntualidad, absentismo o incluso abandono.
- d) **Satisfacción en la vida.** Según se indica en Near *et al.* (1980), las experiencias laborales influyen en la vida de las personas y el trabajo supone un aspecto realmente importante en ella, a pesar de que ellos no lo vean como la actividad que suscita mayor interés. Por ello, se produce una interrelación entre vida laboral y no laboral. Según se presenta en Gamero (2005), existen tres hipótesis en relación a la dualidad entre vida laboral frente a la vida no laboral. La primera es la de la compensación, y sostiene que aquellas personas que son incapaces de destacar en la vida laboral, vuelcan sus energías en otras actividades que pertenecen a la vida no laboral y así compensan los malos resultados laborales. La segunda, la de desbordamiento, afirma que la insatisfacción en el trabajo se expande a otras esferas de la vida personal del trabajador. Por último, la de segmentación indica que los trabajadores son capaces de hacer una distinción entre vida laboral y no laboral.

#### 1.4.1.2. Consecuencias empresariales

- a) **Productividad.** Gran parte de los directivos de hoy en día aceptan que existe una fuerte relación entre satisfacción laboral y productividad. Sin embargo, existen investigaciones como por ejemplo la realizada por Muchinsky (1985) que indican que esta relación no es tan sustancial como se cree. Por otro lado, algunos estudios como los de Cardwell y O'Reilly (1990) consideran que la satisfacción laboral es un efecto y no una causa de la productividad.
- b) **Abandono.** Según explica Blau (1993), la satisfacción laboral está relacionada con la intención de abandonar el empleo. Si un trabajador está insatisfecho en su puesto de trabajo existe la posibilidad de que lo abandone. Esto supone para la empresa una serie de costes adicionales entre los que se incluyen los de despido, los de pérdida de producción en el periodo transcurrido hasta reemplazar al trabajador, de formación al nuevo trabajador y de aquellos relacionados con la productividad.
- c) **Absentismo.** El absentismo supone un problema importante para las empresas ya que provoca un aumento en los costes, lo que puede derivar en una disminución de competitividad. Según se muestra en un informe publicado por el ministerio de empleo y seguridad social, el absentismo supuso en 2008 la pérdida de más de 15 horas por trimestre y persona, lo que supone más de 60 horas anuales. En 2011 la cifra fue de 14,7 al trimestre por lo que anualmente serían 58,8. Estos datos suponen que el porcentaje de horas perdidas en 2008 y 2011 sea del 3,7% y 3,6% respectivamente. En la revisión bibliográfica realizada por Bass y Barrett (1981) se concluye que existe cierta relación entre absentismo y satisfacción laboral, pero se considera que es débil. Por ello, son otros factores los que tienen más relación con la satisfacción laboral que el absentismo.
- d) **Otros.** Entre ellos se pueden incluir actos de protestas como las huelgas, ayuda entre los propios trabajadores o actos contra la organización en forma de hurtos y/o acoso a los compañeros de trabajo. Todos estos comportamientos influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores.



#### 1.4.1.3. Consecuencias sociales

- a) **Gasto de recursos nacionales.** Según se indica en Gamero (2005) la insatisfacción puede provocar problemas de salud y, por consiguiente, gastos en salud. Llevado a gran escala podrían suponer una elevada carga para los sistemas de salud y por tanto un gasto elevado de recursos. Lo mismo ocurre con el desempleo. Los trabajadores insatisfechos, fruto de esta insatisfacción desempeñarían su trabajo peor y podrían no ser renovados en su trabajo. Como consecuencia, estarían desempleados y cobrarían las correspondientes prestaciones. De nuevo, llevado a gran escala supondría un enorme gasto de recursos.
- b) **Contribución menor al producto nacional.** La existencia de trabajadores insatisfechos puede provocar una falta de motivación. Este fenómeno puede provocar a su vez, una infrautilización de sus habilidades y por tanto aportarían menos al conjunto de la sociedad que si su satisfacción fuera mayor.

#### 1.4.2. La satisfacción laboral como variable económica

La satisfacción laboral es una variable económica relacionada con el concepto de utilidad. Sin embargo, este vínculo fue ignorado durante bastante tiempo en los modelos económicos. Este hecho se produce principalmente por la primacía del análisis del mercado de trabajo desde la perspectiva neoclásica. Según se indica en Scitovsky (1976), los trabajadores no obtienen utilidad de su actividad laboral, sino que únicamente lo hacen de los ingresos obtenidos por realizar esa actividad. En este sentido, si el trabajo se considera únicamente una forma de ganar dinero, entonces el salario sería una *proxy* de la utilidad obtenida. Además, y muy importante, sería fácilmente medible.

Pero para la gran mayoría de los trabajadores, la actividad laboral que llevan a cabo no solo les aporta utilidad en el sentido monetario, sino que añade otra dimensión a sus vidas. Esta otra dimensión está relacionada con aspectos como el estatus social, la autorrealización, etc. La evidencia empírica ha demostrado que, generalmente, las personas que tienen empleo se sienten mejor que aquellas que no lo tienen. Sin embargo, se debe aceptar que existen otras personas que perciben el trabajo como algo negativo en sus vidas. Pero, sin lugar a dudas, son las circunstancias laborales personales las que

determinan el grado de bienestar que les aporta el trabajo. Lo que parece claro es que “la concepción neoclásica del trabajo como un coste, medido en términos de horas de ocio, en el que el sujeto ha de incurrir necesariamente para obtener las utilidades derivadas del consumo, resulta bastante alejada de la realidad laboral actual.” (Gamero, 2004: p. 37).

De este modo, se considera al trabajo un *bien* y no un *mal*. En Economía, se considera un bien a todo aquello que es capaz de generar utilidad de forma directa mediante su consumo. Según expone Lancaster (1976), los consumidores están interesados en las características que poseen los bienes y no en su posesión. Por ejemplo, los individuos no están interesados en poseer un coche para admirarlo, sino que su interés radica en la movilidad que les ofrece, la comodidad, la potencia que tiene, etc. Haciendo un análisis similar con la actividad laboral, esta no solo proporciona una renta, sino también contactos sociales, prestigio, entretenimiento, etc. Al considerar el trabajo como un *bien* se puede hablar de la utilidad del trabajo. Este concepto de utilidad del trabajo sería equivalente al de satisfacción laboral.

En conclusión, se le ha asociado un concepto económico a una variable procedente de otras disciplinas. Además dicha variable enriquece los análisis económicos sobre el mercado de trabajo y el mundo laboral.

### **1.4.3. Algunas conclusiones sobre los determinantes de la Satisfacción laboral**

En este apartado se recogerán distintas conclusiones a las que han llegado diversos autores en cuanto a algunos determinantes de la satisfacción laboral.

Existen estudios, como el de Clark (1997), en los que se encuentra que las mujeres están más satisfechas que los hombres con sus trabajos, posiblemente por la diferencia de expectativas; las mujeres tienen unas expectativas menores que los hombres lo que indica, en cierto modo, su peor situación en el mercado laboral. También, en algunos estudios expuestos en Gomez *et al.* (2008) se determina una relación entre edad y satisfacción laboral conformando una función con forma de U. Otro resultado obtenido es que los trabajadores muy cualificados afirman tener niveles más bajos de satisfacción. En cuanto a la flexibilidad en el trabajo, MacNall, Masuda y Nicklin (2010) encuentran que comprimir el horario laboral y flexibilizar el tiempo de trabajo afecta de manera positiva a la satisfacción laboral. Otro factor que está correlacionado negativamente con la

satisfacción son las horas de trabajo, según se indica en Souza-Poza y Souza-Poza (2003). Sobre los aspectos no pecuniarios, Corneliben (2009) afirma que son más importantes que el salario a la hora de determinar la satisfacción. Otro aspecto analizado es el tamaño de las empresas. En Pérez (2008) se presentan artículos que concluyen que los empleados de pequeñas organizaciones tienen una mayor satisfacción. También tiene influencia el entorno y ambiente físico en el trabajo. Se afirma que el equipamiento, mobiliario, iluminación acústica, ventilación, etc. tienen influencia en la satisfacción laboral. Otro aspecto que cobra importancia es la cultura organizacional de la empresa. Por ejemplo, Kaifeng y Kassekert (2010) muestran que una cultura de innovación y creatividad de la empresa está relacionada positivamente con la satisfacción laboral.

## **2. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS UTILIZADOS**

En este capítulo se llevara a cabo un análisis descriptivo de las variables utilizadas en el trabajo. En primer lugar, se hará una breve aproximación al tipo de encuesta utilizada y posteriormente se procederá a la definición de las variables así como a la realización de un análisis con estadística descriptiva. Se pretende que el lector se familiarice con las variables y que conozca sus características más importantes.

### **2.1. CARACTERÍSTICAS DE LA ENCUESTA UTILIZADA**

Como se comentó anteriormente en el apartado de metodología, se envió el cuestionario al correo electrónico de los Licenciados. Finalmente, se pudo contactar con 118 estudiantes de 158, lo que supone aproximadamente un 74%. De estos 118 individuos contestaron 70, lo que supone una tasa de respuesta, aproximadamente, del 60%. La idea inicial era poder obtener la respuesta de la totalidad de las personas con las que se contactó, pero tras insistir a través de varios recordatorios no se pudo conseguir.

El cuestionario fue validado para evitar errores y preguntas confusas. Para ello, se distribuyó entre antiguos alumnos de confianza elegidos por el tutor. Esta estrategia permitió solucionar algún error e introducir nuevas preguntas lo que se tradujo en un cuestionario más ajustado a los objetivos perseguidos. El formulario aparece en el Anexo I de este trabajo.

A continuación, se muestran los principales bloques del cuestionario:

- a) Datos personales
- b) Datos académicos
- c) Transición hacia el trabajo
- d) Datos laborales
  - 1. Sobre el primer trabajo
  - 2. Sobre el trabajo actual
- e) Valoración del trabajo actual

Se ha buscado que el cuestionario sea suficientemente informativo, aunque sin ser demasiado largo, pues en este caso disminuiría la participación. En todo momento se ha preservado el anonimato y se ha pretendido que las preguntas no resulten incómodas.

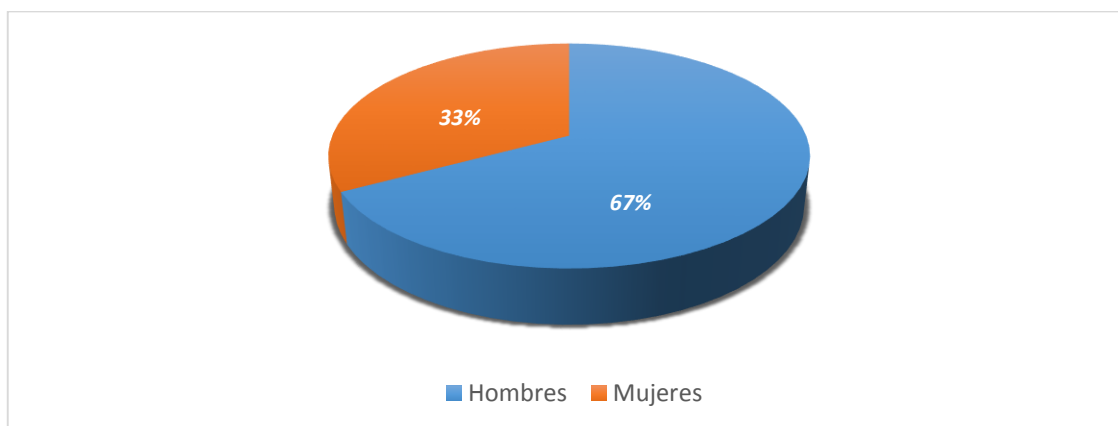
## 2.2. DEFINICIÓN Y ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES

El propósito de este apartado es presentar un conjunto de rasgos que caracterizan a los Licenciados en Economía de la Universidad de León graduados en el periodo 2001-2013. Para ello se analizarán tres aspectos fundamentales para conocer su inserción y trayectoria laboral: datos personales, información académica e información laboral.

### 2.2.1. Características sociales o personales

En este apartado se procederá a comentar la distribución por sexos y edades de los individuos de la muestra.

**Gráfico 2.1: Distribución por sexo de los encuestados**

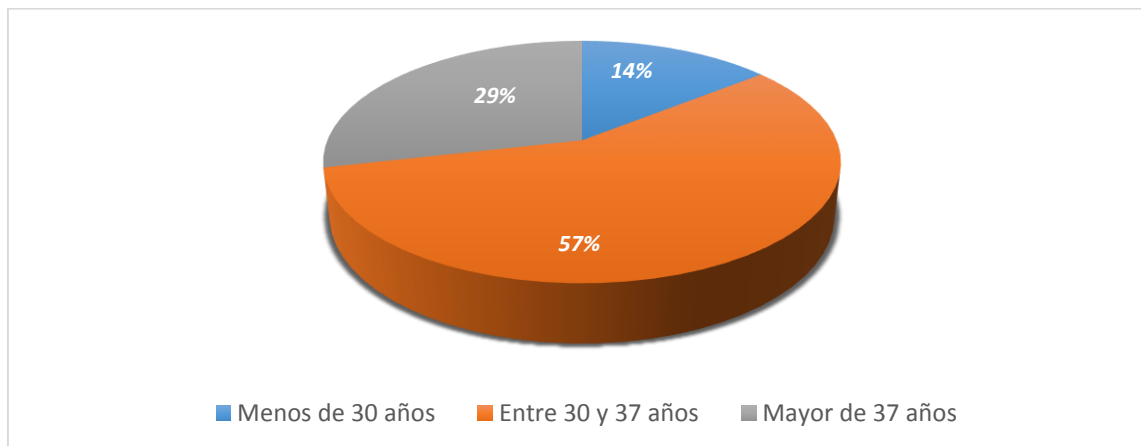


Fuente: elaboración propia

En cuanto a la variable **SEXO** que se utilizará para análisis posteriores, está definida como una variable binaria, otorgando el valor 1 si se trata de un hombre y 0 si se trata de una mujer. El Gráfico 2.1 muestra la distribución de los individuos pertenecientes a la muestra por sexos. Como puede observarse, es mayor el número de hombres (67%) que el de mujeres (33%). En el conjunto de universidades españolas no existe tanta deferencia. Por

ejemplo, según se indica en el INE, en el curso 2010-2011 se matricularon en la carrera de economía 10.415 hombres, un 55% del total y 8.513 mujeres un 45%.

**Gráfico 2.2: Edad de los encuestados**



Fuente: elaboración propia

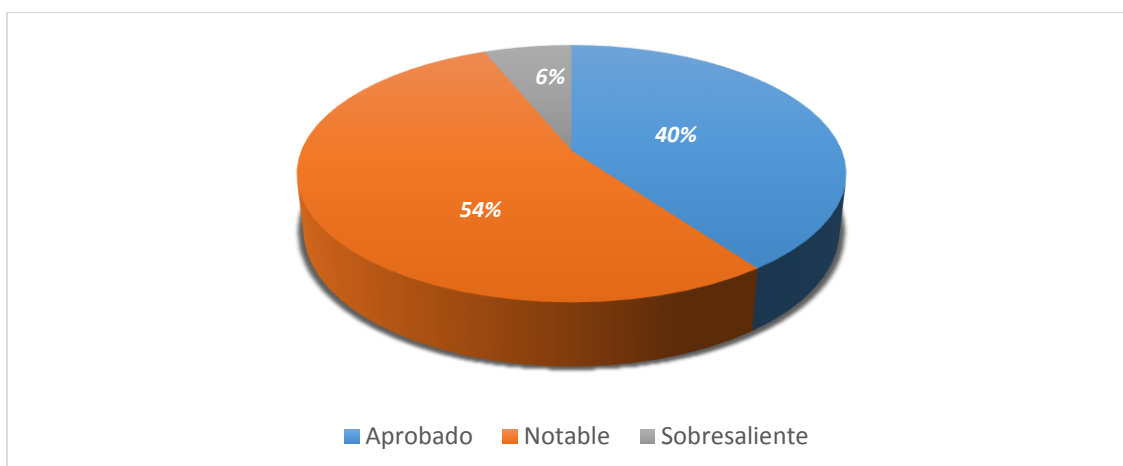
La variable **EDAD** muestra el valor numérico de la edad de los individuos. El Gráfico 2.2 muestra que la mayoría de los encuestados tienen una edad comprendida entre 30 y 37 años, concretamente un 57%. Por el contrario, el grupo de edad de menos de 30 años es el que tiene un menor porcentaje (14%). En medio se sitúa el grupo de mayores de 37 años que concentra un 29% de los encuestados. La edad media de las mujeres es de 33 años, mientras que la de los hombres es de 36. La media de todo el grupo, mujeres y hombres incluidos, es de 34 años.

Resumiendo, la mayoría de la población estudiada está formada por hombres. Además, las edades, mayoritariamente, están comprendidas entre 30 y 37 años, siendo la edad media de 34.

### 2.2.2. Características académicas

En este apartado se estudiarán las características académicas de la muestra utilizada en el estudio.

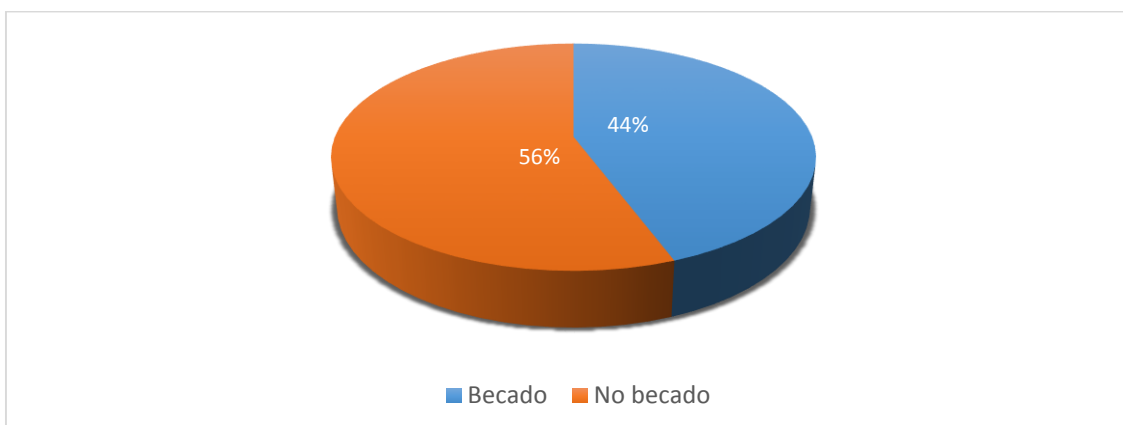
**Gráfico 2.3: Nota media de los encuestados**



Fuente: elaboración propia

La variable *NOTAMEDIA* indica el valor numérico, con un decimal, de la nota media obtenida en la carrera. Para hacer la clasificación que se observa en el Gráfico 2.3, se ha utilizado la denominación estándar en España, de modo que “Aprobado” corresponde a notas entre 5 y 6,9, “Notable” entre 7 y 8,9 y “Sobresaliente” más de 9 hasta 10 que es el máximo. Con esta clasificación, la mayoría de los individuos consiguieron “Notable” (54%). La nota menos frecuente, conseguida solamente por un 6% de los individuos, es la de “Sobresaliente”. Por último, se encuentra la calificación de “Aprobado” que fue obtenido por un 40% de los encuestados. En cuanto al valor numérico, la media se sitúa en 7,1 siendo el valor máximo un 9,5 y el mínimo un 5.

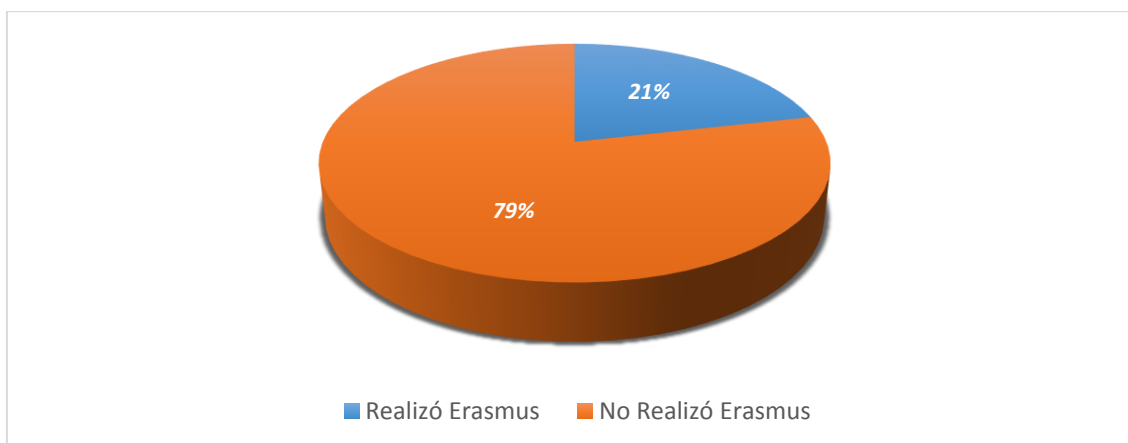
**Gráfico 2.4: Licenciados que recibieron beca**



Fuente: elaboración propia

La variable **BECA** está definida como binaria, ya que se asocia el valor *1* a los estudiantes que recibieron beca y *0* a aquellos que no disfrutaron de ella. En el Gráfico 2.4 se puede observar como algo menos de la mitad de los individuos recibieron una beca, concretamente un 44%. El 56% restante fueron alumnos no becados.

**Gráfico 2.5: Porcentaje de alumnos que realizaron Erasmus**

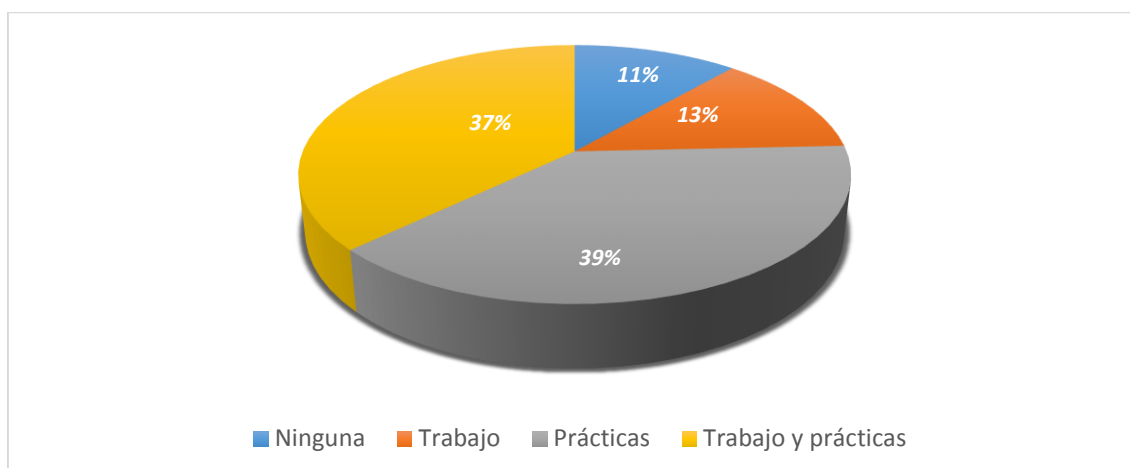


Fuente: elaboración propia

La variable **ERASMUS** indica si los encuestados realizaron algún programa de movilidad similar al programa Erasmus. En caso afirmativo se le asocia el valor *1* y en caso negativo el valor *0*. Se trata de una variable binaria. En el Gráfico 2.5 se muestran los datos relacionados con la participación en programas de movilidad Erasmus o similares. En este aspecto, la mayor parte de los estudiantes no realizaron ningún programa de movilidad (79%). La proporción de alumnos que sí lo realiza es algo menor de un cuarto (21%).



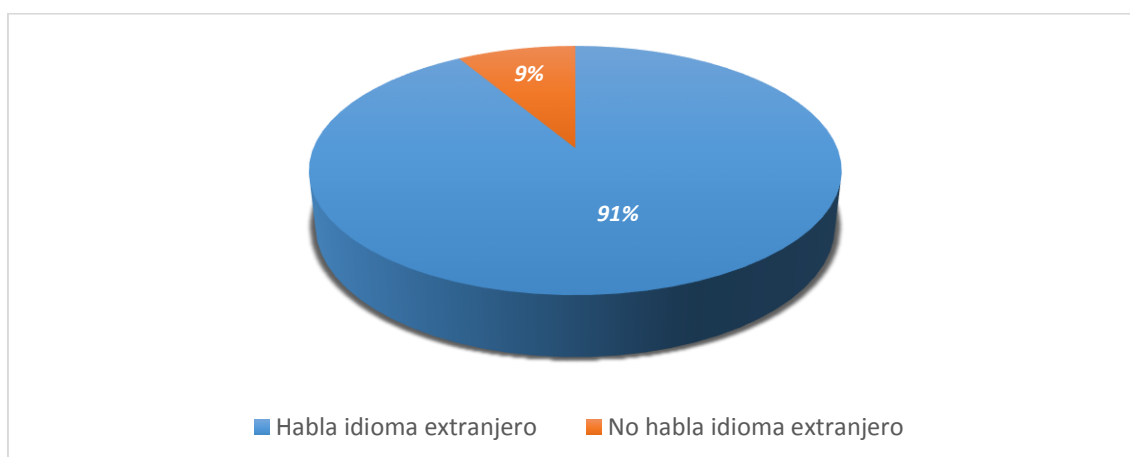
**Gráfico 2.6: Trabajo y prácticas durante la carrera**



Fuente: elaboración propia

En el Gráfico 2.6 se utilizan dos variables; *PRACTICAS* y *TRABAJOYESTUDIO*. Ambas son variables binarias. En la primera, si el alumno ha realizado prácticas se le asocia el valor  $1$  y si no las ha realizado el valor  $0$ . Lo mismo ocurre con la segunda; se le asocia el valor  $1$  si ha trabajado mientras estudiaba y  $0$  si ni lo ha hecho. Se observa cómo el mayor porcentaje pertenece a aquellos que realizaron únicamente prácticas, seguido muy de cerca por aquellos que combinaron prácticas y trabajo. Solamente un  $11\%$  no hicieron ninguna de las dos cosas.

**Gráfico 2.7: Conocimiento de idiomas que poseen los encuestados**

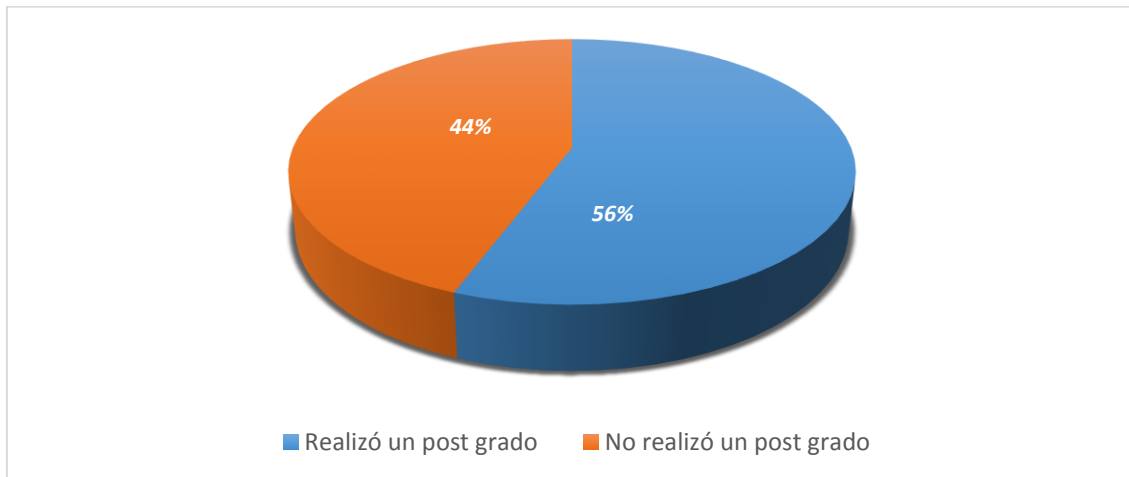


Fuente: elaboración propia

La variable *IDIOMAS* aporta información sobre el conocimiento de idiomas que poseen los encuestados. Si conocen alguno, ya sea inglés o cualquier otro, se asocia al valor  $1$  y

en caso contrario al 0. En el Gráfico 2.7 se puede observar cómo un 91% de los encuestados conocen un idioma extranjero.

**Gráfico 2.8: Realización de un post grado**



Fuente: elaboración propia

En el Gráfico 2.8 se representa la variable *POST*, que indica si los encuestados han realizado un posgrado o no. En caso afirmativo se le asocia el valor 1 y en caso negativo el valor 0. Se observa como más de la mitad, en concreto un 56%, realizó un posgrado. El 44% restante no lo realizó.

Los resultados básicos del análisis se resumen en el cuadro 2.1.

## Cuadro 2.1: Características académicas

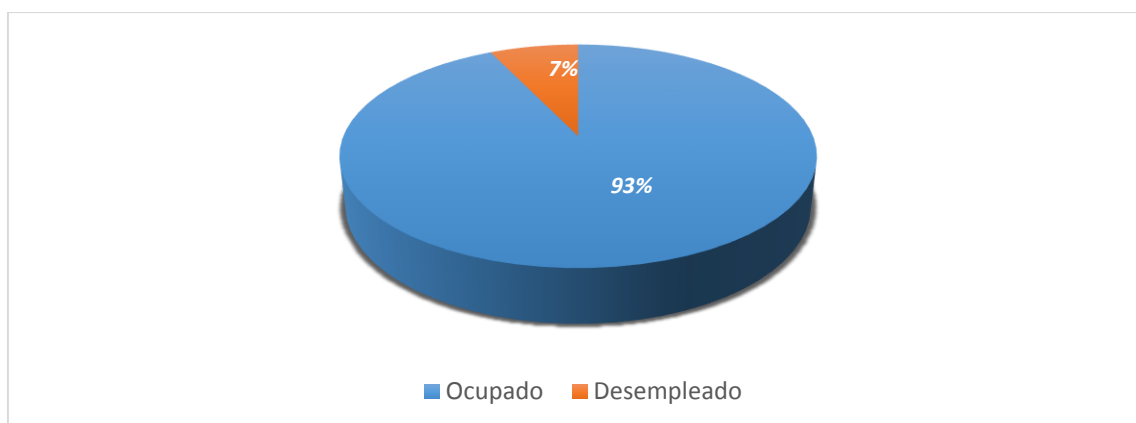
- Todos los encuestados son Licenciados en Economía.
- El “Notable” es la calificación que ha obtenido un mayor número de estudiantes.
- Un poco más de la mitad de los encuestados recibieron una beca de estudios.
- Más de tres cuartas partes no ha realizado ningún programa de movilidad internacional.
- La mayor parte de los individuos ha realizado prácticas, ha trabajado durante sus estudios o ha hecho ambas a la vez.
- Casi la totalidad de ellos habla algún idioma extranjero.
- Poco más de la mitad realizó un posgrado.

Fuente: elaboración propia

### 2.2.3. Características laborales

En este apartado se procederá a analizar alguna de las características laborales de los encuestados. Se aportarán datos sobre los tipos de contrato laboral, la adecuación formativa al puesto de trabajo, si pertenecen al sector público o privado, etc.

### Gráfico 2.9: Desempleo y ocupación de los encuestados



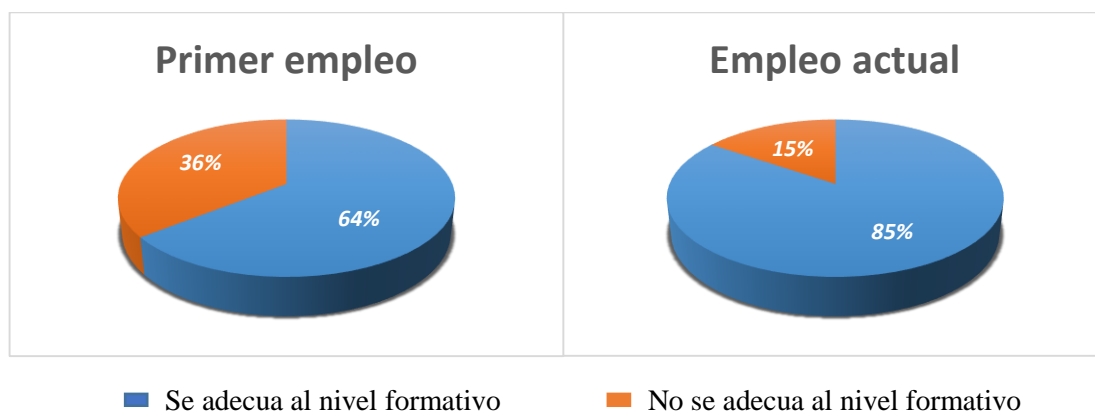
Fuente: elaboración propia

La variable **TRABAJO** indica qué individuos están actualmente trabajando y cuáles no. En caso afirmativo se asocia al valor 1 y en caso negativo al valor 0. En el Gráfico 2.9 se

puede observar cómo casi la totalidad de los encuestados está trabajando actualmente. La tasa de paro se sitúa en un 7%, lo que supone un número de personas muy reducido. Si comparamos estos datos con los de paro nacionales, que en 2016 se situaba en una tasa del 19,63% según datos del INE, podemos afirmar que el paro es menor entre los licenciados en Economía en la Universidad de León. Realizando la comparación con un grupo social con características formativas más parecidas como son los individuos españoles que tienen estudios universitarios, cuya tasa de paro es del 22,8%, también se observa como el paro es menor entre los licenciados en Economía en la Universidad de León.

La variable *TIEMTRABAJO* muestra el tiempo transcurrido hasta encontrar trabajo relacionado con los estudios desde la finalización de estos. En la encuesta inicial había tres posibilidades de respuesta; “menos de un año”, “entre uno y dos años” y “más de dos años”. Para facilitar el tratamiento estadístico se transformó en una variable binaria en la cual se asocia el valor 1 si transcurre menos de un año y el valor 0 si transcurre más de un año. En apartados posteriores se analizará esta variable con más detalle.

**Gráfico 2.10: Adecuación formativa de los encuestados**

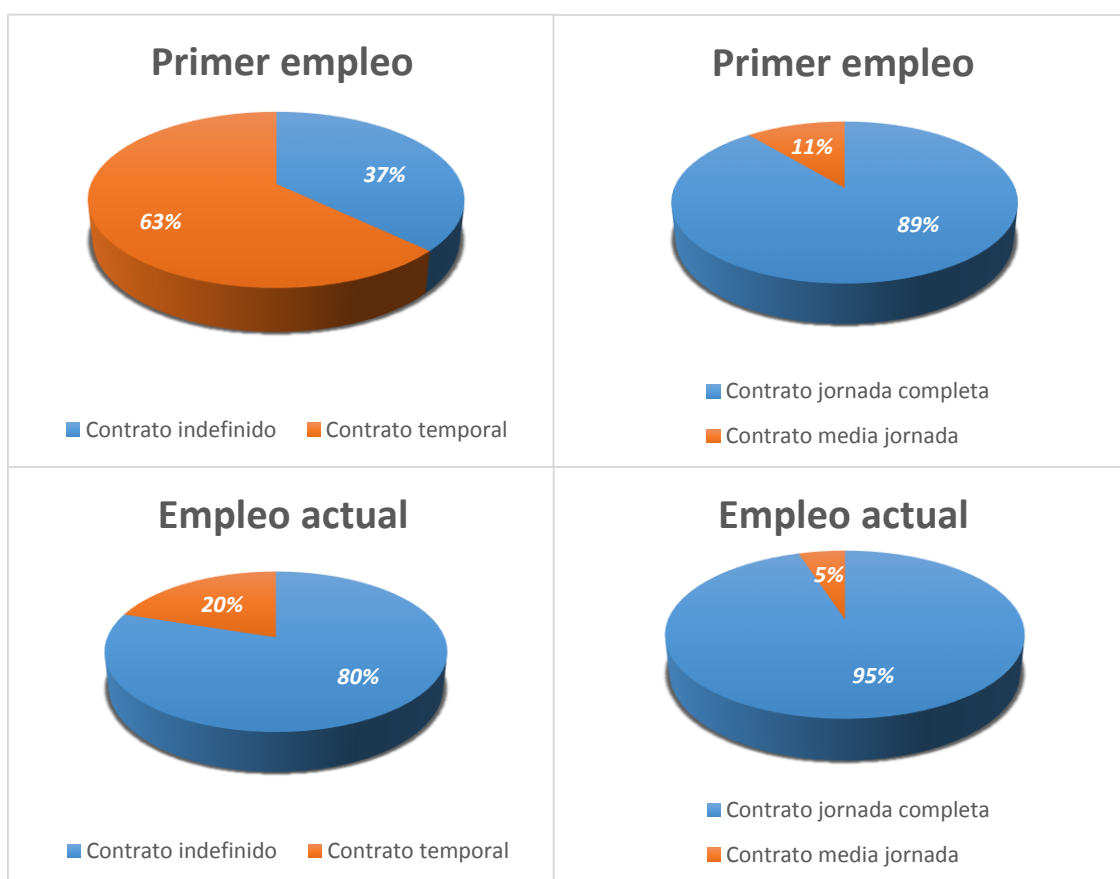


Fuente: elaboración propia

En el Gráfico 2.10 se representa la variable *ADECUACION1* y *ADECUACION2*. En ambos casos son variables binarias que representan la adecuación formativa en el trabajo. La primera se refiere al primer empleo y la segunda al actual. En caso de que el trabajo se adecue a los estudios se le asignará el valor 1 y en caso contrario el valor 0. Como podemos observar la adecuación es bastante menor en el primer empleo que en el actual.

Las variables *SALARIO1* y *SALARIO2* muestran el salario mensual que reciben los encuestados en el primer trabajo y en el actual, respectivamente. Está expresado en unidades monetarias, en nuestro caso euros, y agrupada en siete tramos diferentes; “menos de 500 euros”, “de 500 a 1000”, “de 1001 a 1500”, “de 1501 a 2000”, “de 2001 a 2500”, “de 2501 a 3000” y “más de 3000”. Se ha empleado este método de medición del salario por aspectos de confidencialidad y comodidad de los encuestados. Para realizar los cálculos estadísticos y econométricos se ha utilizado el punto medio del intervalo. Por ejemplo, en el tramo 500 -1000 se ha utilizado 750. Estas variables se analizarán más detalladamente en apartados posteriores.

**Gráfico 2.11: Tipo de contratos de los encuestados**

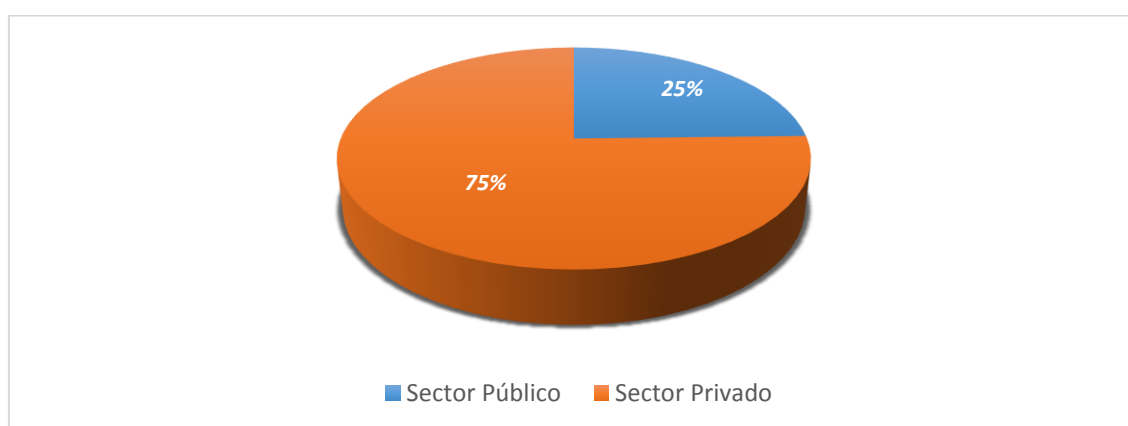


Fuente: elaboración propia

Las variables *CONTRATOINDEF1*, *CONTRATOINDEF2*, *CONTRATOCOMPLE1* y *CONTRATOCOMPLE2* aportan información sobre el tipo de contrato que tienen los individuos. Cuando la variable lleva el número uno significa que pertenece al primer

empleo y cuando lleva el número dos al empleo actual. Todas son variables binarias. En el caso de *CONTRATOINDEF* se le asocia el valor 1 cuando el contrato es indefinido y 0 cuando no. En la variable *CONTRATOCOMPLE* se le asocia el valor 1 cuando el contrato es a jornada completa y 0 cuando no lo es. Podemos observar que la diferencia principal entre primer y segundo empleo es la mayor cantidad de contratos indefinidos en este último (pasa de un 37% a un 80%). En el caso de la jornada completa no existe mucha variación ya que predomina ésta tanto en el primer como en el segundo empleo.

**Gráfico 2.12: trabajo público o privado.**



Fuente: elaboración propia

La variable *SPOPRIVADO* hace una distinción entre los individuos que trabajan para el sector público y los que lo hacen para el privado. Se trata de una variable binaria. Se le asocia el valor 1 si el individuo trabaja para el sector privado y 0 si lo hace para el sector público. En el Gráfico 2.12 Se observa como tres cuartas partes realizan su actividad laboral en el sector privado.

La variable *SATISFACCION* indica el nivel de satisfacción que poseen los individuos en su trabajo actual. En la base de datos original existen cuatro valoraciones: “insatisfecho”, “poco satisfecho”, “satisfecho” y “muy satisfecho”. Para el tratamiento estadístico de esta variable se ha transformado en una variable binaria donde “insatisfecho” y “poco satisfecho” se denomina “insatisfecho” y se le otorga el valor 0 y “satisfecho” y “muy satisfecho” se denomina “satisfecho” y se le asocia el valor 1.

En la Tabla 2.1 se muestra un resumen de las variables utilizadas en el trabajo.

**Tabla 2.1: Resumen de las variables descritas.**

<b>VARIABLE</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>SEXO</b>	<i>1</i> si es hombre, <i>0</i> si es mujer
<b>EDAD</b>	Edad en años
<b>NOTAMEDIA</b>	Nota media obtenida en la carrera
<b>BECA</b>	<i>1</i> si recibió beca, <i>0</i> si no
<b>ERASMUS</b>	<i>1</i> si realizó Erasmus, <i>0</i> si no
<b>PRACTICAS</b>	<i>1</i> si realizó Prácticas, <i>0</i> si no
<b>TRABAJOESTUDIO</b>	<i>1</i> si realizó trabajo mientras estudiaba <i>0</i> si no
<b>IDIOMAS</b>	<i>1</i> si habla idiomas extranjeros, <i>0</i> si no
<b>POST</b>	<i>1</i> si realizó un post grado, <i>0</i> si no
<b>TRABAJO</b>	<i>1</i> si trabaja actualmente, <i>0</i> si no
<b>TIEMTRABAJO</b>	<i>1</i> si tardo más de un año, <i>0</i> si tardo menos
<b>ADECUACION1/2</b>	<i>1</i> si considera su trabajo adecuado a su formación, <i>0</i> si no
<b>SALARIO1/2</b>	Salario mensual en euros, primer trabajo/trabajo actual
<b>CONTRATOINDEF1/2</b>	<i>1</i> si tiene contrato temporal, <i>0</i> si no, primer trabajo/trabajo actual
<b>CONTRATOCOMPLE1/2</b>	<i>1</i> si tiene contrato a jornada completa, <i>0</i> si no, primer trabajo/trabajo actual
<b>SPOPRIVADO</b>	<i>1</i> si trabaja en el sector público, <i>0</i> si lo hace en el privado
<b>SATISFACCION</b>	<i>1</i> si está satisfecho en su trabajo, <i>0</i> si no lo esta

Fuente: elaboración propia

En el Cuadro 2.2 se muestra un resumen de los resultados básicos del análisis de las características laborales.

### **Cuadro 2.2: Características laborales.**

- Una gran mayoría tiene empleo.
- En el empleo actual existe una mayor adecuación, en cuanto al nivel formativo, que en el primer empleo.
- El tipo de contrato que predomina en el primer empleo es temporal y a jornada completa.
- En el empleo actual predomina el contrato indefinido a jornada completa.
- Predomina el trabajo para el sector privado frente al público.

Fuente: elaboración propia

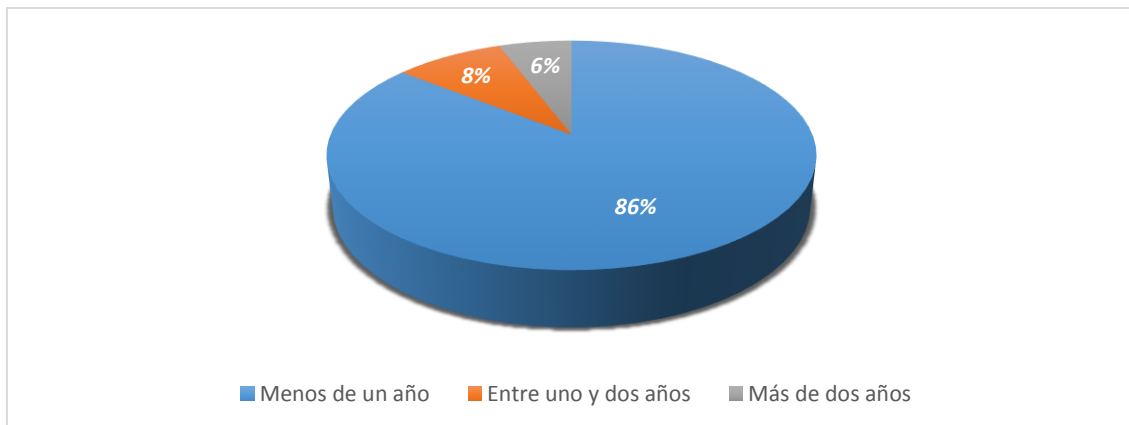


### 3. LA BÚSQUEDA DEL PRIMER EMPLEO

#### 3.1. LA BÚSQUEDA DEL PRIMER EMPLEO DE LOS ENCUESTADOS

En este apartado se analizará tanto la actividad de la búsqueda por parte de los encuestados como el acceso a su primer empleo. Lo que se quiere conocer principalmente es cuánto tiempo han empleado para encontrar su primer trabajo y qué canales han utilizado.

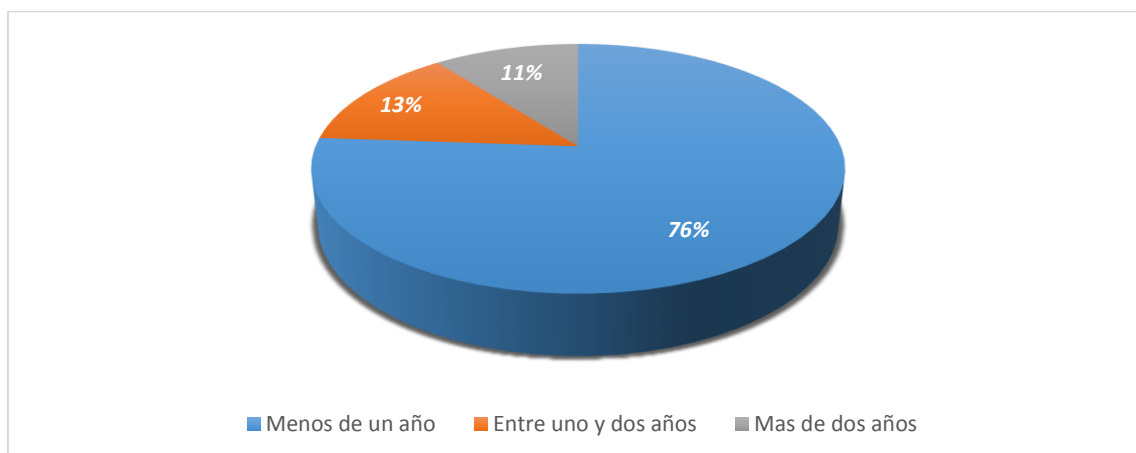
**Gráfico 3.1: Tiempo transcurrido hasta el primer empleo de los encuestados**



Fuente: elaboración propia

En el Gráfico 3.1 se muestra el tiempo que transcurre desde el final de los estudios universitarios hasta el comienzo de la vida laboral. Como se puede observar, más de tres cuartas partes de los encuestados encontraron trabajo antes de un año.

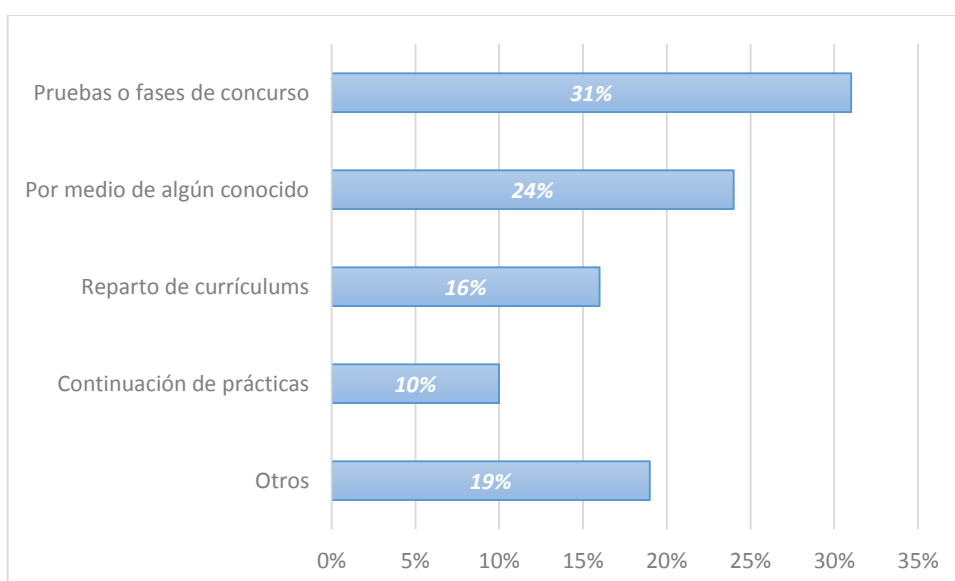
**Gráfico 3.2: Tiempo transcurrido hasta el primer empleo de los estudiantes universitarios de carreras de ciencias sociales a nivel nacional (2009-2010)**



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Si comparamos los datos obtenidos en nuestra encuesta con datos de estudiantes de la rama de ciencias sociales en año 2009-2010 mostrados en el Gráfico 3.2, podemos observar que, pese a tener una estructura parecida, en el caso de los Licenciados en Economía de la Universidad de León, el porcentaje de estudiantes que encuentra empleo durante el primer año es mayor. Pese a ello, los resultados guardan gran similitud con los nacionales.

**Gráfico 3.3: Modo de acceso al primer empleo de los encuestados**



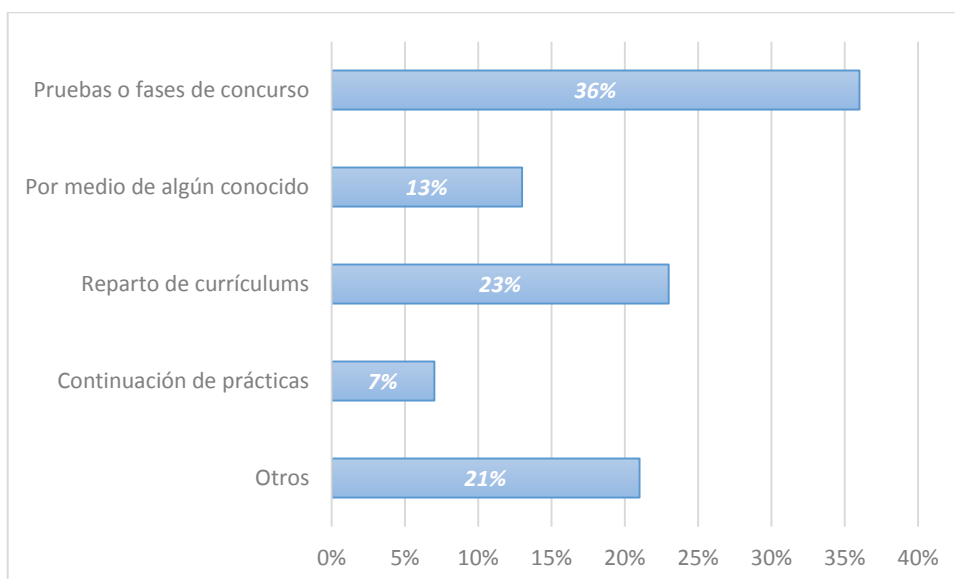
Fuente: elaboración propia

El Gráfico 3.3 muestra la utilización de distintos modos de acceso empleados por los encuestados. Se puede observar cómo el modo de acceso más utilizado es la prueba o fase de concurso. Esta categoría engloba tanto oposiciones como cualquier tipo de examen o prueba realizada en el sector privado. En segundo lugar, se encuentran los contactos personales, bien sea de familiares o de amigos o conocidos. El tercer canal utilizado es el reparto espontáneo de currículums. Por último, nos encontramos con la continuación de prácticas. Aparte de estos métodos existen otros que ocupan casi el 20%. En esta categoría se encuentra el autoempleo, las bolsas de trabajo de la Universidad, las agencias privadas de empleo o la búsqueda online a través de plataformas como infojobs.

Como se indica en la literatura especializada, según Moltó *et al.* (1994) existen tres vías para encontrar empleo. El canal institucional, la búsqueda mediante relaciones personales y la búsqueda directa. En el caso de los individuos mejor preparados, que es nuestro caso, la búsqueda directa es la más utilizada. En nuestra muestra tenemos cinco categorías: 1) prueba o fase de concurso, 2) contactos personales, 3) reparto espontaneo de currículums, 4) continuación de prácticas y 5) otros: donde se incluyen distintos métodos de búsqueda directa. Por lo tanto, la búsqueda directa está formada por la categoría 3 y 5. La suma de ambas, que representa la búsqueda directa, (35%) es superior a la búsqueda mediante relaciones personales (24%). Por lo tanto, los resultados obtenidos coinciden con los expuestos por la literatura especializada.

Este resultado se refiere al primer trabajo, donde se supone que la adecuación en relación a sus estudios es menor. Si nos centramos en lo que ocurre en el modo de acceso al empleo actual, este resultado no solo se corrobora, sino que cobra mayor fuerza.

**Gráfico 3.4: Modo de acceso al empleo actual de los encuestados**



Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en Gráfico 3.4, si se realiza la misma asociación que antes obtenemos que la búsqueda directa supone un 44% de los métodos de acceso al empleo mientras que la búsqueda mediante relaciones personales solo supone un 13%. Hay que destacar que este último método pasa de suponer un 24% en el primer empleo a un 13% en el empleo actual.

En el cuadro 3.1 se encuentran resumidas las características que definen la búsqueda de empleo.

**Cuadro 3.1: Características sobre inserción laboral**

- La mayoría de los individuos, más de tres cuartas partes, encontraron trabajo en menos de un año.
- El método de inserción laboral más frecuente es la realización de alguna prueba fase de concurso.
- Los métodos de búsqueda directa son más utilizados que la búsqueda mediante relaciones personales.
- Esta diferencia se acrecienta cuando hablamos del trabajo actual, donde la búsqueda mediante relaciones personales disminuye casi a la mitad.

Fuente: elaboración propia

### 3.2. FACTORES DETERMINANTES DEL TIEMPO DE BÚSQUEDA DEL PRIMER EMPLEO

En este apartado se va a analizar los factores que aceleran o ralentizan la incorporación al mundo laboral de los encuestados. Como se comentó en el capítulo 2, a la variable **TIEMPTRABAJO**, que muestra el tiempo transcurrido hasta encontrar empleo, se le asocia el valor 1 si el individuo tarda más de un año en encontrar empleo y 0 si tarda menos de un año.

Al tratarse de una variable binaria nos encontramos ante una dicotomía, es decir, ante una variable  $Y$  que toma solamente dos valores: 0 y 1. El interés se centra en la esperanza de  $Y$  condicional en una o varias variables. Si la variable binaria fuera una variable continua, se podría realizar una estimación de esta esperanza con modelos de regresión lineal. Cuando la variable dependiente es binaria es necesario acudir a los modelos de respuesta binaria. En concreto, se utilizará un modelo Probit.

En este momento es necesario hacer una revisión de la distribución de probabilidad de una normal estándar que es la utilizada por dicho modelo. Una variable aleatoria  $X$  sigue una distribución normal estándar si su función de densidad es la siguiente

$$f(x) = e^{-x^2/\sqrt{2\pi}},$$

Una variable normal presenta una forma de campana simétrica en torno a 0.

Para un valor cualquiera  $d$ ,  $\Pr(X \leq d) = \int_{-\infty}^d f(x)dx = F(d)$ . Si llamamos  $x$  a  $d$  la función de distribución acumulada (fda) de la normal se escribe como:

$$F(x) = \Pr(X \leq x)$$

$F(x)$  es creciente en  $x$  y su valor está comprendido entre 0 y 1. En concreto,  $\lim_{x \rightarrow -\infty} F(x) = 0$  y  $\lim_{x \rightarrow +\infty} F(x) = 1$ . La relación entre  $F(x)$  y  $f(x)$  es la siguiente:  $F(x)$  es la primitiva de  $f(x)$ , y por consiguiente,  $f(x)$  es la derivada de  $F(x)$ .

Para explicar el funcionamiento de un modelo Probit, lo primero que se debe tener en cuenta es que la función de esperanza condicional es no lineal en los parámetros y en la variable condicionada. La especificación de la esperanza condicional se basa en la relación entre la variable binaria observada  $Y$  y una variable continua e inobservada  $Y^*$

que determina el valor de  $Y$ . Supongamos que  $Y^* = \alpha + \beta x - \sigma u$  donde  $Y^*$  es una variable latente continua.

La relación entre la variable observada  $Y$  y la latente  $Y^*$  se determina del siguiente modo:

Al tratarse de una variable binaria tenemos dos opciones:  $Y = 1$  o  $Y = 0$ .

Si  $Y = 1 \leftrightarrow Y^* > 0$ , entonces  $\alpha + \beta x - \sigma u > 0$ , y por consiguiente  $u < \frac{\alpha + \beta x}{\sigma}$

Si  $Y = 0 \leftrightarrow Y^* < 0$ , entonces  $\alpha + \beta x - \sigma u < 0$ , y por consiguiente  $u > \frac{\alpha + \beta x}{\sigma}$

Por tanto,  $\Pr(Y=1) = \Pr(u < \frac{\alpha + \beta x}{\sigma}) = F(\frac{\alpha + \beta x}{\sigma})$

Al calcular la esperanza de la variable binaria se tiene que:

$$E[Y] = 1 \Pr(Y=1) + 0 \Pr(Y=0) = \Pr(Y=1)$$

Por lo tanto,

$$E[Y] = F(\frac{\alpha + \beta x}{\sigma})$$

Para realizar la estimación de un modelo Probit, generalmente se utiliza la estimación por máxima verosimilitud. Como consecuencia de la no linealidad existente en  $E(Y|X)$  no se pueden utilizar otros métodos de estimación como el de MCO. Como se recoge en Goldberger (2001) el principio de máxima verosimilitud se puede aplicar cuando se conoce la forma de la distribución de probabilidad de la población. En estos casos proporciona estimaciones consistentes y que asintóticamente tienen varianza mínima.

La estimación de un modelo Probit a partir del método de máxima verosimilitud consiste en lo siguiente:

Considerando  $Y_i$  la observación del individuo  $i$ , se calcula la probabilidad de  $Y_i$ .

$$\Pr(Y_i) = \Pr(Y_i=1)^{Y_i} \Pr(Y_i=0)^{1-Y_i}$$

$$\text{En este caso, } \Pr(Y_i=1) = F(\frac{\alpha + \beta x_i}{\sigma}) \text{ y } \Pr(Y_i=0) = [1 - F(\frac{\alpha + \beta x_i}{\sigma})]$$

De este modo se obtiene que:

$$\Pr(Y) = F(\frac{\alpha + \beta x}{\sigma})^{Y_i} [1 - F(\frac{\alpha + \beta x}{\sigma})]^{1-Y_i}$$

Al tratarse de observaciones independientes, se calcula la probabilidad de obtener la muestra observada ( $Y_1, Y_2, \dots, Y_n$ ) multiplicando  $n$  términos de probabilidad como los calculados anteriormente.

$$L(Y_1, Y_2, \dots, Y_n) = \prod_{i=1}^n F\left(\frac{\alpha + \beta x}{\sigma}\right)^{Y_i} \left[1 - F\left(\frac{\alpha + \beta x}{\sigma}\right)\right]^{1-Y_i}$$

Se buscan los parámetros que tengan la mayor probabilidad de generar la muestra observada. Es decir, se trata de maximizar esta función, y como el logaritmo es una función monótona creciente, se puede maximizar también su logaritmo, que es

$$\ln L(Y_1, Y_2, \dots, Y_n) = \sum_i Y_i \ln F + \sum_i (1 - Y_i) \ln(1-F)$$

Ahora solo queda estimar los parámetros  $\frac{\alpha}{\sigma}$  y  $\frac{\beta}{\sigma}$  maximizando esta probabilidad.

En nuestro caso particular, el modelo lineal subyacente se puede escribir de la siguiente forma:

$$Y^* = \alpha + \beta_1 \text{Sexo} + \beta_2 \text{Notamedia} + \beta_3 \text{Beca} + \beta_4 \text{Erasmus} + \beta_5 \text{Trabajoyestudio} + \beta_5 \text{Idiomas} + \mu$$

Donde  $Y^*$  es una variable latente que mide la propensión a tardar en encontrar trabajo.

A diferencia de los modelos lineales, los coeficientes del modelo Probit no tienen una interpretación directa. No obstante, el signo de los coeficientes determina el signo del efecto marginal de la variable independiente en la probabilidad de tardar más de un año en encontrar trabajo. De este modo, si el coeficiente estimado asociado a una variable es positivo y estadísticamente significativo, nos indica que dicha variable es un factor que aumenta la probabilidad de tardar más de un año en encontrar empleo. Por otro lado, si los valores son negativos y estadísticamente significativos, se determina que son factores que la reducen.

En la Tabla 3.1 se muestran los resultados de la estimación del modelo Probit para el tiempo transcurrido hasta encontrar empleo. La variable explicada indica la probabilidad de tardar más de un año en encontrar empleo. Las variables explicativas son: **SEXO**, **NOTAMEDIA**, **BECA**, **ERASMUS**, **TRABAJOYESTUDIO** e **IDIOMAS**

**Tabla 3.1: Modelo *probit* explicativo del tiempo de búsqueda del primer empleo**

<b>VARIABLES</b>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b>	
	<b>COEFICIENTES</b>	<b>TIEMPO TRASCURRIDO EN ENCONTRAR EMPLEO</b>
		<b>Desviación típica</b>
<i>CONSTANTE</i>	-0.699	1.679
<i>SEXO</i>	-0.391	0.426
<i>NOTAMEDIA</i>	0.067	0.226
<i>BECA</i>	-0.932	0.471**
<i>ERASMUS</i>	-0.718	0.613
<i>TRABAJOYESTUDIO</i>	-0.521	0.426
<i>IDIOMAS</i>	0.090	0.743

(\*), (\*\*) y (\*\*\*) indican que el coeficiente es significativamente diferente de cero a niveles de significación de 0.1, 0.05, 0.01, respectivamente.

Las estimaciones obtenidas indican que solo la variable *BECA* es estadísticamente significativa, y su signo es negativo, de modo que aquellos individuos que reciban una beca durante sus estudios tiene una mayor probabilidad de tardar menos de un año en encontrar empleo.

Además, a pesar de no ser estadísticamente significativos se puede analizar el resultado de las demás variables. Por un lado, ser hombre, realizar programas de movilidad internacional similares al programa Erasmus y haber trabajado durante los estudios son factores que disminuyen la probabilidad de tardar más de un año en conseguir empleo. Por otro lado, la nota media alta relacionada con las oposiciones y otras actividades académicas que retrasan la búsqueda de empleo y el conocimiento de idiomas provocan un aumento de dicha probabilidad.



## 4. DIFERENCIAS SALARIALES

### 4.1. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE LOS LICENCIADOS: ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

En esta sección se analiza el efecto en el salario de variables tales como el sexo, la nota media, la edad y otras que veremos a medida que va avanzando el capítulo.

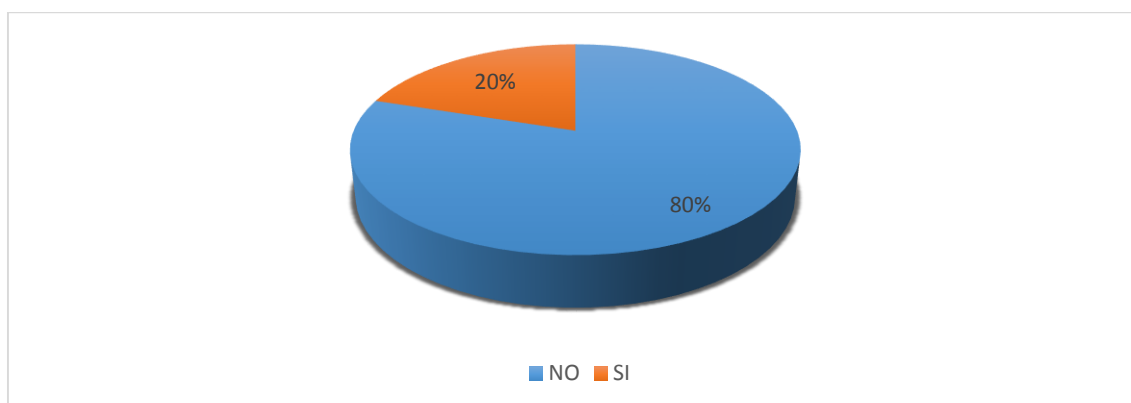
**Tabla 4.1: Estadísticas básicas sobre el salario**

	<i>MÍNIMO</i>	<i>MEDIA</i>	<i>MÁXIMO</i>
<i>SALARIO1</i>	500	971	1750
<i>SALARIO2</i>	500	1931	3000

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 4.1 se muestran las estadísticas básicas de las variables *SALARIO1* y *SALARIO2* definidas en el apartado primero. En concreto, se muestran el valor mínimo, la media, y el valor máximo. En el caso del valor mínimo, se observa que la cantidad es la misma para los dos salarios. En cuanto a la media, existe una diferencia muy importante entre el primer salario y el segundo. Exactamente, los individuos cobran 959 euros más de media en el trabajo actual que en el primero. Es un resultado coherente ya que con el paso de los años los trabajadores tienen un mayor salario como comprobaremos en apartados posteriores. Además, muchos de los encuestados tienen un trabajo diferente al inicial. El Gráfico 4.1 muestra tanto el porcentaje de individuos que mantienen el mismo trabajo como el de individuos que han cambiado de puesto de trabajo. Más de tres cuartas partes se han cambiado de trabajo, posiblemente a uno mejor remunerado, lo que concuerda con los datos obtenidos en la Tabla 4.1. Por último, también existe una gran diferencia en el salario máximo. Se observa cómo el salario actual casi llega a duplicar el primero. Además esta diferencia sería aun mayor ya que en los casos en los que el salario supera los 3000 euros no existe una especificación concreta de la cantidad.

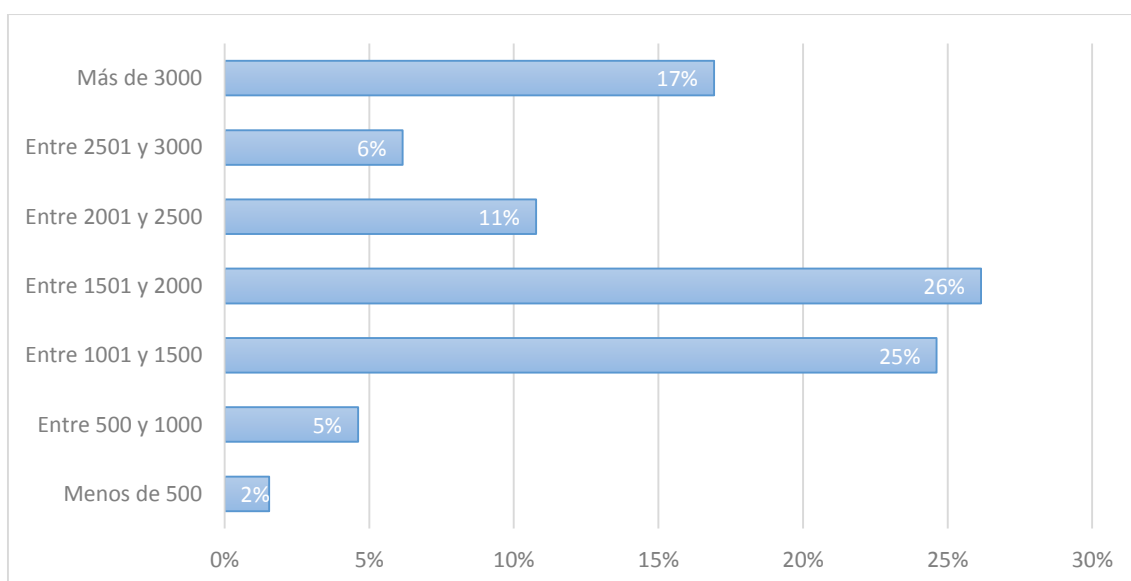
**Gráfico 4.1: Cambio de empleo durante la vida laboral de los encuestados**



Fuente: elaboración propia

A partir de este momento nos vamos a centrar en la variable **SALARIO2**, aquella que se refiere al salario actual, ya que es la que más información relevante nos ofrece.

**Gráfico 4.2: Salario mensual de los encuestados por tramos**



Fuente: elaboración propia

El Gráfico 4.2 muestra el salario mensual que perciben los encuestados. Como se puede observar más de una cuarta parte de los encuestados se sitúa en el tramo “entre 1501 y 2000” siendo este el tramo salarial más frecuente. El tramo que corresponde a salarios entre 1001 y 1500 representa exactamente una cuarta parte del total. Si sumamos los

individuos que tienen un salario incluido en cualquiera de estos dos tramos, es decir, entre 1001 y 2000, más de la mitad están presentes en él. El siguiente salario más frecuente es el tramo de más de 3000 euros. En concreto, el 17% de los encuestados tiene un sueldo mensual mayor de 3000 euros. El sueldo que se obtiene con menor frecuencia es el menor de 500 que supone aproximadamente un 2%. Se llega a la conclusión que los salarios medios y los elevados son los más frecuentes entre los Licenciados en Economía en la Universidad de León.

**Tabla 4.2: Estadística descriptiva. Análisis condicional**

		<i>SALARIO2</i>	<i>OBSERVACIONES</i> %
<i>SEXO</i>	<i>HOMBRE</i>	1982,95	67,69
	<i>MUJER</i>	1821,43	32,31
<i>NOTAMEDIA</i>	<i>APROBADO</i>	1980,77	40
	<i>NOTABLE</i>	1878,57	53,85
	<i>SOBRESALIENTE</i>	2062,50	6,15
<i>IDIOMAS</i>	<i>HABLA ALGUNO</i>	1983,05	90,77
	<i>NO HABLA NINGUNO</i>	1416,67	9,23
<i>POST</i>	<i>REALIZÓ</i>	2032,89	56,92
	<i>NO REALIZÓ</i>	1785,71	43,08
<i>SOPRIVADO</i>	<i>SECTOR PÚBLICO</i>	2015,63	24,62
	<i>SECTOR PRIVADO</i>	1903,06	75,38

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 4.2 se muestran estadísticas descriptivas cruzando la variable **INGRESOS** con las variables **SEXO**, **NOTAMEDIA**, **IDIOMAS**, **POST** y **SOPRIVADO**. Para ello se ha calculado la media de los ingresos en función de las distintas categorías, por ejemplo, en el caso de la variable sexo, por un lado, se obtiene el salario medio de los

hombres y por otro, el de las mujeres. De este análisis se obtienen los siguientes resultados:

En cuanto a los ingresos por sexo, los hombres cobran por término medio *161,52* euros más que las mujeres. Cabe destacar que aproximadamente el *68%* de la muestra son hombres y un *32%* mujeres. En los ingresos por nota media se establecen tres categorías, aprobado (entre *5* y *6,9*), notable (entre *7* y *8,9*) y sobresaliente (entre *9* y *10*). Aquellos con una nota media de aprobado, por término medio cobran *102,2* euros más que los que han obtenido notable y *81,73* euros menos que los que obtuvieron sobresaliente. De este modo, el notable, que representa aproximadamente la nota media de un *54%* de los individuos encuestados, es la nota con la que se consigue un menor salario y el sobresaliente, obtenida solo por el *6%*, con la que más. Por último, el aprobado que representa el *40%*, se sitúa en medio. El conocimiento de un idioma extranjero provoca la mayor diferencia salarial. En concreto, aquellos individuos que conocen algún idioma cobran, por término medio, *566,38* euros más. Se debe mencionar que solamente un *9%* no habla ninguna lengua extranjera. Por otro lado, la realización de un posgrado, bien sea master o master y doctorado, supone para el individuo un salario mayor. En concreto, los individuos con un posgrado cobran, por término medio, *247,18* euros más. Además, más de la mitad (un *57%* aproximadamente) se decanta por realizarlo. Por último, la diferencia salarial entre individuos cuya actividad laboral se encuadra en el sector privado e individuos que trabajan en el sector público, es de *112,57* euros en favor de los últimos. La mayoría de los encuestados (aproximadamente un *75%*) trabajan en el sector privado.

#### **Cuadro 4.1: Características sobre las diferencias salariales.**

- Existe una gran diferencia entre el salario medio del primer empleo y el del empleo actual, siendo este último mayor.
- Más de la mitad de los encuestados perciben un salario entre 1000 y 2000 euros.
- Los salarios medios y los elevados son los más frecuentes entre los Licenciados en Economía en la Universidad de León.
- Los hombres perciben, de media, un mayor salario que las mujeres.
- Los salarios más elevados los perciben aquellos individuos que tienen una nota media de sobresaliente mientras que los menores, los que su nota media es de notable.
- Hablar algún idioma extranjero supone un salto muy elevado en el escalafón salarial.
- Los individuos que poseen un posgrado tiene un mayor salario que los que no lo poseen.
- El salario es mayor para las personas que trabajan en el sector público que para aquellas que lo hacen en el privado.

Fuente: elaboración propia

## **4.2. FACTORES DETERMINANTES DEL SALARIO**

En este apartado se analizarán aquellos factores que influyen en el salario percibido por los Licenciados en Economía, a través de un modelo econométrico de regresión lineal múltiple estimado por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Este modelo resulta de gran utilidad ya que podemos estimar el efecto del cambio unitario en una variable manteniendo el resto constantes (*ceteris paribus*). El modelo poblacional de regresión lineal múltiple puede escribirse como:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k + u$$

Donde  $\beta_0$  es el parámetro de la constante,  $\beta_i$  ( $i=1, 2, \dots, k$ ) representa el cambio en  $Y$  cuando  $x_i$  cambia en una unidad y  $u$  representa un conjunto de factores aleatorios e independientes de las variables explicativas que afectan a la variable dependiente.

Los coeficientes obtenidos se interpretan de la siguiente manera: un aumento en una unidad de la variable explicativa provoca un cambio en  $\beta_i$  unidades de la variable explicada, siendo  $\beta_i$  el parámetro estimado. En este caso se ha utilizado el logaritmo neperiano ( $\ln$ ) del salario para medir su variación, por lo que la interpretación cambia y sería la siguiente: un aumento en una unidad de la variable explicativa provoca un cambio en  $(\beta_i \times 100)$  % de la variable explicada. En el caso de una variable binaria, el salario cambia en  $(\beta_i \times 100)$  cuando la variable binaria pasa de 0 a 1 manteniendo el resto de variables constantes.

En nuestro caso particular, el modelo utilizado se representa en la siguiente ecuación:

$$\ln(\text{salario}) = \beta_0 + \beta_1 \text{Sexo} + \beta_2 \text{Edad} + \beta_3 \text{Estudiospadre} + \beta_4 \text{Estudiosmadre} + \beta_5 \text{Notamedia} + \beta_6 \text{Beca} + \beta_7 \text{Erasmus} + \beta_8 \text{Trabajoyestudio} + \beta_9 \text{Idiomas} + \beta_{10} \text{Post} + \mu$$

En la tabla 4.3 Se muestran los resultados de la estimación del modelo de regresión lineal por MCO.

La variable explicada es el salario percibido por los encuestados en su trabajo actual en euros. Coincide con la variable **SALARIO2** que se ha analizado en el apartado primero. Las variables explicativas del modelo son: **SEXO**, **EDAD**, **ESTUDIOSPADRE**, **ESTUDIOSMADRE**, **NOTAMEDIA**, **BECA**, **ERASMUS**, **PRACTICAS**, **TRABAJOYESTUDIO**, **IDIOMAS**, **POST** y **SPOPRIVADO**. Todas han sido analizadas en el apartado primero.

En el caso analizado, existen dos factores que son estadísticamente significativos: **EDAD** y **POST**.

En cuanto a la edad, la significatividad es muy elevada. Este resultado puede ser explicado debido a que la experiencia podría ser considerada una variable *proxy* de la edad y por consiguiente, un trabajador con mayor experiencia recibe, generalmente, un mayor salario. La interpretación del coeficiente sería la siguiente: cada año transcurrido, los individuos ganan aproximadamente un 5,09 % más.

En cuanto a la variable **POST**, cuya significatividad es menor pero bastante elevada, también se obtiene un resultado aceptable, ya que aquellos individuos que han hecho un posgrado, bien sea master o master y doctorado, tienen mayores retribuciones. En concreto, aquellos estudiantes que lo hayan realizado recibirán un 23,59 % más de salario.

**Tabla 4.3: Coeficientes del modelo de regresión lineal explicativo del salario.**

<i>VARIABLE DEPENDIENTE: Ln (SALARIO)</i>		
<i>Variables</i>	<i>Coefficientes</i>	<i>Desviación típica</i>
<i>CONSTANTE</i>	<i>5.561</i>	<i>0.722</i>
<i>SEXO</i>	<i>-0.067</i>	<i>0.127</i>
<i>EDAD</i>	<i>0.051</i>	<i>0.015***</i>
<i>ESTUDIOSPADRE</i>	<i>-0.014</i>	<i>0.143</i>
<i>ESTUDIOSMADRE</i>	<i>0.048</i>	<i>0.146</i>
<i>NOTAMEDIA</i>	<i>-0.012</i>	<i>0.059</i>
<i>BECA</i>	<i>-0.039</i>	<i>0.118</i>
<i>ERASMUS</i>	<i>0.087</i>	<i>0.145</i>
<i>PRACTICAS</i>	<i>0.044</i>	<i>0.131</i>
<i>TRABAJOYESTUDIO</i>	<i>0.079</i>	<i>0.108</i>
<i>IDIOMAS</i>	<i>0.109</i>	<i>0.194</i>
<i>POST</i>	<i>0.236</i>	<i>0.123**</i>
<i>SPOPRIVADO</i>	<i>-0.058</i>	<i>0.127</i>
<i>R<sup>2</sup></i>	<i>0.145</i>	

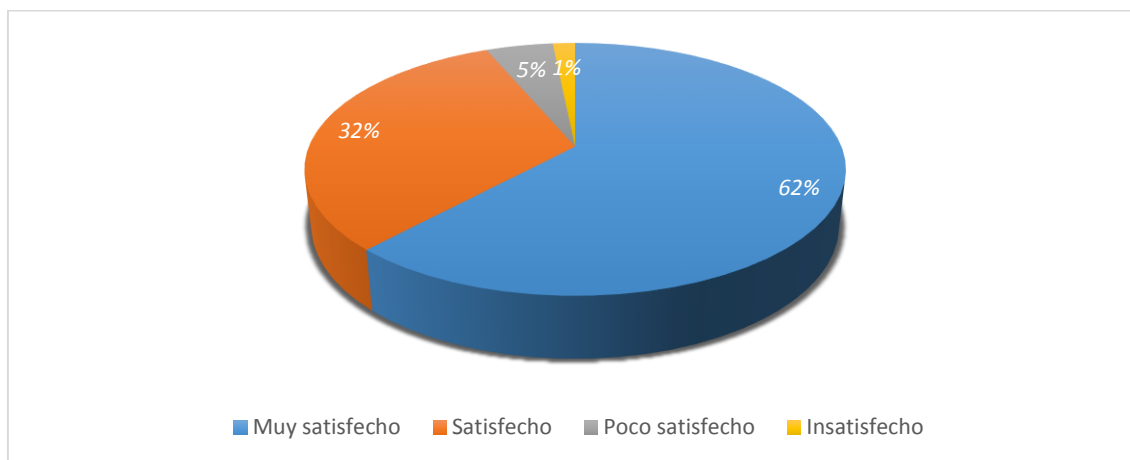
(\*), (\*\*) y (\*\*\*) indican que el coeficiente es significativamente diferente de cero a niveles de significación de 0.1, 0.05, 0.01, respectivamente.

## 5. LA SATISFACCIÓN LABORAL

### 5.1. SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ENCUESTADOS: ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS DATOS

A continuación, se muestran estadísticas descriptivas de las variables que miden la satisfacción laboral de los participantes en el estudio.

**Gráfico 5.1: Satisfacción laboral de los encuestados.**



Fuente: elaboración propia

En el Gráfico 5.1 se muestra la valoración realizada por los encuestados de su satisfacción laboral en su puesto de trabajo actual. Se ha utilizado la variable **SATISFACCION**, que ha sido previamente descrita en el apartado primero. Como podemos observar, más de la mitad de los encuestados afirman estar muy satisfechos en su puesto de trabajo actual. Si a ellos les sumamos los individuos que afirman estar satisfechos, más de tres cuartas partes poseen un buen grado de satisfacción laboral. Solamente un 6% afirma estar poco satisfecho o insatisfecho. Por lo tanto, podemos concluir que la mayoría de los Licenciados en Economía de la Universidad de León que realizaron la encuesta están satisfechos en su puesto de trabajo.



**Tabla 5.1: Estadística descriptiva. Variables personales y académicas.**

		<i>MUY SATISFECHOS</i>	<i>SATISFECHOS</i>	<i>INSATISFECHOS</i>
<i>SEXO</i>	<i>HOMBRE</i>	59%	32%	9%
	<i>MUJER</i>	62%	38%	0%
<i>NOTAMEDIA</i>	<i>APROBADO</i>	54%	42%	4%
	<i>NOTABLE</i>	68%	26%	6%
	<i>SOBRESALIENTE</i>	25%	50%	25%
<i>ERASMUS</i>	<i>REALIZÓ</i>	79%	21%	0%
	<i>NO REALIZÓ</i>	56%	38%	6%
<i>IDIOMAS</i>	<i>HABLA ALGUNO</i>	63%	34%	3%
	<i>NO HABLA NINGUNO</i>	33%	33%	33%
<i>POST</i>	<i>REALIZÓ</i>	62%	32%	5%
	<i>NO REALIZÓ</i>	57%	36%	7%

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 5.1 se exponen estadísticas descriptivas cruzando las variables *SATISFACCION* con distintas variables de la parte de la encuesta sobre características personales y académicas. En la categoría de “Insatisfechos” se encuentran las personas que han afirmado estar poco satisfechas e insatisfechas.

El análisis por sexos, determina que existe un mayor porcentaje de mujeres que afirman estar muy satisfechas con su trabajo, aunque la diferencia porcentual no es muy elevada. Lo mismo ocurre con la valoración “satisfecho”. Por último, son los hombres los que afirman estar más insatisfecho. En concreto un 9% declara encontrarse poco satisfecho o insatisfecho en su puesto de trabajo. Por el contrario ninguna mujer esta insatisfecha en su trabajo. Este resultado confirma lo expuesto por Clark (1997) que indican que las mujeres se encuentran más satisfechas que los hombres en sus puestos de trabajo, posiblemente por sus menores expectativas.

En cuanto a la nota media, cabe destacar que aquellos individuos que obtuvieron una nota media de Sobresaliente son los que declaran estar más insatisfechos. En concreto un 25% dice estar poco satisfecho o insatisfecho, un 50% afirma estar satisfecho y solo un 25% está muy satisfecho. Si comparamos este último dato con el resto de individuos, se observa como el porcentaje es mucho mayor en el resto (más del doble) que obtuvieron notas diferentes a sobresaliente. Este resultado está respaldado por Clark y Oswald (1996) que indican que los trabajadores muy cualificados afirman tener niveles más bajos de satisfacción. En el caso de los encuestados que obtuvieron aprobado y notable no existen grandes diferencias entre sí.

Centrando la atención en la realización de Erasmus o cualquier programa de movilidad internacional, se observa como aquellos que sí lo realizaron tienen una mayor satisfacción que los que no lo realizaron, ya que ninguno ha declarado estar insatisfecho.

En el caso del conocimiento de un idioma extranjero, existe una gran diferencia entre aquellos individuos que sí lo hablan y aquellos que no. En concreto, un 63% los individuos que conocen un idioma extranjero afirman estar muy satisfechos en su puesto de trabajo frente al 33% perteneciente a individuos que solo hablan Español. Si nos centramos en los encuestados que han afirmado estar insatisfechos, aquellos que hablan idiomas representan solo un 3%, mientras que los que no hablan ninguno representan un 33%, lo que supone una gran diferencia.

Por último, en cuanto a la realización de un posgrado, se puede observar que no existen grandes diferencias de satisfacción entre individuos que lo realizaron e individuos que no.

Al igual que en la tabla anterior, en la Tabla 5.2 se presentan estadísticas descriptivas cruzando la variable **SATISFACCION** con distintas variables, en este caso, de la parte de la encuesta sobre características laborales.

**Tabla 5.2: estadística descriptiva. Variables laborales.**

		<i>MUY SATISFECHOS</i>	<i>SATISFECHOS</i>	<i>INSATISFECHOS</i>
<i>SALARIO2</i>	<i>MÁS DE 3000</i>	93%	7%	0%
	<i>2501-3000</i>	75%	25%	0%
	<i>2001-2500</i>	71%	29%	0%
	<i>1501-2000</i>	42%	53%	5%
	<i>1001-1500</i>	38%	44%	19%
	<i>501-1000</i>	67%	33%	0%
	<i>MENOS DE 500</i>	0%	100%	0%
<i>ADECUACION</i>	<i>ADECUADO</i>	69%	31%	0%
	<i>NO ADECUADO</i>	10%	50%	40%
<i>CONTRATOINDEF</i>	<i>INDEFINIDO</i>	65%	27%	8%
	<i>TEMPORAL</i>	38%	62%	0%
<i>SPOPRIVADO</i>	<i>SECTOR PÚBLICO</i>	56%	38%	6%
	<i>SECTOR PRIVADO</i>	61%	33%	6%

Fuente: elaboración propia

En cuanto al salario mensual percibido por los encuestados, se observa cómo la mayoría que se sitúan en tramos superiores de renta afirman que están muy satisfechos en su puesto de trabajo. A medida que pasamos a tramos de renta menores, se observa como el porcentaje de muy satisfechos disminuye. Esto nos permite establecer una relación directa entre salario y satisfacción laboral. Cuanto mayor sea el salario más satisfecho está el trabajador, por regla general. Este resultado confirma lo expuesto por la visión neoclásica del mercado laboral, donde el salario podría considerarse una variable *proxy* de la satisfacción. Desde esta visión a mayor salario mayor satisfacción. En la muestra analizada existe una excepción en los tramos más bajos ya que a pesar de tener el menor salario afirman estar satisfechos.

En el caso de la adecuación formativa en el trabajo, se observa que es un factor que influye en gran medida en la satisfacción; el 40% de los encuestados que consideran que su trabajo no es adecuado a su formación afirma sentirse insatisfechos, por el contrario, ningún encuestado que considera adecuado su trabajo a su formación se considera como tal.

En cuanto al tipo de contrato, el análisis es más complejo. Un 65% de los individuos que tienen un contrato fijo afirman sentirse muy satisfechos en su trabajo, pero en el otro extremo, el de la insatisfacción, el porcentaje es de un 8%. Por otro lado los individuos que tienen un trabajo temporal no tienen un porcentaje tan alto de “muy satisfechos” pero tampoco existe ninguno que afirme estar insatisfecho.

En último lugar, no existen grandes diferencias de satisfacción laboral trabajando para una empresa pública o para una privada.

Excluyendo el salario el resto de variables pertenecen al grupo de las no pecuniarias. Como se indicó en el capítulo 1, este tipo de variables han ido adquiriendo importancia a la hora de estudiar la satisfacción laboral en los últimos años.

En el Cuadro 5.1 se presentan las características principales de la satisfacción laboral de los encuestados.

### **Cuadro 5.1: Características sobre la satisfacción laboral.**

- Más de tres cuartas partes poseen un buen grado de satisfacción laboral (agregando los individuos muy satisfechos y satisfechos)
- Existe un mayor porcentaje de hombres insatisfechos que de mujeres.
- Los encuestados con un nota media de sobresaliente tienen un mayor porcentaje de insatisfacción.
- Las personas que realizaron Erasmus afirman tener mayor satisfacción.
- Los individuos que hablan idiomas poseen un porcentaje mayor de satisfacción.
- Realizar un posgrado no tiene gran influencia en la satisfacción laboral.
- Existe una relación directa entre salario y satisfacción laboral.
- Los individuos que poseen un trabajo adecuado a sus estudios afirman sentirse más satisfechos.
- La satisfacción laboral no varía mucho en los individuos que trabajan para el sector privado o el sector público.

Fuente: elaboración propia

## **5.2. FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

En este apartado se analizarán los factores que influyen en la satisfacción laboral de los encuestados. Como se comentó en el apartado primero se ha realizado una transformación de la variable *SATISFACCION* para adaptarla a un modelo probit, por lo que la variable asumirá el valor *1* en caso de satisfacción y *0* en caso de insatisfacción. El método empleado para llevar a cabo el análisis es el modelo Probit descrito en el apartado anterior. En este modelo, si el coeficiente estimado asociado a una variable es positivo y estadísticamente significativo, nos indica que dicha variable es un factor que aumenta la probabilidad de satisfacción. Por otro lado, si los valores son negativos y estadísticamente significativos, se determina que son factores que la reducen.

El modelo utilizado se puede escribir de la siguiente manera:

$$Y^* = \beta_0 + \beta_1 \text{Sexo} + \beta_2 \text{Edad} + \beta_3 \text{Notamedia} + \beta_4 \text{Beca} + \beta_5 \text{Erasmus} + \beta_6 \text{Practicas} + \beta_7 \text{Trabajoyestudio} + \beta_8 \text{Idiomas} + \beta_9 \text{Post} + \beta_{10} \text{SPoPrivado} + \beta_{11} \text{Adecuacion} + \beta_{12} \log(\text{salario}) + \beta_{13} \text{Contrato indef} + \beta_{14} \text{Contrato comple} + \mu$$

Donde  $Y^*$  es una variable latente continua que mide el grado de satisfacción. ( $Satisfacción = 1$  si  $Y^* > 0$ ).

En la tabla 5.3 se muestran los resultados de la estimación del modelo probit para la satisfacción laboral. La variable explicada es **SATISFACCION**. Las variables explicativas del modelo son: **SEXO**, **EDAD**, **NOTAMEDIA**, **BECA**, **ERASMUS**, **PRÁCTICAS**, **TRABAJOESTUDIO**, **IDIOMAS**, **POST**, **SPOPRIVDO**, **ADECUACIÓN**, **LOG (SALARIO)**, **CONTRATOINDEF** y **CONTRATOCOMPLE**.

Los resultados confirman que en la evaluación que realizan los encuestados sobre su satisfacción laboral en su trabajo actual, los individuos valoran tanto recompensas monetarias como no monetarias.

Dentro de las monetarias se encuentra el salario. En nuestro modelo, se establece una relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y salario. A mayor salario más elevada es la probabilidad de que los individuos estén satisfechos en su puesto de trabajo.

Sin embargo, también se encuentran evidencias de la existencia de otros factores que influyen en la satisfacción laboral de los individuos. En concreto, haber trabajado durante los estudios universitarios, la adecuación a los estudios realizados y la posesión de un contrato indefinido son factores que influyen de manera positiva y son estadísticamente significativos. Por otro lado, se observa la existencia de una relación negativa entre la edad y la satisfacción laboral, es decir con el paso de los años los individuos tienen la probabilidad de encontrar menor satisfacción en sus trabajos. En cuanto a la adecuación a los estudios, el resultado es coherente; si un individuo realiza una actividad laboral relacionada con sus estudios, que a priori son de su agrado, tendrá mayor probabilidad de estar satisfecho. Por último, tener un contrato indefinido proporciona al trabajador una mayor seguridad y perspectivas de futuro, lo que se traduce en una mayor probabilidad de satisfacción en el trabajo.

**Tabla 5.3: Modelo *probit* explicativo de la satisfacción laboral.**

<b>Variables</b>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE: Coeficientes</b>	<b>SATISFACCION LABORAL Desviación típica</b>
<i>CONSTANTE</i>	-10.924	4.854**
<i>SEXO</i>	0.322	0.540
<i>EDAD</i>	-0.161	0.077**
<i>NOTAMEDIA</i>	0.168	0.271
<i>BECA</i>	0.209	0.510
<i>ERASMUS</i>	0.0747	0.592
<i>PRACTICAS</i>	0.134	0.526
<i>TRABAJOESTUDIO</i>	0.969	0.490**
<i>IDIOMAS</i>	-0.212	1.024
<i>POST</i>	-0.924	0.622
<i>SPOPRIVADO</i>	0.190	0.592
<i>ADECUACION</i>	2.319	1.076**
<i>LOG(SALARIO)</i>	1.806	0.807**
<i>CONTRATOINDEF</i>	1.093	0.573*
<i>CONTRATOCOMPLE</i>	-1.106	1.116

(\*), (\*\*) y (\*\*\*) indican que el coeficiente es significativamente diferente de cero a niveles de significación de 0.1, 0.05, 0.01, respectivamente.

## CONCLUSIONES

En cuanto a las características principales de los encuestados, se concluye lo siguiente:

En primer lugar, las características personales indican que es mayor el número de hombres que de mujeres y que el tramo de edad más frecuente se sitúa entre los 30 y 37 años siendo la edad media de 34 años.

En segundo lugar, atendiendo a las características educativas se puede concluir que el notable es la nota media más frecuente, seguida por el aprobado y, en último lugar, por el sobresaliente. Menos de una cuarta parte de los encuestados realizaron programas de movilidad internacional y más de tres cuartas partes tuvieron algún tipo de experiencia laboral durante la carrera, bien en forma de prácticas en empresas o bien trabajando. Además casi la totalidad de los individuos conoce un idioma extranjero y más de la mitad ha realizado un posgrado.

En tercer lugar, con el análisis de las características laborales se concluye que más de la mitad de los encuestados perciben un salario entre 1000 y 2000 euros y que el salario medio del empleo actual es de 1931, el mínimo de 500 y el máximo de más de 3000. Por otro lado, el desempleo es muy reducido y el primer empleo no se adecua al nivel formativo, mientras que el segundo, generalmente, sí lo hace. También cabe destacar que en los primeros empleos prevalecen los contratos temporales a jornada completa, mientras que en los empleos actuales lo hacen los indefinidos a jornada completa. Por último, el sector privado concentra la mayoría de la actividad laboral de los encuestados.

Una vez expuestas las características de los individuos que han participado en el trabajo falta por determinar la influencia que tienen en la búsqueda de empleo, en las diferencias salariales y en la satisfacción laboral.

### a) Búsqueda de empleo.

El proceso de búsqueda de empleo para los individuos encuestados dura, generalmente, menos de un año. Se debe destacar que la vía más utilizada para conseguir empleo, tanto el primer empleo como el segundo, son las pruebas o fases de concurso, de modo que los métodos de búsqueda directa son más utilizados que la búsqueda mediante relaciones personales.



Con el análisis econométrico se determina que solamente haber recibido una beca de estudios es estadísticamente significativo. Su signo es negativo, de modo que aquellos individuos que reciban una beca durante sus estudios tienen una mayor probabilidad de tardar menos de un año en encontrar empleo. A pesar de no ser significativas, existen otras variables cuyo signo es interesante. En concreto, ser hombre, realizar programas de movilidad internacional y haber trabajado durante los estudios, son factores que disminuyen la probabilidad de tardanza a la hora de conseguir empleo y una nota media más elevada y conocer un idioma la aumentan.

b) Diferencias salariales.

Con el análisis descriptivo, se puede afirmar que, de media, los hombres perciben un salario *161* euros más elevado que las mujeres y existe una gran diferencia entre el salario del primer trabajo y el del empleo actual. Los salarios más elevados los perciben aquellos individuos que obtuvieron una nota media en la carrera de sobresaliente. También supone un importante ascenso en el escalafón salarial conocer un idioma extranjero. Por último, haber realizado posgrado y trabajar en el sector público se traduce en un mayor salario.

Con el análisis econométrico, se puede concluir que existen dos factores que son estadísticamente significativos: la edad y el estudio de un posgrado. En concreto, cada año transcurrido los individuos ganan aproximadamente un *5,09* % más y aquellos estudiantes que han realizado un posgrado recibirán un *23,59* % más de salario. En este último dato se corrobora lo indicado por el análisis de estadística descriptiva.

c) Satisfacción laboral.

Atendiendo al análisis estadístico descriptivo, más de tres cuartas partes poseen un buen grado de satisfacción laboral, existe un mayor porcentaje de hombres insatisfechos en su puesto de trabajo que de mujeres y los encuestados que obtuvieron una nota media de sobresaliente tienen un mayor porcentaje de insatisfacción. A su vez, afirman tener una mayor satisfacción laboral aquellos individuos que realizaron programas de movilidad internacional, así como los que hablan idiomas y los que perciben un mayor salario.

El análisis econométrico determina la existencia de varios factores estadísticamente significativos que se pueden dividir en dos grupos; el de las recompensas monetarias y el de las no monetarias. Dentro de las recompensas monetarias nos encontramos con el salario. En nuestro modelo, se establece una relación positiva y significativa entre satisfacción laboral y salario. A mayor salario más elevada es la probabilidad de que los individuos estén satisfechos en su puesto de trabajo. En cuanto a las recompensas no monetarias, el modelo determina que haber trabajado durante los estudios universitarios, la adecuación con los estudios realizados y la posesión de un contrato indefinido son factores que influyen de manera positiva por lo que aumentan la probabilidad de satisfacción. También se determina que existe una relación inversa entre satisfacción laboral y edad, por lo que a medida que pasan los años los individuos tienen menor probabilidad de estar satisfechos en su trabajo.

Por otro lado, otra de las conclusiones que se pueden extraer, a nivel general, es que la inserción laboral, es decir, el proceso de transición desde los estudios universitarios hasta el mundo laboral se ha realizado de manera adecuada en los individuos de la muestra analizada. Para respaldar esta afirmación solo hay que observar el dato de los Licenciados desempleados; la tasa de desempleo se sitúa en el 7%. Cabe realizar una apreciación que enriquece más aun este dato; todos los individuos que afirman estar desempleados han terminado sus estudios después del año 2007. Este dato refleja como la crisis económica iniciada en 2008 en España ha afectado a este colectivo. Si realizamos un análisis diferenciando dos periodos, uno desde que se comenzó a impartir la Licenciatura en Economía hasta el año 2007 y otro hasta el año en que se dejó de impartir, se observa que esta tasa varía mucho. En concreto, hasta el año 2007 se sitúa en un 0%, mientras que en el segundo periodo aumenta hasta alcanzar el 10%. Si centramos la atención en el tiempo transcurrido hasta encontrar empleo se puede concluir que la transición ha sido, en general, relativamente rápida ya que más de tres cuartas partes de los encuestados afirman haber encontrado empleo en menos de un año. Por lo tanto se puede concluir que la inserción laboral de este colectivo ha sido buena, aunque se ha visto afectada negativamente por la crisis.

## BIBLIOGRAFÍA

- Antolín, P. (1995). Job Search Behaviour and Unemployment Benefits in Spain During the Period 1987-1991. *Investigaciones Económicas*, 19, pp. 415-433.
- Bacharach, S., Banberger, P. y Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of roles stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behaviour*, 12, pp. 40-54.
- Bass, B. y Barrett, G. (1981). *People, Work and Organizations*. Boston: Allyn and Bacon.
- Becker, G (1964). *Human capital*. Nueva York: Colombia University Press.
- Becker, G. (1983). *El capital humano*. Ed. Alianza, Madrid.
- Ben-Porath, Y. (1967). The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings. *The Journal of Political Economy*, 75, pp. 352-365.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, pp. 313-330.
- Blazquez, M. (2010). Capital humano y salarios: diferencias por género y edad. *Revista Economistas*, 124, pp. 43-51.
- Cardwell, D. y O'Reilly, C. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75, pp. 648-657.
- Clark, A. (1997). Job satisfaction and gender. Why are women so happy at work?. *Labour Economics*, 4, pp. 341-372.
- Corneliben, T. (2009). The Interaction of Job Satisfaction, Job Search, and Job Changes. An Empirical Investigation with German Panel Data. *Journal of Happiness Studies*, 10(3), pp. 367-384.
- Coruguedo, I. (2010). Importancia del capital humano y razones para invertir en él. *Revista Economistas*, 124, pp. 6-9.
- Devine, T y Kiefer, N (1991). *Empirical Labour Economics. The Search Approach*. Nueva York: Oxford University Press.

- Falgueres, I. (2008). La teoría del capital humano: orígenes y evolución. *Temas actuales de Economía*, 2, pp. 19-44.
- Gamero, C. (2005). *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Madrid: Colección Estudios.
- Garrido, C. (2007). La educación desde la teoría del capital humano y el otro. *EDUCERE Artículos arbitrados*, 76, pp. 73-80.
- Lasiville, G. y Navarro, M.L. (2004). *Manual de economía de la educación. Teoría y casos prácticos*. Madrid: Piramide.
- Goldberger, A. (2001). *Introducción a la Econometría*. Barcelona: Ariel.
- Gómez, F., Borra, C., Gil, M. y Salas, M. (2008). *La Inserción Laboral de los Economistas*. Navarra: Aranzadi.
- Jones, S (1988). The relationship between Unemployment Spells and Reservation Wages as a Test of a Search Theory. *Quarterly Journal of Economics*, 103, pp. 740-772.
- Kaifeng, Y. y Kassekert, A. (2010). Linking Management Reform with Employee Job Satisfaction: Evidence from Federal Agencies. *Journal of Public Administration Research & Theory*, 20(2), pp. 413-436.
- Kiefer, N. y Neuman, G. (1979). An Empirical Job-Search Model whit a Test of the Constant Reservation Wage Hypothesis. *Journal of Political Economy*, 87, pp. 89-107.
- Lancaster, K. (1971). *Consumer Demand: A new Approach*. Nueva York: Columbia University Press.
- Loverige, R. y Mok, A. (1979). *Theories of Labour Markets Segmentation*. Bruselas: Martinus Nijhoff.
- McKenna, C. (1985). *Uncertainty in labour Market*. Nueva York: Wheat-sheaf Books.
- McNall, L., Masuda, A. y Nicklin, J. (2010). Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work-to-Family. *Enrichment. Journal of Psychology*, 144 (1), pp. 61-81.
- Mincer, J. (1974). *Schooling experience and earnings*. Nueva York: National Bureau of Economic Research.

Ministerio de empleo y seguridad social (2012). *La medición del absentismo: estimaciones desde las perspectivas de las empresas y de las vidas laborales*. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/174212.pdf>

Moltó, M., Peraita, C., Sanchez, M. y Uriel, E. (1994). Elección de Método e intensidad de búsqueda de empleo en los desempleados. *Revista de Economía Aplicada*, 4, pp. 53-74.

Moreno J.L. (1998). *Economía de la educación*. Madrid: Pirámide.

Mortensen, D (1970). Job Search, Duration of Unemployment and the Phillips Curve. *American Economic Review*, 60, pp. 850-873.

Near, J., Rice, R y Hunt, R. (1980). The relationship between work and non-work domains. A review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5, pp. 1848-1858.

OCDE (2007). *Human Capital: How what you know shapes your life. Summary in Spanish*, OECD, Paris.

Panaia, M. (2006) *Trayectorias de Ingenieros Tecnológicos. Graduados y alumnos en el mercado de trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Paoloni, P.V. (2008). Trayectorias laborales y académicas. Puntos de encuentro y de desencuentro en estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana de Educación*. 55 (2), pp. 1-11.

Pérez, P. (2008). *Una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción laboral y su evaluación: Hacia un modelo integrador*. Universidad Abierta Interamericana.

Quintas, J.L. (1983). *Economía y educación*. Madrid: Piramide.

Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51. pp. 1-17.

Scitovsky, T. (1976). *The Joyless Economy*. Nueva York: Oxford University Press.

Seashore, S. (1973). Job satisfaction: A dynamic predictor of adaptive and defensive behaviour. *Studies in Personnel Psychology*, 5, pp. 4-23.

- Souza-Poza, A. y Souza-Poza, A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-economics*, 29(6), pp. 517 – 538.
- Spencer, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87, pp. 255-374.
- Spencer, M. (1976). Emisión de señales en el mercado de puestos de trabajo. *Revista Española de Economía*, 2.
- Stigler, G (1962). Information in the Labor Market. *Journal of Political Economy*, 70, pp. 90-110.
- Stiglitz, J (1993). *Economía*. Barcelona: Ariel.
- Stiglitz, J. (2002). Globalism's Discontents. *The American Prospect*, pp. 1-14.
- Teichler, U. (2005) *Graduados y Empleo: investigación, metodología y resultados. Los casos de Europa, Japón, Argentina y Uruguay*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Wagner, J., Poindexter, J. y Fearn, R. (1980). Employer-Employee Interaction and the Duration of Unemployment. *The Quarterly Journal of Economics*, 94, pp. 200-240.
- Weil, D. (2006). *Crecimiento económico*. Madrid: Pearson.
- Weinert, A. (1985). *Manual de Psicología de la Organización. La conducta humana de las Organizaciones*. Barcelona: Herder.
- Wooldridge, J. (2008). *Introducción a la Econometría. Un enfoque moderno*. Madrid: Paraninfo.

## ANEXO I

### FORMULARIO SOBRE INSERCIÓN LABORAL

*\*Obligatorio*

#### Datos personales

1. Sexo \*

Marca solo un óvalo.

Hombre

Mujer

2. Edad \*

\_\_\_\_\_

3. Nivel educativo del padre \*

1- Sin estudios, 2- Estudios primarios, 3- Estudios secundarios, 4- Estudios nivel Bachillerato, 5- Estudios superiores

\_\_\_\_\_

4. Nivel educativo de la madre \*

1- Sin estudios, 2- Estudios primarios, 3- Estudios secundarios, 4- Estudios nivel Bachillerato, 5- Estudios superiores

\_\_\_\_\_

#### Formación y competencias

5. ¿Tardaste más tiempo del establecido por la universidad en finalizar tus estudios de primer ciclo? \*

Se quiere conocer si el alumno aprobó el primer ciclo a la primera o tuvo que emplear algún año más. En el primer caso la respuesta será "NO" y en el segundo "SI". Marca solo un óvalo.

SI

NO

6. ¿Tardaste más tiempo del establecido por la universidad en finalizar tus estudios de segundo ciclo? \*

Se quiere conocer si el alumno aprobó el segundo ciclo a la primera o tuvo que emplear algún año más. En el primer caso la respuesta será "NO" y en el segundo "SI". Marca solo un óvalo.

- SI  
 NO

7. ¿Cuál fue tu nota media? \*

8. ¿Estudiaste gracias a algún tipo de beca o ayuda del Estado? \* Marca solo un óvalo.

- SI  
 NO

9. ¿Participaste en algún programa de movilidad internacional similar al programa ERASMUS, AMICUS u otros? \* Marca solo un óvalo.

- SI  
 NO

10. ¿Realizaste prácticas en alguna empresa, bien sea durante la licenciatura o bien al terminarla? \* Marca solo un óvalo.

- SI  
 NO

11. ¿Trabajaste durante el periodo en que estabas estudiando? \* Marca solo un óvalo.

- SI  
 NO

12. ¿Conoces algún idioma extranjero? \* Marca solo un óvalo.

- SI  
 NO

13. ¿Cuál?

Selecciona todos los que correspondan.

- Inglés  
 Francés  
 Alemán  
 Italiano  
 Portugués  
 Otro:

\_\_\_\_\_

14. ¿Una vez acabada la carrera continuaste estudiando? \* Marca solo un óvalo.

- SI  
 NO

\_\_\_\_\_



15. En caso afirmativo, ¿qué estudiaste?

Selecciona todos los que correspondan.

- Master
- Doctorado
- Otras carreras
- Otro:
- 

## Empleo

16. ¿Has trabajado alguna vez? \*

NOTA: En caso de respuesta negativa no continuar con el formulario Marca solo un óvalo.

- SI
- NO

17. ¿Cuál es tu situación laboral actual? Marca solo un óvalo.

- Inactivo
- Desempleado
- Ocupado

## --> EN CUANTO A TU PRIMER EMPLEO

---

18. ¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar tu primer empleo? Marca solo un óvalo.

- Menos de un año
- Entre uno y dos años
- Más de dos años

19. ¿Tu primer trabajo es el actual?

NOTA: Si la respuesta es afirmativa pasar al apartado que trata el empleo actual situado más abajo Marca solo un óvalo.

- SI
- NO

20. ¿Se adecuaba tu primer trabajo a tu nivel formativo? Marca solo un óvalo.

- SI
- NO

21. ¿Cuáles eran los ingresos mensuales? Marca solo un óvalo.

- Menos de 500
- Entre 500 y 1000
- Entre 1001 y 1500
- Entre 1501 y 2000
- Entre 2001 y 2500
- Entre 2501 y 3000
- Más de 3000

22. ¿Cómo lo conseguiste?

Selecciona todos los que correspondan.

- Gracias al reparto de currículums
  - Por medio de algún conocido
  - Realizando alguna prueba o fase de concurso
  - Por iniciativa propia (autoempleo)
  - Otro:
- \_\_\_\_\_

23. ¿Qué tipo de contrato tenías? Marca solo un óvalo por fila.

	A tiempo completo	A tiempo parcial
Indefinido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temporal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. ¿Trabajabas para el sector público o para el privado? Marca solo un óvalo.

- Público
- Privado

## --> EN CUANTO A TU EMPLEO ACTUAL

---

25. ¿Se adecúa tu empleo actual a tu nivel formativo? Marca solo un óvalo.

- SI
- NO

26. ¿Cuáles son los ingresos mensuales? Marca solo un óvalo.

- Menos de 500
- Entre 500 y 1000
- Entre 1001 y 1500
- Entre 1501 y 2000
- Entre 2001 y 2500
- Entre 2501 y 3000
- Más de 3000

27. ¿Cómo lo conseguiste?

Selecciona todos los que correspondan.

- Gracias al reparto de currículums
- Por medio de algún conocido
- Realizando alguna prueba o fase de concurso
- Debido a la realización de prácticas en esa misma empresa
- Por iniciativa propia (autoempleo)
- Otro:

\_\_\_\_\_

28. ¿Qué tipo de contrato tienes? Marca solo un óvalo por fila.

	A tiempo completo	A tiempo parcial
Indefinido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temporal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. ¿Trabajas para el sector público o para el privado? Marca solo un óvalo.

- Público
- Privado

## Formación y satisfacción en el empleo

30. ¿Crees que tu formación era adecuada para la incorporación en el mundo laboral? Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nada adecuada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy adecuada

31. ¿Consideras que la formación adquirida en tu carrera es necesaria para el correcto desempeño de tu trabajo? Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nada adecuada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy adecuada

32. ¿En tu trabajo actual has recibido algún tipo de formación para poder realizar tus funciones adecuadamente? Marca solo un óvalo.

SI  
 NO

33. ¿Cuál es tu nivel de satisfacción laboral en la actualidad? Marca solo un óvalo

	1	2	3	4	
Poco satis fecho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy satis fecho