

¿Y DESPUÉS DE LA UNIVERSIDAD QUÉ? ANÁLISIS DE LAS TRANSICIONES DEL SISTEMA EDUCATIVO AL EMPLEO EN ESPAÑA

JUAN RAMÓN JIMÉNEZ-GARCÍA

Universitat Pompeu Fabra

juanramon.jimenez@upf.edu

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-8252-1592>

Cómo citar este artículo / Citation: Jiménez-García, J. R. 2020. "¿Y después de la universidad qué? Análisis de las transiciones del sistema educativo al empleo en España". *Revista Internacional de Sociología* 78(3):e162. <https://doi.org/10.3989/ris.2020.78.3.18.133>

RESUMEN

Este artículo analiza la inserción laboral de los titulados universitarios en España. Mediante una muestra de 23 885 graduados en 2009 se estudian las probabilidades de acceso al empleo cinco años después de la obtención de la titulación. Los resultados muestran que, si bien las probabilidades de acabar sobreeducados son altas para hombres y mujeres, una mayor inversión educativa asegura mejores oportunidades laborales para ambos. Además, se confirma que las mujeres, en igualdades formativas, tienen más dificultades que los hombres para acceder a los empleos de calidad. Asimismo, se establece que mientras que las carreras que presentan mayor empleabilidad son las sanitarias y las ingenierías, las que peores posibilidades laborales presentan son las científicas, las ciencias sociales y las humanísticas. Por último, se comprueba que los hombres con estudios masculinizados tienen más facilidades para insertarse laboralmente y menores probabilidades de acabar sobreeducados que las mujeres con las mismas características.

PALABRAS CLAVE

Campos de estudio; Desigualdades de género; Estudios universitarios; Mercado laboral; Segregación sexual horizontal.

WHAT AFTER UNIVERSITY? TRANSITIONS FROM EDUCATIVE SYSTEM TO EMPLOYMENT IN SPAIN

Copyright: © 2020 CSIC. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

Recibido: 03/09/2018. **Aceptado:** 26/09/2019.

Publicado online: 28/09/2020

ABSTRACT

This article analyses the transitions from the university to the labour market in Spain. Using a sample of 23,885 university graduates in 2009, we assess the probabilities of obtain a job in 2014. The results show that, even though a greater educational investment ensures better job opportunities for graduates, the probabilities of ending up over-educated are high, especially for women. In addition, we found that graduates from health care and engineering field of studies are more likely to obtain a job and a quality job than those from scientific, social sciences and humanities careers. Finally, it is found that men from masculinized field of studies are more likely to obtain a job and are less likely to be over-educated than women with same characteristics.

KEYWORDS

Field of studies; Gender inequalities; Labour market; Sexual segregation; University graduates.

INTRODUCCIÓN

En los últimos 40 años, España ha vivido una transformación de la universidad marcada por la mayor expansión educativa de la historia (Martínez-García 2017; Ortiz y Rodríguez-Menés 2016) y por el establecimiento del Espacio Europeo de Educación Superior, cuyo principal objetivo es mejorar la empleabilidad de los titulados (Caballero Fernández, López-Miguens y Lampón 2014; Cazorla González-Serrano 2011). Este proceso de *democratización de la educación superior* (Fachelli y Planas 2011: 1308) ha sido protagonizado en gran medida por las mujeres, que, por primera vez en la historia, han superado en número a los hombres en esta etapa educativa. No obstante, a pesar de estos avances en materia de igualdad, múltiples investigaciones siguen reseñando diversas desigualdades de género en el acceso al empleo entre los titulados universitarios (Fachelli y Planas 2011: 1321; Ministerio de Educación Cultura y Deporte 2017; Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico 2017). Una de las principales causas de esta desigualdad reside en los diferentes campos de estudio elegidos por hombres y mujeres (Ballarino y Bratti 2009; Ochsenfeld 2014). Mientras que los hombres estudian carreras asociadas a ocupaciones con salarios altos, elevado estatus y mejores oportunidades de acceder al mercado laboral, las mujeres suelen elegir campos de estudios que conllevan ocupaciones más flexibles y con menor retribución (Benson 2015; Srivastava y Sherman 2015). Este proceso ha llevado a gran parte de los investigadores sociales a situar la segregación sexual horizontal del sistema educativo como uno de los factores que más incidencia tiene en las desigualdades de género en el mercado de trabajo (Barone 2011; Charles y Bradley 2009). Otros estudios, en cambio, atribuyen las desigualdades de género en el acceso al empleo a las diferencias en la duración de los estudios, en particular, a las carreras más largas estudiadas por los hombres (Reisel 2013; Schröder y Ganzeboom 2014).

El principal objetivo del artículo es conocer los factores que explican el acceso de los titulados universitarios al empleo en general y al empleo de calidad en función de los años invertidos en la universidad, del campo de estudios elegido y del género. Por otro lado, pretendemos conocer hasta qué punto las personas que deciden estudiar carreras fuertemente segregadas y sobrerrepresentadas por el sexo contrario tienen más dificultades de inserción laboral.

La fuente empírica utilizada para esta investigación es la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (Instituto Nacional de Estadística 2016) —EILU a partir de ahora—. Es una fuente de datos, muy poco explorada hasta la fecha, que permite estudiar una muestra representativa de las personas que obtuvieron un título universitario en España en el año 2009. La submuestra utilizada para esta investigación está formada por 14 505 mujeres y 9380 hombres.

El artículo se ha estructurado en cuatro grandes apartados. En la primera sección, se presenta una revisión de la literatura de las transiciones desde la universidad al mercado laboral y las subsecuentes hipótesis. En la segunda sección, se presentan los datos, la metodología y las variables utilizadas en el estudio empírico. En la tercera sección, se presentan los resultados. La cuarta y última sección resume las principales conclusiones y limitaciones de la investigación.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Determinantes individuales en el acceso al empleo de los egresados universitarios

Una de las principales teorías para comprender la rentabilidad laboral de los años de estudio es la teoría del capital humano. Esta sostiene que la educación es una fuente de conocimiento específico que habilita a las personas para poder realizar las tareas demandadas en un trabajo (Becker 1993). Bajo este corpus, las trayectorias laborales son el resultado de un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo (Breen 2005), y las desigualdades de género en el acceso al empleo vendrían dadas por la menor preparación e inversión educativa que las mujeres realizan en comparación con los hombres (Becker 1985). Desde sus inicios, esta teoría ha argumentado que las mujeres y los hombres toman decisiones anticipadas y enfocadas al mercado laboral de manera muy diferente (Anker 1997; Polachek 1981). Debido a la división sexual del trabajo que sitúa a las mujeres en la esfera doméstica, reproductiva y no remunerada, y a los hombres en la esfera pública y remunerada, ellos deciden invertir muchos más años, recursos y esfuerzos en su propia formación que las mujeres (Grönlund y Magnusson 2017: 158). Estas diferencias en la inversión impactan negativamente sobre la empleabilidad de las mujeres y facilitan el acceso al empleo de los hombres. En esta misma línea, diversas investigaciones recientes han puesto de relieve la incidencia que una mayor inversión educativa tiene sobre la empleabilidad. Asimismo, Wolbers (2000, 2007) y Ortiz y Wolbers (2011) establecen que un mayor nivel educativo, además de reducir las probabilidades de caer en el desempleo, consigue aumentar las posibilidades de acceder a una ocupación. Reisel (2013) y Schröder y Ganzeboom (2014) realizaron dos estudios comparativos entre países y encontraron una relación positiva directa entre los años invertidos en la universidad y el éxito laboral de los graduados universitarios. Para el caso español, diversas investigaciones aportan conclusiones similares. Lassibille *et al.* (2001) descubrieron que un mayor nivel educativo reducía claramente las probabilidades de estar desempleado. Finalmente, Fachelli, Torrents y Navarro-Cendejas (2014) encontraron semejantes resultados en su análisis del efecto de la ocupación y la educación de los padres sobre la inserción laboral de los

universitarios que obtuvieron un título entre 1999 y 2002. Tomando en consideración las conclusiones alcanzadas por estas investigaciones *sería de esperar que aquellas personas que hayan invertido más en la universidad —ya sea por la obtención de un máster o la elección de una carrera más larga—, independientemente de su género, tuvieran más probabilidades de acceder a un empleo general y a un empleo de calidad* —hipótesis 1—.

A diferencia de la teoría del capital humano en la que una mayor inversión educativa se traducía en una mayor empleabilidad, diversas teorías más recientes explican el éxito en el acceso al mercado laboral a partir de los diferentes campos de estudios elegidos por los titulados universitarios. Por una parte, la hipótesis del sesgo tecnológico —de ahora en adelante SBTC¹— establece que, desde la década de los 90, las sociedades más desarrolladas están experimentando un proceso de polarización laboral debido a una masiva digitalización (Dwyer 2013: 391). En este escenario de cambio productivo se genera un incremento en la demanda de los trabajadores con probadas habilidades tecnológicas y una dramática caída en la demanda de aquellos trabajadores que hayan invertido tiempo, recursos y esfuerzos en adquirir habilidades que puedan ser reemplazadas por maquinaria o que puedan ser automatizadas (Manning 2004: 583). Para el caso de los graduados universitarios, estas diferencias en habilidades se explican mediante las diferencias en los campos de estudio, más que mediante la diferencia de años invertidos en la educación universitaria (Berman, Bound y Machin 1998).

En esta línea, Giesecke y Schindler (2008), en su estudio de Alemania y Reino Unido, encontraron que los graduados provenientes de campos de estudio profesionalizadores y orientados a unas a ocupaciones concretas —ingenierías, ciencias y medicina— gozaban de un éxito laboral mayor que aquellos que provenían de campos de estudio no asociados a una ocupación concreta. También para el caso alemán, Leuze y Strauß (2016) evidenciaron una devaluación de los títulos de las ramas humanísticas, sociales y de cuidados y una revalorización de los títulos obtenidos en ramas científicas y tecnológicas. Capsada-Munsech (2015; 2016) estudió la incidencia de la subocupación entre los graduados universitarios en España e Italia y obtuvo conclusiones similares: las personas provenientes de carreras tecnológicas tenían mejores condiciones laborales que los provenientes de carreras sociales y humanísticas. Asimismo, Ballarino y Bratti (2009) analizaron longitudinalmente el efecto de los campos de estudio sobre las transiciones al mercado laboral para los titulados universitarios en Italia y encontraron que los titulados en disciplinas humanísticas tenían más riesgos de estar desempleados en comparación con los titulados de campos tecnológicos, científicos y jurídicos.

Para el caso español, Ortiz y Kucel (2008) descubrieron que las probabilidades de estar sobreeducado eran mucho más elevadas para los graduados universitarios provenientes de campos sociales, humanísticos y de servicios. Más tarde, Ortiz y Rodríguez-Menés (2016) descubrieron que, en periodos previos a la Gran Recesión en España, los graduados provenientes de campos de estudios tecnológicos sufrían menos pérdida de prestigio ocupacional que los provenientes de otros campos. De esta manera, *sería de esperar que las personas con títulos obtenidos en disciplinas científicas, de la salud e ingenierías tuvieran mejor empleabilidad general y de calidad que las personas con títulos obtenidos en las ramas humanísticas, sociales y artísticas* —hipótesis 2—.

Por otra parte, la teoría de la devaluación parte de la idea principal de que algunas actividades están social y económicamente “depreciadas” y devaluadas porque son realizadas en su gran mayoría por mujeres (Levanon, England y Allison 2009; England 2010; Fernández Dueñas, Iglesias Fernández y Llorente Heras 2016). Independientemente de la formación, la experiencia y las habilidades que cada titulado pueda demostrar, el mercado de trabajo limita profesionalmente a aquellas personas que provengan de campos de estudio feminizados. En este escenario, *sería de esperar que hombres y mujeres con títulos obtenidos en carreras feminizadas tuvieran peor empleabilidad general y de calidad que las personas tituladas en carreras masculinizadas y mixtas* —hipótesis 3—.

Determinantes de género en el acceso al empleo de los egresados universitarios

Si bien las anteriores teorías argumentan por qué una mayor inversión educativa o un determinado campo de estudios mejoran las perspectivas laborales de los titulados universitarios, no consiguen explicar las trayectorias laborales de las personas que estudian carreras atípicas a su género.

Según la teoría del sistema de género, el mercado laboral es un régimen de valores guiado por el género (Cejka y Eagly 1999; Luhaorg y Zizian 1995). Partiendo de la base de que los estereotipos populares de las ocupaciones contribuyen a la segregación sexual del mercado de trabajo (Glick, Wilk y Perreault 1995: 566), el éxito laboral se explica mediante la interacción entre el género de una persona y el campo de estudios elegido. Mientras que las ocupaciones feminizadas demandan y exigen rasgos de personalidad femenina, las ocupaciones dominadas por los hombres requieren rasgos masculinos (Grönlund y Magnusson 2017). Teniendo este enfoque en cuenta, *sería de esperar que las personas —hombres y mujeres— con estudios obtenidos en campos sexotípicos tuvieran peor empleabilidad de calidad que las personas con estudios obtenidos en campos en los que su género sea mayoritario* —hipótesis 4—.

Por otro lado, la teoría de los *glass escalator* propuesta por Williams (1992; 2013) sostiene que las mujeres empleadas en ocupaciones masculinizadas encuentran un “techo de cristal” que les impide ascender y que los hombres empleados en ocupaciones sexo-atípicas, en cambio, gozan de mejores condiciones y ascienden fácilmente a los puestos más altos a través de una “escalera mecánica de cristal” (Dill, Price-Glynn y Rakovsky 2016; Price-Glynn y Rakovski 2012). Esto es debido a la percepción cultural de la masculinidad que beneficia a los hombres en carreras típicamente masculinas por ser supuestamente más analíticos, gestores y comprometidos que la mayoría de las mujeres de sus organizaciones (Kahalon, Shnabel y Becker 2018; Snyder y Green, 2008); a las presiones internas, y a la mayor exposición y visibilidad devenidas de la condición de minoría vivida por las mujeres con carreras atípicas a su género —“tokens” según la literatura—, las cuales están más cuestionadas que sus homólogos masculinos y son percibidas como una amenaza para la mayoría masculina (Reimer y Steinmetz 2009: 727).

En esta línea, Maume (1999) establece que, mientras que los hombres blancos disfrutaban de una “escalera de cristal” cuando han cursado carreras atípicas a su género (por ejemplo, los hombres en Enfermería), los hombres negros y las mujeres se ven limitados laboralmente cuando son minoría en las organizaciones. Asimismo, los hombres blancos tienen más probabilidades de ascender y promocionar laboralmente cuanto mayor sea la proporción de mujeres empleadas. Para el caso sueco, Hultin (2003) encuentra que, si bien los hombres empleados en ocupaciones feminizadas tienen mejores opciones de ascenso que sus homólogas, las mujeres no sufren penalizaciones cuando estudian carreras sexo-atípicas. Katz-Gerro y Yaish (2003) analizaron el impacto del nivel y campo de estudios sobre el éxito laboral de los graduados israelíes. En su estudio, encontraron que los hombres empleados en ocupaciones feminizadas gozaban de mejores condiciones salariales que las mujeres y, a su vez, las mujeres en ocupaciones masculinizadas cobraban más que los hombres. Contrariamente a estos hallazgos, Glass *et al.* (2013) evidenciaron, para los titulados en Estados Unidos, que las mujeres en las ocupaciones masculinizadas tenían más probabilidades de dejar los empleos que sus coetáneos varones y que las mujeres en carreras feminizadas. Reimer y Steinmetz (2009) compararon el caso alemán con el español y encontraron que, a pesar de que los campos de estudios masculinizados son más ventajosos en el mercado laboral, las mujeres empleadas en ocupaciones sexo-atípicas tenían peores resultados laborales que sus homólogos masculinos. Para el caso español, González-Ramos, Vergés-Bosch y Martínez-García (2017) establecen que las mujeres en los campos de estudio masculinizados, a pesar de disfrutar de buenas expectativas laborales, sufrían una sobreeducación y una subocupación superiores a las de los hombres con similares

características. Teniendo en cuenta estos hallazgos, sería de esperar que *los hombres con estudios obtenidos en campos de estudios sexo-atípicos —feminizados— tuvieran mejor empleabilidad de calidad que sus coetáneos, y que las mujeres con estudios obtenidos en carreras sexo-atípicas —masculinizadas— tuvieran peor empleabilidad de calidad que sus semejantes varones —hipótesis 5—*.

Datos y metodología

Los datos empleados en este artículo provienen de la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (INE 2016). Es una encuesta transversal realizada en 2014 que permite conocer la situación laboral de las personas que obtuvieron una titulación universitaria en el curso académico 2009/2010. Tiene una muestra ponderada de unas 30 000 personas de las universidades españolas y está inspirada en otras encuestas similares realizadas en Italia (véase Istituto Nazionale di Statistica 2010; INS 2007) y en Suecia (véase Statistiska Centralbyrån 2009), consistente en una única entrevista telefónica realizada cinco años después de haber obtenido la titulación. Constituye una fuente de datos muy poco explorada y su uso es muy conveniente para los intereses de esta investigación porque permite (1) estudiar una cohorte muy homogénea en cuanto a experiencia y formación y (2) analizar las dinámicas laborales de un grupo de personas que se encuentran en la misma fase de formación familiar (Leuze y Strauß 2016: 3). Asimismo, la EILU tienen una ventana de observación de cinco años y, a diferencia de los datos brindados por REFLEX o la EPA (INE, 2017), permite estudiar la inserción laboral estableciendo, tal y como recomienda la literatura, un periodo superior a los cuatro años tras la graduación (Fachelli, Torrents y Navarro-Cendejas 2014: 127). Por último, la EILU permite estudiar una muestra representativa de las comunidades autónomas teniendo en cuenta, además, el tipo de estudios cursado.

Para esta investigación la población de referencia está formada por 8694 hombres y 13 806 mujeres graduadas y sin empleo en 2009. Debido a que el interés del artículo reside en estudiar las transiciones desde la universidad al mercado laboral, se precisa contar con personas que en el momento T-1 —mientras estudiaban, en 2009— no estuviesen trabajando y que, a su vez, en el momento T —en el momento de la encuesta, en 2014— estuviesen en condiciones de conseguir un empleo. Por ello, se han excluido de la muestra a las personas inactivas, a las que hubieran conseguido un empleo en algún país extranjero, a las personas que en el momento de la entrevista estuviesen estudiando y a aquellas personas que ya estuvieran trabajando antes de finalizar los estudios universitarios. Finalmente, también se han omitido de los análisis a las personas que tuvieran una discapacidad reconocida superior al 33 %, debido a sus diferentes vías de inserción laboral.

Variables

Para poder establecer diferencias entre las transiciones a los empleos —empleabilidad general— y las transiciones a los empleos de calidad se han establecido dos variables dependientes. Ambas miden las probabilidades que tienen los titulados de conseguir un empleo cinco años después de la obtención del título y son dicotómicas. Por un lado, la empleabilidad general está categorizada como 0 para los egresados de 2009 que seguían desempleados en 2014 y como 1 para los que se encontraban empleados. Por otro lado, la empleabilidad de calidad está categorizada como 0 para aquellos que, o bien no estaban trabajando cinco años después de la obtención del título, o bien estaban sobreeducados en sus empleos y como 1 para aquellos que tuviesen un empleo de calidad. Se entiende por calidad el ajuste dado entre la formación de una persona y las características formativas de cada empleo. Para la construcción de ambas se han empleado las variables originales “situación laboral actual”, que permite conocer si la persona está empleada, desempleada o inactiva y “afiliación a la Seguridad Social en 2014”, que permite conocer si la persona cotizó a la Seguridad Social en el año de la encuesta. Asimismo, para establecer las transiciones de calidad se ha utilizado una variable original de la base de datos en la que los entrevistados indican hasta qué punto el nivel de formación más apropiado para su actual empleo es menor, igual o mayor al recibido durante su formación universitaria.

Para establecer diferencias entre los egresados según su nivel de estudios, y debido a la diversidad de títulos expedidos por las universidades españolas, se ha establecido una variable *politómica* que agrega a los titulados en función de los años de estudio invertidos en la universidad —véase tabla 1—. Se ha construido a partir de las variables originales “titulación”, que permite conocer la extensión de cada carrera estudiada y la variable “master”, que agrupa a los estudiantes que han realizado cursos de posgrado. Contiene cuatro categorías: 3 años, que agrupa a los titulados en diplomaturas; 4 años, que compila a los titulados que hayan cursado grados² o una diplomatura y un máster; 5 años, que contempla a los titulados que hayan estudiado licenciaturas y a aquellos que hayan estudiado un grado y un máster, y 6 o más años, que reúne a los titulados con estudios de licenciatura y máster, con estudios de licenciatura de 6 años y a graduados con posgrados de al menos 2 años.

Para conocer el campo de estudios de los egresados se ha empleado la variable categórica original “rama de estudios”. Contiene cinco categorías —humanidades, ciencias sociales, ciencias naturales, ciencias de la salud e ingenierías y arquitecturas— y es muy usual en estudios de este tipo (véase por ejemplo, Ballarino y Bratti 2009).

Finalmente, se han incluido cinco variables de control en los modelos de regresión. En primer lugar, se ha utilizado una variable dicotómica que contempla únicamente a aquellas personas que tuvieran experiencia laboral previa en una ocupación relacionada con la titulación universitaria. En segundo lugar, se ha utilizado una variable categórica que mide el nivel de desempleo existente en cada región de las personas que tenían entre 25 y 35 años. Para ello, a partir de la EPA —utilizando los segundos trimestres de los años 2010, 2012 y 2014— (INE 2017), se han calculado las medias aritméticas de las tasas de desempleo de cada comunidad autónoma, a partir de las cuales se han establecido tres categorías: regiones con tasas de desempleo bajas, que agrupa a las comunidades autónomas que tuviesen una tasa de paro por debajo del 15 %; regiones con tasas de paro medias, que compila a las comunidades que tuviesen una tasa de paro entre el 15 y el 19,9 %, y regiones con tasas de paro elevadas, que contempla a las comunidades que tuvieran una tasa de paro superior al 20 %. En tercer lugar, siguiendo las conclusiones extraídas en Estados Unidos y Reino Unido por Jerrim *et al.* (2016) y Macmillan, Tyler y Vignoles (2015), en las que se demuestra que la universidad privada asegura mayor empleabilidad y mejores probabilidades de acceder a los empleos de calidad, se ha incluido una variable dicotómica que controla el tipo de institución —pública o privada— en la que los titulados hayan obtenido el título. Por último, con el objetivo de conocer el impacto de la composición sexual de cada titulación sobre las trayectorias laborales de hombres y mujeres, se emplea la variable de segregación sexual horizontal. Está construida teniendo en cuenta la composición sexual de cada una de las 130 titulaciones y tiene tres categorías: carreras masculinizadas, que agrupa a las titulaciones con menos de un 40 % de mujeres; carreras mixtas, que agrupa a las carreras que tienen entre un 41 y un 60 % de mujeres, y carreras feminizadas, que congrega a las carreras con más de un 61 % de mujeres.

Estrategia analítica

Para poder conocer la empleabilidad general y la empleabilidad de calidad, se realizan dos modelos de regresión logística con las mismas variables independientes y de control, pero con diferentes variables dependientes. Para comprobar las hipótesis 4 y 5 sobre la inserción de hombres y mujeres en ocupaciones sexo-atípicas y conocer si hombres y mujeres tienen el mismo éxito laboral con los mismos campos de estudio, se ha realizado un tercer modelo que mide la empleabilidad de calidad, en el que se incluye una interacción entre la variable de sexo y la variable de segregación sexual horizontal.

Tabla 1.
Descripción de las variables utilizadas

Variable	Categorías	Porcentaje (de columna)	% hombres en cada categoría	% mujeres en cada categoría
Campo de estudios				
	Artes y humanidades	9,14	32,16	67,84
	Cc. sociales y jurídicas	44,05	30,95	69,05
	Cc. naturales	10,04	33,36	66,64
	Ingeniería y arquitectura	22,4	69,19	30,81
	Cc. de la salud	14,37	22,59	77,41
Nivel de estudios				
	3 años	33,75	35,67	64,33
	4 años	11,65	41,5	58,5
	5 años	27,33	43,39	56,61
	6 o más años	27,27	38,65	61,35
Experiencia				
	Sí	24,12	43,81	56,19
	No	75,88	37,83	62,17
Regiones según desempleo				
	Alto (≥ 20 %)	22,53	38,72	61,28
	Medio (15-19,9 %)	34,46	38,55	61,45
	Bajo ($\leq 14,99$ %)	43,01	40,13	59,87
Tipo de universidad				
	Pública	86,55	38,85	61,15
	Privada	13,45	41,97	58,03
Segregación sexual horizontal				
	Masculinizada	22,52	72,69	27,31
	Mixta	25,08	44,35	55,65
	Feminizada	52,40	21,32	78,68
Transición				
	Sí	77,86	39,93	60,07
	No	22,14	36,96	63,04
Transición de calidad				
	Sí	58,75	40,84	59,16
	No	41,25	37,04	62,96
TOTAL		100	39,27 (n=9380)	60,73 (n= 14505)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EILU (INE, 2016).

Resultados: Acceso al empleo

En la tabla 2 se presentan los resultados de la regresión logística que predice el acceso al empleo. En primer lugar, destaca el hecho de que para acceder a un empleo no se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres. En relación a la inversión educativa se comprueban los preceptos propuestos por el capital humano, según el cual una inversión educativa mayor garantiza una mayor empleabilidad —hipótesis 1—.

Concretamente, se comprueba que la relación entre la empleabilidad y los años invertidos en la for-

mación superior es totalmente lineal. Mientras que los que dedican 5 años a su formación universitaria tienen 1,5 veces más posibilidades de acceder a un empleo que los que estudian 3 años, aquellas personas con 6 o más años de estudios tienen 1,59 veces más probabilidades de transitar al empleo que el grupo de referencia —los que estudian 3 años—.

En relación al campo de estudios, se establece que las carreras con mayor empleabilidad son las relacionadas con las ciencias de la salud. Específicamente, las personas egresadas de titulaciones sanitarias tienen cuatro veces más posibilidades de

Tabla 2.

Resumen de los análisis de regresión logística para las variables predictoras del acceso al mercado laboral de los universitarios en España para hombres (n=9380) y mujeres (n= 14505). N=23885

Variables	Odds Ratio	Error Es. (B)
Sexo		
Mujer	0,996	(0.037)
Nivel educativo		
4 años	0,977	(0.054)
5 años	1,511***	(0.046)
6 años o más	1,585***	(0.048)
Rama de estudios		
Cc. naturales	1,470***	(0.067)
Cc. sociales	2,035***	(0.058)
Ingeniería/ arquitectura	2,321***	(0.085)
Cc. de la salud	4,170***	(0.074)
Regiones según desempleo		
Medio (15-20 %)	1,283***	(0.041)
Bajo (<15 %)	2,281***	(0.043)
Tipo de Universidad		
Pública	0,984***	(0.054)
Experiencia		
Sí	1,474***	(0.041)
Segregación de estudios		
Mixto	0,921*	(0.044)
Masculinizado	1,211***	(0.070)
_cons.	0,456***	(0.092)

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EILU (INE, 2016).

Nota: Las categorías de referencia son: sexo (hombres); nivel educativo (3 años de estudio); rama de estudios (humanidades); regiones según desempleo (desempleo elevado); tipo de universidad (privada); experiencia (sin experiencia); segregación del campo de estudios (feminizados).

acceder a un empleo que los provenientes de las ramas artísticas y humanísticas, los cuales son los peores posicionados. El segundo grupo de titulaciones más demandadas en el mercado laboral es el compuesto por las personas con títulos en arquitectura e ingeniería, los cuales tuvieron 2,3 veces más posibilidades de acceder a cualquier empleo que el grupo de referencia —artes y humanidades—. Por otra parte, se aprecia que las personas egresadas de titulaciones de ciencias sociales, a pesar de tener menores opciones que los egresados de titulaciones sanitarias o de ingeniería, están bastante mejor posicionadas y tienen 2,04 veces más posibilidades de acceder a un empleo que el grupo de referencia. Finalmente, se sitúan las ciencias naturales, que si

bien tienen 1,5 veces más posibilidades de acceder a un empleo que los de humanidades, están bastante debajo de los titulados en ciencias sociales, ingenierías o ciencias de la salud.

Estos resultados permiten comprobar parcialmente la hipótesis del sesgo tecnológico —hipótesis 2—, ya que, si bien los universitarios con habilidades tecnológicas tienen mejores resultados que los de humanidades, los egresados de carreras pertenecientes al arco de las ciencias sociales tienen mejores resultados que los provenientes de ciencias puras, los cuales tienen un dominio y un conocimiento tecnológico más amplio. Asimismo, estos resultados permiten falsear la hipótesis que hacía referencia a la teoría de la devaluación —hipótesis 3—, según la cual los campos de estudio menos demandados serían los feminizados.

En siguiente lugar, es destacable la gran influencia que ejercen las altas tasas de paro regionales sobre la empleabilidad de las personas con titulaciones universitarias. Los que provienen de regiones con un desempleo relativamente bajo, tienen más del doble de posibilidades de obtener un empleo que los provenientes de regiones castigadas por el paro.

Por otro lado, se confirma que el tipo de institución —pública o privada— no es un factor determinante a la hora de acceder a cualquier empleo. Respecto a la experiencia, se comprueba que aquellos que han trabajado previamente en una ocupación que tuviese relación con la titulación tienen 1,5 veces más posibilidades de acceder al empleo que aquellos sin experiencia previa. Por último, es destacable la gran influencia que tiene la composición sexual de las titulaciones. No obstante, a diferencia de los preceptos de la teoría de la devaluación (Levanon, England y Allison 2009; England 2010; Fernández Dueñas, Iglesias Fernández y Llorente Heras 2016), las carreras feminizadas no son las que peor posicionan a las personas en el acceso al empleo. Concretamente, las titulaciones que peor posicionaron a sus egresados fueron las mixtas y las que mejor las masculinizadas.

Acceso a un empleo de calidad

En la tabla 3 se presentan los resultados de la regresión logística que predicen las probabilidades que tienen los graduados de conseguir un empleo de calidad. A diferencia del anterior modelo estadístico, en el caso de las transiciones de calidad se dan desigualdades de género que limitan las trayectorias laborales de las mujeres. Concretamente, en igualdad de condiciones formativas, los hombres tienen 1,08 veces más posibilidades que las mujeres de acceder a un puesto de trabajo que, al menos, requiera los conocimientos y competencias adquiridas en la universidad.

Al igual que en el acceso a los empleos, se comprueba que una mayor inversión educativa asegura unas mejores condiciones de acceso a los empleos de calidad. Concretamente, las personas que invierten 6 o más años en su formación tienen 2,4 veces más posibilidades de tener un empleo de calidad que las personas que invirtieron 3 años.

En el acceso a los empleos de calidad se aprecia la importancia que adquiere el campo de estudios. Al igual que en el acceso al empleo, cuando se observa el acceso a los empleos de calidad se advierte que los campos que mejor posicionan a sus egresados son los relacionados con la salud, seguidos por las ingenierías y las arquitecturas, las ciencias sociales, las ciencias naturales y, por último, las artes y humanidades. Concretamente, las personas con titulaciones sanitarias tuvieron casi ocho veces más posibilidades de acceder a un empleo cualificado que las personas provenientes de las artes y humanidades. Asimismo, las personas con carreras técnicas como las ingenierías o arquitectura tuvieron tres veces más posibilidades que los provenientes de ramas humanísticas, poniendo de manifiesto, tal y como advierte Capsada-Munsech (2015), que las carreras que mejor posicionan a sus egresados son las que están asociadas a empleos concretos, es decir, las carreras profesionalizadoras.

Por otra parte, se comprueba también en el acceso al empleo de calidad el gran poder que ejerce el desempleo sobre las trayectorias laborales de los egresados, que consigue que aquellos que provengan de regiones con tasas de paro bajas tengan más del doble de posibilidades de conseguir un empleo cualificado que sus coetáneos de las comunidades autónomas con mayor desempleo.

En relación con la naturaleza de cada institución universitaria se comprueba, tal y como anticipaban Jerrim *et al.* (2016) y Macmillan, Tyler y Vignoles (2015), que, a la hora de encontrar un empleo de calidad, las personas formadas en instituciones privadas son las que mejores condiciones tienen, a pesar de que representan una minoría. Cabe destacar que en nuestra muestra, solo un 13% de los estudiantes provienen de universidades privadas.

Finalmente, es sorprendente el efecto que tiene la composición sexual de cada titulación universitaria, ya que, contrariamente a lo establecido por la teoría de la devaluación (England 2010; Fernández Dueñas, Iglesias Fernández y Llorente Heras 2016), se advierte que, mientras que las carreras que mejores credenciales otorgan a sus egresados son las feminizadas, las que peor posicionan son las masculinizadas. No obstante, y a pesar de la significatividad de esta variable en el modelo estadístico, las diferencias son mínimas y los resultados podrían deberse a que las titulaciones más demandadas son las sanitarias, que, a su vez, son las que más proporción de mujeres tienen.

Tabla 3.

Resumen de los análisis de regresión logística para las variables predictoras del acceso al empleo de calidad de los universitarios para hombres ($n=9380$) y mujeres ($n=14505$) $N=23885$

Variables	Odds Ratio	Error Es. (B)
Sexo		
Mujer	0,929**	(0.032)
Nivel educativo		
4 años	1,140***	(0.048)
5 años	1,646***	(0.039)
6 años o más	2,371***	(0.042)
Rama de estudios		
Cc. naturales	1,751***	(0.063)
Cc. sociales	1,943***	(0.054)
Ingeniería/arquitectura	3,151***	(0.076)
Cc. de la salud	7,995***	(0.068)
Regiones según desempleo		
Medio (15-20 %)	1,258***	(0.038)
Bajo (<15 %)	1,953***	(0.038)
Tipo de Universidad		
Pública	0,818***	(0.045)
Experiencia		
Sí	1,595***	(0.034)
Segregación de estudios		
Mixto	0,826***	(0.039)
Masculinizado	0,988	(0.060)
_cons.	0,318***	(0.083)

*** $p<0.01$, ** $p<0.05$, * $p<0.1$

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EILU (INE, 2016).

Nota: Las categorías de referencia son: sexo (hombres); nivel educativo (3 años de estudio); rama de estudios (humanidades); regiones según desempleo (desempleo elevado); tipo de universidad (privada); experiencia (sin experiencia); segregación del campo de estudios (feminizados).

Ser minoría en tu carrera

Como se ha visto hasta ahora, a pesar de los grandes avances realizados en materia de igualdad de género, las mujeres siguen teniendo peores posibilidades de acceder a los puestos de trabajo de calidad en comparación con los hombres. No obstante, los análisis realizados en los anteriores epígrafes no permiten conocer hasta qué punto las personas con estudios en disciplinas sexo-atípicas sufren más barreras para acceder a los empleos de calidad.

En el gráfico 1 se presentan los resultados de la interacción realizada para comprobar el efecto de la composición sexual de cada titulación en conjunción con el género de las personas. Como puede observarse, los campos de estudio más equilibrados se-

xualmente brindan similares oportunidades laborales a hombres y mujeres. En siguiente lugar, el gráfico 1 permite comprobar, para los hombres con estudios obtenidos en disciplinas masculinizadas, la teoría del sistema de género. Concretamente, es sorprendente observar que los hombres en carreras en las que son mayoría se ven tan beneficiados laboralmente como sus coetáneas. Asimismo, el gráfico muestra que, mientras que los hombres en las disciplinas feminizadas se ven limitados laboralmente, las mujeres en campos de estudio en los que son minoría tienen muchísimas menos opciones laborales que sus coetáneos varones. No obstante, debido a la superposición de las bandas de confianza generada por una baja significatividad, estos resultados deben ser tomados con cautela.

Estos resultados permiten rechazar la hipótesis de las escaleras mecánicas de cristal —hipótesis 5—, ya que los hombres en carreras sexo-atípicas, a pesar del supuesto beneficio que obtendrían gracias a la percepción de la masculinidad, no se ven beneficiados cuando son minoría.

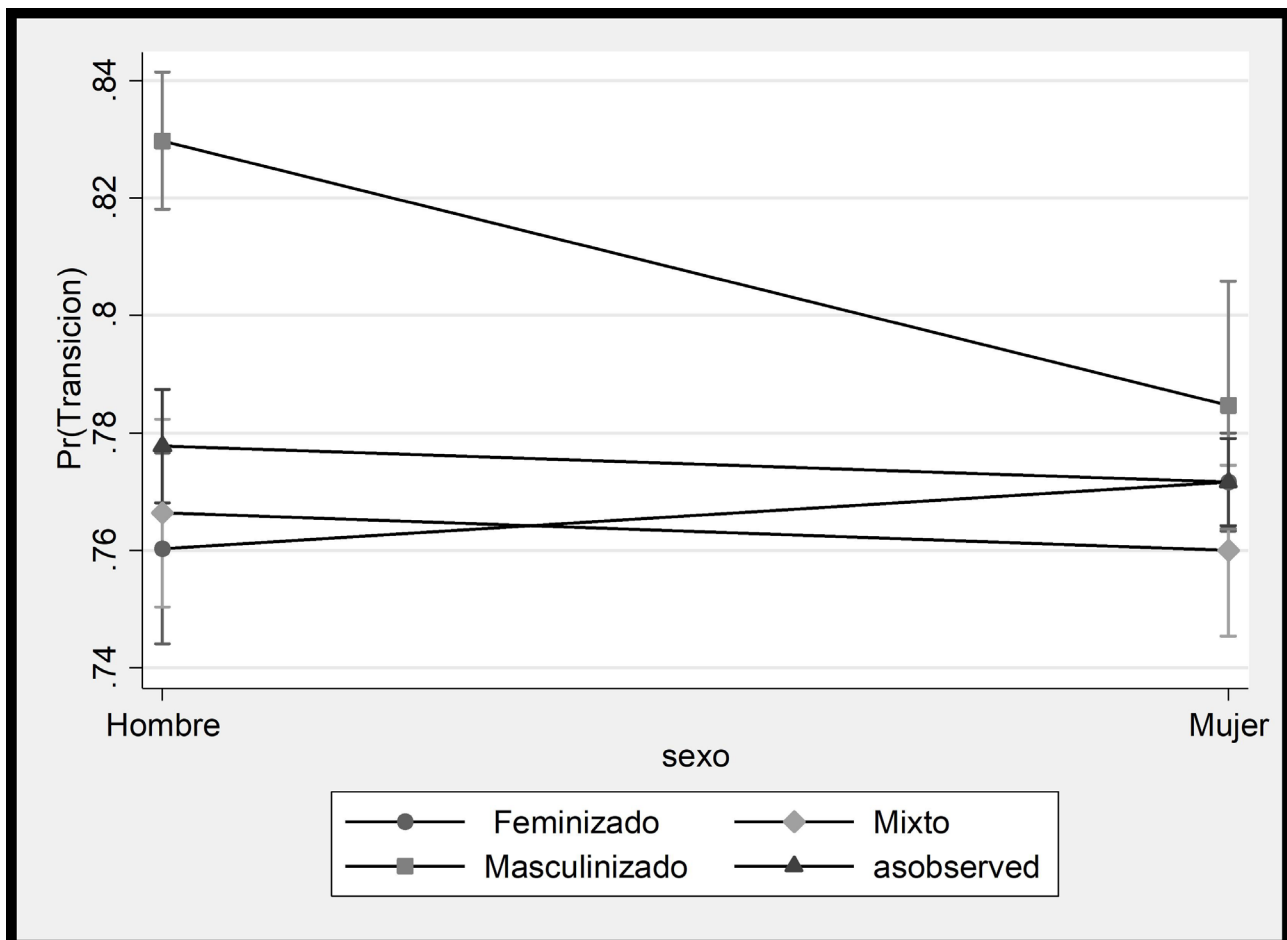
CONCLUSIONES

La inserción laboral de los titulados universitarios está recibiendo un interés creciente en la sociología. La experiencia empírica de los últimos cuarenta años ha puesto de manifiesto que un mayor nivel de estudios asegura una mejora en las carreras laborales. No obstante, tras la expansión educativa que ha favorecido especialmente el acceso de las mujeres a la educación superior y el impacto de la crisis económica de 2008, la capacidad empleadora de la universidad parecía haber disminuido.

Con el propósito de aportar evidencia empírica a la cuestión y de mejorar las políticas públicas de igualdad y de inserción laboral de los titulados universitarios propuestas desde la activación del Espacio Europeo de Educación Superior (Caballero Fernández, López-Miguens y Lampón 2014; Cazorla González-Serrano 2011), en este estudio se han analizado los procesos de inserción laboral de los graduados universitarios en España en el año 2014. A partir de los datos de la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (INE 2016), se

Gráfico 1.

Probabilidad de acceso al empleo de calidad según el género y la segregación sexual horizontal del campo de estudios



Nota: Intervalo de confianza del 95 %. Resultados completos en anexos.

Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU (INE 2016).

han estimado las probabilidades de los titulados de obtener un empleo y de obtener un empleo de calidad cinco años después de la obtención del título universitario.

Los principales resultados obtenidos ponen de manifiesto que una mayor inversión educativa asegura mejores posibilidades laborales. Asimismo se establece que, a pesar de que la población está cada vez más formada, las probabilidades que los titulados tienen de acabar sobreeducados son relativamente altas. Respecto a las posibles desigualdades de género en el acceso al mercado de trabajo, se confirma que, mientras que para encontrar cualquier tipo de empleo hombres y mujeres gozan de similares oportunidades, cuando se estudia el acceso a los empleos de calidad, las mujeres sufren cierta desigualdad. Los análisis realizados para comprobar el efecto del nivel de estudios —o capital humano— ponen de manifiesto que, para acceder a los empleos y a los de calidad, cada año extra invertido en la universidad asegura unas mejores posibilidades laborales. En cuanto a los análisis realizados para medir el impacto de los diferentes campos de estudio sobre el éxito ocupacional, se evidencia que las carreras que aseguran una mejor inserción laboral son las sanitarias, seguidas de las ingenierías y la arquitectura. Asimismo, las carreras que peor posicionan a sus egresados son las de ciencias sociales y las artísticas y humanísticas. Estos resultados permiten rechazar para el caso español las hipótesis planteadas por el sesgo tecnológico, ya que las carreras que mejor posicionan en el acceso al empleo no siempre son las que aportan conocimientos y habilidades tecnológicas.

En relación a la posible devaluación experimentada por las personas egresadas de las carreras feminizadas, se comprueba que una mayor proporción de mujeres en una determinada carrera no conlleva una peor empleabilidad general o de calidad de sus egresados. Concretamente, mientras que las personas con títulos en disciplinas feminizadas son las que mejores posibilidades tienen tanto de obtener un empleo, como de obtener uno de calidad, las personas con títulos en disciplinas masculinizadas son las que peor empleabilidad muestran.

NOTAS

- [1] Del inglés '*skill-biased technical change*'.
- [2] Cabe recordar que, debido a que la encuesta se realizó a las personas egresadas en 2009 y a que la activación del plan Bolonia estaba comenzando a aplicarse en múltiples universidades, tan solo el 2,45 % de la muestra tenía un grado universitario.

Desde el punto de vista de las políticas educativas, los resultados establecen dos conclusiones principales. En primer lugar, debido a la importancia que tiene una mayor inversión educativa para acceder al mercado de trabajo, cabría aumentar el número de becas otorgadas para realizar masters y posgrados de especialización tras los estudios de grado. En segundo lugar, se debería aumentar el número de plazas en las carreras sanitarias y tecnológicas, ya que son las que mejor empleabilidad general y de calidad presentan. Asimismo, desde el punto de vista de las políticas de empleo y de igualdad de género se debería potenciar, a través de bonificaciones a los empleadores, la contratación de las mujeres en los empleos asociados a las carreras masculinizadas.

A pesar de los resultados y de las conclusiones obtenidas, se debe tener en cuenta que este artículo presenta algunas limitaciones metodológicas. Debido a la ausencia de datos longitudinales para España, no es posible analizar la evolución que se da en el mercado laboral a lo largo del tiempo. Asimismo, habría sido de sumo interés trabajar con información sobre el nivel educativo y las ocupaciones de las madres y padres de las personas encuestadas, para analizar el efecto de las clases sociales de los titulados durante la expansión educativa. También habría sido interesante conocer la universidad concreta en la que titulados y tituladas obtuvieron el título para conocer el posicionamiento de las mismas. A pesar de ello, las conclusiones obtenidas permiten establecer un punto de partida para comprender la inserción laboral de los titulados en España.

AGRADECIMIENTOS

Esta investigación no ha sido financiada por ningún organismo o persona. Agradezco los buenos consejos, cambios y directrices propuestas por el consejo editorial de la RIS y por las dos personas revisoras anónimas. Asimismo, agradezco a colegas como Luís Ortíz, M. José González, Stefano Cantalini, Juan Ramón Jiménez Vicioso, Pepa Cano, Gabriele Ballarino, Julia Martínez y Benjamin Elbers por sus interesantes comentarios y consejos en anteriores versiones del artículo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anker, R. 1997. "Theories of occupational segregation by sex : An overview". *International Labour Review* 136(3): 315–339.
- Ballarino, G. y M. Bratti. 2009. "Field of Study and University Graduates' Early Employment Outcomes in Italy during 1995–2004". *Labour* 23(3): 421–457. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2009.00459.x>
- Barone, C. 2011. "Some Things Never Change : Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades". *Sociology of Education* 84(2): 157–176. <https://doi.org/10.1177/0038040711402099>
- Becker, G. S. 1985. "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor". *Journal of Labor Economics* 3(1): s33–s58. <https://doi.org/10.1086/298075>
- Becker, G. S. 1993. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3ª ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Benson, A. 2015. "A Theory of Dual Job Search and Sex-Based Occupational Clustering". *Industrial Relations* 54(3): 367–400. <https://doi.org/10.1111/irel.12095>
- Berman, E., Bound, J. y S. Machin. 1998. "Implications of Skill-Biased Technological Change : International Evidence". *The Quarterly Journal of Economics* 113(4): 1245–1279.
- Breen, R. 2005. "Explaining cross-national variation in youth unemployment: Market and institutional factors". *European Sociological Review* 21(2):125–134. <https://doi.org/10.1093/esr/jci008>
- Caballero Fernández, G., López-Miguens M. J. y J. F. Lam-pón. 2014. "La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 146(2):23–46.
- Capsada-Munsech, Q. 2015. "The role of social origin and field of study on graduates' overeducation: the case of Italy". *Higher Education* 69(5):779–807. <https://doi.org/10.1007/s10734-014-9805-2>
- Capsada-Munsech, Q. 2016. "Overeducation : Incidence, Persistence and Institutional Differences across countries". Tesis doctoral. Departamento de Ciencias Políticas y Sociales de la Universitat Pompeu Fabra. Barcelona.
- Cazorla González-Serrano, M. C. 2011. "Una aproximación a los aspectos positivos y negativos derivados de la puesta en marcha del Plan Bolonia en la Universidad Española". *REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa* 4(1): 91–104.
- Cejka, M. A. y A. H. Eagly. 1999. "Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment". *Personality and Social Psychology Bulletin* 25(4):413–423. <https://doi.org/10.1177/0146167299025004002>
- Charles, M. y K. Bradley. 2009. "Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries". *American Journal of Sociology* 114(4):924–976. <https://doi.org/10.1086/595942>
- Dill, J. S., Price-Glynn K. y C. Rakovski. 2016. "Does the "Glass Escalator" Compensate for the Devaluation of Care Work Occupations?: The Careers of Men in Low- and Middle-Skill Health Care Jobs". *Gender and Society* 30(2):334–360. <https://doi.org/10.1177/0891243215624656>
- Dwyer, R. E. 2013. "The Care Economy? Gender, Economic Restructuring, and Job Polarization in the U.S. Labor Market". *American Sociological Review* 78(3):390–416. <https://doi.org/10.1177/0003122413487197>
- England, P. 2010. "The gender revolution: Uneven and stalled". *Gender and Society* 24(2):149–166. <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>
- Fachelli, S. y J. Planas. 2011. "Equidad y movilidad intergeneracional de los titulados universitarios catalanes". *Papers. Revista de Sociología* 96(4):1283–1307.
- Fachelli, S., Torrents, D. y J. Navarro-Cendejas. 2014. "¿La universidad española suaviza las diferencias de clase en la inserción laboral?" *Revista de Educación* 364:119–144. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2014-364-257>
- Fernández Dueñas, D., Iglesias Fernández, C. y R. Llorente Heras. 2016. "¿Por qué las mujeres no se distribuyen de forma homogénea en el mercado de trabajo español? El "efecto rechazo" y el "efecto atracción". *El Trimestre Económico* 83(330): 339–369.
- Giesecke, J. y S. Schindler. 2008. "Field of study and flexible work: A comparison between Germany and the UK". *International Journal of Comparative Sociology* 49(4–5):283–304. <https://doi.org/10.1177/0020715208093078>
- Glass, J. L., Sassler, S., Levitte, Y. y K. M. Michelmore. 2013. "What's So Special about STEM ? A Comparison of Women's Retention in STEM and Professional Occupations". *Social Forces* 92(2):723–756. <https://doi.org/10.1093/sf/sot092>
- Glick, P., K. Wilk y M. Perreault. 1995. "Images of occupations: Components of gender and status in occupational stereotypes". *Sex Roles* 32(9–10):565–582. <https://doi.org/10.1007/BF01544212>
- González-Ramos, A. M., Vergés Bosch, N. y J. S. Martínez-García. 2017. "Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 159:73–90. <https://doi.org/10.54777/cis/reis.159.73>
- Grönlund, A. y C. Magnusson. 2017. "Do atypical individuals make atypical choices? Examining how gender patterns in personality relate to occupational choice and wages among five professions in Sweden". *Gender Issues*, 35(2):153–178. <https://doi.org/10.1007/s12147-017-9194-9>
- Hultin, M. 2003. "Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career Consequences of Occupational Sex Segregation". *Work and Occupations*, 30(1): 30–61. <https://doi.org/10.1177/0730888402239326>
- Instituto Nacional de Estadística. 2016. "Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios". Madrid. <https://www.ine.es/uc/b8pcJROS> [Consulta 1 de Septiembre de 2018]
- Instituto Nacional de Estadística. 2017. "Microdatos de la Encuesta de Población Activa". Madrid. <https://www.ine.es/uc/e7b0xaBC> [Consulta 1 de Septiembre de 2018]
- Istituto nazionale di statistica, INS. 2007. "Indagine Statistica sull'Inserimento Professionale dei Laureati". Rome. Istituto nazionale di statistica.
- Istituto nazionale di statistica, INS. 2010. "Il laureati e il mercato del lavoro". Rome. Istituto nazionale di statistica.
- Jerrim, J., Parker, P. D., Chmielewski, A. K. y J. Anders. 2016. "Private Schooling, Educational Transitions, and Early Labour Market Outcomes: Evidence from Three Anglophone Countries". *European Sociological Review* 32(2):280–294. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv098>
- Kahalon, R., Shnabel, N. y J. C. Becker. 2018. "Positive stereotypes, negative outcomes: Reminders of the positive components of complementary gender stereotypes

- impair performance in counter-stereotypical tasks". *British Journal of Social Psychology* 57(2):482–502. <https://doi.org/10.1111/bjso.12240>
- Katz-Gerro, T. y M. Yaish. 2003. "Higher Education: is more better? Gender Differences in Labour Market Returns to Tertiary Education in Israel". *Oxford Review of Education* 29(4):571–592. <https://doi.org/10.1080/0305498032000153089>
- Lassibille, G., Navarro Gómez, L., Aguilar Ramos, I. y C. De La O Sánchez. 2001. "Youth transition from school to work in Spain". *Economics of Education Review* 20(2):139–149. [https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(99\)00068-0](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00068-0)
- Leuze, K. y S. Strauß. 2016. "Why do occupations dominated by women pay less? How 'female-typical' work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates". *Work, Employment and Society* 30(5): 802–820. <https://doi.org/10.1177/0950017015624402>
- Levanon, A., England, P. y P. Allison. 2009. "Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data". *Social Forces* 88(2):865–891. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0264>
- Luhaorg, H. y M. T. Zizian. 1995. "Gender Role Conflict: The Interaction of Gender, Gender Role, and Occupation". *Sex Roles* 33:607–620.
- Macmillan, L., Tyler, C. y A. Vignoles. 2015. "Who Gets the Top Jobs? The Role of Family Background and Networks in Recent Graduates' Access to High-status Professions". *Journal of Social Policy* 44(3):487–515. <https://doi.org/10.1017/S0047279414000634>
- Manning, A. 2004. "We Can Work It Out: the Impact of Technological Change on the Demand for Low Skill Workers". *Scottish Journal of Political Economy* 51(5):581–609. <https://doi.org/10.1111/j.0036-9292.2004.00322.x>
- Martínez-García, J. S. 2017. "Sobrecualificación de los titulados universitarios y movilidad social". *Papers. Revista de Sociología* 102(1):29–52. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2225>
- Maume, D. J. 1999. "Glass Ceilings and Glass Escalators: Occupational Segregation and Race and Sex Differences in Managerial Promotions". *Work and Occupations* 26(4):483–509. <https://doi.org/10.1177/0730888499026004005>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. 2017. *Panorama de la educación: Indicadores de la OCDE 2017*. Madrid: Subdirección General de Documentación y Publicaciones. ISBN: 978-84-369-5806-5
- Ochsenfeld, F. 2014. "Why do women's fields of study pay less? A test of devaluation, human capital, and gender role theory". *European Sociological Review* 30(4):536–548. <https://doi.org/10.1093/esr/jcu060>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). *Report on the implementation of the OECD gender recommendations: some progress on gender equality but much left to do. Meeting of the OECD council at ministerial level*. Paris. OECD Publications.
- Ortiz, L. y A. Kucel. 2008. "Do Fields of Study Matter for Overeducation?: The Cases of Spain and Germany". *International Journal of Comparative Sociology* 49(4–5):305–327. <https://doi.org/10.1177/0020715208093079>
- Ortiz, L. y J. Rodríguez-Menés. 2016. "The positional value of education and its effect on general and technical fields of education: Educational expansion and occupational returns to education in Spain". *European Sociological Review* 32(2):216–237. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv085>
- Ortiz, L. y M. H. J. Wolbers. 2011. "The role of educational expansion in the early occupational attainment process: Empirical evidence from a cross-national perspective". UPF Working Paper nº 9. Departamento de Ciencias Políticas y Sociales, UPF. Barcelona. <https://bit.ly/3hwHex0> [Consulta el 20 de Agosto de 2018]
- Polachek, S. 1981. "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure". *The Review of Economics and Statistics* 63(1):60–69. <https://doi.org/10.2307/1924218>
- Price-Glynn, K. y C. Rakovski. 2012. "Who rides the glass escalator? Gender, race and nationality in the national nursing assistant study". *Work, Employment and Society* 26(5):699–715. <https://doi.org/10.1177/0950017012451634>
- Reimer, D. y S. Steinmetz. 2009. "Highly Educated But in the Wrong Field?" *European Societies* 11(5):723–746. <https://doi.org/10.1080/14616690802326400>
- Reisel, L. 2013. "Is more always better? Early career returns to education in the United States and Norway". *Research in Social Stratification and Mobility* 31(1): 49–68. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2012.10.002>
- Schröder, H. y H. B. G. Ganzeboom. 2014. "Measuring and modelling level of education in European societies". *European Sociological Review* 30(1):119–136. <https://doi.org/10.1093/esr/jct026>
- Snyder, K. A. y A. I. Green. 2008. "Revisiting the Glass Escalator: The Case of Gender Segregation in a Female Dominated Occupation". *Social Problems* 55(2):271–299. <https://doi.org/10.1525/sp.2008.55.2.271>
- Srivastava, S. B. y E. L. Sherman. 2015. "Agents of Change or Cogs in the Machine? Reexamining the Influence of Female Managers on the Gender Wage Gap". *American Journal of Sociology* 120(6):1778–1808. <https://www.jstor.org/stable/10.1086/681960>
- Statistiska Centralbyrån (2009). "Students having completed upper secondary school education by programme, enrolment in higher education within three years and sex. Academic year 2003/04 - 2012/13". Estocolmo. Swedish Government Agency. <https://bit.ly/30Mab2c> [Consulta 16 de Junio de 2020].
- Williams, C. L. 1992. "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions". *Social Problems* 39(3):253–267. <https://doi.org/10.2307/3096961>
- Williams, C. L. 2013. "The Glass Escalator, Revisited: Gender Inequality in Neoliberal Times". *Gender & Society* 27(5):609–629. <https://doi.org/10.1177/0891243213490232>
- Wolbers, M. H. J. 2000. "Effects Level Education Mobility in Employment and Netherlands Unemployment". *European Sociological Review* 16(2):185–200. <https://doi.org/10.1093/esr/16.2.185>
- Wolbers, M. H. J. 2007. "Patterns of Labour Market Entry: A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries". *Acta Sociologica* 50(3):189–210. <https://doi.org/10.1177/0001699307080924>

ANEXOS

Tabla 4.

Resumen de los análisis de regresión logística para las variables predictoras del acceso al mercado laboral de los universitarios en España para hombres (n=9380) y mujeres (n= 14505) con interacciones entre el sexo y la segregación sexual horizontal

Variables	Odds Ratio	Error Estándar	z	P> z	[95 % Conf. Interval]	
Sexo						
Mujer	1,12	0,06	2,03	0,04	1,00	1,24
Nivel Educativo						
4 años	0,99	0,05	-0,28	0,78	0,89	1,09
5 años	1,52	0,07	9,17	0,00	1,39	1,66
6 años	1,60	0,08	9,71	0,00	1,45	1,76
Campo de estudios						
Cc. naturales	1,48	0,10	5,85	0,00	1,30	1,69
Cc. sociales	2,04	0,12	12,27	0,00	1,82	2,28
Ingeniería/arquitectura	2,32	0,20	9,94	0,00	1,97	2,75
Cc. de la salud	4,18	0,31	19,43	0,00	0,31	19,43
Desempleo en la región						
Medio	1,28	0,05	6,17	0,00	1,19	1,39
Bajo	2,28	0,10	19,18	0,00	2,09	2,48
Tipo universidad						
Pública	0,98	0,05	-0,33	0,74	0,88	1,09
Experiencia						
Sí	1,48	0,06	9,56	0,00	1,36	1,60
Segregación de estudios						
Mixto	1,00	0,07	0,01	0,99	0,87	1,15
Masculinizado	1,43	0,12	4,27	0,00	1,21	1,68
sexo#segregacion_estudiosos						
Mujer#Mixto	0,90	0,07	-1,24	0,21	0,77	1,06
Mujer#Masculinizado	0,69	0,07	-3,92	0,00	0,57	0,83
_cons.	0,71	0,07	-3,46	0,00	0,59	0,86

Nota: Las categorías de referencia son: sexo (hombres); nivel educativo (3 años de estudio); rama de estudios (humanidades); regiones según desempleo (desempleo elevado); tipo de Universidad (privada); experiencia (sin experiencia); segregación del campo de estudios (feminizados).

Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU (INE, 2016)

Tabla 5.

Marginales predictivos de las variables de segregación sexual horizontal de los estudios y de sexo de los entrevistados a partir de las cuales se obtiene el gráfico 1

Variables	Margin	Std. Err.	z	P>z	[95 % Conf. Interval]	
Sexo						
Hombre	0,76	0,01	148,12	0,00	0,75	0,77
Mujer	0,76	0,00	199,26	0,00	0,76	0,77
Segregación de estudios						
Feminizado	0,76	0,00	153,06	0,00	0,75	0,77
Mixto	0,75	0,01	125,57	0,00	0,74	0,76
Masculinizado	0,78	0,01	80,62	0,00	0,76	0,80
Sexo#segregacion_estudios						
Hombre# feminizado	0,75	0,01	84,12	0,00	0,73	0,77
Hombre#Mixto	0,75	0,01	86,93	0,00	0,73	0,77
Hombre#Masculinizado	0,81	0,01	93,28	0,00	0,79	0,82
Mujer# feminizado	0,77	0,01	153,32	0,00	0,76	0,78
Mujer#Mixto	0,75	0,01	96,65	0,00	0,74	0,77
Mujer#Masculinizado	0,77	0,01	59,09	0,00	0,74	0,79

Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU (INE, 2016).

JUAN RAMÓN JIMÉNEZ-GARCÍA es docente e investigador predoctoral en el Departamento de Ciencias Políticas y Sociales de la Universitat Pompeu Fabra. Es miembro del Grupo de Investigación en Sociodemografía (DEMOSOC) y de la cooperativa Cámara Cívica. Sus principales intereses de investigación son la estratificación social, las desigualdades étnicas y de género en el mercado de trabajo y el análisis de rumores y estereotipos sobre la población migrada.