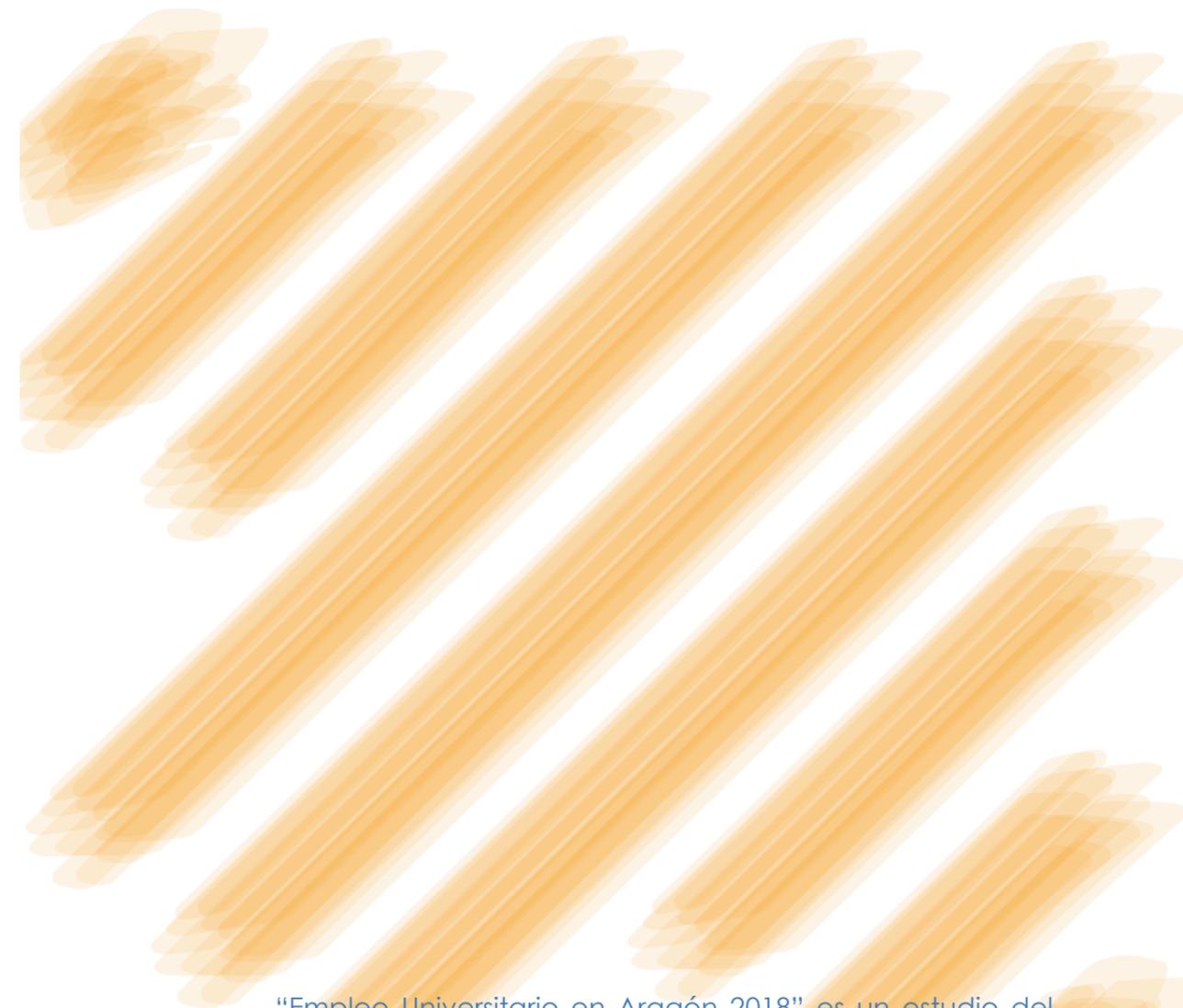




EUA 2018

Empleo Universitario en Aragón
Un estudio del Observatorio de Empleo Universitario



“Empleo Universitario en Aragón 2018” es un estudio del Observatorio de Empleo Universitario del Servicio de Orientación y Empleo de la Universidad de Zaragoza (UNIVERSA), fruto de la colaboración entre la Universidad de Zaragoza y el Instituto Aragonés de Empleo, que tiene como objetivo la presentación de las características más notables del mercado de trabajo en Aragón para los titulados universitarios.

Zaragoza, Diciembre 2019

1.- Punto de partida pág. 7

El Observatorio de Empleo Universitario.....	pág. 8
Gráfico 1: Contratos 2018 según curso de finalización	pág. 10
Gráfico 2: Contratos 2018 según género y curso de finalización	pág. 11
Gráfico 3: Contratos cada año por edad	pág. 12
Gráfico 4: Contratos 2018 Pirámide de edad	pág. 12
Gráfico 5: Contratos 2018 Evolución mensual.....	pág. 14
Gráfico 6: Egresados 2018 por rama de conocimiento	pág. 15
Gráfico 7: Egresados 2018 por rama de conocimiento. Relación Hombre/Mujer	pág. 15
Gráfico 8: Contratos 2018 por rama de conocimiento.....	pág. 16
Gráfico 9: Contratos 2018 por rama de conocimiento. Relación Hombre/Mujer	pág. 16
Gráfico 10: Contratos 2018 fijos y temporales distribuidos por rama de conocimiento	pág. 17

2.- La contratación..... pág. 21

Gráfico 11: Contratos 2018. Comparativa por rama de conocimiento	pág. 22
Gráfico 12: Contratación fijo-temporal en el año 2018	pág. 23
Gráfico 13: Contratación por rama de conocimiento, temporalidad y género	pág. 24
Gráfico 14: Contratos temporales por duración. Artes y Humanidades	pág. 24
Gráfico 15: Contratos temporales por duración. Ciencias de la Salud	pág. 25
Gráfico 16: Contratos temporales por duración. Ciencias.....	pág. 25
Gráfico 17: Contratos temporales por duración. Ciencias Sociales y Jurídicas	pág. 26
Gráfico 18: Contratos temporales por duración. Ingeniería y Arquitectura	pág. 26
Gráfico 19: Contratos indefinidos. Tiempo completo. Tiempo parcial.....	pág. 27
Gráfico 20: Contratos temporales. Tiempo completo. Tiempo parcial	pág. 28
Gráfico 21: Tipología de contratos. Comparativa cuantitativa de género.....	pág. 29
Gráfico 22: Tipología de contratos. Comparativa cualitativa de género.....	pág. 30

3.- Influencia de la titulación pág. 33

Gráfico 23: Titulaciones con participación en contratos superior al 2% del total	pág. 34
Gráfico 24: Distribución de contratos fijo vs temporal por titulación.....	pág. 35
Gráfico 25: Distribución de contratos fijos por titulación y género	pág. 36
Gráfico 26: Distribución de contratos temporales por titulación y género	pág. 36
Gráfico 27: Adecuación del contrato (Grupos Ocupacionales 1, 2, y 3)	pág. 37
Gráfico 28: Sobrecualificación (Grupos Ocupacionales 4 al 9)	pág. 38
Gráfico 29: Principales titulaciones en composición G1 Dirección de las Empresas	pág. 39
Gráfico 30: Principales titulaciones dentro del G2 Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales	pág. 40
Gráfico 31: Principales titulaciones dentro del G3 Técnicos y Profesionales de Apoyo	pág. 40
Gráfico 32: Diez primeras titulaciones en contratos fuera de Aragón.....	pág. 41
Gráfico 33: Comparativa Sobrecualificación vs Temporalidad en titulaciones más contratadas en 2018	pág. 42

4.- Desde la ocupación..... pág. 45

Gráfico 34: Distribución de contratos por Grupo Ocupacional	pág. 46
Gráfico 35: Distribución de contratos por Grupo Ocupacional y Género	pág. 47
Gráfico 36: Contratos fijos y temporales por grupo ocupacional	pág. 48
Gráfico 37: Distribución de contratos por Titulación Grupo Ocupacional 1 (las 10 primeras)	pág. 49
Gráfico 38: Distribución de contratos por Titulación Grupo Ocupacional 2 (las 10 primeras)	pág. 50
Gráfico 39: Distribución de contratos por Titulación Grupo Ocupacional 3 (las 10 primeras)	pág. 50
Gráfico 40: Distribución de contratos por Titulación Grupo Ocupacional 4 (las 10 primeras)	pág. 51
Gráfico 41: Distribución de contratos por Actividad Empresarial.....	pág. 52
Gráfico 42: Distribución de contratos por Actividad Empresarial Grupo Ocupacional 1.....	pág. 53
Gráfico 43: Distribución de contratos por Actividad Empresarial Grupo Ocupacional 2.....	pág. 53
Gráfico 44: Distribución de contratos por Actividad Empresarial Grupo Ocupacional 3.....	pág. 54
Gráfico 45: Distribución de contratos por Actividad Empresarial Grupo Ocupacional 4.....	pág. 55
Gráfico 46: Distribución de contratos por Actividad Empresarial. Relativización por género Hombres.....	pág. 56
Gráfico 47: Distribución de contratos por Actividad Empresarial. Relativización por género Mujeres.....	pág. 56

Índice

Punto de partida

El Observatorio de Empleo Universitario

El Servicio de Orientación y Empleo de la Universidad de Zaragoza (UNIVERSA), a través del Observatorio de Empleo Universitario, tiene entre sus objetivos principales conocer el mercado laboral de los universitarios, incidiendo especialmente en cómo tiene lugar su incorporación al mundo laboral.

El convenio firmado entre la Universidad de Zaragoza y el Gobierno de Aragón es el marco que permite promover e impulsar estudios de esta naturaleza a través del Observatorio de Empleo Universitario, para el que se cuenta con el apoyo del Instituto Aragonés de Empleo.

El Observatorio de Empleo Universitario pretende ser un instrumento al servicio de las instituciones y profesionales relacionados con el empleo y la formación superior, facilitándoles información contrastada, que puedan usar en sus ámbitos de trabajo.

Igualmente, pretende dar a los titulados universitarios pautas que les permitan abrirse camino y enfrentarse al mundo laboral.

Entre sus actividades se encuentra la realización anual de un estudio del Empleo Universitario en Aragón (en adelante EUA), cuyo ámbito se circunscribe a la contratación de egresados de la Universidad de Zaragoza contratados por cuenta ajena en empresas ubicadas en nuestra Comunidad según los registros de las oficinas de empleo del INAEM.

La colaboración de la Universidad de Zaragoza, en cuanto a información sobre sus egresados, y del Instituto Aragonés de Empleo, en cuanto a la información referida a contratación, nos ha permitido acortar distancias entre dos mundos, Empresa y Universidad, intentando conseguir un mayor entendimiento entre ambas partes.

El mercado laboral cambia constantemente. Algunos cambios se producen de forma rápida y otros, por el contrario, se producen lenta y gradualmente, permitiendo reaccionar ante ellos. En este sentido, se hacen en este Estudio algunas consideraciones, siempre desde el enfoque de la contratación, que nos permiten contemplar con mayor perspectiva el mercado laboral de los titulados universitarios aragoneses.

Objetivos del Observatorio de Empleo Universitario:

- Conocer el mercado de trabajo universitario aragonés.
- Ofrecer información sobre los requerimientos ocupacionales y los perfiles profesionales.
- Conocer cuáles son los sectores de actividad con mayor posibilidad de colocación.
- Conocer los medios y las vías utilizadas en la búsqueda de empleo por los titulados universitarios.
- Evaluar el grado de satisfacción que tienen los titulados en el trabajo que desempeñan.
- Evaluar el grado de satisfacción que tienen los empleadores con los titulados contratados.
- Determinar las diferencias que presenta el mercado laboral universitario en cuanto a género.

El Observatorio de Empleo Universitario actúa sobre:

- Egresados de la Universidad de Zaragoza.
- Contratos realizados a titulados universitarios por empresas ubicadas en Aragón.
- Informes del mercado de trabajo por titulación.
- Estudios de inserción laboral elaborados por universidades, organismos oficiales y entidades profesionales.

Los egresados de la Universidad de Zaragoza firmaron un total de 24.533 contratos de trabajo en 2018. Éste es el dato de partida del presente estudio.

Según el Observatorio del Mercado de Trabajo en Aragón, publicado por INAEM, durante el año 2018 ha continuado la recuperación del mercado de trabajo en Aragón, iniciada en 2014. No obstante se observa una clara ralentización de la mejora: del incremento de contratación del 11,12% respecto al año anterior que reflejaban los datos del 2017, se ha pasado a un incremento de sólo el 1,87%. Si nos referimos a los titulados universitarios: de un incremento del 4,02% en 2017 se ha pasado a un incremento de sólo un 0,43% en 2018 (supone una pérdida de mejora de 3,59 puntos porcentuales frente a la pérdida de 9,25 puntos porcentuales a nivel general).

Esta muy discreta mejoría aparece reflejada en varios de los indicadores a lo largo del presente estudio, y nos deja a la expectativa de los datos que se produzcan durante 2019. ¿Terminará la tendencia positiva que apreciábamos desde los datos correspondientes al año 2015?

Conocer el comportamiento del mercado laboral permite a todos los implicados en la celebración de un contrato, estar al corriente de forma concreta y puntual, de las necesidades, oportunidades, ventajas e inconvenientes para tomar decisiones adecuadas tanto de forma particular como general.

Ante un mercado laboral muy dinámico y cambiante, como lo es el actual, se hace necesario preguntarse constantemente cómo se insertan en cada momento, en ese mercado global, los titulados universitarios.

Se trata de conocer qué tipos de contratos se utilizan, cuándo se realizan esos contratos, en qué sector de actividad y, en general, cómo se ha producido la inserción de los titulados en el mundo laboral.

Gráfico 1: Contratos 2018 según curso de finalización

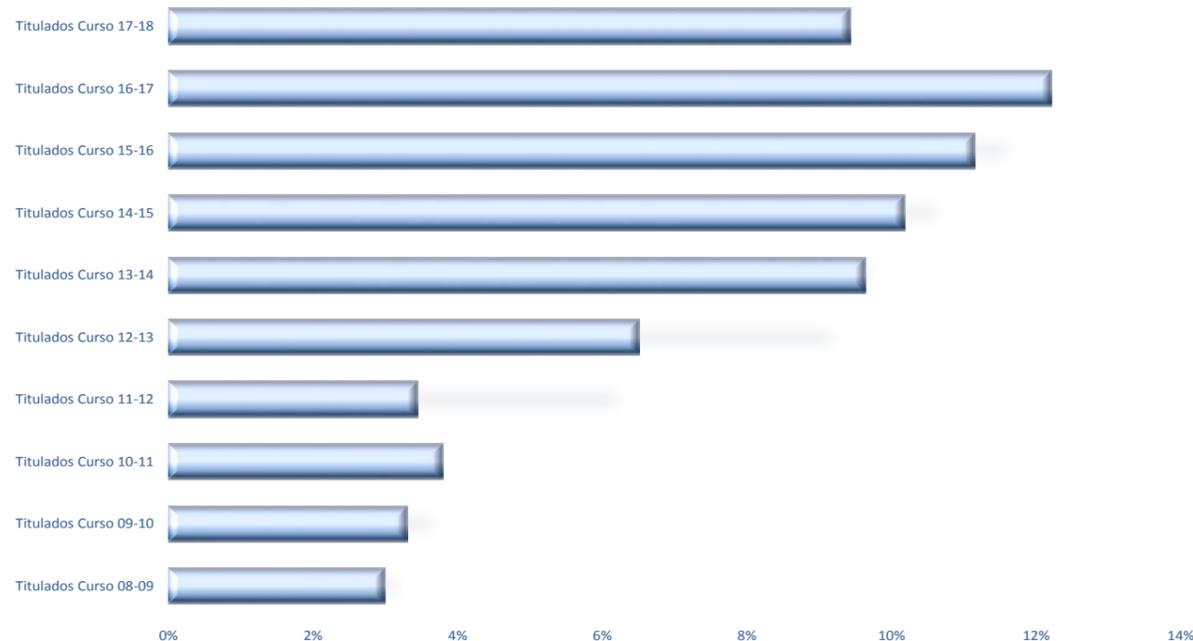
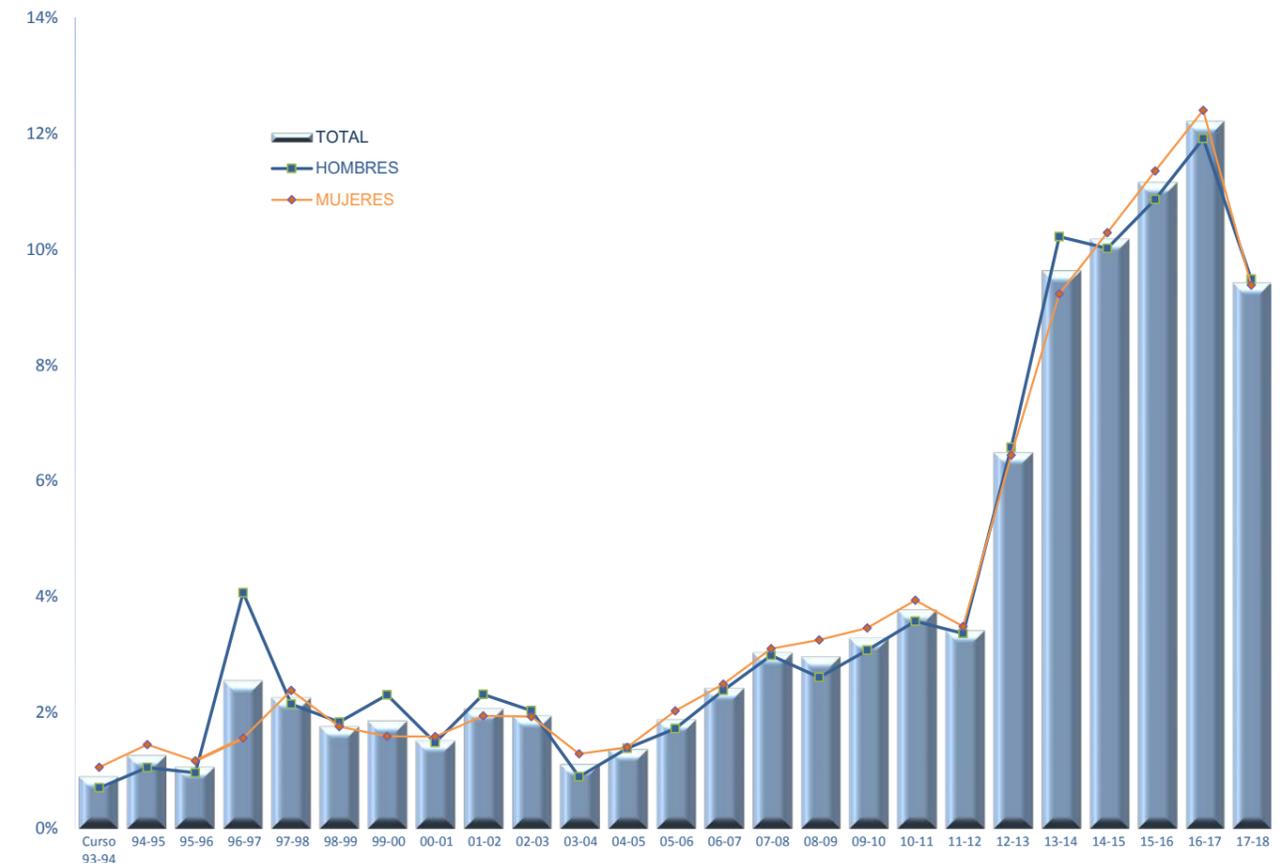


Gráfico 2: Contratos 2018 según género y curso de finalización



Si analizamos los contratos celebrados a lo largo del año 2018 según la promoción de referencia del titulado universitario contratado (Gráficos 1 y 2), indicada por su año de finalización de estudios, vemos cómo, al igual que ocurría en 2017, el mayor número de contratos se produce entre los egresados de la penúltima y antepenúltima promoción (teniendo en cuenta que la última promoción, 2017-2018, entra en juego con sólo la mitad de tiempo efectivo para contabilizar contratos, al terminar el curso a mitad del año natural).

Comparando con los datos de EUA de años anteriores, observamos que parece recuperarse la tendencia de años anteriores a 2015, cuando la aportación de las diferentes promociones en cuanto a contratación era más uniforme: en 2016 sólo las cuatro últimas promociones superan el 6% de participación, en 2017 son las cinco últimas, y en 2018 ya son las seis últimas. Esto podría deberse al mantenimiento en 2018 del notable empuje del empleo en 2017, que ha permitido la incorporación de titulados que llevan un tiempo en búsqueda.

También destaca, comparando los datos de EUA desde 2006, cómo el peso específico total de contratos de las tres últimas promociones de titulados disminuye notablemente en los años duros de la crisis, 2011 a 2013, mientras que durante el ciclo 2015-2017 se alcanzan valores superiores al 32%. Siendo ese ciclo de mayor actividad en el mercado de trabajo, nos encontramos en 2018 con un muy ligero descenso en la aportación de esas tres últimas promociones, poco significativo para concluir un cambio de tendencia en la actividad del mercado de trabajo, a la espera de los datos que aporte 2019.

La promoción de titulados correspondientes al curso 2016-2017 es líder en número de contratos en 2018.

Gráfico 3: Contratos cada año por edad

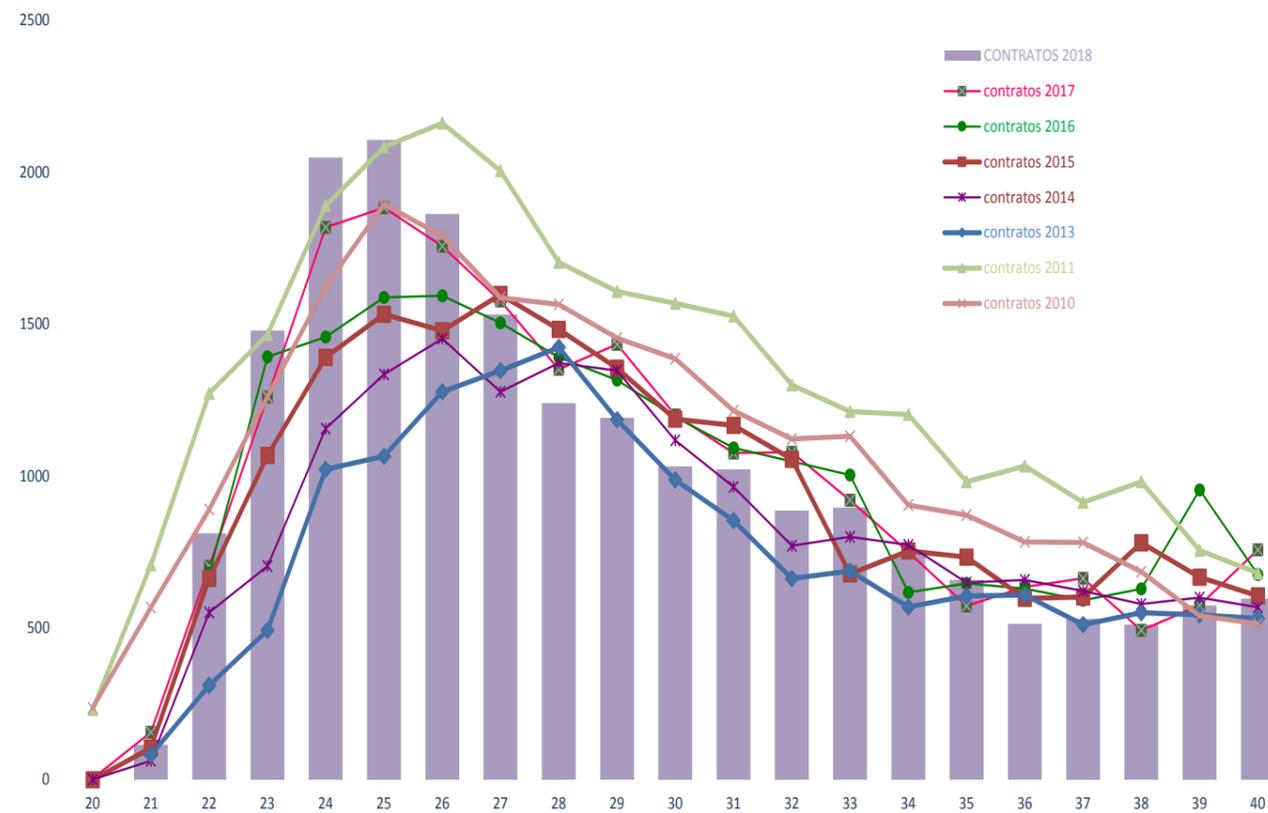
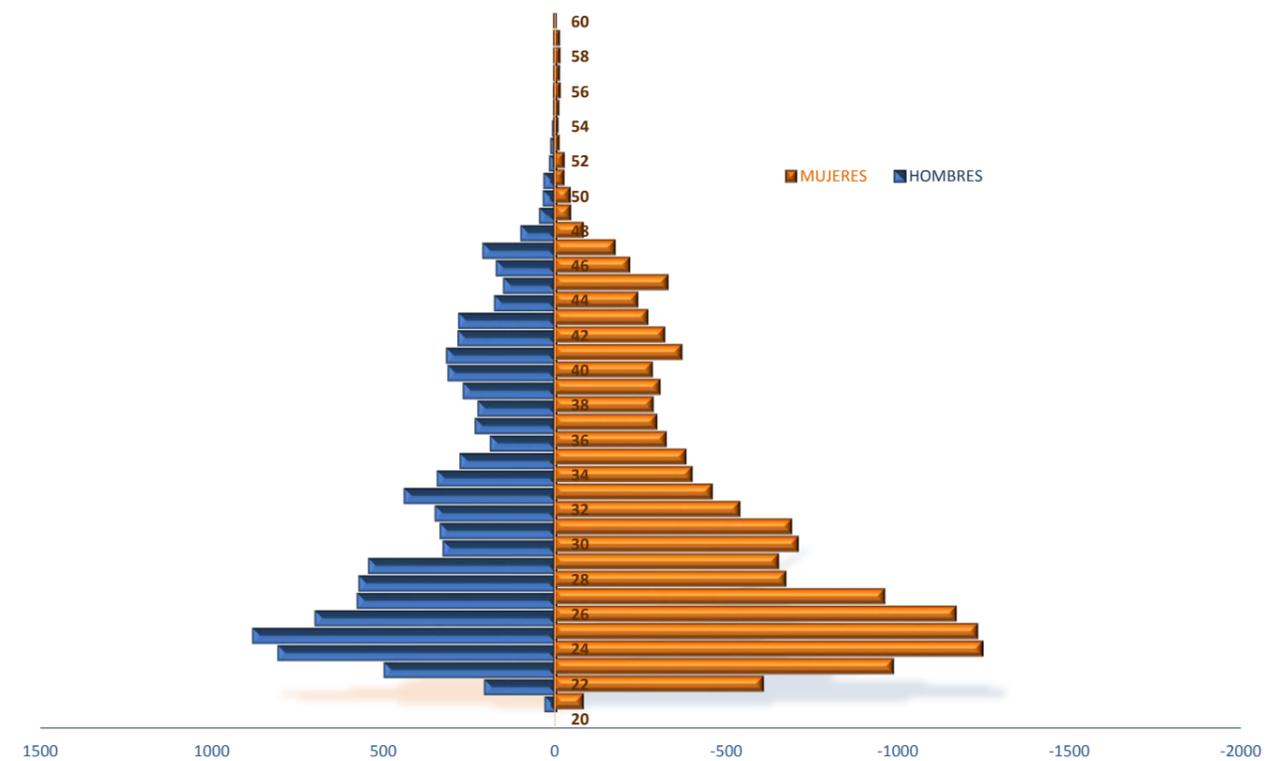


Gráfico 4: Contratos 2018 Pirámide de edad



En la representación gráfica de contratos por edad, se aprecia cómo continúa la tendencia del año anterior hacia un rejuvenecimiento de los contratados universitarios (Gráfico 3). De hecho el número máximo de contratos pasa desde los titulados de 25 años de edad hasta los de 24 años de edad en el caso de las mujeres (Gráfico 4), en la senda, de seguir esta progresión los próximos años, hacia la pirámide reflejada en los años previos a la crisis, 2007-2008 (ver EUA de años anteriores).

Respecto al sexo de los contratados, el comportamiento de los contratos es similar cualitativamente. Cuantitativamente, sin embargo, en el año 2018, en la mayoría de las promociones analizadas (sólo en algunas edades superiores a los 40 años no se cumple), se han celebrado más contratos de mujeres que de hombres, si bien es cierto que el número de egresados mujeres por promoción frente a los varones es superior (58,11% mujeres frente a 41,89% hombres, para un total de 5731 titulados en 2018). En la distribución de contratos 2018 atendiendo al curso de finalización se observa (Gráfico 2) que las promociones más demandadas son las correspondientes a los cursos 2016-2017, 2015-2016, 2014-2013 y 2013-2014; eso es así tanto para hombres como para mujeres, mediando entre esas tres promociones y la siguiente (2012-2013) una diferencia superior a tres puntos porcentuales.

El punto máximo de contratación se centra, con diferencia, entre los 24 a los 26 años. Este hecho quizá pueda explicarse porque a partir de los 24 finalizan todos los planes de estudios establecidos, tanto de primer ciclo como de segundo ciclo, y la situación de crisis ha añadido un retardo en la incorporación al mercado de trabajo.

Para completar este conjunto de ideas preliminares, podemos destacar que los contratos a mujeres son superiores a los de hombres, desde los 21 a los 39 años (Gráfico 4), incluso llegan a duplicarlos en algunas ocasiones. Esto da pie a pensar que el mercado laboral tiene un comportamiento más favorable para las mujeres en lo que podemos considerar "edad universitaria" (intervalo comprendido desde los 20 a los 40 años, que es el tramo donde podemos encontrar un mayor número de contratos anuales firmados por titulados universitarios). No obstante, esta afirmación puede que esté lejos de la realidad ya que, si bien el porcentaje de contratos femeninos en esa "edad universitaria" es del 60,20% frente al 39,80% de contratos masculinos, conviene recordar que el número de egresadas universitarias (el ya mencionado 58,11% en 2018) es también superior al de egresados (41,89% en 2018). Comparando porcentajes se comprueba que, en un entorno con políticas sociales para la igualdad de género, y gracias en parte a las mismas, el reparto de contratación por género parece equitativo.

En 2018 la edad con mayor contratación fue 24 años para las egresadas universitarias de la Universidad de Zaragoza, y de 25 años para los egresados.

En 2018 hubo mayor número de egresadas (el 58,11%) que de egresados (el 41,89%) en la Universidad de Zaragoza. El número de contratos por género en "edad universitaria" registró unos porcentajes similares.

Gráfico 5: Contratos 2018 Evolución mensual



Septiembre, otra vez, el mes de mayor contratación de titulados universitarios.

Atendiendo a la evolución mensual del número de contratos a lo largo de 2018 (Gráfico 5) podemos apreciar que existe un máximo muy definido en el mes de Septiembre, con un 13,52% de los contratos, y un mínimo pronunciado en el mes de Agosto. Respecto a años anteriores, coincide el máximo en el mes de Septiembre y el mínimo en el mes de Agosto; sin embargo, aún más que en 2017, se incrementan sustancialmente los contratos durante el segundo semestre del año, con un 53,81% de los contratos frente al 46,19% del primer semestre.

Comparando esta gráfica con la correspondiente al mercado de trabajo en la Comunidad Autónoma, trabajadores en general, incluida en el Observatorio del Mercado de Trabajo en Aragón, publicado por INAEM, encontramos sensibles diferencias: primero, una zona de máximos, en los meses de Mayo y Junio, y, segundo, un periodo de cuatro meses al inicio de año con una contratación por debajo incluso de los valores dados en Agosto, un mes mínimo habitual en contratación. Como podemos apreciar en los datos del mencionado Observatorio del INAEM para 2018, el comportamiento mensual de la contratación en los últimos años siempre presentaba una curva anual por encima de las correspondientes a los años precedentes. Esta tendencia se rompe en 2018, ya que su curva se sitúa, en determinados meses (Marzo, Mayo y Septiembre) por debajo de la curva de 2017.

Gráfico 6: Egresados 2018 por rama de conocimiento

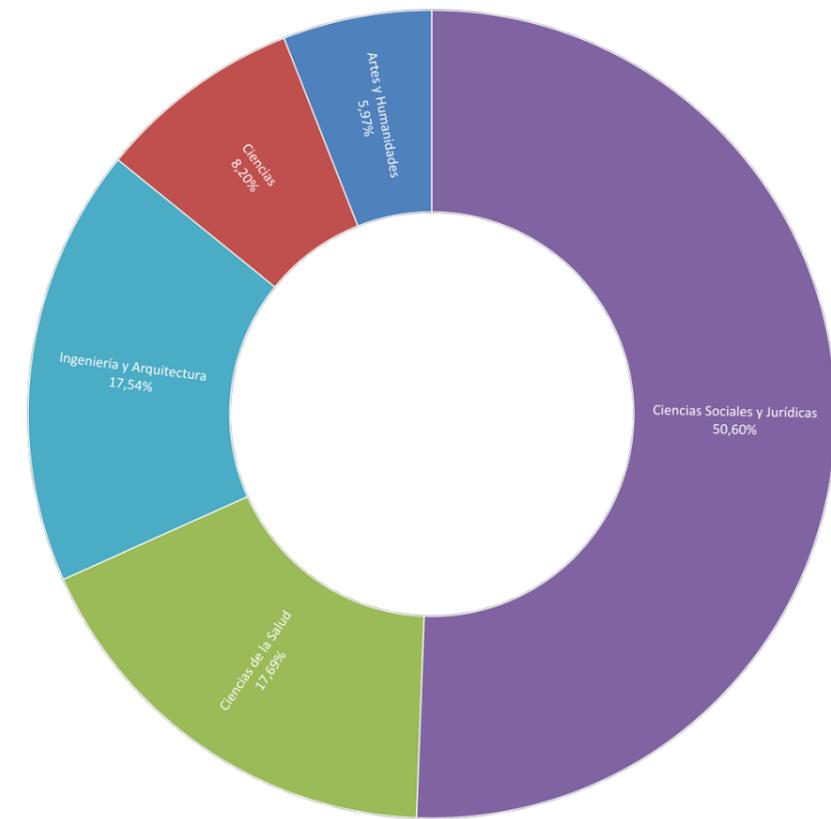


Gráfico 7: Egresados 2018 por rama de conocimiento. Relación Hombre/Mujer

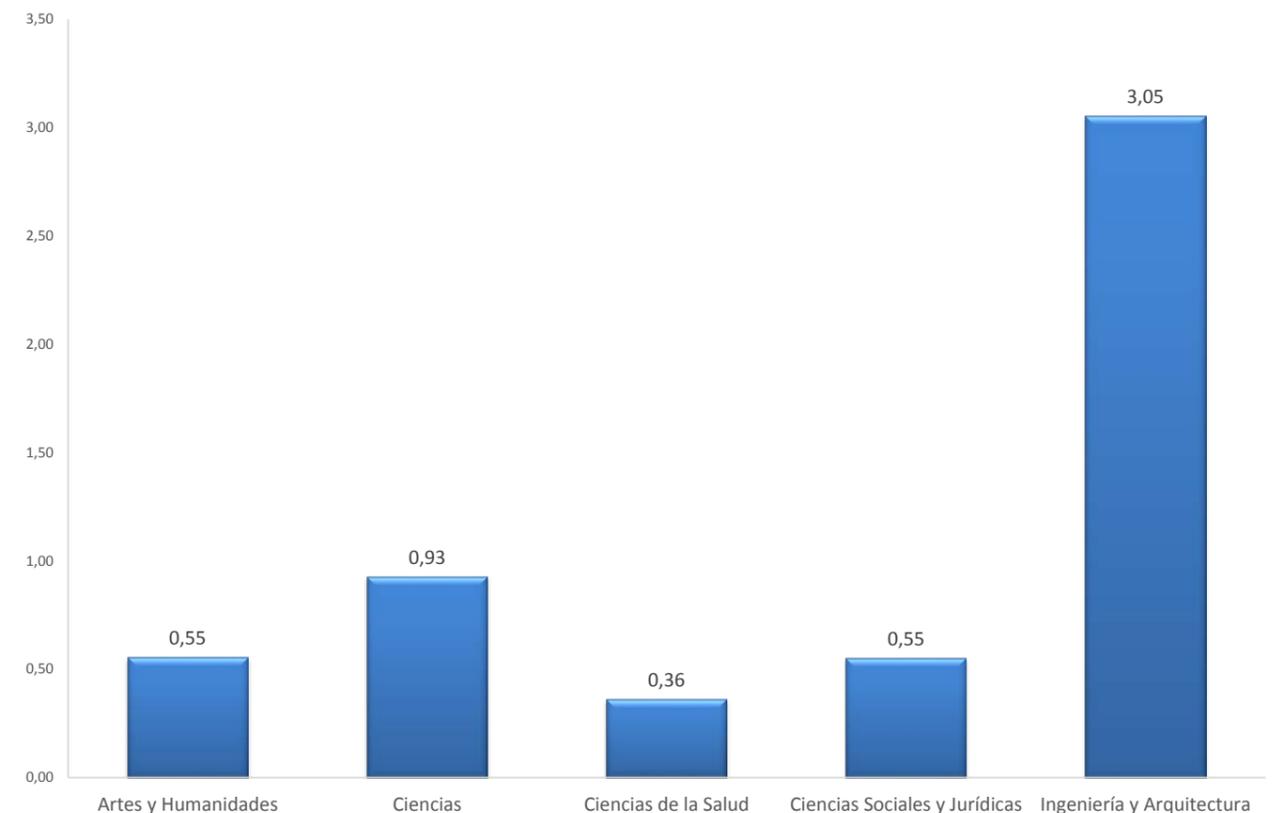


Gráfico 8: Contratos 2018 por rama de conocimiento

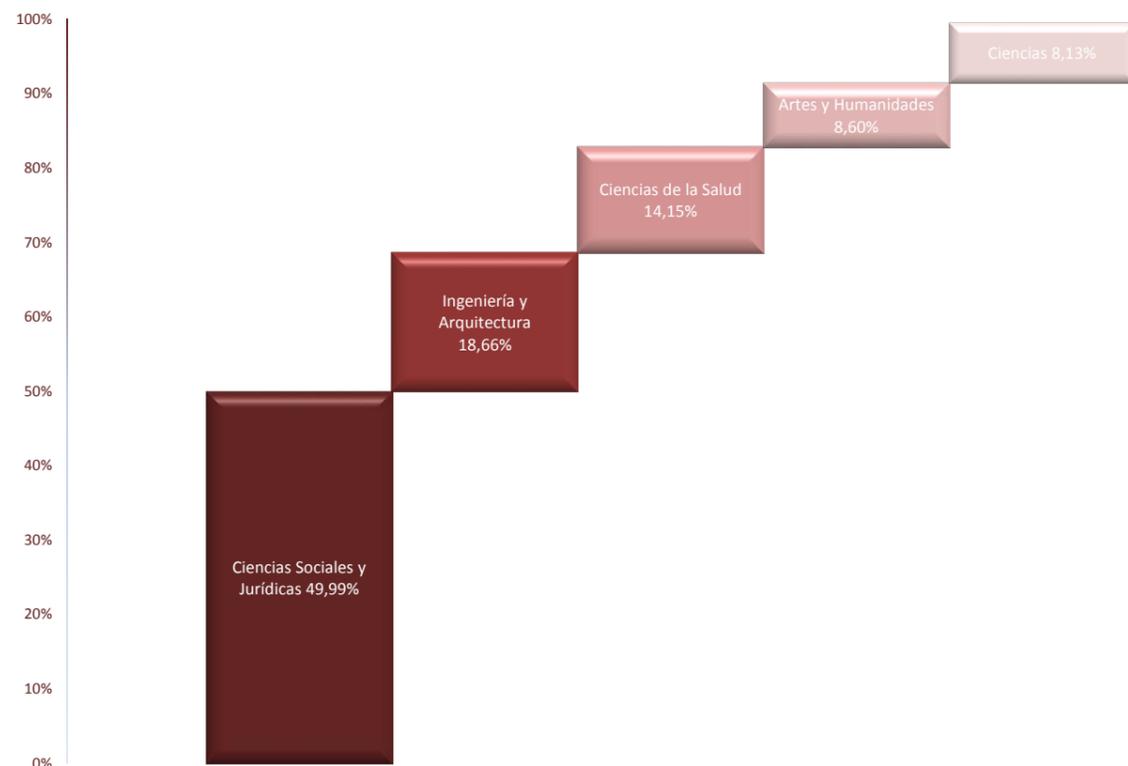
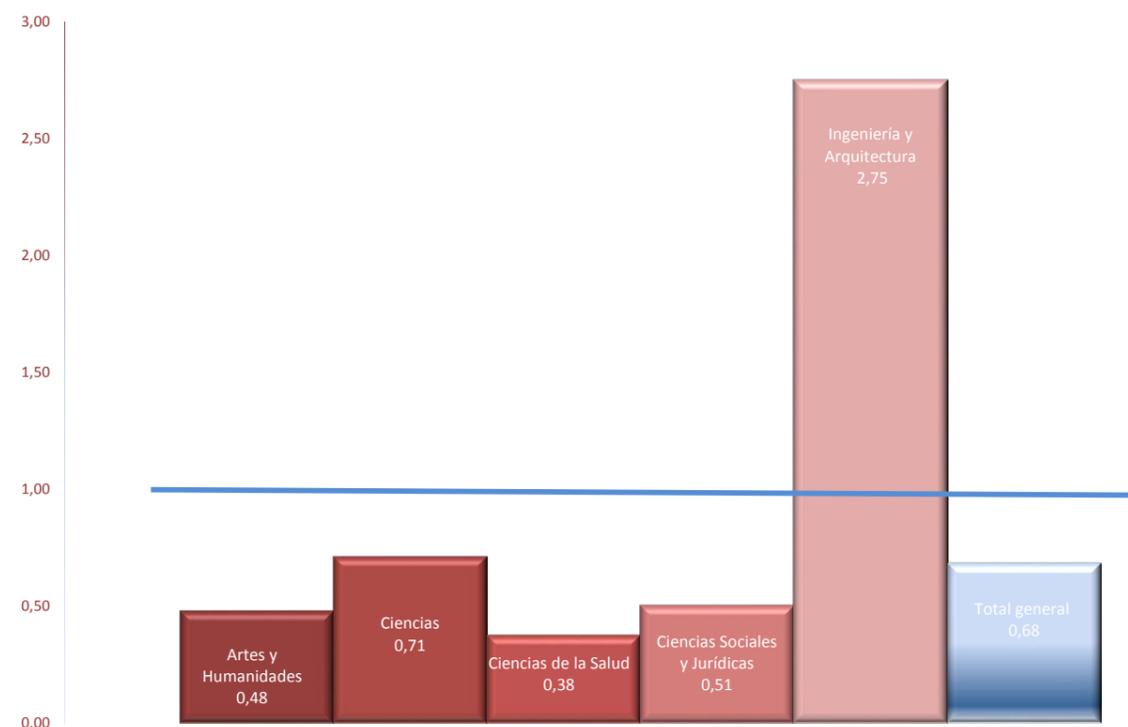


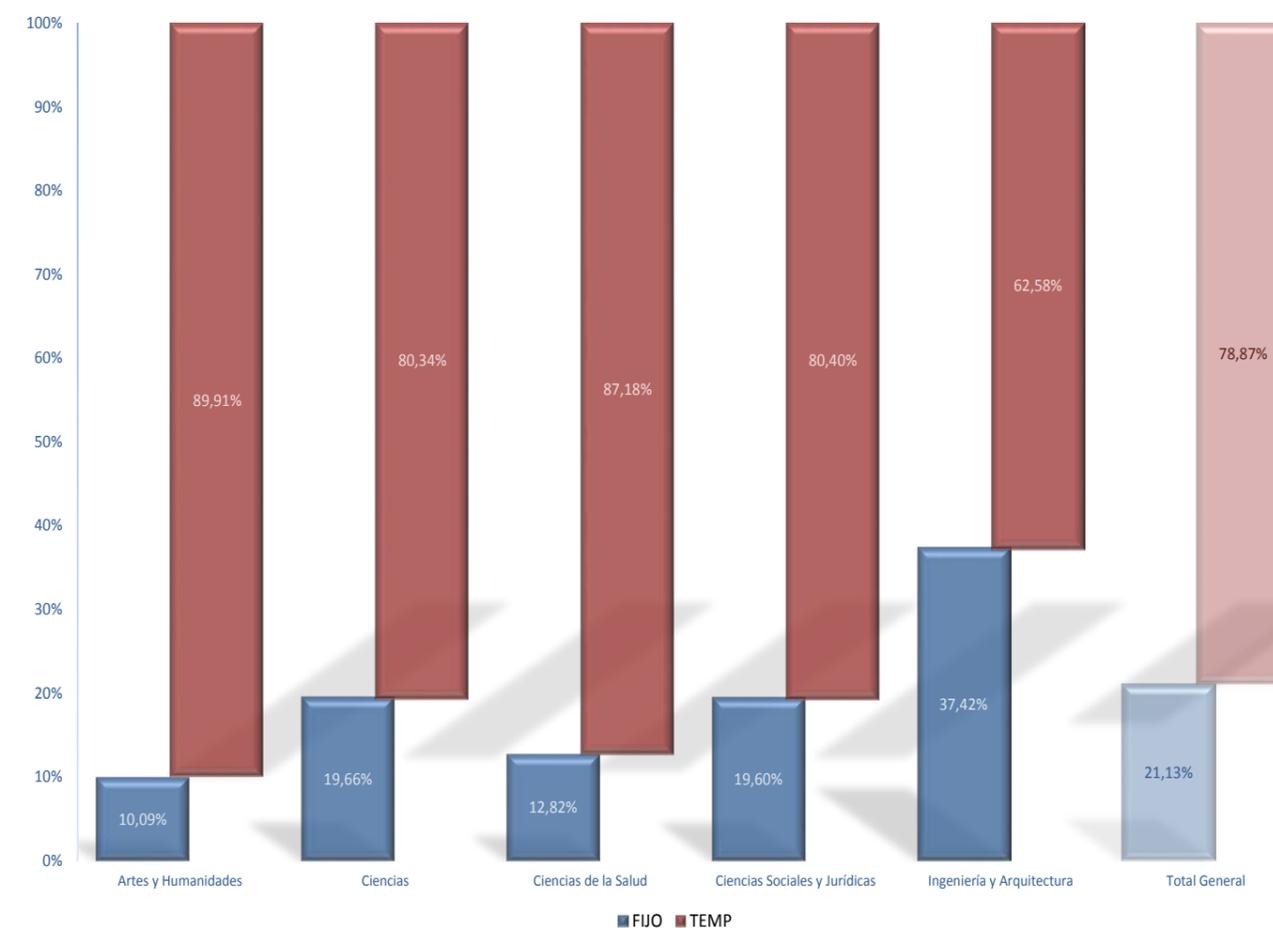
Gráfico 9: Contratos 2018 por rama de conocimiento. Relación Hombre/Mujer



La contratación en el año 2018, si realizamos un ejercicio de asignación de acuerdo a la rama de conocimiento, nos permite clarificar algunos matices aportados por la singularidad de cada una de esas divisiones; de ese modo, los resultados en la rama de conocimiento de Ciencias de la Salud se oponen, en género (Gráfico 9), a los obtenidos para la rama de Ingeniería y Arquitectura; mientras en la primera la relación es de casi 3 mujeres por cada hombre (0,38 hombres por mujer), en la segunda es de 2,75 hombres por cada mujer, aumentando esta última cifra respecto al año 2017, cuando se situaba en 2,55 hombres por mujer. Se hace necesario apuntar que el número de egresados anualmente en una y otra apoyan esos resultados, obteniéndose una relación de 0,35 hombres egresados por cada mujer, para la rama de Ciencias de la Salud, y de 3,05 para la rama de Ingeniería y Arquitectura (Gráfico 7).

Los contratos correspondientes a titulados de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas son la mitad del global. Les siguen los de la rama de Ingeniería y Arquitectura, con un 18,66% del total.

Gráfico 10: Contratos 2018 fijos y temporales distribuidos por rama de conocimiento



Nueve carreras pasan de los 100 contratos fijos al año:

- I. Industrial.
- L. Administración y Dirección de Empresas.
- I. T. Industrial, Mecánica.
- L. Derecho.
- G. Administración y Dirección de Empresas.
- D. en Ciencias Empresariales.
- D. en Relaciones Laborales.
- M.U. en Profesorado para E.S.O. y Bachillerato.
- L. en Economía.

En cuanto a la distribución fijo-temporal de los contratos por ramas de conocimiento, la rama de Ciencias Sociales, con su mayor tamaño global tanto en número de egresados en 2018, el 50,68% del total (*Gráfico 6*), como en número de contratos en 2018, el 49,99% del total (*Gráfico 8*), fija en valores cercanos a sus datos (19,60% de contratación fija y un 80,40% de contratación temporal) la media general: un 21,13% de contratación fija y un 78,87% de contratación temporal (*Gráfico 10*). Un año más, la rama de Ingeniería y Arquitectura destaca sobre el resto en cuanto a estabilidad laboral, con un 37,42% de contratación fija en 2018.

Según el Observatorio del Mercado de Trabajo en Aragón publicado por INAEM, en la CCAA de Aragón, el 10,23% de la contratación en 2018 fue indefinida. En los titulados universitarios, según acabamos de ver, este porcentaje llega al 21,13%, es decir, 10,9 puntos más. Estos datos suponen una mejora respecto a los del año anterior, que registró 8,84% de contratación indefinida, llegando al 18,36% para los titulados universitarios.

La contratación

A continuación, se resumen los datos más relevantes desde el punto de vista de la contratación, que se estudiará en las siguientes páginas según la rama de conocimiento de los titulados contratados, las modalidades de contratación en el mercado laboral del año 2018, la temporalidad de los contratos y las posibles diferencias que puedan existir en virtud del género de los contratados.

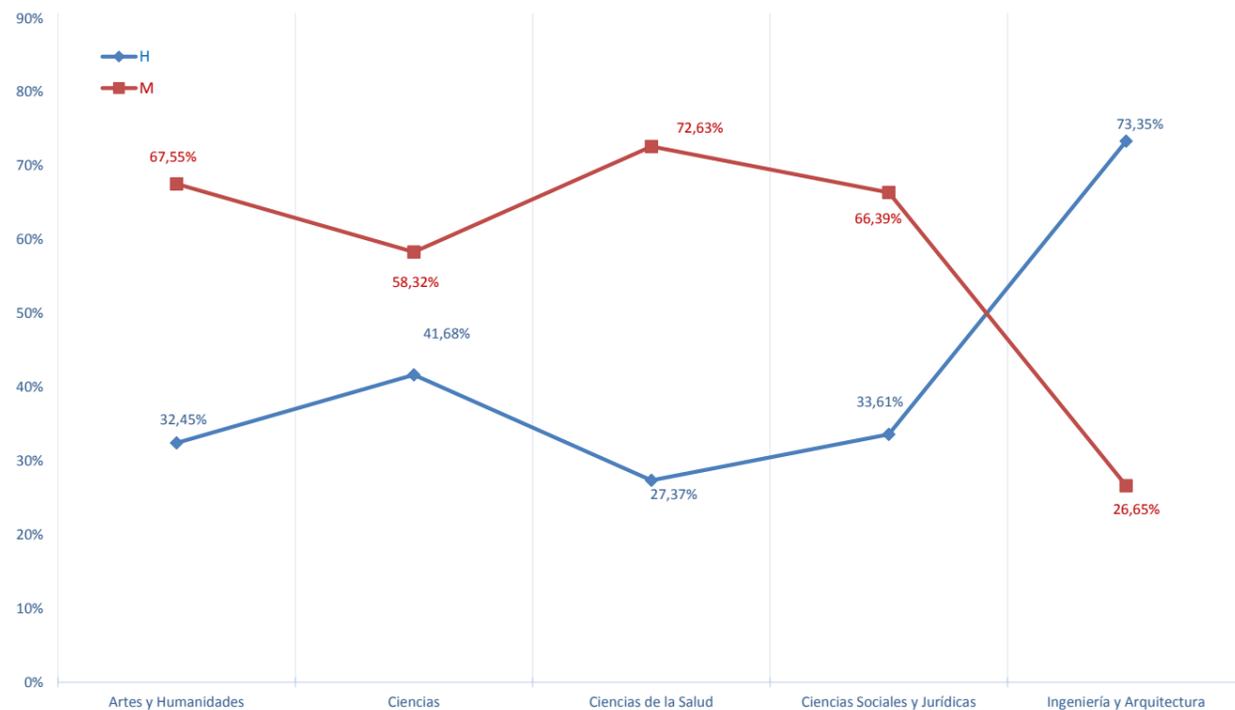
La Facultad de Ciencias de la Salud alcanza el 76,88% de sus contratos con cuatro ocupaciones:
 -"enfermeros no especializados"
 - "fisioterapeutas"
 -"terapeutas ocupacionales"
 -"enfermeros especializados"
 con una cifra superior a los 195 contratos en cada categoría.

Para el estudio de contratos por ramas de conocimiento se ha tomado como referencia la clasificación por ramas publicada por la Universidad de Zaragoza en el año 2008. En el siguiente gráfico (Gráfico 11) tenemos la comparativa de contratación atendiendo a esas ramas de conocimiento, diferenciándose su comportamiento según el género de los titulados contratados.

En un plano general, queda reflejado que la contratación femenina supera a la masculina.

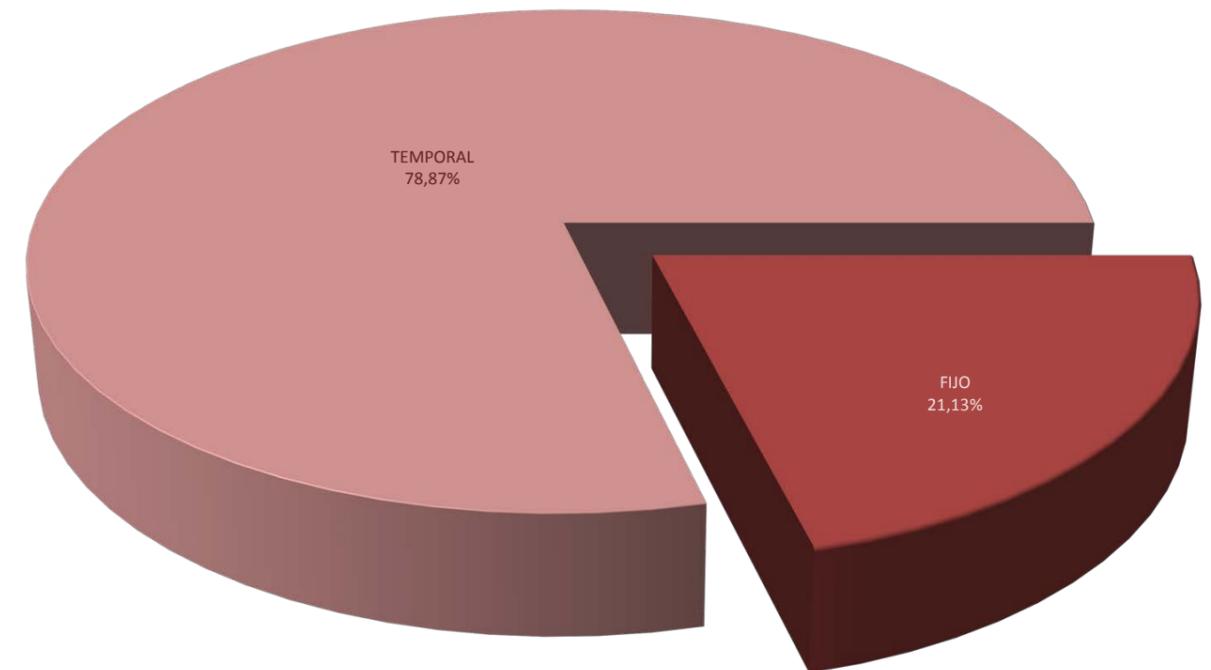
Las mujeres superan en número de contrataciones a los hombres en todas las ramas de conocimiento, excepto en Ingeniería y Arquitectura en la que la relación se invierte. Concretamente en la rama de Ciencias de la Salud la relación se acerca al tres a uno mujer/hombre.

Gráfico 11: Contratos 2018. Comparativa por rama de conocimiento



Atendiendo a la temporalidad en relación con la contratación universitaria en el año 2018, el siguiente gráfico (Gráfico 12) muestra a las claras un mercado basado en contratos temporales.

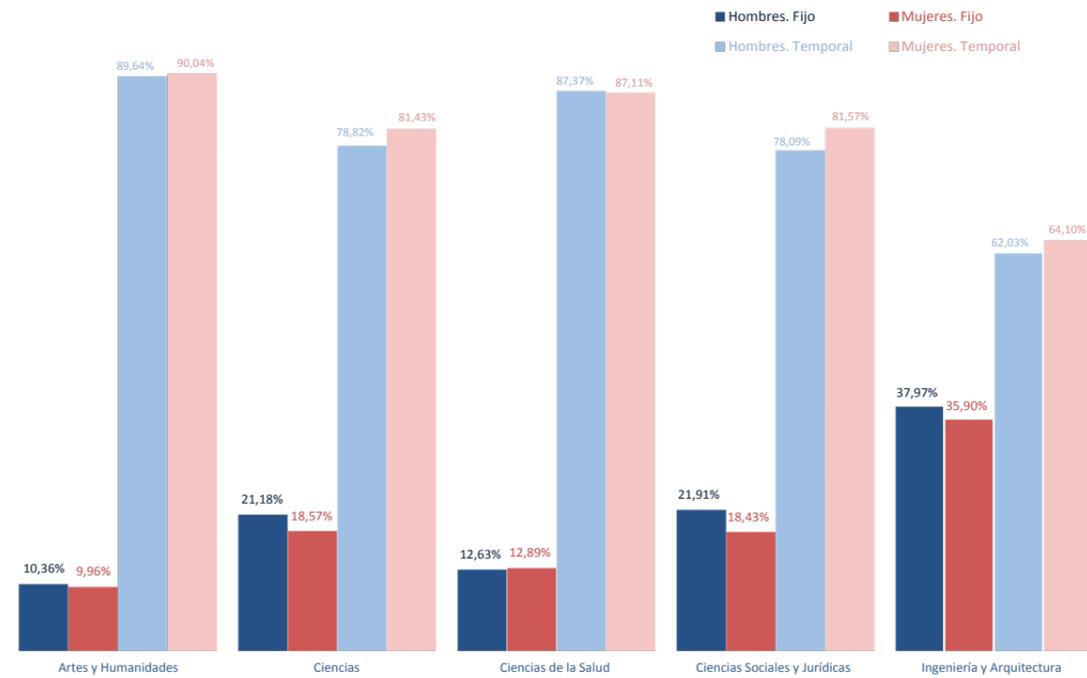
Gráfico 12: Contratación fijo-temporal en el año 2018



Los contratos a tiempo completo en las modalidades de Duración Determinada Eventual Circunstancias de la Producción, Duración Determinada Obra o Servicio, e Interinidad alcanzan el 46,86% de la contratación temporal. Por otra parte, existen un conjunto de modalidades cuyo peso específico en la contratación temporal es muy poco significativo; nos estamos refiriendo, tanto en tiempo completo como en tiempo parcial, a las modalidades que tienen que ver con los contratos formativos, los contratos de relevo, los contratos de jubilación parcial, y otros.

Resulta interesante estudiar si esa temporalidad afecta de diferente forma en función del género y de las ramas de conocimiento. En el siguiente gráfico (Gráfico 13) comprobamos que no, al menos de forma acusada; se observa una leve mayor fijeza en los contratos masculinos en todas las ramas de conocimiento, salvo en la rama de Ciencias de la Salud, que es precisamente la de mayor contratación femenina en términos absolutos. No obstante la relación entre género y temporalidad se estudia más adelante con mayor profundidad.

Gráfico 13: Contratación por rama de conocimiento, temporalidad y género



En la rama de conocimiento de Ingeniería y Arquitectura no sólo se da una mayor fijeza (Gráfico 13), sino que, ahondando en el estudio de la temporalidad para cada rama de conocimiento, es la que tiene una temporalidad de mayor duración, es decir, basada en contratos más largos (Gráficos 14 a 18). Le sigue, de cerca, la rama de Ciencias.

Gráfico 14: Contratos temporales por duración. Artes y Humanidades

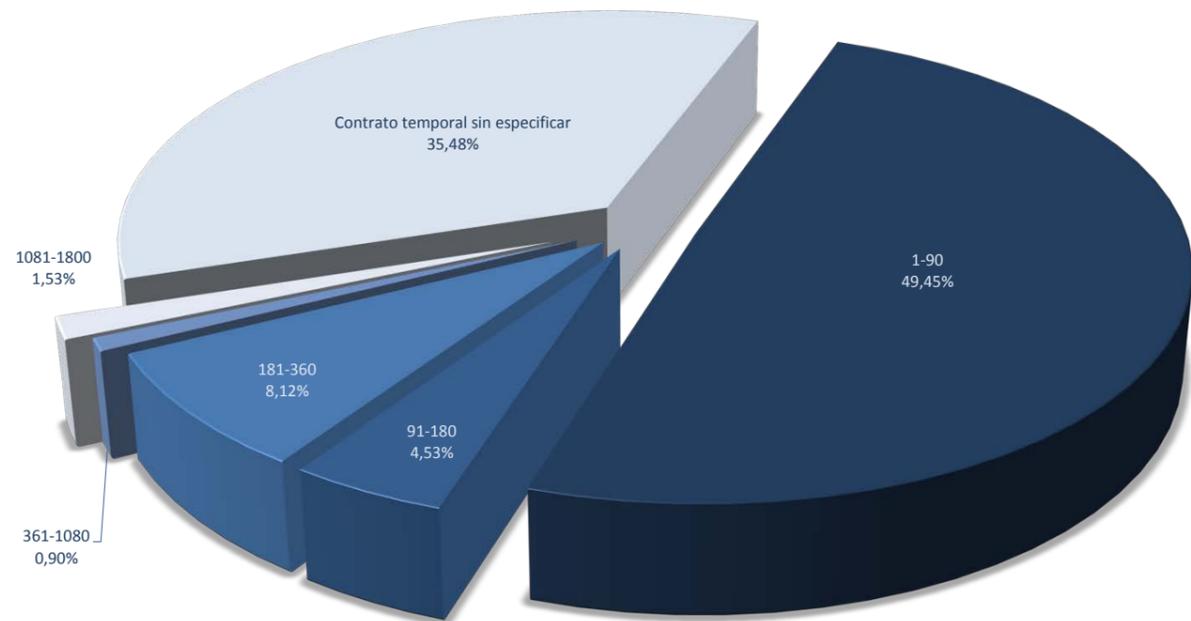


Gráfico 15: Contratos temporales por duración. Ciencias de la Salud

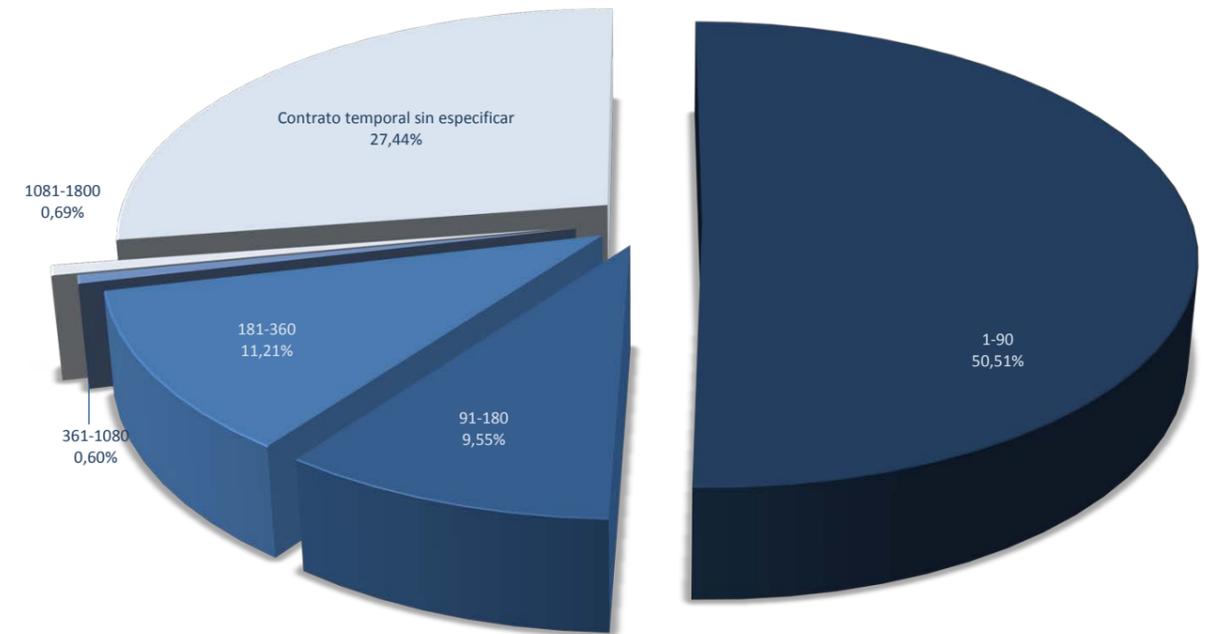


Gráfico 16: Contratos temporales por duración. Ciencias

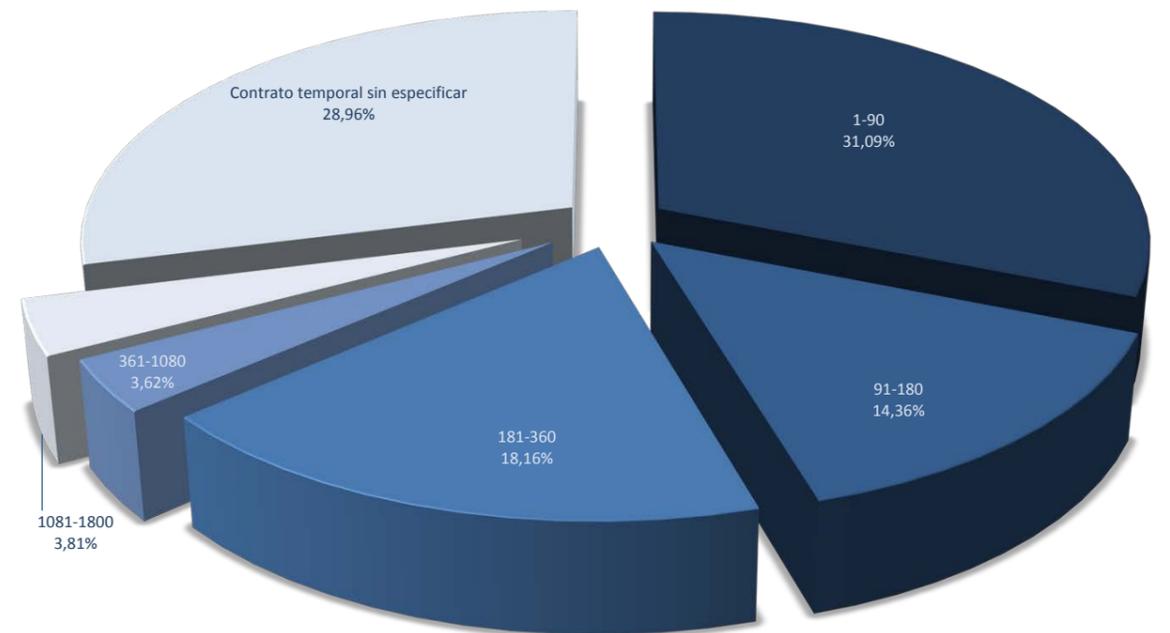
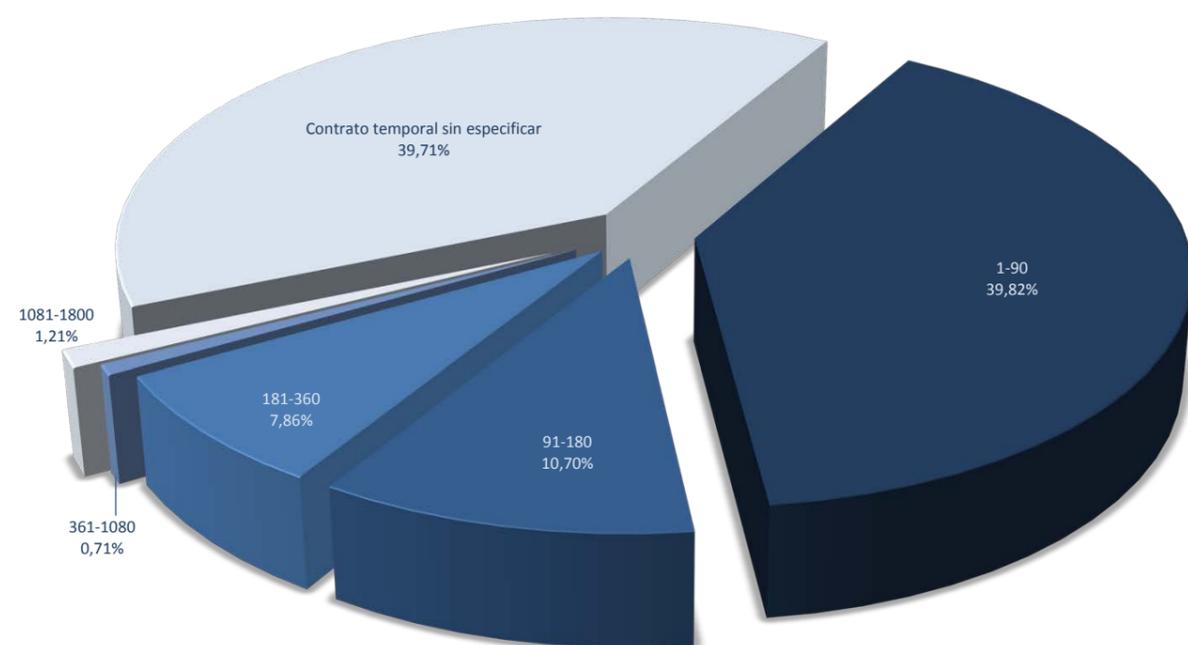


Gráfico 17: Contratos temporales por duración. Ciencias Sociales y Jurídicas



Como conclusión se puede afirmar que los contratos temporales de los universitarios son de corta duración, con un 52,27% de ellos entre 1 y 6 meses

En términos generales, se distinguen dos grupos básicos en la contratación, coincidentes con el comportamiento del mercado de trabajo "no universitario": Un primer grupo es el de la contratación indefinida, con poco peso específico sobre el total, un 21,13 %; y un segundo grupo, totalmente acorde con el ciclo económico, el de contratación temporal, que asume la preponderancia en el conjunto del mercado de trabajo universitario, y que supone un 78,87% (Gráfico 10). Entre ambos grupos se produce una relación aproximada de 4 a 1 favorable al temporal, lo que nos lleva a afirmar que, respecto a 2017, cuando esa relación se acercaba al 4,5 a 1, la contratación fija ha mejorado levemente.

Para completar la visión del mercado se hace necesario en este punto resaltar el valor de la contratación indefinida para el mercado de trabajo en general en la comunidad autónoma, que alcanza un 10,23%, según la Memoria Anual del Observatorio del Mercado de Trabajo 2018 del INAEM, mejorando el 8,84% del año anterior pero quedándose todavía en una relación temporal frente a fijo de casi 9 a 1, dato sensiblemente peor al registrado para el caso de la contratación universitaria.

Los datos anteriores, nos llevan a realizar una comparación entre los contratos temporales y los contratos indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial; el resultado es que los contratos a tiempo completo superan a los contratos a tiempo parcial en cualquiera de los casos, indefinidos y temporales (Gráficos 19 y 20).

Gráfico 18: Contratos temporales por duración. Ingeniería y Arquitectura

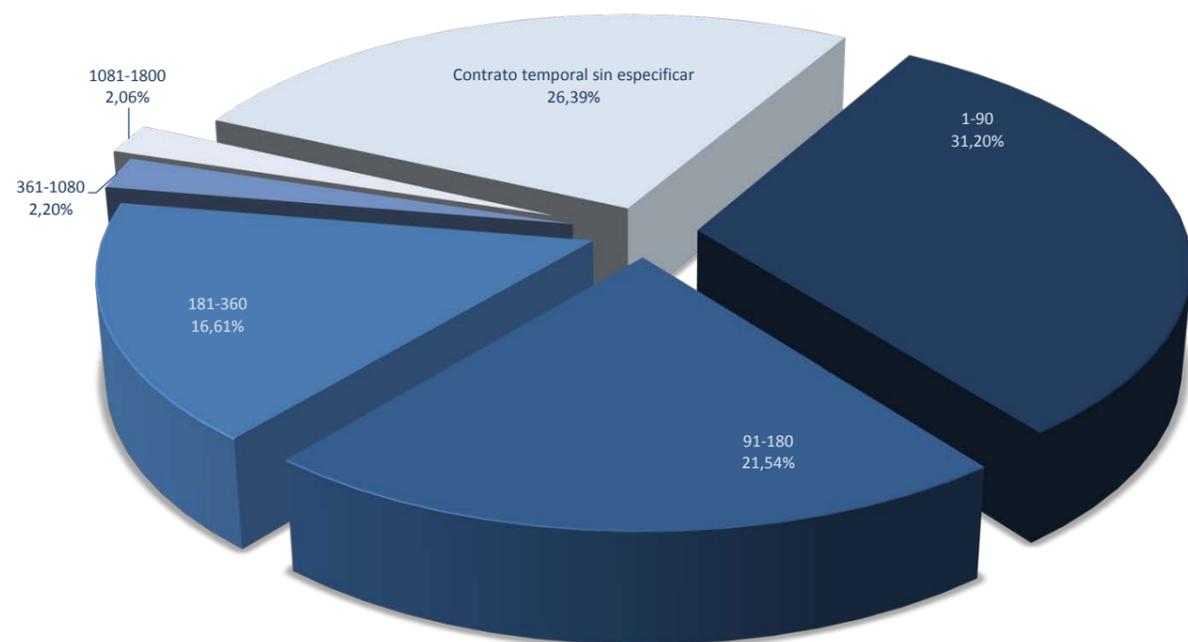


Gráfico 19: Contratos indefinidos. Tiempo completo. Tiempo parcial

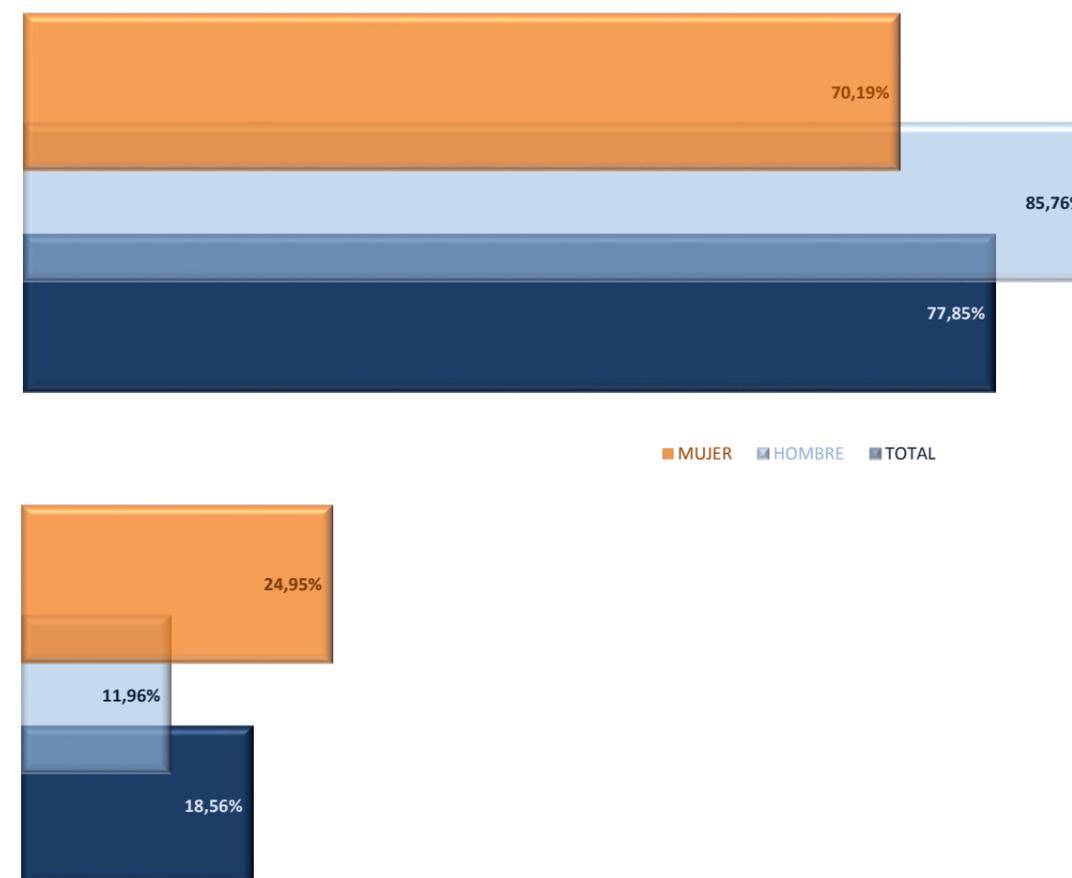
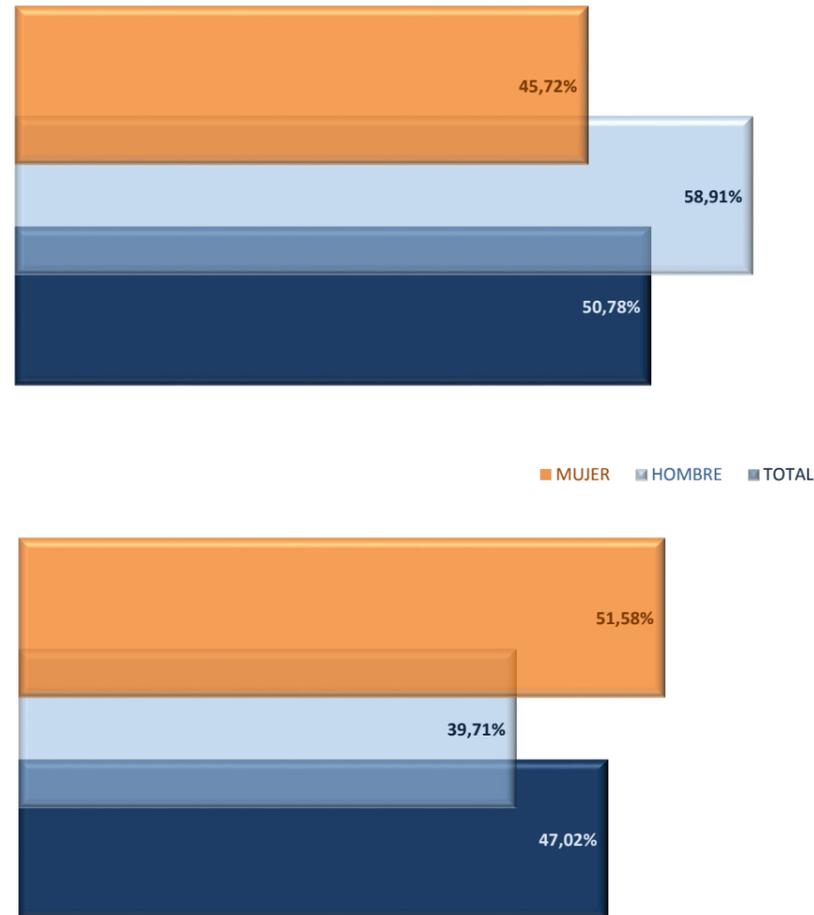


Gráfico 20: Contratos temporales. Tiempo completo. Tiempo parcial



Como cabía esperar, en la contratación fija se llega a un valor más alto en contratos con dedicación a tiempo completo, 77,85%; mientras que en el caso de la contratación temporal el valor es 50,78% a tiempo completo.

La relación entre jornada completa y jornada parcial resulta considerablemente mayor en el caso de la contratación fija, casi cuatro veces más en jornada completa que en jornada parcial; mientras que, en el caso de la contratación temporal durante 2018, esa tendencia no existe, ya que apenas hay diferencia porcentual en cantidad de contratos con jornada completa y con jornada parcial.

La jornada completa en conjunto llega a suponer casi un 57%, en la línea del año 2017; ese dato muestra la dificultad en superar el empeoramiento provocado por la crisis, no sólo en la cantidad sino también en la calidad de los contratos de trabajo.

En cuanto a género y atendiendo al aspecto cualitativo diferenciador entre fijo/temporal y jornada tiempo completo/tiempo parcial, existe una ventaja clara, siempre favorable al hombre o desfavorable a la mujer. Las dos brechas más importantes entre hombre y mujer, aparecen con signos opuestos en contratos

Según la fecha de inicio del contrato, el día 1 de Octubre de 2018 es cuando más contratos se producen: 595; el líder en contratos temporales es el día 3 de Septiembre, con 446 contratos, y en contratos fijos el día 1 de Septiembre, con 198 contratos.

Indefinidos a Tiempo Completo (ITC) y en contratos Temporales a Tiempo Parcial (TTP); es decir, cuando se trata de empleo fijo a jornada completa, la brecha hombre/mujer alcanza una distancia de más de quince puntos porcentuales (la tasa de contratación para el hombre, supera en ocho puntos a la media general y para la mujer por el contrario, se reduce en algo más de siete puntos respecto a la media general).

En sentido contrario se manifiesta la brecha señalada para contratos Temporales a Tiempo Parcial (TTP) alcanzando casi once puntos, con una significación bien distinta: la tasa de contratación para la mujer supera esta vez en algo más de cuatro puntos porcentuales la media general de la categoría, y para el hombre está situada más de siete puntos por debajo de la media general de la categoría señalada.

A pesar de la contundencia de los datos anteriores, que nos permiten inferir que los contratos a los hombres tienen una mayor calidad atendiendo a la temporalidad y al tipo de jornada que los contratos a las mujeres, conviene destacar dos detalles positivos en materia de igualdad de género: por una parte, algunas de esas brechas hombre/mujer eran algo peores el año anterior (por ejemplo casi se alcanzaban los dieciocho puntos porcentuales en los contratos Indefinidos a Tiempo Completo, frente a los mencionados quince puntos porcentuales de 2018), y por otra parte, cuando hablamos de empleo de titulados universitarios, las brechas de género se muestran muy por debajo de las obtenidas para el mercado laboral global.

Completando esta información con una comparativa cuantitativa (Gráfico 21) y cualitativa (Gráfico 22) por género según tipología de contratos, obtenemos los gráficos siguientes.

Gráfico 21: Tipología de contratos. Comparativa cuantitativa de género

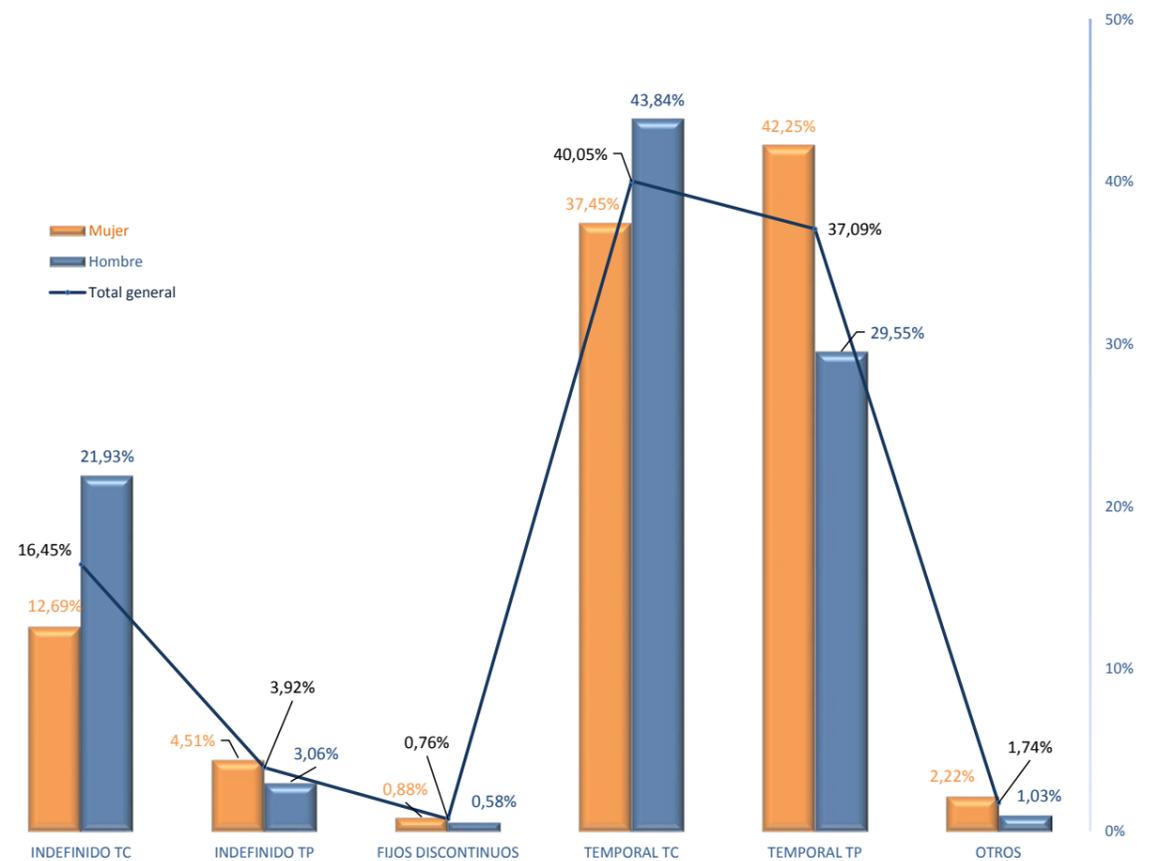
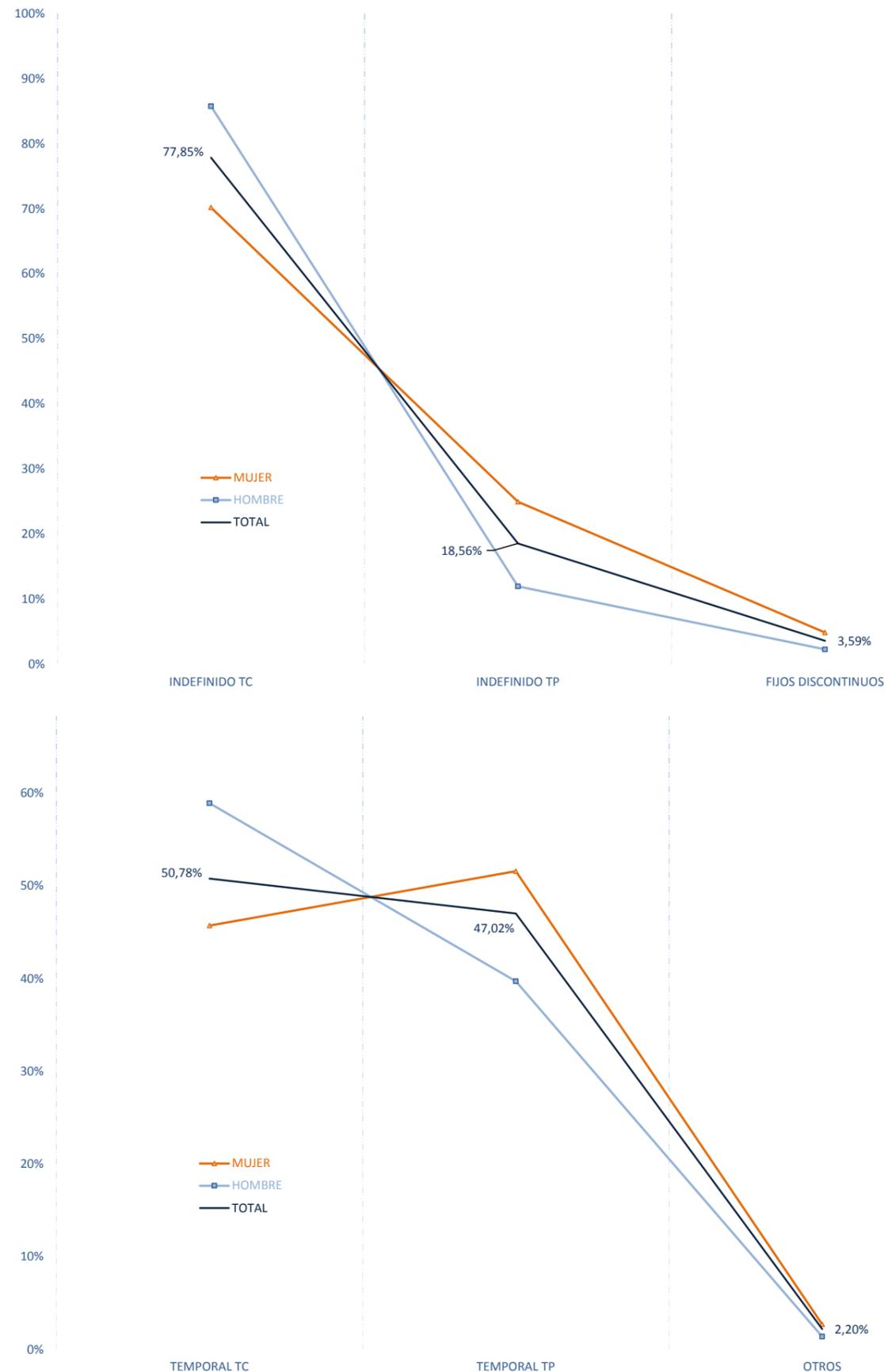


Gráfico 22: Tipología de contratos. Comparativa cualitativa de género



Algunas modalidades de contratación son utilizadas en mayor o menor medida en las distintas actividades empresariales definidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-2009. En ese sentido se han tomado las 10 diez modalidades de contratación más representativas, tanto indefinidos como temporales, y tanto a tiempo completo como parcial, ordenadas de mayor a menor.

Se consideran a continuación, aquellas que tienen una mayor representatividad, intentando dar una visión de conjunto:

- El primer sector en número de contratos es el de Educación (Código 85), y es predominante en las siguientes modalidades de contratación: Indefinido Tiempo Parcial, Indefinido Tiempo Parcial Programa Fomento de Empleo, Indefinido Tiempo Parcial Transformación Sin Bonificaciones, Fijos Discontinuos, Fijos Discontinuos Programa Fomento de Empleo, Fijos Discontinuos Transformación Sin Bonificaciones, Temporal Tiempo Completo Duración Determinada Obra o Servicio, Temporal Tiempo Completo Interinidad, Temporal Tiempo Completo Formativos Formación, Temporal Tiempo Parcial Duración Determinada Obra o Servicio, Temporal Tiempo Parcial Interinidad, Temporal Tiempo Parcial Formativos Prácticas, Temporal Tiempo Parcial Jubilación Parcial, y Temporal Tiempo Parcial Relevo.
- El segundo sector en número de contratos es el de Actividades Sanitarias (Código 86), aunque sólo es predominante en modalidades de contratación agrupadas por el INAEM bajo el epígrafe "Otros".
- El 58,62% de los contratos se agrupan bajo diez epígrafes CNAE-2009, cada uno de ellos con más de 700 contratos al año:
 1. 85 Educación
 2. 86 Actividades Sanitarias
 3. 47 Comercio al por menor, excepto vehículos de motor y motocicletas
 4. 88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento
 5. 87 Asistencia en establecimientos residenciales
 6. 46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas
 7. 82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
 8. 27 Fabricación de material y equipo eléctrico
 9. 62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática
 10. 71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos

Casi el 79% de los contratos a universitarios son temporales, tres puntos menos que en 2017.

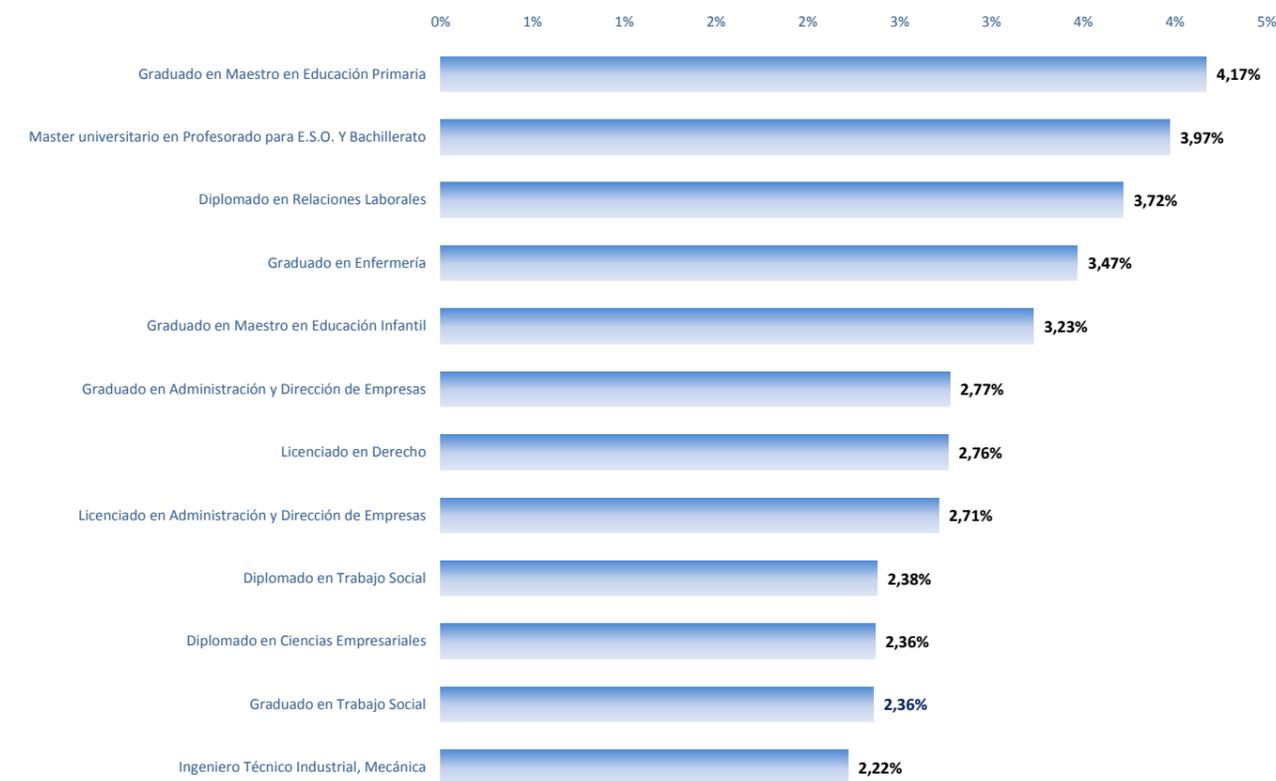
Si sólo consideramos contratos firmados por mujeres la modalidad más utilizada es "Temporal Tiempo Parcial Duración Determinada Obra o Servicio" (un 20,53% de los contratos a mujeres), el sector el de "Educación" (un 26,71% de los contratos a mujeres), y la ocupación la de "Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes" (un 7,01% de los contratos a mujeres).

Los titulados que se incorporan al mercado laboral con menor edad son los del Máster Universitario en Evaluación y Entrenamiento Físico para la Salud, con una media de 23,95 años. De entre los Grados, los Graduados en Biotecnología, con una media de 24,07 años.

Influencia de la titulación

Se han realizado algunos análisis tomando como base de agregación la titulación que cursó el titulado que celebra el contrato de trabajo. El objetivo es analizar las posibles relaciones existentes entre la titulación cursada y las distintas formas de contratación y número de contratos, y en definitiva ver qué implicaciones puede tener en el mercado laboral.

Gráfico 23: Titulaciones con participación en contratos superior al 2% del total



En primer lugar, atendiendo al número de contratos por titulación, nos encontramos con una distribución muy atomizada (Gráfico 23), encabezada por Graduado en Maestro en Educación Primaria, Máster Universitario en Profesorado para E.S.O. Y Bachillerato y Diplomado en Relaciones Laborales, con 4,17%, 3,97% y 3,72% respectivamente; después aparecen el resto de carreras con valores inferiores al 3,5%. En el gráfico aparecen las 12 titulaciones con más contratos, que suman entre todas ellas poco más del 36% de los contratos aproximadamente.

En segundo lugar, analizamos esas 12 titulaciones desde la óptica de la Temporalidad, y podemos observar en el gráfico fijo-temporal (Gráfico 24) que nos aparecen tres grupos principales:

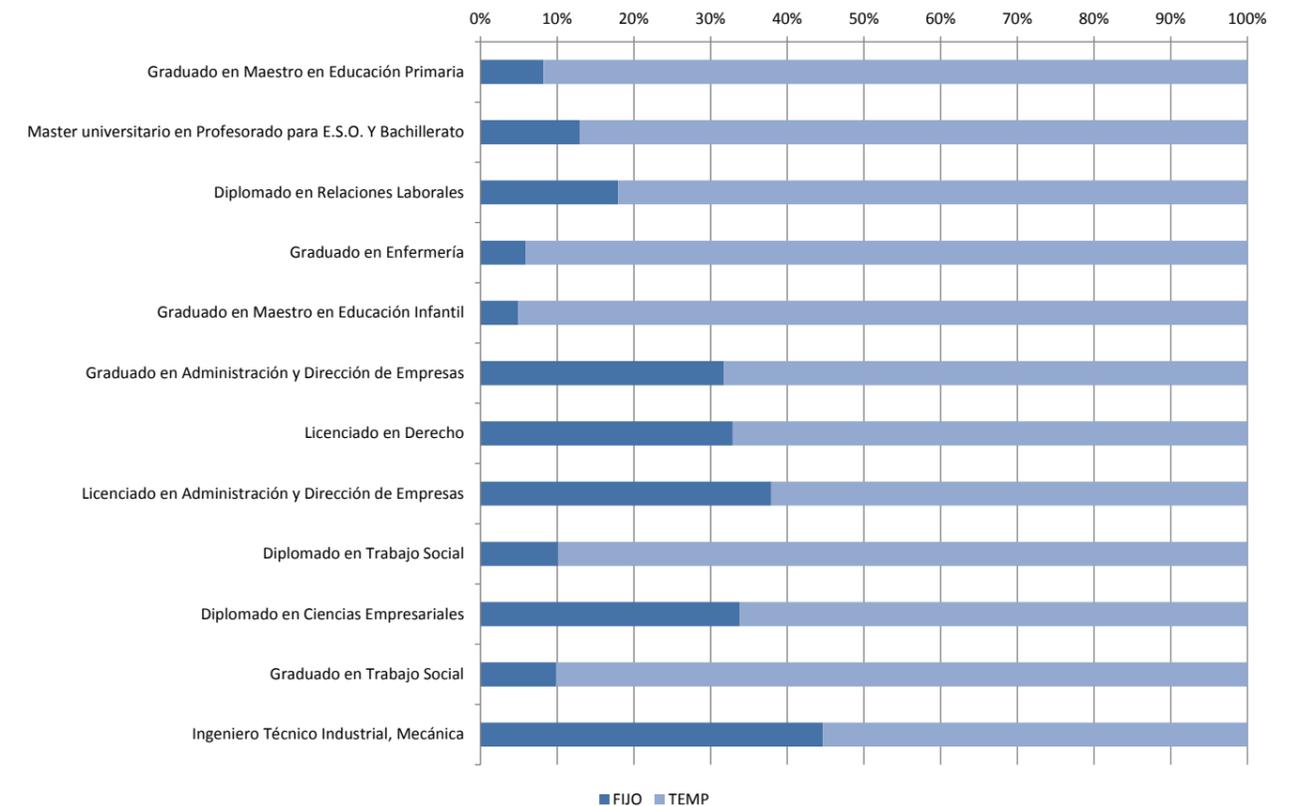
a) Una titulación por encima del 40% de los contratos en contratación fija: Ingeniero Industrial, Mecánica.

b) Cuatro titulaciones por encima del 30% de los contratos en contratación fija: Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, Diplomado en Ciencias Empresariales, Licenciado en Derecho y Graduado en Administración y Dirección de Empresas.

c) El resto de titulaciones incluidas en el gráfico, por debajo del 20%. Entre ellas destacan Diplomado en Relaciones Laborales y Master universitario en Profesorado para E.S.O. y Bachillerato.

En el año 2018 la contratación laboral temporal en mujeres alcanza casi el 82% frente al 74,43% en hombres.

Gráfico 24: Distribución de contratos fijo vs temporal por titulación



En tercer lugar, se considera la distribución de los contratos por género y titulación. Se presenta en dos gráficos (Gráficos 25 y 26). En el primero se representan los contratos fijos y en el segundo los contratos temporales. Se ha incluido en ambos casos una categoría referida a la Universidad de Zaragoza en general.

En el caso de los contratos fijos, la referencia global de la Universidad de Zaragoza sitúa su valor casi en el 50%, un reparto casi ideal entre hombres y mujeres. En las partes más alejadas de esa referencia nos encontramos con:

- Parte baja de la tabla, predominante hombre frente a mujer, con más del 80% de la contratación fija en cuatro titulaciones de Ingeniería.
- Parte alta de la tabla, predominante mujer frente a hombre, con más del 80% de la contratación fija en una sola titulación: Diplomado en Trabajo Social.

En el caso de los contratos temporales, la referencia global de la Universidad de Zaragoza se sitúa en un valor claramente desfavorable para mujeres, 61,64% frente a un 38,36% para hombres. Sólo en dos titulaciones (Licenciado en Historia e Ingeniero Técnico Industrial, Mecánica) hay mayor porcentaje de contratación temporal para los hombres que para las mujeres. El 91,10% de la contratación temporal de la titulación Graduado en Maestro en Educación Infantil es de mujeres.

La tasa de multiplicidad de los contratos se sitúa en 2,10; es decir, en media, un titulado firma 2,10 contratos, dato ligeramente inferior al de 2017.

Gráfico 25: Distribución de contratos fijos por titulación y género

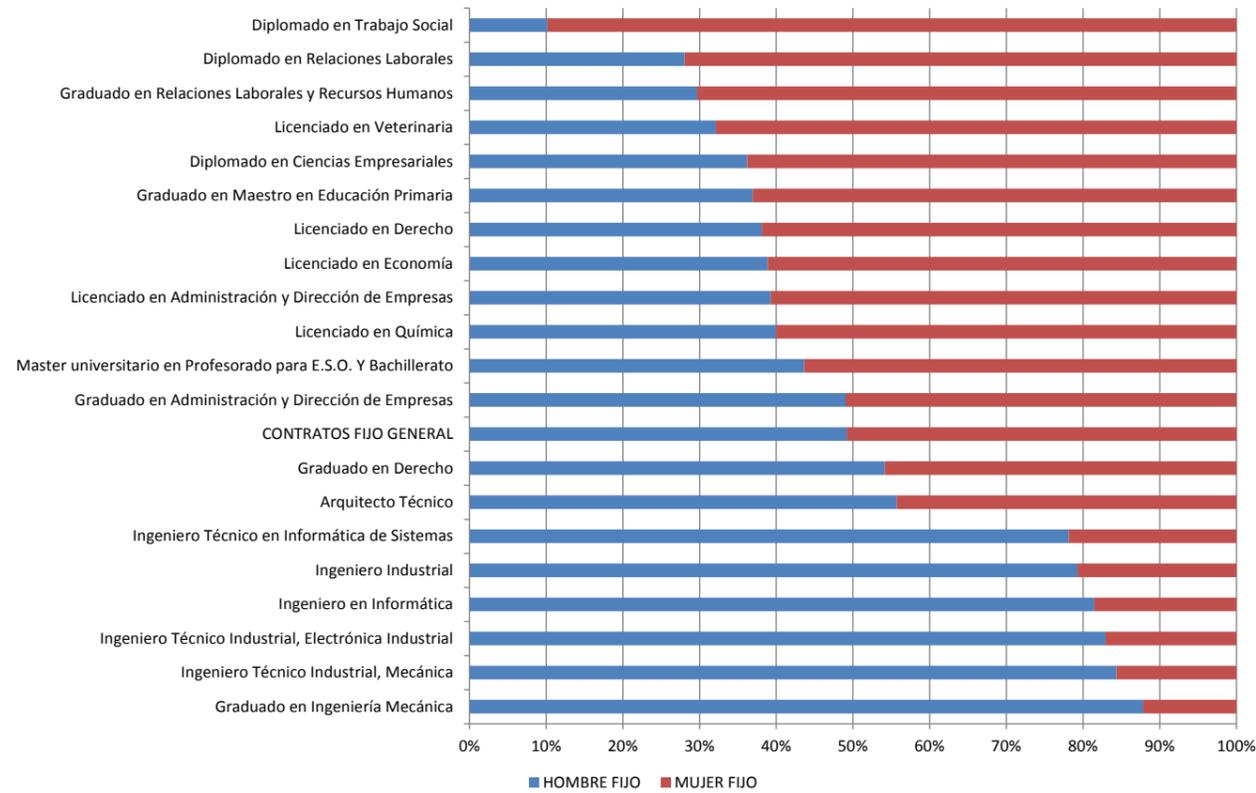
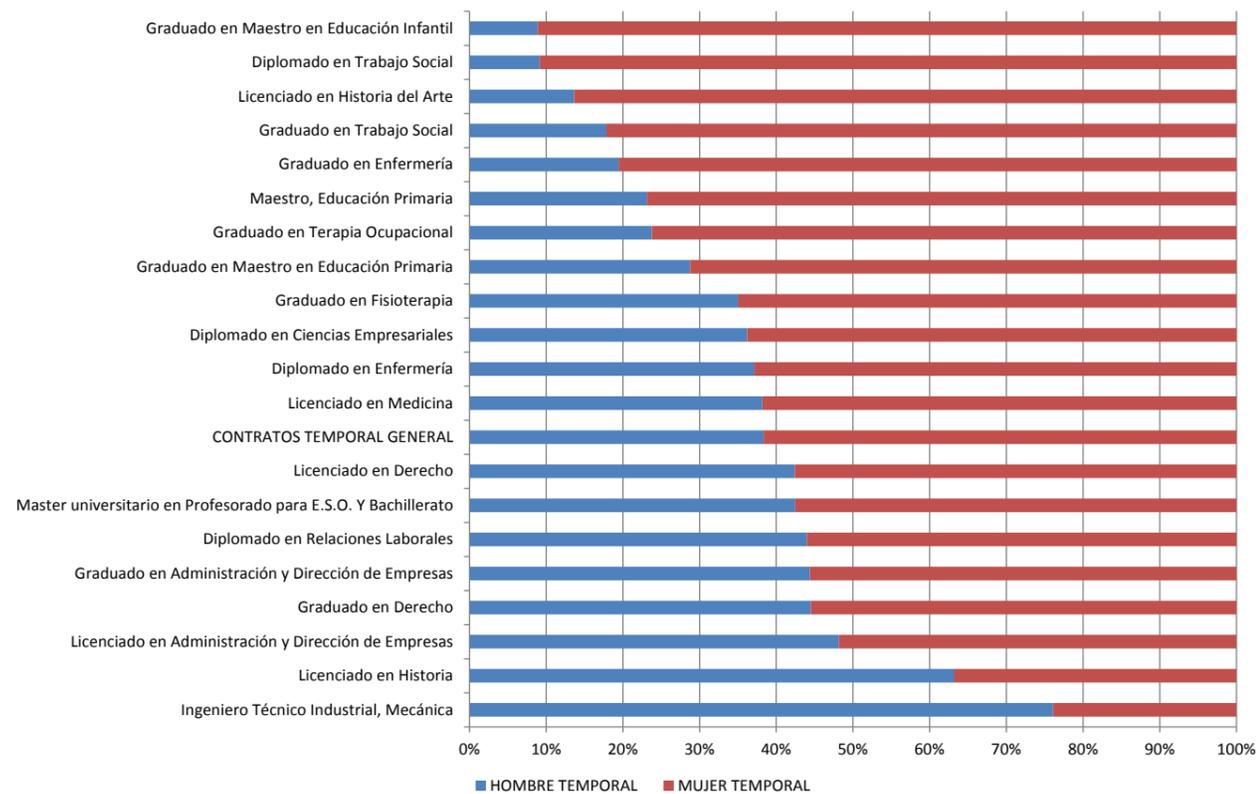


Gráfico 26: Distribución de contratos temporales por titulación y género

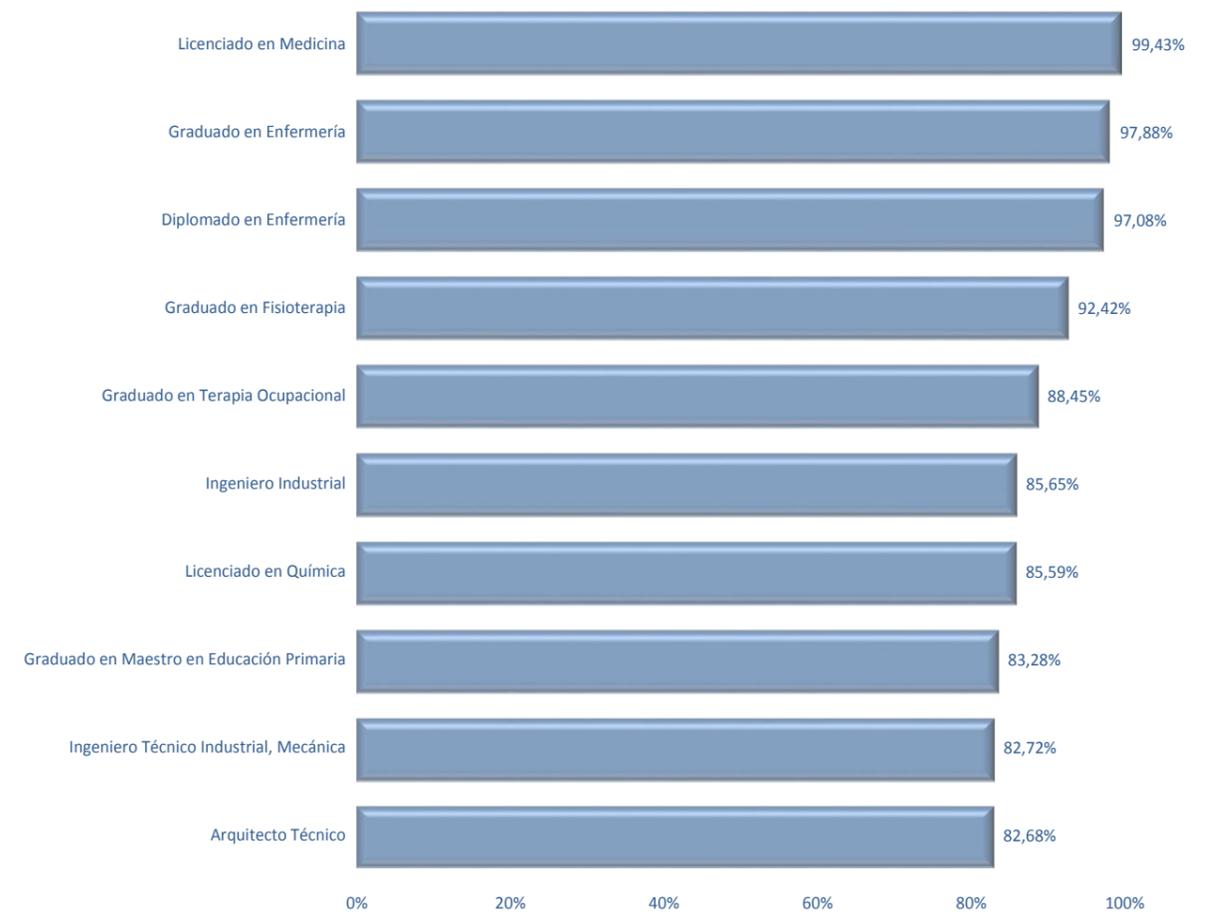


En cuarto lugar, se analizan tanto la Adecuación como la Sobrecualificación del contrato, entendiendo Adecuación cuando el contrato se celebra dentro de los grupos ocupacionales 1 a 3, es decir,

- G1 Dirección de las Empresas.
- G2 Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales.
- G3 Técnicos y Profesionales de Apoyo.

En la gráfica de Adecuación (Gráfico 27) se plasman las 10 titulaciones con mayor adecuación del contrato. Nos encontramos con 4 titulaciones liderando la clasificación, con valores superiores al 90%: Licenciado en Medicina, Graduado en Enfermería, Diplomado en Enfermería y Graduado en Fisioterapia. En las otras 6 titulaciones restantes de la gráfica se supera el 80% en cuanto a la adecuación de los contratos que firman sus egresados: Graduado en Terapia Ocupacional, Ingeniero Industrial, Licenciado en Química, Graduado en Maestro en Educación Primaria, Ingeniero Técnico Industrial, Mecánica y Arquitecto Técnico.

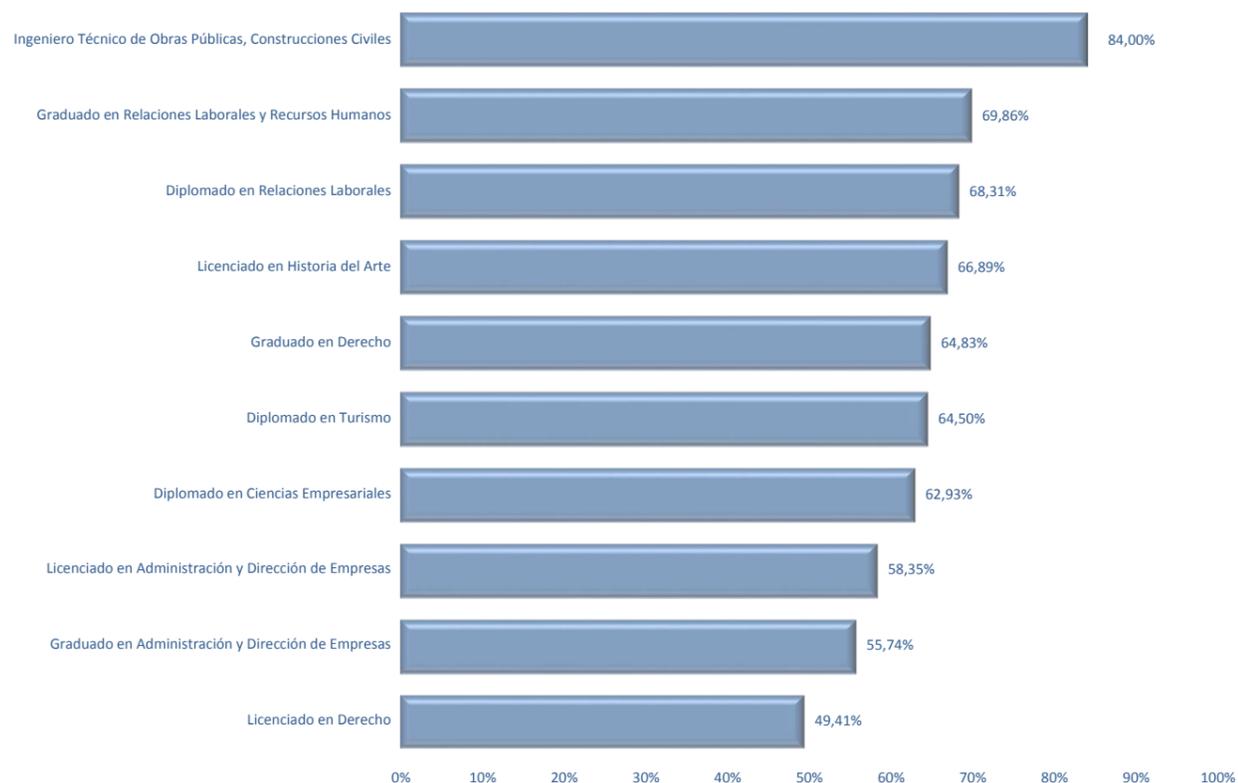
Gráfico 27: Adecuación del contrato (Grupos Ocupacionales 1, 2, y 3)



En la gráfica con las 10 titulaciones con mayor Sobrecualificación (*Gráfico 28*) se parte del concepto de Sobrecualificación, entendiendo por tal cuando se firma un contrato por un titulado con ocupación definida dentro de los grupos ocupacionales 4 a 9, es decir:

- G4 Empleados Contables, Administrativos, y otros empleados de Oficina.
- G5 Trabajadores de los servicios de Restauración, Personales, Protección y Vendedores.
- G6 Trabajadores cualificados en el sector Agrícola, Ganadero, Forestal y Pesquero.
- G7 Artesanos y trabajadores cualificados de las Industrias Manufactureras y la Construcción.
- G8 Operadores de Instalaciones y Maquinaria.
- G9 Ocupaciones Elementales.

Gráfico 28: Sobrecualificación (Grupos Ocupacionales 4 al 9)



Como se ve en el gráfico, la titulación con mayor sobrecualificación es Ingeniero Técnico de Obras Públicas, Construcciones Civiles, con un 84% de sus contratos por debajo de su formación teórica. A continuación, ocho titulaciones con sobrecualificación en más de mitad de sus contratos: Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Diplomado en Relaciones Laborales, Licenciado en Historia del Arte, Graduado en Derecho, Diplomado en Turismo, Diplomado en Ciencias Empresariales, Licenciado en Administración y Dirección de Empresas y Graduado en Administración y Dirección de Empresas.

En quinto lugar, se analiza la composición por titulaciones de los tres grupos ocupacionales significativos en el caso de los titulados universitarios.

- En el grupo ocupacional G1, Dirección de las Empresas, destaca la participación del 12,55% de Licenciado en Administración y Dirección de Empresas (*Gráfico 29*).
- En el grupo ocupacional G2, Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales, está liderado por la participación, con el 6,44%, de Graduado en Enfermería (*Gráfico 30*).
- En el grupo ocupacional G3, Técnicos y Profesionales de Apoyo, aparece en primer lugar la participación de la titulación Graduado en Maestro en Educación Primaria, con el 4,46% (*Gráfico 31*).

En el año 2018, 24 carreras reúnen la mitad de los contratos (53,65%), cada uno de ellas con una cifra superior a los 300 contratos.

Gráfico 29: Principales titulaciones en composición G1 Dirección de las Empresas

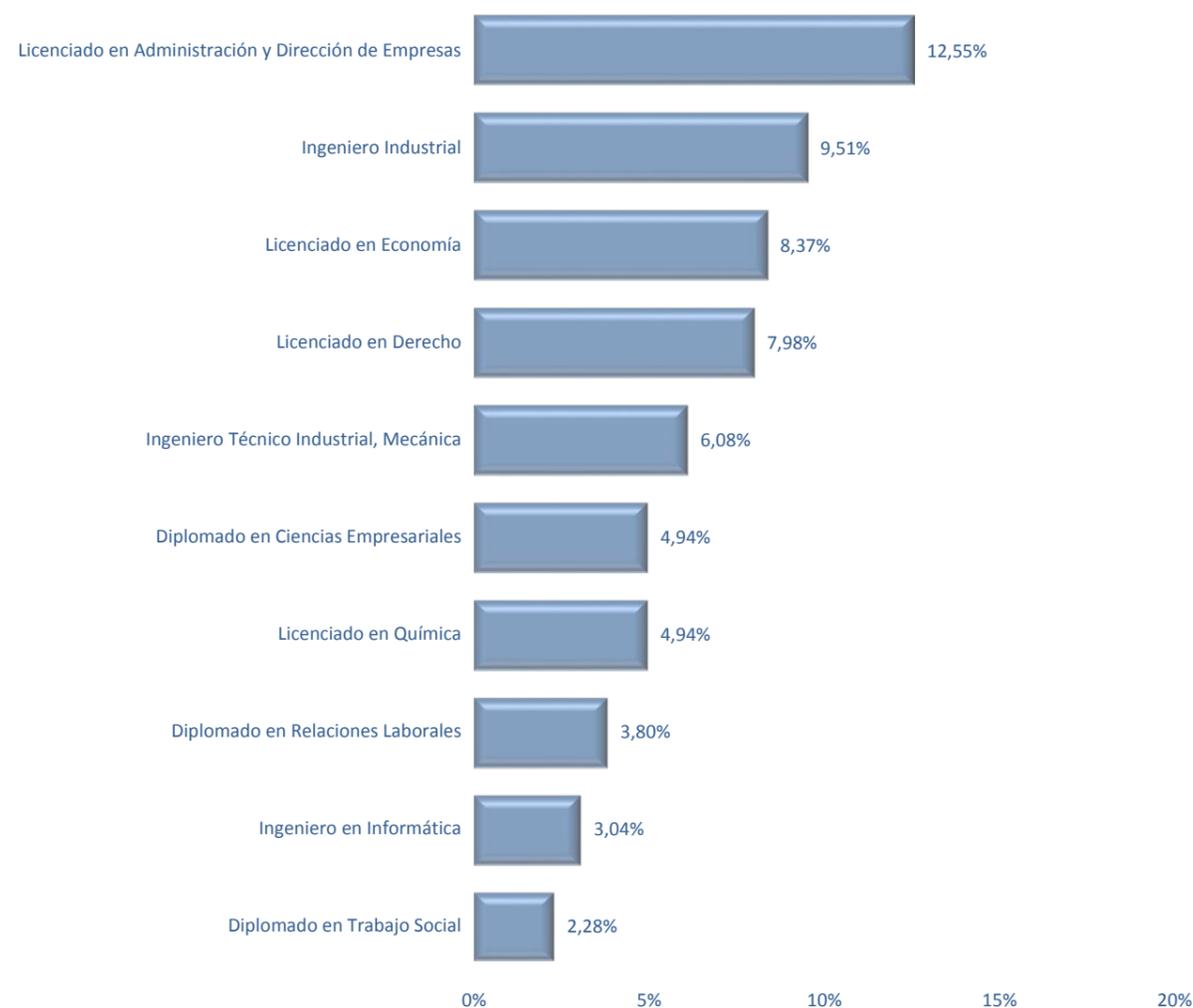


Gráfico 30: Principales titulaciones dentro del G2 Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales

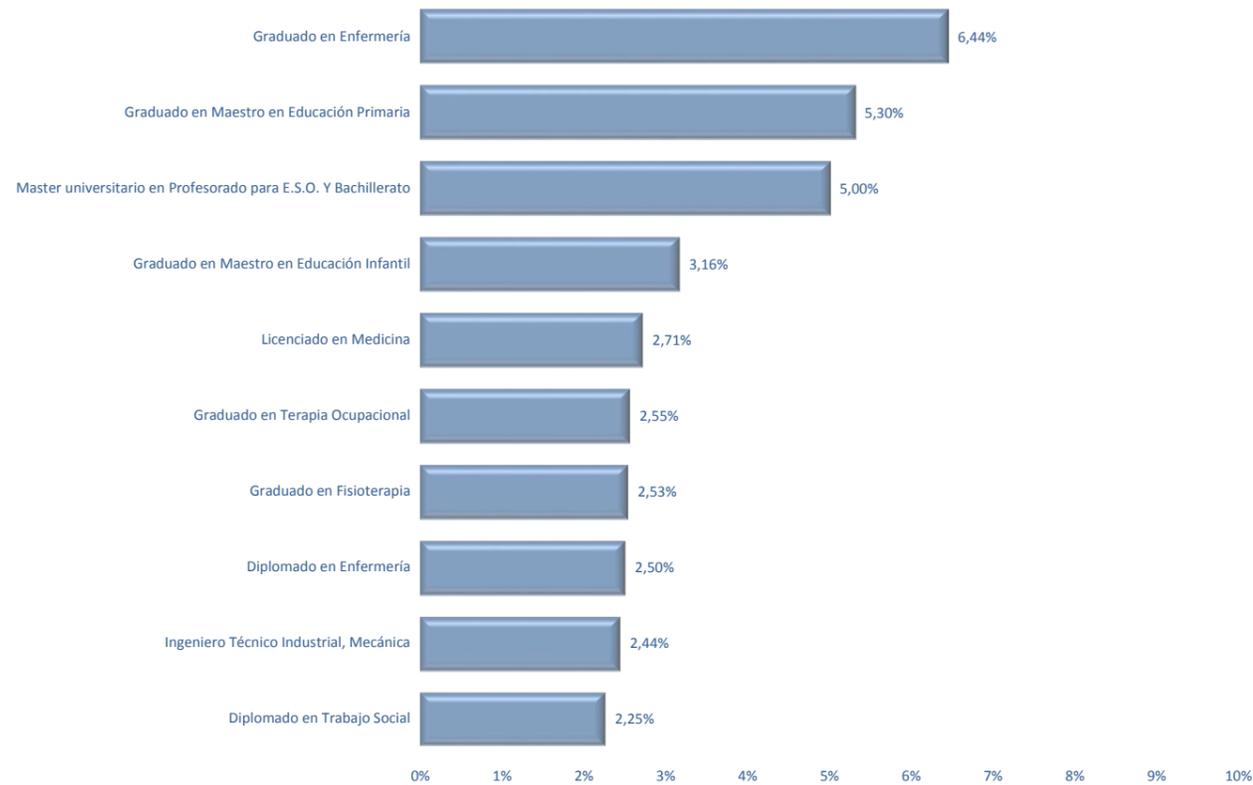
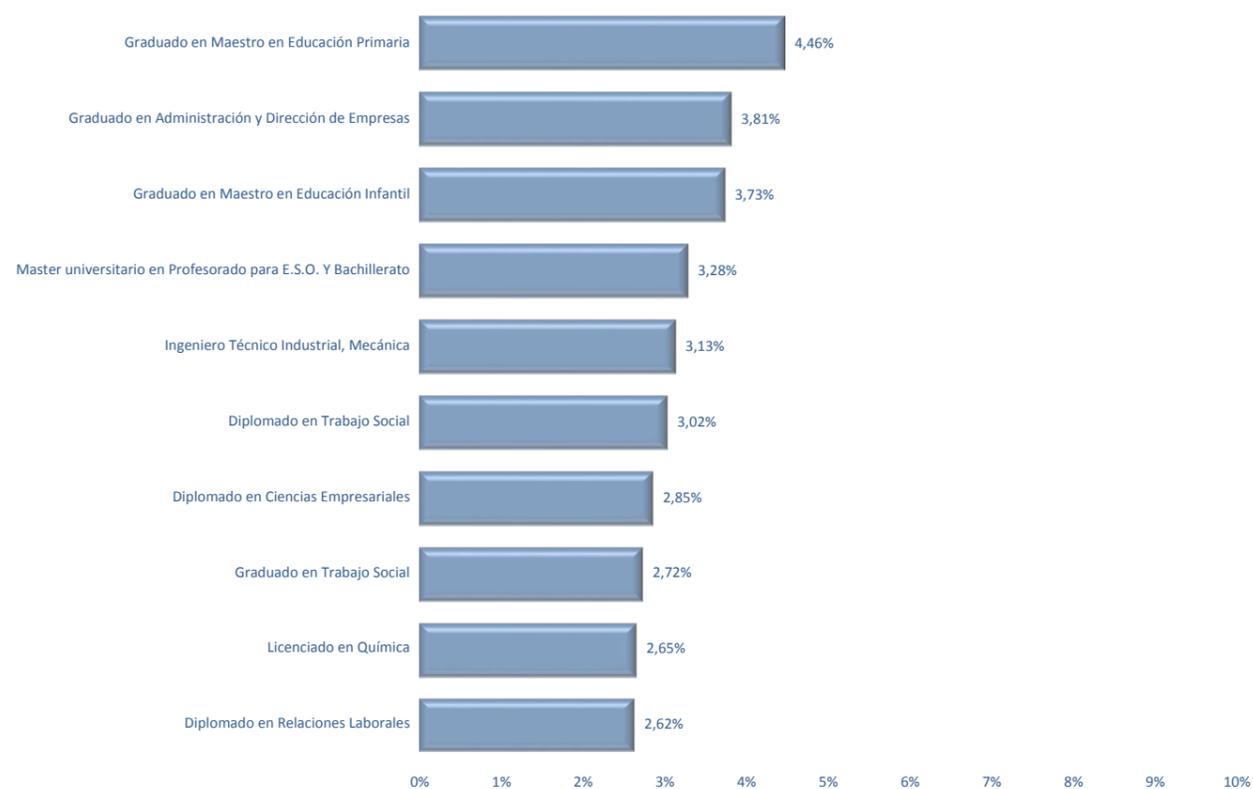


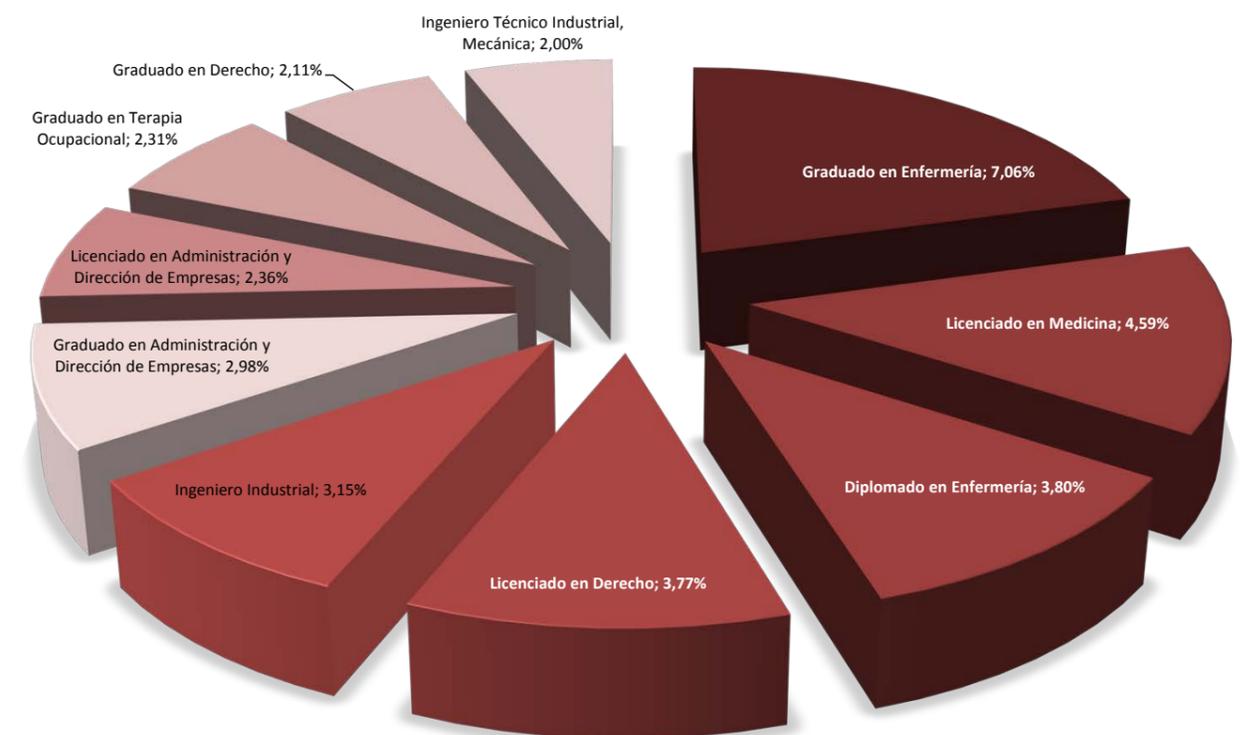
Gráfico 31: Principales titulaciones dentro del G3 Técnicos y Profesionales de Apoyo



En sexto lugar, se analizan los contratos realizados con centro de trabajo fuera de Aragón (Gráfico 32); esos contratos suponen un 14,48% del total.

La tasa de movilidad interautonómica de la contratación a nivel nacional alcanza solamente el 9,56 % según los datos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal. Según esa misma fuente, el dato de movilidad para la contratación en nuestra comunidad autónoma llega a un 11,38%. Es decir, la movilidad interautonómica en Aragón está por encima de la media española, y aún mayor es la movilidad de los titulados universitarios.

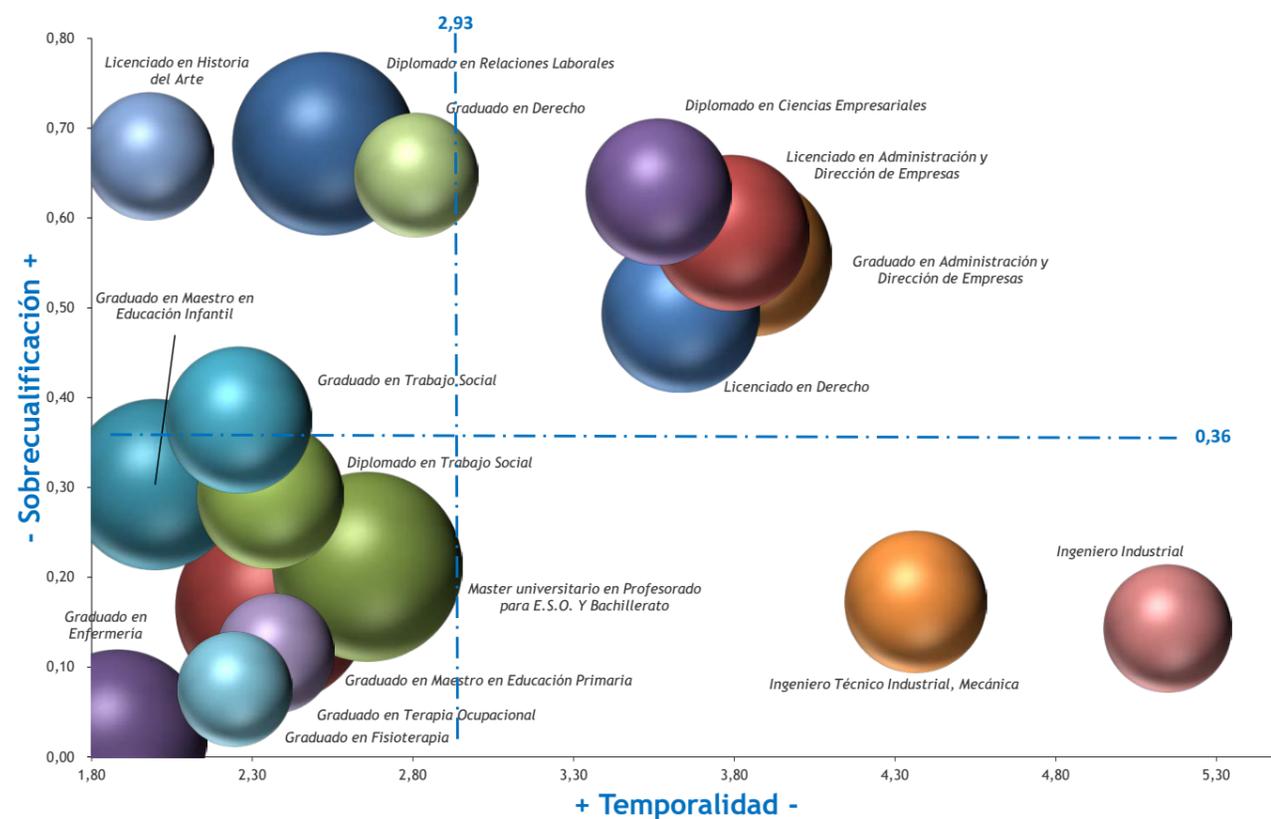
Gráfico 32: Diez primeras titulaciones en contratos fuera de Aragón



Los profesionales del área de Ciencias de la Salud aportan más del 15% de este grupo de contratos: Diplomado y Graduado en Enfermería, y Licenciado en Medicina.

Finalmente, en séptimo lugar, se realiza una comparativa entre Temporalidad y Sobre-cualificación con las primeras 17 titulaciones de la Universidad de Zaragoza en número de contratos (Gráfico 33).

Gráfico 33: Comparativa Sobrecualificación vs Temporalidad en titulaciones más contratadas en 2018



Cada esfera representa una de las 17 titulaciones con mayor número de contratos en 2018, indicando su radio el número de contratos formalizados para esa titulación. Las esferas se distribuyen en los cuatro cuadrantes que produce la combinación de las dos variables: Sobrecualificación y Temporalidad, cuya media determina las fronteras entre cuadrantes.

En el cuadrante positivo por excelencia, menos Sobrecualificación y menos Temporalidad, nos encontramos con dos titulaciones: Ingeniero Industrial e Ingeniero Técnico Industrial, Mecánica.

Tenemos dos cuadrantes intermedios. Si buscamos menos Sobrecualificación aparecen las carreras del área de Ciencias de la Salud, como ya habíamos visto en gráficos anteriores. Si atendemos a menos Temporalidad, encontramos titulaciones del área de Ciencias Sociales y Jurídicas como Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, Diplomado en Ciencias Empresariales, Graduado en Administración y Dirección de Empresas y Licenciado en Derecho.

En el cuadrante más negativo, ambas variables en su peor faceta (más Sobrecualificación y más Temporalidad), aparecen Diplomado en Relaciones Laborales y Licenciado en Historia del Arte, principalmente.

Desde la
ocupación

Los universitarios, desde el mismo momento que finalizan sus estudios, consideran que su futuro profesional debería seguir la línea trazada por los estudios cursados, es decir, que trabajarán en aquellas áreas y ocuparán aquellos puestos que tengan una relación directa con su carrera universitaria.

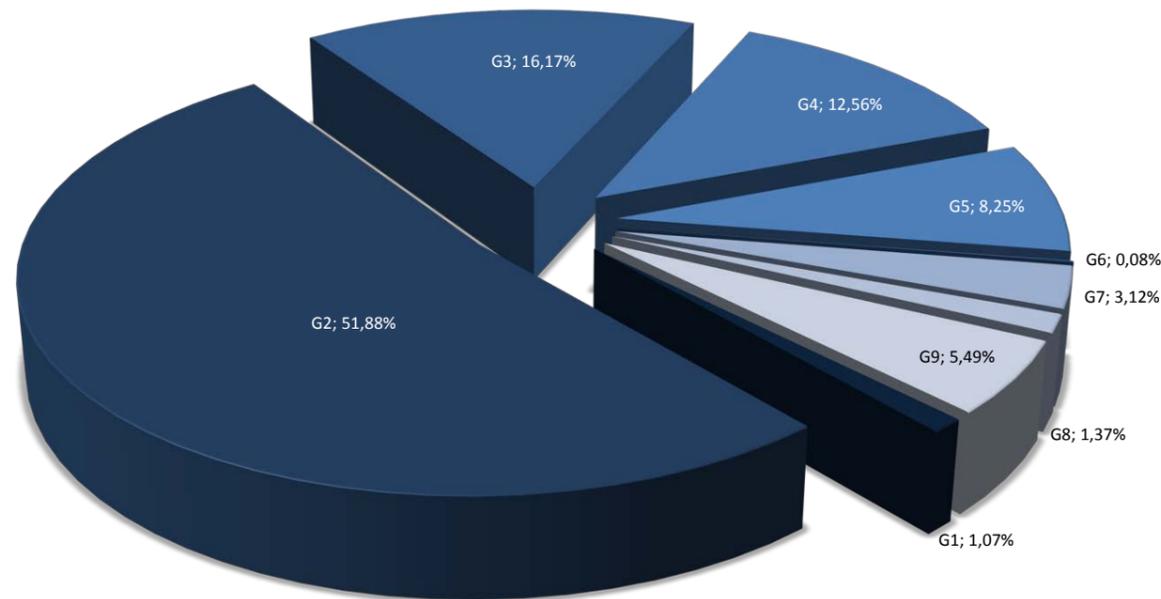
Por otro lado, el propio mercado laboral marca las pautas de su incorporación a dicho mercado, y nos indica cuáles son sus requerimientos para con los titulados universitarios y qué actividades profesionales desarrollan.

En ocasiones estos planteamientos coinciden, pero habitualmente el mercado laboral toma caminos distintos en cuanto a contratos de universitarios.

Los contratos que los universitarios celebran, nos permiten establecer una relación entre sus titulaciones y las ocupaciones dentro del mercado laboral.

Generalmente, el perfil profesional de los titulados, cuando son contratados, se corresponde con su nivel de estudios, ocupando puestos que requieren de un alto nivel de cualificación.

Gráfico 34: Distribución de contratos por Grupo Ocupacional



- G1 DIRECCION DE LAS EMPRESAS Y DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS
- G2 TECNICOS Y PROFESIONALES CIENTIFICOS E INTELCTUALES
- G3 TECNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO
- G4 EMPLEADOS DE TIPO ADMINISTRATIVO
- G5 TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACION Y DE SERVICIOS PERSONALES
- G6 TRABAJADORES CUALIFICADOS EN LA AGRICULTURA Y EN LA PESCA
- G7 ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LA CONSTRUCCIÓN, EXCEPTO LOS OPERADORES DE MAQUINARIA
- G8 OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES
- G9 TRABAJADORES NO CUALIFICADOS

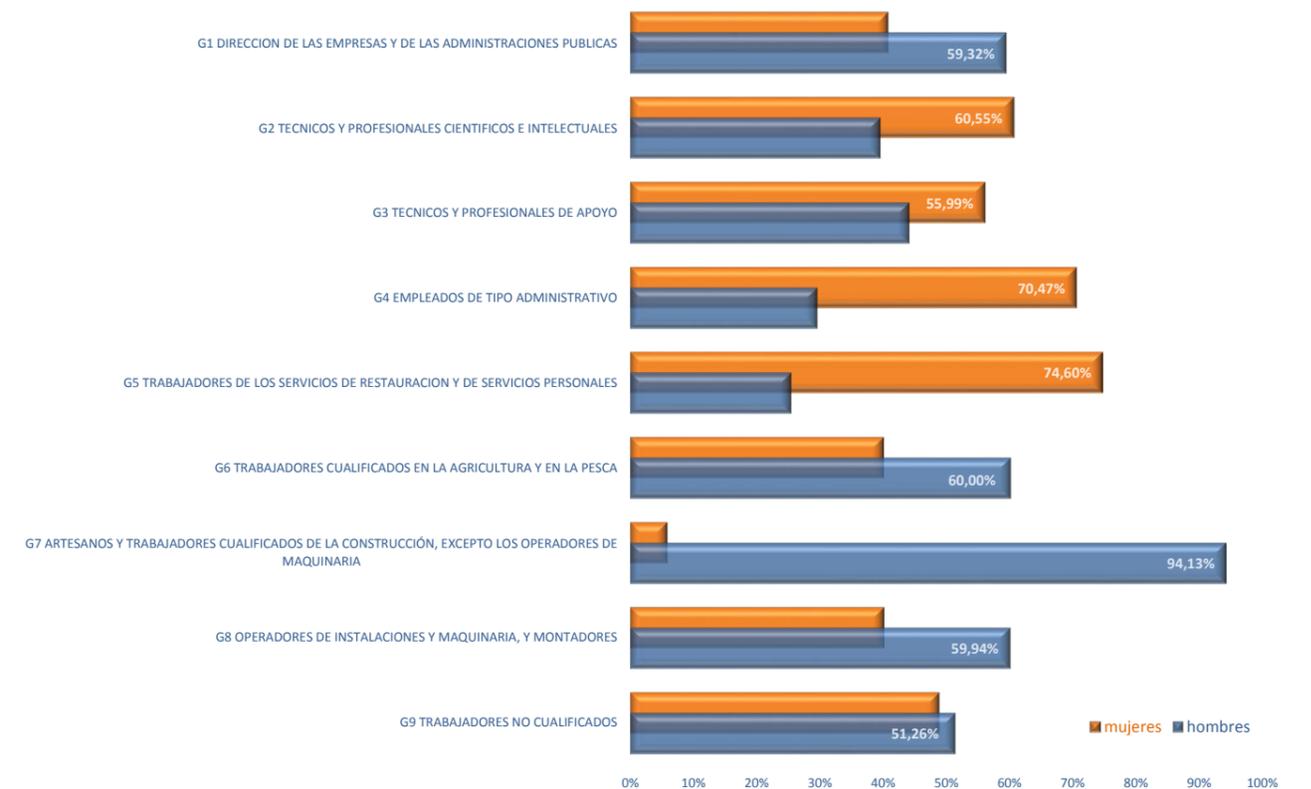
En una primera aproximación (Gráfico 34) observamos la distribución de los contratos de universitarios en 2018 según el grupo ocupacional. Es en el grupo de Técnicos, profesionales científicos e intelectuales, con un porcentaje del 51,88%, sobre el total de contratos celebrados por grupo de ocupación, donde se concentra el mayor número de contratos a titulados. Respecto al grupo ocupacional, la situación permanece en porcentajes similares a los obtenidos para el año 2016 y 2017, siendo el peso conjunto de los tres grupos ocupacionales significativos en el caso de los titulados universitarios (grupos G1, G2 y G3) de 69,12% (frente al 66,88% de 2017).

Resulta de interés observar esa distribución por grupos ocupacionales en relación con el género. Acabamos de ver (Gráfico 34) cómo el peso global de contratados universitarios en 2018 dentro del grupo 1 (Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas), el de mayor cualificación y responsabilidad, es lógicamente pequeño: 1,07%. En ese grupo, también el de mayor remuneración a priori, el 59,32% de los contratados universitarios fueron hombres (Gráfico 35). Un escalón por debajo, en los grupos G2 y G3, el porcentaje de mujeres contratadas es superior al de hombres.

Diez ocupaciones se sitúan por encima de los 600 contratos durante 2018:

- Profesores y profesionales de la enseñanza.
- Profesores de universidades y otra enseñanza superior.
- Peones de las industrias manufactureras.
- Enfermeros no especializados.
- Profesores de enseñanza secundaria.
- Empleados administrativos sin tareas de atención al público.
- Profesores de enseñanza primaria.
- Empleados administrativos con tareas de atención al público.
- Profesionales del trabajo y la educación social.
- Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento.

Gráfico 35: Distribución de contratos por Grupo Ocupacional y Género

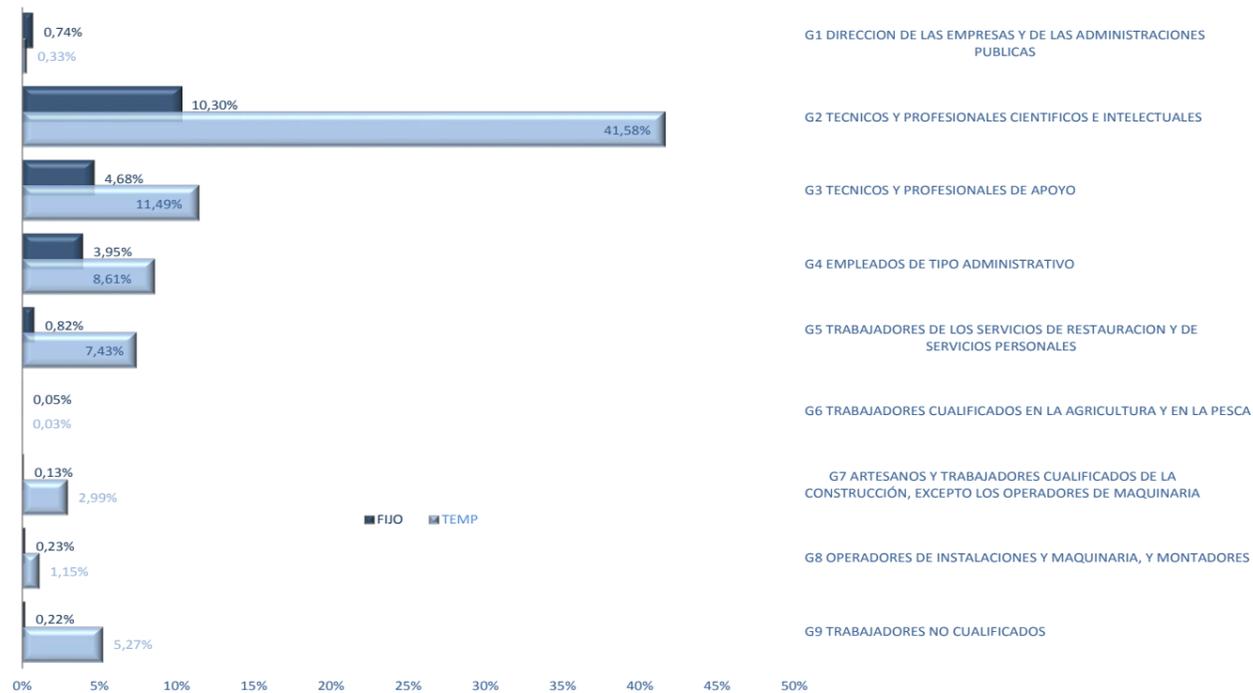


En todos los grupos ocupacionales la contratación temporal supera a la contratación fija (*Gráfico 36*), ampliamente, excepto en el grupo ocupacional G1 Dirección de las empresas y de las administraciones públicas, en el que el valor en contratación fija, supera al de temporal.

Los grupos ocupacionales que destacan en la contratación fija son los siguientes:

- Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.
- Técnicos y profesionales de apoyo.
- Empleados de tipo administrativo.

Gráfico 36: Contratos fijos y temporales por grupo ocupacional



Respecto a la distribución de contratos temporales, los grupos G2 Técnicos Profesionales Científicos e Intelectuales y G3 Técnicos y Profesionales de Apoyo, aglutinan más de la mitad de ellos.

El promedio en la edad de los universitarios contratados en 2018 queda distribuido así, por grupos ocupacionales:

- G1 Dirección de las Empresas: 38,63 años
- G2 Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales: 31,19 años
- G3 Técnicos y Profesionales de Apoyo: 31,22 años
- G4 Empleados Contables, Administrativos, y otros empleados de Oficina: 32,05 años
- G5 Trabajadores de los servicios de Restauración, Personales, Protección y Vendedores: 30,87 años

Los titulados procedentes de la Escuela de Ingeniería y Arquitectura con contrato fijo son 1225, lo que supone casi un 24% de los contratos fijos a titulados.

- G6 Trabajadores cualificados en el sector Agrícola, Ganadero, Forestal y Pesquero: 41,30 años
- G7 Artesanos y trabajadores cualificados de las Industrias Manufactureras y la Construcción: 37,61 años
- G8 Operadores de Instalaciones y Maquinaria: 32,19 años
- G9 Ocupaciones Elementales: 32,03 años

El grupo en el que se celebran mayor número de contratos es el de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.

El mercado laboral absorbe de distintas maneras cada una de las titulaciones obtenidas por los universitarios. Así, considerando los cuatro grupos de ocupaciones, entre los que se reflejan un mayor número de contratos a titulados, resulta interesante determinar qué titulaciones destacan en cada uno de ellos (*Gráficos 37 a 40*).

Gráfico 37: Distribución de contratos por Titulación Grupo Ocupacional 1 (las 10 primeras)

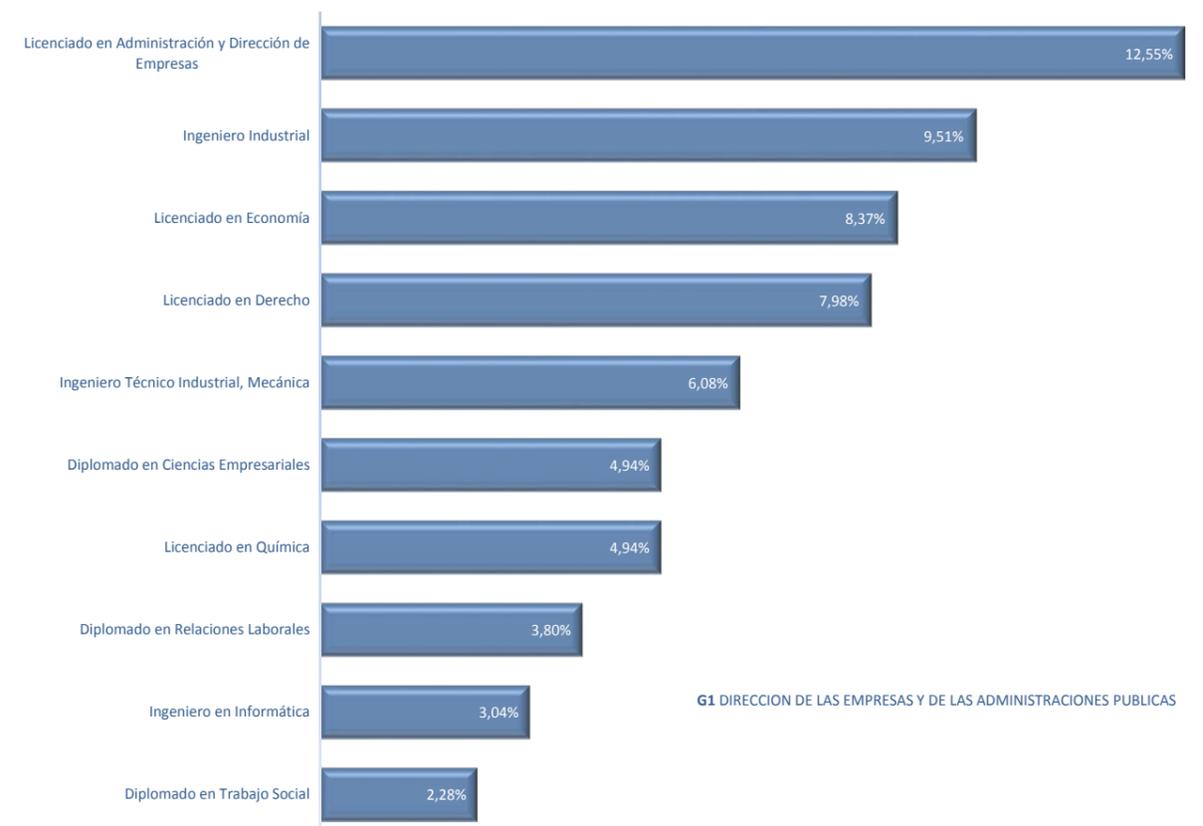


Gráfico 38: Distribución de contratos por Titulación Grupo Ocupacional 2 (las 10 primeras)

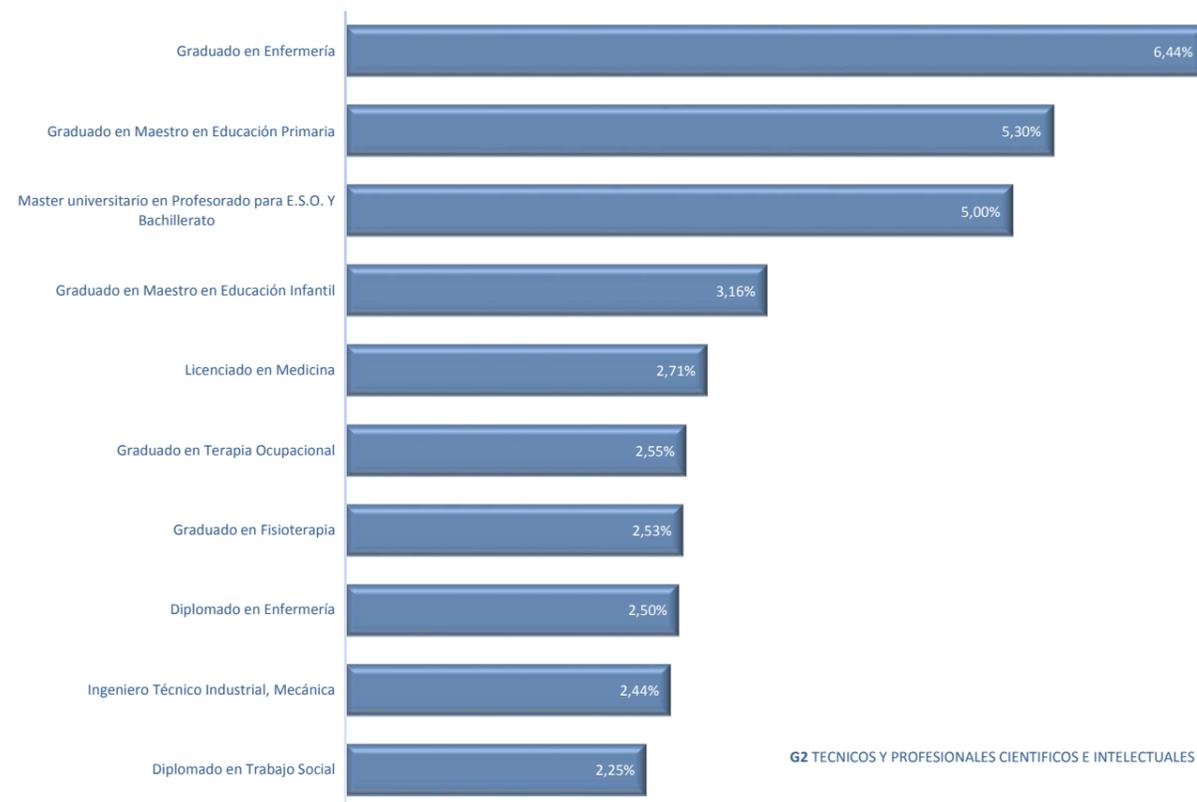


Gráfico 39: Distribución de contratos por Titulación Grupo Ocupacional 3 (las 10 primeras)

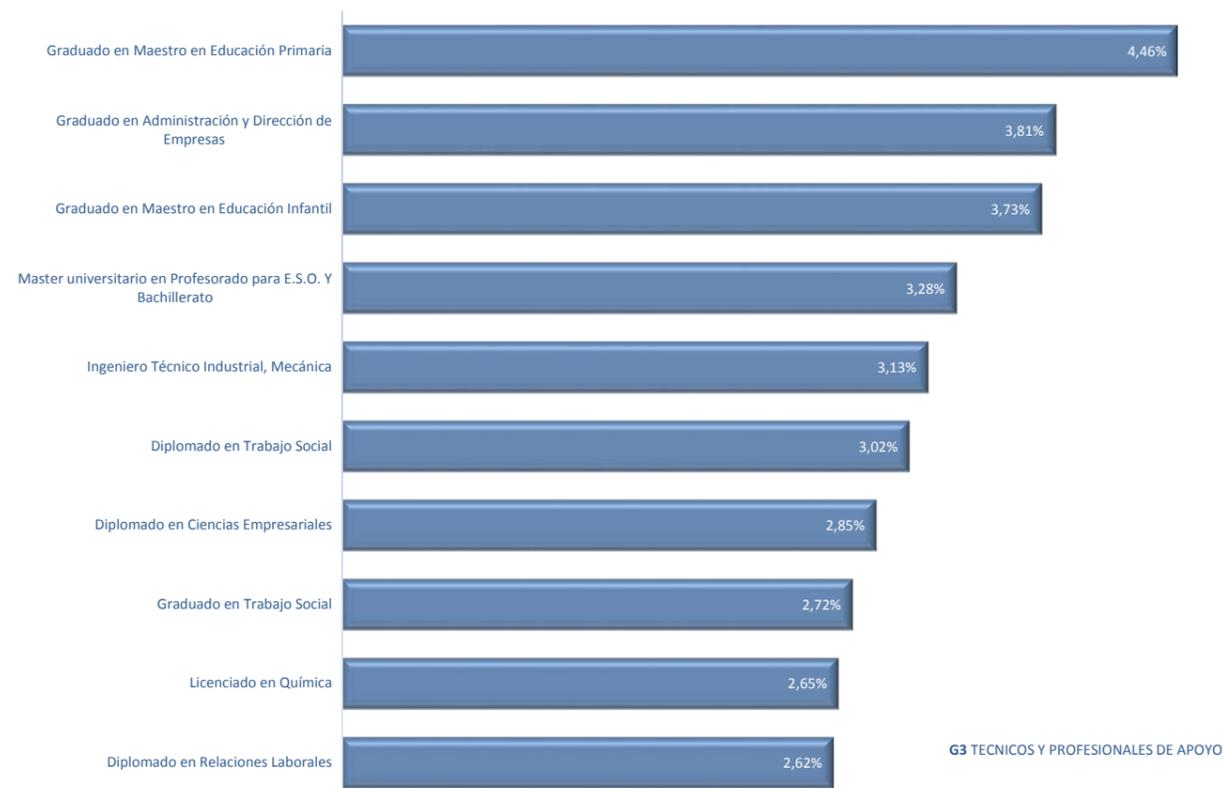
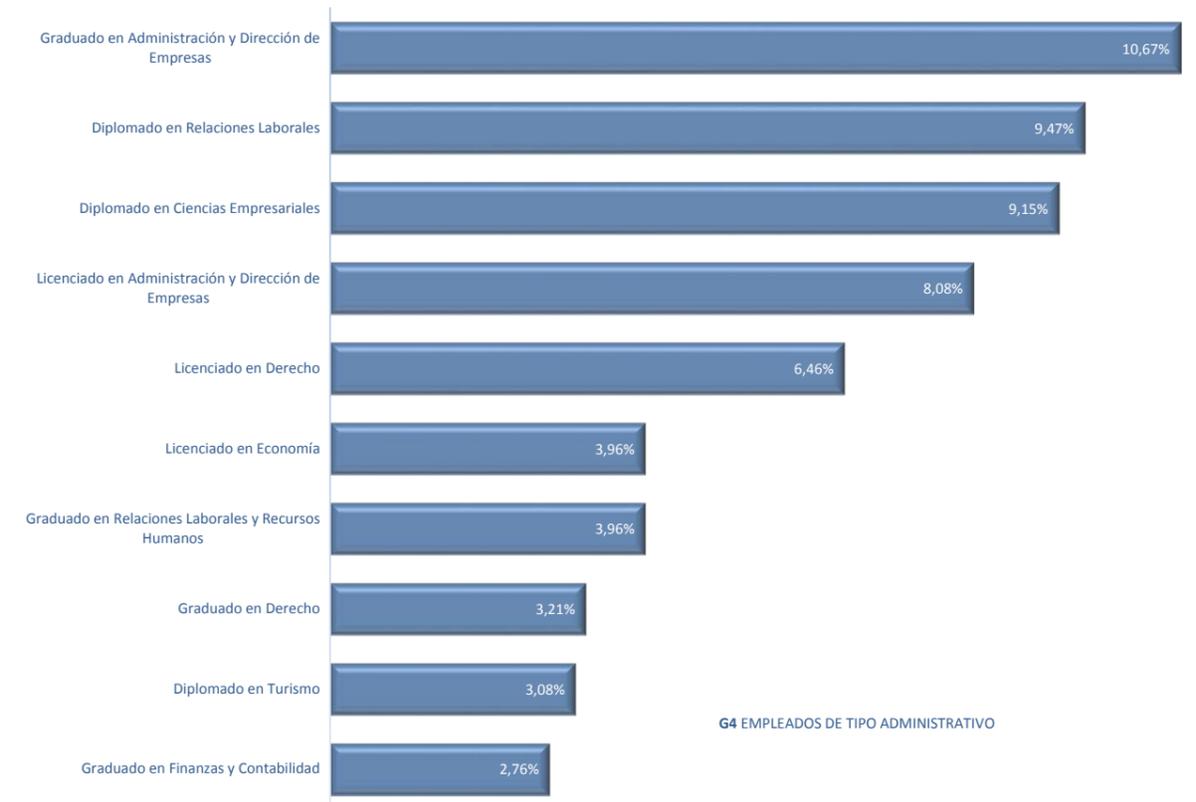


Gráfico 40: Distribución de contratos por Titulación Grupo Ocupacional 4 (las 10 primeras)



Las titulaciones en las que se celebran más contratos, superando 600 contratos, son: Graduado en Maestro en Educación Primaria, Master Universitario en Profesorado para E.S.O. Y Bachillerato, Diplomado en Relaciones Laborales, Graduado en Enfermería, Graduado en Maestro en Educación Infantil, Graduado en Administración y Dirección de Empresas, Licenciado en Derecho, y Licenciado en Administración y Dirección de Empresas.

Si el estudio lo hacemos desde el punto de vista de la temporalidad, siguen ocupando los primeros puestos de contratación fija las titulaciones Ingeniero Industrial y Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, las dos únicas que superan los 250 contratos fijos; en la contratación temporal ocupa el primer puesto Graduado en Maestro en Educación Primaria, con 939 contratos temporales en 2018, seguido por Master Universitario en Profesorado para E.S.O. Y Bachillerato y Graduado en Enfermería, con más de 800 contratos temporales.

Por otra parte, a la vista de los gráficos anteriores (Gráficos 37 a 40), se comprueba que ninguna titulación aparece en los primeros puestos de los cuatro grupos ocupacionales sometidos a estudio (el año anterior sí figuraba en todos la titulación de Ingeniero Técnico Industrial, Mecánica), si bien hay cuatro titulaciones que aparecen en tres de los cuatro grupos:

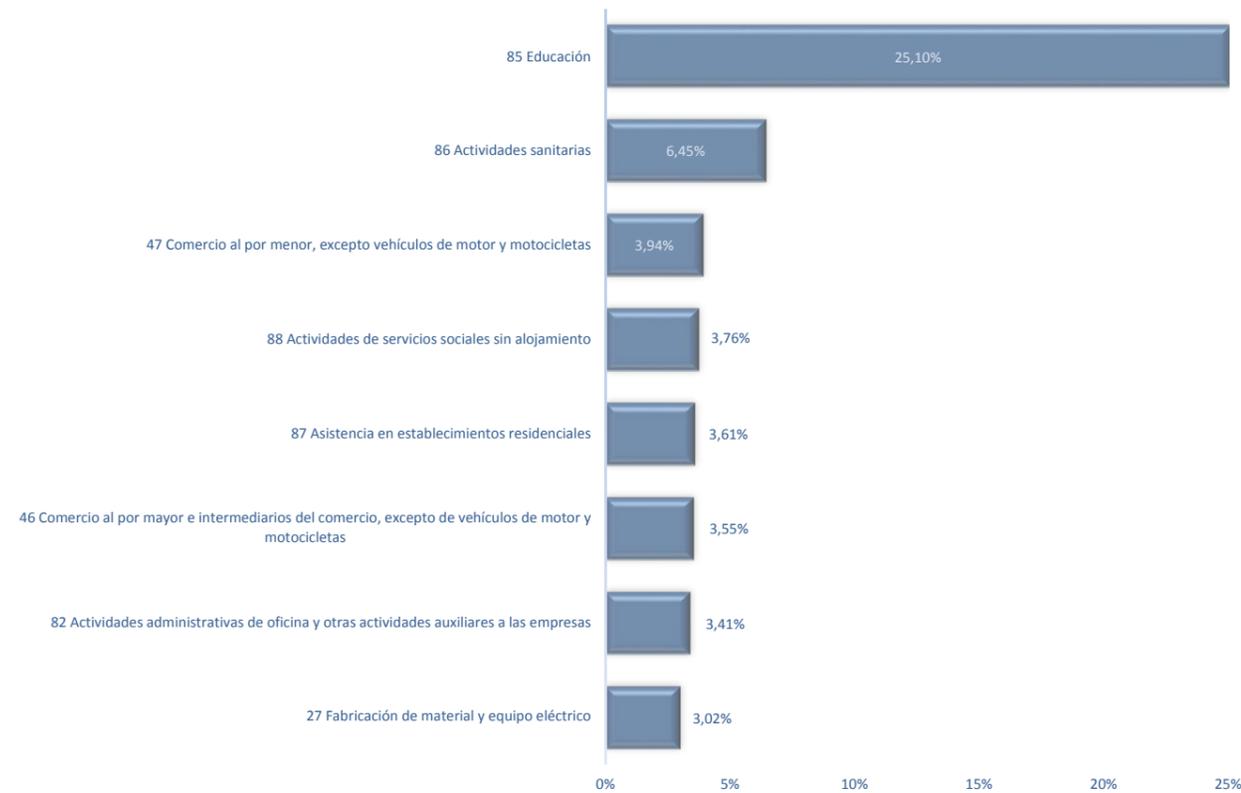
De los cuatro grupos ocupacionales estudiados, el de mayor temporalidad en relación con sus contratados en 2018 es G2 Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales, con un 80,15% de contratos temporales.

La ocupación denominada "Profesores y profesionales de la enseñanza" es líder en contratación temporal, con un total de 1534 contratos temporales, lo que supone el 90,93% de su contratación y el 7,93% de los contratos temporales globales en 2018.

- Ingeniero Técnico Industrial, Mecánica (grupos G1, G2 y G3).
- Diplomado en Ciencias Empresariales (grupos G1, G3 y G4).
- Diplomado en Relaciones Laborales (grupos G1, G3 y G4).
- Graduado en Administración y Dirección de Empresas (grupos G1, G3 y G4).

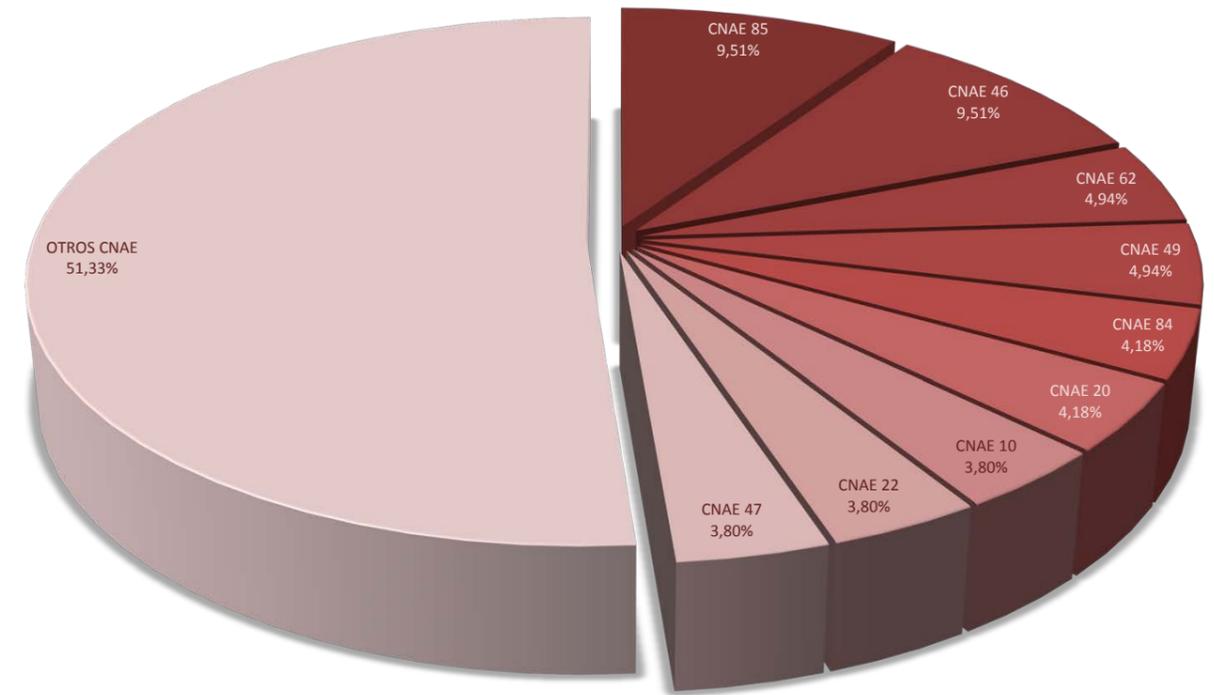
En cuanto a los contratos celebrados según la actividad empresarial, en el siguiente gráfico (*Gráfico 41*) se muestran las actividades con una contratación en 2018 superior al 3% del total. Claramente se comprueba que la actividad Educación es la de mayor contratación. Un cuarto de los contratos de universitarios en 2018 fueron para puestos pertenecientes a dicha actividad.

Gráfico 41: Distribución de contratos por Actividad Empresarial



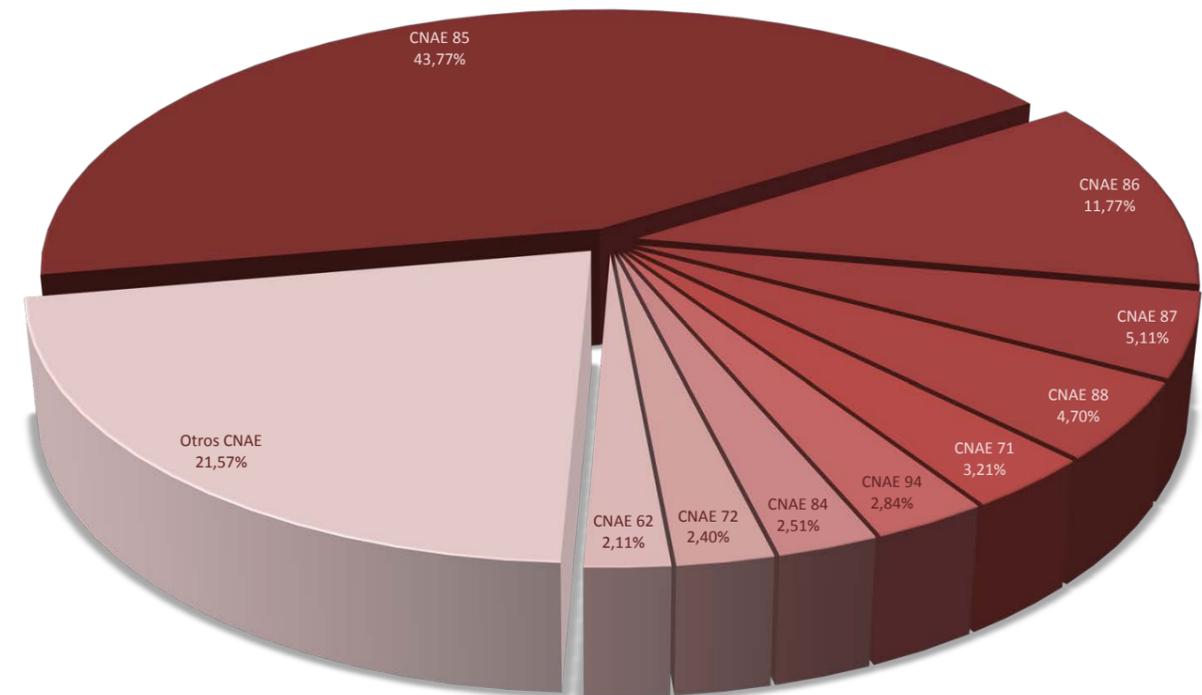
Generalmente, el perfil profesional de los titulados, cuando son contratados, se corresponde con su nivel de estudios, ocupando puestos que requieren de un alto nivel de cualificación. Si estudiamos los cuatro grupos ocupacionales de mayor cualificación, observamos cómo (*Gráfico 42*) en el grupo ocupacional G1 Dirección de las empresas y de las administraciones públicas, la actividad de Educación (código 85), sí lidera la contratación, pero sin destacar demasiado respecto a otras actividades y, de hecho, empatando con la actividad de Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas (código 46), con un porcentaje de 9,51% respecto a los contratos del grupo.

Gráfico 42: Distribución de contratos por Actividad Empresarial Grupo Ocupacional 1



G1 DIRECCION DE LAS EMPRESAS Y DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

Gráfico 43: Distribución de contratos por Actividad Empresarial Grupo Ocupacional 2



G2 TECNICOS Y PROFESIONALES CIENTIFICOS E INTELLECTUALES

Los contratos de titulados pertenecientes a cinco centros suponen un 54,57 % del total de contratos.

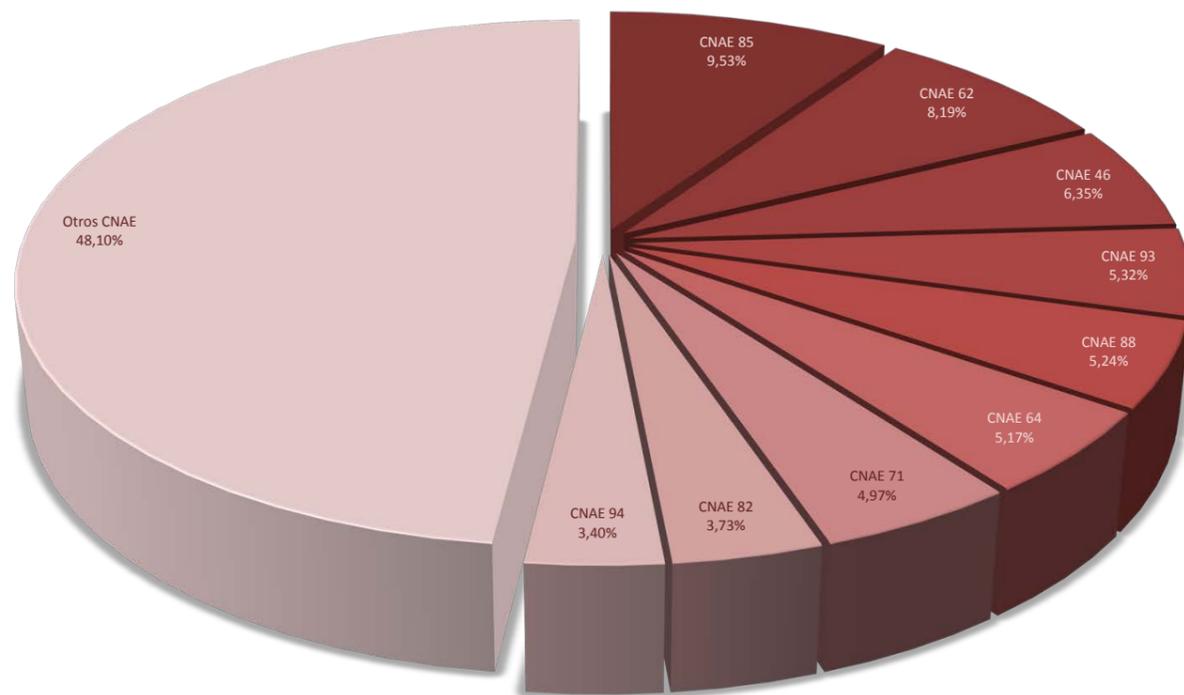
- Facultad de Educación.
- Escuela de Ingeniería y Arquitectura.
- Facultad de Economía y Empresa
- Facultad de Filosofía y Letras.
- Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.

Es en el grupo ocupacional G2 Técnicos profesionales científicos e intelectuales donde la contratación en la actividad de Educación (código 85) tiene un pico máximo, con el 43,77% de los contratos del grupo (Gráfico 43).

El comportamiento de la actividad de Educación (código 85) dentro del grupo ocupacional G3 Técnicos y profesionales de apoyo (Gráfico 44) es análogo al del grupo G1 Dirección de las empresas y de las administraciones públicas, es decir, lidera pero no destaca.

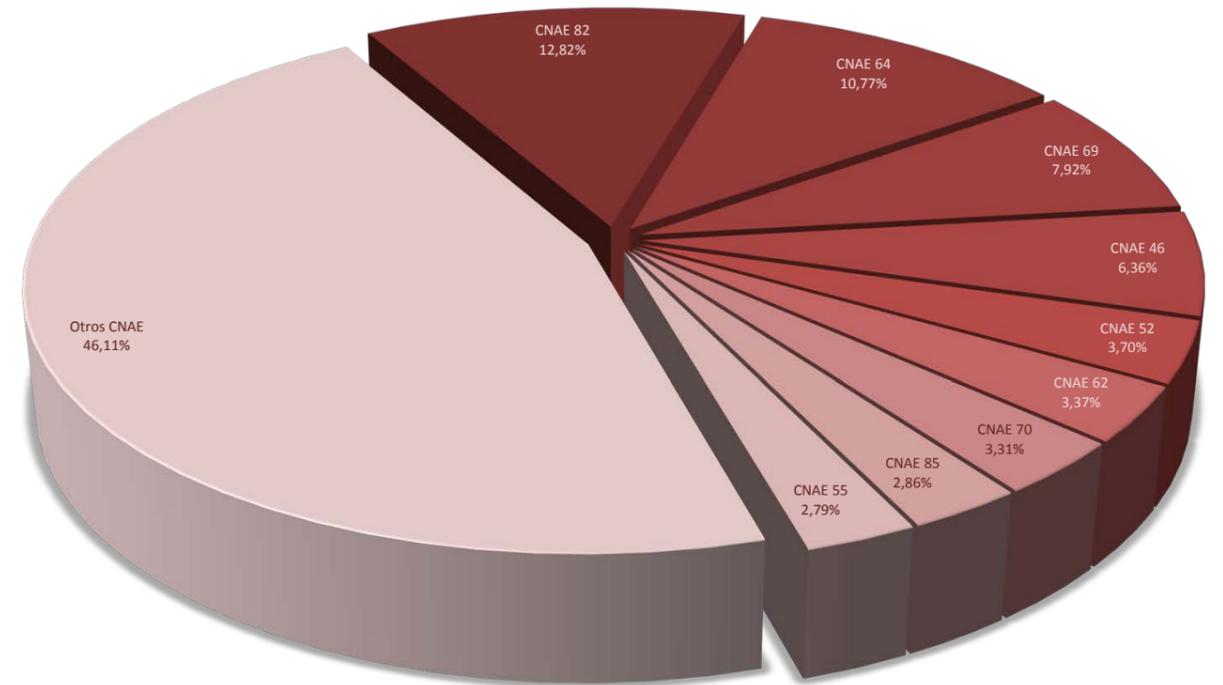
Finalmente vemos cómo dicha actividad pierde sensiblemente peso dentro del grupo ocupacional G4 Empleados Contables, Administrativos, y otros empleados de Oficina, con sólo el 2,86% de los contratos del grupo (Gráfico 45).

Gráfico 44: Distribución de contratos por Actividad Empresarial Grupo Ocupacional 3



G3 TECNICOS Y PROFESIONALES DE APOYO

Gráfico 45: Distribución de contratos por Actividad Empresarial Grupo Ocupacional 4



G4 EMPLEADOS DE TIPO ADMINISTRATIVO

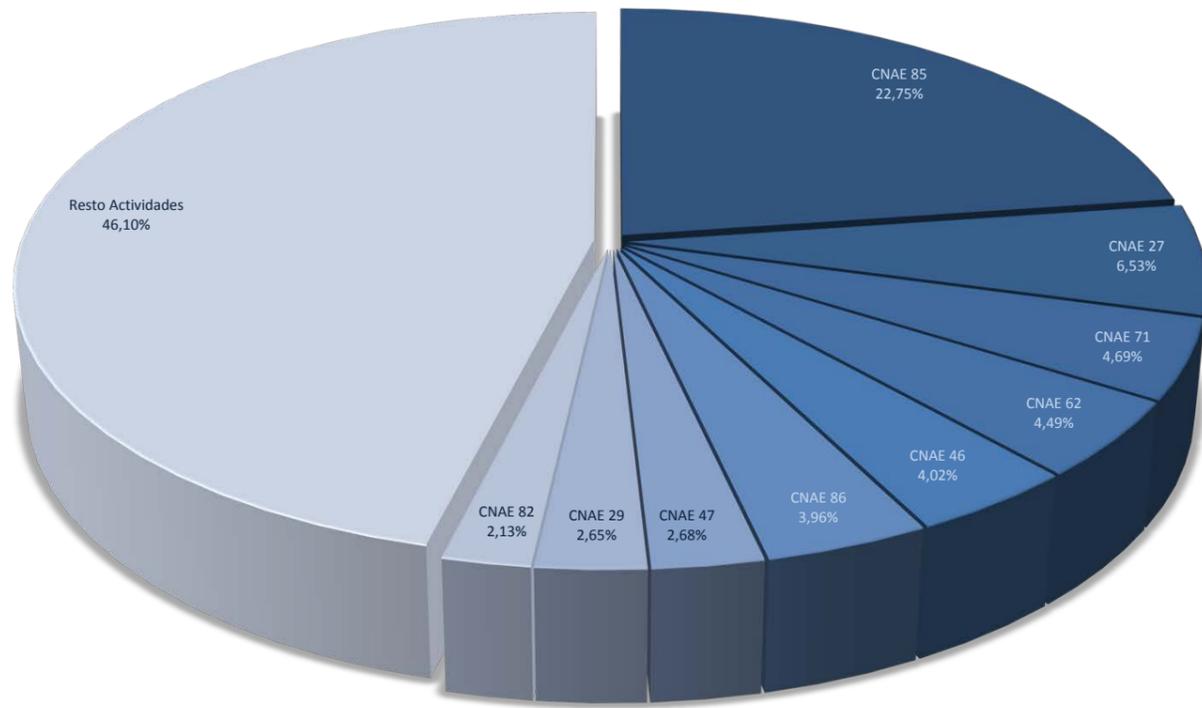
En cuanto a género, el análisis de la distribución de la contratación por actividad empresarial presenta algunas particularidades, bien por semejanza o por diferencias (Gráficos 46 y 47).

Tanto en hombres como en mujeres, la primera posición está ocupada por la actividad Educación (código 85) que supone un 22,75% en el caso de hombres, y un 26,72% en el caso de mujeres respecto a los contratos firmados por unos y otros respectivamente.

No obstante, si nos fijamos en la segunda actividad con mayor contratación, observamos cómo para el caso de los mujeres es ocupada por Actividades Sanitarias (código 86), que sólo ocupa el sexto puesto en el caso de los hombres. Asimismo, esa segunda posición en el caso de los hombres lo ocupa la actividad Fabricación de material y equipo eléctrico (código 27), que ni siquiera aparece entre las nueve primeras actividades en la contratación de mujeres en 2018.

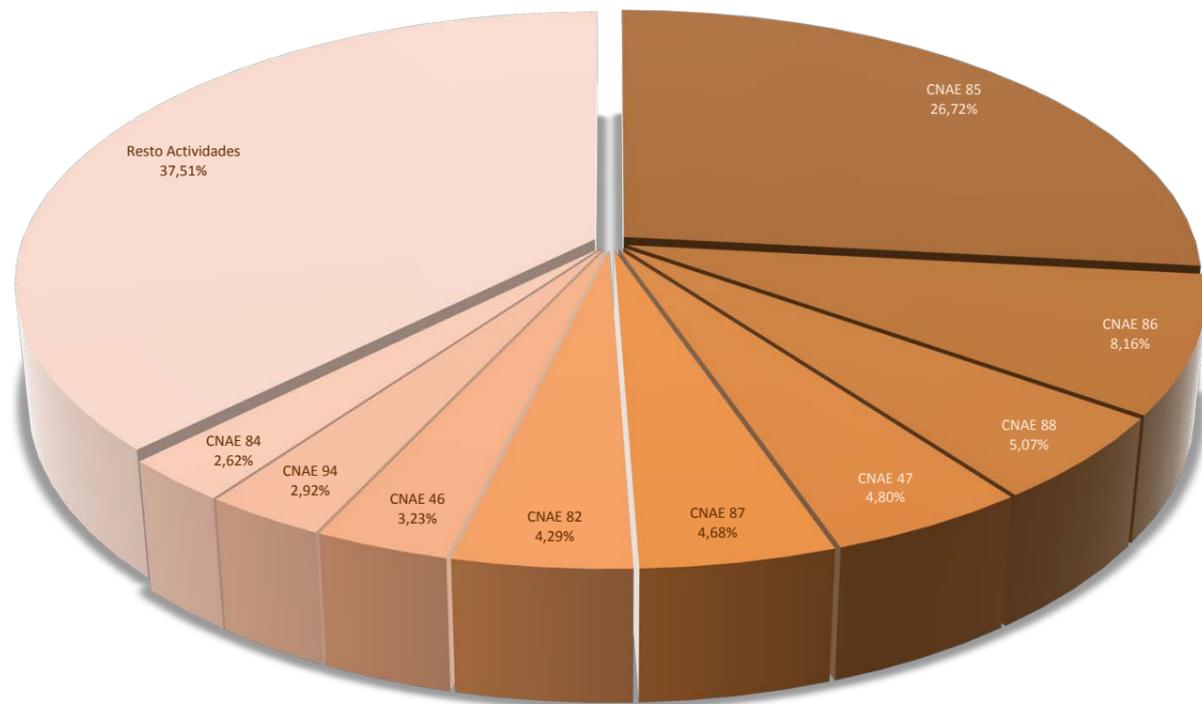
32 titulados firman más de 25 contratos cada uno en el año 2018. La distribución por género es equitativa: la mitad son hombres y la mitad son mujeres.

Gráfico 46: Distribución de contratos por Actividad Empresarial. Relativización por género Hombres

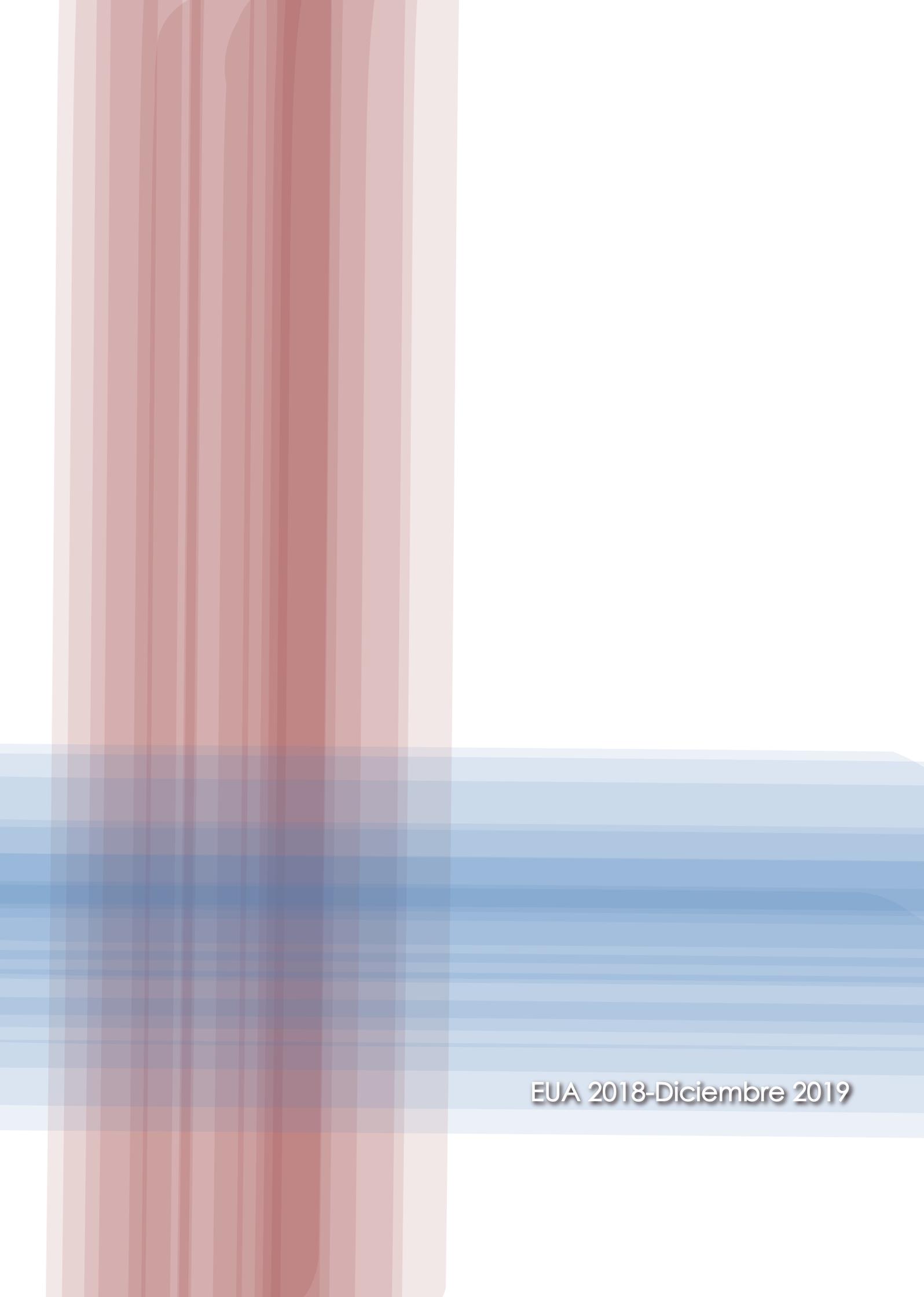


HOMBRES

Gráfico 47: Distribución de contratos por Actividad Empresarial. Relativización por género Mujeres



MUJERES



EUA 2018-Diciembre 2019