



Servicio de Estudios

Colegio de Economistas Región de Murcia

CUADERNOS DE INVESTIGACIÓN

LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Pedro Jesús Hernández Martínez

Manuel Tovar Arce

Nº. 8 • septiembre 2008



SERVICIO DE ESTUDIOS COLEGIO DE ECONOMISTAS DE LA REGIÓN DE MURCIA

COMISIÓN EJECUTIVA

- **PRESIDENTE:** D. Víctor Guillamón Melendreras
Decano de Honor Ilustre Colegio de Economistas de la Región de Murcia
- **VOCALES:**
 - D. José Daniel Buendía Azorín
Decano Facultad de Economía y Empresa Universidad de Murcia
 - D. Antonio García Sánchez
Decano Facultad de Ciencias de la Empresa Universidad Politécnica de Cartagena
 - D. José Ignacio Gras Castaño
Secretario General Colegio de Economistas Región de Murcia
 - D. Ramón Madrid Nicolás
Vicedecano 1º. Colegio de Economistas Región de Murcia
 - D. Salvador Marín Hernández
Decano del Colegio de Economistas de la Región de Murcia
 - D. José María Martínez Campuzano
Vicedecano 2º. Colegio de Economistas Región de Murcia
 - Dª. Isabel Martínez Conesa
Directora General de Presupuestos y Finanzas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia
 - Dª. Esther Ortiz Martínez
Directora General de Economía y Planificación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia
- **DIRECTOR:** D. Salvador Marín Hernández
- **COORDINADOR:** D. Francisco Javier Pardo Pérez
- **SECRETARÍA:** Dª. Carmen Corchón Martínez
Dª. Isabel Teruel Inieta

COMITÉ CIENTÍFICO

Catedráticos y Directores de Departamento de las Facultades de Economía y Empresa de la UMU y de Ciencias de la Empresa de la UPCT
Dirección General de Economía y Planificación de la CARM
Dirección General de Presupuestos y Finanzas de la CARM

- Dª. Isabel Albaladejo Pina
- D. Antonio Aragón Sánchez
- D. Joaquín Aranda Gallego
- D. Bernardino Benito López
- D. Juan Jesús Bernal García
- Dª. Arielle P. Beyaert Stevens
- D. Antonio Calvo Flores Segura
- D. Juan Patricio Castro Valdivia
- Dª. Natalia Egea Díaz
- D. Enrique Egea Ibáñez
- D. Pedro Jesús Hernández Martínez
- D. Domingo García Pérez de Lema
- D. José García Solanes
- D. Pedro Luengo Mulet
- D. José Miguel Martínez Carrión
- Dª. Isabel Martínez Conesa
- D. Ángel Rafael Martínez Lorente
- D. Constantino Martínez Gallur
- D. Juan Monreal Martínez
- D. José Luis Munuera Alemán
- Dª. Esther Ortiz Martínez
- Dª. Mª. Teresa Pérez Picazo
- Dª. María Asunción Prats Albentosa
- D. Salvador Ruiz de Maya
- D. Ramón Sabater Sánchez
- D. Pedro Sánchez Vera
- D. Ambrosio Sempere Flores

CONSEJO ASESOR

- Agrupación Conserveros Región de Murcia
Banco Sabadell
Cajamurcia
- Caja de Ahorros del Mediterráneo (CAM)
Caja Rural Regional
Cajamar
- Consejería de Economía, Empresa e Innovación Región de Murcia
- Consejería de Hacienda y Administración Pública Región de Murcia
Consultia Asesores
- ENAE / Fundación Universidad Empresa Región de Murcia
- Instituto de Fomento de la Región de Murcia
- Instituto Superior de Enseñanzas (ISEN)

LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO*

Pedro Jesús Hernández Martínez**

Manuel Tovar Arce

Departamento de Fundamentos del Análisis Económico (Universidad de Murcia)

Cuaderno de Investigación

Nº. 8 • septiembre 2008

*Los autores agradecen a la Unidad para la Calidad de la Universidad de Murcia la cesión de los datos para realizar este estudio.

**Agradezco la financiación recibida del Ministerio de Educación y Ciencia (PNICDI cofinanciado por el FEDER), proyectos SEJ 2005-07200 y SEJ2005-08783-C04-02, y de la Fundación Séneca proyecto 05710/PHCS/07

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. LOS DATOS	9
3. ESFUERZO Y VALORACIONES DE DIVERSOS ASPECTOS UNIVERSITARIOS	11
4. ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL	23
5. CONCLUSIONES	35
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
ANEXO	39

I. INTRODUCCIÓN

Los estudios sobre inserción laboral de los titulados universitarios han proliferado considerablemente en los últimos años como consecuencia, tanto de la implantación de sistemas de calidad y seguimiento de los últimos planes de estudios por parte de las universidades, como por la inminente reforma educativa que supone la adaptación del sistema universitario español al denominado Espacio Europeo de Educación Superior. Además de las unidades de calidad de las diferentes universidades, instituciones y organismos tales como la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) o el IVIE (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas) han creado diversos observatorios de inserción laboral de los universitarios que han dado lugar a múltiples estudios e informes¹. Sin embargo, la perspectiva de género en el análisis de esta inserción laboral no siempre ha recibido un análisis exhaustivo.

El estudio elaborado por la Unidad para la Calidad de la Universidad de Murcia (UMU) en 2006 sobre la inserción laboral de los titulados de esta universidad mostraba un análisis desagregado por sexos para una parte de las variables estudiadas, tales como salario obtenido, situación laboral al finalizar la carrera, tiempo transcurrido para

obtener el primer empleo y mantenimiento del mismo, grado de relación entre estudios y trabajo, tiempo trabajando en el puesto laboral actual, tipo de empresa, satisfacción con el puesto de trabajo y con el salario actual y relación entre los estudios y la categoría profesional desempeñada.

De tal análisis se desprende que la mujer tiene una mayor dificultad para encontrar empleo al finalizar sus estudios, pues el porcentaje de éstas que lo consigue llega al 58,4% mientras que en los hombres asciende al 63,7%. Para los que tienen un empleo, el tiempo medio transcurrido desde la finalización de los estudios hasta la obtención del primer trabajo es de 6 meses y 15 días para los hombres, mientras que para las mujeres se sitúa en 7 meses y 12 días. Por otro lado, parece detectarse una mayor rotación laboral en el caso de los hombres, ya que el 63,5% mantienen el mismo empleo que encontraron tras finalizar sus estudios frente al 66,1% registrado en las mujeres. Este hecho podría deberse a la menor adecuación entre el trabajo y los estudios para el caso de los hombres, pues para el 15,2% de ellos su trabajo está poco o nada relacionado con sus estudios, situándose esta cifra en el 13% para las mujeres. No obstante, los hombres tienen una ligera ventaja en cuanto a la antigüe-

¹ Como por ejemplo el informe Reflex de ANECA (2007) o el libro de García-Montalvo *et al.* (2006).

dad en su puesto laboral: 12 meses y 6 días frente a los 11 meses y 12 días del colectivo femenino.

Los hombres trabajan con mayor frecuencia que las mujeres en empresas de más de 30 empleados y por cuenta propia, mientras que la satisfacción mostrada con el puesto de trabajo es muy similar en ambos colectivos, aunque respecto al salario obtenido, el 73,7% de los hombres se muestra satisfecho frente al 70,7% de las mujeres.

Sin embargo, más de la mitad de las variables contempladas en dicho estudio no se presentan desde una perspectiva de género. Por ello, el motivo del presente trabajo es doble: i) en primer lugar, ampliar el estudio aludido anteriormente para aportar ese análisis desagregado por sexos para el resto de variables donde no se efectuó tal división. En consecuencia, se recomienda una lectura previa del informe elaborado por la citada Unidad para la Calidad de la UMU para el resto de variables; ii) en segundo lugar, realizar un estudio econométrico de discriminación salarial de las jóvenes universitarias que surge tras la constatación por el citado informe anterior de una diferencia salarial a favor de los hombres. Los análisis de discriminación salarial de la mujer tienen ya una amplia trayectoria en los estudios sobre el mercado laboral español, desde los trabajos de Hernández (1995) y De la Rica y Ugidos (1995) hasta el más reciente de De la Rica *et al.* (2007). No obstante, no abundan los análisis de discriminación salarial efectuados a jóvenes universitarios que sí se han realizado en otros países, como por ejemplo los llevados a cabo por Dolton y Makepeace (1986, 1987) para el Reino Unido.

Si nos centramos en la submuestra de titulados en Ciencias Empresariales, Economía y Administración y Dirección de Empresas² y tomamos el salario como indicador del éxito en su inserción laboral, observamos que su situación se encuentra en el entorno de la media de la muestra analizada. En el caso de los hombres, el salario medio de los diplomados en Ciencias Empresariales se sitúa en el 98,5% del salario medio masculino, el de los licenciados en Economía en el 100,7% y el de los licenciados en Administración y Dirección de Empresas en el 105%. En el colectivo femenino la situación de las licenciadas en esta última titulación es algo más favorable, mientras que empeora en el caso de las otras dos titulaciones, ya que los porcentajes anteriores respecto del salario medio femenino ascienden al 94,3%, 96,5% y 111,4% respectivamente. No obstante, cuando en el análisis econométrico realizado tenemos en cuenta simultáneamente todos los factores que determinan el salario, observamos que el incremento salarial atribuible a estas titulaciones del ámbito de la economía se sitúa por encima del incremento salarial medio de todas las titulaciones y, en concreto, el incremento salarial para las licenciadas en Administración y Dirección de Empresas es el segundo más elevado, tras las licenciadas en Odontología.

La comparación salarial entre géneros para estas titulaciones económicas origina un patrón donde las diferencias salariales disminuyen con el salario, pues el salario femenino representa el 83,8% del masculino para los diplomados en Ciencias Empresariales, el 85,2% para los licencia-

² En la licenciatura de Investigación y Técnicas de Mercado solamente se han entrevistado a tres egresadas, lo que no permite hacer comparaciones entre géneros.

dos en Economía y el 92,9% para los licenciados en Administración y Dirección de Empresas.

El trabajo se estructura de la forma siguiente: en la próxima sección se describen brevemente los datos utilizados. En la sección 3 se presenta la descripción estadística desagregada por géneros acerca del esfuerzo realizado por los egresados para obtener su titulación, la nota media alcanzada y la valoración de diversos aspectos universitarios, tales como el grado de satisfacción con los estudios realizados, la necesidad de reforzar conocimientos, el método de búsqueda utilizado para encontrar el primer empleo, valoraciones acerca de la adecuación de los estudios con el empleo desempeñado y el grado en que los titulados valoran que dichos estudios les han ayudado para encontrar un empleo satisfactorio, para sus perspectivas profesionales a largo plazo, para desarrollar su personalidad, en sus relaciones sociales y para comprender el mundo. Esta sección finaliza con una

valoración acerca del grado de fidelidad de los alumnos con la carrera y con la universidad elegida en particular, y con los estudios universitarios en general.

En la sección 4 se realiza un estudio estándar de discriminación salarial por sexos. Esto implica la estimación econométrica de ecuaciones salariales que nos permite, por un lado, tener en cuenta de manera conjunta todos los factores que intervienen en la determinación del salario así como calibrar el impacto cuantitativo de cada uno de ellos en tal contexto y, por otro lado, descomponer la diferencia salarial observada a favor del hombre en un sumando explicado por diferentes características personales y laborales de hombres y mujeres, y otro sumando que se atribuye a la discriminación laboral de la mujer, pues viene dado por la distinta retribución salarial que recibe una característica en función del sexo del trabajador. Finalmente, la sección de conclusiones resume los principales resultados obtenidos.

2. LOS DATOS

Los datos utilizados en este trabajo proceden del estudio realizado por la Unidad para la Calidad de la UMU, que entrevistó telefónicamente a todos los egresados de los que se conociese número de teléfono (90% del total) en dos fases: (i) durante el curso 2004-05 se entrevistó a los egresados de la mitad de las titulaciones que finalizaron sus estudios en los cursos 2001-02 y 2002-03, obteniendo información de 2024 egresados, que suponen el 55% del total de egresados en dichas titulaciones; (ii) durante el curso 2005-06 se entrevistó a los egresados de la otra mitad de las titulaciones que finalizaron sus estudios en los cursos

2002-03 y 2003-04, obteniendo información de 2053 egresados, que suponen el 58% del total. Por tanto, el estudio realizado tiene un carácter censal, ya que no se efectuó ningún tipo de muestreo sobre el universo a encuestar sino que se trató de encuestar a todos, con la salvedad de la disponibilidad telefónica.

El Cuadro 1 resume las principales características en la obtención de los datos. De los 4077 entrevistados 1418 (34,78%) no habían trabajado nunca y 2659 (65,22%) estaban trabajando. De estos últimos, 356 habían trabajado con anterioridad a la finalización de sus estudios.

Cuadro 1
Cobertura de los datos

Fase	Egresados	Entrevistados	Porcentaje	Sin contestar	Sin teléfono
2004-05	3654	2024	55,39	1176	454
2005-06	3549	2053	57,84	1199	297
Total	7203	4077	56,60	2375	751

3. ESFUERZO Y VALORACIONES DE DIVERSOS ASPECTOS UNIVERSITARIOS

Las tituladas declaran un menor esfuerzo para realizar la carrera, ya que más del 62% contestan que han tenido que realizar poco esfuerzo para finalizar sus estudios universitarios frente al 51% obtenido para el colectivo masculino. Sin embargo, si analizamos la nota media vemos que esto

no se corresponde con las calificaciones obtenidas en ambos colectivos, ya que, si bien las tituladas obtienen una mejor calificación, la diferencia no es estadísticamente significativa, por lo que puede concluirse que hombres y mujeres obtienen las mismas calificaciones³.

Cuadro 2
Esfuerzo que le costó realizar la carrera universitaria (%)

		Poco	Bastante	Mucho	Observaciones
Hombres		51,43	28,99	19,58	1.328
Mujeres		62,52	25,04	12,44	2.748
Por divisiones					
Enseñanzas técnicas	Hombres	2,00	31,00	67,00	100
	Mujeres	4,00	36,00	60,00	25
CC. Experimentales	Hombres	33,55	35,48	30,97	155
	Mujeres	39,63	33,18	27,19	217
CC. de la Salud	Hombres	39,80	33,83	26,37	201
	Mujeres	43,31	31,97	24,72	441
CC. Económicas y Sociales	Hombres	53,47	31,63	14,90	490
	Mujeres	61,12	27,26	11,61	818
Humanidades	Hombres	63,41	30,73	5,85	205
	Mujeres	61,40	31,83	6,78	487
Educación	Hombres	88,70	7,34	3,95	177
	Mujeres	84,34	11,58	4,08	760

³ En los datos sobre las notas obtenidas no hay información acerca de la convocatoria en que el/la alumno/a supera la asignatura. Esto es, la nota mínima es 1. Otros estudios que sí contemplan esta información concluyen que el éxito académico de las mujeres es superior al de los hombres en la UMU (Frutos y Solano, 2007).

La percepción del grado de dificultad que conlleva alcanzar determinado objetivo es también una forma de explicar el valor del objetivo y, más allá, supone explicitar la contrapartida que se exigirá si el objetivo tiene características que permiten su intercambio. Aquí el objetivo es un grado de conocimiento, una titulación académica, por la que ciertamente, se podrá exigir una cantidad en el intercambio. Esta transacción podría formularse en los siguientes términos: “si usted quiere que ponga mis conocimientos a producir esto le costará tanto”.

La percepción masculina de mayor grado de dificultad para obtener el mismo título, prepara el terreno para una mayor exigencia de ellos que de ellas, por el mismo trabajo. Otros trabajos sobre diferencias de salarios, por ejemplo, explican que una parte de las diferencias por sexo se deben a un menor grado de exigencia retributiva de las mujeres por el mismo trabajo. El estudio de la Universidad de Murcia que se ha citado anteriormente ya detecta una diferencia de salarios entre hom-

bres y mujeres para el primer empleo, para el cual no deberían operar todos los determinantes de la discriminación salarial.

Lo que, en cualquier caso, los datos estarían revelando es que el trabajo de las mujeres es, subjetivamente, más eficiente que el de los hombres ya que permite alcanzar el mismo objetivo con menos cantidad de factor. Si esto se traslada al conjunto de la actividad productiva de bienes y servicios, el trabajo de las mujeres podría ser abiertamente preferido al de los hombres, ya que anuncia más probabilidad de reducir los costes de producción.

En la única gama de titulaciones todavía masculinizada, como es el caso de las Enseñanzas técnicas ya que en las demás son mayoría las egresadas, en la que ambos sexos declaran que el peso de la dificultad claramente se decanta hacia el “mucho”, la diferencia entre la percepción de mujeres y hombres es la máxima de todas las diferencias en esa columna. Si a estos datos se unen los de las Ciencias Experimentales quizás podría concluirse que los hombres han estado exagerando la dificultad de obtener un

Cuadro 3
Nota media

	Hombres	Mujeres	Diferencia estadísticamente significativa
	1,71	1,72	No
Por divisiones			
Enseñanzas técnicas	1,70	1,67	No
CC. Experimentales	1,74	1,70	No
CC. de la Salud	1,79	1,74	No
CC. Económicas y Sociales	1,59	1,59	No
Humanidades	1,79	1,70	Sí
Educación	1,83	1,86	No

Nota: 1: Aprobado; 2: Notable; 3: Sobresaliente; 4: Matrícula de honor.

título de esas especialidades, tradicionalmente masculinizadas⁴.

Probablemente la feminización de los estudios universitarios tenga alguna relación con la mayor eficiencia del trabajo femenino para obtener un determinado bien, en este caso un título universitario.

Es destacable que en una gama de titulaciones claramente feminizada, como es el caso de las humanidades, la percepción del grado de dificultad se invierte con respecto a los que se han comentado más arriba. Ahora es a las mujeres a quienes cuesta más, en promedio, obtener la titula-

Cuadro 4
Satisfacción con los estudios en la Universidad

	Ambiente del Centro	Profesorado	Organización del Centro	Recursos	Formación académica
Hombres	7,44	6,47	6,44	6,74	6,41
Mujeres	7,50	6,77 (*)	6,49	6,84 (*)	6,53 (*)
Por divisiones					
Hombres	7,05	6,37	6,34	6,32	6,27
Mujeres	7,29	6,63	6,77 (*)	6,75	6,21
Enseñanzas técnicas					
Hombres	7,42	6,49	6,32	6,65	6,63
Mujeres	7,38	6,57	6,16	6,51	6,35
CC. Experimentales					
Hombres	7,66	6,26	5,79	6,49	6,22
Mujeres	7,28 (*)	6,49 (*)	5,81	6,42	6,37
CC. de la Salud					
Hombres	7,34	6,52	6,66	6,75	6,47
Mujeres	7,46	6,84 (*)	6,71	6,80	6,65 (*)
CC. Económicas y Sociales					
Hombres	7,21	6,52	6,55	7,02	6,38
Mujeres	7,32	6,77 (*)	6,64	7,22 (*)	6,63 (*)
Humanidades					
Hombres	7,95	6,57	6,64	6,96	6,34
Mujeres	7,75 (*)	6,90 (*)	6,64	6,98	6,48

(*) Diferencia estadísticamente significativa

⁴ La propagación de un alto grado de dificultad de obtener algo reduce la concurrencia y podría ser que los hombres hayan estado propagando tal cosa para evitar competencia, tanto masculina como femenina.

ción. Aquí aparece como más eficiente, subjetivamente, el trabajo de los hombres. También es en estas titulaciones donde ellos, comparativamente, obtienen los mejores resultados en las calificaciones. Tanto en el caso de las humanidades como en el de las enseñanzas técnicas y las ciencias experimentales, los resultados comentados parecen negar alguno de los tópicos que durante mucho tiempo han acompañado a las enseñanzas universitarias.

El grado de satisfacción con los estudios de las mujeres es superior al de los hombres para todas las variables consideradas, destacando la diferencia en la de “profesorado”, que es la única variable que obtiene en todas las titulaciones mayor valor para las mujeres que para los hombres.

Aunque la mayoría de las diferencias no son estadísticamente significativas, en las enseñanzas técnicas y en las ciencias experimentales las mujeres expresan menor satisfacción que los hombres en cuanto a la formación académica recibida. Estas son también la gama de titulaciones tradicionalmente masculinizadas. Sería conveniente analizar en profundidad si esta circunstancia ha contaminado de alguna

forma a los contenidos de las titulaciones otorgándoles algún sesgo discriminatorio que ahora determina este resultado.

La buena percepción del ambiente del centro es también una buena opinión sobre uno mismo, en el sentido de que ese ambiente es un resultado que se construye con la aportación de uno mismo en mayor medida que los recursos, por ejemplo.

La percepción de las mujeres acerca de la necesidad de reforzar sus conocimientos adquiridos en las titulaciones universitarias es coherente con el grado de satisfacción que expresan en las titulaciones de las enseñanzas técnicas y las ciencias experimentales, con respecto a la formación académica. En estas titulaciones ellas tienen un grado de satisfacción menor que el de los hombres y es lógico que quieran, en mayor medida que los hombres, completar estos estudios. La diferencia estadística es significativa en estas titulaciones aunque la necesidad también se exprese en el mismo sentido en todas las demás especialidades, salvo en las ciencias de la salud.

Esta necesidad de reforzar conocimientos tiene relación también con la convic-

Cuadro 5
Necesidad de reforzar conocimientos con estudios posteriores (%)

	Hombres	Mujeres	Diferencia estadísticamente significativa
	85,69	88,10	Sí
Por divisiones			
Enseñanzas técnicas	76,00	88,46	Sí
CC. Experimentales	76,77	83,87	Sí
CC. de la Salud	90,05	89,57	No
CC. Económicas y Sociales	89,80	90,52	No
Humanidades	83,90	84,60	No
Educación	84,74	87,63	No

ción de las mujeres, expresada en otros ámbitos, como el laboral, acerca de que para acceder a los mismos puestos de trabajo que los hombres, ellas deben aportar una mayor formación, tanto si se va a utilizar en el puesto de trabajo como si no. De alguna manera esto vendría a explicar que, para todas las titulaciones, las mujeres expresen la necesidad de reforzar conocimientos.

En el método de búsqueda de empleo cabe destacar la menor utilización por las mujeres de las redes sociales. También se ha puesto de manifiesto en trabajos que abordan la promoción profesional, la menor propensión de las mujeres a construir redes sociales relacionadas con su actividad laboral, lo cual puede llevar a

bloquear sus posibilidades de promoción, pues muchos de estos cambios en los puestos de trabajo se resuelven en reuniones o encuentros informales entre hombres. Es probable que este menor recurso a las redes sociales debilite la empleabilidad de las mujeres con respecto a la de los hombres.

En cualquier caso hay cuatro aspectos de la metodología de búsqueda de empleo que revelan una mayor confianza de las mujeres en las propias posibilidades para encontrar empleo, fuera de las redes sociales. Estos son: el mayor recurso de las mujeres a indagar las posibilidades de empleo dirigiéndose directamente al empleador; la vinculación mayor entre las prácticas en empresas y el primer empleo, la utilización

Cuadro 6

Método de búsqueda del primer empleo. Porcentajes sobre el total de cada colectivo

	Hombres	Mujeres
Contactaron con empresarios sin conocer si tenían vacantes	36,34	39,73
A través de contactos de padres, parientes, amigos	22,24	19,04
En la empresa (u organismo) donde hizo sus prácticas	5,84	6,89
Bolsas de trabajo de la Región (no universitarias)	1,65	4,64
Respondió a un anuncio de trabajo	4,32	3,14
Preparándose para una oposición	8,51	10,31
Por una agencia de empleo (INEM, SEF u otras)	3,05	2,59
En la oficina de empleo o bolsas de trabajo de la propia Univ.	3,05	2,39
Convocatorias de plazas docentes o becas de universidad	3,81	1,30
Gracias a un Máster	2,54	1,77
Empezaron su propio negocio	2,41	1,43
A través de un colegio profesional	1,27	1,71
Contactos establecidos en el trabajo que realizaba durante los estudios	0,64	0,34
A través de un departamento de su facultad	1,02	0,27
Le llamó un empleador (diferente de donde hizo sus prácticas)	0,25	0,48
Becas no universitarias	0,89	0,55
Gracias a un curso	0,25	0,41
Por empresas privadas de empleo	0,38	0,34
Puso anuncios	0,00	0,07
Otras	1,52	2,59

de las bolsas de trabajo regionales y la preparación de oposiciones.

La mayoría de egresados considera que la Universidad les prepara parcial o totalmente para el desempeño del puesto de trabajo, o la profesión vinculada a su especialización académica, y hay una gran coincidencia entre hombres y mujeres en este sentido, si se atiende a los datos globales. Este resultado obliga a interpe-larse sobre el grado de correspondencia entre los estudios que realizan los universitarios y los requerimientos de la actividad productiva, no tanto para buscar una correspondencia estricta entre los dos ámbitos, como para aprender a distinguir, y a transmitir, lo que hay de conocimiento instrumental en la formación universitaria y lo que va mucho más allá y permite el progreso del conocimiento y de las habili-

dades y destrezas, aunque no sea en el preciso instante en el que se comienza a trabajar después de haber obtenido el título universitario.

Cuando los resultados se analizan por titulaciones, los peores resultados, para hombres y mujeres los cosechan las humanidades (un conjunto de titulaciones muy feminizadas), y sólo para las mujeres, las enseñanzas técnicas (un conjunto de titulaciones en general masculinizadas), que en esta como en otras variables analizadas tiene una consideración peor para las mujeres que para los hombres. El más alto grado de correspondencia entre los estudios y la profesión, tanto para hombres como para mujeres se da en educación. A la vista de los datos parece conveniente afinar el análisis del grado de correspondencia entre los conocimientos y los futuros puestos de tra-

Cuadro 7

Valoración de la formación proporcionada por la Universidad para el desempeño del trabajo. Porcentajes sobre el total de cada colectivo

		Nada	Poco	Parcialmente	Totalmente
Hombres (958)		8,56	30,06	46,97	14,41
Mujeres (1.689)		9,00	29,24	46,47	15,45
Por divisiones					
Enseñanzas técnicas	Hombres	8,05	32,18	45,98	13,79
	Mujeres	8,70	47,83	39,13	4,35
CC. Experimentales	Hombres	7,83	22,61	46,96	22,61
	Mujeres	5,71	19,29	54,29	20,71
CC. de la Salud	Hombres	8,20	30,60	50,82	10,38
	Mujeres	7,23	37,59	42,17	13,01
CC. Económicas y Sociales	Hombres	9,31	31,38	45,21	14,10
	Mujeres	10,47	32,36	46,12	11,05
Humanidades	Hombres	9,62	41,35	38,46	10,58
	Mujeres	15,88	34,76	35,62	13,73
Educación	Hombres	6,45	18,28	56,99	18,28
	Mujeres	5,80	12,15	54,97	27,07

Entre paréntesis el número de egresados que contestan a esta pregunta

bajo vinculados, en el caso de las humanidades y las enseñanzas técnicas.

La eficacia de los estudios universitarios para acceder a un trabajo satisfactorio o para promocionarse en el que ya se tuviese es alta, tanto para mujeres como para hombres, si bien para ellas es algo superior cuando se alude a "mucho" y es muy similar para ambos sexos si se agrupan los datos de "mucho" y "bastante". Los mejores resultados para las mujeres se observan en las titulaciones vinculadas a educación y ciencias experimentales, y los peores se localizan en

las humanidades y las enseñanzas técnicas.

Para los hombres los mejores resultados también aparecen relacionados con las ciencias experimentales, seguidas de las titulaciones de ciencias económicas y sociales, y los peores se localizan en las humanidades y las enseñanzas técnicas. Los relativamente altos porcentajes que cosechan en el "poco" o "nada" las humanidades, son otro argumento a favor de una discusión en profundidad sobre el papel de estas enseñanzas universitarias.

Cuadro 8

Grado en que sus estudios le ayudaron a encontrar un trabajo satisfactorio o a promocionar en el que tenía. Porcentajes sobre el total de cada colectivo

		Mucho	Bastante	Poco	Nada
Hombres (956)		42,26	34,41	13,39	9,94
Mujeres (1.690)		46,63	31,48	11,66	10,24
Por divisiones					
Enseñanzas técnicas	Hombres	28,74	60,92	8,05	2,30
	Mujeres	43,48	43,48	13,04	0,00
CC. Experimentales	Hombres	54,78	26,09	13,91	5,22
	Mujeres	58,16	18,44	16,31	7,09
CC. de la Salud	Hombres	45,36	36,07	15,30	3,28
	Mujeres	44,07	42,37	11,14	2,42
CC. Económicas y Sociales	Hombres	46,26	31,28	10,16	12,30
	Mujeres	44,77	33,33	12,60	9,30
Humanidades	Hombres	23,08	32,69	25,00	19,23
	Mujeres	28,69	36,29	17,30	17,72
Educación	Hombres	38,71	31,18	13,98	16,13
	Mujeres	59,72	17,50	5,28	17,50

Entre paréntesis el número de egresados que contestan a esta pregunta

Para la relación entre los estudios universitarios y el plan profesional que cada individuo imagina para plazos largos, las titulaciones que mejor valoración merecen son, para los hombres, las de ciencias económicas y sociales y, para las mujeres, las de ciencias de la salud. Aunque si se agrupan los resultados de “mucho” y “bastante”, las que mejor consideración alcanzan, tanto para hombres como para mujeres, son las enseñanzas técnicas. Los peores resultados para ambos sexos se localizan en las titulaciones de humanidades. Tampoco para el largo plazo profesional estos conoci-

mientos tienen una valoración tan positiva como los restantes. En cualquier caso estos resultados deben analizarse también sabiendo que la experiencia profesional de los encuestados es más bien corta, ya que son, en general, egresados recientes, con una vida laboral más bien corta. Ciertamente, a partir de la dotación de conocimientos con que se cuenta y la experiencia laboral que se tenga en cada momento se puede construir una expectativa profesional de futuro, pero esta expectativa será tanto más consistente cuanto más larga sea la experiencia profesional.

Cuadro 9

Grado en que sus estudios le ayudaron en sus perspectivas profesionales a largo plazo. Porcentajes sobre el total de cada colectivo

		Mucho	Bastante	Poco	Nada
Hombres (1.326)		35,29	38,08	16,97	9,65
Mujeres (2.739)		32,75	34,61	20,70	11,94
Por divisiones					
Enseñanzas técnicas	Hombres	29,00	64,00	7,00	0,00
	Mujeres	20,00	76,00	4,00	0,00
CC. Experimentales	Hombres	36,77	26,45	21,29	15,48
	Mujeres	32,41	27,78	28,24	11,57
CC. de la Salud	Hombres	39,30	42,29	14,93	3,48
	Mujeres	38,72	46,92	12,07	2,28
CC. Económicas y Sociales	Hombres	42,83	37,09	12,50	7,58
	Mujeres	37,33	31,95	18,48	12,24
Humanidades	Hombres	17,56	42,93	25,37	14,15
	Mujeres	17,39	39,34	26,50	16,77
Educación	Hombres	32,77	25,99	23,73	17,51
	Mujeres	34,65	27,93	22,79	14,62

Entre paréntesis el número de egresados que contestan a esta pregunta

Resulta verdaderamente notable la importancia que hombres y mujeres le conceden a los estudios universitarios en el desarrollo de su personalidad. Si se agrupan los resultados de las dos primeras columnas, más del 90% de los hombres y casi ese porcentaje de mujeres responde que su formación universitaria ha sido una notable ayuda en el desarrollo de su personalidad.

Los mejores resultados, para hombres y mujeres, se localizan en las titulaciones de educación y los peores en las enseñanzas

técnicas. En este aspecto las titulaciones de humanidades obtienen mejores resultados que en las variables ya analizadas, aunque continúan por debajo, en el caso de las mujeres, de los estudios de ciencias experimentales o ciencias de la salud. No obstante, el buen resultado relativo de las humanidades en este ítem pone sobre la pista de los aspectos en los que se encuentran las fortalezas de estos estudios. Aspectos en los que se debe profundizar en la eventual reforma de esta gama de conocimientos universitarios.

Cuadro 10

Grado en que sus estudios le ayudaron en el desarrollo de su personalidad. Porcentajes sobre el total de cada colectivo

		Mucho	Bastante	Poco	Nada
Hombres (951)		65,57	31,02	8,31	6,10
Mujeres (1.755)		64,79	23,19	6,15	5,87
Por divisiones					
Enseñanzas técnicas	Hombres	47,87	28,72	12,77	10,64
	Mujeres	26,09	56,52	8,70	8,70
CC. Experimentales	Hombres	58,04	25,00	9,82	7,14
	Mujeres	67,63	19,42	7,19	5,76
CC. de la Salud	Hombres	49,66	39,46	6,12	4,76
	Mujeres	61,72	27,60	5,93	4,75
CC. Económicas y Sociales	Hombres	48,01	36,39	10,09	5,50
	Mujeres	54,00	31,53	7,78	6,70
Humanidades	Hombres	59,09	28,98	6,25	5,68
	Mujeres	59,28	24,34	7,23	9,16
Educación	Hombres	78,95	12,63	3,16	5,26
	Mujeres	88,10	7,14	2,65	2,12

Entre paréntesis el número de egresados que contestan a esta pregunta

Las mujeres utilizan menos que los hombres las redes sociales, que implican relaciones sociales, para encontrar su primer empleo y recurren en mayor medida a procedimientos más modernos de acceso al empleo. Pero ellas les conceden un mayor valor a los estudios universitarios como determinante de la construcción y extensión de las relaciones sociales.

Para las mujeres, la relación más fuerte entre estas dos variables se da en la educación, las ciencias experimentales y las ciencias de la salud. Para los hombres, tiene lugar en la educación, las humanidades y las ciencias experimentales. Las enseñanzas técnicas se caracterizan, para ambos sexos por una relación más débil con las relaciones sociales, si se atienden a los resultados de la columna “mucho”.

Cuadro 11
Grado en que sus estudios le ayudaron en las relaciones sociales. Porcentajes sobre el total de cada colectivo

		Mucho	Bastante	Poco	Nada
Hombres (963)		51,40	31,05	9,76	7,79
Mujeres (1.781)		63,11	23,13	6,57	7,19
Por divisiones					
Enseñanzas técnicas	Hombres	43,00	31,00	12,00	14,00
	Mujeres	30,77	50,00	7,69	11,54
CC. Experimentales	Hombres	51,33	26,55	12,39	9,73
	Mujeres	64,58	17,36	8,33	9,72
CC. de la Salud	Hombres	48,99	36,91	8,72	5,37
	Mujeres	63,94	25,92	5,07	5,07
CC. Económicas y Sociales	Hombres	45,73	38,72	10,06	5,49
	Mujeres	52,16	33,41	7,33	7,11
Humanidades	Hombres	53,93	24,72	11,24	10,11
	Mujeres	52,42	24,88	10,14	12,56
Educación	Hombres	78,95	12,63	2,11	6,32
	Mujeres	89,15	6,35	2,38	2,12

Entre paréntesis el número de egresados que contestan a esta pregunta

Para las mujeres los estudios universitarios ayudan a comprender el mundo en una más alta proporción que para los hombres. En cualquier caso, y tomados los resultados de las dos primeras columnas, esta ayuda es muy valorada para ambos sexos. Más del 85% de las mujeres, y casi este porcentaje de hombres, dicen que sus conocimientos universitarios les han ayudado “mucho” o “bastante” a comprender el mundo.

Los mejores resultados para las mujeres se dan en la educación, las ciencias experimentales y las ciencias de la salud, si se tienen en cuenta los resultados de la primera columna. Para los hombres, la mejor valoración se encuentra en la educación, las humanidades y las ciencias experimentales. Los peores resultados, para ambos sexos, se localizan en las enseñan-

zas técnicas. Esta es posiblemente una de las debilidades de este tipo de conocimiento que, junto a otras ya analizadas cuyos resultados también son mediocres, han de ser tenidas en cuenta en la reforma próxima de los planes de estudio para su adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior.

En general, podría decirse que una deficiente comprensión del mundo es un inconveniente para su transformación adecuada. Y justamente a una de las cosas que aspiran los conocimientos de rango universitario es a ser útiles en la constante y adecuada transformación del mundo en que vivimos.

Hay una notable fidelidad a los estudios elegidos por primera vez y a la Universidad en que se han realizado, en este caso a la Universidad de Murcia. Una

Cuadro 12
Grado en que sus estudios le ayudaron a comprender el mundo. Porcentajes sobre el total de cada colectivo

		Mucho	Bastante	Poco	Nada
Hombres (1.324)		58,01	25,53	8,69	7,78
Mujeres (2.747)		65,34	20,24	7,39	7,03
Por divisiones					
Enseñanzas técnicas	Hombres	41,41	28,28	11,11	19,19
	Mujeres	23,08	50,00	11,54	15,38
CC. Experimentales	Hombres	59,74	25,32	8,44	6,49
	Mujeres	61,75	19,82	11,06	7,37
CC. de la Salud	Hombres	53,50	29,00	8,50	9,00
	Mujeres	64,69	23,23	6,15	5,92
CC. Económicas y Sociales	Hombres	56,24	27,20	10,22	6,34
	Mujeres	58,56	24,21	9,17	8,07
Humanidades	Hombres	62,44	25,37	5,85	6,34
	Mujeres	57,29	25,26	8,42	9,03
Educación	Hombres	70,62	15,82	6,78	6,78
	Mujeres	80,66	10,13	4,34	4,87

Entre paréntesis el número de egresados que contestan a esta pregunta

vez más, como viene sucediendo con otras variables, las mujeres registran mayores porcentajes que los hombres. En este caso, la fidelidad de las mujeres a la Universidad supera en más de cinco puntos porcentuales a la de los hombres.

En cuanto a la repetición de los estudios, los mejores resultados, en el caso de las mujeres se dan en ciencias de la salud, educación y ciencias económicas y sociales, mientras que los hombres los registran en ciencias de la salud, enseñanzas técnicas y humanidades. Los peores son los de enseñanzas técnicas para las mujeres y los de ciencias experimentales para los hombres.

En cuanto a la repetición de Universidad, las mujeres expresan mayor fidelidad en las titulaciones de educación, enseñanzas técnicas y ciencias experimentales y los hombres en las de enseñanzas técnicas, educación y humanidades. La mayor desafección en esta variable la cosechan las titulaciones de ciencias de la salud y ciencias económicas y sociales. Sin duda estos resultados indican el grado de satisfacción de los estudiantes universitarios con el funcionamiento, la organización y la solvencia de los centros en que han realizado sus estudios y proporcionan, en consecuencia, información muy útil para abordar las reformas necesarias en estos centros.

Cuadro 13

Grado en que volvería a escoger la misma carrera o la misma universidad (porcentajes sobre el total de cada colectivo) y número de titulados que no volvería a estudiar en la universidad

		La misma carrera	La misma universidad	No volverían a estudiar en la universidad
Hombres		73,09	78,47	117
Mujeres		73,93	83,57	228
Por divisiones				
Enseñanzas técnicas	Hombres	77,00	91,00	6
	Mujeres	46,15	92,31	1
CC. Experimentales	Hombres	69,48	78,71	19
	Mujeres	60,28	84,33	21
CC. de la Salud	Hombres	77,89	73,00	13
	Mujeres	85,03	74,15	23
CC. Económicas y Sociales	Hombres	72,16	73,62	39
	Mujeres	72,96	79,80	68
Humanidades	Hombres	73,53	79,51	23
	Mujeres	70,72	81,07	53
Educación	Hombres	70,62	89,71	17
	Mujeres	75,36	94,20	62

4. ANÁLISIS ECONÓMETRICO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

El informe elaborado por la Unidad por la Calidad de la UMU señalaba unas diferencias de ingresos entre titulados y tituladas del 10% a favor de aquellos, basándose en que la mediana de los ingresos netos para los varones asciende a 1000 euros mensuales mientras que para las tituladas es de 900. No obstante, también aporta información sobre la media aritmética de los ingresos para ambos colectivos, que es la medida estadística habitualmente utilizada en este tipo de análisis. En este caso, la media masculina es de 1088,94 euros mensuales y la femenina de 946,77, lo que implica una diferencia sala-

rial de 13 puntos porcentuales, ya que el ingreso medio femenino supone el 86,94% del masculino. Si evaluamos el porcentaje que la diferencia absoluta de ingresos supone sobre el salario femenino obtenemos una diferencia salarial del 15%. Sobre estas cifras cabe hacer dos comentarios.

En primer lugar, estas diferencias salariales por género son inferiores a las obtenidas para la totalidad de los trabajadores en general y para los universitarios en particular, tanto a nivel nacional como para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. En el Cuadro 14 aparecen los ratios entre los sala-

Cuadro 14
Ratio entre el salario bruto femenino y masculino

	España	Región de Murcia
Encuesta de Estructura Salarial 2002 (Salarios anuales)		
Total	71,12	73,37
Diplomados	68,76	75,96
Licenciados	66,24	59,24
Total 20-29 años	82,55	83,43
Diplomados 20-29 años	80,76	82,27
Licenciados 20-29 años	84,63	79,01
Encuesta Anual de Estructura Salarial 2004 (Salarios anuales)		
Total	71,33	70,90
Total 20-29 años	81,41	79,79
Encuesta Anual de Estructura Salarial 2005 (Salarios anuales)		
Total	72,51	70,08
Total menos de 25 años	81,59	81,01
Total de 25 a 34 años	80,63	74,50
Encuesta de Condiciones de Vida 2006 (Salarios mensuales)		
Total	75,31	73,62
Educación superior	77,55	
Total 16-29 años	89,86	

rios medios femeninos y masculinos obtenidos de tres fuentes estadísticas recientes elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE). La única de ellas que a partir de los datos expuestos en la web del INE permite analizar las diferencias salariales por sexo, edad, estudios y Comunidades Autónomas es la Encuesta de Estructura Salarial de 2002. Se observa que, aunque las diferencias salariales por sexo crecen con la edad y con el nivel de estudios, para los universitarios con menos de 30 años existe una diferencia salarial alrededor de los 20 puntos porcentuales en el caso de la Región de Murcia: 17,73 puntos para los diplomados y 20,99 para los licenciados. A nivel nacional estas diferencias se sitúan en los 19,24 y 15,37 puntos respectivamente.

Con la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2004 y 2005 no es posible analizar estas diferencias por niveles de estudios. No obstante, para los trabajadores con edades comprendidas entre los 20 y 29 ó entre los 25 y 34 años la diferencia salarial por género también supera los 20 puntos porcentuales en la Región de Murcia. Con los datos más recientes de la Encuesta de Condiciones de Vida 2006 sólo es posible obtener la información desagregada por sexos a nivel autonómico para el total de los trabajadores. No obstante, para los universitarios a nivel nacional las diferencias salariales por género superan los 22 puntos porcentuales⁵. En definitiva, las diferencias salariales por sexo observadas para los titulados de la Universidad de Murcia parecen situarse por debajo de todas estas otras obtenidas con información de estadísticas oficiales. Una de las razones podría deberse a

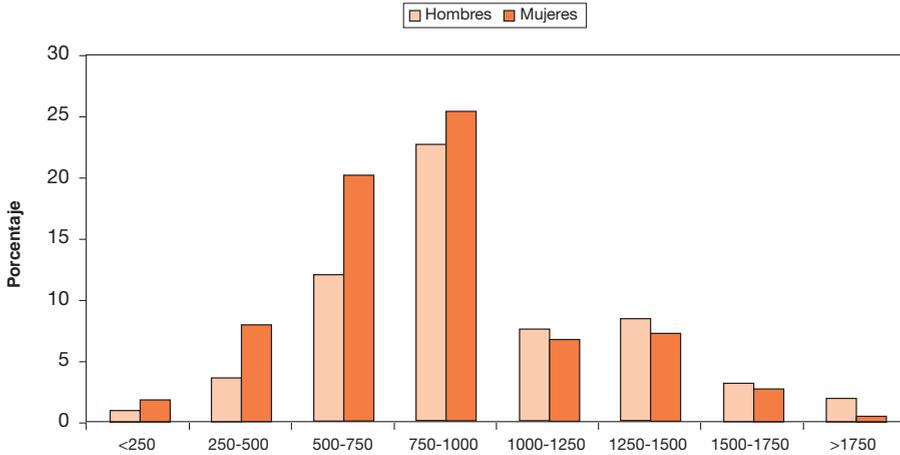
la menor edad de nuestros titulados respecto a los contemplados en estas cifras, pues, aunque no hay información acerca de la edad del titulado en los datos de la UMU, sí que se conoce que el tiempo máximo que puede llevar trabajando como titulado es de 3 años, por lo que es muy probable que el rango de edades representativas esté por debajo de los 26 ó 27 años, y ya hemos visto que las diferencias salariales por sexo crecen con la edad.

La segunda observación está relacionada con las diferentes distribuciones salariales para hombres y mujeres que se desprenden de las distintas diferencias obtenidas según se utilice la media o la mediana salarial de la muestra. Tal y como hemos señalado, la diferencia salarial aumenta al considerar las medias muestrales, que son superiores a las medianas. La diferencia entre la media y la mediana es superior en los hombres, lo que nos indica que éstos acaparan los mayores salarios de la muestra. Si observamos la Figura 1, podemos ver que la distribución de salarios femenina tiene una mayor masa en la parte de salarios bajos. En concreto, para salarios inferiores a los 1000 euros mensuales, el porcentaje de mujeres que los reciben es superior al de hombres, mientras que en la parte alta de la distribución salarial los porcentajes masculinos superan a los femeninos. Por tanto, observamos que las tituladas están concentradas en trabajos de reducidos salarios, lo que constituye una característica habitual en este tipo de análisis.

Las distribuciones salariales descritas en la Figura 1 están obtenidas para la muestra de asalariados/as. Esto es, para llevar a cabo

⁵ Todas estas diferencias se han calculado con salarios mensuales o anuales para poder compararlas con los datos de ingresos mensuales obtenidos por el estudio de inserción laboral de los titulados de la Universidad de Murcia. No obstante, hay que comentar que estas diferencias salariales por sexo se reducen cuando la variable utilizada es el salario horario. Una de las razones fundamentales de este cambio es que la mujer utiliza con mucha mayor frecuencia que el hombre el trabajo a tiempo parcial.

Figura 1
Distribución del salario mensual neto



el análisis estándar de discriminación salarial, se ha eliminado de la muestra a los 20 titulados y 23 tituladas que trabajan por cuenta propia, quedándonos con una muestra de 855 asalariados y 1541 asalariadas.

Un análisis preliminar univariante de los factores explicativos de los salarios de estos titulados revela que existen diferencias según distintas características de los alumnos. Por ejemplo, si analizamos la nota media, observamos en el Cuadro 15 que los salarios crecen con dicha nota tanto para hombres como para mujeres. La nota media mínima es 1 debido a que no se tienen en cuenta para el cómputo de la media los posibles suspensos. Para notas medias iguales o inferiores a notable (2) la diferen-

cia salarial a favor del hombre es superior a los 12 puntos porcentuales, mientras que por encima del sobresaliente (3) éstas desaparecen, e incluso el salario femenino es un 3% superior al masculino.

Como una misma nota media no tiene por qué señalar lo mismo al mercado laboral según la titulación en que se haya obtenido, en el Cuadro 16 se analizan las diferencias salariales por titulaciones, donde aparecen ordenadas de menor a mayor salario las titulaciones de los hombres y en el Cuadro 17 las de las mujeres. En el caso de los primeros no se entrevistó a nadie para las titulaciones de Licenciado en Investigación y Técnicas de Mercado y Diplomado en Educación Social.

Cuadro 15
Salarios y notas medios

Nota	Hombres		Mujeres		Ratio salarial
	Salario	Observaciones	Salario	Observaciones	%
1-2	1066,93	670	934,34	1230	87,57
2-3	1129,06	165	989,68	290	87,65
>3	1172,11	18	1207,90	20	103,05

Cuadro 16
Salarios medios y titulaciones para los hombres

Titulación	Salario	Observaciones
Maestro: Especialidad de Educación Musical	688,89	9
Diplomado en Trabajo Social	720,00	5
Diplomado en Biblioteconomía y Documentación	759,17	6
Maestro: Especialidad de Educación Primaria	762,50	8
Licenciado en Filosofía	777,88	8
Diplomado en Óptica y Optometría	800,00	8
Maestro: Especialidad de Educación Física	818,66	44
Diplomado en Fisioterapia	825,00	22
Licenciado en Ciencias Ambientales	860,00	2
Licenciado En Filología Inglesa	860,33	18
Diplomado en RR. Laborales	886,94	49
Licenciado en Filología Francesa	900,00	1
Licenciado en Sociología	905,00	2
Licenciado en Psicología	907,65	17
Licenciado en Química	971,00	10
Ingeniero Técnico en Informática de Gestión	973,33	12
Licenciado en Geografía	1005,83	12
Licenciado en Bioquímica	1008,33	6
Ingeniero Técnico en Informática de Sistemas	1034,42	33
Licenciado en Pedagogía	1057,64	11
Licenciado en Filología Hispánica	1060,00	5
Diplomado en CC. Empresariales	1066,28	68
Licenciado en CC. Políticas	1066,67	9
Licenciado en Ciencia y Tecnología de los alimentos	1079,33	15
Licenciado en Economía	1089,79	29
Licenciado en Biología	1090,81	37
Maestro: Especialidad de Educación Infantil	1100,00	1
Licenciado en Historia	1104,17	12
Diplomado en Gestión y admón.. Pública	1109,41	17
Licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas	1110,00	5
Licenciado en Veterinaria	1110,92	39
Licenciado en Derecho	1134,57	46
Licenciado admón. y Dirección de Empresas	1136,81	58
Ingeniero en Informática	1142,44	36
Maestro: Especialidad de Educación Especial	1150,00	3
Ingeniero Químico	1163,53	17
Licenciado en Medicina y Cirugía	1172,37	38
Licenciado en Historia del Arte	1180,33	12
Licenciado en Matemáticas	1213,59	22
Maestro: Especialidad de Lengua Extranjera	1233,33	3
Diplomado en Enfermería	1304,84	31
Licenciado en Psicopedagogía	1321,43	7
Licenciado en Periodismo	1400,00	2
Licenciado en Ciencias del Trabajo	1410,42	24
Licenciado en Documentación	1497,14	7
Licenciado en Física	1500,00	3
Licenciado en Filología Clásica	1514,50	2
Licenciado en Odontología	1697,92	24

Cuadro 17
Salarios medios y titulaciones para las mujeres

Titulación	Salario	Observaciones
Licenciada en Filosofía	646,25	8
Diplomada en Fisioterapia	648,47	57
Licenciada en Publicidad y Relaciones Públicas	687,50	8
Diplomada en Educación Social	697,28	18
Diplomada en Biblioteconomía y Documentación	710,52	25
Diplomada en Trabajo Social	740,19	26
Maestra: Especialidad de Educación Física	787,77	22
Licenciada en Historia del Arte	792,72	32
Diplomada en RR. Laborales	794,34	97
Maestra: Especialidad de Educación Primaria	809,03	30
Licenciada en Bioquímica	815,00	4
Maestra: Especialidad de Educación Especial	820,69	29
Licenciada en Filología Inglesa	824,45	62
Licenciada en Pedagogía	826,16	90
Maestra: Especialidad de Educación Musical	837,65	17
Licenciada en Geografía	848,57	7
Ingeniera Técnica en Informática de Sistemas	850,00	2
Licenciada en Psicología	854,97	62
Licenciada en Ciencias del Trabajo	858,82	17
Licenciada en Veterinaria	866,41	34
Diplomada en Óptica y Optometría	871,95	42
Diplomada en Gestión y admón. Pública	883,30	27
Licenciada en Biología	885,24	42
Diplomada en CC. Empresariales	893,88	83
Licenciada en Ciencias Ambientales	900,00	4
Licenciada en Filología Clásica	905,00	2
Licenciada en Sociología	915,00	2
Licenciada en Economía	928,94	18
Licenciada en Química	935,00	14
Licenciada en Filología Hispánica	936,67	18
Licenciada en Documentación	941,45	22
Licenciada en Historia	943,53	15
Licenciada en Ciencia y Tecnología de los alimentos	967,63	16
Licenciada en Periodismo	996,43	7
Maestra: Especialidad de Educación Infantil	1002,25	65
Ingeniero en Informática	1007,86	7
Licenciada Admón. y Dirección de Empresas	1056,23	44
Licenciada en Derecho	1086,61	62
Licenciada en Física	1100,00	1
Ingeniera Químico	1102,50	16
Licenciada en Filología Francesa	1112,43	7
Diplomada en Enfermería	1116,48	185
Licenciada en CC. Políticas	1120,00	10
Licenciada en Psicopedagogía	1192,65	17
Licenciada en Medicina y Cirugía	1238,79	66
Maestra: Especialidad de Lengua Extranjera	1253,28	40
Licenciada en Investigación y Técnicas de Mercado	1260,00	3
Licenciada en Matemáticas	1264,29	14
Ingeniera Técnica en Informática de Gestión	1290,00	13
Licenciada en Odontología	1390,63	32

Se observa que hay titulaciones que presentan bajos salarios tanto para hombres como para mujeres, tales como las diplomaturas en Trabajo Social, Biblioteconomía y Documentación, Fisioterapia y Relaciones Laborales, las licenciaturas en Filosofía y Filología Inglesa y los Maestros en especialidades de Educación Primaria y Educación Física. En la parte alta de la distribución salarial se sitúan las licenciaturas en Medicina y Cirugía, Matemáticas, Psicopedagogía, Física y Odontología, la diplomatura en Enfermería y los Maestros en especialidad Lengua Extranjera. Sin embargo, hay otras titulaciones que presentan salarios bajos o altos solamente para uno de los colectivos. Por ejemplo, en el caso de los hombres obtienen reducidos salarios los Maestros en especialidad Educación Musical, los diplomados en Óptica y Optometría y los licenciados en Ciencias Ambientales, mientras que presentan elevados salarios los licenciados en Periodismo, Ciencias del Trabajo, Documentación y Filología Clásica. Las mujeres obtienen bajos salarios en las licenciaturas de Publicidad y Relaciones Públicas e Historia del Arte y la diplomatura en Educación Social, mientras que las licenciadas en Ciencias Políticas, en Investigación y Técnicas de Mercado y las Ingenieras Técnicas en Informática de Gestión reciben altos salarios⁶.

En el Cuadro 18 se presentan las diferencias salariales por sexos para todas las titulaciones donde hay representación de ambos colectivos ordenadas de mayor a menor diferencia. Las mayores diferencias se obtienen en la licenciatura en Filología Clásica, aunque solamente se dispone de

dos observaciones para cada colectivo. También son elevadas las diferencias obtenidas para la licenciatura en Ciencias del Trabajo, Publicidad y Relaciones Públicas, Documentación e Historia del Arte. En todas ellas, la ratio entre el salario femenino y el masculino no alcanza el 70%. De las 48 titulaciones del cuadro 18, solamente en 12 de ellas el salario medio femenino supera al masculino. Para Maestros de Educación Musical, licenciados en Filología Francesa e Ingenieros Técnicos en Informática de Gestión el salario medio femenino supera al masculino en más de un 20%. Los salarios en general y las diferencias salariales por sexo en particular dependen también de otro tipo de características empresariales, tales como el tipo de empresa. En el Cuadro 19 se presentan estas relaciones. Los mayores salarios y la menor diferencia salarial por género se obtienen en la Administración Pública. Las mayores diferencias salariales se registran en las empresas privadas de menor tamaño, aunque sobre las empresas familiares se desconoce su tamaño. La distribución de hombres y mujeres por tipos de empresa es muy similar, solamente los porcentajes de hombres en la Administración Pública y en las grandes empresas parecen ser levemente superiores, y es en estos puestos de trabajo donde se registran los mayores salarios.

Finalmente, el Cuadro 20 presenta las relaciones entre los salarios y otras características de los titulados, como la realización de cursos de formación posteriores a su titulación, el grado de adecuación entre la ocupación desempeñada y el nivel de estudios y la experiencia laboral previa. La realización de cursos de formación eleva

⁶ Hay que señalar que el número de observaciones en algunas de estas titulaciones es muy reducido, como por ejemplo en Física (tres licenciados y una licenciada), Ciencias Ambientales (2 y 4 respectivamente), Periodismo (2 y 7), Filología Clásica (2 y 2) e Investigación y Técnicas de Mercado (3 licenciadas solamente).

Cuadro 18. Diferencias salariales por sexo y titulación. Porcentaje que el salario femenino medio representa sobre el salario masculino medio

Titulación	Porcentaje
Licenciatura en Filología Clásica	59,76
Licenciatura en Ciencias del Trabajo	60,89
Licenciatura en Publicidad y Relaciones Públicas	61,94
Licenciatura en Documentación	62,88
Licenciatura en Historia del Arte	67,16
Licenciatura en Periodismo	71,17
Maestro: Especialidad de Educación Especial	71,36
Licenciatura en Física	73,33
Licenciatura en Veterinaria	77,99
Licenciatura en Pedagogía	78,11
Diplomatura en Fisioterapia	78,60
Diplomatura en Gestión y Admón. Pública	79,62
Licenciatura en Bioquímica	80,83
Licenciatura en Biología	81,15
Licenciatura en Odontología	81,90
Ingeniería Técnica en Informática de Sistemas	82,17
Licenciatura en Filosofía	83,08
Diplomatura en CC. Empresariales	83,83
Licenciatura en Geografía	84,37
Licenciatura en Economía	85,24
Licenciatura en Historia	85,45
Diplomatura en Enfermería	85,56
Ingeniería en Informática	88,22
Licenciatura en Filología Hispánica	88,36
Diplomatura en RR. Laborales	89,56
Licenciatura en Ciencia y Tecnología de los alimentos	89,65
Licenciatura en Psicopedagogía	90,25
Maestro: Especialidad de Educación Infantil	91,11
Licenciatura Admón. y Dirección de Empresas	92,91
Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación	93,59
Licenciatura en Psicología	94,20
Ingeniería Química	94,75
Licenciatura en Derecho	95,77
Licenciatura en Filología Inglesa	95,83
Maestro: Especialidad de Educación Física	96,23
Licenciatura en Química	96,29
Licenciatura en Sociología	101,10
Maestro: Especialidad de Lengua Extranjera	101,62
Diplomatura en Trabajo Social	102,80
Licenciatura en Matemáticas	104,18
Licenciatura en Ciencias Ambientales	104,65
Licenciatura en CC. Políticas	105,00
Licenciatura en Medicina y Cirugía	105,67
Maestro: Especialidad de Educación Primaria	106,10
Diplomatura en Óptica y Optometría	108,99
Maestro: Especialidad de Educación Musical	121,59
Licenciatura en Filología Francesa	123,60
Ingeniería Técnica en Informática de Gestión	132,53

Cuadro 19
Salarios y tipos de empresa

	Hombres		Mujeres		Ratio Salarial
	Salario	%	Salario	%	
Administración Pública	1268,43	26,55	1200,92	25,63	94,68
Empresa familiar	1012,50	1,87	876,71	1,56	86,59
Empresa con menos de 31 empleados	935,99	68,22	781,50	69,95	83,49
Empresa con más de 30 empleados	1069,89	3,36	919,92	2,86	85,98
Total	1082,68	100,00	948,09	100,00	87,57

Cuadro 20
Salarios, cursos de formación, ocupaciones y experiencia laboral previa

	Hombres		Mujeres		Ratio Salarial
	Salario	%	Salario	%	
Con cursos de formación	1118,58	34,04	988,63	31,54	88,38
Sin cursos de formación	1013,09	65,96	860,06	68,46	84,89
Ocupación superior al nivel de estudios	1550,00	0,94	1384,69	0,84	89,33
Ocupación adecuada al nivel de estudios	1158,46	63,86	1013,55	64,51	87,49
Ocupación inferior al nivel de estudios	932,78	35,20	815,60	34,65	87,44
Trabajó antes de terminar la carrera	1369,61	10,88	1089,70	4,93	79,56
No ha trabajado anteriormente	1047,66	89,12	940,74	95,07	89,79

los salarios y reduce las diferencias salariales entre hombres y mujeres. El porcentaje de hombres que realizan tales cursos supera en 2,5 puntos porcentuales al de las mujeres. Por otro lado, la adecuación entre la categoría profesional de la ocupación desempeñada y los estudios genera unos salarios superiores a cuando el titulado ha de realizar labores de categoría inferior a su nivel de estudios, pero inferiores a cuando el titulado ejerce puestos de trabajo de categoría superior al nivel de estudios adquirido. No obstante, las diferencias salariales por sexo son muy similares en todos estos casos, así como los porcentajes de hombres y mujeres que se encuentran en tales circunstancias.

Para tener en cuenta todos los factores analizados en la determinación del salario y en las diferencias salariales por sexo de una forma conjunta realizamos un análisis multivariante de regresión, donde estimamos las siguientes ecuaciones salariales por mínimos cuadrados ordinarios.

$$\ln w = x' \beta + u$$

Donde w es el salario mensual neto; x es un vector de características donde incluimos todas las personales y empresariales que hemos analizado en páginas precedentes, u es una perturbación aleatoria y β es el vector de parámetros estimados, que, dada la especificación semilogarítmica utilizada

–habitual en este tipo de estudios por adaptarse mejor a los datos– representa el incremento en tanto por uno del salario ante cambios en las variables explicativas incluidas en el vector x . Los resultados de la estimación se presentan en el Cuadro 21.

Hay que señalar que, tal y como se indica en el Cuadro 19, con esta muestra de asalariados el salario mensual medio masculino asciende a 1082,68 euros, mientras que el femenino es de 948,09 euros. Por tanto, respecto de este último, la diferencia a favor del hombre se sitúa en el 14,19%.

Al incluir conjuntamente todos los factores explicativos del salario, algunas variables que en el análisis univariante se mostraban significativas ahora dejan de serlo, como es el caso de la nota media. Debido a esta falta de significatividad se excluyó de la estimación presentada en el Cuadro 21. Por otro lado, esta estimación econométrica permite evaluar cuánto varía el salario en función de la característica personal o empresarial considerada teniendo en cuenta la influencia conjunta de todas ellas.

En la primera columna del Cuadro 21 aparece la estimación conjunta para hombres y mujeres. Observamos que el hecho de ser mujer –una vez que se han tenido en cuenta todos los demás factores explicativos–, supone recibir un salario un 9,65% inferior al del hombre. No obstante, como la condición femenina puede afectar a su vez a la retribución salarial del resto de variables consideradas, en las columnas siguientes se presentan las ecuaciones de salarios estimadas de forma separada para hombres y mujeres. En los primeros, observamos que los estudios de Odontología suponen un aumento salarial del 88,34% respecto de la titulación omitida, que es la de Maestro en Educación Musical con la menor retribución. Por otro lado, las titulaciones de Fisioterapia, Trabajo Social, Biblioteconomía y Documentación, Filología Francesa, Maestro en Educación Primaria, en Educación Infantil, en Educación Física, Ciencias Ambientales y Periodismo, al no resultar estadísticamente significativas, no podemos rechazar que tengan la misma retribución que la omitida.

Cuadro 21
Estimación de ecuaciones salariales

	Conjunta		Hombres		Mujeres	
	Coefficiente	Est. t	Coefficiente	Est. t	Coefficiente	Est. t
Titulaciones						
I. T. en Informática de Gestión	0,4293	3,80	0,3923	2,47	0,6871	2,80
I. T. en Informática de Sistemas	0,3529	3,34	0,4387	3,21	0,5517	1,48
Licenciado en Bioquímica	0,3501	2,33	0,3908	2,05	0,6213	2,05
Diplomado en Óptica y Optometría	0,4031	4,12	0,2968	1,69	0,6041	2,68
Ingeniero Químico	0,5330	5,01	0,6016	4,01	0,6979	2,90
Licenciado en Química	0,3867	3,36	0,4938	2,96	0,5257	2,15
Licenciado en Matemáticas	0,5163	4,96	0,5992	4,19	0,7059	2,89
Licenciado en Medicina y Cirugía	0,4121	4,59	0,4341	3,18	0,6067	2,73
Licenciado en Odontología	0,8249	8,53	0,8834	6,22	1,0094	4,39
Diplomado en Fisioterapia	0,0617	0,67	0,1853	1,29	0,2106	0,94
Diplomado en Enfermería	0,5158	6,13	0,6374	4,64	0,6704	3,08
Licenciado en Veterinaria	0,3690	4,00	0,4926	3,68	0,4975	2,18

Licenciado en Economía	0,5101	5,12	0,6067	4,37	0,6562	2,75
Licenciado Admón. y D. de Empresas	0,5955	6,63	0,6372	4,89	0,8212	3,63
Diplomado en CC. Empresariales	0,5260	6,06	0,6249	4,84	0,6747	3,04
Diplomado en Trabajo Social	0,1457	1,35	0,1776	0,88	0,3244	1,40
Licenciado en Derecho	0,4784	5,40	0,5142	3,88	0,6717	3,02
Diplom. en Gestión y Admón. Pública	0,4674	4,63	0,5994	3,99	0,6012	2,59
Licenciado en Filosofía	0,1606	1,25	0,3449	1,96	0,2221	0,84
Dipl. en Bibliotec. y Documentación	0,1737	1,61	0,1646	0,86	0,3494	1,50
Licenciado en Filología Inglesa	0,2788	3,03	0,3954	2,66	0,4371	1,96
Licenciado en Filología Francesa	0,4447	2,72	0,1376	0,36	0,6539	2,43
Licenciado en Filología Clásica	0,3679	1,70	0,6692	2,37	0,3259	0,88
Licenciado en Filología Hispánica	0,2084	1,80	0,3516	1,74	0,3537	1,49
Licenciado en Historia	0,3620	3,25	0,5321	3,30	0,4539	1,88
Licenciado en Historia del Arte	0,3337	3,32	0,6250	3,91	0,4131	1,80
Licenciado en Geografía	0,4019	3,28	0,5106	3,18	0,5537	2,05
Maestro: Espec. de Educación Infantil	0,3151	3,35	0,4360	1,14	0,4783	2,15
Maestro: Espec. de Educación Primaria	0,0773	0,75	0,1939	1,11	0,2240	0,98
Maestro: Espec. de Lengua Extranjera	0,4029	3,98	0,4418	1,83	0,5628	2,49
Maestro: Espec. de Educación Física	0,0990	1,05	0,1556	1,17	0,3297	1,41
Maestro: Espec. de Educación Musical					0,1996	0,84
Maestro: Espec. de Educación Especial	0,1549	1,45	0,4692	1,94	0,2929	1,28
Licenciado en Pedagogía	0,2913	3,24	0,4179	2,54	0,4464	2,02
Licenciado en Biología	0,3628	3,96	0,4744	3,51	0,5124	2,27
Diplomado en RR. Laborales	0,3313	3,81	0,3922	2,95	0,5094	2,31
Lic. en C. y Tecnología alimentos	0,4234	3,93	0,5151	3,37	0,5859	2,43
Licenciado en Documentación	0,3837	3,48	0,7470	4,01	0,4543	1,94
Lic. en Sociología	0,3625	1,67	0,5396	1,91	0,4457	1,20
Lic. en Invest. y Técnicas de Mercado	0,6274	2,55			0,7953	2,43
Ingeniero en Informática	0,4992	4,93	0,5891	4,34	0,7394	2,74
Licenciado en Psicopedagogía	0,5107	4,41	0,6755	3,68	0,6337	2,63
Licenciado en CC. Políticas	0,5014	4,09	0,5736	3,31	0,6814	2,68
Licenciado en Ciencias Ambientales	0,0015	0,01	0,3641	1,29		
Licenciado en Física	0,5699	2,63	0,7265	3,02	0,5632	1,18
Diplomado en Educación Social	0,1255	1,01			0,2789	1,17
Licenciado en Ciencias del Trabajo	0,4711	4,54	0,6583	4,48	0,5036	2,09
Licenciado en Periodismo	0,4045	2,59	0,3850	1,34	0,6088	2,26
Licenciado en Publicidad y Relac. Púb.	0,2931	2,14	0,5806	2,88	0,3122	1,19
Licenciado en Psicología	0,2812	3,06	0,3455	2,31	0,4503	2,02
Trabajó antes de finalizar la carrera	0,2063	5,75	0,2013	4,11	0,1974	3,69
Tipo de empresa						
Administración Pública	0,3547	14,86	0,2989	8,12	0,3902	12,24
Empresa familiar	0,0661	1,00	-0,0183	-0,19	0,1257	1,38
Empresa con más de 30 empleados	0,1672	8,24	0,1567	5,12	0,1754	6,46
Cursos de formación realizados						
	0,1084	5,82	0,1424	5,11	0,0840	3,36
Adecuación ocupación y estudios						
Ocupación inferior a nivel de estudios	-0,1654	-8,09	-0,1907	-6,44	-0,1510	-5,35
Ocupación superior a nivel de estudios	0,3182	3,53	0,2835	2,10	0,3462	2,85
Mujer	-0,0965	-5,07				
Constante	6,3067	77,58	6,2235	50,93	6,0497	27,94
Observaciones		2396		855		1541
R² corregido		0,284		0,297		0,250

En el caso de las mujeres, la titulación de Odontología supone un incremento salarial respecto de la omitida –Ciencias Ambientales- de más del 100%. Los estudios de Administración y Dirección de Empresas implican un incremento del 82,12% respecto de Ciencias Ambientales, que junto a Fisioterapia, Filosofía, Filología Clásica, Maestra en Educación Primaria, en Educación Musical, en Educación Especial, Sociología, Física, Educación Social y Publicidad presentan los menores salarios condicionados.

En las titulaciones económicas –Ciencias Empresariales, Economía y Administración y Dirección de Empresas- el incremento salarial respecto de la titulación omitida es bastante superior al incremento medio. En el caso de los titulados aquél incremento oscila entre el 60% y 64%, frente a un 48% de incremento salarial medio. En la submuestra de tituladas el intervalo de los incrementos salariales de las titulaciones económicas se encuentra entre el 65% y 82%, frente a un incremento salarial medio del 52%.

Trabajar antes de finalizar la carrera eleva el salario de los hombres un 20,13% y el de las mujeres un 19,74%. Trabajar en la Administración Pública respecto a hacerlo en una empresa con menos de 31 trabajadores –variable omitida- supone un incremento salarial del 29,89% para los hombres y un 39,02% para las mujeres. Si la empresa tiene más de 30 trabajadores los incrementos ascienden al 15,67% y 17,54% respectivamente. La empresa familiar no aparece estadísticamente significativa.

La realización de cursos de formación tras la titulación aumenta los salarios de los hombres un 14,24% y los de las mujeres un 8,40%. Finalmente, respecto a una adecua-

da relación entre la ocupación desempeñada y los estudios, si la ocupación es inferior al nivel de estudios reduce los salarios de los hombres un 19% y los de las mujeres un 15,10%. En el caso de que la categoría profesional de la ocupación supere al nivel de estudios alcanzado los incrementos salariales obtenidos ascienden al 28,35% y 34,62% para hombres y mujeres respectivamente.

Para tener en cuenta todas estas diferencias en la retribución de las características personales y empresariales, así como la distribución de hombres y mujeres sobre ellas y evaluar el grado de discriminación salarial por sexo, utilizamos la descomposición salarial de Oaxaca que se describe en el anexo. Esta metodología permite dividir la diferencia salarial media observada a favor del hombre en dos componentes: uno explicado por las distintas características medias de hombres y mujeres y otro explicado por la diferente retribución de tales características en función del sexo del trabajador. Este último componente es el que en economía se identifica con el porcentaje de discriminación salarial. Por lo tanto, hay una distinción entre diferencia salarial y discriminación. Los resultados de este análisis se presentan en el Cuadro 22.

La diferencia salarial a favor del hombre medida como la diferencia entre la media del logaritmo neperiano de los salarios masculinos y la media del logaritmo neperiano de los salarios femeninos se sitúa en el 15,45%. Procediendo de esta forma, estamos evaluando la diferencia salarial por sexo como la diferencia porcentual entre las medias geométricas de los salarios masculinos y femeninos. Al margen de que esta medida difiera de la obtenida cuando consideramos las medias aritméti-

cas –es algo superior–, lo importante al aplicar la descomposición de Oaxaca es que distingue qué fracción está explicada porque hombres y mujeres tienen distintas características personales y laborales y qué parte cabe atribuir a la discriminación laboral. Como vemos en el Cuadro 22, el porcentaje de discriminación salarial asciende al 68,87% de la diferencia salarial media observada. Este porcentaje es similar al obtenido en los estudios sobre discriminación salarial en España comen-

tados en la sección 17. Dicho de otro modo, la diferencia salarial discriminatoria que soporta la mujer es según este método del 10,64%.

No obstante, todas estas cifras son susceptibles de un análisis más pormenorizado y, sobre todo, de ser ponderadas por la probabilidad de encontrar un empleo, lo que nos llevaría también a evaluar el posible sesgo de selección (Heckman, 1979) que se pueda estar cometiendo al estimar este tipo de ecuaciones salariales.

Cuadro 22
Descomposición salarial de Oaxaca

	Diferencia salarial	Porcentaje
Total	15,45	100,00
Explicada por diferentes características	4,81	31,13
Atribuida a la discriminación laboral	10,64	68,87

⁷ Esta comparación se refiere a la evaluación de la discriminación en la media de la distribución salarial, tal y como se ha realizado en el presente estudio, ya que en el trabajo de De la Rica et al. (2007) también se analiza la evolución de la discriminación salarial a lo largo de toda la distribución salarial conforme nos movemos de un percentil a otro. Este tipo de análisis tiene su origen en los trabajos de García et al. (2001) y Gardeazábal y Ugidos (2002).

5. CONCLUSIONES

Las tituladas de la Universidad de Murcia declaran un menor esfuerzo para realizar la carrera que los titulados. Sin embargo, hombres y mujeres obtienen las mismas calificaciones. El grado de satisfacción con los estudios de las mujeres es superior al de los hombres para todas las variables consideradas. Así mismo, las mujeres opinan con mayor frecuencia que los hombres que es necesario reforzar los conocimientos adquiridos en la universidad. No obstante, el porcentaje de mujeres que tras la titulación siguen cursos de formación es inferior al de los hombres.

En el método de búsqueda de empleo cabe destacar la menor utilización por las mujeres de las redes sociales y el mayor recurso por parte de éstas de dirigirse directamente al empleador, la mayor vinculación entre las prácticas en empresas y el primer empleo y la mayor utilización de las bolsas de trabajo regionales y preparación de oposiciones.

La mayor eficacia de los estudios universitarios para acceder a un empleo satisfactorio o para promocionarse en el que ya se tuviese se sitúa en los estudios de educación y ciencias experimentales para las mujeres y en ciencias experimentales y ciencias económicas y sociales para los hombres. Las tituladas conceden un mayor valor a los estudios universitarios como determinante de la construcción y exten-

sión de las relaciones sociales y opinan que les ayudan a comprender el mundo en una más alta proporción que para los varones. Tal vez debido a esto la fidelidad de las mujeres a la Universidad supera en más de cinco puntos porcentuales a la de los hombres.

Las diferencias salariales por género encontradas –el salario medio femenino supone el 87,57% del femenino– son inferiores a las obtenidas para la totalidad de los trabajadores en general y para los universitarios en particular, tanto a nivel nacional como para la Región de Murcia. Una vez controlados los demás determinantes del salario, las titulaciones donde los hombres obtienen los mayores salarios son Odontología, Documentación y Física, mientras que los menores salarios se sitúan en Maestro en Educación Musical, Fisioterapia, Trabajo Social, Biblioteconomía, Filología Francesa, Maestro en Educación Primaria, en Educación Física, en Educación Infantil, Ciencias Ambientales y Periodismo. Para las mujeres, los mayores salarios se corresponden con las titulaciones de Odontología y Administración y Dirección de Empresas y los menores con Ciencias Ambientales, Fisioterapia, Filosofía, Filología Clásica, Maestra en Educación Primaria, en Educación Musical, en Educación Especial, Sociología, Física, Educación Social y Publicidad.

En las titulaciones económicas –Ciencias Empresariales, Economía y Administración y Dirección de Empresas–, aunque los salarios medios incondicionados se encuentran en el entorno de la media salarial para todas las titulaciones, cuando tenemos en cuenta en el análisis econométrico todos los factores determinantes del salario, obtenemos que el incremento salarial atribuible a dichas titulaciones del ámbito económico condicionado al resto de variables explicativas es bastante superior al incremento salarial medio obtenido para todas las titulaciones. La comparación salarial entre géneros para estas titulaciones económicas origina un patrón donde las diferencias salariales disminuyen con el salario, pues el salario femenino representa el 83,8% del masculino para los diplomados

en Ciencias Empresariales, el 85,2% para los licenciados en Economía y el 92,9% para los licenciados en Administración y Dirección de Empresas.

Trabajar en la Administración Pública respecto de hacerlo en empresas de menos de 31 trabajadores aumenta el salario un 29,89% en los hombres y un 39,02% en las mujeres. La realización de cursos de formación eleva los salarios de los hombres en un 14,24% y los de las mujeres en un 8,40%. Finalmente, sobre una diferencia salarial media a favor del hombre de 15,45 puntos logarítmicos, el porcentaje atribuido a la discriminación laboral asciende al 68,87%, lo que implica que la diferencia salarial discriminatoria que soportan las jóvenes egresadas es del 10,64%.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANECA (2007): Reflex. Informe ejecutivo. El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento. ANECA (Unidad de Estudios).
- Blinder, A.S. (1973): "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources*, 8, págs. 436-455.
- Cotton, J. (1988): "On the decomposition of wage differentials", *Review of Economics and Statistics*, 70, págs. 236-243.
- De la Rica, S. y Ugidos, A. (1995): ¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?, *Investigaciones Económicas*, 19, págs. 395-414.
- De la Rica, S., Dolado, J. y Llorens, V. (2007): "¿Techos o Suelos?: Diferencias salariales por género y educación en España", *Cuadernos Económicos de ICE*, 74, págs. 39-71.
- Dolton, P.J. y Makepeace, G.H. (1986): "Simple Selection and Male-Female Earnings Differentials in the Graduate Labour Market", *Oxford Economic Papers*, 38(2), págs. 317-341.
- Dolton, P.J. y Makepeace, G.H. (1987): "Marital Status, Child Rearing and Earnings Differentials in the Graduate Labour Market", *Economic Journal*, 97(388), págs. 897-922.
- Frutos, L. y Solano, J.C. (2007): Rendimiento Académico y Laboral de los Egresados de la UMU desde la Perspectiva de Género. Mimeo.
- García, J., Hernández, P.J. y López-Nicolás, A. (2001): "How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression", *Empirical Economics*, 26, págs. 149-167.
- García-Montalvo, J., Peiró, J.M. y Soro Bonmatí, A. (2006): Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005. Fundación Bancaja-Ivive. Valencia.
- Gardeazábal, J. y Ugidos, A. (2002): "More on identification in detailed wage decompositions", *The Review of Economics and Statistics*, 86(4), págs. 1034-1036.
- Heckman, J. (1979): "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica*, 47, págs. 153-61.
- Hernández, P.J. (1995): "Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España", *Investigaciones Económicas*, 19, págs. 195-215.
- Neumark, D. and M. McLennan (1995): "Sex Discrimination and Women's Labour Outcomes." *The Journal of Human Resources*, 30, págs. 713-740.
- Oaxaca, R. (1973): "Male-female wage differentials in urban labour markets", *International Economic Review*, 14, págs. 693-709.
- Oaxaca, R. y Ransom, M. (1994): "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics*, 61, págs. 5-21.
- Reimers, C. W. (1983): "Labor market discrimination against hispanic and black men", *Review of Economics and Statistics*, 65, págs. 570-579.
- Universidad de Murcia (2006): La inserción laboral de los titulados de la Universidad de Murcia. Unidad para la Calidad. Universidad de Murcia.

ANEXO: LA DESCOMPOSICIÓN SALARIAL DE OAXACA

El procedimiento más extendido para analizar la discriminación salarial de la mujer se conoce en la literatura económica con el nombre de la *descomposición salarial de Oaxaca* (Oaxaca, 1973)⁸. Este método tiene la ventaja de que distingue, por un lado, la diferencia salarial provocada por distintas características personales y laborales y, por otro, la causada por distintas retribuciones a igualdad de características entre hombres y mujeres; identificándose esta última con el porcentaje de diferencia salarial atribuido a la discriminación en el mercado de trabajo.

Para calcular estos porcentajes es preciso estimar ecuaciones de salarios de forma separada para hombres y mujeres de la forma:

$$\ln w_m = x_m' \beta_m + u_m$$

$$\ln w_f = x_f' \beta_f + u_f$$

Donde el subíndice m se refiere a los hombres y f a las mujeres. La variable salarial es w ; x es un vector de características personales y laborales del individuo, β es un vector de parámetros y u es un término de perturbación aleatoria. La estimación mínimo-cuadrática de estas ecuaciones nos permite obtener

$$\overline{\ln w_m} = \bar{x}'_m \hat{\beta}_m \quad (1)$$

$$\overline{\ln w_f} = \bar{x}'_f \hat{\beta}_f \quad (2)$$

Donde la barra superior indica la media muestral y el acento circunflejo el valor estimado para los parámetros. Una estructura salarial determinada vendrá dada por algún vector de parámetros, que representa la retribución que recibe cada característica de las incluidas en x para un trabajador determinado. Si no existe discriminación laboral y

⁸ También conocida por algunos autores como la descomposición salarial de Blinder (1973), ya que este autor también la propuso siendo ambas referencias del mismo año. No obstante, la de Oaxaca es unos meses anterior y es la que frecuentemente se cita. Oaxaca y Ransom (1994) comentan las mejoras posteriores que se han introducido en dicha descomposición y que también son analizadas en este anexo.

suponemos que la estructura salarial no discriminatoria se corresponde con la masculina, podemos expresar el salario medio femenino no discriminatorio de la siguiente forma:

$$\overline{Ln w_f^*} = \bar{x}'_f \hat{\beta}_m \quad (3)$$

El procedimiento a seguir es restar (3) de (1) y (2) de (3), esto es

$$\overline{Ln w_m} - \overline{Ln w_f^*} = (\bar{x}_m - \bar{x}_f) \hat{\beta}_m \quad (4)$$

$$\overline{Ln w_f^*} - \overline{Ln w_f} = \bar{x}'_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \quad (5)$$

Ahora, sumando estas dos últimas expresiones

$$\overline{Ln w_m} - \overline{Ln w_f} = (\bar{x}_m - \bar{x}_f) \hat{\beta}_m + \bar{x}_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \quad (6)$$

Esta ecuación indica que la diferencia salarial media entre hombres y mujeres vendría explicada por diferentes características de éstos en el primer sumando, y sería el segundo sumando el que representaría la discriminación, pues indica que unas mismas características son retribuidas de forma distinta si los parámetros estimados para hombres y mujeres son diferentes.

Si adoptamos el supuesto de que la estructura salarial no discriminatoria es la femenina, la ausencia de discriminación implica:

$$\overline{Ln w_m^*} = \bar{x}'_m \hat{\beta}_f \quad (7)$$

Y siguiendo el mismo procedimiento anterior llegaríamos a la expresión:

$$\overline{Ln w_m} - \overline{Ln w_f} = (\bar{x}_m - \bar{x}_f) \hat{\beta}_f + \bar{x}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \quad (8)$$

De nuevo, el primer sumando representa la diferencia salarial provocada por diferentes características y el segundo sumando la atribuida a la discriminación. Por tanto,

tenemos dos formas alternativas de medir la discriminación. En principio, los resultados que se obtengan bajo uno y otro supuesto no deberían diferir mucho. Sin embargo, tal y como señala Neumark (1988) esto no ocurre siempre. Este autor cita una serie de trabajos donde los resultados son bastante distintos según el supuesto adoptado, y lo justifica argumentando que, la estructura salarial no discriminatoria no puede ser exclusivamente ni la masculina ni la femenina, sino que debería derivarse de un modelo teórico. El desarrollo de dicho modelo le lleva a concluir que dicha estructura salarial no discriminatoria podría obtenerse a partir de los parámetros estimados de una ecuación de salarios conjunta para hombres y mujeres. Con ella, la forma de analizar el porcentaje de diferencia salarial debida a diferentes características y el atribuido a la discriminación laboral consiste en calcular la siguiente expresión:

$$\overline{\ln w_m} - \overline{\ln w_f} = (\bar{x}_m - \bar{x}_f) \hat{b} + [\bar{x}'_m (\hat{\beta}_m - \hat{b}) - \bar{x}'_f (\hat{\beta}_f - \hat{b})] \quad (9)$$

Donde \hat{b} es la estimación de esa estructura salarial no discriminatoria. Fácilmente se comprueba que las expresiones (6) y (8) son un caso particular de esta última cuando $\hat{b} = \hat{\beta}_m$ o $\hat{b} = \hat{\beta}_f$ respectivamente. Es decir, cuando la estructura salarial no discriminatoria (\hat{b}) se corresponda con la masculina ($\hat{\beta}_m$) o con la femenina ($\hat{\beta}_f$), que era el supuesto implícito en la descomposición de Oaxaca. Con esta expresión, el primer sumando es la proporción de diferencia salarial explicada por diferentes características entre hombres y mujeres, siendo el segundo sumando el que indica qué porcentaje de diferencia salarial se debe a la discriminación en el mercado laboral.

La justificación para utilizar este estimador (\hat{b}) proviene de la dificultad de averiguar cuál sería la estructura salarial que prevalecería en ausencia de discriminación, ya que ésta no es observada y resultaría arbitrario considerar que fuese exclusivamente la masculina o la femenina. En este sentido, Reimers (1983) argumenta que, a priori, no podemos saber si lo que existe es una discriminación contra la mujer o una preferencia por el hombre. Por otra parte, Cotton (1988) y Oaxaca y Ransom (1994) consideran que la estructura salarial no discriminatoria se hallaría entre la masculina y la femenina. Todos estos autores utilizan una estructura salarial no discriminatoria distinta de la masculina o femenina. Reimers (1983) propone una media aritmética de ambas, Cotton (1988) una media ponderada y Oaxaca y Ransom (1994) utilizan la propuesta por Neumark (1988).



economistas
Colegio Región de Murcia



Servicio de Estudios
Colegio de Economistas Región de Murcia





economistas

Colegio Región de Murcia



Servicio de Estudios
Colegio de Economistas Región de Murcia

CONSEJO ASESOR



Luis Braille, 1 Entlo. 30005 Murcia
Telf.: 968 900 400. Fax: 968 900 401
www.economistasmurcia.com
e-mail: colegiomurcia@economistas.org