

**Inserción laboral de los graduados en  
Cataluña: una comparación entre  
universidades públicas y privadas**

**Employability of graduates in  
Catalonia: a comparison between  
public and private universities**

ALUMNA: ESTEFANÍA MARTÍNEZ SUÑÉ

TUTORA: SANDRA FACHELLI

ASIGNATURA: SOCIOLOGÍA



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA



## Resumen

El objetivo de este trabajo es el análisis de la entrada laboral de los egresados en Cataluña, diferenciando si han cursado sus estudios en una universidad pública o privada. Sabiendo de primeras que la inserción laboral actualmente es dificultosa se ha analizado los datos proporcionados por *L'Agència per la Qualitat del Sistema Universitari (2017)* para explorar cuáles son los factores claves que determinan el trabajo de las personas graduadas y mediante la técnica de análisis de Tablas de Contingencia. Para finalizar este estudio y saber que personas tendrán unos ingresos altos se ha realizado una Regresión logística binaria.

**Palabras clave:** inserción laboral, universidad, graduados, universidades públicas, universidades privadas, techo de cristal, pared de cristal, origen social.

## **Abstract**

*The objective of this study is to analyse the labour start of Catalan graduates, differentiating whether they have studied on a public or private one. Knowing that labour insertion is difficult nowadays, data of *L'Agència per la Qualitat del Sistema Universitari (2017)* has been analysed to explore which are the key factors that determine graduates jobs through crossed tables. To end this study, to know which graduates will have higher incomes, a logistic binary regression has been performed.*

**Key Words:** *Labor insertion, university, graduates, public universities, private universities, glass ceiling, glass wall, social origin.*

## **Agradecimientos**

Agradezco a mi tutora así como al proyecto INCASI, que ha recibido fondos de la Unión Europea, Horizonte 2020, proyecto de investigación e innovación Marie Skłodowska-Curie GA No 691004 coordinado por el Dr. Pedro López-Roldán, la posibilidad de haber aprendido sobre la temática seleccionada y por el acceso otorgado en ese contexto a las bases de datos. Este trabajo refleja solo la opinión del autor y la Agencia no es responsable del uso que pueda hacerse de la información que contiene.

## ÍNDICE

|   |    |
|---|----|
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....   | 6  |
| <b>I. OBJETIVOS DE ESTUDIO</b> .....  | 9  |
| 1. Problemática y objetivos de la investigación.....  | 9  |
| 2. Hipótesis.....   | 10 |
| 3. Perspectiva y estado de la cuestión.....   | 11 |
| <b>II. METODOLOGÍA Y MODELO DE ANÁLISIS</b> .....   | 19 |
| 1. Metodología.....   | 19 |
| 1.1. Datos utilizados.....  | 20 |
| 1.2. Técnicas de investigación.....   | 24 |
| <b>III. RESULTADOS</b> .....  | 26 |
| 1. Análisis descriptivo: egresados de las universidades públicas y privada.....   | 26 |
| 2. Análisis multivariante: predicción de los ingresos que obtendrán los graduados de universidades públicas y privadas..... | 36 |
| <b>IV. CONCLUSIONES</b> .....   | 40 |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....   | 43 |
| <b>ANEXOS</b> .....   | 45 |



## INTRODUCCIÓN

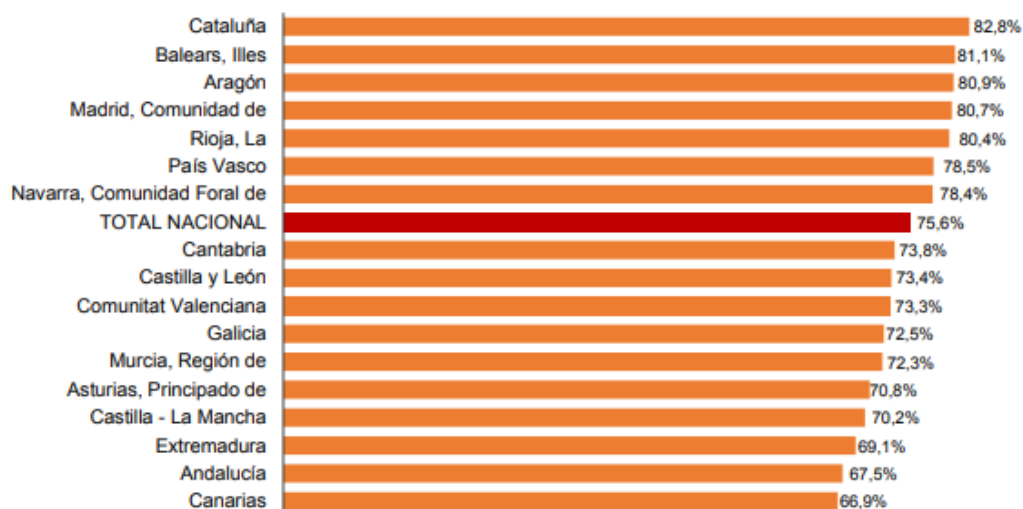
En los últimos 30 años ha habido un aumento educativo de los trabajadores españoles y el incremento de los universitarios entre la población activa ha aumentado de forma notable. Ahora bien, el cambio de modelo productivo y la actividad profesional no ha ido al mismo ritmo, dándose así un fenómeno de sobrecualificación de la población (García Montalvo, J.). Por este hecho, desde la Comisión Europea se planteó como plan estratégico de comunicación “Europa 2020. Una estrategia para el crecimiento inteligente, sostenible e integrador” que fijó como objetivo principal de esta década el empleo para el 75% de personas de 20 a 64 años y el desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación. Así pues, esta sociedad del conocimiento podría desarrollar sus habilidades en los distintos mercados de trabajo.

La inserción laboral es un tema que actualmente está muy presente en las preocupaciones personales, sobre todo de los jóvenes, teniendo en cuenta el contexto de crisis económica en el que nos encontramos donde los contratos de trabajo son temporales, hay precariedad laboral y el entorno profesional es muy competitivo. Por todo esto, es que este trabajo centra la atención en estudiar a los graduados universitarios en 2014 entrevistados en Cataluña en 2017, según el tipo de universidad: públicas y privadas.

Según informa el Instituto Nacional de Estadística la situación laboral en 2014 de los titulados universitarios del curso 2009-2010 en Cataluña era del 82,2%, estando por encima de las demás comunidades autónomas de España (véase Gráfico I).



### Gráfico I. Tasa de empleo de los titulados universitarios del curso 2009-2010 por comunidades autónomas. Año 2014



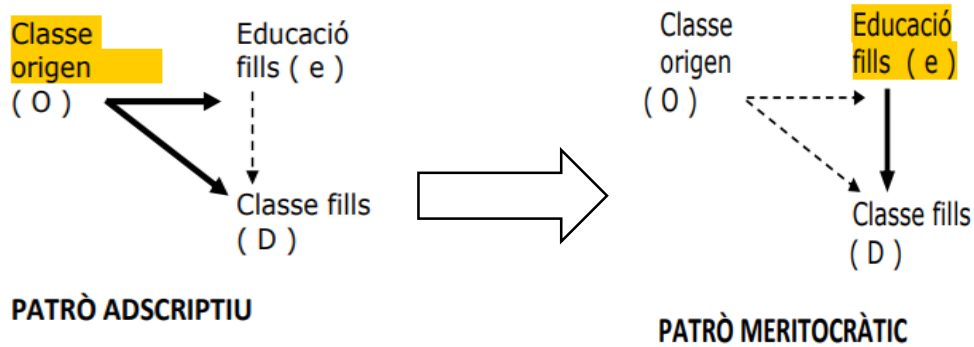
Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios 2014 (INE)

En la publicación *“Educació i mobilitat a Catalunya”* (Martínez Celorrio, X. y Marín Salado, A., 2010) muestran que las desigualdades de origen social, es decir, dónde se nace, el entorno, la familia, etc. son condicionantes para heredar una clase social u otra. Esto enlaza con este estudio ya que si según se dice que el origen social condiciona el destino social, se puede presuponer que los graduados universitarios siempre van a tener este factor inherente en su trayectoria profesional. Así, la movilidad intergeneracional es unaparte fundamental que nunca se tiene que dejar de lado.

Estos dos autores, exponen como está esta situación actualmente en Cataluña y se preguntan si hay un patrón meritocrático o no: en la época que se estuvo bajo el franquismo la clase de origen de los padres determinaba la clase de destino de los hijos, predominaba el patrón adscriptivo, por lo que no habían posibilidades de movilidad social en Cataluña. Más adelante, en los años 80, 90 y principios del 2000, cambió la pauta de desigualdad con una expansión educativa, más igualdad de acceso y becas, y el empoderamiento del tercer sector en la ocupación fueron las causas de desarrollar un patrón meritocrático, es decir, había posibilidades de ascenso social. Ahora bien, avanzando más en los años 2000 se observa que hay una súper población de titulados que el mercado laboral es incapaz de absorber, además de los nuevos modelos de contratación. A consecuencia de todo esto, se retoman factores del patrón adscriptivo dando paso a lo que los autores denominan el modelo parentocrático, predominando los poderes de origen social (véase imagen I e imagen II).

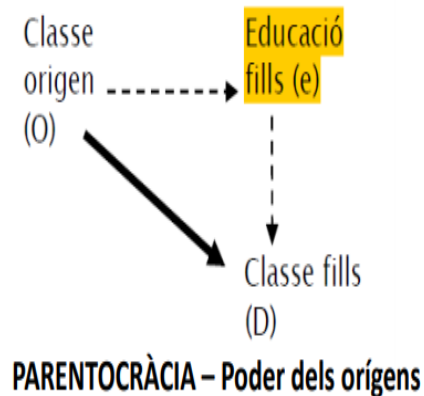


### IMAGEN I. Paso del patrón adscriptivo al patrón meritocrático en Cataluña



Fuente: "Educació i mobilitat", (Martínez Celorrio X. y Marín Salado, A., 2010).

### IMAGEN II. Patrón parentocrático, actualmente en Cataluña



Fuente: "Educació i mobilitat", (Martínez Celorrio X. y Marín Salado, A., 2010).

Por todo lo mencionado anteriormente, se ha creído necesario analizar cuál es la situación actual en ocupación de los graduados en Cataluña en 2014. Este análisis tendrá como principal fuente de datos la encuesta realizada en 2017 por *L'Agència per la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya*, que cuando se realizó contaba con 17.458 titulados de grado y a partir de esta encuesta, se mostrarán los resultados de acceso laboral de este grupo poblacional diferenciando si han realizado sus estudios en una universidad pública o privada.



## I. OBJETIVOS DE ESTUDIO

### 1. Problemática y objetivos de la investigación

La titulación universitaria ha sido siempre una marca distintiva al momento de optar a trabajos cualificados. Actualmente es necesario investigar cuál es el grado de inserción laboral de los egresados de las universidades catalanas en 2017 según el tipo de universidad; de esta forma, será de interés analizar las desigualdades de entrada al mercado laboral sabiendo si han cursado sus estudios en una universidad pública o una privada de dicho territorio. Dicho de otro modo, se tratará de identificar si su entrada al mundo laboral está condicionada por el tipo de centro educativo. Se analizará, también, la cantidad y calidad de empleo, además de si hay un acceso diferencial a ocupaciones mejor remuneradas, teniendo como antecedentes los estudios que muestran que solo el sexo y la propia ocupación generan variabilidad de ingresos en las universidades públicas (S. Fachelli, D. Torrents y J. Navarro-Cendejas, 2014).

Así pues, la preocupación por la inserción laboral de los graduados universitarios no es nueva y es necesario conocer los diferentes aspectos del proceso de transición de la universidad al mercado laboral. El creciente problema del paro y la situación precaria del empleo afecta cada vez más a diferentes grupos poblacionales, pero, poner el punto de mira en los titulados universitarios significa plantearse qué papel tiene la universidad en la sociedad y qué papel juega la titulación en el momento de encontrar empleo. Estas inquietudes tienden a aumentar ya que en un futuro próximo los graduados se tienen que enfrentar a un mercado laboral muy competitivo.

#### Objetivo general

De esta manera el objetivo principal es analizar y conocer la diferencia de acceso al mercado laboral de personas que se han graduado en la universidad pública o en la privada de Cataluña, así como los diversos aspectos de su proceso de inserción laboral.

#### Objetivos específicos

- Disponer de información sobre la inserción laboral y el acceso al mercado de trabajo de los graduados de las universidades públicas y privadas catalanas: tipo de puesto



de trabajo al que acceden, cuánto han tardado en encontrar el primer empleo desde la finalización de sus estudios y cómo han encontrado este trabajo.

- Conocer cómo ha sido el primer empleo de los graduados en universidades públicas y privadas desde que finalizaron los estudios universitarios: si se encuentra en el sector público o privado, tipo de contrato y su duración, y cuál era el nivel formativo que les demandaban para este trabajo.
- Obtener información sobre la adecuación de los estudios al mercado laboral. Para ello se utiliza la valoración subjetiva de los egresados en universidades públicas y privadas sobre la satisfacción general del empleo.

## 2. Hipótesis

1. La mayoría de graduados se encuentra con dificultades para tener un contrato fijo.
  - a. Los graduados de universidades públicas encuentran empleo donde el contrato es temporal.
  - b. Los graduados de universidades privadas trabajan en el sector privado.
2. El origen social se asocia con el tipo de universidad, pública o privada, a la que acceden los graduados.
  - a. El nivel educativo de los padres es un factor clave para tener estudios superiores
  - b. Las mujeres tienen más dificultades de entrada a la universidad.
3. La gran mayoría de trabajos no requieren la titulación universitaria específica ni en la universidad pública ni en la universidad privada.
4. La mayoría de egresados se tienen que ir fuera de España a trabajar, sin importar si se han graduado en una universidad pública o privada.



### 3. Perspectiva teórica utilizada y estado de la cuestión

#### Perspectivas teóricas

La educación es un instrumento funcional que favorece a la construcción de conocimientos y capacidades, así como a la formación de la identidad personal del individuo para actuar y participar en la sociedad. Autores clásicos como Durkheim o Weber ya habían desarrollado teorías de cómo la educación influye en el individuo, y cuál es su papel en la sociedad.

Durkheim aborda la educación desde el enfoque de que es un hecho social, por lo tanto para él la educación es un ente eminentemente social: cada sociedad tiene un ideal de hombre y esto remite a que cada sociedad tiene tantas vertientes de educación como medios sociales existen. Es por ello, que la educación varía según las profesiones:

La educación es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre aquellas que no han alcanzado aún un grado de madurez suficiente para desenvolverse en la vida social. Tiene por objeto el suscitar y desarrollar en el niño un cierto número de estados físicos, intelectuales y morales, que exigen de él tanto la sociedad política tomada en conjunto como el medio especial para el que está destinado particularmente.

En cada uno de nosotros, por así decirlo, existen dos seres que, aun cuando inseparables si no es por abstracción, no dejan de ser distintos. El uno está constituido por todos los estados mentales que nos atañen exclusivamente a nosotros mismos y a los acontecimientos de nuestra vida en particular: es lo que se podría denominar el ser individual. El otro, es un sistema de ideas, de sentimientos y de costumbres, que expresan en nosotros, no nuestra personalidad, sino el grupo o los grupos diferentes de los que formamos parte integrante; tales como, por ejemplo, las creencias religiosas, las opiniones o las prácticas morales, las tradiciones nacionales o profesionales, las opiniones colectivas de todo tipo.

Weber, mediante la teoría de la dominación fijó la atención en los mecanismos de reproducción de las formas de autoridad. En esta teoría expuso tres tipologías de dominación:

1. Dominación carismática (ejercida por caballeros, sacerdotes): se obedece al “jefe” por su carisma, sus habilidades y cualidades excepcionales, únicas. El discípulo/empleador pierde credenciales cuando el “jefe” muere. Es la manifestación de la transformación y el cambio.



2. Dominación legal o experta (típico de las sociedades modernas): se manifiesta el ejercicio de la autoridad mediante el acatamiento de leyes previamente establecidas y aceptadas por los miembros de la sociedad. Se obedece al “burócrata” ya que encarna ciertas reglas a las que él mismo está sujeto.
  
3. Dominación tradicional (propia de la era patriarcal y medieval): creencia en la santidad de los mandatos del poder señorial. El “señor” es aquel que ordena y los que obedecen son los “súbditos”. Se acata a la persona en virtud de una dignidad santificada por una tradición sancionada generación tras generación; “válida desde siempre”.

Más adelante, se desarrollaría la Teoría del Capital humano, creada por Theodore Schultz, desarrollada y extendida por Gary Stanley Becker, donde abarca diferentes sectores de la sociedad, desde la salud y el trabajo, hasta el crecimiento económico y la educación. Así pues, esta teoría muestra la educación como una forma de capital en la que sobre la que se tiene que invertir. Por esto, que a mayor inversión educativa, es decir, la formación de capacidades y competencias, favorece a una mayor productividad y por consiguiente, una mayor generación de ingresos, con beneficios individuales y sociales.

La Teoría del Capital Humano muestra la educación como una forma de capital sobre la que se tiene que invertir. Es por ello que a mayor inversión educativa, por tanto la formación de capacidades y competencias favorece a una mayor productividad y por consiguiente, una mayor generación de ingresos, con beneficios individuales y sociales.

La diferencia entre Schultz y Becker en lo referido a la educación es que el primero, desarrolló la teoría desde un

“carácter <<instrumental>> basado en <<contenidos>>, un rango de conocimientos apropiados para el mejoramiento y ampliación del rendimiento laboral. Se trataba de educar en circunstancias de creciente especialización, la que en términos sociológicos se pensó como un factor primordial para reforzar la solidaridad orgánica de la sociedad de la postguerra [...] La idea del capital humano en cuanto producto del proceso educativo, se asoció al conjunto de bienes intangibles que intervienen en el rendimiento del capital físico (fábricas, máquinas, etcétera). Educar, significaba dotar a los trabajadores de “certidumbres” que les proporcionarían posibilidades de desarrollo laboral y elevación de ingresos” (Perla Aronson, P. 2007).

Becker, reformuló la teoría de la inversión en capital humano elaborando un conjunto amplio de implicaciones empíricas que fueron explicadas por una serie de fórmulas matemáticas (Villalobos Monroy, Guadalupe y Pedroza Flores, René.2009):



- Los ingresos de las personas más cultas están casi siempre por encima de la media, aunque los más beneficiados sean generalmente más grandes en los países menos desarrollados.
- Durante los años 80 la ventaja de ingresos de los graduados de instituto aumentó (Estados Unidos).
- Las tasas de paro tienden a estar relacionadas inversamente con el nivel de cualificaciones.
- Las personas más jóvenes cambian de trabajo con más frecuencia y reciben más escolarización y formación en el trabajo que las personas con más edad.
- Los ingresos suelen aumentar con la edad a una tasa decreciente. Tanto el ritmo de aumento como el de descenso tienden a estar relacionados positivamente con el nivel de cualificaciones.
- Las personas más competentes reciben más educación y otros tipos de formación que las otras.

Raymond Boudon en su obra *“La desigualdad de oportunidades”* hace referencia a que la herencia social viene marcada, también, desde la escuela siempre suponiendo lo que afirmaba Sorokin en 1927,

La institución escolar tiene como primera función seleccionar a los individuos de manera que asegurarse una correspondencia lo más estrecha posible entre sus capacidades y las capacidades exigidas por los diferentes empleos y posiciones que caracterizan la estructura socio-profesional.

Así pues, este autor afirma que las reformas educativas pueden facilitar una mayor igualdad entre clases, beneficiando a los hijos de clases trabajadoras, aunque también hace mención de que puede aumentar la igualdad de oportunidades educativas sin que suponga una mayor movilidad social ni una mayor igualdad social. Con todo esto, se tiene que entender que las clases medias y superiores siempre parten con mayor ventaja, afirmando así, que ocupan los mejores empleos. Por ello, este Boudon fue el primero en teorizar dos tipos de efectos:



- Los efectos primarios, que son aquellos condicionantes sociales de origen, lo que sería el *Habitus* de Bourdieu, que se posee hasta más o menos los 18 años.
- Los efectos secundarios: son estrategias de coste-beneficio que se les suma el efecto techo (clases superiores) y el efecto suelo (clases bajas).

Por lo que la lógica de la igualdad educativa y la lógica de estratificación social y de renta siguen diferentes razonamientos.

### Revisión de la literatura actual

La importancia de la movilidad social viene dada por los efectos primarios de la desigualdad por los orígenes sociales, es decir, por la situación económica, social y cultural (factores *out-school*) y hay una pequeña parte de esta desigualdad que vienen dados por factores *in-school*. Por tanto, si el sistema educativo es clasificador, reproducirá las desigualdades sociales (sobre todo barreras de acceso) y se supone que se crearan nuevas desigualdades y exclusiones. En cambio, si la escuela actuará como igualadora se aumentaría la equidad de resultados no teniendo en cuenta el origen social, la etnia ni el género (Martínez-Celorrio).

Si el destino social de los hijos está predeterminado por la posición de los padres, es decir que cuando no se premian ni los talentos ni las capacidades, se estará hablando de una sociedad inmóvil, por el contrario, la sociedad móvil donde no importa el origen familiar socioeconómico, se tiene en cuenta el esfuerzo, el talento y el potencial crea una sociedad donde se hay más eficiencia, más justicia y cohesión social, por tanto hay más igualdad de oportunidades. Se puede destacar que la educación actúa como filtro de destino social, por lo que aparece una meritocracia restringida porque no influye a las personas de rentas bajas (Martínez Celorrio, X. y Marín Salado, A.).

Martínez-García, en el artículo de “*La Clase Obrera Género y Éxito Educativo*”, expone que hay una “ley” psicológica que explica que:

Tanto la decisión de las familias como del alumnado sea la de mejorar, o por lo menos mantener, la posición de la familia de origen, sin necesidad de recurrir a ningún tipo de sesgo clasista en la escuela ni a percepciones del valor de la educación que varían por la socialización ni a anticipaciones del destino social que cabe esperar para los hijos de clases populares. Por tanto, por motivos psicológicos, si el nivel educativo de la familia es alto, sí se hará un sobre-esfuerzo para mantener el nivel educativo de los hijos, lo que se denomina efecto techo. El efecto suelo es la situación en la que se encuentran las familias de



bajo nivel educativo, que al no poder descender más, no le dan importancia a que los resultados de los hijos no sean buenos.

Como se ha podido observar, con esta revisión de la literatura el origen social es un condicionante clave para que se ascienda o no socialmente, influyendo en sí los factores de clase, género y etnia propiamente. Pero además de esto, también se da un factor institucional que condiciona al hecho de tener una trayectoria educativa u otra.

Según Ariño Villarroya, para entender qué es lo que ofrece la universidad actualmente, primero se tiene que ver el recorrido histórico: en el siglo XIX la universidad no era un espacio educativo abierto para todas las personas, sino que presentaba unas barreras de acceso muy discriminantes hacia la población de entonces, solo unos pocos podían acceder- “las universidades han sido clasistas y elitistas: a ellas accedía un pequeño número de los hijos de familias nobles y burguesas”-. Ya entonces predominaban ciertos criterios de estatus, clase, género, etnia que restringían durante cientos de años la formación superior.

No fue hasta después de la IIª Guerra Mundial, mitad del siglo XX, que estas barreras se fueron flexionando y “en las dos últimas décadas se plantearon de forma explícita políticas de apertura y ampliación del acceso” defendiendo la educación universitaria como un servicio público (por ejemplo, la LRU aprobada en España en 1983).

Se tiene que entender que en este período se estaba viviendo una expansión del Estado de Bienestar en el cual se necesitaba mano de obra cualificada, de ahí a que se diera una “creciente ampliación de la matrícula y una masificación de las aulas” hasta los años 90. Ahora bien, en todos estos años de creciente necesidad de mano de obra cualificada con estudios superiores nadie se había planteado cuáles eran los factores de desigualdad que se estaban creando a raíz de *“la composición de la matrícula universitaria y menos aún sobre los logros educativos de las personas.”*

Años después, se implantó el Plan Bolonia (1999) *“una fase significativa del proceso creciente de europeización y globalización de la formación superior, en cuya plasmación convergen iniciativas de diversos actores sociales.”*

El alumno pasa de ser un agente pasivo a un agente activo en el nuevo modelo educativo y se le otorga una nueva responsabilidad. Se obtienen conceptos como la evaluación continua,



es decir, en el Plan Bolonia se requiere al alumno un mayor esfuerzo en la realización de trabajos y asistencia constante a clase, por lo que el objetivo es que el estudiante tome sus propias decisiones con respecto a su aprendizaje. El profesor tiene que fomentar el aprendizaje activo y las clases magistrales se combinan con tutorías específicas y otras modalidades de enseñanza más prácticas e individualizadas. Además de la implementación del programa de movilidad Erasmus, para estudiantes de la Comunidad Europea (1987). Todo esto se creó “como objetivo de la construcción de un Espacio Europeo de la Educación Superior para 2010 que convirtiera a Europa en el área más competitiva del mundo.”

Así pues, se refleja la ambición de crear una red de personas autónomas formadas en educación superior donde se prioriza “la comparación, la compatibilidad y la coherencia de los sistemas educativos” pero no se tiene en cuenta la cuestión de desigualdad o la equidad.

No fue hasta la cumbre de Londres (2007) cuando el Plan Bolonia se convierte en una de las cuestiones más relevantes:

En el punto 2.18 se sostiene que la educación superior debe jugar un papel importante en la cohesión social, la reducción de las desigualdades, la mejora del nivel de conocimiento, habilidades y competencias en la sociedad. Para ello, es necesario maximizar el “potencial de los individuos en términos de su desarrollo personal y su contribución a una sociedad basada en el conocimiento sostenible y democrática.” [...] En el comunicado de Bucarest, 2012. Se incluyen:

- esfuerzos de integración de grupos infra-representados
- reducción de desigualdades
- proporcionar apoyo a los estudiantes, mediante servicios
- pautas de aprendizaje flexible
- reconocimiento del aprendizaje precedente
- y peer learning

La importancia de la dimensión social en el proceso Bolonia reafirmó que la educación superior debía ser considerada un bien público y una responsabilidad pública, tanto por razones políticas sustantivas como estratégicas, puesto que con ella confluyen objetivos relacionados con la defensa de la justicia social y con la maximización pragmática y económica del talento.





En consecuencia, cabe destacar que al existir una mayor demanda de mano de obra cualificada y mayores salarios para quienes consiguen mayores competencias y habilidades institucionalmente reconocidos. La obtención de títulos superiores se convierte así en un beneficio personal rentabilizable a lo largo de la vida.

Sabiendo como la educación condiciona el trabajo ya se puede empezar a tratar el tema de la inserción laboral. Según Collado, A. A. et al. (2016):

La inserción laboral es un proceso complejo teniendo en cuenta los múltiples factores a los que va ligado, destacando el contexto económico y social que afecta a las demandas de empleo y los títulos universitarios obtenidos que posibilitan acceder al mercado de trabajo. Es por ello, que se considera necesario el papel de la Universidad en la inserción laboral de los jóvenes. La enseñanza universitaria no sólo debería aumentar el nivel educativo de la población y transmitir valores, sino también mejorar las perspectivas laborales y profesionales de los graduados.

Por esto, abordando la temática de los titulados universitarios se entiende que tiene un enfoque multidisciplinario, por lo que se podría abordar desde diversas perspectivas teóricas (Navarro Cendejas, J., 2013).

“Durante el último medio siglo, este crecimiento ha sido muy poco sensible a los ciclos económicos y que han mantenido su regularidad a pesar de ellos” (Fachelli, S y Planas, J., 2014). Sabiendo esto, desde la *Agència per la Qualitat del Sistema Universitari* (AQU, 2017) afirman que el número de personas que se han graduado ha aumentado durante los últimos años y que este crecimiento se produce concretamente en las universidades públicas. Más interesante es saber que casi la mitad de los graduados son titulados en Ciencias sociales y un 60% de la población graduada son mujeres (exceptuando las carreras de Ingenierías donde representan el 26%).

Tener estudios superiores (profesionales o universitarios favorece claramente a la ocupación y protege de la desocupación) [...] Así pues, la recuperación económica actual ha favorecido a la inserción laboral de la población y ha hecho disminuir las diferencias existentes entre los diversos niveles educativos, aunque aún está muy lejos de la situación anterior a la crisis (AQU, 2017).

No se tiene que olvidar la teoría del techo de cristal (Hymowitz, C. y Schellhardt, T. D., 1986) que es un concepto que hace referencias a las dificultades que tienen las mujeres para ejercer cargos altos en las corporaciones y en todo tipo de organizaciones. Estas autoras en su obra



“*The Glass Ceiling- Special Report on the Corporate Woman*” analizaron el techo de cristal con respecto a las mujeres en el mundo empresarial y se centraron en los cargos de alto nivel.

Más adelante Ann M. Morrison (1987) publicó la obra “*Rompiendo el techo de cristal: ¿Pueden las mujeres alcanzar la cima de las más grandes corporaciones?*” refiere a que el hándicap que tienen las mujeres para optar a altos cargos es “*tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas.*” Esta misma autora expone que el techo de cristal no es el único impedimento para el ascenso de las mujeres, sino que va acompañado de la “pared de cristal”.

La “pared de cristal” hace referencia a la segregación horizontal en el trabajo, es decir, el impedimento que, también, tienen las mujeres para acceder a determinadas áreas o puestos en la empresa. Así pues, la mujer queda relegada a algunas áreas, no optando a todas.

Las principales teorías explicativas del techo de cristal son (Barberá Ribera, T., et al.):

- Barreras externas: factores socioculturales y organizacionales (relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres derivadas de la cultura: roles de género).
- Barreras internas asociadas a la identidad de género femenina (influencias de la socialización que desarrolla características diferenciales entre hombres y mujeres, crea diferencias significativas para la promoción a puestos de alto nivel).
- Barreras interactivas, provocadas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares (compatibilizar la vida laboral y doméstica).
- Principales obstáculos en la promoción de las mujeres a nivel internacional, europeo y español.

En este texto, la pregunta de investigación que surge a raíz de todo lo expuesto y de la metáfora propuesta por Carabaña (2004) “la educación universitaria sería como un autobús que lleva a todos los que suben a él al mismo sitio, las diferencias sociales afectarían a las oportunidades de subir al autobús y no al destino de los que consiguen subir” (Fachelli, Sandra y Planas, Jordi. 2014: 4): ¿El tipo de universidad afecta al destino laboral que espera a los graduados universitarios?

## II. METODOLOGÍA Y MODELO DE ANÁLISIS

### 1. Metodología

Con el fin de que este proyecto refleje las necesidades reales de los principales usuarios se ha realizado un análisis multidisciplinar: cuantitativo, desde la base de datos de la encuesta de inserción laboral del 2017 proporcionada por la *Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari*, y cualitativo a partir de la revisión de diferentes fuentes literarias sobre los egresados universitarios y la inserción laboral, haciendo especial mención a la Red INCASI (*International Network for Comparative Analysis of Social Inequalities*).

Para la realización del análisis se ha utilizado el manual *“Metodología de la Investigación Social Cuantitativa”* (López-Roldán, P. y Fachelli, S., 2015) para poder corroborar posibles dudas que han surgido a lo largo de la realización de las diferentes técnicas de análisis.

Así pues, los datos escogidos se dividen en dos partes: datos objetivos (tipo de universidad, primer empleo, tiempo transcurrido hasta encontrar el primer empleo, situación actual...) y datos subjetivos como sería la satisfacción con el empleo.

## 1.1. Datos utilizados

-Agència per la Qualitat del Sistema Universitari (AQU): la figura 1, muestra las variables que se han escogido para realizar este análisis, la función que realizan.

### FIGURA I. Modelo de análisis I

| <b>Esfera del Trabajo</b>                                   | <b>Afecta en forma diferenciada:</b> |
|---|--------------------------------------|
| <i>Tiempo dedicado a encontrar el primer trabajo</i>        |                                      |
| <i>El primer trabajo es el actual</i>                       |                                      |
| <i>Situación laboral actual</i>                             | <b>Graduados pública o privada</b>   |
| <i>Tipo y duración del contrato</i>                         |                                      |
| <i>Nivel de estudios requeridos</i>                         |                                      |
| <i>Sector de la empresa</i>                                 |                                      |
| <i>Lugar donde trabaja</i>                                  |                                      |
| <hr/>   |                                      |
| <b>Satisfacción General</b>                                 |                                      |
| <i>Satisfacción general con el trabajo</i>                  | <b>Graduados pública o privada</b>   |
| <i>Repetiría la carrera</i>                                 |                                      |
| <i>Repetiría la universidad</i>                             |                                      |
| <hr/>   |                                      |
| <b>Características Sociodemográficas y de Origen Social</b> |                                      |
| <i>Sexo</i>   | <b>Graduados pública o privada</b>   |
| <i>Edad al realizar la encuesta</i>                         |                                      |
| <i>Nivel de educación de los padres</i>                     | <b>Retribución económica</b>         |

Fuente: elaboración propia sobre AQU.



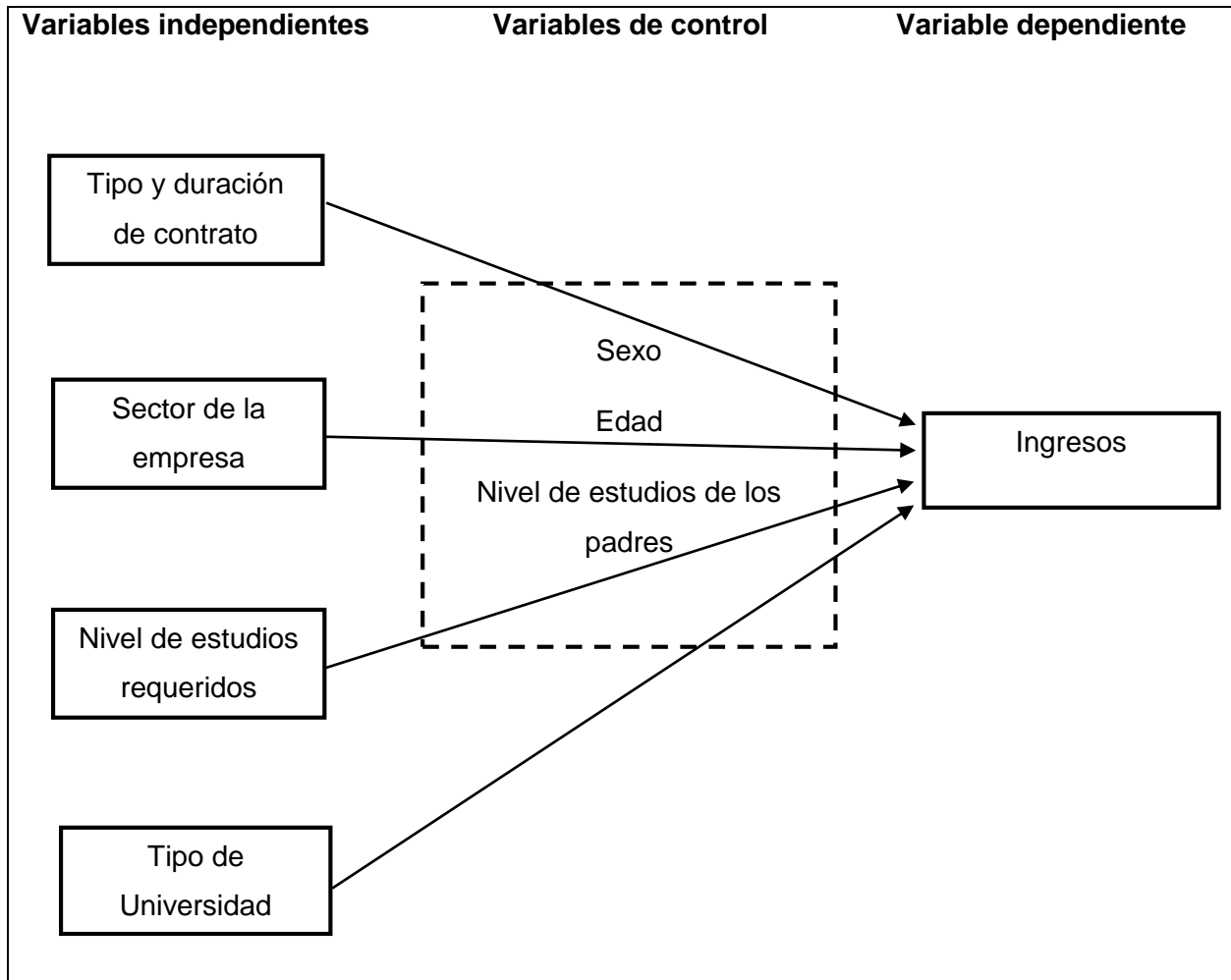
**TABLA I. Modelo de análisis I: variables a contrastar según tipo de graduación público privado**

| Esfera del Trabajo   | Satisfacción General   |
|--|--|
| <p><u>Tiempo dedicado a encontrar el primer trabajo</u></p> <p>1. Tenía trabajo antes de acabar la carrera; 2. Menos de un mes; 3. De uno a tres meses 4. De tres a seis meses; 5. De seis meses a un año; 6. Más de un año.</p> <p><u>El primer trabajo es el actual</u></p> <p>0. No; 1. Sí.</p>   | <p><u>Satisfacción general con el trabajo</u></p> <p>0,5. Nada satisfecho; 1,5. Muy satisfecho.</p> <p><u>Repetiría la carrera</u></p> <p>0. No; 1. Sí.</p> <p><u>Repetiría la universidad</u></p> <p>0. No; 1. Sí.</p>  |
| <p><u>Situación laboral actual</u></p> <p>1. Trabajo; 2. No trabajo pero trabajé después de los estudios; 3. No he trabajado nunca después de los estudios.</p>  | <p><b>Características sociodemográficas y de Origen Social</b></p>   |
| <p><u>Tipo y duración del contrato</u></p> <p>0. No contrato; 1. Becario, menos de 6 meses; 1,5. Temporal entre 6 meses y 1 año; 2. Temporal, más de 1 año; 3. Fijo/Indefinido.</p> <p><u>Nivel de estudios requeridos</u></p> <p>1. Su titulación específica; 2. Solo ser titulado universitario; 3. No hacía falta titulación universitaria.</p> <p><u>Sector de la empresa</u></p> <p>1. Público; 2. Privado.</p> <p><u>Lugar de trabajo</u></p> <p>1. "España"; 2. "Europa"; 3. "Resto del mundo".</p> | <p><u>Sexo</u></p> <p>1. Mujer; 2. Hombre</p> <p><u>Edad al realizar la encuesta</u></p> <p>0. De 24 a 35; 2. De 36 a 46; 3. De 47 a 57; 4. De 58 a 68.</p> <p><u>Nivel de educación de los padres</u></p> <p>1. Los dos tienen estudios primarios/sin estudios; 2. Uno de los dos tiene estudios medios; 3. Los dos tienen estudios medios; 4. Uno de los dos tiene estudios superiores; 5. Los dos tienen estudios superiores.</p> |

Fuente: elaboración propia sobre AQU.



**FIGURA II. Modelo de análisis II: regresión logística de los ingresos de los graduados universitarios**



*Fuente: elaboración propia sobre AQU (2017)*



Hipótesis de la regresión logística

1. Cuando los graduados, tanto de universidad pública como de universidad privada, no tienen un contrato fijo/indefinido disminuye la probabilidad de tener ingresos altos.
2. A mayor edad se tiene más probabilidades de tener ingresos altos.
3. A los graduados (de universidad pública y privada) les requieren su titulación universitaria específica tienen más posibilidades de tener ingresos altos.
4. El nivel de estudios de los padres influye en tener unos ingresos altos.
5. Las personas que se han graduado en una universidad privada y que trabajan en el sector privado tienen más posibilidades de tener ingresos altos.
6. Los hombres multiplican las posibilidades de tener ingresos altos, al contrario que las mujeres.



## 1.2. Técnicas de investigación

En la primera etapa (véase Modelo de análisis I) se realizará un análisis de tablas de contingencia (ATC), es una técnica de relación entre dos o más variables cualitativas o categóricas, es decir, en medidas a nivel nominal y ordinal. Así pues, el ATC se puede considerar como una técnica base destinada a la lectura y estudio de las relaciones entre variables (habitualmente dos o tres) que se utiliza en un ejercicio de análisis descriptivo de sus relaciones, así como tratamiento previo para cualquier análisis más complejo de relaciones multidimensionales. El ATC es una técnica muy habitual en los trabajos sociológicos y para el tratamiento de los datos de encuesta.

Entonces, con la realización de esta técnica, en este proyecto se podrá determinar la existencia y la naturaleza de la relación de asociación entre las variables consideradas.

Además, a partir de la lectura e interpretación inicial de la posible asociación entre las variables requerirá una fundamentación estadística que se establecerá mediante la prueba del chi-cuadrado cuyo resultado determinará la significación estadística de la relación. Todo esto, finalmente se completará con el cálculo de otros estadísticos destinados a establecer la fuerza de la asociación, ya sea a nivel global, entre variables, o a nivel local, en casillas concretas para combinaciones de categorías o valores concretos de estas variables.

Después, se realizará una regresión logística (véase Modelo de análisis II), que es una técnica multivariable destinada al análisis de una relación de dependencia entre una variable dependiente y un conjunto de variables independientes. El objetivo del análisis es poder efectuar predicciones del comportamiento, es decir, estimar las probabilidades de un suceso definido por la variable dependiente en función de un conjunto de variables predictoras o de pronóstico.

Así pues, al considerar el análisis de regresión logística como técnica destinada al análisis de una relación de dependencia, se referirá fundamentalmente a ella como una técnica predictiva y no tanto como una técnica destinada a establecer relaciones de causalidad, si bien implícitamente se razone la causalidad. Esto es, cuando se diferencian a las variables independientes de la dependiente estableciendo un modelo explicativo donde se fijan los factores que tienden a favorecer un efecto, a aumentar probabilidades de un comportamiento, que se dé un valor de la variable dependiente (de ausencia o presencia).





En esta investigación, en concreto, se utilizará la regresión logística binaria múltiple (filtrada por la situación laboral actual) que se utiliza cuando se pretende explicar una característica o suceso dicotómico, en este caso lo ingresos bajos o altos con todas las variables independientes seleccionadas a la vez (introducción forzosa) y permitirá establecer la probabilidad o la posibilidad que se dé lo anteriormente mencionado.

### III. RESULTADOS

#### 1. Análisis descriptivo: egresados de las universidades públicas y privada

En este apartado se reflejará el resultado del ATC realizado. Se puede clasificar en cuatro esferas que engloban lo que se quiere explicar: esfera del trabajo de los graduados, la satisfacción que sienten en general (tanto con el trabajo como con los estudios que realizaron), las características sociodemográficas y la retribución económica que reciben. Así se hace un estudio preliminar que mostrara aquellas variables que tienen más fuerza de asociación con los graduados de universidades públicas y los graduados de universidades privadas.

Con este análisis se podrá identificar cuáles son los factores que afectan a los graduados a obtener un trabajo con unas u otras condiciones.



**TABLA III. Esfera del trabajo de los graduados**

| ESFERA DEL TRABAJO                                   | UNI.<br>PÚBLICA | UNI.<br>PRIVADA | % DEL<br>TOTAL | SIG. CHI <sup>2</sup> | V DE<br>CRAMER |
|--|-----------------|-----------------|----------------|-----------------------|----------------|
| <u>Tiempo dedicado a encontrar el primer trabajo</u> |                 |                 |                | ***                   | 5              |
| Tenía trabajo antes de acabar la carrera             | 45,2%           | 47,5%           | 45,8%          |                       |                |
| Menos de un mes                                      | 15%             | 16,1%           | 15,2%          |                       |                |
| De uno a tres meses                                  | 13,2%           | 14,1%           | 13,4%          |                       |                |
| De tres a seis meses                                 | 9,9%            | 9,5%            | 9,8%           |                       |                |
| De siete meses a un año                              | 6,9%            | 5,9%            | 6,7%           |                       |                |
| Más de un año  | 9,8%            | 6,9%            | 9,1%           |                       |                |
| <u>El primer trabajo es el actual</u>                |                 |                 |                | **                    | 1,6            |
| No   | 79,2%           | 80,7%           | 79,6%          |                       |                |
| Sí   | 20,8%           | 19,3%           | 20,4%          |                       |                |
| <u>Situación laboral actual</u>                      |                 |                 |                | ***                   | 3,3%           |
| Trabajo  | 88,7%           | 91%             | 89,3%          |                       |                |
| No trabajo pero trabajé después de los estudios      | 10,3%           | 8,5%            | 9,8%           |                       |                |
| No he trabajado nunca después de los estudios        | 1%              | 0,6%            | 0,9%           |                       |                |
| <u>Tipo y duración del contrato</u>                  |                 |                 |                | ***                   | 7,7            |
| No contrato  | 1,1%            | 0,8%            | 1%             |                       |                |
| Becario, menos de 6 meses                            | 9%              | 7,7%            | 8,7%           |                       |                |
| Temporal, entre 6 meses y 1 año                      | 19,2%           | 15,6%           | 18,4%          |                       |                |
| temporal, más de 1 año                               | 8,5%            | 5,4%            | 7,7%           |                       |                |
| Fijo/Indefinido                                      | 62,3%           | 70,5%           | 64,3%          |                       |                |
| <u>Nivel de estudios requeridos</u>                  |                 |                 |                | ***                   | 3,3            |
| Su titulación específica                             | 57,9%           | 61,6%           | 58,8%          |                       |                |
| Solo ser titulado universitario                      | 17,5%           | 16,1%           | 17,1%          |                       |                |
| No hacía falta titulación universitaria              | 24,7%           | 22,3%           | 24,1%          |                       |                |
| <u>Sector de la empresa</u>                          |                 |                 |                | ***                   | 8,5            |
| Público  | 24,6%           | 16,2%           | 22,6%          |                       |                |
| Privado  | 75,4%           | 83,8%           | 77,4%          |                       |                |
| <u>Lugar dónde trabaja</u>                           |                 |                 |                | ***                   | 2,6            |
| España   | 96,6%           | 96%             | 96,5%          |                       |                |
| Europa   | 2,8%            | 2,9%            | 2,8%           |                       |                |
| Resto del mundo                                      | 0,6%            | 1,1%            | 0,7%           |                       |                |

\*\*\* Significativa hasta 0,01%.

No S.: No significativa.

Fuente: elaboración propia sobre AQU (2017).



En la esfera del trabajo se observa que las variables que más fuerza de asociación presentan son el sector del trabajo y el tipo y duración de contrato.

Así pues respecto al sector en el que trabajan la mayoría de egresados es en el privado, siendo mayor el porcentaje de aquellos graduados en Cataluña que provienen de la universidad privada, 83,8%, distanciándose en 8,4 puntos porcentuales de los que provienen de la pública.

El contrato fijo es el que presenta mayor porcentaje entre el total de graduados (64,3%), donde presenta una mayor población de aquellos que obtuvieron el título en una universidad privada. El siguiente contrato que se presenta con mayor frecuencia es el temporal de entre seis meses y un año, siendo más recurrente entre aquellos que se graduaron en universidades públicas. Es interesante fijarse en el porcentaje total de uno y otro contrato expuesto, entre el fijo y el temporal, distan 45,9 puntos porcentuales.

Por lo tanto, la hipótesis que venía diciendo que los graduados se encuentran con dificultades para tener un contrato fijo no se corrobora dado que se observa que la mayoría de ellos en este análisis, sin importar el tipo de universidad en la que se han graduado, tienen un contrato fijo presentando un porcentaje del 64,3. Ahora bien, la siguiente hipótesis que se planteó y surge a consecuencia de la anterior, los graduados de universidades públicas encuentran empleo donde el contrato es temporal, queda corroborada, según muestran los datos.

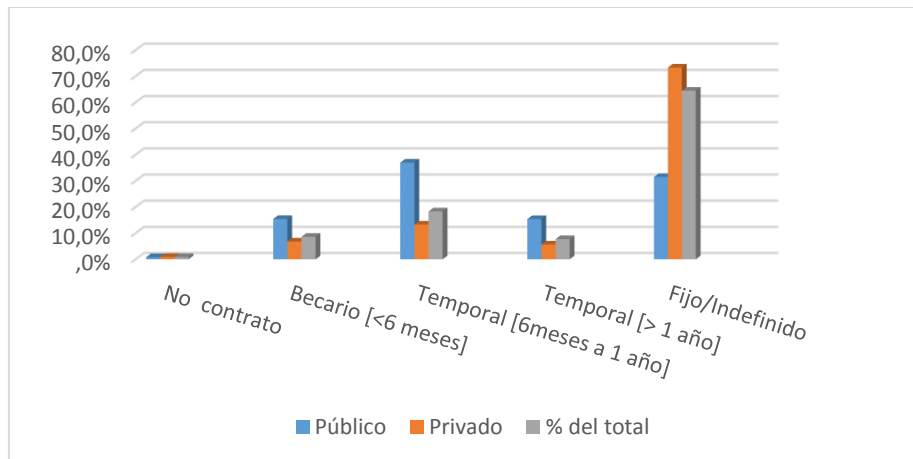
Otro dato interesante es que a la mayoría de los graduados no les requieren ningún tipo de titulación específica para el trabajo que están desempeñando con lo que queda corroborada la hipótesis que planteaba este hecho. Además, al contrario de lo que se creía a priori la mayoría de egresados encuentran trabajo en el ámbito nacional, es decir en España (96,5%).

A raíz de lo que se ha podido observar, puede surgir la duda de cómo actúan estas dos variables por sí solas, es lo que se presentará a continuación, se mostrarán las poblaciones de los que trabajan en el sector público y en el sector privado para averiguar cuál es el tipo de contratación más frecuente.

El gráfico que se presenta a continuación surge de la curiosidad por saber si los graduados encuentran un trabajo en el sector público o privado y ver qué tipo de contrato tienen, para ello se ha realizado un ATC cruzando el sector del trabajo y el tipo de contrato, en este caso no se muestran diferencias entre si se han graduado en una universidad pública o privada (ver tabla VIII en Anexos).



### GRÁFICO I. Sector del trabajo según el tipo de contrato

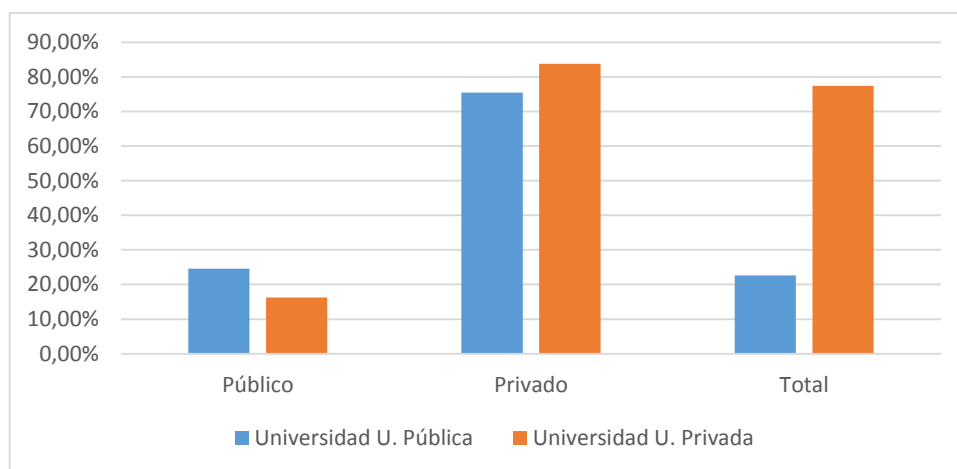


Fuente: elaboración propia sobre AQU (2017).

Como se comentó anteriormente, viendo como actuaban las variables de sector de contratación y el tipo y duración de contrato en general con la esfera del trabajo, se puede ver que por ellas mismas también actúan de forma similar: aquellos egresados que se graduaron en universidades privadas obtienen con mayor frecuencia contratos fijos y los que provienen de universidades públicas suelen obtener contratos temporales de seis meses y un año.

A consecuencia de los resultados presentados anteriormente, se ha creído importante mostrar las dos variables con mayor fuerza de asociación según el sexo de los egresados, para ver si se encuentran diferencias y si las hay, descubrir cuál es el motivo.

### GRÁFICO II. Sector en el que trabajan los graduados según universidad pública o privada



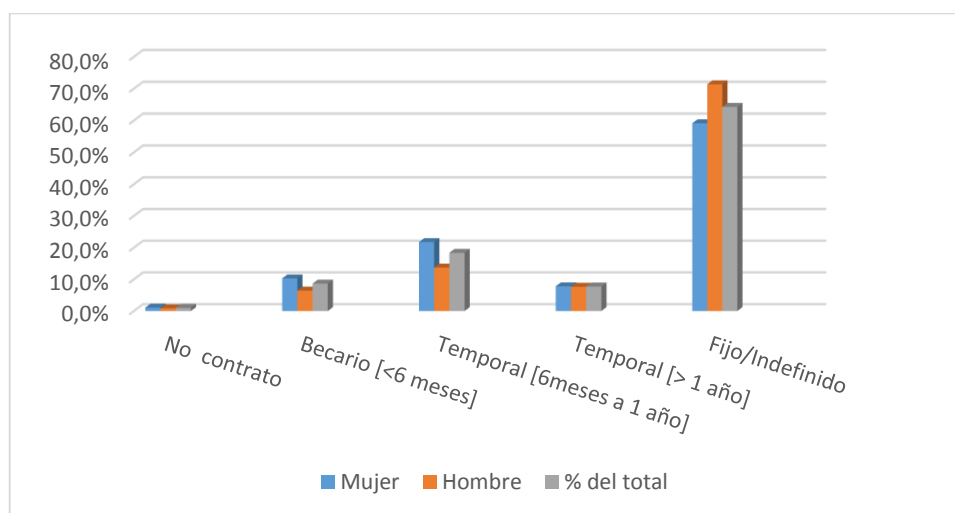
Fuente: elaboración propia sobre AQU (2017).

Como se refleja en este gráfico en el sector privado predominan las personas del sector privado que se han graduado en universidades privadas por lo que superan en 8,4 puntos porcentuales que los graduados en universidades públicas.

Respecto al sector público, se observa que las personas graduadas en las universidades públicas son las que más trabajan en este sector (24,6%) y se diferencia de los graduados en universidades privadas en 8,4 puntos porcentuales. Por lo tanto, la hipótesis que planteaba si los graduados de universidades privadas trabajan en el sector privado queda confirmada según los resultados extraídos.

Así pues, es bastante lógico que las personas que trabajan en el sector público tengan contratos temporales dado que la Administración Pública empieza firmando contratos por obra y servicio y posteriormente hacen una conversión del contrato temporal en contratos indefinidos. La duración del contrato temporal debe de ser de tres años con posibilidad de ampliar el contrato a doce meses más por el convenio colectivo sectorial, después este contrato temporal tiene que pasar a ser contrato indefinido no fijo. Sin embargo, la Ley Orgánica de Universidades, entre otras normas con rango de ley referidas a proyectos específicos de investigación o inversión, pueden superar la contratación temporal con duración de tres años.

### GRÁFICO III. Duración y tipo de contrato según sexo de los egresados



Fuente: elaboración propia sobre AQU (2017)



Se comprueba que el contrato fijo predomina para los hombres (71,4%) superando en 12 puntos porcentuales a este tipo de contrato en el caso de ser mujer. El siguiente contrato más frecuente es el temporal de entre seis meses y un año, donde predominan las mujeres estando 8 puntos porcentuales por encima de los hombres. El contrato que es menor a seis meses también presenta una leve predominancia en el sexo femenino. Por último, los que no tienen contrato y los que tienen un contrato temporal de más de un año no presentan diferencias según el sexo.

Con todo esto, se puede decir que aquellos egresados que presentan un contrato temporal suelen ser mujeres, por el contrario de aquellos que presentan un contrato fijo que generalmente son hombres, se puede intuir que influye la teoría del “techo de cristal” (Hymowitz, C. y Schellhardt, T. D., 1986) y la “pared de cristal” (Morrison, A. M., 1987).



**TABLA IV. Satisfacción general de los graduados de universidades públicas y privadas**

| SATISFACCIÓN GENERAL                       | UNI. PÚBLICA | UNI. PRIVADA | TODOS | CHI <sup>2</sup> | V DE CRAMER |
|--|--------------|--------------|-------|------------------|-------------|
| <u>Satisfacción general con el trabajo</u> |              |              |       | ***              | 5,6         |
| Nada satisfecho                            | 0,6%         | 0,5%         | 0,6%  |                  |             |
| Poco satisfecho                            | 4,4%         | 2,9%         | 4%    |                  |             |
| Satisfecho                                 | 7,8%         | 6%           | 7,4%  |                  |             |
| Bastante satisfecho                        | 66,6%        | 66%          | 66,5% |                  |             |
| Muy satisfecho                             | 20,6%        | 24,5%        | 21,5% |                  |             |
| <u>Repetiría la carrera</u>                |              |              |       | ***              | 4,6         |
| No   | 30,2%        | 25,3%        | 29,1% |                  |             |
| Sí   | 69,8%        | 74,7%        | 70,9% |                  |             |
| <u>Repetiría la universidad</u>            |              |              |       | ***              | 10,6        |
| No   | 19,6%        | 29,9%        | 22%   |                  |             |
| Sí   | 80,4%        | 70,1%        | 78%   |                  |             |

\*\*\* Significativa hasta 0,01%.

No S.: No significativa.

Fuente: elaboración propia sobre AQU (2017).

Cuando a los graduados en las universidades de Cataluña se les pregunta por la satisfacción en general, que es la visión subjetiva de los graduados, lo que más relevancia tiene es que repetirían la universidad donde cursaron sus estudios, destacando a aquellos que lo hicieron en una universidad pública (80,4%), aunque si se observa el hecho de repetir la carrera este porcentaje disminuye. En cambio, para los que se graduaron en universidades privadas los resultados muestran lo contrario.

Respecto a la satisfacción laboral la mayoría de egresados está bastante satisfecho con el trabajo que desempeña, no siendo relevante el tipo de universidad donde cursaron sus estudios.

Por tanto, este análisis solo muestra la opinión de los graduados pero no es demasiado relevante para este estudio. Se podría completar en futuros trabajos con un análisis de satisfacción de los graduados propiamente.





**Tabla V. Características sociodemográficas y de origen social de los graduados en universidades públicas y privadas**

| CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y DE ORIGEN SOCIAL | UNI. PÚBLICA | UNI. PRIVADA | TODOS | CHI <sup>2</sup> | V DE CRAMER |
|--|--------------|--------------|-------|------------------|-------------|
| <u>Sexo</u>  |              |              |       | NO S.            | NO S.       |
| Mujer  | 58,3%        | 57,7%        | 58,1% |                  |             |
| Hombre   | 41,7%        | 42,3%        | 41,9% |                  |             |
| <u>Edad en el momento de la encuesta</u>             |              |              |       |                  |             |
| De 24 a 35   | 90,4%        | 89,1%        | 90,1% | ***              | 2,8         |
| De 36 a 46   | 7,2%         | 8,8%         | 7,6%  |                  |             |
| De 47 a 57   | 2,3%         | 2,1%         | 2,2%  |                  |             |
| De 58 a 67   | 0,1%         | 0%           | 0,1%  |                  |             |
| <u>Nivel educativo de los padres</u>                 |              |              |       |                  |             |
| Los dos tienen estudios primarios/sin estudios       | 27,1%        | 19,1%        | 25,2% | ***              | 10,5        |
| Uno de los dos o los dos tiene estudios medios       | 29,9%        | 25,9%        | 29%   |                  |             |
| Uno de los dos o los dos tiene estudios superiores   | 43%          | 55%          | 45,9% |                  |             |

\*\*\* Sig. hasta 0,01%.

NO S: No significativa

Fuente: elaboración propia sobre AQU (2017).

Se comprueba que el sexo no es determinante de ser graduado según la universidad pública o la universidad privada. Ahora bien, la variable con mayor fuerza de asociación es el nivel educativo de los padres, sobre todo para aquellos egresados de las universidades públicas en el caso de que los padres tienen estudios superiores. En el caso de que los padres tienen estudios superiores se asocia más a los graduados en universidades privadas 55%.

Entonces, la hipótesis de que las mujeres tienen más dificultades para acceder a la universidad se descarta, porque como se puede observar en la tabla anterior no difiere mucho el porcentaje entre mujeres y hombres graduados.

Respecto a la otra hipótesis, si el nivel educativo de los padres es un factor clave para tener estudios superiores queda confirmada por un 45,9% del total de graduados. Por tanto, el resultado de que el nivel educativo de los padres determina haber estudiado en un tipo de universidad en concreto nos indica que hay causas de origen social que influyen a lo egresados como indican autores como Martínez-García, J. S., 2008, con lo que se tiene que estudiar en mayor profundidad y en este caso, se dejaría para un futuro estudio.

La mayoría de egresados, solo distando en 10 puntos porcentuales del total, se sitúan entre los 24 y los 35 años, con lo que es una población joven la que se trata en el análisis.

**TABLA VI. Retribución económica de los graduados según características Sociodemográficas y de Origen Social**

| RETRIBUCIÓN<br>ECONÓMICA                                     | <9000€ | [9000-<br>12000€] | [12001-<br>18000€] | [18001-<br>30000€] | [30001-<br>50000] | TODOS | CHI <sup>2</sup> | V | DE<br>CRAMER |
|--|--------|-------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-------|------------------|---|--------------|
| <u>Sexo</u>  |        |                   |                    |                    |                   |       | ***              |   | 25,1         |
| Mujer  | 69,8%  | 71,8%             | 64,4%              | 54,5%              | 33,1%             | 57,2% |                  |   |              |
| Hombre   | 30,2%  | 28,2%             | 35,6%              | 45,5%              | 66,9%             | 42,8% |                  |   |              |
| <u>Edad en el<br/>momento de la<br/>encuesta</u>             |        |                   |                    |                    |                   |       | ***              |   | 8,3          |
| De 24 a 35   | 95,1%  | 94,6%             | 92,7%              | 90,2%              | 82,1%             | 90,6% |                  |   |              |
| De 36 a 46   | 3,5%   | 4%                | 6%                 | 7,7%               | 13,3%             | 7,3%  |                  |   |              |
| De 47 a 57   | 1,4%   | 1,4%              | 1,3%               | 2%                 | 4,4%              | 2,1%  |                  |   |              |
| De 58 a 67   | 0%     | 0%                | 0,1%               | 0,1%               | 0,2%              | 0,1%  |                  |   |              |
| <u>Nivel educativo<br/>de los padres</u>                     |        |                   |                    |                    |                   |       | ***              |   | 5,4          |
| Los dos tienen<br>estudios<br>primarios/sin<br>estudios      | 25%    | 25,9%             | 26,7%              | 25,3%              | 21,9%             | 25,1% |                  |   |              |
| Uno de los dos o<br>los dos tienen<br>estudios medios        | 30,4%  | 31,9%             | 30,8%              | 28,7%              | 24,5%             | 29,1% |                  |   |              |
| Uno de los dos o<br>los dos tienen<br>estudios<br>superiores | 44,6%  | 42,2%             | 42,5%              | 46%                | 53,6%             | 45,8% |                  |   |              |

\*\*\* Sig. hasta 0,01%

NO S.: No significativa

Fuente: elaboración propia sobre AQU (2017).

Respecto al nivel de ingresos, la variable que más fuerza de asociación tiene es el sexo, donde predominan las mujeres, donde la mayoría se sitúa en que gana entre 9.000 y 12.000 euros al año, indicando una diferencia bastante clara con los hombres ya que ellos se sitúan entre los 30.001 y los 50.000 euros. Con este dato se introduce el concepto del techo de cristal que fue acuñado por Hymowitz, C. y Schellhardt, T. D. en 1986 en *"The Glass Ceiling- Spacial Report on the Corporate Woman"*. Este concepto hace referencia a las barreras de acceso a las que se enfrentan las mujeres para ejercer o aspirar a los altos cargos en las



empresas/corporaciones de todo tipo, solo por el hecho de ser mujeres. Esto va acompañado de la “pared de cristal” (segregación horizontal) que impide el acceso a determinados puestos en la empresa (Barberá Ribera, T. et al.).

La mayoría de egresados en este estudio de entre 24 y 35 años se reparte igualitariamente entre todas las categorías de retribución económica, siendo el menor dato los que cobran entre 30.001 y 50.000 euros. Ahora bien, aquellos egresados que al realizar la encuesta de AQU tenían entre 47 y 57 años se sitúan en mayor grado en el cobro de 30.001 y 50.000 euros al año, lo que puede estar indicando que a mayor edad/experiencia mayor nivel de ingresos.

Por último, cabe destacar que aquellos egresados que provienen de familias con estudios superiores cobran más que aquellos que provienen de familias con estudios medios o primarios/sin estudios.

Así pues, con todo lo mencionado anteriormente, se observa que hay un gradiente social que determina la retribución económica.



## **2. Análisis multivariante: predicción de los ingresos que obtendrán los graduados de universidades públicas y privadas**

Al haber realizado el ATC, que es un análisis descriptivo de todas las variables seleccionadas, se ha querido ampliar los resultados con una regresión logística binaria para profundizar más sobre cómo está la situación laboral de los egresados actualmente y hacer una predicción para ver si en un futuro próximo los resultados van a ser parecidos o van a cambiar. Así pues, como ya se había dicho en el capítulo de metodología y modelo de análisis, esta técnica será utilizada como un método de predictivo.

Por todo lo averiguado anteriormente, se ha decidido que la variable ingresos actuara como variable dependiente, de forma dicotómica (ingresos bajos o altos). Como variables independientes, se han tenido en cuenta el tipo y la duración de contrato, el sector donde se trabaja, el nivel de estudios requerido en ese trabajo y el tipo de universidad donde se graduaron. Por último, se han seleccionado unas variables de control que se considera que pueden tener algún tipo de impacto a la hora de obtener un tipo de ingresos u otro (sexo, edad y nivel de estudios de los padres).

El criterio de corte utilizado para fijar el límite entre unos y otros es la media recortada, es decir, la media de los ingresos eliminando el 5% más altos y el 5% más bajo. De esta manera, se logra un valor medio estable no sujeto a la presencia de casos extremos.



**TABLA VII. Resultados de la regresión logística de los ingresos de los graduados universitarios 2017**

| <b>Variable dependiente:<br/>Ingresos-Bajo vs. Alto*</b> | <b>B</b>  | <b>Error<br/>típico</b> | <b>Wald</b> | <b>Grados<br/>de<br/>libertad</b> | <b>Sig.</b> | <b>Exp(B)</b> |
|--|-----------|-------------------------|-------------|-----------------------------------|-------------|---------------|
| <b>Tipo y duración de contrato</b>                       |           |                         |             |                                   |             |               |
| No contrato  | -2,244    | 0,447                   | 25,179      | 1                                 | 0,000       | 0,106         |
| Becario  | -1,892    | 0,119                   | 252,983     | 1                                 | 0,000       | 0,151         |
| Temporal 6 meses a 1 año                                 | -1,725    | 0,074                   | 549,513     | 1                                 | 0,000       | 0,178         |
| Temporal más 1 año                                       | -0,997    | 0,084                   | 142,354     | 1                                 | 0,000       | 0,369         |
| Fijo/Indefinido*   | -         |                         |             |                                   |             |               |
| <b>Edad</b>  |           |                         |             |                                   |             |               |
| 24 a 35 años*  | -         |                         |             |                                   |             |               |
| 36 a 46 años   | 0,801     | 0,079                   | 103,908     | 1                                 | 0,000       | 2,228         |
| 47 a 57 años   | 1,092     | 0,142                   | 103,908     | 1                                 | 0,000       | 2,982         |
| 58 a 68 años   | 0,566     | 0,693                   | 0,669       | 1                                 | 0,413       | 1,762         |
| <b>Niv. Estudios requerido</b>                           |           |                         |             |                                   |             |               |
| Su titulación específica                                 | 1,037     | 0,057                   | 325,414     | 1                                 | 0,000       | 2,821         |
| Solo ser titulado universitario                          | 0,989     | 0,070                   | 201,910     | 1                                 | 0,000       | 2,688         |
| No hacía falta titulación*                               | -         |                         |             |                                   |             |               |
| <b>Niv. Estudios padres</b>                              |           |                         |             |                                   |             |               |
| Los dos estudios primarios, Sn/est.*                     | -         |                         |             |                                   |             |               |
| Uno de los dos, los dos estudios medios                  | 0,103     | 0,060                   | 2,937       | 1                                 | 0,087       | 1,109         |
| Uno de los dos, los dos estudios superiores              | 0,371     | 0,55                    | 45,211      | 1                                 | 0,000       | 1,450         |
| <b>Universidad (Privada)</b>                             | -0,006    | 0,052                   | 0,14        | 1                                 | 0,905       | 0,944         |
| Pública*   | -         |                         |             |                                   |             |               |
| <b>Sector (Privado)</b>                                  | -0,308    | 0,061                   | 25,187      | 1                                 | 0,000       | 0,735         |
| Público*   | -         |                         |             |                                   |             |               |
| <b>Sexo (Hombre)</b>                                     | 1,006     | 0,043                   | 542,014     | 1                                 | 0,000       | 2,733         |
| Mujer*   | -         |                         |             |                                   |             |               |
| <b>Constante</b>   | -1,604    | 0,088                   | 329,605     | 1                                 | 0,000       | 0,201         |
| Número de casos  | 12168     |                         |             |                                   |             |               |
| -2 log de verosimilitud                                  | 13071,940 |                         |             |                                   |             |               |
| R <sup>2</sup> de Nagelkerke                             | 0,240     |                         |             |                                   |             |               |
| Punto de corte   | 0,5       |                         |             |                                   |             |               |

\*Categoría de referencia

Fuente: elaboración propia sobre AQU (2017)



Para este análisis se ha tenido en cuenta los graduados universitarios que trabajan actualmente, por lo que la muestra es de 12.168 entrevistados. El modelo muestra un ajuste del pseudo  $R^2$  de Nagelkerke del 24%. Este porcentaje del poder explicativo del modelo no es demasiado alto, pero es lo que suele pasar con los estudios de las ciencias sociales.

Respecto al tipo y duración de contrato, todas las personas que no tienen un contrato fijo presentan menos probabilidades de tener unos ingresos altos, por lo tanto, la hipótesis planteada anteriormente se confirma. Los contratos que más destacan son: el contrato de becario que presenta un 89,4% de probabilidades menos de tener ingresos altos que los fijos, seguido del contrato temporal, de entre 6 meses y menos de un año, que tiene un 84,9% probabilidades menos de tener ingresos altos que los que tienen contrato fijo.

Todos los grupos de edad que están por encima de los 24 a 35 años tienen posibilidades de tener ingresos altos. Los que tienen entre 36 y 46 años y los que tienen entre 47 y 57 años multiplican por 2 las posibilidades de tener ingresos altos que los más jóvenes. Ahora bien, aquellas personas que tienen entre 58 y 68 años, no son significativos, es decir sus ingresos son parecidos aquellos que tienen entre 24 y 35 años, se rechaza la hipótesis planteada ya que como se comprueba no hay diferencias significativas entre los ingresos de los más mayores y los más jóvenes.

Aquellos egresados que para su trabajo les demandaban su titulación universitaria específica presentan 2,8 posibilidades más de tener ingresos altos respecto a los egresados que no les pedían titulación, confirmando la hipótesis planteada a priori, ahora bien, pasa algo similar para aquellos que solo les requerían tener titulación universitaria que tienen 2,6 posibilidades más de aumentar sus ingresos.

Aquellos graduados que sus padres tienen estudios medios no se diferencian en gran medida de aquellos graduados que los padres no tienen estudios o solo tienen estudios medios (por eso no es significativa). Ahora bien, aquellos graduados que tienen a ambos padres con estudios superiores multiplican por 1,4 veces las posibilidades de tener ingresos altos que aquellos que sus padres no tienen estudios o tienen estudios primarios. Así pues, el nivel de estudios de los padres influye a la hora de tener ingresos altos pero solo para aquellos que los padres tienen estudios superiores.

Las personas que se han graduado en la universidad privada presentan no se diferencian de las que se graduaron en la universidad pública en términos de ingresos. Los graduados que trabajan en el sector privado tienen 26,5% menos de probabilidades de tener ingresos altos que aquellos que trabajan en el sector público. En este caso, la hipótesis que se planteó *las*



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

*personas que se han graduado en una universidad privada y que trabajan en el sector privado tienen más posibilidades de tener ingresos altos se rechaza.*

Por último, respecto a la última hipótesis queda confirmada: los hombres presentan 2,7 posibilidades más de tener ingresos altos que las mujeres.

## IV. CONCLUSIONES

El propósito de este trabajo era analizar la inserción laboral de los graduados en Cataluña, cuatro años después de terminar la carrera, para extraer la información necesaria sobre la situación en la que se encuentran las personas que han finalizado sus estudios y tienen que hacer frente a la entrada del mercado de trabajo.

La primera técnica de análisis que se ha utilizado en este trabajo ha sido un análisis exploratorio, Análisis de las Tablas de Contingencia, que ha mostrado la asociación entre las variables independientes y la variable dependiente, la universidad pública o la universidad privada, para ver si se mostraban diferencias significativas entre los graduados de una y otra universidad. Después, se utilizó la técnica de análisis de la Regresión logística (análisis multivariante) que ha permitido hacer una predicción sobre las variables que permitirán o no tener ingresos altos.

Utilizando como fuente de análisis la base de datos de AQU (2017) se ha observado como las características sociodemográficas y el origen social son factores que se asocian en acceder a la universidad como indican autores como Ariño Villarroya, A. (2005), Martínez-Celorrio (2014; 2016) o Martínez-García (2008). Este último autor, expone el “efecto techo” y el “efecto suelo”, es decir aquellas posibilidades de que los hijos asciendan en más estudios que sus padres (que se suele dar en aquellas personas de clase media-alta, alta) o el “efecto suelo” que es la situación de aquellas familias con bajo nivel educativo, que no pueden descender más que el estatus social que poseen (se suele dar en la clase trabajadora).

Según Collado, A. et al. (2016), refieren a que se tienen que destacar el contexto económico y social, dado que afecta a las demandas de empleo y títulos de los universitarios obtenidos que posibilitan la inserción al mercado laboral.

En este trabajo se ha podido observar que se asocian los hijos que se gradúan en universidades privadas a los que tienen a uno o ambos padres con un nivel educativo superior, por lo que la hipótesis plantada anteriormente queda corroborada. De la misma manera, si se pone la atención a la obtención de ingresos de los graduados, sin realizar la distinción entre universidad pública o privada, en la regresión logística binaria se concluye que los graduados que tienen más posibilidades de tener ingresos altos son aquellos que sus padres también tienen estudios superiores. Esto está indicando que aquellas personas que provienen de familias con estudios continúan con este estado, retomando a Martínez-García sería el “efecto techo” donde se da un sobre-esfuerzo por mantener el nivel educativo de los hijos para que tengan la posibilidad de ascender de estatus. Ahora bien, el sexo de la persona no se asocia





al graduarse en una universidad privada o pública, así pues la hipótesis de que las mujeres tienen más dificultades para acceder a la universidad queda descartada: en los resultados se ha visto que hay más cantidad de mujeres que hombres en la universidad.

Lo que llama la atención es que en el último medio siglo, es que el crecimiento de las personas que acceden a la universidad no se ve afectado por los ciclos económicos, es decir, aunque hayan épocas de crisis se mantiene la regularidad de acceso como refieren Fachelli, S. y Planas, J. (2014). Esto se corrobora con los estudios que realiza AQU, concretamente el de 2017, que afirma que este crecimiento del número de personas que se gradúa se produce concretamente en las universidades públicas, puede ser a consecuencia del sistema de becas ofrecido.

Respecto a la hipótesis de si la gran mayoría de trabajos no requieren la titulación universitaria específica ni en la universidad pública ni en la universidad privada queda descartada porque a la mayoría sí que les han requerido su titulación específica. Además, a estos graduados a los que se les ha demandado su titulación específica se les aumenta la posibilidad de tener ingresos altos que a aquellos que no se la demandan.

Mediante los resultados obtenidos, se ha podido comprobar que la hipótesis los graduados de universidades privadas trabajan en el sector privado, que se había creado se confirma dado que el contrato fijo lo obtienen en mayor medida aquellas personas que se han graduado en la universidad privada. Ahora bien, lo interesante en este aspecto es observar cuál es el sector donde trabajan los graduados: los graduados de universidades públicas suelen trabajar más en el sector público, afectando así al tipo de contrato que tienen, dado que suele ser temporal (es lo que ofrece la Administración Pública durante tres primeros años de trabajo); mientras que los graduados en universidades privadas suelen trabajar en el sector privado y como se ha mencionado anteriormente suelen tener un contrato fijo.

Aparte de todo lo anterior, se mantiene la desigualdad económica entre hombres y mujeres ya que los hombres multiplican las posibilidades de tener ingresos altos que las mujeres. Con este indicio queda comprobado que todavía se dan muchos casos de efecto “techo de cristal” y de efecto “pared de cristal”, es decir que las mujeres no tienen tantas oportunidades de ocupar altos cargos como los hombres.

La última hipótesis que decía que la mayoría de egresados se tienen que ir fuera de España a trabajar, sin importar si se han graduado en una universidad pública o privada, queda



descartada, porque la mayoría de graduados encuentran trabajo en el ámbito nacional, en España, sin importar que hayan cursado sus estudios en una universidad pública o privada.

Por lo tanto, se puede concluir que la asociación entre inserción laboral de los graduados y el tipo de universidad en la que se han graduado, pública o privada, es significativa pero no muestra un alto grado de asociación. Donde se presenta mayor grado de asociación en la esfera del trabajo es en el sector en donde trabajan los graduados y el tipo y duración del contrato. Aunque se tiene que prestar una atención especial a la variable más significativa en el apartado de características sociodemográfica, que es el nivel de estudios de los padres.

Por último, queda demostrado que el origen social sigue prevaleciendo en la trayectoria profesional de los graduados, al igual que el género. Se ha confirmado a través de los resultados de la regresión logística binaria los graduados tienen que poseer las siguientes características para tener una mayor posibilidad de conseguir ingresos altos: tener un contrato fijo, tener entre 36-47 años, trabajar donde se requiere su titulación específica, que los padres tengan estudios superiores, trabajar en el ámbito público y ser hombre.



## Bibliografía

- Ariño Villarroya, Antonio. 2005. "La Dimensión Social En La Educación Superior." *Revista de la Asociación de la Sociología de la Educación* 7: 17–41.
- Aronson, Paulina Perla. 2007. "El Retorno de La Teoría Del Capital Humano. (Spanish)." *The return of human capital theory. (English)* 8(16): 9–26. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=34131348&site=ehost-live>.
- Barberá Ribera, Teresa, Sofia Estellés Miguel, and Carlos M Dema Pérez. 2009. "Obstáculos En La Promoción Profesional de Las Mujeres: El 'Techo de Cristal'." 133–42. <http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>.
- Becker, Gary. 1994. "Human Capital Revisited." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99. <http://www.nber.org/chapters/c11229.pdf>.
- Cataño, Gonzalo. 2004. "Max Weber Y La Educación." *Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología*. 13(3): 395–404. <http://www.redalyc.org/pdf/122/12213303.pdf>.
- Collado, Ana Antonia et al. 2016. "巴塞 罗 那大学法律系 毕业 生的就 业 情况 Access to the Labor Market of the Graduates of the Faculty of Law of the University of Barcelona (Spain)." 4(6): 303–10.
- Durkheim, Mile. 1999. *Por: ÉMILE DURKHEIM*.
- Fachelli, Sandra, and Jordi Planas. 2016. "Equitat En L'Accés I En La Inserció Professional." *Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya*.
- Fachelli, Sandra, and Jordi Planas. 2014. "Inserción Profesional de Los Universitarios: De La Expansión a La Crisis." *Revista Espanola de Sociología* 21(2014): 69–98.
- Fachelli, Sandra, Dani Torrents, and José Navarro-Cendejas. 2014. "¿La Universidad Española Suaviza Las Diferencias de Clase En La Inserción Laboral?" *Revista de Educacion* (364): 119–44.
- Instituto Nacional de Estadística. 2015. "Situación Laboral a Finales De 2014." *Instituto Nacional de Estadística* 2014: 20. <http://www.ine.es/prensa/np957.pdf>.
- López-Roldan, Pedro, and Sandra Fachelli. 2015. "Metodología de La Investigación Social Cuantitativa."
- Martínez-Celorrío, Xavier. 2014. *Crisi Econòmica I Educació: Impacte En La Mobilitat Social a Catalunya*.
- Martínez-Celorrío, Xavier, Marín, and Antoni Saldo. 2016. *Crisi, Descens Social I Xarxes de Confiança*. Fundació J. Barcelona: Fundació Jaume Bofill - Antona Víctor Igual, SL.
- Martínez-García, J. S. 2008. "Clase Obrera, Género Y Éxito Educativo..." *Revista de la Asociación de la Sociología de la Educación* 1: 49–61.



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

Torrents, Dani, and Sandra Fachelli. 2015. "El Efecto Del Origen Social Con El Paso Del Tiempo : La Inserción Laboral de Los Graduados Universitarios Españoles Durante La Democracia." *Revista Complutense de Educación* 26: 43070.

Villalobos Monroy, Guadalupe, and René Pedroza Flores. 2009. "Perspectiva De La Teoría Del Capital Humano Acerca De La Relación Entre Educación Y Desarrollo Económico." *Tiempo de Educar* 10(20): 273–306.

## Anexos

**TABLA VIII. Sector del trabajo según el tipo de contrato**

|                          |                           | Público | Privado | % del total |
|--------------------------|---------------------------|---------|---------|-------------|
| Tipus i durada contracte | No contrato               | ,8%     | ,9%     | ,9%         |
|                          | Becario [<6 meses]        | 15,4%   | 6,8%    | 8,6%        |
|                          | Temporal [6meses a 1 año] | 37,0%   | 13,3%   | 18,3%       |
|                          | Temporal [> 1 año]        | 15,4%   | 5,7%    | 7,7%        |
|                          | Fijo/Indefinido           | 31,5%   | 73,3%   | 64,4%       |

Fuente: elaboración propia sobre AQU (2017)

**TABLA IX. Sector en el que trabajan los graduados según universidad pública o privada**

|                      |         | Universidad pública o privada |                     | % Total |
|----------------------|---------|-------------------------------|---------------------|---------|
|                      |         | Universidad pública           | Universidad privada |         |
| Sector de la empresa | Público | 24,6%                         | 16,2%               | 22,6%   |
|                      | Privado | 75,4%                         | 83,8%               | 77,4%   |

Fuente: elaboración propia sobre AQU (2017)

**TABLA X. Duración y tipo de contrato según sexo de los egresados**

|                              |                           | Mujer | Hombre | % del total |
|------------------------------|---------------------------|-------|--------|-------------|
| Tipo y duración del contrato | No contrato               | 1,1%  | ,9%    | 1,0%        |
|                              | Becario [<6 meses]        | 10,3% | 6,4%   | 8,7%        |
|                              | Temporal [6meses a 1 año] | 21,7% | 13,7%  | 18,4%       |
|                              | Temporal [> 1 año]        | 7,8%  | 7,6%   | 7,7%        |
|                              | Fijo/Indefinido           | 59,1% | 71,4%  | 64,3%       |

Fuente: elaboración propia sobre AQU (2017)