

Satisfacción laboral de los graduados catalanes y los determinantes de su valoración de la formación recibida en la universidad¹

Job satisfaction of Catalan graduates and the determinants of their assessment of the training received in university

1

Lluís Medir

Departament de Dret Constitucional i Ciència Política
Grup d'Innovació Docent Consolidat de Gestió i Administració Pública,
Universitat de Barcelona

lluismedir@ub.edu

Daniel Montolio

Departament d'Economia Pública, Economia Política i Economia Espanyola
Grup d'Innovació Docent Consolidat de Gestió i Administració Pública,
Universitat de Barcelona

montolio@ub.edu

¹Esta investigación forma parte del proyecto de investigación “*Inserció laboral dels graduats universitaris de la Facultat de Dret de la Universitat de Barcelona*” REDICE14-1146 financiado por el Instituto de Ciencias de la Educación de la Universitat de Barcelona. Se agradece muy especialmente la colaboración de Sandra Fachelli en la realización de este artículo y los comentarios recibidos por el resto de los participantes del proyecto: Antonia Collado, Marina Solé, Margarita Camós y Montserrat Casanellas. Se agradece la contribución de Ariadna Ballester en los aspectos formales del artículo.

Resumen

Este artículo analiza los principales elementos que caracterizan la inserción laboral de los graduados catalanes en universidades públicas, con especial referencia a la Universitat de Barcelona (UB). En concreto, prestamos atención a los determinantes de la satisfacción con el trabajo y a los factores que influyen también en la valoración de la formación recibida en la universidad, en relación con la utilidad para el trabajo que están realizando cuatro años después de su graduación. Los datos provienen de los estudios sobre la inserción laboral de los graduados de las universidades catalanas, realizados por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Catalunya (AQU) para 2014. La primera hipótesis planteada se interroga sobre la calidad de la ocupación y sus determinantes, y la segunda analiza la valoración de la formación recibida en la universidad cuando se evalúa el trabajo actual. De forma general las variables "índice de calidad del trabajo" y la "categoría ocupacional" explican buena parte de los resultados observados. En general, los graduados valoran positivamente sus propios esfuerzos realizados en el pasado, así como también las herramientas específicas en términos de conocimientos y habilidades que la universidad les ha proporcionado.

Palabras clave

Egresados universidades públicas; satisfacción en el trabajo; valoración formación/educación recibida.

Abstract

This article analyzes the main elements that characterize the employment of graduates from the Catalan public universities, with special reference to the University of Barcelona (UB). In particular, we pay attention to the determinants of job satisfaction and factors also influence the assessment of the training received in university, in relation to its usefulness for the job position four years after graduation. The data comes from the study on the employment of graduates from Catalan universities, carried out by the Agency for the Quality of the Catalan University System (AQU) for 2014. The first hypothesis tests the question whether the quality of the occupation and its determinants; while the second hypothesis discusses the evaluation of the training received in the university when the current job is evaluated. Generally speaking, the variables "job quality index" and "occupational category" explain much of the observed results. Overall, graduates positively value their own efforts in the past, and positively assessed the specific tools in terms of knowledge and skills that the university provided them.

Key words

Public universities graduates; job satisfaction; assessment of training/education received.

Satisfacción laboral de los graduados catalanes y los determinantes de su valoración de la formación recibida en la universidad

Job satisfaction of Catalan graduates and the determinants of their assessment of the training received in university
2013

3

I.- INTRODUCCIÓN

Este artículo se centra en el análisis de los principales elementos que caracterizan la inserción laboral de los graduados catalanes en universidades públicas, con especial referencia a la Universitat de Barcelona (UB), y específicamente se detiene en analizar el nivel de satisfacción con el trabajo y los factores que influyen en la valoración de la formación recibida en la universidad en relación con la utilidad para el trabajo, para todas las universidades públicas. En este sentido abordamos tres aspectos concretos.

En primer lugar las características generales de empleo de los graduados catalanes y específicamente de la UB. Describimos brevemente el nivel de ocupación, paro e inactividad de los graduados, así como la categoría ocupacional, la calidad del trabajo y la situación contractual de los mismos. Esta descripción ofrece el marco de análisis que describe los principales elementos que configuran la realidad laboral de los graduados y brinda el marco para el resto del análisis.

En segundo lugar abordamos un tema que ha centrado la atención de muchos estudios empíricos en todo el mundo (Gamero, 2003) que se relaciona con el amplio análisis de la "satisfacción en el trabajo" y sus determinantes. La satisfacción en el trabajo es difícil de medir, por ello su complejidad requiere que se aborden también las condiciones laborales de los graduados vinculándolas a las características estructurales del mercado de trabajo.

En tercer lugar nos centramos en el aspecto específico de cómo los graduados de las universidades catalanas valoran la formación/educación recibida en la universidad en relación con el trabajo que están realizando cuatro años después de su

graduación, tema que no ha sido objeto de atención específica en la literatura más amplia que trata la satisfacción laboral.

Obtener conocimientos en el tema particular de la valoración de la formación recibida en la universidad en relación con su utilidad para el trabajo y ponerlo en relación con la satisfacción derivada del mismo, puede ser muy útil para aprender acerca de la educación que reciben los estudiantes de instituciones de educación superior y para conocer si la educación contribuye al bienestar de las personas en tanto y en cuando el trabajo será la continuación del proceso educativo.

Los estudios sobre la inserción laboral de los graduados de las universidades catalanas son realizados por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Catalunya (AQU) desde el año 2001 a través de encuestas a más de 11.000 exalumnos. En este trabajo nos basamos en los resultados presentados en 2014, que es la última encuesta publicada y analiza las personas que se graduaron en el 2010.

Nuestro objetivo es poner a prueba dos hipótesis que relacionan distintos aspectos de la satisfacción personal de los egresados, después de presentar brevemente las principales características de la ocupación de los graduados catalanes. Así, la primera hipótesis afirma que cuanto mayor es la calidad de la ocupación, se observan mayores niveles de satisfacción en el trabajo (H1). La segunda hipótesis, más relevante para este estudio, afirma que la mayor calidad de la ocupación, la mayor categoría laboral y el mayor rendimiento académico impactan positivamente en la valoración de la formación recibida en la universidad cuando se evalúa el trabajo actual (H2).

La metodología utilizada para lograr el contraste de las hipótesis mencionadas previamente se basa en tablas de contingencia, análisis de correlación y análisis estadístico multivariado. Para contrastar las dos hipótesis usamos modelos de regresión lineal que nos permiten comparar las variables de interés sobre un conjunto de variables de control que son consideradas pertinentes para explicar la valoración individual como el sexo, la edad, el nivel educativo de los padres y el tiempo de duración de la carrera.

El resto del trabajo se organiza de la siguiente manera. La sección 2 presenta brevemente el marco teórico y estudios anteriores que han explorado las temáticas analizadas. La sección 3 presenta el modelo empírico, destacando tanto la metodología como las fuentes de datos. La sección 4 presenta los principales resultados empíricos encontrados. Finalmente, la sección 5 analiza dichos resultados y presenta las conclusiones.

II.- MARCO TEÓRICO

Analizar la situación laboral de los graduados en un momento de crisis permite observar la coyuntura laboral a la que está expuesta el colectivo concreto que estamos analizando pero también permite tener una valoración sobre las elecciones educativas realizadas en el pasado. En ese sentido el estar en una situación laboral u otra, el tener o no un trabajo fijo, de calidad, con un nivel determinado de remuneración e incluso alcanzar un grado u otro de satisfacción dan cuenta de distintos itinerarios educativos que han seleccionado las personas. Teniendo en cuenta estos elementos es posible explorar la valoración que hacen los graduados de la relación entre el trabajo realizado y los estudios finalizados cuatro años antes.

Los estudios previos que analizan la inserción laboral muestran que los universitarios tienen un proceso de inserción en el mercado de trabajo mucho más satisfactorio y exitoso que la media del resto de individuos con menor nivel de estudios dado que tienen mayor propensión a la actividad, menor probabilidad de desempleo, mayor estabilidad laboral y unos ingresos salariales superiores. Pero también hay que destacar que los beneficios difieren mucho según la rama de enseñanza a la que pertenece la titulación obtenida (Pastor y Peraita, 2014).

Por su parte los cambios más importantes de los graduados universitarios catalanes directamente vinculados con la crisis, observados ente 2008 y 2011, fueron 5 puntos de incremento en la tasa de desempleo (de 3,2% a 8,1%) y 8 puntos de descenso en los ocupados a tiempo completo (de 80% a 72%). Sin embargo en términos generales se sigue observando que las universidades continúan jugando un papel del “ascensor social”, esto es, que los graduados se encuentran en mejores condiciones que sus coetáneos y que la crisis no ha implicado, al menos de manera general, que hayan tenido que aceptar empleos menos adecuados a sus funciones ni menos satisfactorios (Fachelli y Planas, 2014). No obstante, la crisis continuó profundizándose y el punto más álgido en términos de desempleo se observó en el primer trimestre de 2013 con una tasa general del 26,94% (EPA, INE), con lo cual es importante conocer la situación de los graduados en 2014 para poder valorar la evolución del impacto de la crisis.

Por otra parte, los factores determinantes de la valoración de la formación/educación recibida durante los estudios de grado, tal como comentamos previamente, se vinculan con un tema más general como es el de la satisfacción laboral de los trabajadores. El análisis general de la satisfacción laboral del individuo incorpora elementos de la psicología y la sociología, como rasgos de la personalidad, las relaciones personales, el reconocimiento y prestigio en el trabajo, el apoyo social, la salud y las condiciones ambientales, la protección social y el ejercicio de los

derechos laborales fundamentales, que hacen que su análisis sea difícil y que a su vez necesita ser reevaluado en forma constante debido a los cambios producidos en su evolución.

La conexión entre la valoración de la formación/educación recibida en relación con el trabajo real debe ser visto como una parte importante de la evaluación de la calidad del trabajo y en ese sentido debe ser evaluado tanto desde la perspectiva de los empleadores, como desde la percepción del empleado, así como del conjunto de la sociedad en general (Organización Internacional del Trabajo, 2004; Seashore, 1974).

Hay una vasta literatura sobre los determinantes de la satisfacción en el trabajo. En ella se ha señalado que el nivel de satisfacción en el trabajo depende, entre otros elementos, de las condiciones requeridas para el acceso al trabajo, pues éstas están en relación con el nivel de cualificación necesaria (por ejemplo, tener un título universitario) para acceder al puesto de trabajo. En general, pareciera que hay un mayor nivel de satisfacción con los puestos de trabajo que requieren cualificaciones específicas y un menor nivel de satisfacción de los puestos de trabajo que no requieren titulación universitaria (AQU, 2014). La razón detrás de este resultado podría ser, precisamente, que se valora más la formación recibida en la universidad porque es necesaria para acceder a los puestos de trabajo que requieren grados específicos.

Hay menos literatura que analice la valoración de la formación recibida en comparación con el puesto de trabajo obtenido. En general, y aparte de las características individuales, la valoración de la formación/educación con respecto a la ocupación puede determinarse principalmente a través de dos canales. En primer lugar, y tal como propone Freeman (1976), que toma un punto de vista del "puesto de trabajo", la satisfacción laboral está íntimamente relacionada con la consecución previa de esos requisitos necesarios para desarrollar las tareas relacionadas con el trabajo. Más puestos especializados y estandarizados de trabajo están relacionados con las habilidades más específicas que se deben adquirir. En este caso, la satisfacción laboral está altamente relacionada con la adquisición de las habilidades y, por tanto, con la valoración de la formación/educación de los trabajadores.

Gargallo (2008) señala que la satisfacción de los trabajadores se ha estudiado desde varias disciplinas, tales como la psicología (Argyle, 2001), la sociología (Hodson, 1985; Kalleberg y Loscocco, 1983) y la economía (Hamermesh, 1977, 2001) entre otras. Por su parte Olarte Vargas (2011) indaga sobre las diferentes perspectivas que estudian los factores que determinan la satisfacción laboral y señala que Ardouin et al. (2000) enfatizan factores como tener un trabajo intelectualmente estimulante con

recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores. Para Robbins (2004) la satisfacción con el trabajo está determinada por el atractivo de la tarea, las recompensas asociadas, las relaciones con los compañeros de trabajo y las condiciones laborales a las que los empleados están expuestos. A su vez, Leal et al. (1999) destacan que las variables que inciden en la satisfacción de los empleados son el salario, la relación con los superiores y compañeros y las oportunidades de promoción. Finalmente García et al. (2005) presentan cuatro factores determinantes: la realización personal en el empleo, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y los aspectos económicos (Gargallo, 2008).

En segundo lugar, como propone Naville (1956) algunos trabajos no encajan en la tipología "puestos de trabajo" y su valoración está más relacionada con "competencias" en general y con los trabajadores que tienen conocimientos, habilidades, actitudes y valores generales que son útiles para desarrollar las tareas de un puesto de trabajo. En esta configuración, la valoración de la formación/educación recibida puede ser más indirecta, ya que, por lo general, los sistemas educativos (al menos en España) no fueron diseñados para promover de manera explícita, precisamente esas competencias, por lo tanto, los estudiantes las han adquirido pero no son siempre conscientes de ese proceso de aprendizaje, por lo que su valoración puede ser más indirecta o difícil de capturar. En este caso el tema estudiado pasa por analizar el *matching* entre competencias y puesto de trabajo (Mc Guinness, 2006; Sattiner, 1993). En la literatura esta corriente se conoce como perspectiva adecuacionista y propone que a cada nivel y especialidad de formación le corresponde ciertas categorías de empleo. Se trata de un supuesto normativo donde la correspondencia representa un óptimo en los intercambios que se producen en el mercado de trabajo. La crítica a este enfoque ha sido vasta, principalmente por la pretensión de establecer una relación directa entre la formación profesional y los requerimientos de los empleadores sin considerar el papel que juegan los agentes y las instituciones en dicha relación (Raffe, 2001; Planas, 2014).

El primer punto destacado en el párrafo anterior puede ayudar a interpretar la alta valoración que los graduados catalanes hacen del *matching* entre estudios y trabajo. En este sentido un estudio realizado en Catalunya, con datos de AQU pero con graduados entrevistados en 2008, encontró que el 79,6% de los graduados (ocupados a tiempo completo) consideraron que los conocimientos que recibieron en la universidad fueron apropiados para el trabajo que realizaban en ese momento, el 13,6% opinaba que estaban sobre-educados y el 6,8% restante consideraba que la ocupación que desarrollaban no coincidía con los estudios realizados (Planas y Fachelli, 2010).²

² Este análisis utiliza el indicador desarrollado por Mañé y Miravent (2007) sobre adecuación entre educación y empleo.

En este trabajo se da un paso adicional al explorar si la valoración de la formación universitaria depende de la calidad del empleo, la posición ocupacional y el rendimiento académico de los egresados. Con respecto a este último aspecto, sería de esperar que los trabajadores con un mejor rendimiento académico fueran capaces de asegurar una mejor adecuación al empleo (formación frente a las tareas realizadas) ya que podrían enfrentarse a una gama más amplia de oportunidades de empleo. También es posible que estos "trabajadores más calificados" tengan evaluaciones más sofisticadas de la utilidad derivada de su trabajo en relación con la formación recibida. Un razonamiento similar se podría aplicar al caso de la calidad del empleo y la posición ocupacional. En principio, podríamos esperar una relación entre mejores puestos de trabajo y la valoración que los trabajadores asignan a la formación recibida en la universidad, toda vez que la formación fue el canal que, precisamente, los llevó a un trabajo o posición específica. Sin embargo, la respuesta se basa en los datos y, por lo tanto, nuestro objetivo es explorar si tales relaciones son válidas para los graduados de las universidades catalanas.

III.- MODELO DE ANÁLISIS, METODOLOGÍA Y DATOS

La especificación empírica de las hipótesis previamente presentadas se puede expresar como:

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + \epsilon_i$$

(1) Dónde i se refiere a los individuos de nuestra muestra, Y es nuestra variable dependiente y representa la satisfacción en el trabajo actual (en H1) y la valoración individual de la formación recibida en relación con la utilidad para el trabajo actual (en H2). Se utiliza un vector común de variables independientes y de control para poner a prueba ambas hipótesis. Por un lado, X en la Eq. (1) representa el vector que contiene las tres variables principales del presente estudio, es decir, variables que representan la "calidad del trabajo", la "categoría profesional" y el "rendimiento académico" de los individuos. Por otro lado, Z en la Eq. (1) es un conjunto de variables de control individuales, tales como sexo, edad, nivel de educación de los padres, tipo de título, duración grado y lugar de la graduación. Finalmente ϵ es un término de error que se asume se distribuye *iid*. La Eq. (1) se estima utilizando la técnica de los mínimos cuadrados ordinarios. El estadístico R^2 nos informará acerca de la bondad de ajuste de cada uno de los modelos.

A continuación explicamos las principales fuentes de información y definición de las variables usadas para estimar empíricamente el modelo que permitirá corroborar nuestras hipótesis de trabajo, especialmente la segunda hipótesis que afirma que tanto las características de la ocupación como rendimiento académico influyen en la valoración de la adecuación de estudios al trabajo. El primer aspecto establece que la valoración de la formación recibida en la universidad respecto a la utilidad para el

trabajo es mayor para aquellos graduados que tienen una mayor "calidad del empleo". A su vez dicha valoración es mayor para aquellos graduados que tienen mejor "posición ocupacional". Por último, mayor valoración de la formación y su utilidad para el trabajo proviene de las personas con más alto "rendimiento académico" (mejor expediente académico).

3.1. Datos, fuentes y variables

Los estudios sobre inserción laboral de los graduados de las universidades catalanas los realiza AQU desde 2001 a través de una encuesta de más de 11.000 ex-alumnos. Analizamos la encuesta del año 2014, que es la última realizada a personas que se graduaron en 2010. Si bien la encuesta se realizó a titulados de universidades públicas y privadas (más de 17.000 entrevistados), nosotros nos hemos limitado a las públicas.

El detalle de la muestra que hemos utilizado para realizar el análisis, que son los graduados ocupados (a tiempo parcial o completo) al momento de la encuesta y su relación con el conjunto de encuestados se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1. Muestra de Graduados en Universidades Públicas Catalanas.

Muestra	Total		Ocupados	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
GAP-UB	37	0,3	32	0,3
Derecho-UB	114	0,9	98	0,9
Resto Facultad Derecho-UB	198	1,5	169	1,5
Resto-UB	3.076	23,3	2.545	23,0
Resto Universidades Públicas	9.755	74,0	8.239	74,3
Total	13.180	100	11.083	100,0

Fuente: elaboración propia sobre AQU (2014). GAP se refiere al grado en Gestión y Administración Pública.

En este sentido, a diferencia de la Tabla 1 y para no sobrecargar el análisis descriptivo de la primera parte del estudio, en adelante hemos centrado el análisis en el total de los graduados catalanes, diferenciando entre tres grupos: graduados de la Facultad de Derecho de la UB ("Derecho"), graduados del "Resto UB" para las demás titulaciones de la UB y, finalmente, graduados del "Resto Públicas" para el conjunto de la muestra que se graduaron en otra universidad pública que no fue la UB. Para el contraste de nuestras dos hipótesis de trabajo hemos utilizado el 84,1% de los graduados de universidades públicas catalanas.

La variable "estatus ocupacional" clasifica a los graduados en tres categorías: ocupados, desocupados e inactivos. A su vez se analiza el "índice de calidad

ocupacional”, la variable “categoría ocupacional”, el “tipo de contrato” y el “ingreso mensual” de los graduados.

El “índice de calidad ocupacional” que utilizamos es el desarrollado por Corominas et al. (2007) que está disponible directamente en la base de datos de AQU. Este índice resume la calidad de los resultados del mercado laboral de los graduados universitarios, y combinan el tipo y duración del contrato de trabajo, el salario, el ajuste (idoneidad) entre los estudios de los graduados universitarios y el trabajo, y la satisfacción en el trabajo en general. El índice varía entre 0 y 100, con el valor más bajo que refleja una menor calidad de los resultados del graduado en el mercado de trabajo y el valor más alto que representa la más alta calidad para los graduados.

Con respecto a la variable “categoría ocupacional”, se han agrupado las nueve ocupaciones resultantes de la aplicación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones a un dígito en 3 grupos según se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2. Agrupación de la variable categoría ocupacional según Clasificación Nacional de Ocupaciones.

Categoría Ocupacional	Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO)
Alta	1 Directores y gerentes 2 Técnicos y profesionales, científicos e intelectuales
Media	3 Técnicos; profesionales de apoyo 4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
Baja	5 Trabajadores de los servicios, restauración, personales, protección y vendedores 6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero 7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y de la construcción 8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores 9 Ocupaciones elementales

Fuente: elaboración propia.

En el análisis de regresión por mínimos cuadrados ordinarios de la primera hipótesis que se plantea en este estudio (H1) nuestra variable dependiente es la “satisfacción en el puesto de trabajo”, que se subdivide en 7 categorías, desde “nada satisfecho” (1) hasta “totalmente satisfecho” (7). Para el análisis de regresión que servirá para contrastar la segunda hipótesis de trabajo (H2), nuestra variable dependiente (Y) es el resultado de promediar 14 variables numéricas referidas a

valoraciones realizadas por el graduado cuando se le preguntaba sobre la importancia de una competencia adquirida en la universidad en su aplicación al trabajo en el momento de la encuesta. Las 14 valoraciones, que se califican entre 1 (valor más bajo) y 7 (máxima valoración), son las siguientes: Formación teórica; Formación práctica; Expresión oral; Expresión escrita; Trabajo en equipo; Liderazgo; Solución de problemas; Toma decisiones; Creatividad; Pensamiento crítico; Gestión; Informática; Idiomas y Habilidades en documentación.

Por su parte, la variable “rendimiento académico” que originalmente tiene 4 categorías, se unen Excelente y Matrícula de Honor en una única categoría por el escaso número de individuos de esas categorías (ver Tabla 3). Cabe destacar que este valor es el declarado por graduados, es decir, no proviene de registros administrativos.

Tabla 3. Variables explicativas utilizadas en la regresión lineal múltiple.

VARIABLES INDEPENDIENTES	VARIABLES DE CONTROL
Índice de calidad ocupacional (Numérica)	Sexo (<i>Femenino - Masculino</i>)
	Edad (<i>en años</i>)
	Nivel de estudios de los padres
Categoría ocupacional	<i>Hasta primarios</i>
	<i>Estudios Medios</i>
	<i>Estudios Superiores</i>
	Duración de la carrera (<i>en años</i>)
	Lugar de graduación
Rendimiento académico	<i>Grado GAP</i>
	<i>Grado Derecho</i>
	<i>Resto grados de Derecho (UB)</i>
	<i>Resto de grados de la UB</i>
	<i>Resto Univ. Públicas</i>

Fuente: elaboración propia.

Con respecto a las variables de control “sexo”, “edad” y “nivel de estudios de los padres” están también directamente disponibles en la base de datos de AQU, mientras que la variable “duración de la carrera” fue construida restando el año de finalización al año de inicio de los estudios universitarios, mientras que el “lugar de graduación” fue adaptado utilizando las variables pertinentes a nuestro interés de investigación.

La situación socio-económica de los recién graduados (medida básicamente por la educación de los padres, dado que en 2014 no se ha incluido la ocupación de los padres), se ha analizado ampliamente para el caso español. Un resultado común

utilizando el origen ocupacional emerge: parece no haber una relación estadísticamente significativa entre el origen social y la empleabilidad de los graduados (ver Carabaña y de la Fuente, 2015; Torrents y Fachelli, 2015; Fachelli et al., 2014; Navarro-Cendejas, 2013; y Planas y Fachelli, 2010).

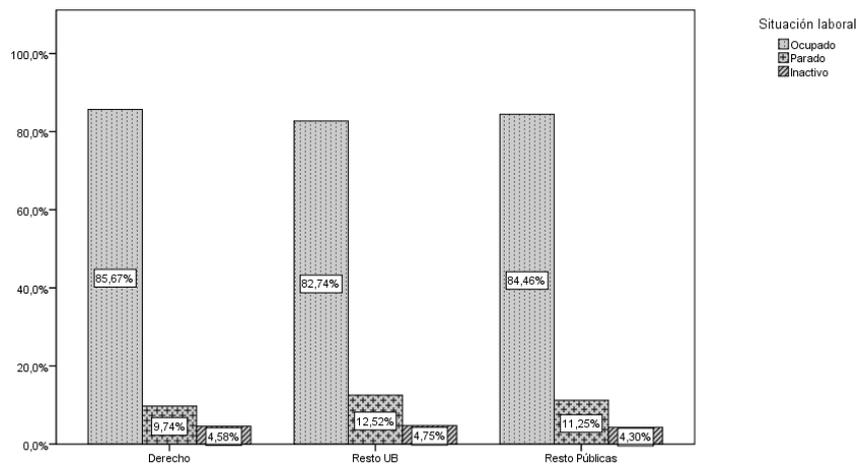
IV.- RESULTADOS

4.1. Características generales de la inserción laboral

En este apartado describimos los principales elementos que configuran la realidad laboral de los graduados de la muestra, diferenciando entre los grupos anteriormente mencionados. Presentamos, pues una simple descripción de la situación de los egresados para comprender el marco en el cual es necesario enmarcar nuestras conclusiones.

En primer lugar, la relación entre ocupación, paro e inactividad no está afectada por el tipo de estudios que se llevan a cabo ni en la Facultad de Derecho de la UB, ni en el conjunto de la UB, en relación con el resto de las públicas (Figura 1). Como se observa claramente, el patrón de distribución de los egresados públicos en relación con la ocupación no difiere en función del centro de estudio. Los tres grupos identificados muestran como más del 80% de los encuestados manifiesta estar ocupado, mientras que alrededor de un 10% desocupado, y cerca de un 4% inactivo.

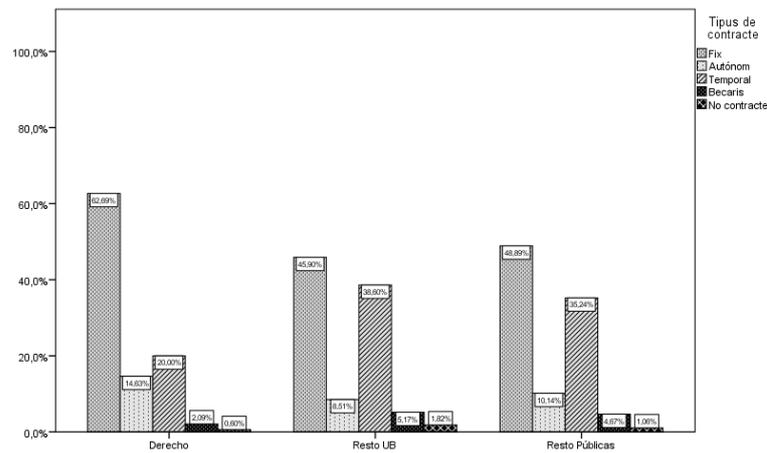
Figura 1. Nivel de ocupación, paro e inactividad.



Fuente: elaboración propia.

Específicamente en relación con la situación contractual (Figura 2) es destacable que, excepto para los graduados de la facultad de Derecho de la UB, se observa una distribución bimodal clara que muestra que alrededor de un 45% de los graduados obtienen un trabajo fijo, mientras que cerca de un 38% tienen contrato temporal.

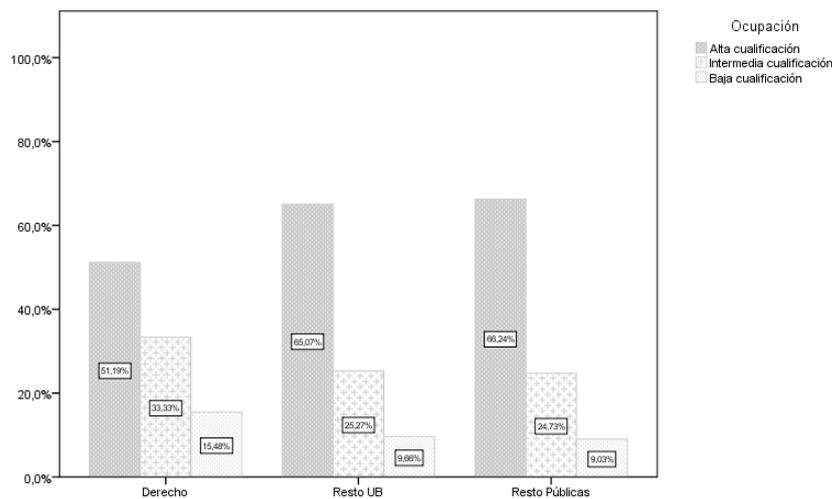
Figura 2. Situación contractual.



Fuente: elaboración propia.

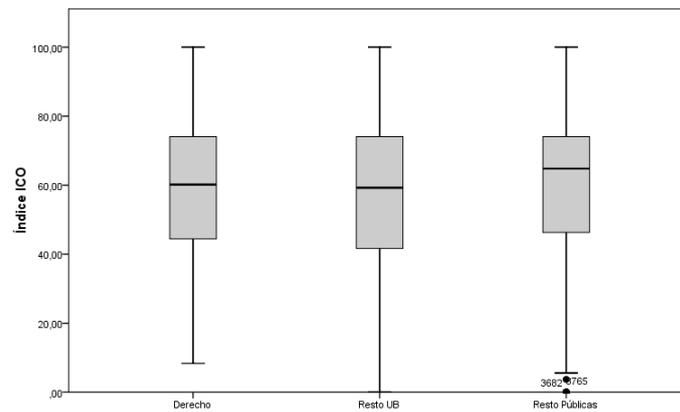
Otro elemento importante de los graduados es la categoría ocupacional, entendida como la hemos descrito en el apartado anterior (Figura 3). Así, los resultados muestran patrones algo distintos para este caso. Mientras que los graduados de la UB tienen una distribución muy parecida al del resto de graduados de las demás universidades públicas, los de la Facultad de Derecho difieren significativamente. En general, UB y demás públicas generan unos dos tercios de ocupación de alta cualificación (65% y 66%), mientras que en Derecho apenas llega al 51%.

Figura 3. Categoría ocupacional.



Fuente: elaboración propia.

Figura 4. Índice calidad del trabajo (ICO).



Fuente: elaboración propia.

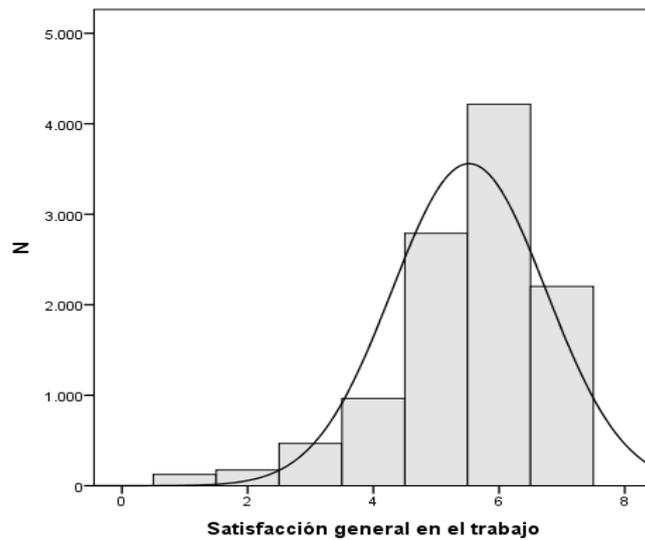
Sin embargo, analizando el “índice de calidad del trabajo” (Figura 4), observamos que la calidad de la ocupación es similar en los tres grupos identificados (en torno a 60 puntos sobre 100). Así, la calidad de la ocupación mide algo distinto de la posición ocupada, indicando que la calidad del trabajo, efectivamente, comprende muchos otros aspectos.

En este sentido, continuando con el índice de calidad del trabajo, existe una correlación positiva de 0,562 y estadísticamente significativa al 1% entre dicho índice y la satisfacción declarada en el puesto de trabajo, que es la variable dependiente de nuestra primera hipótesis (H1).

4.2. Determinantes de la satisfacción con el trabajo

A continuación hacemos una descripción básica de nuestra variable dependiente “satisfacción en el puesto de trabajo” que, como ya hemos indicado, se subdivide en 7 categorías, desde “nada satisfecho” (1) hasta “totalmente satisfecho” (7). Para el total de la muestra, los descriptivos básicos ofrecen una valoración media de 5.52 (recordemos, sobre 7) y una mediana y moda que coinciden en la valoración de 6. Estos datos nos muestran que existe una valoración generalizada y ampliamente positiva de satisfacción en el puesto de trabajo y relativamente concentrada hacia valoraciones de satisfacción muy elevadas (Figura 5). De forma congruente, los diagramas de caja (Figura 6) muestran claramente que no existen diferencias notables entre la satisfacción en el lugar de trabajo en función del centro de estudio. Tan sólo la pequeña muestra de Derecho de la UB presenta el percentil 50 de su distribución sobre la valoración 5, mostrando una valoración ligeramente inferior al resto de centros y grados considerados.

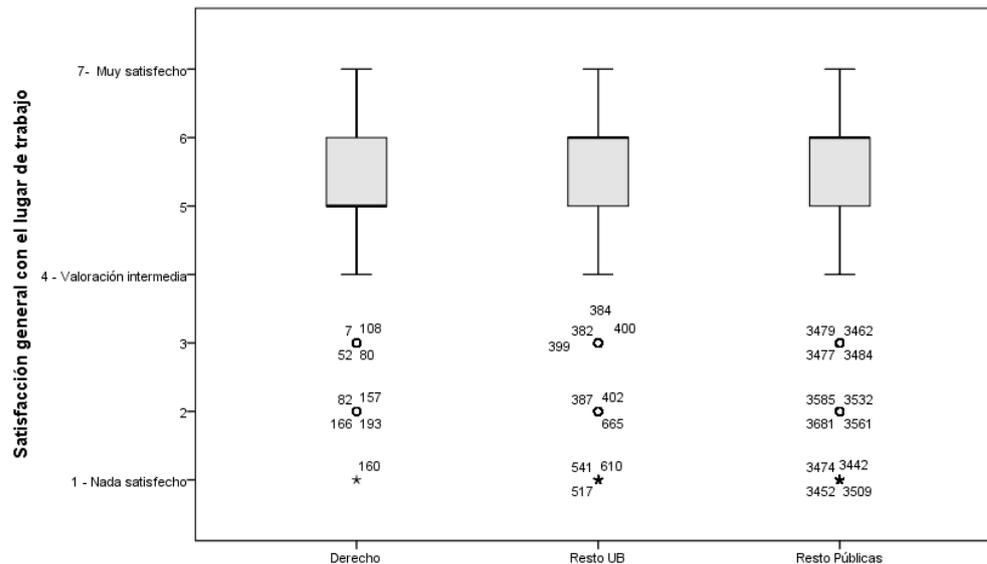
Figura 5: Distribución de la satisfacción en el trabajo



Fuente: elaboración propia.

El análisis de regresión (Tabla 4) que realizamos a continuación permite identificar el impacto de nuestras principales variables de interés ("calidad del trabajo", "categoría profesional" y "rendimiento académico"), cuando también controlamos por un conjunto de otros factores determinantes potenciales de la valoración efectuadas por los graduados de su *formación/educación* cuando se le preguntó sobre su aplicabilidad en el trabajo actual.

Figura 6: Distribución de la satisfacción en el trabajo según centro de estudio



Fuente: elaboración propia.

Finalmente, el modelo planteado cubre 8.873 graduados (ocupados), con una bondad de ajuste de un 34,2%. Los resultados para las tres variables principales de interés son estadísticamente significativos. En efecto, aquellos graduados que parten

de una posición social algo más favorecida (padres con estudios superiores) o los mayores en edad, o los que más tiempo tardan en hacer la carrera están menos satisfechos. Por el contrario, el impacto del “índice de calidad del trabajo” es positivo y significativo, demostrando su robustez como predictor de satisfacción. Además, una vez controlamos por variables socio-demográficas vemos como los graduados de derecho en general no se diferencian del resto de los graduados mientras que los del resto de la UB están, de forma general, más satisfechos que el resto de graduados.

Tabla 4. Determinantes de la satisfacción con el trabajo desempeñado.

Variable dependiente: Satisfacción general con el trabajo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Beta *R de Pearson (en %)	t	Sig,
	B	Error típ.	Beta			
Variables independientes						
Constante	4,261	,077			55,666	,000
Índice de calidad ocupacional (Numérica)	,036	,001	,593	34,7	62,901	,000
Categoría ocupacional: Alta (*)						
<i>Media</i>	-,36	,027	-,012	-,7	-1,369	,171
<i>Baja</i>	,139	,040	,033	1,9	3,475	,001
Rendimiento académico: Aprobado (*)						
<i>Notable</i>	,018	,023	,007	0,4	,777	,437
<i>Excelente y Matrícula de Honor</i>	,068	,068	,009	0,5	,993	,321
Variables de control						
Sexo (<i>Femenino-Masculino</i>)	-,320	,022	-,127	-7,4	-14,301	,000
Edad (<i>en años</i>)	-,008	,002	-,036	-2,1	-3,815	,000
Nivel de estudios de los padres: Hasta primaria (*)						
<i>Estudios Medios</i>	-,009	,027	-,003	-0,2	-,326	,744
<i>Estudios superiores</i>	-,075	,026	-,029	-1,7	-2,916	,004
Duración de la carrera (<i>en años</i>)	-,031	,004	-,067	-3,9	-6,968	,000
Lugar de graduación: Resto de universidades públicas (*)						
<i>Grado Derecho</i>	-,054	,095	-,007	-0,4	-,571	,568
<i>Resto de Derecho</i>	-,163	,127	-,016	-0,9	-1,278	,201
<i>Resto de grados de la UB</i>	,055	,025	,019	1,1	2,193	,028

Número de casos 8.873
 R2 34,3%
 R2 corregida 34,2%
 Error típico 1,001

(*) Categoría de referencia de las variables independientes

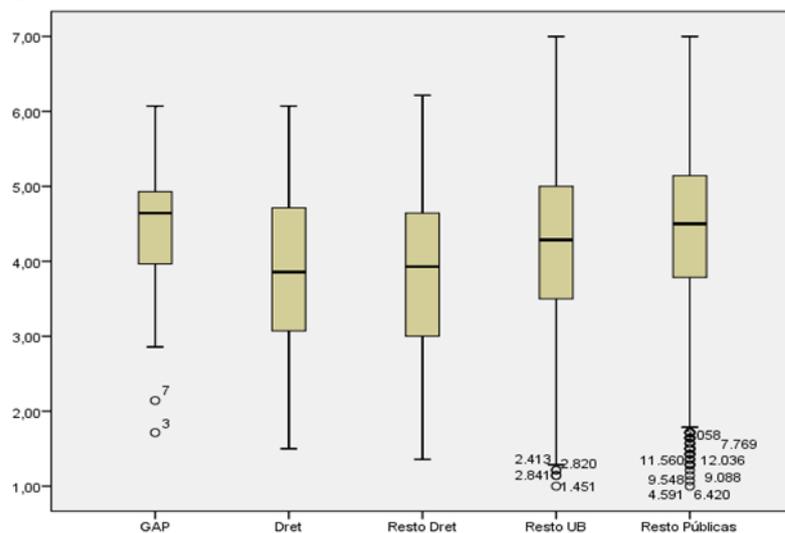
Fuente: elaboración propia sobre AQU (2014).

4.3. Determinantes de la valoración de la formación universitaria para el desarrollo del trabajo actual

En primer lugar se presenta un análisis descriptivo y exploratorio de nuestra variable dependiente: la valoración realizada por los graduados de su formación en relación con la utilidad para su trabajo, y también se describen las principales variables explicativas de dicha valoración centrándonos en el lugar de la graduación, uno de nuestros puntos particulares de interés.

En primer lugar, vale la pena destacar que la valoración de la utilidad de las competencias recibidas en la universidad para aplicar al trabajo es del 4,36 sobre 7 (ver Figura 7). Este valor representa un 6,62 en la escala decimal y si bien implica un valor considerado como aprobado en términos universitarios es un valor alejado de la excelencia.

Figura 7. Valoración de la aplicabilidad laboral de los conocimientos según lugar de graduación.



Fuente: elaboración propia sobre AQU (2014).

En términos generales los graduados de GAP valoran como la media, el resto de los graduados unas décimas más que la media y el resto de los colectivos por debajo de la media, destacándose los graduados de Derecho de la UB como los que menor nota ponen a la aplicación de los conocimientos universitarios en su trabajo.

A continuación nos centramos en el análisis de regresión presentado en el apartado anterior con el fin de profundizar en las intuiciones apuntadas anteriormente. El análisis de regresión nos permite identificar el impacto de nuestras principales variables de interés ("calidad del trabajo", "categoría profesional" y

"rendimiento académico"), cuando también controlamos por un conjunto de otros factores determinantes potenciales de la valoración efectuadas por los graduados de su *formación/educación* cuando se le preguntó sobre su aplicabilidad en el trabajo actual (ver Tabla 5).

En primer lugar, debe tenerse en cuenta que el número de observaciones finalmente utilizado es de 8.813 graduados (ocupados que contestan todas la preguntas de valoración) y que la bondad de ajuste del modelo propuesto es de alrededor del 20%. Los resultados para las tres variables principales de interés son estadísticamente significativos.

Tabla 5. Determinantes de la valoración de la formación recibida.

Variable dependiente: Valoración de la formación recibida en relación con la utilidad para el trabajo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	Beta * R de Pearson (en %)	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta			
Variable independientes						
Constante	3,606	,076			47,199	,000
Índice de calidad ocupacional (Numérica)	,019	,001	,358	14,0	34,302	,000
Categoría ocupacional: Baja (*)						
<i>Alta</i>	,504	,039	,217	4,9	13,019	,000
<i>Media</i>	,394	,041	,153	-1,3	9,620	,000
Rendimiento académico: Aprobado (*)						
<i>Excelente y Matrícula de Honor</i>	,238	,066	,035	,1	3,587	,000
<i>Notable</i>	,146	,022	,068	,6	6,672	,000
Variables de control						
Sexo: Varón (*)	,229	,022	,104	,8	10,564	,000
Edad (en años)	-,008	,002	-,039	,2	-3,731	,000
Nivel de estudios de los padres: Hasta Primaria (*)						
<i>Estudios Medios</i>	,031	,026	,013	,0	1,196	,232
<i>Estudios Superiores</i>	,016	,025	,007	,0	,638	,523
Duración de la carrera (en años)	-,018	,004	-,044	,3	-4,167	,000
Lugar de graduación: Resto Públicas (*)						
<i>Grado GAP</i>	-,025	,177	-,001	,0	-,142	,887
<i>Grado Derecho</i>	-,180	,106	-,016	,0	-1,696	,090
<i>Resto grados de Derecho (UB)</i>	-,518	,085	-,059	,5	-6,071	,000
<i>Resto de grados de la UB</i>	-,090	,024	-,036	,1	-3,668	,000

Número de casos 8813

R² 20,2%

R² corregida 20,1%

Error típico 0,96607

(*) Categoría de referencia de las variables independientes

Fuente: elaboración propia sobre AQU (2014).

El “índice de calidad del trabajo” desarrollado por Corominas et al. (2007) tiene un impacto positivo, mostrando que la mayor calidad de trabajo desempeñado lleva a una mayor valoración por los egresados de la educación/formación recibida. La “categoría ocupacional” también presenta una estimación positiva cuando se toma como referencia la categoría “bajo”; esto sugiere que el aumento de categoría profesional implica una mayor valoración de la adecuación de los conocimientos recibidos y la tarea desarrollada en el trabajo. Por último, el “rendimiento académico”

también muestra una relación positiva: los graduados con un mejor expediente académico (declarado por ellos) valoran más la educación/formación que recibieron en comparación con la posición real de trabajo.

En cuanto a los resultados obtenidos para el resto de variables de control, muestran que el entorno socioeconómico de los recién graduados (medido por la educación de los padres) no parece afectar a la valoración realizada por los graduados, es decir, parece que esta valoración es independiente de su *background*. Además, tanto las variables “edad” y “duración de los estudios” muestran un impacto negativo: los graduados más jóvenes y los graduados de estudios más cortos valoran menos la educación/formación recibida de la universidad con respecto al trabajo real que están desempeñando.

Con respecto al lugar de graduación observamos que los licenciados en Derecho no difieren de la categoría de referencia que es el resto de los graduados de las universidades públicas catalanas (no siendo UB). En cambio, los graduados de los otros grados de la Facultad de Derecho y los graduados de otros grados de la UB muestran una menor valoración de la aplicación de los conocimientos adquiridos en su lugar de trabajo. Este resultado podría deberse, sin embargo, por el número de observaciones de cada categoría de la variable “lugar de graduación”.

En general, el “índice de calidad del trabajo” y “categoría profesional” son las variables que explican principalmente la varianza de nuestra base de datos con respecto a la valoración de la educación/formación en relación con su utilidad para el trabajo. Estas dos variables explican el 18% de la varianza total (14% el índice de la calidad del trabajo y el 4% de la categoría ocupacional).

5. Principales conclusiones

A partir de los modelos propuestos para explicar la evaluación de la formación recibida en relación a su utilidad para el trabajo y su satisfacción, se analizaron 13.180 graduados de las universidades catalanas (entrevistados durante el primer trimestre de 2014) la mayor parte de los cuales trabajaban en el momento de la encuesta (84%).

La valoración media realizada por los graduados entrevistados de la formación/educación recibida en la universidad con respecto al trabajo que están llevando a cabo es más de 4,36 sobre 7. Los graduados en Derecho y los graduados en los restantes grados de la Facultad de Derecho dan valoración por debajo de la media global. La satisfacción en el trabajo se valora de una forma ampliamente positiva, existiendo pocas diferencias entre grupos.

Ambos análisis de regresión confirman los resultados descriptivos y observamos que dos variables explican la mayor parte de la varianza de la variable dependiente (la valoración de la formación/educación recibida en las universidades con respecto al puesto real de trabajo). Estas dos variables son el "índice de calidad en el trabajo" y la "categoría profesional" de los graduados. Los resultados indican que aquellos que ocupan altas categorías profesionales valoran mejor su formación/educación recibida que los de las categorías inferiores.

Nuestros resultados también muestran como las mujeres (quizás con una visión más positiva que los hombres) muestran una mayor valoración de los conocimientos recibidos en la universidad para aplicarlo en el trabajo, y también una mejor valoración proviene de aquellos graduados que declaran tener un rendimiento académico superior, relación esta última que no se observa en cuanto a la satisfacción en el trabajo.

Los graduados más jóvenes entrevistados dan mayor valoración a la educación/formación recibida y están más satisfechos en el trabajo; resultado que podría estar relacionado con la duración de los estudios, variable que también muestra una relación negativa con la variable dependiente (una más corta duración de los estudios resulta en unas valoraciones más altas de la formación/educación recibida).

Por el contrario, no se observan diferencias en la valoración cuando se considera el nivel educativo de los padres en relación con la formación recibida, aspecto que no se cumple respecto a la satisfacción (los hijos de padres con mayor formación están algo menos satisfechos). Estos resultados son interesantes y continúan mostrando evidencias ya observadas en la literatura para los graduados universitarios con respecto a una cierta independencia en la influencia del origen social respecto al aumento del nivel de estudios, es decir, a nivel educativo más alto menos influencia de la condición educativa de los padres.

El lugar de graduación revela que los graduados de la UB, los graduados en otros estudios de la Facultad de Derecho y los graduados en Derecho de la UB tienen una valoración ligeramente inferior a los licenciados en las universidades públicas catalanas en relación con la formación recibida, pero no respecto de la satisfacción con el trabajo.

En cualquier caso, dado que las variables más importantes son el "índice de calidad del trabajo" y la "categoría ocupacional", podríamos sintetizar los resultados con la frase: *"dime el trabajo que realizas y te diré qué nivel de satisfacción tienes con él y cómo valoras los conocimientos adquiridos en la universidad"*.

En términos de política educativa, estos resultados son relevantes porque, en general, los graduados valoran positivamente sus propios esfuerzos realizados en el pasado, así como también las herramientas específicas en términos de conocimientos y habilidades que la universidad les ha dado. Además, estas valoraciones se llevan a cabo fuera del campo educativo; precisamente se realizan en el mercado de trabajo. De esta manera, los resultados presentados reconocen claramente el impacto positivo de las universidades en la satisfacción laboral de los individuos así como en la valoración dada a la formación/educación recibida en las instituciones de educación superior.

Referencias

AQU (2014). Universitat i Treball a Catalunya 2014. Estudi de la inserció laboral de la població titulada de les universitats catalanes. Barcelona: Agència per a la Qualitat del sistema Univesitari de Catalunya.

ARDOUIN, J., BUSTOS, C., GAYÓ, R., JARPA, M. (2000). *Motivación y satisfacción laboral*. Documento en línea. Disponible en www.apsique.cl

ARGYLE, M. (2001). *The Psychology of Happiness*. New York: Routledge

CARABAÑA, J.; DE LA FUENTE, G. (2015 en prensa). Facultad por Facultad. Origen familiar y empleo de los licenciados en CCSS y Humanidades de la UCM en el año 2003. *Revista Complutense de Educación*.

COROMINAS ROVIRA, E.; VILLAR HOZ, E; SAURINA CANALS, C.; FÀBREGAS ALCAIRE, M. (2007). El mercat laboral qualificat i la qualitat de l'ocupació. En *Educació superior i treball a Catalunya. Anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

FACHELLI, S.; PLANAS, J. (2014). Inserción profesional y movilidad intergeneracional de los universitarios: de la expansión a la crisis. *Revista Española de Sociología (RES)*. 21: 69-98.
http://ddd.uab.cat/pub/artpub/2014/125654/revespsoc_a2014n21p69iSPA.pdf

FACHELLI, S.; TORRENTS, D.; NAVARRO-CENDEJAS, J. (2014). ¿La universidad española suaviza las diferencias de clase en la inserción laboral? *Revista de Educación*, 119-144.
http://ddd.uab.cat/pub/artpub/2014/118532/revedu_a2014m4-6n364p119iSPA.pdf

FREEMAN, R.B. (1976). *The Overeducated American*, New York: Academic Press.

GAMERO, C. (2003). *Análisis económico de la satisfacción laboral*. Màlaga: Universidad de Màlaga. [Tesi doctoral]

GARCIA, J., GARGALLO, A., MARZO, M., TORRES, P. (2005). Job satisfaction: empirirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, vol. 20, num. 3-4, 279-288.

GARGALLO, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. En: de Castro Silva y Díaz de Castro (Coords), *Universidad, Sociedad y Mercados*

Globales. Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa. International Conference. Salvador de Bahía (pp. 563-575)

HAMERMESH, D. S. (1977). Economic aspects of job satisfaction. En Orley Ashenfelter & Wallace Oates, *Essays in Labor Market Analysis*. New York: Halsted Press. (pp. 53-72)

HAMERMESH, D. S. (2001). The Changing Distribution of Job Satisfaction. *Journal of Human Resources*, Vol. 36, num. 1, 1-30.

HODSON, D. (1985). Philosophy of science, science and science education. *Studies in Science Education*, Vol.12 (1), 25-57

International Labour Organization (2004). *The future of work and quality in Information Society*. Ginebra: International Labour Organization.

KALLEBERG, A.L., LOSCOCCO, D. A. (1983). Aging, values and rewards: Explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review*, Vol. 48, núm. 1, 78-90.

LEAL, A., ALFARO, A., RODRIGUEZ L., ROMAN, M. (1999). *El factor humano en las relaciones laborales: manual de dirección y gestión*. Madrid: Pirámide.

MAÑÉ, F.; MIRAVENT, D. (2007) L'adequació de la formació universitària. En: Serra Ramoneda (ed), *Educació Superior i Treball a Catalunya: Anàlisi dels Factors d'inserció Laboral*. Cap. 4 (155: 186). Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU).

MC GUINNESS, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387-418.

NAVILLE P. (1956). *Essai sur la qualification du travail*. Paris: Editions Marcel Rivière.

PASTOR, J. M., PERAITA, C. (2014). La inserción laboral de los universitarios españoles. *RASE*, vol. 7, núm. 1, 252-266.

PLANAS, J. (2014). *Adequar la oferta de educación a la demanda de trabajo. ¿Es posible? Una crítica de análisis adecuacionistas de relación entre formación y empleo*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

PLANAS, J., FACHELLI, S. (2010). *Catalan universities as a factor of equity and professional mobility*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari

de Catalunya (AQU).
http://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2010/114675/catunifacequ_a2010.pdf

RAFFE, D. (2001). The Role of Vocational training and Education in the Combat against Youth Unemployment. En: Groth, C and Maenning, W. (Eds) *Strategies against Youth Unemployment: An International Comparison*. Berlin: Peter Lang. (pp.91-104)

SATTINGER, M. (1993). Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of Economic Literature*, vol. XXXI, June, 831-880.

SEASHORE, S.E. (1974). Job satisfaction as an indicator of the quality of employment, *Social Indicators Research*, 1, 135-168.

TORRENTS, D.; FACHELLI S. (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 - 2, 331-349.

NAVARRO-CENDEJAS, J. (2013). *Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.
http://ddd.uab.cat/pub/tesis/2014/hdl_10803_134648/jnc1de1.pdf