



COMUNICACIÓN

Título: Educación superior, empleo y discapacidad en España

Autores y e-mails:

Portillo Navarro, María José ⁽¹⁾ (portillo@um.es)

Lagos Rodríguez, María Gabriela ⁽²⁾ (gabriela.lagos@uclm.es)

Meseguer Santamaría, María-Leticia ⁽²⁾ (mleticia.meseguer@uclm.es)

Departamento:

⁽¹⁾ Ciencia Política, Antropología Social y Hacienda Pública.

⁽²⁾ Economía Política y Hacienda Pública, Estadística Económica y Empresarial y Política Económica.

Universidad:

⁽²⁾ Universidad de Murcia

⁽²⁾ Universidad de Castilla-La Mancha.

Área Temática: 9. Mercado de trabajo y territorio.

Resumen: *(máximo 300 palabras)*

Uno de los retos más importantes de la Universidad española es la empleabilidad de sus egresados, factor clave para el desarrollo socioeconómico de los territorios y para la consecuente fijación de la población en los mismos. El análisis de la relación entre educación superior y empleo es un tema de evidente relevancia que también permite considerar las características especiales de ciertos colectivos, como el caso de las personas con discapacidades. Su presencia en los estudios universitarios es muy baja en comparación con su porcentaje en el total poblacional, al igual que el número relativo de personas egresadas y la tasa de empleo manifestado en referencia al colectivo de personas sin discapacidades.

Por ello, a partir de la información cuantitativa suministrada por la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (EILU-2019), este trabajo aborda el éxito en la empleabilidad de los egresados universitarios en España, analizando por qué influyen de forma diferenciada y cómo lo hacen los factores demográficos (edad y sexo), relativos al momento en el que estudian (disfrutar de una beca, no general; estar trabajando durante la universidad y realizar parte de sus estudios fuera) y sus habilidades (manejo de la TICs y conocimiento de varios idiomas). A continuación, se estudia si la discapacidad incide en esa incorporación al mercado de trabajo de los egresados, y se intenta estimar cuál es la desventaja que supone tener esta condición. Para finalizar, se ha hecho un análisis por comunidades autónomas para observar y comparar el comportamiento de los factores descritos sobre el éxito en la inserción laboral de forma regional, pero el que debido a las restricciones de datos disponibles no se ha podido diferenciar entre estudiantes con y sin discapacidad.

Palabras Clave: Diferencias regionales, Discapacidad; Educación Superior; Empleabilidad; Mercado Laboral.

Clasificación JEL: I23; J14; C51; H75.



1. Introducción

La inserción laboral es esencial para poder obtener recursos con los cuales mantener un determinado nivel de vida y, para ello, la educación ha sido siempre un factor a considerar en el éxito personal y social de un individuo. Desde hace décadas, el servicio de educación es una de las prestaciones básicas del sector público, capaz de generar oportunidades de ascenso social a quienes parten de posiciones de desventaja. Al margen de las cuestiones éticas, que permiten sostener que la educación es un derecho para los ciudadanos¹, la “utilidad” individual y social de la educación no ha sido obviada por parte de la doctrina económica. Desde mediados de la década de los 60 del siglo pasado a la fecha actual, la formación del capital humano y su incidencia en la economía ha sido objeto de atención preferente.

La teoría del capital humano (Schultz, 1961; Becker, 1964) sostiene que la educación incrementa la productividad individual, lo que redundaría en una mejora del desempeño profesional. En esencia, la formación del individuo es la que permite que este adquiera competencias y habilidades relevantes en el ámbito laboral. En el marco de esta construcción teórica se han ido sucediendo diversos estudios teóricos y empíricos, entre los que destacamos cómo se adaptan esas competencias a la idiosincrasia y necesidades de cada mercado (Wiers-Jenssen, 2008) o la relevancia de ciertos factores, como realizar estudios en el extranjero (Chiswick y Miller, 1995; Krahn et al., 2000; Zeng y Xie 2004).

Por su parte, la teoría de la señalización en el mercado de trabajo (Stiglitz, 1975; Arrow, 1973), incide en la incapacidad de los empleadores de valorar de manera racional las competencias de sus posibles empleados. La existencia de incertidumbre y asimetría en la información de que disponen las partes convierte a la relación laboral en un ámbito en el que aplicar la relación principal-agente. Así, el empleador, que no tiene certeza sobre las capacidades o competencias reales de su posible empleado, toma ciertos signos o señales como criterios de elección y, entre ellos, el nivel educativo del individuo. De esta manera, las acreditaciones académicas se convierten en un mero indicio de las

¹ Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, ONU.



competencias del futuro empleado, y, por tanto, la productividad es una cuestión inherente al individuo más que su nivel de formación.

Con estas dos concepciones teóricas como marco, los numerosos estudios empíricos sobre la relación entre educación y mercado laboral se han centrado en el análisis de los factores educativos que influyen en la empleabilidad de los individuos. Los resultados no son concluyentes y, con frecuencia, los empleadores hacen valoraciones diferentes de individuos con similar nivel educativo, basándose en su propio sistema de valores (Bailly, 2008).

Todas estas cuestiones resultan relevantes tanto también para las personas con discapacidad, que se encuentran, además de con las dificultades propias de la inserción laboral con los condicionantes propios de su discapacidad, lo cual es un hecho diferenciador que influye en su acceso al mercado laboral.

Por ello, es necesario seguir indagando acerca de la inserción laboral de los egresados y cuáles son las variables que influyen en la inserción laboral. Este tema, abordado por algunos autores (Baquero y Ruesga, 2019; Baquero y Ruesga, 2020; Riggert et al, 2006, por citar algunos ejemplos), no ha sido analizado con el suficiente detalle para las personas discapacitadas.

Por ello, en el presente trabajo abordamos el análisis de la inserción laboral de los egresados atendiendo a una serie de variables tales como la situación y estabilidad laboral, el nivel salarial, la adecuación de la formación al empleo o la jornada laboral que están incidiendo en dicha inserción laboral, tanto en el caso de las personas discapacitadas como en el resto de los egresados.

Para ello, tras realizar el marco teórico, abordamos el análisis estadístico de los datos proporcionados por la última Encuesta de Inserción Laboral de los titulados Universitarios, EILU, y, a través de un modelo de regresión logística binaria, realizamos el estudio, tanto en el caso del total de egresados como considerando en exclusiva los que presentan alguna discapacidad, obteniendo resultados concluyentes recogidos en las conclusiones de esta investigación.



2. Marco teórico

Es innegable que la educación aporta capacidades al estudiante e incrementa sus cualidades innatas, pero es imprescindible tener en cuenta la validez que los empleadores le reconocen.

Los estudios más recientes se enfocan en averiguar qué criterios utilizan los empleadores para decidir la contratación de sus empleados y, esta preocupación se orienta de manera específica a tratar de adaptar la formación terciaria a las exigencias del mercado laboral². No es una cuestión fácil, en la medida en que no solo cambian las necesidades de trabajo por país, sino que, además, la elección del empleador estará condicionada por las peculiaridades socioeconómicas, políticas y culturales de su entorno. Las aportaciones científicas de esta naturaleza se inscriben en la Teoría institucional, y enfocan la inserción laboral en un contexto de interdependencia de individuos, instituciones y las normas que las regulan (March y Olsen, 1989; Maguire, 1992).

Estos aspectos inherentes a la búsqueda de empleo y a la inserción laboral son determinantes también para las personas con discapacidad, las cuales se encuentran en una situación especial que necesita de un análisis particularizado, como el que se realiza en el presente trabajo.

2.1. El empleo y la inserción laboral de los estudiantes universitarios.

En cualquiera de los planteamientos teóricos anteriores, la importancia de la educación para la actividad laboral de los individuos y en el desarrollo social y económico de un país se considera crucial. Por ello, gobiernos y organismos internacionales han impulsado estudios e investigaciones orientadas a mejorar la formación y garantizar así un buen funcionamiento del mercado de trabajo (Comisión Europea, 2014; OCDE, 2015).

² La literatura es abundante y, además de la ya citada, cabe reseñar DeSimone (2008), García y Van del Velden (2008), Iriondo (2017), Martín (2018), Michavila et al (2018), Vazquez et al (2018), Baquero y Ruesga (2019).



Hoy en día no se concibe una universidad que solo transmita o genere conocimiento, sino que se le pide que además oriente la formación de sus estudiantes hacia su inserción laboral (Pérez, 2018: 13). De hecho, el grado de éxito en la inserción laboral se toma como indicador de la calidad de la educación recibida, en particular, en el ámbito universitario (Teichler, 2009). Como este autor señala, universidades y estudiantes han tendido a responder a las necesidades del mercado laboral en sus decisiones de docencia y aprendizaje.

No obstante, el entorno al que se enfrentan es incierto por la expansión de la globalización económica y la irrupción de las tecnologías de la información y de la comunicación. La penetración de la tecnología está generando cambios importantes y rápidos en los sistemas de empleo debido a la obsolescencia de ciertos empleos tradicionales y a la aparición de nuevos trabajos, por lo tanto, es una variable a considerar en la inserción laboral. Para adaptarse a esta situación, las expectativas de los empleadores se han erigido como un criterio de referencia en la configuración de la oferta de la formación universitaria, y no solo en lo que concierne a títulos y planes de estudio, sino que existe especial interés en ciertos factores, como el conocimiento de otras lenguas, que pueden ser importantes para el éxito de sus egresados e incidir en la inserción laboral, pues la adecuación de la formación al empleo es uno de los elementos a considerar.

Dos son las cuestiones que debemos diferenciar en la consideración de la integración laboral de los egresados universitarios españoles. De un lado, la empleabilidad que consiguen en el desarrollo de sus estudios, es decir, la adquisición de las competencias específicas y transversales que los capacitan para el ejercicio profesional relacionado con sus estudios³, y de otro, la efectiva consecución de empleos de calidad vinculados con su especialización. Ambos aspectos son cruciales para determinar la eficiencia de la actividad pública, en especial en un país como el nuestro, en el que casi el 80% de los estudiantes están matriculados en una universidad pública.

Tanto por el volumen de recursos públicos dedicado a la provisión del servicio de educación superior universitaria⁴ como por la incidencia que tiene en nuestra economía

³ Una revisión del concepto de empleabilidad puede encontrarse en Michavilla, 2018:23-24.

⁴ Según datos de la OCDE, España dedica a educación el 4,3% de su PIB.



la formación del capital humano, es necesario contrastar los resultados obtenidos con el esfuerzo financiero realizado. Uno de los indicadores utilizados es la empleabilidad de los egresados, que es una preocupación constante en las universidades (Michavila et al, 2018) y, para ello, los análisis acerca de la inserción laboral se convierten en imprescindibles (Baquero y Ruesga, 2020), así como los factores que influyen para el éxito en la inserción del mercado laboral.

Los datos sobre educación superior en España nos sitúan en la media de los países de la OCDE y ligeramente por encima de la media de la Unión Europea⁵, pero lo relevante es la tendencia del incremento de la formación superior. De hecho, la población española entre 24 y 29 años que ha concluido estudios superiores es el 50,2%, siendo la parte mayoritaria (34,6%) los titulados universitarios (EPA, 2021).

El impacto de la educación superior sobre el mercado laboral español debería ser positivo e ir en línea con el objetivo de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, que precisa *que el empleo productivo y el trabajo decente son factores claves para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza*. Como Baquero y Ruesga (2020) señalan, el acceso a la formación universitaria de estratos sociales de menor nivel de renta se debe a que la educación terciaria es concebida como una herramienta para reducir la desigualdad. Y, qué duda cabe, la discapacidad es un factor de desigualdad a cuya corrección debería contribuir la educación universitaria⁶. Los datos disponibles (Fundación Universia, 2018) muestran que aproximadamente el 1,5% de los estudiantes universitarios en España son personas con discapacidad, fundamentalmente con discapacidades físicas (el 55,9% del total).

En este trabajo nos proponemos analizar si además de contribuir a la empleabilidad y a la inserción laboral de los egresados universitarios, nuestro sistema de educación superior permite asegurar la finalidad correctora de inequidades. Es decir, queremos contrastar si la formación universitaria que se ofrece en España contribuye de manera significativa a la mejora de oportunidades de grupos más desfavorecidos. En concreto,

⁵ Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021): *Panorama de la educación*, p.13.

⁶ Según datos del INE para el segundo trimestre del 2021, la tasa de paro para las personas con estudios primarios fue del 26,35, mientras que para los titulados superiores fue de un 9,52. En la franja de edad de 25 a 29 años, el paro entre los egresados universitarios fue de un 16,39, muy por debajo del que presentaban aquellos con la primera etapa de la educación secundaria (30,51).



queremos identificar la influencia de la discapacidad en el éxito de la inserción laboral de los estudiantes universitarios españoles.

2.2. Factores de éxito en la inserción laboral de los egresados universitarios.

Los estudios sobre empleabilidad e inserción laboral destacan ciertos factores como predominantes en su explicación. Algunos de ellos tienen que ver con el contexto sociopolítico y económico del momento⁷ y otros con características propias del egresado, derivadas o no de sus propias decisiones. Como la Comisión Europea señala (2014: 68), hay determinados tipos de factores como la edad, el sexo, su etnia, discapacidad o clase social, que pueden alterar las oportunidades de acceso laboral. Este tipo de circunstancias pueden generar prácticas discriminatorias que, por lo general, se omiten en la consideración de la empleabilidad de este tipo de egresados. En concreto, en referencia a la discapacidad, Moreau y Leathwood (2006) señalan que supone una desventaja en la incorporación al mercado laboral.

El esfuerzo de las universidades por mejorar la empleabilidad de sus egresados ha conducido a que varios de estos factores se hayan incorporado en la actividad universitaria. Es el caso de la facilitación de prácticas profesionales que ofrecen experiencia profesional al estudiante, la enseñanza de otros idiomas o la facilitación de programas de intercambio internacional. En este trabajo tomaremos como referencia algunos de esos factores externos que pueden determinar en el denominado éxito en la inserción laboral, incluyendo la condición de discapacidad. El objetivo es comprobar si la influencia de cada factor es la misma para egresados con o sin discapacidad y valora ésta como explicativa de su éxito en la inserción laboral.

Uno de los factores al que mayor atención se ha dedicado es a la experiencia laboral del egresado. Como Baquero y Ruesga (2019:3) señalan, se trata de un tema muy discutido en el que hay tanto evidencias de efectos negativos -se dispone de menos tiempo para estudiar (DeSimone, 2008)⁸- como positivos -favorece un nivel salarial mayor del egresado universitario (Häkkinen, 2006)-. Neyt et al (2019) hacen una revisión en

⁷ Por ejemplo, la crisis financiera de 2008 tuvo un impacto sobre la inserción laboral de los egresados que analizan Pineda Herrero et al (2016), centrándose en el problema de la sobrecualificación.

⁸ Ruesgas et al (2014) no encuentran un impacto negativo significativo sobre el rendimiento académico si la carga de trabajo no es excesiva.



profundidad de la literatura al respecto y concluyen que los efectos negativos son más intensos en las decisiones de iniciar o continuar estudios -en especial en los universitarios- que en el rendimiento del estudiante en sus estudios.

Otro de los factores analizados es si el egresado ha disfrutado de alguna beca (Pérez, 2018: 66). En este caso, los resultados varían según la tipología de la beca, siendo mayor la influencia de las becas asociadas a la excelencia del estudiante y menor las vinculadas a otras finalidades, como la económica o la de prestación de servicios en la propia universidad.

En un entorno global, es evidente la trascendencia de los idiomas como factor de empleabilidad e inserción laboral. Conscientes de su relevancia, las universidades han integrado el conocimiento de otras lenguas distintas a la materna como un elemento más para la obtención del grado universitario. Buena parte de los estudios, en especial en postgrado, ya se imparten en otros idiomas. Estudios nacionales e internacionales apoyan la buena valoración que los empleadores tienen sobre la capacidad de los egresados de expresarse de manera oral y escrita en otro idioma Wye y Lim (2009).

Otro de los factores más valorados por los empleadores es el conocimiento tecnológico del futuro empleado (AQU, 2014), siendo mayor la inserción laboral de los que tienen nivel más avanzado (Pérez, 2018: 67).

Todos estos factores pueden influir en el éxito en la inserción laboral, por lo que determinar cuáles de ellos son más significativos o tienen mayor incidencia en dicha inserción laboral, se convierte en prioritario.

2.3. La inserción laboral de los egresados universitarios con discapacidad

Las personas con discapacidad se encuentran con problemas peculiares al intentar incorporarse al mercado laboral para conseguir un puesto de trabajo. Por ello, en los últimos años, tanto en la Unión Europea, como en el ámbito nacional, se han desarrollado los Planes Nacionales de Acción para el Empleo, como consecuencia del cambio de rumbo de las políticas sobre discapacidad que han pasado de estar más centradas en los subsidios, las transferencias de renta y el empleo protegido a la realización de una política de empleo como elemento imprescindible para la

24 - 26 | Noviembre 2021 | Madrid
XLVI Reunión de Estudios Regionales

International Conference on Regional Science

Ciudades llenas, territorios vacíos

Universidad Autónoma de Madrid



consecución de la integración social (Malo, 2003), lo cual ha desembocado en el desarrollo de políticas activas de empleo para reducir la brecha existente entre las personas empleadas sin discapacidad y las que tuvieran esta cualidad. Ello es consecuencia de que la integración social es uno de los objetivos de las sociedades modernas, en las cuales incluir a todas las personas, en una adecuada gestión de la diversidad, inherente al concepto de ciudadanía, ha llevado a una importante modificación en el concepto de las personas con discapacidad, que ha pasado de esta concepción prioritaria de ciudadanos perceptores de ayudas y subvenciones a considerarlas como parte activa de la sociedad (Sánchez-Mora y Lopera, 2014).

Sin embargo, es necesario reconocer que las personas con discapacidad empleadas en una empresa o institución pueden suponer una valiosa contribución, siempre que en la entidad en la cual desarrollen su trabajo sean capaces de aprovechar adecuadamente sus competencias, mediante una apropiada gestión de los recursos humanos, que desarrolle una estrategia positiva y proactiva de la gestión e integración de la discapacidad en el trabajo (Rubio y Sánchez, 2014). Por ello, se han ido realizando avances en el ámbito internacional (tales como el documento de la Organización internacional del Trabajo de 2002) y nacional (por ejemplo, el Informe del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) para alinear las acciones de gestión de la diversidad con el planteamiento estratégico de las organizaciones (Harrison, Price y Bell, 1998; Claire, Beatty and McLean, 2005; De Anca y Vázquez, 2005; Alonso y Martínez, 2009).

No obstante, es innegable que, en la actualidad, existen diferencias importantes en cuanto a la inserción laboral de las personas con y sin discapacidad y todavía queda mucho camino por recorrer y la necesidad de abordar el análisis de los factores que influyen en la inserción laboral de las personas con discapacidad se convierte en prioritario para poder dar respuestas a la situación actual y mejorar en el conocimiento de la realidad, aportando diferentes puntos que pueden servir para la mejora de la integración laboral de este colectivo. Para ello, algunos datos de interés para contextualizar la situación actual – extraídos del *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad* que elabora el Ministerio de Trabajo – serían que las personas con discapacidad, en 2019, suponen el 6,2 por cien de las personas en edad laboral y este porcentaje se ha ido incrementando en los últimos años, en tanto que en



2015 representaba el 5,9 por cien. Centrados en el colectivo de personas en edad laboral con discapacidad, existe una gran diferencia entre sexos, pues el 56,8 por cien son hombres y el 43,2 son mujeres, y esta diferencia es todavía mayor en el tramo de personas menores de 25 años, en el cual los hombres suponen el 64,2 por cien y las mujeres el 35,8 por cien restante. Por niveles formativos, las personas con discapacidad con estudios secundarios suponen el 56,7 por cien, mientras que las personas sin discapacidad el 58,8, por lo que son valores próximos. Sin embargo, en el ámbito de los estudios superiores la brecha es mucho mayor, en tanto que las personas sin discapacidad en edad laboral con estudios superiores son el 36,7 por cien, mientras que los discapacitados son el 16,7 por cien. De ellas, cuando atendemos a las personas con discapacidad ocupadas según su nivel de estudios, en 2019, el 29,1% de las personas discapacitadas estaba ocupada según datos del Instituto Nacional de Estadística⁹.

El reconocimiento de la necesidad de apoyar y realizar un mayor esfuerzo para la integración laboral de los discapacitados ha llevado recientemente a la elaboración de una *Estrategia española sobre discapacidad 2021-2030* para construir una hoja de ruta que pueda ayudar a este colectivo y a sus familias, tal y como se ha hecho en el ámbito de la Unión europea.

Realizada esta breve caracterización de la situación del mercado de trabajo de las personas con discapacidad, el éxito en la inserción laboral puede estar determinado por las mismas variables que en el caso de las personas que no presentan discapacidad, tales como la situación y estabilidad laboral, el nivel salarial, la adecuación de la formación al empleo o la jornada laboral. Previamente, es necesario analizar si la discapacidad, según los datos de los que disponemos, es un factor que establece diferencias o no en cuanto al éxito en la inserción laboral y si las variables que afectan a los egresados para conseguir dicho éxito influyen de igual modo a los estudiantes con alguna discapacidad.

3. Metodología

Para alcanzar el objetivo planteado en esta investigación, se aborda primero la necesidad de identificar si la discapacidad es un factor diferenciador en la empleabilidad

⁹ INE: El empleo de las personas con discapacidad



de los egresados en España. A continuación, se analiza qué factores influyen en ese éxito y cómo lo hacen, distinguiendo dos grupos, los egresados con y sin discapacidad.

En primer lugar, se identifica el éxito en la inserción laboral a través de las siguientes variables (Baquero y Ruesga, 2019 y 2020), referidas al momento de realización de la encuesta (2019): a) Situación laboral, diferenciando si está trabajando o no, b) Estabilidad salarial, medida con el tipo de contrato: indefinido o temporal, c) Nivel salarial, aproximado a través del quintil al que pertenece dentro de la base de cotización de la Seguridad Social, d) Nivel de adecuación de la formación requerida con respecto a la adquirida, y d) Tipo de jornada laboral, identificando tiempo parcial y completo.

El análisis de estos factores por separado nos proporciona la medida de la calidad del trabajo encontrado por los estudiantes en su incorporación al mercado de trabajo, y permite ver los pesos que tienen cada uno sobre el resultado final.

A continuación, se identifican los posibles factores externos que pueden interferir en el denominado éxito en la inserción laboral (Baquero y Ruesga, 2019 y 2020), entre las que se incluye la discapacidad, y cuáles son sus influencias. Estas variables son: 1) Ha trabajado mientras estudiaba en la universidad, 2) Ha disfrutado de alguna beca, a excepción de la beca de tipo general, 3) Ha realizado parte de sus estudios universitarios fuera de España, 4) Sexo, 5) Edad, 6) Conocimiento y manejo de Tecnologías de la Información, 7) Número de idiomas que conoce, además de la lengua materna, y 8) Si el egresado tiene o no discapacidad.

Con este análisis se establece la influencia de la discapacidad como elemento importante en la inserción con éxito en el mercado laboral de los universitarios.

A continuación, dividimos la población estudiada respecto de su condición de discapacidad, y comparamos cómo afectan el resto de los factores externos señalados.

Por último, se ha hecho un estudio respecto de la comunidad autónoma de la universidad de procedencia del egresado, con el fin de identificar las principales diferencias.

Para esta investigación se ha utilizado la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios, oleada de 2019 (EILU 2019), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2020). El objetivo de esta encuesta es el análisis de los diferentes



aspectos de la inserción laboral de los estudiantes universitarios. Se trata de la segunda oleada, la primera vez que se realizó fue en 2014.

Su ámbito poblacional está constituido por los graduados universitarios (incluyendo los titulados en 1er y 2º ciclo) y titulados en másteres del sistema universitario español. Se ha dirigido a los titulados de las universidades españolas en el curso 2013-2014, considerando que se precisan alrededor de tres años desde la finalización de los estudios para estabilizar la relación con el mundo laboral, así la recogida de los datos se desarrolló en el periodo entre julio y diciembre de 2019.

Se ha optado por la utilización de una regresión logística binaria, dada la naturaleza dicotómica de las variables estudiadas.

Las variables utilizadas en el modelo se definen a continuación:

a) Variables dependientes, para cuantificar el “éxito en la inserción laboral”:

- Situación laboral: estar trabajando actualmente (valor 1) o no (valor 0).
- Estabilidad laboral: tener un contrato indefinido, o ser empresario (valor 1), frente a tener un contrato temporal (valor 0).
- Quintil salarial: tener un salario comprendido en el 40% más alto (4º y 5º quintil) en base de cotización a la SS (valor 1), frente a estar en el 60% más bajo (valor 0).
- Adecuación: estar trabajando en un empleo que requiere una formación universitaria (grado, máster o doctorado). Toma el valor 1 si lo está, y 0 en otro caso.
- Jornada laboral: trabajar a jornada completa (valor 1) frente a jornada parcial (valor 0).

b) Variables independientes, hemos contemplado las siguientes:

- Trabajo durante los estudios: valor 1 si trabajó durante la universidad, y 0 en otro caso.
- Ha disfrutado de beca (salvo general) durante los estudios: valor 1 si la disfrutó, y 0 en otro caso.
- Ha realizado parte de los estudios fuera de España: valor 1 si lo hizo, y 0 en otro caso.
- Sexo: Toma el valor 1 para las mujeres, y 0 para los hombres.
- Grupo de edad: Se divide en tres grupos: Hasta los 30 años, de 31 a 34 años y de 35 o más años. El análisis se hace tomando como variable de referencia la primera.

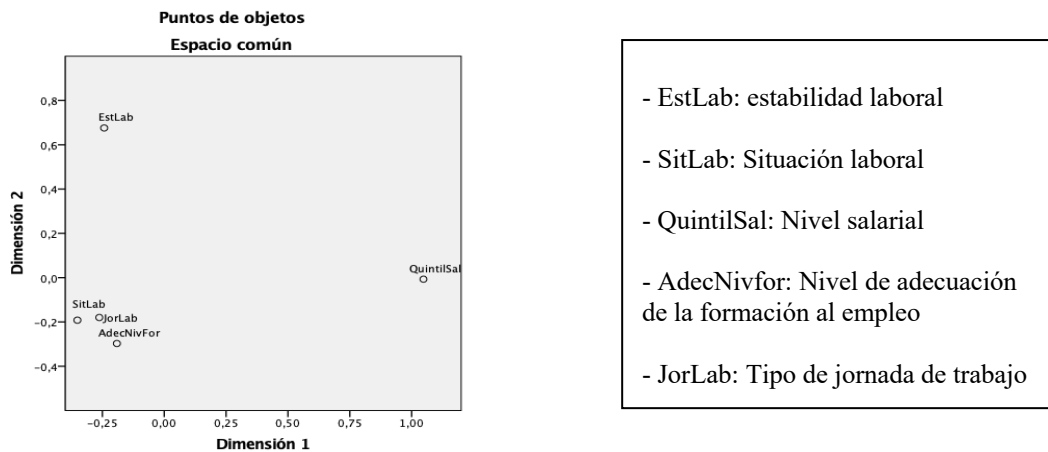


- Nivel de conocimiento de la TICs: Se divide en tres categorías: nivel básico, medio y avanzado. El análisis se hace tomando como variable de referencia la primera.
- N° de idiomas (además de la lengua materna): sus categorías son: 1, 2, 3, 4 y 5 o más.
- Discapacidad: Se diferencia dos grupos, los egresados que tienen reconocido al menos el 33% de discapacidad y los que no. Toma el valor 1 si lo tiene, y 0 en otro caso.

4. Resultados

El éxito en la inserción laboral se ha medido través de las variables ya mencionadas (situación laboral, estabilidad laboral, nivel salarial, nivel de adecuación de la formación al empleo y tipo de jornada de trabajo). Mediante un escalado multidimensional, se justifica que estos ítems presentan comportamientos diferenciados y su relación entre ellos, representada gráficamente en la figura 1 siguiente:

Figura 1.- Distancias estimadas entre las variables de éxito en la inserción laboral.



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Como se aprecia al reproducir las distancias entre las variables ($S\text{-stress} = 0.00066$; congruencia de Tucker = 0.99986), en la primera dimensión, el quintil salarial tiene un comportamiento claramente diferenciado, que debería traducirse en impactos distintos de las variables explicativas, mostrando que los factores que determinan el nivel de salarios de los egresados no le afectarían igual que al resto de variables del éxito laboral. La segunda dimensión separa la estabilidad en el puesto de trabajo de las otras tres variables, por lo que también es de esperar que los factores presenten una estructura (de



significación y/o intensidad) diferente. Respecto de las otras tres variables, aunque tienen correlaciones parecidas, miden aspectos distintos e interesa mantenerlas por separado.

Con el objetivo de identificar la incidencia de la discapacidad en el éxito de la inserción laboral de los egresados universitarios en España, se han realizado las regresiones logísticas de las variables independientes señaladas sobre cada uno de los factores que identifican ese éxito. Se analiza cómo se comporta la discapacidad y el resto de las variables actuarán de variables de control. Los resultados se recogen en la tabla 1.

Tabla 1.- Efecto de la discapacidad en el éxito de la inserción laboral en España.

Factores	Éxito en la inserción laboral									
	Situación laboral		Estabilidad laboral		Quintil salarial		Adecuación formación-empelo		Jornada laboral	
	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)
Trabajo durante los estudios	0	2.006	0	1.697	0	1.424	0	1.353	0	1.538
Beca	0.708	1.007	0	0.946	0.08	1.026	0.07	1.027	0	1.123
Parte de los estudios fuera de España	0	1.142	0	1.325	0	1.096	0	1.263	0	1.172
Sexo	0	0.847	0	0.698	0	0.746	0	0.915	0	0.66
Edad	0	0.921	0	1.221	0	1.163	0	0.886	0	1.045
TICs	0	1.374	0	1.414	0	1.152	0	1.332	0	1.541
Idiomas	0.001	0.975	0	0.968	0	0.938	0	1.072	0	0.977
Discapacidad	0	0.504	0	0.736	0	0.762	0.004	0.882	0	0.607
Constante	0	3.209	0	0.483	0	0.269	0	1.17	0	1.19

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Se observa que todas las variables de control son significativas, a excepción de haber disfrutado una beca que no sea general, para la situación laboral.

Analizando la discapacidad, se indica que tener discapacidad influye negativamente en todas las características con las que hemos definido el éxito en la inserción laboral. Los egresados con alguna discapacidad tienen la mitad de posibilidades de estar trabajando que los que no tienen ninguna discapacidad ($\text{Exp}(\beta)=0.504$), su estabilidad laboral se reduce en alrededor de un 25% ($\text{Exp}(\beta)=0.736$), al igual que su salario ($\text{Exp}(\beta)=0.762$), también la adecuación de su formación al puesto de trabajo es peor ($\text{Exp}(\beta)=0.882$), y, por último, tienen un 40% más de probabilidades de trabajar a tiempo parcial ($\text{Exp}(\beta)=0.607$).



Una vez que se ha establecido que la discapacidad es una condición que influye en la incorporación de los estudiantes universitarios al mercado de trabajo y sus posibilidades en atención a las distintas variables, estudiamos cómo intervienen estas variables externas en la inserción laboral, analizándolo componente a componente.

Tabla 2.- Efecto de los factores externos sobre el éxito de la inserción laboral de los egresados con discapacidad en España.

		Éxito en la inserción laboral									
		Situación laboral		Estabilidad laboral		Quintil salarial		Adecuación formación-emprego		Jornada laboral	
Factores		Sig.	Exp()	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)
Trabajo durante los estudios	Discapacidad	0	6.074	0	3.914	0	2.166	0	2.686	0	3.834
	No discapacidad	0	1.974	0	1.683	0	1.417	0	1.342	0	1.521
Beca	Discapacidad	0	0.303	0.003	0.548	0.013	1.73	0.001	0.506	0.432	0.85
	No discapacidad	0.461	1.014	0	0.948	0.107	1.024	0.04	1.03	0	1.127
Parte de los estudios fuera de España	Discapacidad	0	9.033	0	4.339	0.002	0.443	0	3.535	0.711	1.084
	No discapacidad	0	1.131	0	1.318	0	1.1	0	1.257	0	1.173
Sexo	Discapacidad	0	2.193	0.588	1.052	0	1.632	0	1.421	0	1.449
	No discapacidad	0	0.834	0	0.694	0	0.74	0	0.91	0	0.652
Edad	Discapacidad	0	0.326	0.008	0.847	0.001	1.264	0	0.525	0	0.499
	No discapacidad	0	0.935	0	1.226	0	1.162	0	0.891	0	1.055
TICs	Discapacidad	0	2.435	0	1.809	0	1.72	0	1.724	0	1.986
	No discapacidad	0	1.362	0	1.41	0	1.147	0	1.328	0	1.534
Idiomas	Discapacidad	0.002	0.812	0	0.731	0.002	0.816	0.001	0.819	0.315	0.941
	No discapacidad	0.003	0.978	0	0.971	0	0.939	0	1.075	0	0.979
Constante	Discapacidad	0	2.876	0	0.355	0	0.045	0.051	1.637	0.783	1.074
	No discapacidad	0	3.221	0	0.484	0	0.272	0	1.68	0	1.194

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

En general, las variables externas son significativas respecto de las características que identifican el éxito en la inserción laboral, tanto para los estudiantes con discapacidad o sin ella. Ahora bien, no siempre se produce este hecho, a continuación, analizamos, factor a factor, la significación e influencia en la incorporación al trabajo.

Respecto del primer factor, que el egresado haya trabajado durante sus estudios universitarios, en ambos colectivos es significativa y aumenta las posibilidades del éxito laboral, si bien, en las personas con discapacidad es mucho mayor su impacto. Por ejemplo, multiplica por 6 ($\text{Exp}(\beta)=6.074$) la probabilidad de estar trabajando en el momento de la entrevista en el caso de los egresados con discapacidad, y sólo la duplica ($\text{Exp}(\beta)=1.974$) en el caso de no tener discapacidad.



El haber disfrutado de una beca resulta no ser significativo en varios casos, en la jornada laboral, para el colectivo con discapacidad, y, en la situación laboral y el salario, para el de colectivo de personas sin discapacidad. Su efecto es prácticamente nulo entre los egresados sin discapacidad, y disminuye algo la probabilidad de éxito en la inserción laboral de los que tienen discapacidad.

Los egresados que hacen parte de sus estudios fuera de España mejoran sus probabilidades de una inserción laboral exitosa, sobre todo entre el colectivo que tiene alguna discapacidad.

La variable sexo funciona de distinta manera para las personas con y sin discapacidad, mientras que para las primera ser mujer supone una ventaja para encontrar una mejor posición en el mercado laboral, para las personas que no tienen discapacidad es al contrario. Se observa que para los egresados con discapacidad la situación laboral no es significativa.

En el análisis de la edad se detecta que, para el colectivo con discapacidad, cuanto más jóvenes son los egresados, más aumenta la probabilidad de mejorar la inserción laboral. Sin embargo, para los egresados que no tienen discapacidad los efectos de la edad no son importantes.

Respecto de las dos últimas variables, que hacen referencia al nivel de competencias adquiridas en relación a las tecnologías y los idiomas, se identifica que la primera sí favorece la entrada con éxito en el mercado laboral de los egresados, más claramente en los que tienen alguna discapacidad. Sin embargo, respecto de los idiomas, los datos señalan que la influencia es poca, ya que los $\text{Exp}(\beta)$ son muy cercanos a 1, pero en sentido contrario, a más idiomas más dificultad en obtener una inclusión exitosa en el mercado laboral.

Se aborda a continuación el análisis regional atendiendo a la comunidad autónoma donde está ubicada la universidad en la que estudiaron los egresados, ajustándonos a la información que ofrece la EILU 2019.

Los datos desagregados no permiten hacer el estudio diferenciado entre personas con y sin discapacidad, puesto que en algunas comunidades el número de egresados que tienen discapacidad es muy pequeño o incluso cero, como se indica en la tabla 3.



Tabla 3.- Distribución porcentual de egresados sin y con discapacidad por CCAA.

Comunidad Autónoma de la Universidad	Discapacidad	
	No	Sí
Universidades de ámbito nacional	96,953%	3,047%
Andalucía	97,385%	2,615%
Aragón	98,085%	1,915%
Asturias	97,857%	2,143%
Islas Baleares	97,054%	2,946%
Canarias	96,542%	3,458%
Cantabria	100,000%	,000%
Castilla y León	99,065%	,935%
Castilla-La Mancha	100,000%	,000%
Cataluña	99,932%	,068%
Comunidad Valenciana	99,898%	,102%
Extremadura	99,450%	,550%
Galicia	99,966%	,034%
Madrid	99,484%	,516%
Murcia	98,191%	1,809%
Navarra	100,000%	,000%
País Vasco	99,950%	,050%
La Rioja	100,000%	,000%

Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Por lo tanto, el análisis regional identificamos el efecto de la discapacidad en cada comunidad.

Tabla 4.- Efecto de la discapacidad en el éxito de la inserción laboral de los egresados por CCAA.

CCAA	Éxito en la inserción laboral									
	Situación laboral		Estabilidad laboral		Quintil salarial		Adecuación formación-empelo		Jornada laboral	
	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)
Ámbito nacional	0.000	0.626	0.953	0.992	0.959	0.992	0.390	1.128	0.000	0.450
Andalucía	0.000	0.480	0.004	0.798	0.001	0.744	0.058	0.855	0.000	0.640
Aragón	0.000	0.426	0.216	0.833	0.000	0.466	0.000	0.492	0.000	0.487
Asturias	0.000	0.467	0.011	1,536	0.299	0.820	0.000	0.570	0.000	0.510
Baleares	0.000	0.315	0.000	0.221	0.771	1.053	0.000	0.406	0.000	0.363
Canarias	0.000	0.363	0.003	0.698	0.410	0.893	0.000	0.650	0.000	0.547
Cantabria										
Castilla y León	0.187	0.772	0.712	1.057	0.203	0.809	0.002	1.744	0.008	1.660
Castilla-La Mancha										
Cataluña										
Comunidad Valenciana	0.306	2.803	0.000	0.097	0.000	6.323	0.033	8.536	0.066	6,357
Extremadura	0.896	1.065	0.002	3.483	0.229	0.639	0.466	0.782	0.059	2.500
Galicia										
Madrid	0.000	0.520	0.957	0.992	0.000	2.020	0.439	0.887	0.883	0.975
Murcia	0.784	1.062	0.555	1.093	0.105	1.289	0.021	1.487	0.038	1,493
Navarra										
País Vasco										
La Rioja										



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

En la tabla 4 se recoge cómo influye la condición de discapacidad en las variables que miden el éxito en la inserción laboral, diferenciando por comunidades autónomas. Aunque debido a la escasez de datos, en algunos de los territorios no se ha podido hacer el análisis. Este es el caso de Cantabria, Castilla-León, Cataluña, Galicia, Navarra, País Vasco y La Rioja.

La discapacidad reduce a menos de la mitad la probabilidad de estar trabajando, primera característica, en todas las comunidades en los que resulta significativa.

Respecto de la estabilidad laboral, la influencia de la discapacidad es relativamente poca, ya que la $\text{Exp}(\beta)$ está próximo a 1. Destacan Canarias, en donde la discapacidad baja la probabilidad de tener un contrato indefinido; y Asturias y Extremadura, donde provoca el efecto contrario.

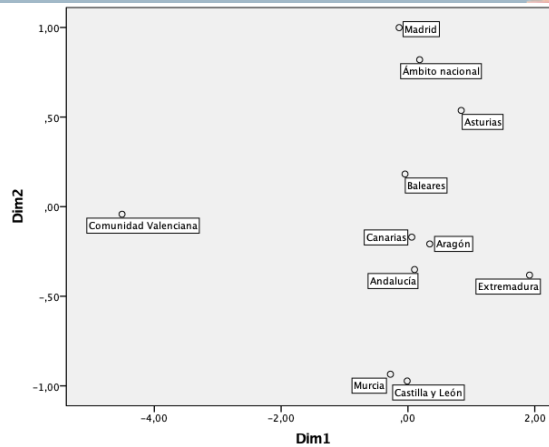
En relación al salario, las comunidades de Valencia y Madrid muestran los egresados con discapacidad tienen mayor probabilidad de tener un salario más elevado. Sin embargo, en las comunidades de Andalucía y Aragón es al contrario. En el resto de las regiones no es una variable significativa.

No tener discapacidad favorece la obtención de un empleo adecuado a la formación de los estudiantes en Aragón, Asturias, Baleares y Canarias; pero funciona en contra en Castilla y León, Murcia y, especialmente, en la Comunidad Valenciana. En el resto de las regiones no es una variable significativa.

Por último, respecto de la jornada laboral la discapacidad se comporta igual que en la variable anterior, pero resulta ser significativa en algunas regiones más, así, tener discapacidad aumenta la probabilidad de tener media jornada en Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares y Canarias, y de tener jornada completa en Castilla y León, Extremadura, Murcia y Comunidad de Valencia, de forma muy acusada.

Para representar gráficamente las diferencias entre los coeficientes exponenciales por comunidades autónomas (valores de la tabla 4), se ha realizado un despliegamiento multidimensional, que proyecta dichas diferencias en un gráfico bidimensional:

Figura 2.- Agrupación regional por proximidades en relación a las variables de éxito en la inserción laboral de los egresados.



Fuente: Elaboración propia con datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

La Comunidad Valenciana presenta los impactos de la discapacidad sobre las cinco variables de éxito en la inserción laboral más diferenciados. Para el resto de las comunidades autónomas, se pueden apreciar grupos con valores parecidos entre ellas y diferenciadas de otros grupos: Murcia y Castilla y León; Andalucía, Aragón, Baleares, Canarias y Extremadura; y, por último, Madrid, Asturias y el ámbito nacional.

5. Conclusiones y limitaciones

El éxito en la inserción laboral de los egresados es determinante de su desarrollo emocional, económico y social y en ello juega un importante papel la educación, que es un pilar esencial para el crecimiento personal y profesional. Se puede medir a través del análisis del comportamiento de las variables situación laboral, estabilidad laboral, nivel salarial, adecuación de la formación al empleo y la jornada laboral.

En numerosas ocasiones se ha abordado el éxito de la inserción laboral de los egresados si bien, pocos son los estudios en los cuales se ha analizado esta variable considerando la discapacidad, por lo que, en este trabajo hemos profundizado en el análisis de las variables que influyen en el éxito de la inserción laboral de los egresados discapacitados y su relación con aquellos que no presentan esta cualidad. La investigación demuestra que la condición de discapacidad influye en el éxito en la incorporación al mercado de los egresados en España.

Para los egresados universitarios, trabajar mientras se realizan los estudios universitarios; haber disfrutado de becas, salvo la general; haber realizado parte de los



estudios fuera de España; el sexo; la edad; el nivel de conocimiento de las TICs; y el número de idiomas que se manejen, son factores que influyen a la hora de tener una buena inserción en el mundo laboral.

Estos factores tienen efectos diferentes cuando distinguimos entre estudiantes con discapacidad y sin ella, provocando que su inserción laboral esté condicionada por la condición de discapacidad que puedan tener.

Una exitosa inserción laboral se ve favorecida cuando los egresados han trabajado durante sus estudios, han realizado parte de sus estudios fuera de España y tienen un alto nivel de conocimiento de las TICs, especialmente entre los que tienen alguna discapacidad. Sin embargo, el hecho de haber disfrutado de una beca, excluyendo las generales, no incide, prácticamente, sobre el colectivo sin discapacidad, y lo hace desfavoreciendo su entrada y estabilidad en el mercado de trabajo, en el que tiene discapacidad. De forma similar se comporta la edad, entre los egresados sin discapacidad no se ha detectado efecto, y sobre los que sí la tienen, el grupo de más de 34 años tiene menores probabilidades de éxito en el mundo laboral. El conocer varios idiomas disminuye las posibilidades de éxito en todos los egresados, aunque su influencia es moderada. Por último, respecto del sexo, entre el grupo con discapacidad las mujeres tienen más probabilidad de alcanzar el éxito en la inserción laboral, pero entre el colectivo con discapacidad es al revés, son los hombres los favorecidos.

La escasez de información al regionalizar los datos ha supuesto que, el análisis por comunidades autónomas de la universidad de procedencia del egresado se haya empobrecido, y los resultados y conclusiones sean más débiles.

De los resultados se observa que la influencia de la discapacidad, en los efectos analizados sobre las cinco variables que conforman el éxito laboral, no es homogénea para las comunidades autónomas. Sin embargo, se puede señalar algunas agrupaciones. Así, se asemejan, Murcia y Castilla y León; Andalucía, Aragón, Baleares, Canarias y Extremadura; Madrid, Asturias y el ámbito nacional; y, por último, la Comunidad de Valencia, que muestra valores un comportamiento diferente.

En todas las regiones, los egresados sin discapacidad tienen el doble de posibilidades de trabajar que los que sí la tienen. También, gozan de mayores probabilidades de tener un

24 - 26 | Noviembre 2021 | Madrid
XLVI Reunión de Estudios Regionales

International Conference on Regional Science

Ciudades llenas, territorios vacíos

Universidad Autónoma de Madrid



contrato indefinido en Canarias. Sin embargo, en Asturias y Extremadura, la discapacidad aumenta la probabilidad de un contrato indefinido.

En las comunidades de Madrid y Valencia, los egresados con discapacidad obtienen trabajos con salarios mayores que los que no la tienen, lo contrario que ocurre en Andalucía y Aragón.

Los estudiantes de Aragón, Asturias, Baleares y Canarias sin discapacidad tienen menos dificultades para alcanzar un empleo adecuado a su nivel de estudios; el caso contrario sucede en las comunidades castellanoleonesa, murciana y valenciana.

Del mismo modo, tener discapacidad supone un hándicap añadido para encontrar un trabajo a jornada completa en Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares y Canarias, y favorece su obtención en Castilla y León, Extremadura, Murcia y Comunidad de Valencia.

El análisis realizado pone de relieve los factores que influyen en la inserción laboral de los egresados con discapacidad y su relación con aquellas personas que no son discapacitadas, con lo cual puede servir para futuras líneas de actuación de los poderes públicos. Por otro lado, el análisis autonómico resulta muy revelador, por lo que, en futuras líneas de investigación se puede abordar con más detenimiento esta cuestión y su relación con otras macromagnitudes que puedan abordar un análisis integral autonómico de la inserción laboral de los egresados con discapacidad.



6. Bibliografía

Alonso, A.; Martínez, G. (2009): La gestión de la diversidad en las empresas españolas. Madrid. Fundación EOI.

AQU (2014): *Ocupabilitat i competencies dels graduats recents: l'opinió d'empreses i institucions*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

Arrow, K. J. (1973): "Higher education as a filter", *Journal of Public Economics*, 2, 193-216.

Baquero Pérez, J. y Ruesga Benito, S.M. (2019): "Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. El caso de España", *Atlantic Review of Economics: Revista Atlántica de Economía*, 2(2), 1, 1-24.

Baquero Pérez, J. y Ruesga Benito, S.M. (2020): "Empleo de los estudiantes universitarios y su inserción laboral", *Revista de Educación*, 390, 31-51.

Cai, Y. (2013): "Graduate employability: a conceptual framework for understanding employers' perceptions", *Higher Education*, 65, 457-469.

Chiswick, B. R., y Miller, P. W. (1995): "The endogeneity between language and earnings: International analyses", *Journal of Labor Economics*, 13(2), 246-288.

Claire, J. C. Beatty, J. E. & McLean, T. L. (2005): Out of sight not out of mind: managing, invisible social identities in workplace. *Academy of Management Review*, 30, (1), 78-95.

Comisión Europea/EACEA/Eurydice (2014): *Modernización de la Educación Superior en Europa: acceso, permanencia y empleabilidad 2014*. Informe Eurydice, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

De Anca, C y Vázquez, A. (2005): La gestión de la diversidad en la organización global. Madrid. Pearson España.

DeSimone, J (2008): "The Impact of Employment during School on College Student Academic Performance", *NBER Working Paper*, N° 14006, NBER.

Fundación Universia (2018): *Universidad y discapacidad. IV estudio sobre el grado de inclusión del sistema universitario español respecto de la realidad de la discapacidad*.

García Aracil, A. y Van der Velden, R. (2008): "Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs". *High Education*.

Häkkinen, I. (2006): "Working while enrolled in a university: does it pay?", *Labour Economics*, 13(2), 167-189.



Harrison, D.A.; Proce, K.H.; Bell, M. P. (1998): Beyond relational demography: time and effects of Surface and Deep level diversity on work group cohesion. *Academy of Management Journal*, 41, 96-107.

Instituto Nacional de Estadística (vv.aa.), *Mercado laboral*. Disponible en [INEbase / Mercado laboral](#)

Iriondo Múgica, I. (2017): “Evaluación del impacto de la movilidad Erasmus en los salarios y el empleo de los recién titulados en España”, *Documentos de Trabajo*, DT CCEE-1704.

Krahn, H., Derwing, T., Mulder, M., y Wilkinson, L. (2000): “Educated and underemployed: Refugee integration into the Canadian labour market”, *Journal of International Migration and Integration*, 1(1), 59-84.

Maguire, M. (1992): “The role of employers in the labour market”, E. McLaughlin (Ed.): *Understanding unemployment: New perspectives on active labour market policies*, London: Routledge, 80-102.

Malo Ocaña, M. A. (2003): Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 46, 99-126.

March, J. G., y Olsen, J. P. (1989): *Rediscovering institutions: The organizational basis of politics*, New York: Free Press.

Martín González, M., Merhi, R. y Martínez, J. (2018): *Una Aproximación a La Calidad del Empleo de los Universitarios y las Universitarias*, Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.

Michavila, F., Martínez, J. M., Martín González, M., García Peñalvo, F. J., y Cruz Benito, J. (2018): “Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU”, *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 19(1), 21-39.

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021): *Nivel de formación, Formación permanente y Abandono: Explotación de las variables educativas de la EPA*, disponible en [Nivel de formación, Formación permanente y Abandono: Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa | Ministerio de Educación y Formación Profesional \(educacionyfp.gob.es\)](#)

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021): *Panorama de la Educación. Indicadores de la OCDE 2021*. Disponible en [160921-panorama-2021-digital.pdf \(lamoncloa.gob.es\)](#)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (ed) (2021): Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad estatal. En línea

Ministerio de Universidades (2021): *Estadística de Estudiantes Universitarios (EEU)*, disponible en [PpalesResulEEU.pdf \(universidades.gob.es\)](#)



Moreau, M.-P. y Leathwood, C. (2006): “Graduates” employment and the discourse of employability: a critical analysis”, *Journal of Education and Work*, 19(4), 305-324.

Neyt, B., Omeij, E., Verhaest D. Baert S. (2019): “Does student work really affect educational outcomes? a review of the literature”, *Journal of Economic Surveys*, 33(3). 896-921.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2015): *OECD Skills Outlook 2015: Youth, Skills and Employability*, Paris: OECD Publishing.

Organización Internacional del Trabajo (ed) (2002): *Gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo*. Ginebra. En línea

Pérez García, F. (dir.) (2018): *Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad. Formación universitaria versus entorno*. Fundación BBVA.

Pineda Herrero, P., Agud Morel, I. y Ciraso Calí, A. (2016): “Factores que intervienen en la inserción laboral de los titulados en Educación en tiempos de crisis: un estudio sobre Cataluña”, *Revista de Educación*, 372, 141- 158.

Riggert, S., Boyle, M., Petrosko, J., Ash, D. & Rude-Parkins, C. (2006). Student Employment and Higher Education: Empiricism and Contradiction. *Review of Educational Research*, Spring 2006, Vol. 76, No. 1, pp. 63–92.

Rubio, A. y Sánchez, G. (2014): Gestión de recursos humanos y discapacidad en el lugar de trabajo. En: Portillo, M. J. y Millán, A. *Discapacidad y Hacienda Pública*. Navarra. Aranzadi. 213-232.

Ruesga, S.M., Da Silva, J. y Monsueto, S.D. (2014): “College students, work experience and academic performance in Spain”, *Revista de Educación*, 365, 67-95.

Sanchez-Mora, M.I. y Lopera, D. (2014): La RSC y la inserción laboral como factor de integración de las personas con discapacidad. En: Portillo, M. J. y Millán, A. *Discapacidad y Hacienda Pública*. Navarra. Aranzadi. pp. 233-254.

Schultz, T. W. (1961): “Investment in human capital”, *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.

Stiglitz, J. E. (1975): “The theory of “screening”, education and the distribution of income”, *American Economic Review*, 65(3), 283-300.

Teichler, U. (2009): *Higher education and the world of work: Conceptual frameworks, comparative perspectives, empirical findings* (Global perspectives on higher education, Vol. 16). Rotterdam: Sense Publishers.

Vázquez Ingelmo, A., Cruz Benito, J., García Peñalvo, F. J., y Martín González, M. (2018): “Scaffolding the OEEU’s Data-Driven Ecosystem to Analyze the Employability of Spanish Graduates”, F. J. García Peñalvo (ed.), *Global Implications of Emerging Technology Trends*, Hershey PA, USA: IGI Global, 236-255.

24 - 26 | Noviembre 2021 | Madrid
XLVI Reunión de Estudios Regionales

International Conference on Regional Science

Ciudades llenas, territorios vacíos

Universidad Autónoma de Madrid



Wiers-Jenssen, J. (2008): “Does higher education attained abroad lead to international jobs?”, *Journal of Studies in International Education*, 12(2), 101-130.

Wye, C., y Lim, Y. (2009): “Perception Differential between Employes and Undergraduates on the Importance of Employability Skills”, *International Education Studies*, 2(1), 95-105.

Zeng, Z., y Xie, Y. (2004): “Asian-americans’ earnings disadvantage reexamined: The role of place of education”, *The American Journal of Sociology*, 109(5), 1075-1108.