

Bárbara Mora Aguirre
Wpłxgt ulf cf 'f g' Cnlgt wq'J wt wcf q

Capital social y calidad de empleo de egresados de la Universidad de Chile

RESUMEN

La equidad en la educación superior debiese velar por la empleabilidad de los estudiantes formados. En este contexto, el Capital Social ha sido observado como variable relevante en la empleabilidad de los graduados, ya que éste otorga redes que podrían explicar la diferencia en la calidad de empleo.

La siguiente ponencia presenta los resultados preliminares de la tesis de magíster titulada “Incidencia del capital social en la calidad de empleo: Caso Universidad de Chile”, que se encuentra en desarrollo. Aquí se describe el diseño, la creación y composición de los indicadores de capital social y calidad de empleo y los resultados descriptivos de los mismos.

Palabras Clave: Educación- Calidad de empleo – Capital social – Bienestar social – Equidad – Seguimiento egresados

ABSTRACT

Equity in higher education should ensure the employability of students trained. In this context, Social Capital has been observed as a significant variable in the employability of graduates, as it gives networks that could explain the difference in the quality of employment. The following paper presents the preliminary results of the master's thesis entitled "Impact of social capital in the quality of employment: Case University of Chile," which is in development. The design, creation and composition of the indicators of social capital and quality of employment as descriptive results.

Key Words: Education- Quality of employment – Social Capital – Social welfare – Equity - Graduates Tracking

CONTEXTO

Esta investigación se desarrolla en el marco del Magíster en Sociología de la Universidad Alberto Hurtado el “Estudio de Graduados y Titulados 2011-2014” del Área de Seguimiento de Egresados y Titulados del Departamento de Pregrado de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos de la Universidad de Chile. El área, ha proporcionado además los datos necesarios para la realización de esta investigación, con los acuerdos correspondientes de confidencialidad de los participantes.

PROBLEMATIZACIÓN

La Universidad de Chile, es una institución de educación superior pública que ha sido tradicionalmente selectiva y con altos estándares de calidad, pero que se ha caracterizado por la diversidad de su estudiantado, provenientes de todos los tipos de dependencia escolar (municipal, particular subvencionado y particular pagado), que en el caso de Chile presenta una distribución equivalente a la estratificación social. El ser parte de esta casa de estudios implica para sus estudiantes acceder a una de las mejores universidades del país y a una red social muy amplia. En este marco el “Estudio de Graduados y Titulados 2011-2014” de la misma institución, señala que los mismos de la Universidad se consideran “muy satisfechos” (91%) con el “prestigio y reconocimiento como profesional” (Universidad de Chile, 2015:48) que obtuvieron una vez egresados. Este último elemento es el que tiene un mayor valor, desde la teoría revisada, ya que “las redes sociales a las que pertenecen los individuos pueden ser tan o más importantes que la formación académica que se tenga a la hora de buscar empleo” (Erikson citado en García-Valdecasas Medina, 2011: 133). De esta forma, el capital social del grupos de origende los individuos, como lo es el pertenecer a la Universidad de Chile, impacta en la inserción laboral que éstos han de tener, ya que implica un desarrollo del capital

en un entorno determinado y delimitado propio de dicho grupo y espacio (Weller, 2009), que para efectos de esta muestra, es privilegiado.

En términos de contexto de la población estudiada, la Universidad de Chile es una institución de educación superior que cuenta con una primera inserción laboral del 93% antes del año de egreso del estudiante (Universidad de Chile, 2015: 20). Por esta razón, se decidió no observar las variables de la primera inserción laboral y centrar esta investigación en el análisis de la calidad de empleo a la que pueden acceder los egresados de esta institución en función de la utilización del capital social para conseguir dicho trabajo.

El capital social se funda en una serie de recursos a los que acceden los individuos y que generan ciertas acciones, gracias a los vínculos que los integrantes producen al ingresar a un grupo (Bourdieu, 2001). Es decir, el capital social se encuentra y desarrolla en los vínculos entre un actor y otro. Asimismo, el ser parte de una estructura social común, le permitirá al individuo sentirse identificado con el grupo de referencia. De esto último surge, la confianza y reciprocidad. Lo anterior, daría paso a la identificación del sujeto en esta estructura social (Portes, 1998), que a su vez implica un reconocimiento tanto de los individuos que son parte de la estructura, como de actores que no pertenecen a ésta. Es el reconocimiento entre los actores de la estructura como iguales, a través de la confianza y la reciprocidad que se da entre ellos, lo que facilitaría no sólo conseguir un empleo, sino que además, este sea de una alta calidad, producto de la pertenencia a este grupo común.

En complemento a lo planteado, “la capacidad efectiva de movilizar, productivamente, y en beneficio del conjunto, los recursos asociativos que radican en las distintas redes sociales” (Atria, 2003: 49-50), les daría a los individuos la posibilidad de obtener beneficios de la pertenencia a esta red. El beneficio de pertenecer a una institución de educación superior con

las características anteriormente mencionadas, impactaría positivamente en la calidad de empleo de los egresados de dicha universidad, asegurando un cierto bienestar social.

A partir de las relaciones anteriormente descritas, es que se propone analizar la incidencia del capital social en la calidad de empleo a la que pueden acceder los graduados y titulados de las cohortes de egreso 2011-2014 de la Universidad de Chile, a través del diseño, análisis y la conformación de indicadores que den respuesta a la relación planteada. En este marco, la necesidad de contar con indicadores confiables estadísticamente, que contemplen lo planteado desde la teoría, es que se presentarán los resultados de la conformación de dichos indicadores segmentados por sexo y dependencia escolar del establecimiento de origen, para describir cómo se comporta tanto el capital social, como la calidad de empleo del grupo estudiado.

METODOLOGÍA

Esta investigación fue abordada desde el paradigma estructuralista (Bourdieu & Wacquant 1995), de corte transversal, de tipo cuantitativo y de alcance correlacional.

La encuesta original, proviene del “Estudio de Graduados y Titulados 2011-2014: Aplicación 2015” del Área de Seguimiento de Egresados y Titulados del Departamento de Pregrado de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos de la Universidad de Chile. Donde se trabajó en el proceso de diseño y validación de instrumento, análisis y procesamiento de información general para la institución entre junio del 2014 y noviembre del 2015. De esta forma, la Universidad de Chile facilitó los datos para la realización de esta investigación en las dimensiones de capital social y calidad de empleo levantadas en la encuesta mencionada. La información fue entregada con un identificador que aseguró el anonimato de los encuestados para efectos de esta investigación.

El levantamiento de datos original, contempló un Universo total de 10.870 graduados y titulados. Éste se realizó por medio de una recolección no presencial, principalmente por el tamaño del universo, y se aplicó entre el 27 de julio y el 27 de septiembre del 2015, logrando una tasa de respuesta total de 5.027 titulados y graduados entre las cuatro cohortes encuestadas.

Universo, tasa de respuesta y criterios de inclusión

La delimitación del grupo de estudio para las dimensiones que se utilizaron en esta investigación corresponde a 3.965 graduados/titulados. Los criterios de inclusión utilizados fueron: a) egresados insertos en el mercado laboral; y b) que actualmente cuenten con empleo. Para estos, el margen de error se encuentra en el intervalo $\pm 1.7\%$, con una confianza del 99% respecto del universo total (10.870)

Construcción de indicadores

El indicador de capital social fue construido en base a lo planteado teóricamente por Bourdieu (2001) y Portes (1998); y por lo planteado por Atria (2003; 49-62), Pelayo (2012) y Granovetter (1973; 1360-1380). En el caso del indicador de la calidad de empleo utilizado en esta investigación proviene de los aportes teóricos realizados por Sehnbruch (2012).

A partir de ambos constructos teóricos, se realizaron algunos ajustes a las preguntas sugeridas, con el fin de que éstas respondieran al contexto en que se levantó el instrumento. Como se presentará a continuación, se aplicaron estadísticos de fiabilidad a los indicadores con el fin de asegurar dichos ajustes y de esta forma poder utilizar fiablemente los indicadores en el contexto chileno.

Indicador de capital social

El indicador cuenta con cuatro elementos para su medición, donde a cada uno se le realizó una asignación de puntaje, que luego se transformó a puntaje Z, con el fin de poder integrarlo al indicador. Sumado a esto se distribuyeron los pesos por igual a cada elemento, pues los constructos teóricos mencionados no indican la preeminencia de alguno de estos elementos por sobre otro.

Tabla 1: Operacionalización de variables del indicador de capital social

Índice	VARIABLES	Conceptualización	Categorías	Medida
Indicador de Capital Social	Capacidad asociativa	Existencia o inexistencia de un vínculo entre personas, que permita el ingreso al mundo laboral.	Vínculo inexistente	1 punto
			Vínculo existente	2 puntos
	Estabilidad de la relación	Frecuencia de la relación que se tiene entre los individuos que va desde un encuentro anual hasta un encuentro semanal o mensual.	Ya no hay contacto	1 punto
			Contacto esporádico	2 puntos
			Contacto frecuente	3 puntos
			Contacto estable	4 puntos
	Confianza	Confianza identificada por el individuo para con la persona que le proporcionó el contacto o la directa inserción laboral.	No hay confianza	1 punto
			Hay poca confianza	2 puntos
			Hay confianza	3 puntos
			Hay mucha confianza	4 puntos
	Reciprocidad	Auto percepción de la reciprocidad de la relación con la persona que le proporcionó el contacto o la directa inserción laboral.	No es una relación recíproca	1 punto
			Es una relación poco recíproca	2 puntos
			Es una relación recíproca	3 puntos
			Es una relación muy recíproca	4 puntos

Fuente: Elaboración propia

El valor final normalizado para el indicador es de:

- a) Nivel bajo de capital social: 0 – 0,09 puntos
- b) Nivel medio de capital social: 0,1 – 0,67 puntos

c) Nivel alto de capital social: 0,68 – 1 puntos.

El indicador cuenta con un Alpha de Cronbach de 0,940 y una correlación “muy fuerte” (Sierra Bravo, 2001) entre todos sus elementos. Respecto a la normalidad, en la prueba de Kolmogorov Smirnov este indicador cuenta con una significancia de 0,000, por lo de acuerdo al estadístico, éste no distribuyen normalmente. Por otra parte, la asimetría de este indicador es de -0,293, que vuelve a confirmar la falta de normalidad. En este marco, se toma la decisión de utilizar pruebas no paramétricas.

Asimismo la correlación entre las variables que componen el indicador de capital social, se muestran una correlación “muy fuerte” entre todos sus elementos que éstos se encuentran sobre el 0,722.

Tabla 2: Correlación entre los elementos del indicador de capital social

Rho de Spearman		Capacidad asociativa	Confianza de la relación	Estabilidad de la relación	Reciprocidad de la relación
Capacidad asociativa	Coeficiente de correlación	-	,805**	,722**	,790**
Confianza de la relación		-	-	,757**	,904**
Estabilidad de la relación		-	-	-	,768**

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

N considerado de 3965

Fuente: Elaboración propia

Indicador de calidad de empleo

El indicador cuenta con cinco elementos para su medición, donde a cada uno se le realizó una asignación de puntaje, que luego se transformó a puntaje Z. Sumado a esto, se distribuyeron los pesos por igual a cada elemento, pues los estudios no señalan la preeminencia de alguno de estos elementos por sobre otro.

Tabla 3: Operacionalización de variables del indicador de calidad de empleo

Índice	VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	MEDIDA
Indicador de Calidad de empleo	Ingresos	Ingresos auto reportados percibidos mensualmente en el empleo principal de cada individuo	Numérico – Normalizado 0 -1	
	Situación contractual	Tipo de acuerdo laboral con el empleador de cada individuo.	Honorarios u otro tipo	1 punto
			Contrato a plazo fijo	2 puntos
			Contrato indefinido	3 puntos
	Seguridad social (Salud)	Tipo de protección social de salud	No cotiza	1 punto
			Cotización voluntaria o carga	2 puntos
			Cotización a través de empleador	3 puntos
	Seguridad social (Pensiones)	Tipo de protección social en el sistema de pensiones.	Cotización a través de empleador	1 punto
			Cotización voluntaria	2 puntos
			No cotiza	3 puntos
	Jornada laboral	Tipo de jornada laboral asociada a los marcos legales del país.	Un cuarto de jornada	1 punto
			Media jornada	2 puntos
			Tres cuartos de jornada	3 puntos
Jornada completa			4 puntos	

Fuente: Elaboración propia

El valor final normalizado para el indicador es de:

- a) Nivel bajo de calidad de empleo: 0 – 0,36 puntos
- b) Nivel medio de calidad de empleo: 0,37 – 0,79 puntos
- c) Nivel alto de calidad de empleo: 0,80 – 1 puntos.

Al analizar la fiabilidad, se observa que el indicador cuenta con un Alpha de Cronbach de 0,807. Por otra parte, este indicador no cuenta con una distribución normal, por lo que se utilizaron pruebas no paramétricas, dado en la prueba de normalidad de Kolmogorov

Smirnov este indicador cuenta con una significancia de 0,000, por lo de acuerdo al estadístico, éste no distribuyen normalmente. Por otra parte, la asimetría de este indicador es de -0,449, que vuelve a confirmar la falta de normalidad.

El resultado de esta correlación, muestra que no todos los elementos tienen una fuerte correlación entre sí, pero que se conectan unos con otros. El **ingreso** cuenta con una correlación “sustancial” (Sierra Bravo 2001), con la **jornada laboral** y una correlación “moderada” con los otros cuatro elementos. Por otra parte, la **situación contractual** si bien cuenta con una correlación “moderada” con la jornada laboral y el ingreso, cuenta con una correlación “muy fuerte” con la seguridad social tanto de salud, como de pensiones.

Tabla 4: Correlación entre los elementos del indicador de calidad de empleo

Rho de Spearman		Jornada laboral	Situación contractual	Ingresos	Seguridad social (Pensiones)	Seguridad social (Salud)
Jornada laboral	Coeficiente de correlación	-	,351**	,510**	,312**	,321**
Situación contractual		-	-	,317**	,661**	,675**
Ingresos		-	-	-	,331**	,319**
Seguridad social (Pensiones)		-	-	-	-	,861**

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

N considerado de 3965

Fuente: Elaboración propia

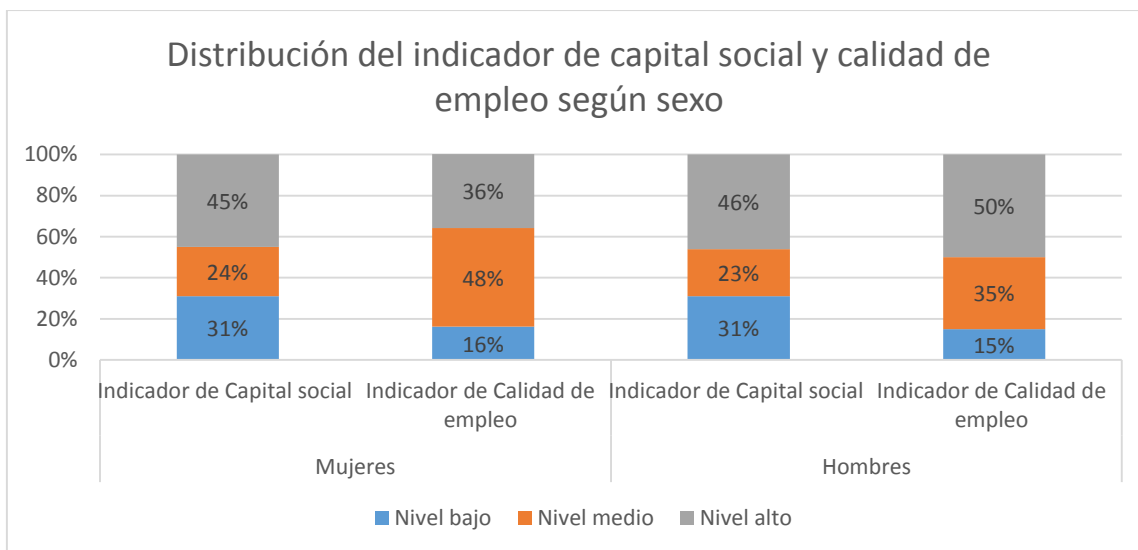
RESULTADOS

Caracterización de la muestra: Un 52% de los egresados son mujeres (2.061) y un 48% son hombres (1.904), lo que proporcionalmente es representativo del universo de egresados de

las cohortes consideradas para este estudio. En lo que corresponde a la dependencia escolar de los establecimientos secundarios de procedencia de los egresados, un 28% de ellos proviene de establecimientos municipales (1108), es decir gratuitos; un 33% de establecimientos particulares subvencionados (1317), con financiamiento público de administración privada; un 38% de establecimientos particulares pagados (1486); y un 1% de estudiantes provenientes de establecimientos en el extranjero o con otro tipo de dependencia escolar, correspondiente a 54 personas.

Calidad de empleo: El análisis de la calidad de empleo de los egresados de la Universidad de Chile presenta que un 16% de ellos cuentan con niveles bajos de calidad de empleo. Sin embargo, tanto el nivel medio como el nivel alto tienen una proporción del 42% de la muestra. Asimismo, un 46% de los egresados de la Universidad de Chile cuenta con un alto nivel de capital social, un 24% con un nivel medio de capital social y un 31% de ellos un bajo capital social a la hora de buscar empleo.

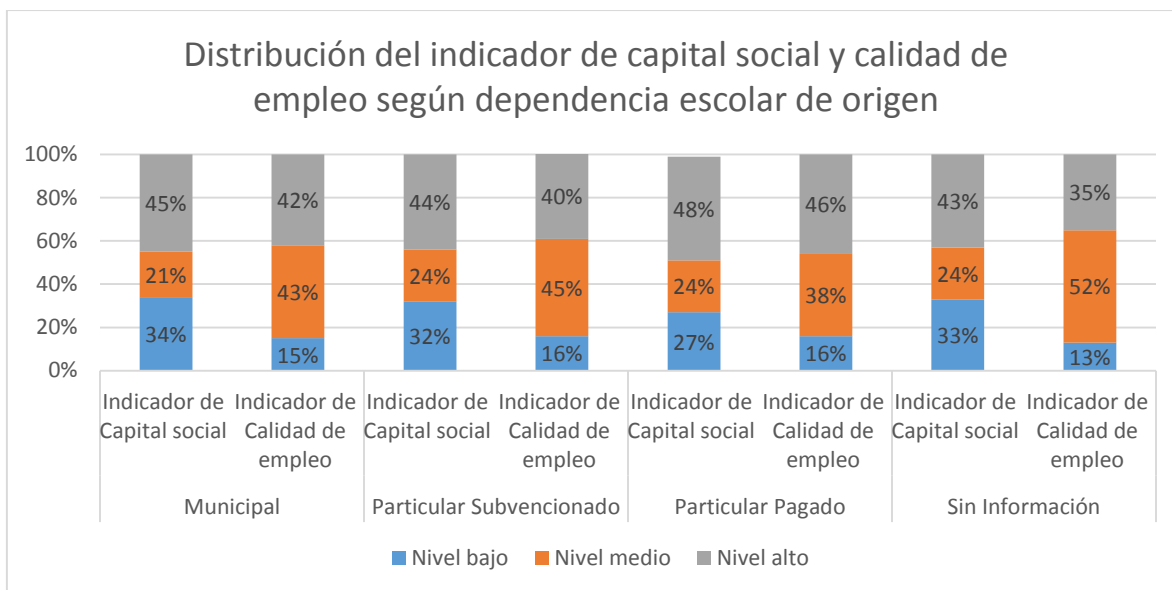
Cuando se analiza la distribución del capital social por sexo, se constata que esta igualmente distribuido entre hombres y mujeres, un 45% de las mujeres presenta un alto nivel de capital social, y un 46% los hombres; un 24% de las mujeres presenta un nivel medio de capital social, y 23% los hombres; y un 31% de ambos grupos cuenta con bajo nivel de capital social. Sin embargo, esto no ocurre de la misma forma en lo que respecta a la calidad de empleo, que como se puede observar en el gráfico 1, cuenta con una distribución desigual entre hombres y mujeres.



Fuente: Elaboración propia

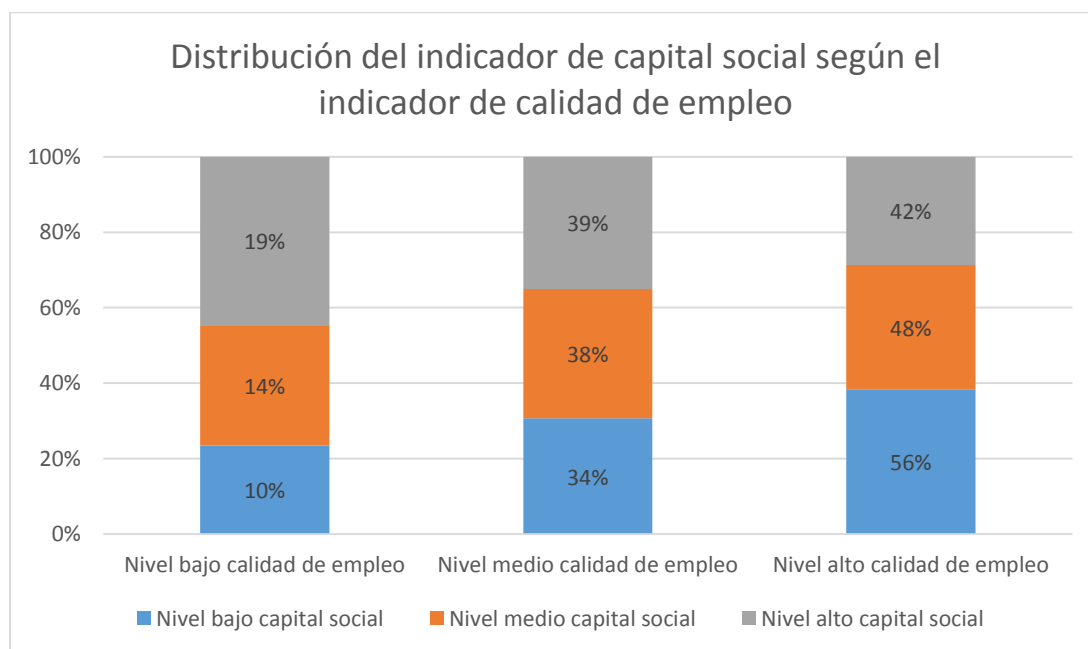
Se puede constatar que la diferencia por sexo, deja al 48% de las mujeres de una misma institución, con una misma formación, en un empleo de mediana calidad, en comparación con los hombres donde el grueso se encuentra con empleos de alta calidad (50%). Es decir, que a pesar de lo privilegiado de este grupo por la institución de la que proviene, las diferencias de género en torno al empleo se mantienen.

Al comparar ambos indicadores por dependencia escolar de establecimiento de origen, los egresados que provienen de establecimientos educacionales particulares pagados, cuentan en proporción con un grupo mayor de personas con capital social alto y calidad de empleo alta. Lo anterior, refleja que en el caso de ambos indicadores los egresados que pudieron acceder a un espacio más privilegiado para realizar sus estudios secundarios, son los que continúan siendo beneficiados por la estructura social que los soportó hace aproximadamente 10 años atrás.



Fuente: Elaboración propia

En términos de la distribución de ambos indicadores entre sí, se puede observar que se produce una concentración de alta calidad de empleo, en personas con un nivel bajo de capital social, donde a mayor nivel de capital social menor sería el nivel de la calidad de empleo.



Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN Y REFLEXIONES

Los resultados preliminares, constatan que el indicador capital social cuenta con una distribución proporcional igual tanto en hombres como en mujeres, situación que es distinta en el caso del indicador de la calidad de empleo. Esto último, es un dato que refuerza lo ya planteado por diversos estudios en base a la población chilena, donde las mujeres si bien se han incorporado cada vez más a los diversos espacios laborales, la calidad de éstos no es equivalente a la de los hombres (Ministerio de Planificación, 2006).

Por otra parte, en el caso de la segmentación de ambos los indicadores por la dependencia escolar de origen, los egresados de esta casa de estudios provenientes de establecimientos particulares pagados, mantienen una situación de privilegio histórica, tanto a nivel de capital social, como a nivel de calidad de empleo. Lo anterior es reflejo de las inequidades existentes dentro del país, donde quiénes cuentan con un mayor capital económico han de poder acceder a mejores colegios, que al largo plazo implicaría no sólo mejores redes y sino que además mejores empleos.

Como se observa en el último gráfico, el capital social tiene una distribución inversa a la esperada, lo que abre las siguientes preguntas: ¿puede el capital social estar relacionado con la calidad de empleo?; de estar relacionado ¿tendría este una relación indirecta?, ¿por qué?; y en el caso de que no esté relacionado, ¿cuáles son los alcances empíricos de la teoría en cuanto a la protección de dicho individuo en lo que respecta al mundo laboral?, es decir, ¿puede el capital social, como red, no sólo asegurar un empleo, sino que además asegurar la calidad de éste?.

Estas preguntas, si bien pretenden resolverse durante el desarrollo de la tesis en donde se enmarcan estos resultados, abren una discusión del alcance teórico del capital social. A partir de estos resultados preliminares, si bien el capital social puede aportar a una inserción

oportuna, o una disminución de los tiempos de cesantía, no necesariamente está relacionado o puede asegurar una buena calidad de empleo. Por otra parte, si a esto se le suma el factor institucional, con las características mencionadas, los egresados de esta universidad cuentan con un prestigio a nivel país no menos importante, por lo que pudiese, en este caso, no ser necesaria la “movilización” de los recursos asociativos, puesto que ya pudiese existir en el mundo laboral una identificación del grupo de proveniencia del sujeto. En otras palabras, un reconocimiento de aquel egresado de la Universidad de Chile por sobre otro, que le permita acceso a un empleo de calidad, sin tener que hacer uso de sus redes para conseguirlo.

BIBLIOGRAFÍA

- Atria, Raúl, 2003, “La dinámica del desarrollo del capital social: factores principales y su relación con movimientos sociales”, en el documento Serie Seminarios y Conferencias: Capital Social: Potencialidades Analíticas y Metodológicas para la Superación de la Pobreza, Chile, CEPAL.
- Bourdieu, Pierre, 2001, “El capital social: Notas provisionales”, en el libro Capital Social, España, Zona Abierta.
- Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loic, 1995, Respuestas. Por una antropología reflexiva. México, Grijalbo.
- García-Valdecasas Medina, 2011; Una definición estructural del capital social; Redes. Revista hispana para el análisis de redes sociales; España.
- Granovetter, Mark, 1973, “The strenght of weak ties”, American Journal of Sociology, núm. 78, tema 78, 1360-1380.
- Ministerio de Planificación de Chile, 2008, “Una mirada longitudinal de la calidad del empleo y sus diferencias desde la perspectiva de género: Encuesta Panel CASEN 1996-2011-2006”, Departamento de Estudios División Social, Chile.

Pelayo, María, 2012, Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. México.

Portes, Alejandro (1998) “Capital social: sus orígenes y aplicaciones en la sociología moderna” en Carpio, Jorge e Irene Novacosvky De igual a igual. El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales. SIEMPRO/FLACSO, Fondo de Cultura Económica, Argentina.

Sierra Bravo, Restituto, 2005, Técnicas de investigación social. España: International Thompson Editores Spain.

Universidad de Chile, 2015, “Estudio de Graduados y Titulados 2011-2014: Análisis global Universidad de Chile”, Departamento de Pregrado de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos, Universidad de Chile, Chile.

Sehnbruch, Kirsten, 2012; “La calidad del empleo en Chile: teoría y medición”, en La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI, Colombia, Universidad Externado de Colombia.

Weller, Juürguen, 2009, El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cincio estudios nacionales, CEPAL - Colección documentos de proyecto, Chile

METODOLOGÍA

Indicador de capital social

Tabla 1: Operacionalización de variables del indicador de capital social

Índice	Variables	Conceptualización	Categorías	Medida
Indicador de Capital Social	Capacidad asociativa	Existencia o inexistencia de un vínculo entre personas, que permita el ingreso al mundo laboral.	Vínculo inexistente	1 punto
			Vínculo existente	2 puntos
	Estabilidad de la relación	Frecuencia de la relación que se tiene entre los individuos que va desde un encuentro anual hasta un encuentro semanal o mensual.	Ya no hay contacto	1 punto
			Contacto esporádico	2 puntos
			Contacto frecuente	3 puntos
			Contacto estable	4 puntos
	Confianza	Confianza identificada por el individuo para con la persona que le proporcionó el contacto o la directa inserción laboral.	No hay confianza	1 punto
			Hay poca confianza	2 puntos
			Hay confianza	3 puntos
			Hay mucha confianza	4 puntos
	Reciprocidad	Auto percepción de la reciprocidad de la relación con la persona que le proporcionó el contacto o la directa inserción laboral.	No es una relación recíproca	1 punto
			Es una relación poco recíproca	2 puntos
			Es una relación recíproca	3 puntos
Es una relación muy recíproca			4 puntos	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Correlación entre los elementos del indicador de capital social

Rho de Spearman		Capacidad asociativa	Confianza de la relación	Estabilidad de la relación	Reciprocidad de la relación
Capacidad asociativa	Coeficiente de correlación	-	,805**	,722**	,790**
Confianza de la relación		-	-	,757**	,904**
Estabilidad de la relación		-	-	-	,768**

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

N considerado de 3965

Fuente: Elaboración propia

Indicador de calidad de empleo

Tabla 3: Operacionalización de variables del indicador de calidad de empleo

Índice	VARIABLES	Conceptualización	Categorías	Medida
Indicador de Calidad de empleo	Ingresos	Ingresos auto reportados percibidos mensualmente en el empleo principal de cada individuo.	Numérico – Normalizado 0 -1	
	Situación contractual	Tipo de acuerdo laboral con el empleador de cada individuo.	Honorarios u otro tipo	1 punto
			Contrato a plazo fijo	2 puntos
			Contrato indefinido	3 puntos
	Seguridad social (Salud)	Tipo de protección social de salud.	No cotiza	1 punto
			Cotización voluntaria o carga	2 puntos
			Cotización a través de empleador	3 puntos
	Seguridad social (Pensiones)	Tipo de protección social en el sistema de pensiones.	Cotización a través de empleador	1 punto
			Cotización voluntaria	2 puntos
			No cotiza	3 puntos
	Jornada laboral	Tipo de jornada laboral asociada a los marcos legales del país.	Un cuarto de jornada	1 punto
			Media jornada	2 puntos
Tres cuartos de jornada			3 puntos	
Jornada completa			4 puntos	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: Correlación entre los elementos del indicador de calidad de empleo

Rho de Spearman		Jornada laboral	Situación contractual	Ingresos	Seguridad social (Pensiones)	Seguridad social (Salud)
Jornada laboral	Coeficiente de correlación	-	,351**	,510**	,312**	,321**
Situación contractual		-	-	,317**	,661**	,675**
Ingresos		-	-	-	,331**	,319**
Seguridad social (Pensiones)		-	-	-	-	,861**

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

N considerado de 3965

Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS

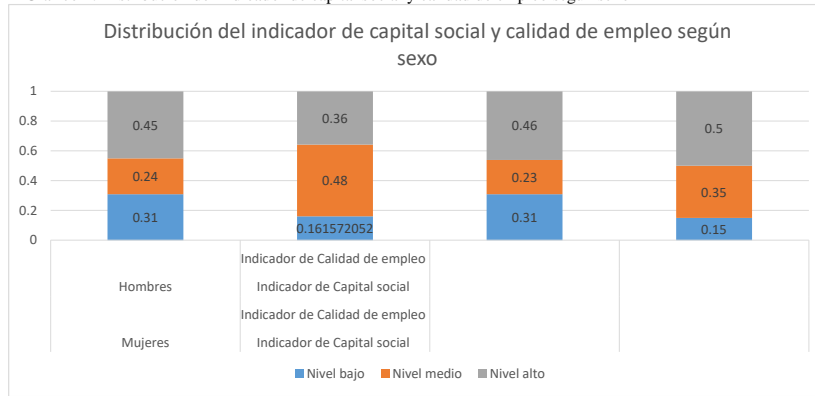
Segmentación de indicadores de capital social y calidad de empleo por sexo y dependencia escolar

Información para gráfico 1

		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
Mujeres	Indicador de Capital social	31%	24%	45%
	Indicador de Calidad de empleo	16%	48%	36%
Hombres	Indicador de Capital social	31%	23%	46%
	Indicador de Calidad de empleo	15%	35%	50%

*Fuente: Elaboración propia

Grafico 1: Distribución del indicador de capital social y calidad de empleo según sexo



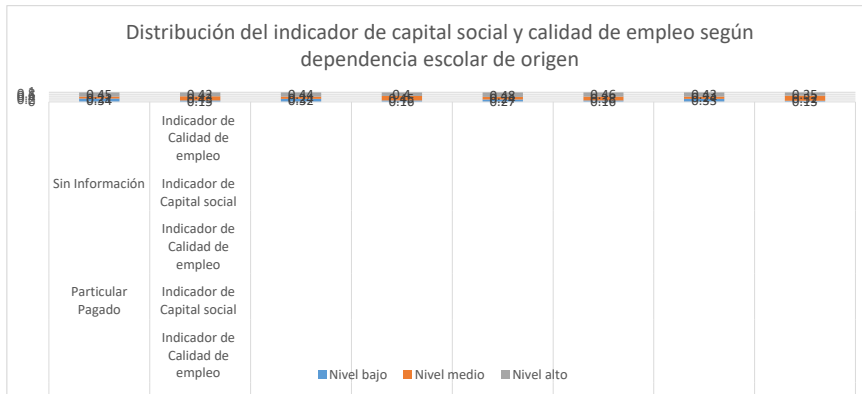
*Fuente: Elaboración propia

Información para gráfico 2

		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
Municipal	Indicador de Capital social	34%	21%	45%
	Indicador de Calidad de empleo	15%	43%	42%
Particular Subvencionado	Indicador de Capital social	32%	24%	44%
	Indicador de Calidad de empleo	16%	45%	40%
Particular Pagado	Indicador de Capital social	27%	24%	48%
	Indicador de Calidad de empleo	16%	38%	46%
Sin Información	Indicador de Capital social	33%	24%	43%
	Indicador de Calidad de empleo	13%	52%	35%

*Fuente: Elaboración propia

Grafico 2: Distribución del indicador de capital social según dependencia escolar del establecimiento de origen



*Fuente: Elaboración propia

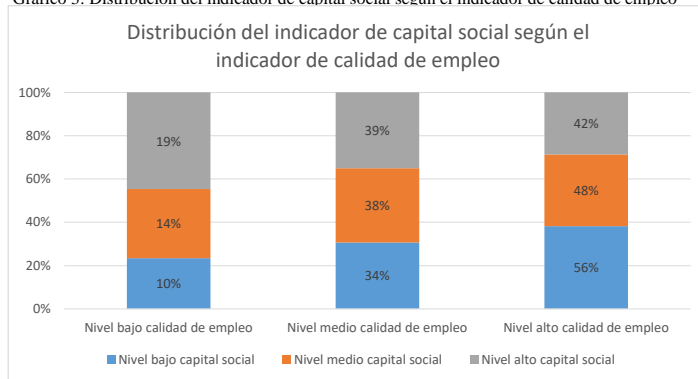
Distribución de ambos indicadores

Información para gráfico 3

	Nivel bajo calidad de empleo	Nivel medio calidad de empleo	Nivel alto calidad de empleo
Nivel bajo capital social	10%	34%	56%
Nivel medio capital social	14%	38%	48%
Nivel alto capital social	19%	39%	42%

*Fuente: Elaboración propia

Grafico 3: Distribución del indicador de capital social según el indicador de calidad de empleo



*Fuente: Elaboración propia

METODOLOGÍA

Indicador de capital social

Tabla 1: Operacionalización de variables del indicador de capital social

Índice	VARIABLES	Conceptualización	Categorías	Medida
Indicador de Capital Social	Capacidad asociativa	Existencia o inexistencia de un vínculo entre personas, que permita el ingreso al mundo laboral.	Vínculo inexistente	1 punto
			Vínculo existente	2 puntos
	Estabilidad de la relación	Frecuencia de la relación que se tiene entre los individuos que va desde un encuentro anual hasta un encuentro semanal o mensual.	Ya no hay contacto	1 punto
			Contacto esporádico	2 puntos
			Contacto frecuente	3 puntos
			Contacto estable	4 puntos
	Confianza	Confianza identificada por el individuo para con la persona que le proporcionó el contacto o la directa inserción laboral.	No hay confianza	1 punto
			Hay poca confianza	2 puntos
			Hay confianza	3 puntos
			Hay mucha confianza	4 puntos
	Reciprocidad	Auto percepción de la reciprocidad de la relación con la persona que le proporcionó el contacto o la directa inserción laboral.	No es una relación recíproca	1 punto
			Es una relación poco recíproca	2 puntos
			Es una relación recíproca	3 puntos
Es una relación muy recíproca			4 puntos	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Correlación entre los elementos del indicador de capital social

Rho de Spearman		Capacidad asociativa	Confianza de la relación	Estabilidad de la relación	Reciprocidad de la relación
Capacidad asociativa	Coeficiente de correlación	-	,805**	,722**	,790**
Confianza de la relación		-	-	,757**	,904**
Estabilidad de la relación		-	-	-	,768**

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

N considerado de 3965

Fuente: Elaboración propia

Indicador de calidad de empleo

Tabla 3: Operacionalización de variables del indicador de calidad de empleo

Índice	VARIABLES	Conceptualización	Categorías	Medida
Indicador de Calidad de empleo	Ingresos	Ingresos auto reportados percibidos mensualmente en el empleo principal de cada individuo.	Numérico – Normalizado 0 -1	
	Situación contractual	Tipo de acuerdo laboral con el empleador de cada individuo.	Honorarios u otro tipo	1 punto
			Contrato a plazo fijo	2 puntos
			Contrato indefinido	3 puntos
	Seguridad social (Salud)	Tipo de protección social de salud.	No cotiza	1 punto
			Cotización voluntaria o carga	2 puntos
			Cotización a través de empleador	3 puntos
	Seguridad social (Pensiones)	Tipo de protección social en el sistema de pensiones.	Cotización a través de empleador	1 punto
			Cotización voluntaria	2 puntos
			No cotiza	3 puntos
	Jornada laboral	Tipo de jornada laboral asociada a los marcos legales del país.	Un cuarto de jornada	1 punto
			Media jornada	2 puntos
Tres cuartos de jornada			3 puntos	
Jornada completa			4 puntos	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: Correlación entre los elementos del indicador de calidad de empleo

Rho de Spearman		Jornada laboral	Situación contractual	Ingresos	Seguridad social (Pensiones)	Seguridad social (Salud)
Jornada laboral	Coeficiente de correlación	-	,351**	,510**	,312**	,321**
Situación contractual		-	-	,317**	,661**	,675**
Ingresos		-	-	-	,331**	,319**
Seguridad social (Pensiones)		-	-	-	-	,861**

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

N considerado de 3965

Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS

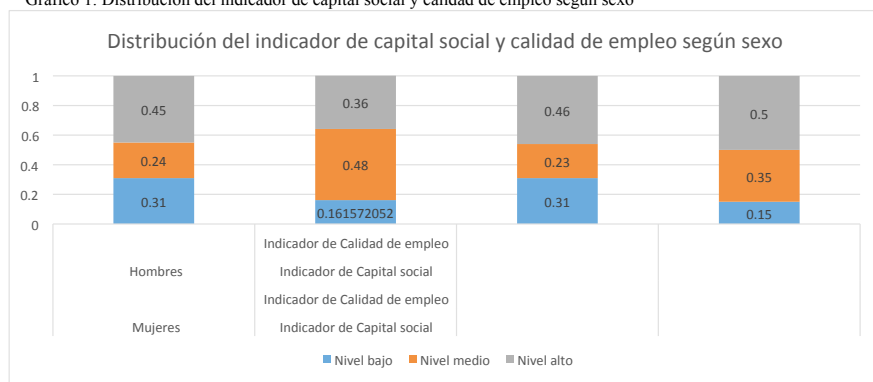
Segmentación de indicadores de capital social y calidad de empleo por sexo y dependencia escolar

Información para gráfico 1

		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
Mujeres	Indicador de Capital social	31%	24%	45%
	Indicador de Calidad de empleo	16%	48%	36%
Hombres	Indicador de Capital social	31%	23%	46%
	Indicador de Calidad de empleo	15%	35%	50%

*Fuente: Elaboración propia

Grafico 1: Distribución del indicador de capital social y calidad de empleo según sexo



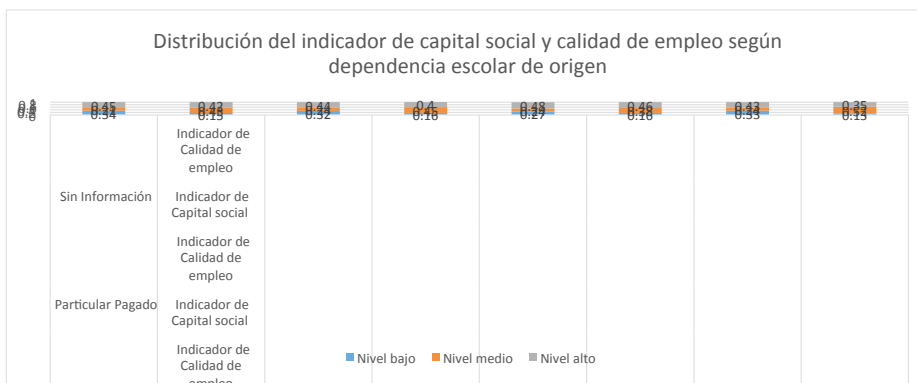
*Fuente: Elaboración propia

Información para gráfico 2

		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
Municipal	Indicador de Capital social	34%	21%	45%
	Indicador de Calidad de empleo	15%	43%	42%
Particular Subvencionado	Indicador de Capital social	32%	24%	44%
	Indicador de Calidad de empleo	16%	45%	40%
Particular Pagado	Indicador de Capital social	27%	24%	48%
	Indicador de Calidad de empleo	16%	38%	46%
Sin Información	Indicador de Capital social	33%	24%	43%
	Indicador de Calidad de empleo	13%	52%	35%

*Fuente: Elaboración propia

Grafico 2: Distribución del indicador de capital social según dependencia escolar del establecimiento de origen



*Fuente: Elaboración propia

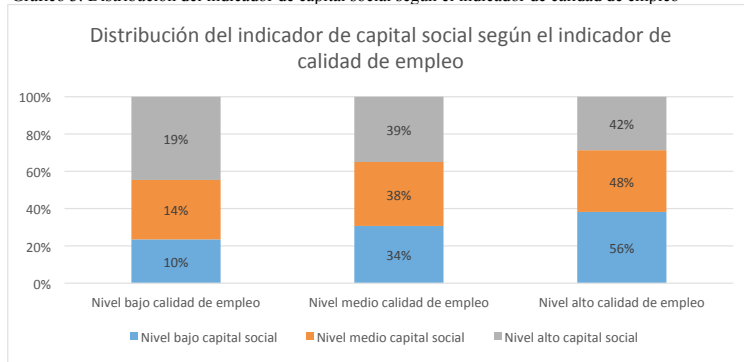
Distribución de ambos indicadores

Información para gráfico 3

	Nivel bajo calidad de empleo	Nivel medio calidad de empleo	Nivel alto calidad de empleo
Nivel bajo capital social	10%	34%	56%
Nivel medio capital social	14%	38%	48%
Nivel alto capital social	19%	39%	42%

*Fuente: Elaboración propia

Grafico 3: Distribución del indicador de capital social según el indicador de calidad de empleo



*Fuente: Elaboración propia