

RENDIMIENTO ACADÉMICO, CALIDAD DEL EMPLEO Y VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA DE LOS GRADUADOS EN PSICOLOGÍA

Esperanza Villar

Departamento de Psicología
Universidad de Girona
esperanza.villar@udg.edu

Carme Saurina

Departamento de Economía
Universidad de Girona

Enric Corominas

Departamento de Pedagogía
Universidad de Girona

Resum

Aquest estudi aborda la relació entre el rendiment acadèmic dels titulats en Psicologia, la seva situació professional i la qualitat de l'ocupació assolida als tres anys de la graduació, així com la valoració que fan de la formació universitària rebuda. S'analitzen les dades corresponents a 274 graduats de la promoció 2004 que van estudiar a les quatre universitats públiques de Catalunya que ofereixen estudis de Psicologia de caràcter presencial. Les dades estadístiques es complementen amb una anàlisi de casos individuals dels sis graduats amb millor expedient acadèmic. Els resultats no mostren diferències en la qualitat de l'ocupació en funció de les notes per als graduats que ocupen llocs qualificats però sí per als que exerceixen treballs no qualificats. També s'observen diferències estadísticament significatives en la valoració de la formació rebuda en competències de capital humà en funció del rendiment acadèmic. L'anàlisi de les trajectòries individuals d'inserció dels graduats amb mitjana d'excel·lent i matrícula d'honor mostra una àmplia variabilitat dels resultats ocupacionals, encara que tots ells tenen feines qualificades de nivell universitari i en cinc casos realitzen funcions pròpies de la titulació en Psicologia.

Resumen

El presente estudio aborda la relación entre el rendimiento académico de los titulados en Psicología, su situación profesional y la calidad del empleo alcanzado a los tres años de la graduación, así como la valoración que realizan de la formación universitaria recibida. Para ello se analizan los datos correspondientes a 274 graduados de la promoción 2004 que estudiaron en las cuatro universidades públicas de Cataluña que ofrecen estudios de Psicología de carácter presencial. Los datos estadísticos se complementan con un análisis de casos individuales de los seis graduados con mejor expediente académico. Los resultados no muestran diferencias en la calidad del empleo en función de las notas para los graduados que ocupan puestos cualificados pero sí para quienes desempeñan trabajos no cualificados. También se observan diferencias estadísticamente significativas en la valoración de la formación recibida en competencias de capital humano en función del rendimiento académico. El análisis de las trayectorias individuales de inserción de los graduados con promedio de sobresaliente y matrícula de honor muestra una amplia variabilidad de los resultados ocupacionales, aunque todos ellos desempeñan trabajos cualificados de nivel universitario y en cinco casos realizan funciones propias de la titulación en Psicología.

Abstract

This study addresses the relationship between the academic performance of graduates in psychology, their professional status and the quality of their jobs three years after being awarded their university degree, as well as their evaluation of the competence-based education received at university. Data from 274 graduates who finished their courses in 2004 at one of the four Catalan public universities with a degree in Psychology are analyzed, statistical data and analysis of the six individual cases with the highest academic grades. Results show no differences in job quality in terms of graduates' grades for those in qualified positions, but there are significant differences for graduates who perform unqualified jobs. Also, statistically significant differences were found in the evaluation of the education received at university between high and low academic-achievers. The individual analysis of work-placement paths of the highest achievers showed a wide variability in their occupational outcomes, although they all had achieved a graduate-level employment and, in five cases, the graduates' specific job duties were related to their undergraduate studies.

Introducción

Uno de los temas más controvertidos en las relaciones profesores-alumnos universitarios y academia-mercado profesional tiene que ver con la influencia de las calificaciones académicas en el acceso al mercado de trabajo cualificado de los graduados, el desarrollo de su carrera laboral y la calidad de su actuación en el ejercicio profesional. El valor de las notas es cuestionado a menudo como indicador de la competencia profesional en el mercado de trabajo, especialmente en comparación con el valor creciente que se está concediendo a otras cualidades y competencias de carácter social, emocional o motivacional. Este debate, a menudo informal y poco informado, contrasta, sin embargo, con la escasa atención que ha recibido el tema por parte de los investigadores especializados en las relaciones universidad-empleo y empleabilidad de los graduados, especialmente en nuestro contexto.

De acuerdo con las teorías de capital humano (Becker, 1964; Schultz, 1961), la educación constituye un valor que influye en los resultados ocupacionales de los trabajadores, a nivel individual y sobre el crecimiento económico de las sociedades. En consecuencia, en la medida que las calificaciones reflejarían un mayor acopio de capital humano, deberían influir sobre la productividad de los graduados en el mercado de trabajo y, de acuerdo con la teoría, traducirse en mejores resultados ocupacionales para aquellos con buenos expedientes académicos. Por otro lado, desde la óptica del credencialismo (Stiglitz, 1975; Taubmann y Wales, 1973), en la medida que la función de la educación superior es la de seleccionar a los trabajadores más productivos y actuar como certificadora de la capacidad de aprendizaje y 'entrenabilidad' de los graduados ante los empleadores, se esperaría también que las personas con mejor expediente ocuparan los mejores puestos laborales. Algunos estudios empíricos realizados en China ponen de relieve que los graduados con mejores notas presentan una mayor probabilidad de trabajar como asalariados en firmas extranjeras que pagan más (Li y Zhang, 2010). En Italia, los resultados de Castagnetti y Rosti (2009) indican que los mejores estudiantes prefieren el empleo asalariado mientras aquellos con peores calificaciones optan por el autoempleo. Sin embargo, otros estudios que han analizado la relación entre las notas y el autoempleo no han observado diferencias entre alto y bajo rendimiento académico en relación con la decisión de autoemplearse (Dolton y Makepeace, 1990; van der Sluis, van Praag y Vijverberg, 2003).

Aun cuando existen algunos estudios sobre la relación entre rendimiento académico universitario y resultados ocupacionales con resultados dispares, no conocemos ninguna investigación realizada en nuestro contexto geográfico con graduados en Psicología. Por consiguiente, un **primer objetivo** de este trabajo es analizar la relación entre el rendimiento académico de los titulados en Psicología y la calidad del empleo alcanzado a los tres años de la graduación.

Por otro lado, en los últimos años se han producido cambios significativos en las políticas y actuaciones de los sistemas universitarios europeos y las instituciones de educación superior que han comportado una reestructuración de los currículos de las titulaciones en torno al concepto de competencias, una transformación progresiva de las estrategias y metodologías

docentes y la incorporación de las habilidades, actitudes y disposiciones individuales como objetivos formativos. La finalidad declarada de estos cambios es aumentar la cualificación, competencia profesional y empleabilidad de los graduados, así como su capacidad de adaptación a entornos sociolaborales complejos y cambiantes (Rothwell, Herbert y Rothwell, 2008; van der Heijde y Van der Heijden, 2006). Sin embargo, a pesar de la muy considerable inversión en tiempo, esfuerzo y dinero en la transformación del modelo universitario, apenas disponemos de investigaciones que evalúen en qué medida se han adaptado las universidades -y concretamente la titulación de Psicología- a las nuevas demandas educativas, y si se ha producido alguna mejora en la formación en competencias.

En consecuencia, el **segundo objetivo** del estudio es el análisis de la valoración que realizan los graduados en Psicología de la formación en competencias adquirida en la universidad, tomando en consideración los resultados de graduados de una misma promoción y entorno socioeconómico procedentes de diversas universidades.

En los siguientes apartados se procederá a la descripción de la muestra y las características de la encuesta de inserción laboral origen de los datos, al análisis del rendimiento académico y su relación con la calidad del empleo, la relación entre rendimiento y valoración de la formación universitaria recibida y, finalmente, al estudio detallado de las trayectorias profesionales de los mejores expedientes de la promoción estudiada y la discusión de los resultados.

Método

Sujetos

La muestra está formada por 274 personas que se graduaron en Psicología en las Universidades Públicas de Cataluña durante el curso 2003-04¹ y que contestaron la Encuesta de inserción laboral de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU) tres años después de finalizar la carrera. De ellos, 47 (17,15%) son hombres y 227 (82,85%) mujeres. Por universidades, 111 (40,51%) personas habían estudiado en la Universidad de Barcelona, 98 (35,77%) en la Universidad Autónoma de Barcelona, 39 (14,23%) en la Universidad de Girona y 26 (9,49%) en la Universidad Rovira y Virgili.

Instrumentos

Se analizan los datos correspondientes a la Encuesta de Inserción profesional de los graduados universitarios de Cataluña que realiza la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) cada tres años. Concretamente se utilizan los datos de la promoción 2004 (N = 274), la única cuya encuesta formula una pregunta específica sobre rendimiento expresada en los siguientes términos: *¿Cuál es la nota de su expediente académico?*, con cuatro categorías de respuesta: aprobado (n = 132), notable (n = 131), sobresaliente (n = 5) y matrícula de honor (n = 1). No contestan esta pregunta cinco personas. Una copia de la encuesta puede consultarse en la página web de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU): http://www.agu.cat/doc/doc_15323465_1.pdf.

La calidad del empleo se ha evaluado mediante el Índice de Calidad Ocupacional (ICO; Corominas, Villar, Saurina y Fábregas, 2007). Se trata de un índice compuesto por cuatro indicadores: el tipo de contrato y su duración, la retribución económica, la adecuación entre la formación universitaria y el empleo, y la satisfacción con el trabajo en general. La puntuación oscila entre 0 y 100.

Resultados

El rendimiento académico de los titulados de la promoción 2004

Antes de proceder al análisis de los datos, se ha comprobado la posible existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las valoraciones de los graduados pertenecientes a las cuatro universidades estudiadas con el fin de decidir si procede el

¹ No se han incluido en este estudio los graduados de la Universitat Oberta de Catalunya.

tratamiento conjunto de las respuestas correspondientes a estas cuatro submuestras. A tal efecto se han realizado diversos análisis de la varianza unifactoriales comparando las puntuaciones medias de los graduados de las distintas universidades, tanto en lo que se refiere al nivel formativo adquirido en cada una de las competencias consideradas en la encuesta, como en lo referente a su utilidad laboral. Únicamente se aprecian diferencias estadísticamente significativas en referencia al nivel formativo en las habilidades de gestión (contrastes de Scheffé significativos entre UAB-UB, $p = .006$) e informática (UAB-URV, $p < .048$). En cuanto a la utilidad para el trabajo, no aparecen diferencias significativas entre universidades. Por consiguiente y a la vista de estos resultados se ha decidido tratar los datos de las cuatro instituciones conjuntamente.

Un primer dato de interés es la disparidad de resultados académicos en función del centro donde se han cursado los estudios. Teniendo en cuenta que partimos de una nota mínima de aprobado por el hecho de ser graduados, y dado el bajo número de sobresalientes y matrículas de honor existentes en el conjunto de la muestra, la referencia de comparación entre centros es el porcentaje de notables en cada una de las cuatro universidades analizadas. Los porcentajes oscilan entre un 23,1% y un 68% de notables según la universidad donde se haya cursado la carrera. Evidentemente, este resultado debe interpretarse con cautela por cuanto corresponde a una única promoción e implica a un reducido número de personas por universidad. En cualquier caso descartamos que las diferencias guarden relación con el tamaño de la universidad, por cuanto un mayor porcentaje de notables se da tanto en universidades grandes como pequeñas, o con la zona geográfica donde se ubica el centro.

En cuanto a las variables explicativas de las diferencias individuales en las calificaciones académicas, la tabla 1 muestra los porcentajes de graduados en cada categoría de rendimiento según género, nivel de estudios de los padres y situación laboral durante los estudios. La variable rendimiento académico se ha recodificado en dos categorías, aprobado y notable (esta última a partir de la inclusión de las calificaciones de notable, sobresaliente y matrícula de honor en un solo grupo).

Tabla 1. Rendimiento académico de los graduados en psicología 2004 según género, estudios de los padres y situación laboral durante los estudios.

	Promedio expediente académico		Contraste χ^2
	% Aprobado	% Notable	
Género			n.s.
Mujer (n = 223)	48,9	51,1	
Hombre (n = 46)	50,0	50,0	
Estudios de los padres			
Primarios (n = 126)	54,8	45,2	$\chi^2_{(2)} = 4,66$
Medios (n = 87)	48,3	51,7	$p = .098$, n.s.
Superiores (n = 56)	37,5	62,5	
Situación laboral estudios			
Sólo estudia (n = 109)	48,6	51,4	n.s.
T. parcial Relac. (n = 49)	49,0	51,0	
T. parcial No relac. (n = 70)	45,7	54,3	
T. compl. Relac. (n = 18)	61,1	38,9	
T. compl. No relac. (n = 21)	47,6	52,4	

La tabla pone de manifiesto que las calificaciones académicas obtenidas por los graduados de la presente muestra no parecen estar asociadas al género ni al hecho de haber

trabajado durante los estudios. Tampoco aparecen relacionadas con el nivel de estudios de los padres aun cuando, en este caso, la asociación entre ambas variables presenta una significación estadística marginal ($p < .10$), con porcentajes de notables algo más altos entre los graduados con padres universitarios. Aunque existen algunas diferencias entre instituciones, el escaso número de personas en algunas categorías no permite un análisis pormenorizado por universidad de la asociación entre las variables.

Rendimiento académico y calidad del empleo

Con el fin de determinar en qué medida se relaciona el rendimiento académico con la calidad del empleo, se ha realizado un análisis de la varianza factorial entre sujetos 2x2, tomando como variable dependiente el Índice de Calidad Ocupacional y como factores independientes la Adecuación del empleo a la titulación (recategorizada en funciones propias y no propias) y las Notas (aprobado y notable; la categoría notable agrupa también los sobresalientes y matrícula de honor).

Entre los estudiantes que realizan funciones propias no se observan diferencias en la calidad del empleo en función de las notas. Tanto los expedientes académicos con promedio de aprobado ($n = 74$) como los de notable ($n = 85$) obtienen una media de 62,4 en el ICO. Por el contrario, sí se observan diferencias en calidad ocupacional según el rendimiento entre quienes realizan funciones no propias. En este colectivo, la puntuación media en el ICO para los graduados con promedio de aprobado es 34,6 (DT = 10,9, $n = 33$), y 41,9 (DT = 13,6, $n = 33$) para los titulados con expediente de notable. Tanto los efectos principales de ambos factores (Adecuación: $F = 179,40$, $p < .001$, $\eta^2 = .448$; Notas: $F = 4,04$, $p = .046$, $\eta^2 = .018$) como la interacción entre ambos ($F = 4,13$, $p = .043$, $\eta^2 = .018$) son estadísticamente significativos.

Rendimiento académico y valoración de la formación universitaria

Interesa conocer también si existe alguna asociación entre el rendimiento académico de los graduados y la valoración que hacen de la formación universitaria adquirida en la universidad. Para ello se han comparado las puntuaciones medias en la valoración de la formación entre los dos grupos de calificaciones aprobado ($n = 130$) y notable ($n = 137$) para cada una de las 14 competencias recogidas por la encuesta¹ (tabla 2).

Tabla 2. Descriptivos y comparación de puntuaciones medias en valoración de la formación en función del rendimiento académico.

Competencias	Promedio Expediente	M Valoración	DT	$t_{(265)}$	p	IC diferencia	
						Inf.	Sup.
Formación teórica	Aprobado	4,29	1,59	-2,18	,030	-,76	-,04
	Notable	4,69	1,41				
Formación práctica	Aprobado	3,27	1,59	-1,70	,090	-,73	,05
	Notable	3,61	1,64				
Expresión escrita	Aprobado	4,20	1,56	-2,03	,044	-,74	-,01
	Notable	4,58	1,48				
Expresión oral	Aprobado	3,78	1,57	-1,74	,083	-,73	,05
	Notable	4,12	1,62				
Trabajo en equipo	Aprobado	4,34	1,59	-2,01	,046	-,75	-,01
	Notable	4,72	1,48				
Liderazgo	Aprobado	3,08	1,63	-2,12	,035	-,78	-,03
	Notable	3,48	1,49				
Solución problemas	Aprobado	4,07	1,72	-1,80	,072	-,77	,03
	Notable	4,44	1,62				

Tabla 2. (Cont.).

Competencias	Promedio Expediente	M Valoración	DT	t ₍₂₆₅₎	p	IC diferencia Inf.	Sup.
Toma decisiones	Aprobado	3,88	1,60	-1,59	,114	-,72	,08
	Notable	4,20	1,70				
Pensamiento crítico	Aprobado	4,32	1,58	-1,94	,053	-,75	,01
	Notable	4,69	1,54				
Creatividad	Aprobado	3,25	1,71	-0,75	,453	-,56	,25
	Notable	3,41	1,65				
Gestión	Aprobado	3,26	1,64	-2,62	,009	-,92	-,13
	Notable	3,79	1,64				
Documentación	Aprobado	4,03	1,65	-2,31	,022	-,80	-,06
	Notable	4,46	1,38				
Idiomas	Aprobado	1,97	1,39	-1,33	,185	-,58	,11
	Notable	2,20	1,49				
Informática	Aprobado	3,02	1,62	-2,82	,005	-,93	-,17
	Notable	3,57	1,55				

¹ Las competencias de comunicación escrita, comunicación oral, toma de decisiones, documentación, idiomas e informática no se incluyeron en la encuesta de 1998 para ninguna de las dos modalidades de respuesta por correo o telefónica.

De acuerdo con los datos de la tabla 2 existen diferencias estadísticamente significativas en la evaluación que hacen los graduados de la formación adquirida en la universidad en función de su rendimiento académico con respecto a las competencias: formación teórica, expresión escrita, trabajo en equipo, liderazgo, gestión, habilidades de documentación e informática, siempre a favor de los titulados con mejor expediente académico.

Trayectorias de inserción de los graduados con mejores expedientes académicos

Más allá de los datos estadísticos, puede ser ilustrativo el análisis de las trayectorias profesionales de los graduados que obtuvieron las calificaciones más altas durante la carrera. A continuación se expone un análisis de casos de los seis mejores expedientes académicos de la promoción 2004 que contestaron la Encuesta de inserción. Se trata de cuatro mujeres y dos hombres con promedio de matrícula de honor (caso 4) o sobresaliente (5 casos restantes). En el momento de la encuesta todos trabajaban en la misma provincia en que habían cursado los estudios. Los casos 2 y 3 pertenecen a una misma universidad, al igual que los casos 3, 4 y 5. Todos repetirían estudios en su misma universidad y cinco de ellos volverían a cursar Psicología si tuvieran que empezar nuevamente los estudios. En los seis casos se les exigió la titulación específica de Psicología para acceder a su empleo actual y en cinco de ellos realizan funciones propias de la titulación cursada.

Estudio de casos

Caso 1 (C1). Desde el año 2005 trabaja en Psicología de la educación en una empresa entre 51 y 100 trabajadores del sector privado y realizando funciones técnicas propias de los estudios cursados. Tiene un contrato fijo con jornada a tiempo completo. Puesto que no indica el salario que percibe no es posible calcular el Índice de Calidad Ocupacional para este caso (ICO = no disponible). Accedió a su primer empleo a través de un anuncio de prensa y durante los estudios trabajó a tiempo completo en una ocupación no relacionada con la Psicología. No ha tenido ninguna experiencia de movilidad, ni en relación con los estudios ni con el trabajo. Con posterioridad a la carrera de Psicología ha continuado estudios de doctorado en la misma universidad. Con respecto al estatus social familiar, ambos padres poseen estudios medios y desempeñan un trabajo por cuenta ajena de nivel cualificado.

Entre los factores que destaca como decisivos para su contratación laboral en el trabajo actual señala con la máxima puntuación la formación global recibida en la universidad, su manera de ser -personalidad, habilidades sociales y comunicación-, su capacidad de trabajo en grupo, la capacidad de gestión y planificación y, en menor medida, los conocimientos teóricos de Psicología y su dominio de las tecnologías de la información y comunicación. Se muestra muy satisfecho con el trabajo que realiza, en especial con el contenido. En menor medida, se muestra también satisfecho con el salario, y algo menos con las perspectivas de promoción y con la utilidad de los conocimientos de la formación universitaria para el trabajo. Este dato se confirma cuando se analizan las valoraciones que realiza sobre el nivel formativo adquirido en la universidad en relación con las competencias de capital humano; sólo valora con una puntuación máxima de 7 la formación práctica adquirida y el nivel de expresión oral. Ninguna de las restantes competencias, exceptuando la formación teórica, recibe una puntuación superior a 3. Teniendo en cuenta que se trata de un estudiante brillante, al que se le supone capacidad y dedicación, cabe deducir una considerable insatisfacción con la formación en competencias recibida en la universidad. Puesto que ha manifestado una alta satisfacción con la utilidad de los conocimientos de la formación universitaria para el trabajo, podemos suponer también que la insatisfacción está más relacionada con las competencias genéricas o transversales y no tanto con las competencias disciplinares tradicionales (formación teórica y práctica específicas de la Psicología). Esta hipótesis se vería confirmada por los altos valores que otorga a la utilidad de las competencias para el trabajo, poniendo de manifiesto un alto nivel de discrepancia entre la formación recibida en la universidad y las exigencias competenciales del trabajo que realiza. La figura 3 muestra de forma clara la magnitud de las discrepancias formación-empleo para este caso.

Caso 2 (C2). Accedió al empleo actual en el año 2007, aunque previamente había tenido un trabajo a tiempo parcial relacionado con la Psicología. Consiguió su primera ocupación a través de Internet. Su trabajo actual pertenece al ámbito organizacional en el sector privado y realiza funciones de dirección/gestión vinculadas a la prestación de servicios a empresas y relacionadas con los estudios cursados. Tiene un contrato fijo con jornada a tiempo completo en una empresa entre 251 y 500 trabajadores, con un salario anual bruto entre 18000 y 30000 euros. El Índice de Calidad Ocupacional es de 74,07 puntos, muy por encima de la media de los graduados en Psicología. Ha seguido formándose tras los estudios realizando cursos especializados fuera de su universidad. Uno de sus padres tiene estudios medios y el padre trabaja por cuenta propia. Tuvo alguna experiencia de movilidad durante los estudios.

En relación con los factores de contratación para el empleo actual, destaca sus cualidades personales, la formación práctica recibida, la capacidad de trabajar en grupo y la capacidad de gestión y planificación. El resto de los factores de contratación reciben puntuaciones iguales o inferiores a 4, lo que pone en evidencia el escaso impacto que, a su juicio, han tenido la formación global recibida en la universidad y los conocimientos teórico-prácticos en la decisión de contratarla. Su valoración de la formación universitaria reafirma este diagnóstico puesto que evalúa con la máxima puntuación las formación adquirida en trabajo en equipo, liderazgo y, con una puntuación de 6, la formación práctica, expresión oral, solución de problemas, habilidades de gestión y documentación. Se trata, por tanto, de un caso que valora como relevante la formación universitaria recibida en competencias organizativas transversales a las que atribuye un papel importante en la decisión de contratación. Por otro lado, cuando se analiza la percepción de utilidad de las competencias para el trabajo, se observan altas puntuaciones en trabajo en equipo, liderazgo, expresión oral, solución de problemas, habilidades de gestión y documentación, junto con la formación teórica. Por tanto, cabe concluir que, en este caso, formación en competencias y utilidad para el trabajo coinciden razonablemente bien y el nivel de discrepancias es mínimo. Únicamente la formación teórica recibida se percibe como deficitaria para los requerimientos del trabajo que desempeña. Este resultado contrasta con las percepciones habituales de los graduados universitarios que suelen percibir la formación teórica recibida en la universidad por encima de la requerida por el trabajo (Corominas, Saurina y Villar, 2010). El nivel de satisfacción laboral es muy alto en todas las dimensiones analizadas (perspectivas de mejora, contenido, sueldo, y valoración general); algo menor es el nivel de satisfacción con la utilidad de los conocimientos de la formación universitaria para el trabajo.

Caso 3 (C3). En este caso el ámbito de especialidad es Psicología clínica, realizando funciones propias de la Psicología en tareas asistenciales vinculadas a la salud. Desde el año 2007 trabaja como autónoma a jornada parcial en una empresa con menos de 10 trabajadores y con un sueldo inferior a los 9000 euros anuales brutos (ICO = 55,56). Accedió a su primer empleo a través de contactos personales y durante la carrera trabajó a tiempo parcial en una ocupación relacionada con los estudios, pero no realizó ninguna experiencia de movilidad. Ha cursado también estudios de postgrado/máster en la misma universidad. En cuanto a los estudios de los padres, ambos son universitarios. El padre desempeña un trabajo de técnico superior y la madre tiene un trabajo de nivel cualificado.

Puesto que trabaja como autónoma, en este caso los factores de contratación hacen referencia a las razones que han llevado a la decisión de establecerse por cuenta propia. Destaca principalmente los conocimientos prácticos, seguidos de la formación teórica, la personalidad y la capacidad de gestión y planificación; en menor medida, la capacidad de trabajar en grupo y la formación global recibida en la universidad. Su nivel de satisfacción con el contenido del trabajo y con el trabajo en general es alto y algo menor con la utilidad de los conocimientos universitarios. En cambio, sus perspectivas de mejora y promoción no son buenas, ni tampoco se muestra satisfecha con sus ingresos económicos.

La percepción sobre la formación universitaria recibida no muestra puntuaciones altas en ninguna competencia. Valora con una puntuación máxima de 5 la formación teórica, la expresión escrita, la toma de decisiones y las habilidades de gestión. El resto de competencias no supera los 4 puntos. En cuanto a la utilidad para el trabajo, la toma de decisiones aparece como la competencia más útil, con una puntuación de 6, seguida de la formación práctica, expresión escrita, pensamiento crítico y habilidades de gestión. Las funciones de Psicología clínica que realiza explicarían probablemente la importancia atribuida a la toma de decisiones para el trabajo. En conjunto, aunque manifiesta déficits en formación práctica, expresión oral, toma de decisiones, pensamiento crítico y creatividad, puede considerarse que existe un encaje razonable entre la formación adquirida en competencias y los requerimientos laborales para el trabajo que desempeña en la actualidad.

Caso 4 (C4). Con un promedio de matrícula de honor, esta graduada trabaja en el ámbito de la educación dentro del sector público, realizando funciones de enseñanza propias de la formación universitaria cursada. En una empresa con más de 500 trabajadores, accedió al empleo en 2005 y tiene un contrato temporal entre 6 meses y un año con jornada a tiempo completo y un salario anual entre 12000 y 18000 euros (ICO = 50,93). Durante la carrera realizaba un trabajo a tiempo completo relacionado con los estudios y encontró su primer empleo por otras vías distintas de las especificadas en la encuesta. Sin ninguna experiencia de movilidad, ha seguido estudiando doctorado en la misma universidad. Ambos padres poseen estudios medios y realizan trabajos de nivel cualificado.

En este caso se explican las razones de la contratación laboral en base a los conocimientos teóricos y prácticos y al conjunto de la formación global recibida en la universidad. El resto de factores apenas tienen relevancia, ni siquiera las características personales y habilidades sociales que reciben una puntuación de 3. En esta línea, también el nivel más alto de satisfacción está relacionado con la utilidad de los conocimientos de la formación universitaria para el empleo. Se muestra razonablemente satisfecha del trabajo en general y de su contenido, pero bastante insatisfecha con el sueldo y muy insatisfecha con las perspectivas de mejora y promoción.

El nivel de formación en competencias de capital humano se valora en este caso como muy alto en formación teórica, expresión escrita y oral, y satisfactorio en liderazgo, solución de problemas, pensamiento crítico y documentación. En referencia a los requerimientos laborales, destacan también con una alta puntuación la formación teórica, expresión escrita, expresión oral, documentación y pensamiento crítico, seguidas en menor medida por el trabajo en equipo, solución de problemas y tecnologías de la información y comunicación. Parece existir un aceptable encaje formación-empleo en este caso ya que algunas de las competencias con mayor valoración a nivel formativo son también las percibidas como más útiles para el trabajo, de manera que las discrepancias son pequeñas y se concentran principalmente en las competencias instrumentales (documentación, idiomas y TICs).

Caso 5 (C5). Este graduado está actualmente empleado en el sector público dentro del ámbito educativo y realizando tareas de enseñanza en una empresa con más de 500 empleados. Accedió al trabajo el mismo año que finalizó los estudios y en la actualidad tiene un contrato temporal entre 1 y 3 años, con jornada a tiempo completo, y un sueldo entre 9000 y 12000 euros (ICO = 50,93). Accedió a su primer empleo mediante contactos personales y durante la carrera trabajó a tiempo completo en una ocupación relacionada con la Psicología. Ha tenido experiencias de movilidad, tanto por razón de estudios como relacionadas con el trabajo y, tras acabar la carrera, ha realizado estudios de doctorado en la misma universidad. Ambos padres poseen estudios medios y desempeñan funciones de dirección/gestión en su trabajo.

Como en el caso de su compañera de universidad (C4), las razones que percibe como causas principales de contratación son los conocimientos teóricos y la formación global recibida en la universidad, seguidos en este caso por los idiomas. Se muestra muy satisfecho con el empleo alcanzado y, en especial, con el contenido del trabajo y la utilidad de los conocimientos de la formación universitaria, seguidos del trabajo en general y de las perspectivas de mejora. El sueldo es el aspecto menos valorado en términos de satisfacción. Su valoración de la formación universitaria es buena en lo referente a la formación teórica y práctica, expresión oral y escrita, pensamiento crítico, habilidades de documentación y TICs. En cuanto a la utilidad de las competencias de capital humano para el trabajo, en este caso se valoran con una puntuación de 6 o 7 las catorce competencias recogidas en la encuesta de inserción. Por consiguiente, dada la alta valoración de utilidad, se constatan déficits formativos superiores a dos puntos en las habilidades de documentación, trabajo en equipo, liderazgo, solución de problemas, toma de decisiones, creatividad, habilidades de gestión y TICs.

Caso 6 (C6). Como en el caso de sus compañeros de universidad, el ámbito de especialidad es Psicología de la educación, en un empleo del sector público al que accedió en 2007. Aunque realiza tareas de enseñanza propias de una titulación universitaria, no se trata de funciones específicas de la Psicología. Trabaja en una empresa con menos de 10 empleados con un contrato temporal entre 6 meses y un año y un salario entre 12000 y 18000 euros (ICO = 50,00). Durante la carrera no trabajaba ni tampoco realizó experiencias de movilidad por estudios. Tras finalizar Psicología, tardó entre tres y seis meses en encontrar el primer empleo, al que accedió por concurso público, pero no es el empleo actual. Además de la carrera de Psicología ha cursado una segunda licenciatura en la misma universidad. Uno de sus padres tiene estudios superiores y el padre trabaja por cuenta ajena en tareas de dirección/gestión. En el caso de la madre, la pregunta sobre el trabajo no se aplica.

Se trata probablemente del caso más crítico con la formación universitaria recibida. Por un lado, ninguno de los factores de contratación recogidos en la encuesta supera la puntuación de 3. Por otra parte, aunque se muestra muy satisfecha con el trabajo que realiza (puntuación 7 en las dimensiones de contenido, perspectivas, sueldo y trabajo en general), sólo otorga una puntuación de 4 en satisfacción con la utilidad de los conocimientos de la formación universitaria para el trabajo actual. A todo ello se añade una valoración realmente baja del nivel formativo en competencias adquirido en la universidad, con puntuaciones sólo iguales o superiores a 4 en habilidades de documentación y pensamiento crítico. En la misma línea, considera que las competencias adquiridas durante la carrera son de escasa utilidad para el trabajo que desempeña y únicamente señala como útiles el trabajo en equipo y el pensamiento crítico. En consecuencia con estas pobres valoraciones, señala también que no volvería a cursar la carrera de Psicología si tuviera que empezar de nuevo. Posiblemente esta opinión sea la que justifique el hecho de continuar estudios cursando una segunda carrera.

En la tabla 3 se recogen resumidas las principales características sociolaborales de los seis casos analizados. El análisis de los datos pone de relieve que, más allá de la variable de selección de los casos, es decir, un expediente académico brillante, apenas existen similitudes entre los seis graduados considerados. Comparten el hecho de haber accedido a un empleo cualificado para el que se requería la titulación de psicología y en el que están realizando funciones propias de la formación cursada (excepto en el caso 6). También presentan similitudes en el hecho de pertenecer a un nivel social medio-alto a juzgar por el nivel de estudios de sus padres y el tipo de trabajos cualificados que desempeñan. Por lo demás, las trayectorias de inserción y la calidad del empleo conseguido son dispares. A destacar que la mayoría trabajó durante los estudios, algunos a tiempo completo, lo cual no parece haber constituido un obstáculo para obtener un buen rendimiento académico. También es importante

señalar que todos ellos han seguido cursando algún tipo de estudios posteriores a la carrera, la mayoría en la misma universidad.

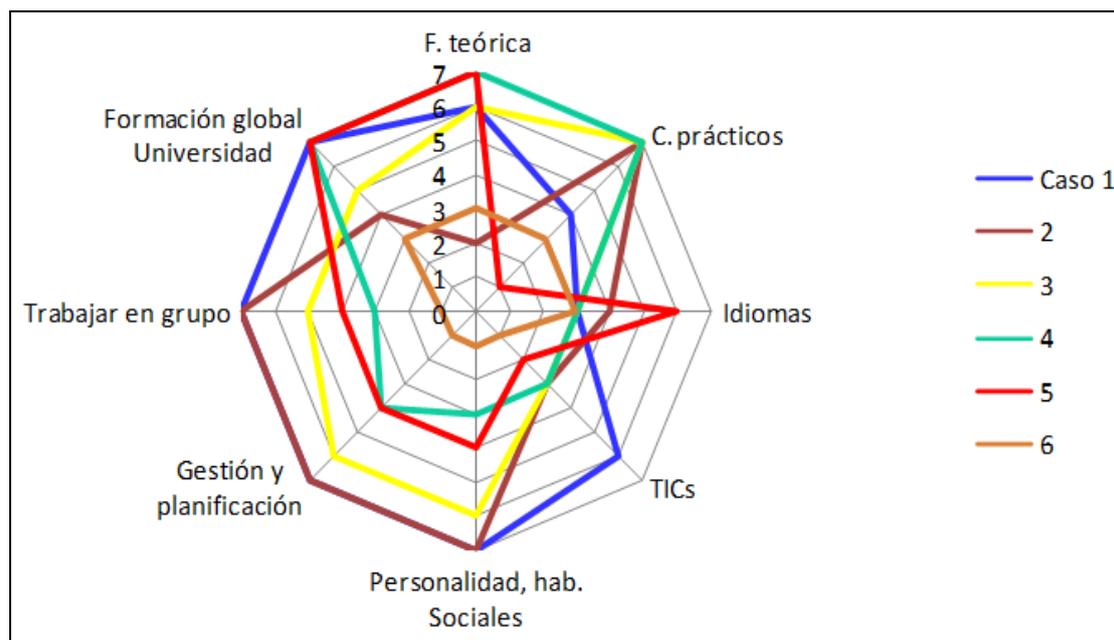
Tabla 3. Resumen de las características sociolaborales de los casos analizados.

Característica	C1	C2	C3	C4	C5	C6
Especialidad	Educación	Organización	Clínica	Educación	Educación	Educación
Año inicio	2005	2007	2007	2005	2004	2007
Adecuación	Si	Si	Si	Si	Si	No
Funciones	Técnicas	Dirección	Asistencia	Enseñanza	Enseñanza	Enseñanza
Sector	Privado	Privado	Privado	Público	Público	Público
Rama actividad	Educación	Serv. Empr.	Sanidad	Educación	Educación	Educación
Contrato	Fijo	Fijo	Autónomo	Temporal	Temporal	Temporal
Jornada a TC	Si	Si	No	Si	Si	Si
Salario bruto	Ns/Nc	18-30000	< 9000	12-18000	9-12000	12-18000
ICO	-	74,07	55,56	50,93	50,93	50,00
Trabajo carrera	TC No rel.	TP Relacion.	TP Relacion.	TC Relac.	TC Relacion.	No
Movilidad	No	Estudios	No	No	Estudios/trabajo	No
Form. postgrado	Doctorado	Cursos espec.	Postgr./máster	Doctorado	Doctorado	Licenciatura
Estudios padres	Medios (2)	Medios (1)	Superiores (2)	Medios (2)	Medios (2)	Superiores (1)
Trabajo padre	Cualificado	Cuenta propia	Técnico sup.	Cualificado	Direcc./gestión	-
Trabajo madre	Cualificado	-	Cualificado	Cualificado	Direcc./gestión	-

Factores percibidos de contratación laboral

Aunque ya se han comentado a nivel individual en la descripción de cada caso, se muestran en la figura 1 los datos globales sobre los factores percibidos de contratación laboral considerados decisivos para su acceso al empleo actual. La encuesta contempla ocho factores de contratación en respuesta a la pregunta 'puntué de 1 (nada importante o nada influyente) a 7 (muy importante o muy influyente) las razones o los factores que hicieron que le contratasen' (en relación con su trabajo actual). Las ocho categorías de respuesta son las que recoge la figura 1.

Figura 1. Factores percibidos de contratación en el trabajo actual.



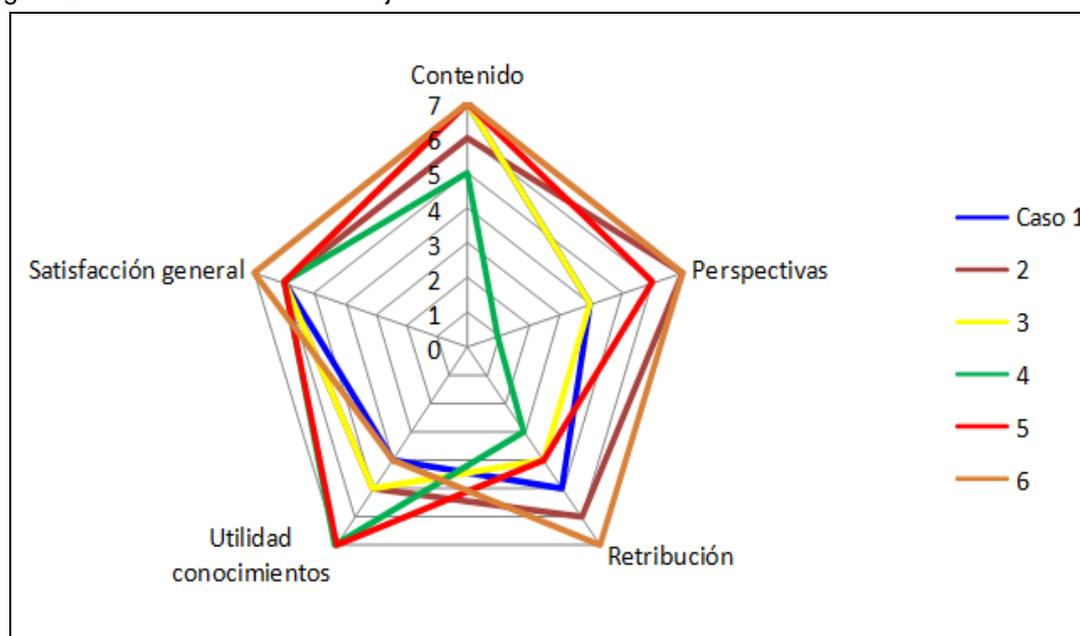
Igual que sucedía con la situación laboral, la figura 1 permite constatar una notable dispersión en cuanto el papel que han jugado los distintos factores de contratación en el acceso al empleo actual en cada caso. Los datos no muestran ningún tipo de patrón consistente, ni en función de la universidad ni en función del ámbito de especialidad.

Satisfacción con el trabajo actual

Como en el apartado anterior, la figura 2 trata de mostrar los resultados de cada caso a las cinco preguntas sobre satisfacción laboral: 'En relación con su trabajo actual, valore de 1 (nada) a 7 (mucho) la satisfacción,

- 1) con el contenido del trabajo;
- 2) con las perspectivas de mejora y promoción;
- 3) con el nivel de retribución;
- 4) con la utilidad de los conocimientos de la formación universitaria para el trabajo;
- 5) con el trabajo en general.

Figura 2. Satisfacción con el trabajo actual.



Se constata una tendencia a mostrar un alto nivel de satisfacción con el trabajo en general, con puntuaciones de 6-7 en todos los casos analizados. De hecho, se trata de un patrón bastante habitual en las encuestas sobre satisfacción laboral por cuanto esta variable suele presentar una escasa variabilidad de puntuación; generalmente la gente suele concentrar sus respuestas entorno a una puntuación ligeramente por encima del punto medio de la escala, igual que ocurre en las encuestas de satisfacción con la vida en general (Muñoz de Bustillo y Fernández, 2005). Con respecto a las dimensiones específicas de la satisfacción laboral, existe un cierto consenso en valorar como satisfactorio el contenido del trabajo, pero se observa más variabilidad en el resto de cuestiones, en particular en lo referente a las perspectivas de mejora y promoción.

Valoración de la formación universitaria y utilidad para el trabajo

Un elemento importante de las encuestas de seguimiento de graduados que realizan las agencias de calidad universitaria es la evaluación de las valoraciones sobre la formación

recibida en la universidad, su adecuación a los requerimientos del mercado de trabajo y las discrepancias entre ambas puntuaciones, que ponen de relieve la existencia de déficits o superávits formativos en los programas universitarios. En la tabla 4 se muestran las valoraciones del nivel formativo recibido en la universidad en relación con las 14 competencias de capital humano evaluadas en la encuesta (N), así como las valoraciones de su utilidad para el trabajo (U).

Para cada caso se han añadido también las puntuaciones medias del grupo de titulados de su universidad y promoción (Univ. Ci) con el fin de contextualizar la respuesta de cada sujeto y permitir la comparación entre universidades.

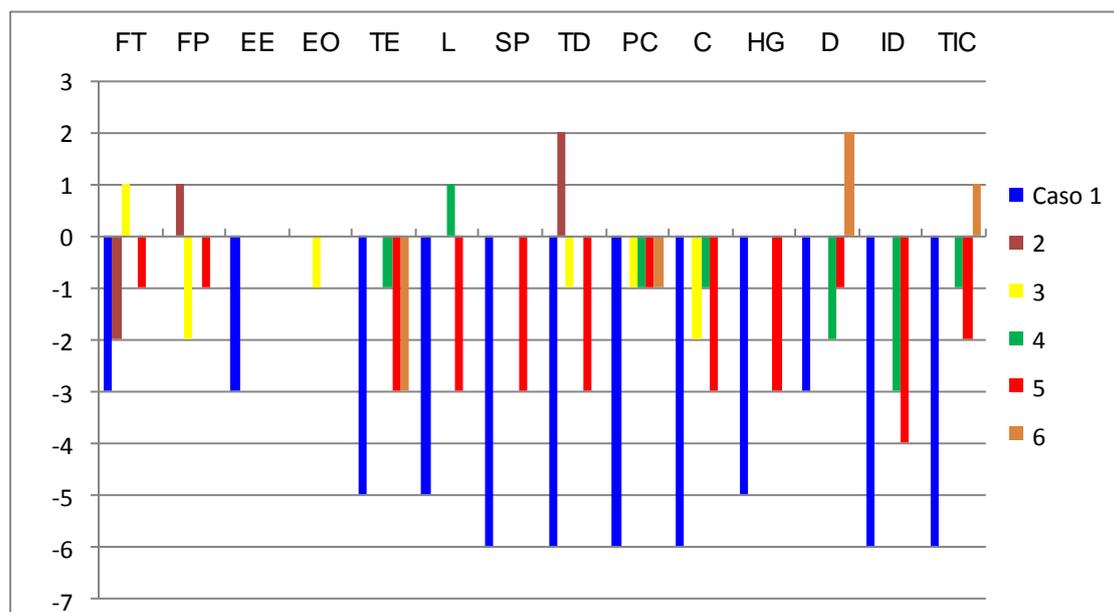
En la figura 3 aparecen los datos relativos a las discrepancias entre nivel formativo recibido y utilidad para el trabajo (N - U). Estas puntuaciones evidencian la percepción de déficits (puntuaciones inferiores a 0) o superávits formativos (por encima de 0) y constituyen un indicador de la adecuación o el encaje de la formación universitaria a las necesidades del mundo laboral.

Tabla 4. Valoración del nivel formativo adquirido en competencias de capital humano y utilidad para el trabajo.

Competencia	C1		Univ. C1		C2		C3		Univ. C2/C3		C4		C5		C6		U. C4/C5/C6	
	N	U	M _N	M _U	N	U	N	U	M _N	M _U	N	U	N	U	N	U	M _N	M _U
F. Teórica	4	7	4,35	3,77	4	6	5	4	4,75	4,07	7	7	6	7	3	3	4,41	4,10
F. Práctica	7	7	3,34	3,48	6	5	3	5	3,63	3,86	3	3	6	7	3	3	3,10	3,51
E. Escrita	3	6	4,29	4,60	1	1	5	5	4,42	4,84	7	7	6	6	1	1	4,36	5,00
E. Oral	7	7	3,80	4,76	6	6	3	4	4,15	4,99	7	7	6	6	1	1	3,67	4,56
T. Equipo	2	7	4,26	5,15	7	7	4	4	4,76	5,35	4	5	4	7	3	6	4,62	5,26
Liderazgo	2	7	3,05	4,15	7	7	4	4	3,57	4,42	5	4	3	6	1	1	3,05	4,26
S. Problemas	1	7	4,06	5,40	6	6	2	2	4,37	5,61	5	5	4	7	1	1	4,46	5,49
T. Decisiones	1	7	3,72	5,09	3	1	5	6	4,28	5,43	4	4	3	6	1	1	4,08	5,33
P. Crítico	1	7	4,20	4,76	1	1	4	5	4,66	5,12	5	6	6	7	4	5	4,77	5,54
Creatividad	1	7	3,22	4,10	1	1	2	4	3,25	4,52	1	2	4	7	1	1	3,74	4,69
H. Gestión	2	7	3,17	4,42	6	6	5	5	3,98	4,81	3	3	3	6	1	1	3,28	4,36
Documentac.	1	4	4,13	4,17	6	6	4	4	4,33	4,75	5	7	6	7	5	3	4,36	4,90
Idiomas	1	7	2,25	3,33	1	1	3	3	2,10	3,12	1	4	3	7	1	1	1,95	3,26
TIC	1	7	3,18	4,52	1	1	3	3	3,72	4,63	4	5	5	7	2	1	3,08	4,08

C_i: Caso_i; N: Nivel formativo adquirido en la universidad para cada competencia; U: Utilidad de cada competencia para el trabajo actual; Univ. C_i: Media aritmética del nivel formativo adquirido en cada competencia (M_N) y de su utilidad para el trabajo (M_U) para el conjunto de graduados de la promoción 2004 que estudiaron la carrera en la misma universidad que el caso C_i.

Figura 3. Discrepancias entre la valoración del nivel formativo adquirido en la universidad en competencias de capital humano y su utilidad para el trabajo (Nivel - Utilidad).



FT: Formación teórica (1,02/1,74); FP: Formación práctica (-0,06/1,91); EE: Expresión escrita (-0,28/1,63); EO: Expresión oral (-0,79/1,85); TE: Trabajo en equipo (-0,50/1,78); L: Liderazgo (-0,90/1,84); SP: Solución de problemas (-0,91/1,87); TD: Toma de decisiones (-1,06/1,81); PC: Pensamiento crítico (-0,37/1,87); C: Creatividad (-0,95/2,02); HG: Habilidades de gestión (-0,98/1,81); D: Habilidades de documentación (-0,07/1,84); ID: Idiomas (-1,00/2,08); TIC: Informática (-1,12/2,00). Entre paréntesis la media aritmética y la desviación típica para el conjunto de los graduados en Psicología de la promoción 2004.

De los datos expuestos se deduce, globalmente, la existencia de una percepción mayoritaria de déficit formativo en relación con las competencias de capital humano adquiridas en la universidad cuando se compara con la utilidad percibida de dichas competencias para el trabajo que desempeñan. Aún así, se observan diferencias importantes entre los distintos casos analizados en la percepción de déficits. Mientras en el caso 1 las discrepancias son muy marcadas, apenas aparecen en el caso 2, y existe una amplia variabilidad entre los otros casos, así como también en referencia a las distintas competencias.

Discusión

El presente estudio explora la relación entre rendimiento académico, calidad del empleo y valoración de la formación universitaria por parte de los graduados en Psicología. Para la promoción 2004, la única con datos sobre rendimiento en las encuestas de AQU Cataluña, un resultado no previsto es la alta variabilidad de las calificaciones en función del centro universitario donde se cursan los estudios. Este hecho no parece estar relacionado con el tamaño de la universidad ni con la zona geográfica en la que se ubica. No pueden descartarse, sin embargo, otros factores sobre los que no tenemos datos como las políticas de estímulo a la obtención de mejores resultados académicos inducidas por algunas universidades, los métodos docentes y de apoyo a los estudiantes, o la posibilidad de que los participantes en la muestra de cada universidad pertenezcan a colectivos con distintas características psicosociales o niveles de motivación. Las diferencias en los niveles de exigencia de las distintas universidades no guardan relación estadística significativa ni con la calidad del empleo de los graduados ni con la valoración de la formación adquirida en la universidad. Así, el centro con mayor porcentaje de notables es también el que obtiene una puntuación media más alta en calidad ocupacional de sus titulados, aunque las diferencias entre universidades en el ICO no son significativas. En el mismo sentido, las variaciones entre universidades en lo que respecta a la valoración de las 14 competencias de capital humano evaluadas en la encuesta es mínima para esta promoción y sólo se aprecian diferencias estadísticamente significativas en habilidades de gestión e informática entre dos universidades.

Una cuestión de interés para profesores y estudiantes universitarios es conocer la posible relación entre el rendimiento académico individual y los resultados ocupacionales. Los

datos indican un escaso impacto de las notas sobre el empleo cualificado pero, en cambio, reflejan una influencia sobre el trabajo no cualificado. En este segundo caso, los psicólogos probablemente tienen que competir en el mercado de trabajo con graduados de otras titulaciones, o incluso con no graduados y, puesto que el título no sería un requisito para el empleo, las notas podrían actuar como credencial para el empleador acerca de las capacidades cognitivas, motivacionales y actitudinales del futuro trabajador. En cuanto a las valoraciones sobre la formación en competencias adquiridas en la universidad, los datos indican percepciones distintas en función de las calificaciones. La mayor valoración del nivel formativo adquirido por parte de los graduados con mejor expediente académico es hasta cierto punto lógica si consideramos que han realizado un mayor esfuerzo formativo en relación con sus compañeros.

Con el fin de ilustrar los datos estadísticos con un análisis en profundidad de algunos casos de graduados con expedientes académicos brillantes, se han comparado los estatus de inserción y las valoraciones de la formación universitaria de las seis personas con mejores calificaciones de Cataluña para la promoción 2004. Los resultados del análisis apuntan en la línea de los datos estadísticos previos, en el sentido que no parece existir una clara relación entre rendimiento y calidad ocupacional, por lo menos a los tres años de acabar los estudios. En tres casos las puntuaciones en el Índice de Calidad Ocupacional son ligeramente inferiores al promedio global para los titulados en Psicología de la misma promoción ($M = 55,27$, $DT = 16,6$ para el conjunto de las cuatro universidades), mientras que C2 se sitúa muy por encima de la media y C3 muy ligeramente por encima de ésta (no se dispone de datos para C1). Por lo demás, los seis casos sólo coinciden en un origen familiar probablemente medio-alto por la formación y empleo de sus padres y en el hecho de haber realizado estudios postgrado tras acabar la carrera de Psicología. En cinco casos combinaron estudios y trabajo durante la etapa universitaria, mientras C6 sólo se dedicó a los estudios. Es precisamente este último caso el que peor ha valorado el nivel formativo recibido en la universidad en competencias de capital humano. En el resto de casos, existe una amplia variabilidad en las valoraciones. En realidad, las puntuaciones medias en la valoración de la formación por parte de los graduados de distintas universidades son similares, lo que parece indicar una cierta homogeneidad en los programas formativos de esta promoción.

En lo que parecen coincidir todos los graduados es en la percepción de un cierto déficit formativo en competencias en comparación con los niveles requeridos para el desempeño de sus respectivos empleos. Sólo en alguna competencia y en algún caso particular aparecen percepciones de superávit. Esta es una tendencia habitual en las encuestas de seguimiento de titulados, tal como revelan estudios previos (Corominas et al., 2010; García-Aracil y Van der Velden, 2008). Por regla general, la percepción de déficits formativos suele estar asociada a empleos de mayor calidad y complejidad que exigen un nivel competencial que el recién graduado aún no posee y que le lleva a proseguir su formación (Heijke et al., 2003). Por el contrario, la percepción de sobrecualificación suele asociarse a empleos de inferior calidad y a una mayor insatisfacción laboral. En cualquier caso, los datos estadísticos para la muestra analizada revelan que las valoraciones de la formación están asociadas a las calificaciones académicas obtenidas en la carrera.

Cabe señalar algunas limitaciones en relación con el estudio. En primer lugar, a nivel metodológico debe indicarse que los datos proceden exclusivamente de las respuestas de los propios graduados obtenidas en un único momento de tiempo. Este hecho podría afectar de manera especial a las valoraciones sobre el nivel de la formación recibida en la universidad, por cuanto se realiza al cabo de tres años y junto a las valoraciones de su utilidad para el trabajo (Pace, 2010; Spector, 2006); no es descartable un cierto sesgo en las valoraciones de los sujetos condicionado por su situación laboral actual. Por otro lado, los datos corresponden a una única promoción de graduados de una comunidad autónoma y no es posible determinar si los resultados son extrapolables a otras cohortes de titulados. En otro orden de cosas, sería conveniente conocer la evolución de los graduados más allá de los tres años considerados en el estudio. Aunque en el momento inicial de acceso al mercado laboral sólo se hayan encontrado relaciones entre rendimiento académico y calidad del empleo no cualificado, es posible que la consideración de periodos más largos de transición pueda estar relacionada con mejores resultados de inserción para los titulados con mejores calificaciones también en el caso del empleo cualificado. Algunos autores han puesto de manifiesto que las habilidades y características personales que determinan la inserción laboral al inicio de la carrera profesional no son necesariamente las mismas que explican los resultados a medio y largo plazo. Mientras Ng et al. (2005) encuentran que la habilidad cognitiva está relacionada con el salario a medio

plazo, Rode et al. (2008) llegan a la conclusión de que la habilidad tiene un papel menos importante al inicio de la carrera profesional de los graduados, cuando jugaría un papel más decisivo la personalidad. Por consiguiente, dado que el rendimiento académico podría ser considerado un indicador de habilidad (aunque también de personalidad), es posible que los efectos de un buen expediente se vean reflejados a lo largo de la carrera profesional. Evidentemente, sería deseable disponer de medidas de personalidad como complemento a los datos sobre rendimiento y situación laboral que las encuestas de inserción todavía no incluyen. Finalmente, también es preciso considerar que los datos analizados corresponden a la situación de la formación universitaria previa a las reformas derivadas de los acuerdos de Bolonia y que la situación formativa actual ha cambiado considerablemente en relación con la introducción de las competencias de capital humano en los currículos de Psicología. De hecho, los primeros programas experimentales adaptados a Bolonia se iniciaron como pruebas piloto en Cataluña durante el curso 2004-05, justamente después de que la promoción de graduados de este estudio acabara la carrera. Habrá que esperar a disponer de los datos relativos a las cohortes de Bolonia para poder realizar comparaciones acerca de la influencia que la introducción deliberada de las competencias de capital humano en la formación universitaria pueda ejercer sobre los resultados de inserción.

Con todo, los resultados del estudio y la escasez de investigaciones similares en este terreno en nuestro contexto ponen de manifiesto la necesidad de investigar más decididamente: 1) las relaciones entre la formación universitaria y el empleo cualificado en Psicología; 2) el impacto de la formación en competencias sobre los resultados de inserción y las carreras profesionales de los graduados en Psicología a medio y largo plazo; 3) la adecuación de los distintos perfiles competenciales al mercado de trabajo; 4) los objetivos, contenidos y métodos de la evaluación del rendimiento universitario y la explicación de las diferencias existente entre universidades; 5) la influencia de las características personales, los entornos sociolaborales, el desarrollo y consolidación social de la propia disciplina, las políticas universitarias de orientación y de información al mercado de trabajo sobre los perfiles competenciales, funciones y valor que aportan los psicólogos, etc., sobre los resultados de inserción y desarrollo profesional; 6) el impacto de las reformas universitarias en la mejora de la enseñanza de la Psicología y los resultados de los titulados, entre otros temas.

Aunque, desgraciadamente, este es un ámbito de investigación de escasa tradición en la Psicología española, es de esperar que en los próximos años experimente una evolución en consonancia con el panorama internacional de una mayor conciencia de las interrelaciones entre la actividad universitaria, el desarrollo socioeconómico y el bienestar social, así como el impacto de la sociedad del conocimiento y las transformaciones de los sistemas universitarios sobre los contenidos y las prácticas de enseñanza (Brennan y Teichler, 2008). La producción de conocimiento sobre los procesos de formación y desarrollo profesional podría contribuir a una progresiva mejora de la actividad universitaria en beneficio de los estudiantes, de la disciplina, de la sociedad y de las propias instituciones educativas.

Referencias bibliográficas

- Becker, G. (1964). *Human Capital*. Nueva York: Columbia University Press.
- Brenan, J. y Teichler, U. (2008). The future of higher education and of higher education research. *Higher Education*, 56, 259-264.
- Castagnetti, C. y Rosti, L. (2009). Who skims the cream of the Italian crop? Wage employment versus self-employment. *Small Business Economics*, DOI: 10.1007/s11187-009-9199-1
- Corominas, E., Saurina, C. y Villar, E. (2010). *Adequació de la formació universitària al mercat de treball. Anàlisi de tres cohorts de graduats a Catalunya*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Corominas, E., Villar, E., Saurina, C. y Fàbregas, M. (2007). El mercat laboral qualificat i la qualitat de l'ocupació. En A. Serra Ramoneda (ed). *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral* (pp. 95-153). Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Dolton, P. y Makepeace, G. (1990). Self employment among graduates. *Bulletin of Economic Research*, 42, 35-53.
- García-Aracil, A. y Van der Velden, R. (2008). Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55, 219-239.

- Heijke, H., Meng, C.; y Ramaekers, G. (2003) An investigation into the role of human capital competences and their pay-off. *International Journal of Manpower*, 24, 750-773.
- Li, T. Y Zhang, J. (2010). What determines employment opportunity for college graduates in China after higher education reform? *China Economic Review*, 21, 38-50.
- Muñoz de Bustillo, R. y Fernández, E. (2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *Journal of Socio-economics*, 34, 656-673.
- Pace, V.L. (2010). Method variance from the perspective of reviewers: Poorly understood problem or overemphasized complaint? *Organizational Research Methods*, 13, 421-434.
- Rode, J.C., Arthaud-Day, M.L., Mooney, C.H., Near, J.P. y Baldwin, T.T. (2008). Ability and personality predictors of salary, perceived job success, and perceived career success in the initial career stage. *International Journal of Selection and Assessment*, 16, 292-299.
- Rothwell, A., Herbert, I. y Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152-161
- Schultz, T.W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51, 1-17.
- Spector, P.E. (2006). Method variance in organizational research: Truth or urban legend? *Organizational Research Methods*, 9, 221-232.
- Stiglitz, J. (1975). The theory of screening, education and the distribution of income. *American Economic Review*, junio, 283-300.
- Taubmann, P.F. y Wales, T. (1973). Higher education, mental ability and screening. *Journal of Political Economy*, enero-febrero, 28-55.
- van der Heijde, C.M. y Van der Heijden, B.I.J.M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- van der Sluis, J., van Praag, M. y Vijverberg, W. (2003). Entrepreneurship selection and performance: A met metaanalysis of the impact of education in industrialized countries. Disponible en <http://www1.fee.uva.nl/pp/bin/407fulltext.pdf>.