

## **RENDIMENT ACADÈMIC, QUALITAT DE L'OCUPACIÓ I VALORACIÓ DE LA FORMACIÓ UNIVERSITÀRIA DELS GRADUATS EN PSICOLOGIA**

### **Esperança Villar**

Departament de Psicologia

Universitat de Girona

[esperanza.villar@udg.edu](mailto:esperanza.villar@udg.edu)

### **Carme Saurina**

Departament d' Economia

Universitat de Girona

### **Enric Corominas**

Departament de Pedagogia

Universitat 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.

## **Introducció**

Un dels temes més controvertits en les relacions professors-alumnes universitaris i acadèmia-mercat professional té a veure amb la influència de les qualificacions acadèmiques en l'accés al mercat de treball qualificat dels graduats, el desenvolupament de la seva carrera laboral i la qualitat de la seva actuació en l'exercici professional. El valor de les notes és qüestionat sovint com a indicador de la competència professional en el mercat de treball, especialment en comparació amb el valor creixent que s'està concedint a altres qualitats i competències de caràcter social, emocional o motivacional. Aquest debat, sovint informal i poc informat, contrasta, però, amb l'escassa atenció que ha rebut el tema per part dels investigadors especialitzats en les relacions universitat-ocupació i ocupabilitat dels graduats, especialment en el nostre context.

D'acord amb les teories de capital humà (Becker, 1964; Schultz, 1961), l'educació constitueix un valor que influeix en els resultats ocupacionals dels treballadors, a nivell individual, i sobre el creixement econòmic de les societats. En conseqüència, en la mesura que les qualificacions reflectirien un major estoc de capital humà, haurien d'influir sobre la productivitat dels graduats en el mercat de treball i, d'acord amb la teoria, traduir-se en millors resultats ocupacionals per aquelles persones amb bons expedients acadèmics. D'altra banda, des de l'òptica del credencialisme (Stiglitz, 1975; Taubmann i Wales, 1973), en la mesura que la funció de l'educació superior és la de seleccionar els treballadors més productius i actuar com certificadora de la capacitat d'aprenentatge i 'entrenabilitat' dels graduats davant els ocupadors, s'esperaria també que les persones amb millor expedient ocupessin els millors llocs laborals. Alguns estudis empírics realitzats a la Xina posen en relleu que els graduats amb millors notes presenten una major probabilitat d'estar assalariats i de treballar en firmes estrangeres que paguen més (Li i Zhang, 2010). A Itàlia, els resultats de Castagnetti i Rosti (2009) indiquen que els millors estudiants prefereixen l'ocupació assalariada mentre aquells amb pitjors qualificacions opten per l'autoocupació. No obstant això, altres estudis que han analitzat la relació entre les notes i l'autoocupació no han observat diferències entre alt i baix rendiment acadèmic en relació amb la decisió d'autoocupar-se (Dolton i Makepeace, 1990; van der Sluis, van Praag i Vijverberg, 2003).

Malgrat hi ha alguns estudis sobre la relació entre rendiment acadèmic universitari i resultats ocupacionals amb resultats dispars, no coneixem cap estudi realitzat en el nostre context geogràfic amb graduats en Psicologia. Per tant, un **primer objectiu** d'aquest treball és analitzar la relació entre el rendiment acadèmic dels graduats en psicologia i la qualitat de l'ocupació assolida als tres anys de la graduació.

D'altra banda, en els darrers anys s'han produït canvis significatius en les polítiques i actuacions dels sistemes universitaris europeus i les institucions d'educació superior que han comportat una reestructuració dels currículums de les titulacions al voltant del concepte de competències, una transformació progressiva de les estratègies i metodologies docents i la incorporació de les habilitats, actituds i disposicions individuals com a objectius formatius. La finalitat declarada d'aquests canvis és augmentar la qualificació, competència professional i ocupabilitat dels graduats, així com la seva capacitat d'adaptació a entorns sociolaborals

complexos i canviants (Rothwell, Herbert i Rothwell, 2008; van der Heijde i Van der Heijden, 2006). No obstant això, tot i la molt considerable inversió en temps, esforç i diners en la transformació del model universitari, pràcticament no disposem d'investigacions que avaluïn en quina mesura s'han adaptat les universitats -i concretament la titulació de Psicologia- a les noves demandes educatives.

En conseqüència, el **segon objectiu** de l'estudi és l'anàlisi de la valoració que realitzen els graduats en Psicologia de la formació en competències adquirida a la universitat, tenint en compte els resultats dels graduats d'una mateixa promoció i entorn socioeconòmic procedents de diverses universitats.

En els següents apartats es procedirà a la descripció de la mostra i les característiques de l'enquesta d'inserció laboral origen de les dades, a l'anàlisi del rendiment acadèmic i la seva relació amb la qualitat de l'ocupació, la relació entre rendiment i valoració de la formació universitària rebuda i, finalment, a l'estudi detallat de les trajectòries professionals dels millors expedients de la promoció estudiada i la discussió dels resultats.

## **Mètode**

### *Subjectes*

La mostra està formada per 274 persones que es van graduar en Psicologia a les Universitats Públiques de Catalunya durant el curs 2003-04, i que van contestar l'Enquesta d'inserció laboral de l'Agència per la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) tres anys després de finalitzar la carrera. D'aquests, 47 (17,15%) són homes i 227 (82,85%) dones. Per universitats, 111 (40,51%) persones havien estudiat a la Universitat de Barcelona, 98 (35,77%) a la Universitat Autònoma de Barcelona, 39 (14,23%) a la Universitat de Girona i 26 (9,49%) a la Universitat Rovira i Virgili.

### *Instruments*

S'analitzen les dades corresponents a l'Enquesta d'Inserció professional dels graduats universitaris de Catalunya que realitza l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) cada tres anys. Concretament s'utilitzen les dades de la promoció 2004 (N = 274), l'única enquesta de les tres realitzades que formula una pregunta específica sobre rendiment, expressada en els següents termes: "Quina és la nota del seu expedient acadèmic?", amb quatre categories de resposta: aprovat (n = 132), notable (n = 131), excel·lent (n = 5) i matrícula d'honor (n = 1). No contesten aquesta pregunta cinc persones. Una còpia de l'enquesta es pot consultar a la pàgina web de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU): [http://www.aqu.cat/doc/doc\\_15323465\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_15323465_1.pdf).

La qualitat de l'ocupació s'ha avaluat mitjançant l'Índex de Qualitat Ocupacional (ICO; Corominas, Villar, Saurina i Fàbregas, 2007). Es tracta d'un índex compost per quatre indicadors: el tipus de contracte i la seva durada, la retribució econòmica, l'adequació entre la formació universitària i l'ocupació, i la satisfacció amb el treball en general. La puntuació oscil·la entre 0 i 100.

## **Resultats**

### *El rendiment acadèmic dels titulats de la promoció 2004*

Abans de procedir a l'anàlisi de les dades, s'ha comprovat la possible existència de diferències estadísticament significatives entre les valoracions dels graduats pertanyents a les quatre universitats estudiades per tal de decidir si procedeix el tractament conjunt de les respostes corresponents a aquestes quatre submostres. Amb aquest objectiu s'han realitzat diversos anàlisis de la variància unifactorials comparant les puntuacions mitjanes dels graduats de les diferents universitats, tant pel que fa al nivell formatiu adquirit en cadascuna de les competències considerades en l'enquesta, com pel que fa a la seva utilitat laboral. Únicament s'aprecien diferències estadísticament significatives en referència al nivell formatiu en les habilitats de gestió (contrast de Scheffé significatiu entre UAB-UB,  $p = 0,006$ ) i informàtica

(UAB-URV,  $p < 0,048$ ). Pel que fa a la utilitat per al treball, no apareixen diferències significatives entre universitats. Per tant i a la vista d'aquests resultats s'ha decidit tractar les dades de les quatre institucions conjuntament.

Una primera dada d'interès és la disparitat de resultats acadèmics en funció del centre on s'han cursat els estudis. Tenint en compte que partim d'una nota mínima d'aprovat pel fet de ser graduats, i donat el baix nombre d'excel·lents i matrícules d'honor existents en el conjunt de la mostra, la referència de comparació entre centres és el percentatge de notables en cada una de les quatre universitats analitzades. Els percentatges oscil·len entre un 23,1% i un 68% de notables segons la universitat on s'hagi cursat la carrera. Evidentment, aquest resultat s'ha d'interpretar amb cautela ja que correspon a una única promoció i implica a un reduït nombre de persones per universitat. En qualsevol cas descartem que les diferències guardin relació amb la grandària de la universitat, ja que un major percentatge de notables es dona tant en universitats grans com petites, o amb la zona geogràfica on s'ubica el centre.

Pel que fa a les variables explicatives de les diferències individuals en les qualificacions acadèmiques, la taula 1 mostra els percentatges de graduats en cada categoria de rendiment segons gènere, nivell d'estudis dels pares i situació laboral durant els estudis. La variable rendiment acadèmic s'ha recodificat en dues categories, aprovat i notable (aquesta última a partir de la inclusió de les qualificacions de notable, excel·lent i matrícula d'honor en un sol grup).

Taula 1. Rendiment acadèmic dels graduats en psicologia 2004 segons gènere, estudis dels pares i situació laboral durant els estudis.

	Mitjana expedient acadèmic		Contrast $\chi^2$
	% Aprovat	% Notable	
Gènere			n.s.
Dona (n = 223)	48,9	51,1	
Home (n = 46)	50,0	50,0	
Estudis dels pares			
Primaris (n = 126)	54,8	45,2	$\chi^2_{(2)} = 4,66$ $p = .098$ , n.s.
Mitjans (n = 87)	48,3	51,7	
Superiors (n = 56)	37,5	62,5	
Situació laboral estudis			
Només 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 taula posa de manifest que les qualificacions acadèmiques obtingudes pels graduats de la present mostra no semblen estar associades al gènere ni al fet d'haver treballat durant els estudis. Tampoc es relacionen amb el nivell d'estudis dels pares tot i que, en aquest cas, l'associació entre ambdues variables presenta una significació estadística marginal ( $p < 0,10$ ), amb percentatges de notables una mica més alts entre els graduats amb pares universitaris. Encara que hi ha algunes diferències entre institucions, l'escàs nombre de persones en algunes categories no permet una anàlisi detallada per universitat de l'associació entre les variables.

#### *Rendiment acadèmic i qualitat de l'ocupació*

Per tal de determinar en quina mesura es relaciona el rendiment acadèmic amb la qualitat de l'ocupació, s'ha realitzat una anàlisi de la variància factorial entre subjectes 2x2, prenent com a variable dependent l'Índex de Qualitat Ocupacional i com a factors independents l'Adequació de l'ocupació a la titulació (recategoritzada en funcions pròpies i no pròpies) i les notes (aprovat i notable; la categoria notable agrupa també els excel·lents i matrícula d'honor). Entre els estudiants que realitzen funcions pròpies no s'observen diferències en la qualitat de l'ocupació en funció de les notes. Tant els expedients acadèmics amb mitjana d'aprovat (n = 74) com notable (n = 85) obtenen una puntuació mitjana de 62,4 a l'ICO. En canvi, sí que

s'observen diferències en qualitat ocupacional segons el rendiment entre els que realitzen funcions no pròpies. En aquest col·lectiu, la puntuació mitjana en l'ICO per als graduats amb mitjana d'aprobat és 34,6 (DT = 10,9, n = 33), i 41,9 (DT = 13,6, n = 33) per als titulats amb expedient de notable. Tant els efectes principals d'ambdós factors (Adequació:  $F = 179,40$ ,  $p < 0,001$ ,  $\eta^2 = 448$ ; Notes:  $F = 4,04$ ,  $p = 0,046$ ,  $\eta^2 = 018$ ), com la interacció entre tots dos ( $F = 4,13$ ,  $p = 0,043$ ,  $\eta^2 = 018$ ) són estadísticament significatius.

*Rendiment acadèmic i valoració de la formació universitària*

Interessa conèixer també si hi ha alguna associació entre el rendiment acadèmic dels graduats i la valoració que fan de la formació adquirida a la universitat. Per això s'han comparat les puntuacions mitjanes en la valoració de la formació entre els dos grups de qualificacions: aprovat (n = 130) i notable (n = 137), per a cadascuna de les 14 competències recollides per la encuesta<sup>1</sup> (taula 2).

Taula 2. Descriptius i comparació de puntuacions mitjanes en valoració de la formació en funció del rendiment acadèmic.

Competències	Mitjanes Expedient	M Valoració	DT	t <sub>(265)</sub>	p	IC diferència Inf.	Sup.
Formació teòrica	Aprovat	4,29	1,59	-2,18	,030	-,76	-,04
	Notable	4,69	1,41				
Formació pràctica	Aprovat	3,27	1,59	-1,70	,090	-,73	,05
	Notable	3,61	1,64				
Expressió escrita	Aprovat	4,20	1,56	-2,03	,044	-,74	-,01
	Notable	4,58	1,48				
Expressió oral	Aprovat	3,78	1,57	-1,74	,083	-,73	,05
	Notable	4,12	1,62				
Treball en equip	Aprovat	4,34	1,59	-2,01	,046	-,75	-,01
	Notable	4,72	1,48				
Lideratge	Aprovat	3,08	1,63	-2,12	,035	-,78	-,03
	Notable	3,48	1,49				
solució problemes	Aprovat	4,07	1,72	-1,80	,072	-,77	,03
	Notable	4,44	1,62				
Toma decisions	Aprovat	3,88	1,60	-1,59	,114	-,72	,08
	Notable	4,20	1,70				
Pensament crític	Aprovat	4,32	1,58	-1,94	,053	-,75	,01
	Notable	4,69	1,54				
Creativitat	Aprovat	3,25	1,71	-0,75	,453	-,56	,25
	Notable	3,41	1,65				
Gestió	Aprovat	3,26	1,64	-2,62	,009	-,92	-,13
	Notable	3,79	1,64				
Documentació	Aprovat	4,03	1,65	-2,31	,022	-,80	-,06
	Notable	4,46	1,38				
Idiomes	Aprovat	1,97	1,39	-1,33	,185	-,58	,11
	Notable	2,20	1,49				
Informàtica	Aprovat	3,02	1,62	-2,82	,005	-,93	-,17
	Notable	3,57	1,55				

<sup>1</sup> Les competències de comunicació escrita, comunicació oral, presa de decisions, documentació, idiomes i informàtica no es van incloure en l'enquesta de 1998.

D'acord amb les dades de la taula 2 hi ha diferències estadísticament significatives en l'avaluació que fan els graduats de la formació adquirida a la universitat en funció del seu rendiment acadèmic pel que fa a les competències: formació teòrica, expressió escrita, treball en equip, lideratge, gestió, habilitats de documentació i informàtica, sempre a favor dels titulats amb millor expedient acadèmic.

### **Trajectòries d'inserció dels graduats amb millors expedients acadèmics**

Més enllà de les dades estadístiques, pot ser il·lustratiu l'anàlisi de les trajectòries professionals dels graduats que van obtenir les qualificacions més altes durant la carrera. A continuació s'exposa una anàlisi de casos dels sis millors expedients acadèmics de la promoció 2004 que van contestar l'Enquesta d'inserció. Es tracta de quatre dones i dos homes amb mitjana de matrícula d'honor (cas 4) o excel·lent (5 casos restants). En el moment de l'enquesta, tots treballaven en la mateixa província en què havien cursat els estudis. Els casos 2 i 3 pertanyen a una mateixa universitat, igual que els casos 3, 4 i 5. Tots repetirien estudis en la seva mateixa universitat i cinc d'ells tornarien a cursar Psicologia si haguessin de començar novament els estudis. En els sis casos es va exigir la titulació específica de Psicologia per accedir a la seva ocupació actual i cinc realitzen funcions pròpies de la titulació cursada.

#### *Estudi de casos*

**Cas 1 (C1).** Des de l'any 2005 treballa en Psicologia de l'educació en una empresa entre 51 i 100 treballadors del sector privat realitzant funcions tècniques pròpies dels estudis cursats. Té un contracte fix amb jornada a temps complet. Com que no indica el salari que percep no és possible calcular l'Índex de Qualitat Ocupacional per aquest cas (ICO = no disponible). Va accedir al seu primer treball a través d'un anunci de premsa i durant els estudis va treballar a temps complet en una ocupació no relacionada amb la Psicologia. No ha tingut cap experiència de mobilitat, ni en relació amb els estudis ni amb la feina. Després de la carrera de Psicologia ha continuat estudis de doctorat a la mateixa universitat. Pel que fa a l'estatus social familiar, ambdós pares tenen estudis mitjans i tenen un treball per compte d'altri de nivell qualificat.

Entre els factors que destaca com a decisius per a la contractació laboral a la feina actual assenyalava amb la màxima puntuació la formació global rebuda a la universitat, la seva manera de ser -personalitat, habilitats socials i comunicació-, la seva capacitat de treball en grup, la capacitat de gestió i planificació i, en menor mesura, els coneixements teòrics de Psicologia i el seu domini de les tecnologies de la informació i comunicació. Es mostra molt satisfet amb el treball que realitza, en especial amb el contingut. En menor mesura, es mostra també satisfet amb el salari, i una mica menys amb les perspectives de promoció i amb la utilitat dels coneixements de la formació universitària per al treball. Aquesta dada es confirma quan s'analitzen les valoracions que fa sobre el nivell formatiu adquirit a la universitat en relació amb les competències de capital humà; només valora amb una puntuació màxima de 7 la formació pràctica adquirida i el nivell d'expressió oral. Cap de les altres competències, exceptuant la formació teòrica, rep una puntuació superior a 3. Tenint en compte que es tracta d'un estudiant brillant, a qui se li suposa capacitat i dedicació, cal deduir una considerable insatisfacció amb la formació en competències rebuda a la universitat. Ja que ha manifestat una alta satisfacció amb la utilitat dels coneixements de la formació universitària per al treball, podem suposar també que la insatisfacció està més relacionada amb les competències genèriques o transversals i no tant amb les competències disciplinars tradicionals (formació teòrica i pràctica específica de la Psicologia). Aquesta hipòtesi es veuria confirmada pels alts valors que atorga a la utilitat de les competències per al treball, posant de manifest un alt nivell de discrepància entre la formació rebuda a la universitat i les exigències competencials de la feina que realitza. La figura 3 mostra de forma clara la magnitud de les discrepàncies formació-ocupació per a aquest cas.

**Cas 2 (C2).** Va accedir a l'ocupació actual l'any 2007, encara que prèviament havia treballat durant els estudis en un treball a temps parcial relacionat amb la Psicologia. Va accedir a la seva primera ocupació a través d'Internet. El treball actual pertany a l'àmbit organitzacional en el sector privat i realitza funcions de direcció/gestió vinculades a la prestació de serveis a

empreses i relacionades amb els estudis cursats. Té un contracte fix amb jornada a temps complet en una empresa entre 251 i 500 treballadors, amb un salari anual brut entre 18.000 i 30.000 euros. L'Índex de Qualitat Ocupacional és de 74,07 punts, molt per sobre de la mitjana dels graduats en Psicologia. Ha seguit formant-se després dels estudis realitzant cursos especialitzats fora de la seva universitat. Un dels pares té estudis mitjans i el pare treballa per compte propi. Va tenir alguna experiència de mobilitat durant els estudis.

En relació amb els factors de contractació per a l'ocupació actual, destaca les seves qualitats personals, la formació pràctica rebuda, la capacitat de treballar en grup i la capacitat de gestió i planificació. La resta dels factors de contractació reben puntuacions iguals o inferiors a 4, el que posa en evidència l'escàs impacte que, segons ell, han tingut la formació global rebuda a la universitat i els coneixements teòrics i pràctics en la decisió de contractar-la. La seva valoració de la formació universitària reafirma aquest diagnòstic ja que avalua amb la màxima puntuació la formació adquirida en treball en equip i lideratge, i amb una puntuació de 6 la formació pràctica, expressió oral, solució de problemes, habilitats de gestió i documentació. Es tracta, per tant, d'un cas que valora com a rellevant la formació universitària rebuda en competències organitzatives transversals a les que atribueix un paper important en la decisió de contractació. D'altra banda, quan s'analitza la percepció d'utilitat de les competències per al treball, s'observen altes puntuacions en treball en equip, lideratge, expressió oral, solució de problemes, habilitats de gestió i documentació, juntament amb la formació teòrica. Per tant, cal concloure que, en aquest cas, formació en competències i utilitat per al treball coincideixen raonablement bé i el nivell de discrepàncies és mínim. Únicament la formació teòrica rebuda es percep com a deficitària per als requeriments de la feina que exerceix. Aquest resultat contrasta amb les percepcions habituals dels graduats universitaris que solen percebre la formació teòrica rebuda a la universitat per sobre de la requerida per la feina (Corominas, Saurina i Villar, 2010). Pel que fa al nivell de satisfacció laboral és molt alt en totes les dimensions analitzades (perspectives de millora, contingut, sou i valoració general); una mica menor és el nivell de satisfacció amb la utilitat dels coneixements de la formació universitària per al treball.

**Cas 3 (C3).** En aquest cas l'àmbit d'especialitat és Psicologia clínica, realitzant funcions pròpies de la psicologia en tasques assistencials vinculades a la salut. Des de l'any 2007 treballa com a autònoma a jornada parcial en una empresa amb menys de 10 treballadors i amb un sou inferior als 9.000 euros anuals bruts (ICO = 55,56). Va accedir al seu primer treball a través de contactes personals i durant la carrera va treballar a temps parcial en una ocupació relacionada amb els estudis, però no va realitzar cap experiència de mobilitat. Ha cursat també estudis de postgrau/màster a la mateixa universitat. Pel que fa als estudis dels pares, tots dos són universitaris. El pare té un treball de tècnic superior i la mare té una feina de nivell qualificat.

Ja que treballa com a autònoma, en aquest cas els factors de contractació fan referència a les raons que han portat a la decisió d'establir-se per compte propi. Destaca principalment els coneixements pràctics, seguits de la formació teòrica, la personalitat i la capacitat de gestió i planificació; en menor mesura, la capacitat de treballar en grup i la formació global rebuda a la universitat. El seu nivell de satisfacció amb el contingut del treball i amb el treball en general és alt i una mica menor amb la utilitat dels coneixements universitaris. En canvi, les seves perspectives de millora i promoció no són bones, ni tampoc es mostra satisfeta amb els seus ingressos econòmics.

La percepció sobre la formació universitària rebuda no mostra puntuacions altes en cap competència. Valora amb una puntuació màxima de 5 la formació teòrica, l'expressió escrita, la presa de decisions i les habilitats de gestió. La resta de competències no supera els 4 punts. Pel que fa a la utilitat per al treball, la presa de decisions apareix com la competència més útil, amb una puntuació de 6, seguida de la formació pràctica, expressió escrita, pensament crític i habilitats de gestió. Les funcions de Psicologia clínica que realitza explicarien probablement la importància atribuïda a la presa de decisions per al treball. En conjunt, encara que manifesta dèficits en formació pràctica, expressió oral, presa de decisions, pensament crític i creativitat, es pot considerar que hi ha un encaix raonable entre la formació adquirida en competències i els requeriments laborals per al treball que desenvolupa en l'actualitat.

**Cas 4 (C4).** Amb una mitjana de matrícula d'honor, aquesta graduada treballa en l'àmbit de l'educació dins del sector públic, realitzant funcions d'ensenyament pròpies de la formació universitària cursada. En una empresa amb més de 500 treballadors, va accedir a l'ocupació el

2005 i té un contracte temporal entre 6 mesos i un any amb jornada a temps complet i un salari anual entre 12.000 i 18.000 euros (ICO = 50,93). Durant la carrera feia un treball a temps complet relacionat amb els estudis i va trobar la seva primera feina per altres vies diferents de les especificades a l'enquesta. Sense cap experiència de mobilitat, ha seguit estudiant doctorat a la mateixa universitat. Els dos pares tenen estudis mitjans i realitzen treballs de nivell qualificat.

En aquest cas s'expliquen les raons de la contractació laboral sobre la base dels coneixements teòrico-pràctics i al conjunt de la formació global rebuda a la universitat. La resta de factors pràcticament no tenen rellevància, ni tan sols les característiques personals i habilitats socials que reben una puntuació de 3. En aquesta línia, també el nivell més alt de satisfacció està relacionat amb la utilitat dels coneixements de la formació universitària per al treball. Es mostra raonablement satisfeta de la feina en general i del seu contingut, però bastant insatisfeta amb el sou i molt insatisfeta amb les perspectives de millora i promoció.

El nivell de formació en competències de capital humà es valora en aquest cas com a molt alt en formació teòrica, expressió escrita i expressió oral i satisfactori en lideratge, solució de problemes, pensament crític i documentació. Pel que fa als requeriments laborals, destaquen també amb una alta puntuació la formació teòrica, expressió escrita, expressió oral, documentació i pensament crític, seguides en menor mesura pel treball en equip, solució de problemes i tecnologies de la informació i comunicació. Sembla que hi ha un acceptable encaix formació-ocupació en aquest cas ja que algunes de les competències amb més valoració a nivell formatiu són també les percebudes com a més útils per al treball, de manera que les discrepàncies són petites i es concentren principalment en les competències instrumentals (documentació, idiomes i TICs).

**Cas 5 (C5).** Aquest graduat està actualment ocupat en el sector públic dins de l'àmbit educatiu i realitzant tasques d'ensenyament en una empresa amb més de 500 empleats. Va accedir a la feina el mateix any que va finalitzar els estudis i en l'actualitat té un contracte temporal entre 1 i 3 anys, amb jornada a temps complet i un sou entre 9.000 i 12.000 euros (ICO = 50,93). Va accedir a la seva primera feina mitjançant contactes personals i durant la carrera va treballar a temps complet en una ocupació relacionada amb la Psicologia. Ha tingut experiències de mobilitat, tant per raó d'estudis com relacionades amb el treball i ha realitzat estudis de doctorat a la mateixa universitat. Els dos pares tenen estudis mitjans i exerceixen funcions de direcció/gestió en el seu treball.

Com en el cas de la seva companya d'universitat (C4), les raons que percep com a causes principals de contractació són els coneixements teòrics i la formació global rebuda a la universitat, seguits en aquest cas pels idiomes. Es mostra molt satisfet amb l'ocupació assolida i, especialment, amb el contingut del treball i la utilitat dels coneixements de la formació universitària, seguits del treball en general i de les perspectives de millora. El sou és l'aspecte menys valorat en termes de satisfacció. La seva valoració de la formació universitària és bona pel que fa a la formació teòrica i pràctica, expressió oral i escrita, pensament crític, habilitats de documentació i TICs. Pel que fa a la utilitat de les competències de capital humà per al treball, en aquest cas es valoren amb una puntuació de 6 o 7 les catorze competències recollides en l'enquesta d'inserció. Per tant, donada l'alta valoració d'utilitat, es constaten déficits formatius superiors a dos punts en les habilitats de documentació, treball en equip, lideratge, solució de problemes, presa de decisions, creativitat, habilitats de gestió i TICs.

**Cas 6 (C6).** Com els seus companys d'universitat, l'àmbit d'especialitat és Psicologia de l'educació, en una ocupació del sector públic al qual va accedir el 2007. Encara que realitza tasques d'ensenyament pròpies d'una titulació universitària, no es tracta de funcions específiques de la Psicologia. Treballa en una empresa amb menys de 10 empleats amb un contracte temporal entre 6 mesos i un any i un salari entre 12.000 i 18.000 euros (ICO = 50,00). Durant la carrera no treballava ni tampoc ha realitzat experiències de mobilitat per estudis. Després de finalitzar Psicologia va trigar entre tres i sis mesos a trobar la primera feina, a la qual va accedir per concurs públic, però no és l'ocupació actual. A més de la carrera de Psicologia ha cursat una segona llicenciatura a la mateixa universitat. Un dels seus pares té estudis superiors i el pare treballa per compte d'altri en tasques de direcció/gestió. En el cas de la mare, la pregunta sobre el treball no s'aplica.



Es tracta probablement del cas més crític amb la formació universitària rebuda. D'una banda, cap dels factors de contractació recollits en l'enquesta supera la puntuació de 3. A més, encara que es mostra molt satisfeta amb el treball que realitza (puntuació 7 a les dimensions de contingut, perspectives, sou i treball en general), només atorga una puntuació de 4 en satisfacció amb la utilitat dels coneixements de la formació universitària per la feina actual. A tot això s'afegeix una valoració realment baixa del nivell formatiu en competències adquirides a la universitat, amb puntuacions només iguals o superiors a 4 en habilitats de documentació i pensament crític. En la mateixa línia, considera que les competències adquirides durant la carrera són d'escassa utilitat per al treball que desenvolupa i únicament assenyalava com a útils el treball en equip i el pensament crític. En conseqüència amb aquestes pobres valoracions, assenyalava també que no tornaria a fer la carrera de Psicologia si hagués de començar de nou. Possiblement aquesta opinió sigui la que justifiqui el fet de continuar estudis cursant una segona carrera.

A la taula 3 es recullen resumides les principals característiques sociolaborals dels sis casos analitzats.

Taula 3. Resum de les característiques sociolaborals dels casos analitzats.

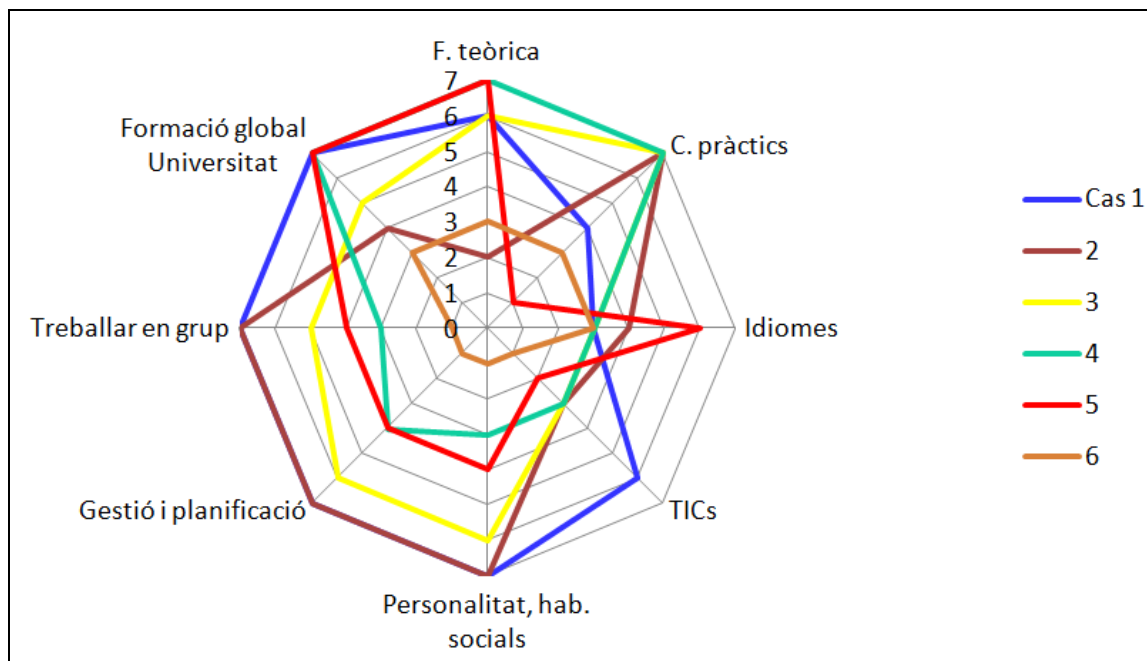
Característica	C1	C2	C3	C4	C5	C6
Especialitat	Educació	Organització	Clínica	Educació	Educació	Educació
Any inici	2005	2007	2007	2005	2004	2007
Adequació	Si	Si	Si	Si	Si	No
Funcions	Tècniques	Direcció	Assistència	Ensenyament	Ensenyament	Ensenyament
Sector	Privat	Privat	Privat	Públic	Públic	Públic
Branca activitat	Educació	Serv. Empr.	Sanitat	Educació	Educació	Educació
Contracte	Fix	Fix	Autònom	Temporal	Temporal	Temporal
Jornada a TC	Si	Si	No	Si	Si	Si
Salari brut	Ns/Nc	18-30000	< 9000	12-18000	9-12000	12-18000
ICO	-	74,07	55,56	50,93	50,93	50,00
Treball carrera	TC No rel.	TP Relacionat	TP Relacion.	TC Relac.	TC Relacion.	No
Mobilitat	No	Estudis	No	No	Estudis/treball	No
Form. postgrau	Doctorat	Cursos esp.	Postgr./màster	Doctorat	Doctorat	Llicenciatura
Estudis pares	Mitjans (2)	Mitjans (1)	Superiors (2)	Mitjans (2)	Mitjans (2)	Superiores (1)
Treball pare	Qualificat	Compte propi	Tècnic sup.	Qualificat	Direcc./gestió	-
Treball mare	Qualificat	-	Qualificat	Qualificat	Direcc./gestió	-

L'anàlisi de les dades de la taula 3 posa en relleu que, més enllà de la variable de selecció dels casos, és a dir, un expedient acadèmic brillant, amb prou feines hi ha similituds entre els sis graduats considerats. Comparteixen el fet d'haver accedit a una ocupació qualificada per a la qual es requeria la titulació de psicologia i en la que estan realitzant funcions pròpies de la formació cursada (excepte en el cas 6). També presenten similituds en el fet de pertànyer a un nivell social mig-alt a jutjar pel nivell d'estudis dels pares i el tipus de treballs qualificats que desenvolupen. D'altra banda, les trajectòries d'inserció i la qualitat de l'ocupació aconseguït són diverses. Cal destacar que la majoria va treballar durant els estudis, alguns a temps complet, cosa que no sembla haver constituït un obstacle per obtenir un bon rendiment acadèmic. També és important assenyalava que tots ells han seguit cursant algun tipus d'estudis posteriors a la carrera, la majoria a la mateixa universitat.

### Factors percebuts de contractació laboral

Encara que ja s'han comentat a nivell individual en la descripció de cada cas, es mostren a la figura 1 les dades globals sobre els factors percebuts de contractació laboral considerats decisius per al seu accés a l'ocupació actual. L'enquesta preveu vuit factors de contractació en resposta a la pregunta 'puntui d'1 (gens important o gens influent) a 7 (molt important o molt influent) les raons o els factors que van fer que el contractessin' (en relació amb el seu treball actual). Les vuit categories de resposta són les que recull la figura 1.

Figura 1. Factors percebuts de contractació en la feina actual.



F. teòrica: Els coneixements teòrics; C. Pràctics: Els coneixements pràctics; Idiomes: La formació en idiomes/saber idiomes; TIC: la formació en l'ús de la informàtica i de les noves tecnologies/el domini d'instruments informàtics i tecnològics, Personalitat, hab. Socials: la forma de ser: personalitat, habilitats socials, comunicació; Gestió i planificació: La capacitat de gestió i planificació; Treballar en grup: La capacitat de treballar en grup; Formació global universitat: En definitiva, quin paper ha tingut la formació global rebuda a la universitat en la seva contractació?

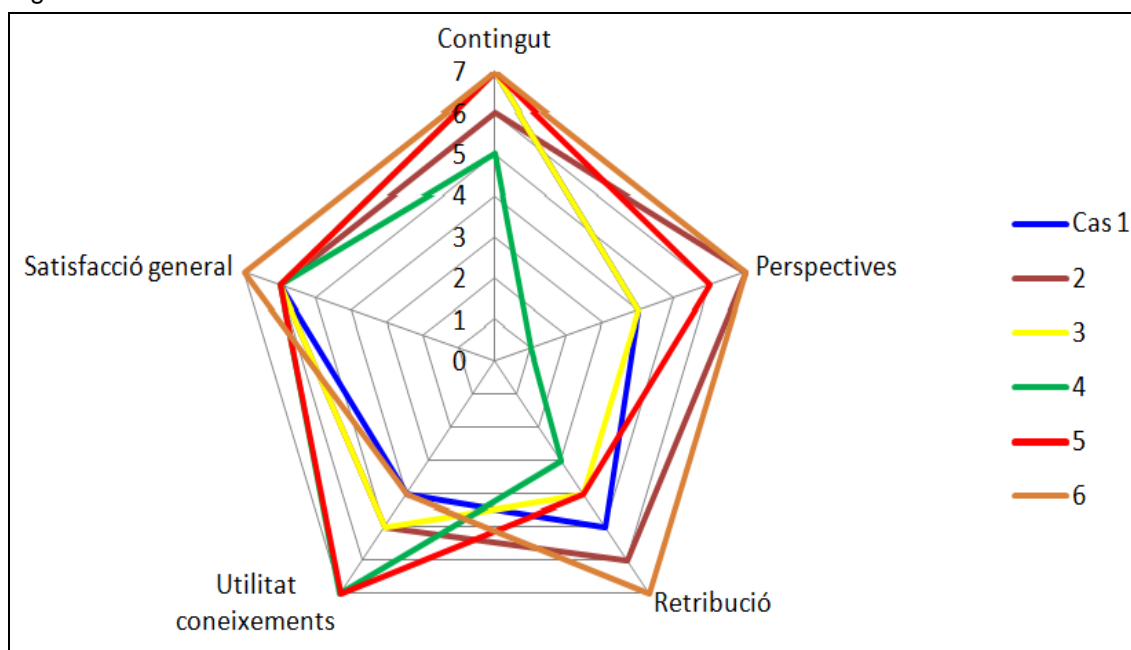
Igual que succeïa amb la situació laboral, la figura 1 permet constatar una notable dispersió pel que fa el paper que han jugat els diferents factors de contractació en l'accés a l'ocupació actual de cada cas. Les dades no mostren cap tipus de patró consistent, ni en funció de la universitat ni en funció de l'àmbit d'especialitat.

### Satisfacció amb la feina actual

Com a l'apartat anterior, la figura 2 tracta de mostrar els resultats de cada cas encada una de les cinc preguntes sobre satisfacció laboral: 'En relació amb el seu treball actual, valori d'1 (gens) a 7 (molta) la satisfacció,

- 1) amb el contingut del treball;
- 2) amb les perspectives de millora i promoció;
- 3) amb el nivell de retribució;
- 4) amb la utilitat dels coneixements de la formació universitària per al treball;
- 5) amb el treball en general'.

Figura 2. Satisfacció amb el treball actual.



Es constata la tendència a mostrar un alt nivell de satisfacció amb el treball en general, amb puntuacions de 6-7 en tots els casos analitzats. De fet, es tracta d'un patró bastant habitual en les enquestes sobre satisfacció laboral ja que aquesta variable sol presentar una escassa variabilitat de puntuació; normalment la gent sol concentrar les seves respostes entorn d'una puntuació lleugerament per sobre del punt mig de l'escala, igual que passa en les enquestes de satisfacció amb la vida en general (Muñoz de Bustillo i Fernández, 2005). Pel que fa a les dimensions específiques de la satisfacció laboral, hi ha un cert consens en valorar com a satisfactori el contingut del treball, però s'observa més variabilitat en la resta de qüestions, en particular pel que fa a les perspectives de millora i promoció.

#### *Valoració de la formació universitària i utilitat per al treball*

Un element important de les enquestes de seguiment de graduats que realitzen les agències de qualitat universitària és l'avaluació de les valoracions sobre la formació rebuda a la universitat, la seva adequació als requeriments del mercat de treball i les discrepàncies entre les dues puntuacions, que posen de relleu l'existència de dèficits o superàvits formatius en els programes universitaris.

A la taula 4 es mostren les valoracions del nivell formatiu rebut a la universitat en relació amb les 14 competències de capital humà avaluades a l'enquesta (N), així com les valoracions de la seva utilitat per al treball (U).

Per a cada cas s'han afegit també les puntuacions mitjanes del grup de titulats de la seva universitat i promoció (Univ. Ci) per tal de contextualitzar la resposta de cada subjecte i permetre la comparació entre universitats.

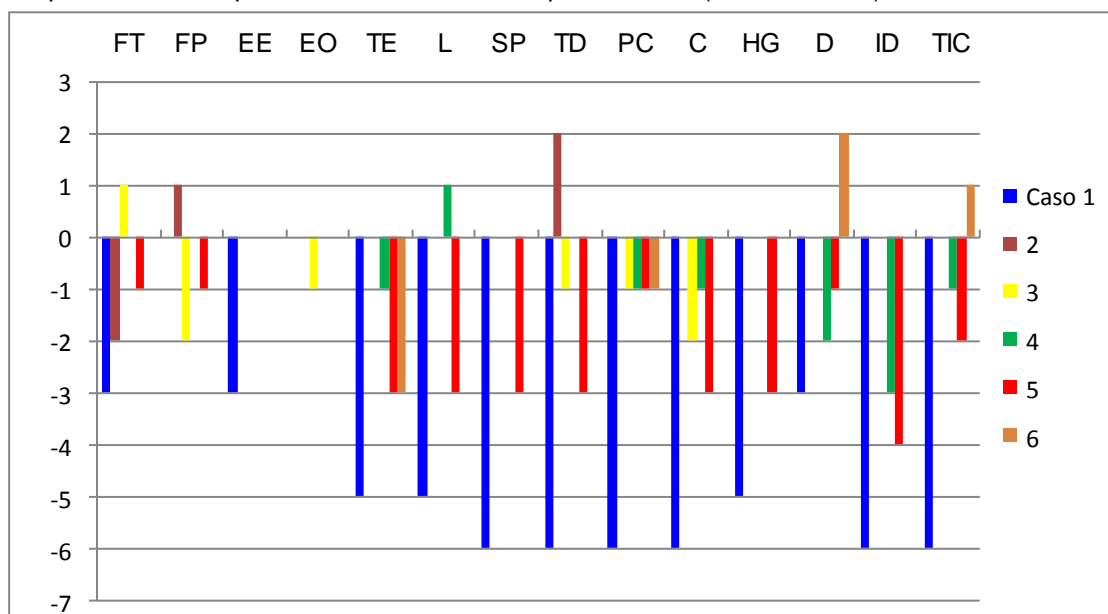
A la figura 3 apareixen les dades relatives a les discrepàncies entre nivell formatiu rebut i utilitat per al treball (N - U). Aquestes puntuacions evidencien la percepció de dèficits (puntuacions inferiors a 0), o superàvits formatius (per sobre de 0), i constitueixen un indicador de l'adequació o l'encaix de la formació universitària a les necessitats del món laboral.

Taula 4. Valoració del nivell formatiu adquirit en competències de capital humà i utilitat per al treball.

Competència	C1		Univ. C1		C2		C3		Univ. C2/C3		C4		C5		C6		U. C4/C5/C6	
	N	U	M <sub>N</sub>	M <sub>U</sub>	N	U	N	U	M <sub>N</sub>	M <sub>U</sub>	N	U	N	U	N	U	M <sub>N</sub>	M <sub>U</sub>
F. Teòrica	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. Pràctica	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. Equip	2	7	4,26	5,15	7	7	4	4	4,76	5,35	4	5	4	7	3	6	4,62	5,26
Lideratge	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. Problemes	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. Decisions	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. Crític	1	7	4,20	4,76	1	1	4	5	4,66	5,12	5	6	6	7	4	5	4,77	5,54
Creativitat	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. Gestió	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
Idiomes	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

Ci: Casi, N: Nivell formatiu adquirit a la universitat per a cada competència; U: Utilitat de cada competència per al treball actual; Univ Ci: Mitjana aritmètica del nivell formatiu adquirit en cada competència (MN) i de la seva utilitat per al Treball (MU) per al conjunt de graduats de la promoció 2004 que van estudiar la carrera a la mateixa universitat que el cas Ci.

Figura 3. Discrepàncies entre la valoració del nivell formatiu adquirit a la universitat en competències de capital humà i la seva utilitat per al treball (Nivell - Utilitat).



FT: Formació teòrica (1,02/1,74); FP: Formació pràctica (-0,06/1,91); EE: Expressió escrita (-0,28/1,63); EO: Expressió oral (-0,79/1,85); TE: Treball en equip (-0,50/1,78); L: Lideratge (-0,90/1,84); SP: Solució de problemes (-0,91/1,87); PD: Presa de decisions (-1,06/1,81); PC: Pensament crític (-0,37/1,87); C: Creativitat (-0,95/2,02); HG: Habilitats de gestió (-0,98/1,81); D: Habilitats de documentació (-0,07/1,84); ID: Idiomes (-1,00/2,08); TIC: Informàtica (-1,12/2,00). Entre parèntesi la mitjana aritmètica i la desviació típica per al conjunt dels graduats en Psicologia de la promoció 2004.

De les dades exposades es dedueix, globalment, l'existència d'una percepció majoritària de dèficit formatiu en relació amb les competències de capital humà adquirides a la universitat quan es compara amb la utilitat percebuda de les competències per al treball que desenvolupen els graduats. Tot i això, s'observen diferències importants entre els diferents casos analitzats en la percepció de dèficits. Mentre en el cas 1 les discrepàncies són molt marcades, amb prou feines apareixen en el cas 2, i hi ha una àmplia variabilitat entre els altres casos, així com també en referència a les diferents competències.

## **Discussió**

Aquest estudi explora la relació entre rendiment acadèmic, qualitat de l'ocupació i valoració de la formació universitària per part dels graduats en Psicologia. Per a la promoció 2004, l'única amb dades sobre rendiment en les enquestes d'AQU Catalunya, un resultat no previst és l'alta variabilitat de les qualificacions en funció del centre universitari on es cursen els estudis. Aquest fet no sembla estar relacionat amb la grandària de la universitat ni amb la zona geogràfica on s'ubica. No es poden descartar, però, altres factors sobre els quals no tenim dades, com les polítiques d'estímul a l'obtenció de millors resultats acadèmics induïdes per algunes universitats, els mètodes docents i de suport als estudiants, o la possibilitat que els participants en la mostra de cada universitat pertanyin a col·lectius amb diferents característiques psicosocials o nivells de motivació. Les diferències en els nivells d'exigència de les diferents universitats no guarden relació estadística significativa ni amb la qualitat de l'ocupació dels graduats ni amb la valoració de la formació adquirida a la universitat. Així, el centre amb major percentatge de notables és també el que obté una puntuació mitjana més alta en qualitat ocupacional dels seus titulats, encara que les diferències entre universitats a l'ICO no són significatives. En el mateix sentit, les variacions entre universitats pel que fa a la valoració de les 14 competències de capital humà avaluades en l'enquesta és mínima per aquesta promoció i només s'aprecien diferències estadísticament significatives en habilitats de gestió i informàtica entre dues universitats.

Una qüestió d'interès per a professors i estudiants universitaris és conèixer la possible relació entre el rendiment acadèmic individual i els resultats ocupacionals. Les dades indiquen un escàs impacte de les notes sobre l'ocupació qualificada però, en canvi, reflecteixen una influència sobre el treball no qualificat. En aquest segon cas, els psicòlegs probablement han de competir en el mercat de treball amb graduats d'altres titulacions, o fins i tot amb no graduats i, atès que el títol no seria un requisit per a l'ocupació, les notes podrien actuar com a credencial per a l'empresari sobre les capacitats cognitives, motivacionals i actitudinals del futur treballador. Pel que fa a les valoracions sobre la formació en competències adquirides a la universitat, les dades indiquen percepcions diferents en funció de les qualificacions. La major valoració del nivell formatiu adquirit per part dels graduats amb millor expedient acadèmic és fins a cert punt lògica si considerem que han realitzat un major esforç formatiu en relació amb els seus companys.

Per tal d'il·lustrar les dades estadístiques amb una anàlisi en profunditat d'alguns casos de graduats amb expedients acadèmics brillants, s'han comparat els estatus d'inserció i les valoracions de la formació universitària de les sis persones amb millors qualificacions de Catalunya per a la promoció 2004. Els resultats de l'anàlisi apunten en la línia de les dades estadístiques prèvies, en el sentit que no sembla existir una clara relació entre rendiment i qualitat ocupacional, si més no al cap de tres anys d'acabar els estudis. En tres casos les puntuacions en l'Índex de Qualitat Ocupacional són lleugerament inferiors a la mitjana global per als titulats en Psicologia de la mateixa promoció ( $M = 55,27$ ,  $DT = 16,6$ , per al conjunt de les quatre universitats), mentre que C2 se situa molt per sobre de la mitjana i C3 molt lleugerament per sobre d'aquesta (no es disposa de dades de C1).

D'altra banda, els sis casos només coincideixen en un origen familiar probablement mitjà-alt per la formació i ocupació dels seus pares i en el fet d'haver realitzat estudis de postgrau després d'acabar la carrera de Psicologia. En cinc casos van combinar estudis i treball durant l'etapa universitària, mentre C6 només es va dedicar als estudis. És precisament aquest últim cas el que pitjor ha valorat el nivell formatiu rebut a la universitat en competències de capital humà. En la resta de casos, hi ha una àmplia variabilitat en les valoracions encara que no es constaten tendències clares entre universitats. En realitat, les puntuacions mitjanes en la

valoració de la formació per part dels graduats de diferents universitats són similars, el que sembla indicar una certa homogeneïtat en els programes formatius d'aquesta promoció.

En el que semblen coincidir tots els graduats és en la percepció d'un cert dèficit formatiu en competències en comparació amb els nivells requerits per a l'exercici dels seus respectius rols laborals. Només en alguna competència i en algun cas particular apareixen percepcions de superàvit. Aquesta és una tendència habitual en les enquestes de seguiment de titulats, tal com revelen estudis previs (Corominas et al., 2010; García-Aracil i Van der Velden, 2008). En general, la percepció de dèficits formatius sol estar associat a ocupacions de més qualitat i complexitat que exigeixen un nivell competencial que el recentment graduat encara no posseeix i que el porta a prosseguir la seva formació (Heijke et al. 2003). Per contra, la percepció de sobrequalificació sol associar-se a llocs de treball d'inferior qualitat i a una major insatisfacció laboral. En qualsevol cas, les dades estadístiques per a la mostra analitzada revelen que les valoracions de la formació estan associades a les qualificacions acadèmiques obtingudes en la carrera.

Cal assenyalar algunes limitacions en relació amb l'estudi. En primer lloc, a nivell metodològic cal indicar que les dades procedeixen exclusivament de les respostes dels propis graduats obtingudes en un únic moment de temps. Aquest fet podria afectar de manera especial a les valoracions sobre el nivell de la formació rebuda a la universitat, ja que es realitza al cap de tres anys i al costat de les valoracions de la seva utilitat per al treball (Pace, 2010; Spector, 2006); no és descartable un cert biaix en les valoracions dels subjectes condicionat per la seva situació laboral actual. D'altra banda, les dades corresponen a una única promoció de graduats d'una comunitat autònoma i no és possible determinar si els resultats són extrapolables a altres cohorts de titulats.

En un altre ordre de coses, seria convenient conèixer l'evolució dels graduats més enllà dels tres anys considerats a l'estudi. Encara que en el moment inicial d'accés al mercat laboral només s'hagin trobat relacions entre rendiment acadèmic i qualitat de l'ocupació no qualificada, és possible que la consideració de períodes més llargs de transició pugui estar relacionada amb millors resultats d'inserció per als titulats amb millors notes també en el cas de l'ocupació qualificada. Alguns autors han posat de manifest que les habilitats i característiques personals que determinen la inserció laboral a l'inici de la carrera professional no són necessàriament les mateixes que expliquen els resultats a mig i llarg termini. Mentre Ng et al. (2005) troben que l'habilitat cognitiva està relacionada amb el salari a mig termini, Rode et al. (2008) arriben a la conclusió que l'habilitat té un paper menys important a l'inici de la carrera professional dels graduats, quan jugaria un paper més decisiu la personalitat. Per tant, atès que el rendiment acadèmic podria ser considerat un indicador d'habilitat (encara que també de personalitat), és possible que els efectes d'un bon expedient es vegin reflectits al llarg de la carrera professional. Evidentment, seria desitjable disposar de mesures de personalitat com a complement a les dades sobre rendiment i situació laboral que les enquestes d'inserció encara no inclouen.

Finalment, també cal considerar que les dades analitzades corresponen a la situació de la formació universitària prèvia a les reformes derivades dels acords de Bolonya i que la situació formativa actual ha canviat considerablement en relació amb la introducció de les competències de capital humà en els currículums de Psicologia. De fet, els primers programes experimentals adaptats a Bolonya es van iniciar com a proves pilot a Catalunya durant el curs 2004-05, justament després que la promoció de graduats d'aquest estudi acabés la carrera. Caldrà esperar a disposar de les dades relatives a les cohorts de Bolonya per poder realitzar comparacions sobre la influència que la introducció deliberada de les competències de capital humà en la formació universitària pugui exercir sobre els resultats d'inserció.

Amb tot, els resultats de l'estudi i l'escassetat d'investigacions similars en aquest terreny en el nostre context posen de manifest la necessitat d'investigar més decididament: 1) les relacions entre la formació universitària i l'ocupació qualificada en Psicologia, 2) l'impacte de la formació en competències sobre els resultats d'inserció i les carreres professionals dels graduats en Psicologia a mitjà i llarg termini; 3) l'adequació dels diferents perfils competencials al mercat de treball; 4) els objectius, continguts i mètodes de l'avaluació del rendiment universitari i l'explicació de les diferències que hi ha entre universitats; 5) la influència de les característiques personals, els entorns sociolaborals, el desenvolupament i consolidació social de la pròpia disciplina, les polítiques universitàries d'orientació i d'informació al mercat de treball sobre els perfils competencials, funcions i valor que aporten els psicòlegs, etc., sobre els resultats d'inserció i desenvolupament professional; 6) l'impacte de les reformes universitàries en la millora de l'ensenyament de la Psicologia i els resultats dels titulats, entre altres temes.

Encara que, malauradament, aquest és un àmbit de recerca d'escassa tradició en la Psicologia espanyola, és d'esperar que en els propers anys experimenti una evolució d'acord amb el panorama internacional d'una major consciència de les interrelacions entre l'activitat universitària, el desenvolupament socioeconòmic i el benestar social, així com l'impacte de la societat del coneixement i les transformacions dels sistemes universitaris sobre els continguts i les pràctiques d'ensenyament (Brennan i Teichler, 2008). La producció de coneixement sobre els processos de formació i desenvolupament professional podria contribuir a una progressiva millora de l'activitat universitària en benefici dels estudiants, de la disciplina, de la societat i de les pròpies institucions educatives.

### **Referències bibliogràfiques**

- Becker, G. (1964). *Human Capital*. Nueva York: Columbia University Press.
- Brenan, J. i Teichler, U. (2008). The future of higher education and of higher education research. *Higher Education*, 56, 259-264.
- Castagnetti, C. i 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. i 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. i Fàbregas, M. (2007). El mercat laboral qualificat i la qualitat de l'ocupació. Dins 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. i Makepeace, G. (1990). Self employment among graduates. *Bulletin of Economic Research*, 42, 35-53.
- García-Aracil, A. i 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. i 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. i 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. i 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. i 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. i 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. i Wales, T. (1973). Higher education, mental ability and screening. *Journal of Political Economy*, enero-febrero, 28-55.
- van der Heijde, C.M. i 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. i Vijverberg, W. (2003). Entrepreneurship selection and performance: A metaanalysis of the impact of education in industrialized countries. Disponible en <http://www1.fee.uva.nl/pp/bin/407fulltext.pdf>.