



Empleadores

EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN DE PSICOLOGÍA



AQU CATALUNYA



EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN EL ÁMBITO DE PSICOLOGÍA

Barcelona, 2022

© Autor: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2022
C. de Enric Granados, 33
08007 Barcelona

Elaboración: José Luis Mateos González

Con la colaboración de: Anna Prades Nebot y Jaume Valls Pasola

Primera edición: octubre de 2022

El contenido de esta guía está sujeto a la licencia de [Ofrecimiento al Dominio Público \(CCO 1.0 Universal\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) de Creative Commons. Se permite copiar, modificar, distribuir la obra y hacer comunicación pública, incluso con finalidad comercial, sin pedir permiso alguno.



Colaboradores del sector



Otros colaboradores



ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	7
INTRODUCCIÓN	9
INDICADORES DE LA TITULACIÓN DE PSICOLOGÍA	11
Datos básicos de la titulación	11
Satisfacción con la formación universitaria de las personas graduadas en Psicología	14
Inserción laboral de las personas graduadas en Psicología	18
La opinión del colectivo empleador sobre la formación de las personas tituladas en Psicología	27
CONCLUSIONES	40
FICHA TÉCNICA.....	42
REFERENCIAS.....	43

RESUMEN EJECUTIVO

Este informe ofrece una mirada transversal sobre la titulación de **Psicología**. Se analizan datos que reflejan la perspectiva de grupos de interés —*alumni* y empresas y organizaciones que contratan personas graduadas— sobre la empleabilidad de las personas graduadas: las encuestas de **satisfacción**, **inserción laboral** y **opinión del colectivo empleador**. Además, se recogen datos básicos sobre la titulación analizada: oferta y demanda y distribución de matrículas por sexo biológico.

A continuación, se exponen los principales hallazgos de este informe.

Datos básicos de la titulación

- > Los grados de Psicología son muy populares. Los datos de preinscripción para el curso académico 2021-2022 indican que, en las universidades públicas, la demanda de plazas como primera opción en junio representaba el 217 % del número de plazas ofertadas. En cuanto a las matrículas de nuevo acceso, los grados de Psicología son los segundos en términos de volumen: en el curso 2019-2020, más del 7 % de los estudiantes del sistema universitario de Cataluña (SUC) eran estudiantes de uno de estos grados.
- > Los grados de Psicología son de los más feminizados del SUC (SOLER JULVE, 2022): 8 de cada 10 personas matriculadas en el curso académico 2020-2021 eran mujeres.

Encuesta de satisfacción

- > Las personas graduadas en Psicología están satisfechas con la titulación escogida: cerca de 9 de cada 10 volverían a cursar el grado, 10 puntos porcentuales más que el global del SUC (76,2 %).
- > Pese a dar una buena valoración al hecho de que los grados de Psicología fomentan la adquisición de habilidades comunicativas e interpersonales, las personas graduadas en Psicología están significativamente menos satisfechas con las prácticas externas (6,4) como actividad que permite la aplicación y la consolidación de los conocimientos de la carrera. La satisfacción media del global del SUC en este indicador es de 6,9 sobre 10.

Encuesta de inserción laboral

- > Los indicadores de inserción laboral muestran que las personas graduadas en Psicología tienen mayor probabilidad de estar en paro, ganar menos y tener contratos más precarios que el resto de las titulaciones. A modo de ejemplo, tres años después de haberse titulado, el salario medio bruto mensual de los graduados y graduadas en Psicología es de unos 1.700 euros, casi 500 euros más bajo que el salario medio en el global del SUC.
- > Sin embargo, existen diferencias en función del ámbito en el que se insertan las personas graduadas. Por lo general, las personas graduadas en Psicología que trabajan en ámbitos no relacionados tienden a realizar funciones no universitarias y

a tener una inserción de peor calidad. Por el contrario, las personas que trabajan en el ámbito organizativo tienden a tener mejores salarios y menos temporalidad.

Encuesta al colectivo empleador

- > Los empleadores de personas graduadas en Psicología suelen tener menos dificultades que el resto de los empleadores para contratar a las personas adecuadas. Los que las tienen indican que es principalmente debido a la falta de personas tituladas con las competencias necesarias para el puesto de trabajo.
- > El colectivo empleador está generalmente satisfecho con las competencias de las personas graduadas en Psicología. Su satisfacción alcanza el notable (7,2).
- > Las competencias que más empleadores señalan que deberían mejorar las personas graduadas son:
 - las habilidades comunicativas e interpersonales,
 - la detección y evaluación de las necesidades de las personas y
 - la intervención con las personas en diferentes áreas (clínica, educativa, laboral, jurídica, etc.).
- > En general, las competencias que se han trabajado más durante el periodo de prácticas coinciden con las que tienen mayor margen de mejora, según los empleadores encuestados. Esto apunta a la complementariedad e idoneidad de las prácticas externas como elemento fundamental de la formación universitaria.

INTRODUCCIÓN

La expansión de los sistemas universitarios de Cataluña y de todo el mundo ha intensificado la diversificación de las funciones que desempeñan las universidades, que se han convertido en instituciones que traspasan su rol histórico asociado a la docencia y la investigación. Hoy en día nos referimos de manera habitual a cuatro misiones: docencia, investigación, innovación y servicio a la sociedad (COMISIÓN EUROPEA, 2022). La emergencia de la llamada «sociedad del conocimiento», asociada a esta expansión, ha enfatizado el rol que tienen las universidades en la **empleabilidad de las personas graduadas**, entendida no solo como la obtención de trabajo —que puede depender más de la coyuntura económica y de las políticas de empleo—, sino también como la capacidad por parte de las universidades de diseñar «formación de un perfil que responda a las competencias y las calificaciones solicitadas en el mercado laboral» (RODRÍGUEZ ESPINAR et al., 2007, 338).

La insistencia en los análisis de los perfiles de empleabilidad de las personas graduadas coincide también con la aparición de exigencias de rendición de cuentas a sistemas universitarios expansivos que requieren un incremento del gasto público. Por consiguiente, tiene sentido que las agencias de calidad universitaria pongan a disposición de la comunidad universitaria un conjunto de recursos que permitan evaluar la calidad y el impacto de la educación superior desde la perspectiva de la empleabilidad (BRENNAN, 2018). En esta dirección, una de las líneas estratégicas de AQU Catalunya que permite alcanzar este objetivo es la de «facilitar el acceso a los datos cuantitativos y cualitativos de forma integrada para la mejora de la calidad del sistema universitario catalán» (AQU CATALUNYA, 2022).

Este informe, que forma parte de una serie de informes sobre la relación entre la universidad y la empleabilidad, pretende alcanzar ese objetivo para las titulaciones de Psicología.

El documento aglutina el análisis de datos clave que pueden servir para entender el funcionamiento de la educación universitaria desde la perspectiva de la empleabilidad. Se trata de disponer de pruebas que ayuden a las personas responsables de las universidades, en los ámbitos político y académico, a tomar decisiones orientadas a la mejora de la formación universitaria. Con todo, este conocimiento también tiene el potencial de apoyar al alumnado presente y futuro de cara a tomar decisiones informadas sobre sus trayectorias profesionales. En la figura 1 se muestran las fuentes de información incluidas en este análisis.

Figura 1. Fuentes de información analizadas



Además, este informe también analiza los resultados de la nueva edición de la **encuesta al colectivo empleador**, que recoge la opinión sobre la formación universitaria de las empresas, entidades e instituciones que contratan a personas graduadas en Psicología. Como novedad, esta edición incorpora una sección de las competencias profesionales que más se han trabajado y que más debería mejorar el **alumnado en prácticas**. Este informe compara los resultados de esta edición con los de la edición anterior (AQU CATALUNYA, 2020A)¹ con el objetivo de observar las diferencias relevantes existentes, y reflexiona sobre la evolución del sector en relación con las conclusiones que se generaron en la jornada «Propuestas de mejora para la formación en Psicología» (AQU CATALUNYA, 2020b), en la que se presentaron dichos resultados.

¹ Al tratarse de una encuesta dirigida al colectivo empleador, encuestas que normalmente consiguen muestras relativamente pequeñas, no podemos afirmar que las similitudes o las diferencias con la edición anterior sean estadísticamente significativas. Aunque pensamos que la continuidad que observamos entre ambas ediciones es prueba de la robustez de nuestros resultados, recomendamos al lector o lectora que interprete los resultados con cautela y perspectiva analítica.

INDICADORES DE LA TITULACIÓN DE PSICOLOGÍA

Datos básicos de la titulación

El siguiente mapa muestra los datos de oferta y demanda de plazas en los grados de Psicología impartidos en Cataluña en el curso académico 2021-2022. Además, se muestran datos de tres indicadores clave: la tasa de rendimiento,² la tasa de abandono en primer curso y el número de personas tituladas en el curso académico 2020-2021.

En las universidades públicas, la demanda para estudiar Psicología supera con creces la oferta. En el curso académico 2021-2022, la demanda de plazas como primera opción representaba el 217 % de las plazas ofertadas.

- > Los grados de Psicología son, en términos de matrícula de nuevo acceso, los segundos más populares después de los de Administración y Dirección de Empresas. Durante el curso 2019-2020, un total de 4.163 personas se habían matriculado en uno de estos grados, el 7 % del total de alumnos de grado de nuevo acceso.³
- > La tasa de abandono de los grados de Psicología es del 24 %, porcentaje que se explica principalmente por los valores de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Esta institución tiene, con diferencia, el mayor número de matrículas: cerca del 65 % de los y las estudiantes de grado de Psicología están matriculados en la UOC.

² La tasa de rendimiento se calcula dividiendo el número de créditos superados entre el número de créditos matriculados por el alumnado de un estudio. La tasa de abandono en el primer curso muestra el porcentaje de estudiantes que no se matriculan nuevamente en el siguiente curso (incluso en otro título). Para más información, [véase el glosario en el portal de Estudios Universitarios de Cataluña.](#)

³ Fuente: UNEIX.

Figura 2. Indicadores de oferta y demanda en los grados de Psicología (curso académico 2021-2022)

Psicología

.....
Total plazas ofertadas: 4.335

- Plazas públicas ofertadas: 1.105
- Demanda 1ª opción (convocatoria junio):* 2.408
- Total matriculas de nuevo acceso: 3.395
- Tasa de rendimiento:** 87,7%
- Tasa de abandono durante el 1er curso:** 24,9%
- Personas tituladas:** 1.583

* Universidades públicas
** Curso académico 2019-2020
.....



Fuente: Oficina de Acceso a la Universidad y UNEIX

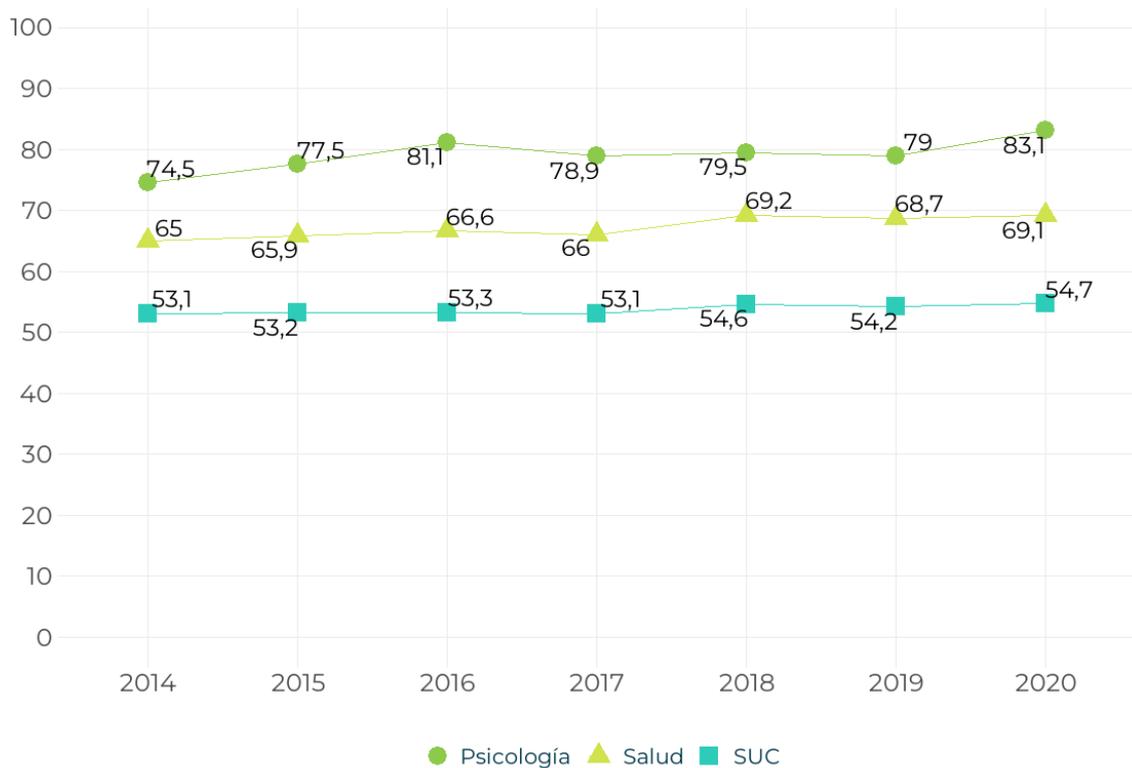


Nota: Los logotipos corresponden a las universidades que imparten estos grados.

Los grados de Psicología están mucho más feminizados que el global de grados del SUC y que el conjunto de grados de Salud.

- > En 2020, 8 de cada 10 estudiantes de Psicología eran mujeres. Según los criterios de SOLER JULVE (2022), se trata de un ámbito de titulaciones «muy feminizado» y es, junto con los ámbitos de Educación e Intervención Social, el grupo de titulaciones con la proporción más alta de mujeres.
- > La figura 3 muestra la persistencia de la segmentación horizontal en las enseñanzas universitarias: hombres y mujeres no están distribuidos aleatoriamente por titulación. Las mujeres tienden a matricularse en carreras que se asocian a «tareas vinculadas al cuidado» (AQU CATALUNYA, 2021, 50).

Figura 3. Evolución del porcentaje de matrículas de mujeres en los grados de Psicología



Satisfacción con la formación universitaria de las personas graduadas en Psicología

Los datos analizados en esta sección provienen de la **encuesta de satisfacción**,⁴ una encuesta de carácter anual llevada a cabo desde el año 2015 por las universidades catalanas en coordinación con AQU Catalunya. Esta encuesta pregunta a las personas tituladas recientemente su grado de satisfacción sobre diferentes dimensiones de su experiencia educativa en el SUC. Los resultados que se muestran a continuación corresponden a los datos de los últimos tres años disponibles (2018, 2019 y 2020) para las titulaciones de grado de **Psicología**. La tasa de respuesta del global del SUC a la encuesta de satisfacción para estos tres años es del 26,3 %, con unas 25.500 respuestas recogidas.

A continuación se pueden encontrar las muestras de personas graduadas que han respondido a la encuesta, tanto de Psicología como del total de grados del SUC.

Tabla 1. Población, muestra, tasa de respuesta y error muestral de la encuesta de satisfacción de las personas graduadas en Psicología y en el global del SUC (2018-2020)

Enseñanza (grados)	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
Psicología	4.527	1.115	24,6 %	2,6 %
Total SUC	96.892	25.484	26,3 %	0,5 %

En esta sección se exploran los datos de satisfacción en las dimensiones de la formación universitaria que mayor relevancia tienen en relación con la empleabilidad de las personas graduadas en Psicología. Adicionalmente, también se ofrece un resumen de la satisfacción global de las personas graduadas en esta titulación.

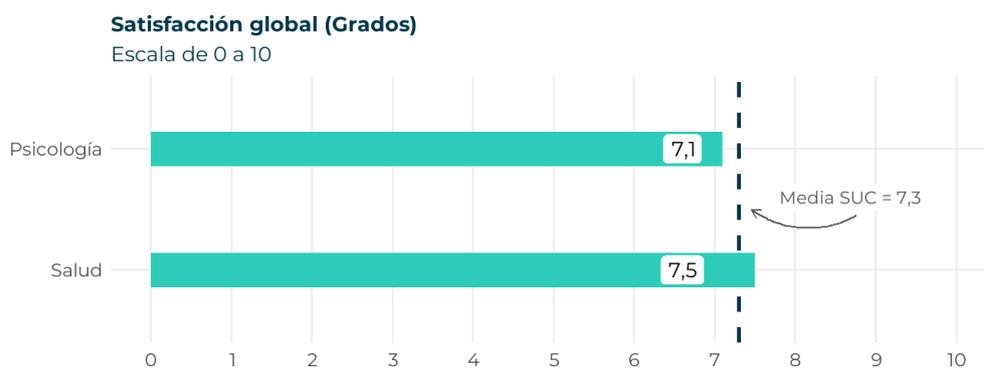
⁴ <<https://www.aqu.cat/es/Estudios/Encuestas-y-estudios-tematicos/Satisfaccion-de-los-titulados-recientes>>.

Satisfacción global con los grados de Psicología

La satisfacción global de las personas graduadas en Psicología es similar a la de la media del SUC.⁵

- > Además, la satisfacción global de las personas graduadas en Psicología ha mejorado ligeramente (0,20 puntos) respecto a la edición anterior (AQU CATALUNYA, 2020a).

Figura 4. Satisfacción global con los grados de Psicología

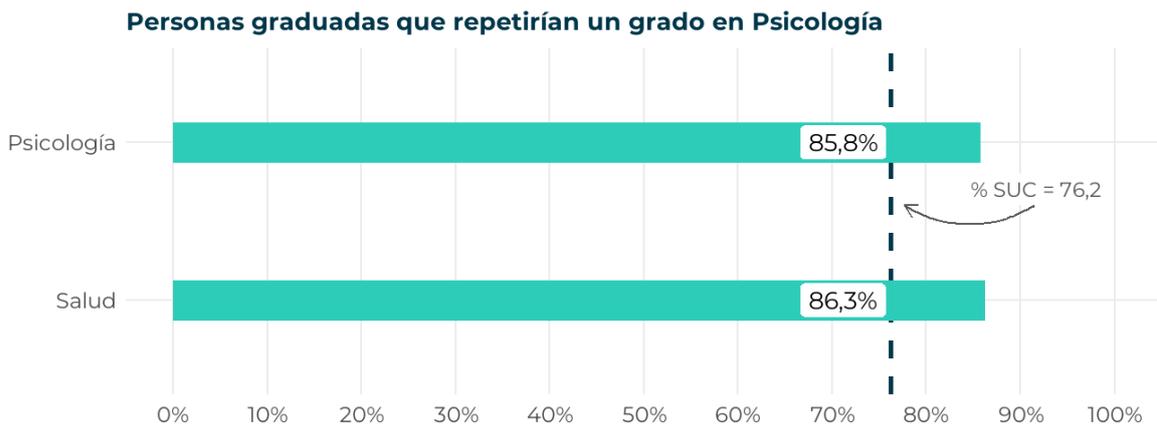


⁵ Para comprobar si las diferencias entre las titulaciones analizadas y el global del SUC son estadísticamente significativas, se ha utilizado una herramienta elaborada por AQU Catalunya que realiza 1.000 simulaciones mediante la técnica de *bootstrap* para un muestreo aleatorio simple con reposición dentro del escenario de poblaciones infinitas (EFRON, TIBSHIRANI, 1993), obteniendo así una distribución de las 1.000 diferencias simuladas entre ambos grupos. A continuación, esta herramienta analiza si la diferencia observada se encuentra en el 95 % de las diferencias simuladas. Además, este sistema incluye un conjunto de filtros para asegurar que las diferencias no son solo estadísticamente significativas, sino que también son de suficiente magnitud. Esta diferencia será como mínimo de 0,5 en el caso de los valores de escalas de 0 a 10 y de 2 puntos porcentuales en el caso de los porcentajes. Esta técnica se ha aplicado a los resultados que se muestran en este informe para los datos de satisfacción y de inserción laboral.

En el caso de este indicador, se señala que la satisfacción global de las personas graduadas de las titulaciones analizadas no es significativamente menor a la global del SUC, aunque en el caso de psicología sea 0,18 puntos inferior a la del global del SUC. Es decir, es probable que esta diferencia se deba a la aleatoriedad inherente a la recogida de datos de encuesta.

Más de 8 de cada 10 personas graduadas volverían a cursar la titulación. Este porcentaje es significativamente mayor que el del global del SUC (76,2 %).

Figura 5. Porcentaje de personas que volverían a cursar la titulación de Psicología



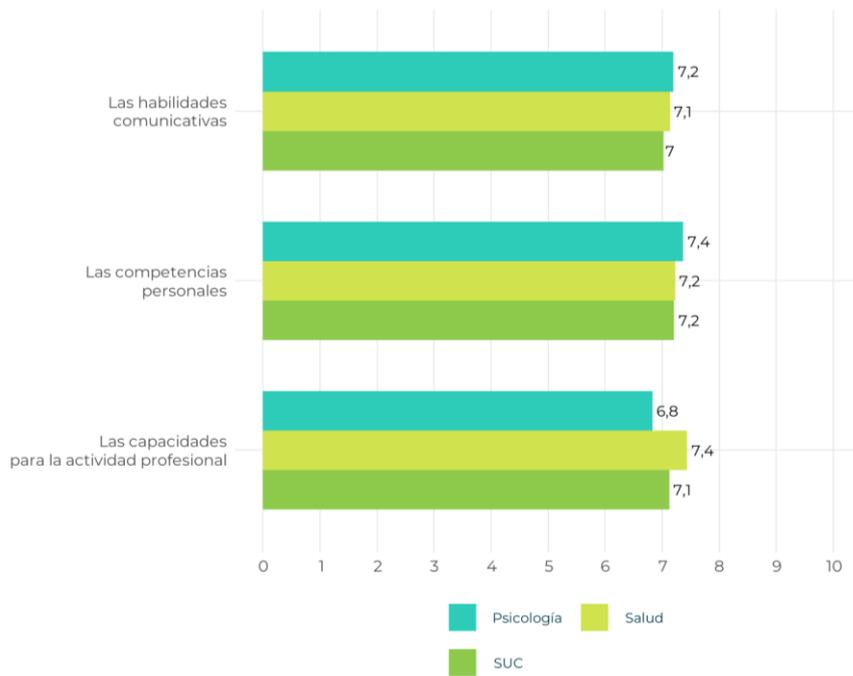
Satisfacción con las competencias adquiridas, las prácticas externas y el trabajo de fin de grado (TFG)

Las personas graduadas en Psicología creen que la formación mejora especialmente sus habilidades comunicativas y sus competencias personales, valores que son similares a los indicadores de todos los grados del SUC.

- > La valoración que se hace de la adquisición de capacidades para la actividad profesional es ligeramente menor que la satisfacción media del global del SUC, pero esta diferencia no es estadísticamente significativa.
- > Estos indicadores se han mantenido prácticamente iguales respecto a la edición anterior de la encuesta de satisfacción (AQU CATALUNYA, 2020a).

⁶ Se analiza la percepción de las personas tituladas sobre cuál es el grado en que la formación ha mejorado sus habilidades comunicativas, las competencias personales y las capacidades para la actividad profesional. Las competencias personales incluyen, entre otros, el nivel de confianza, el aprendizaje autónomo, la creatividad, la resolución de nuevos problemas, el análisis crítico o el trabajo en equipo.

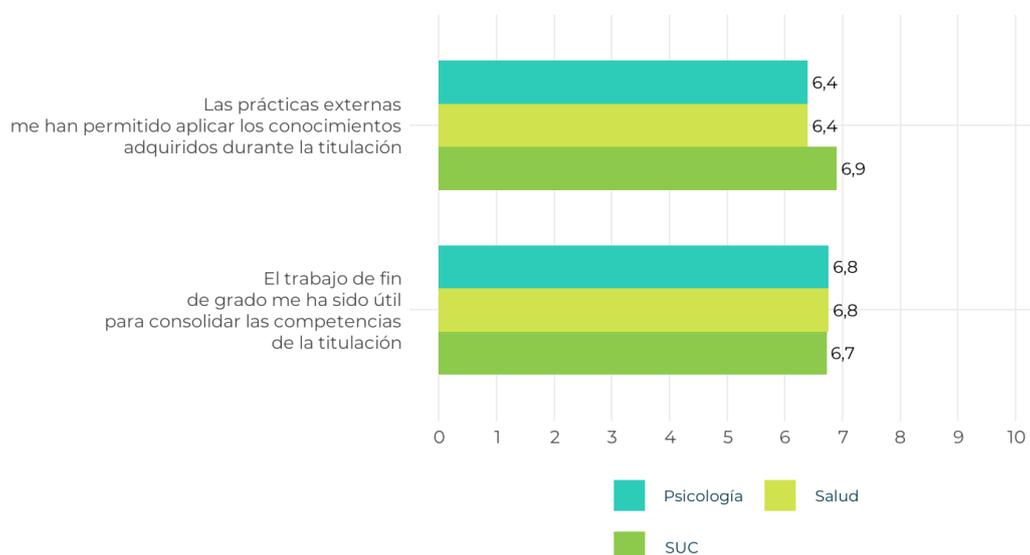
Figura 6. Medida en que la formación ha mejorado un conjunto de capacidades, según las personas graduadas en Psicología



La satisfacción con la capacidad de aplicar en el periodo de prácticas los conocimientos adquiridos durante la titulación es significativamente menor que en el conjunto de grados del SUC.

- > La satisfacción con el TFG es prácticamente idéntica a la global del SUC.
- > Los valores de estos indicadores se han mantenido prácticamente inalterados respecto a la edición anterior del estudio.

Figura 7. Satisfacción con las prácticas externas y el trabajo de fin de grado de las personas graduadas en Psicología



Inserción laboral de las personas graduadas en Psicología

Los datos analizados en esta sección provienen de la **encuesta de inserción laboral**, una encuesta de carácter trienal llevada a cabo desde el año 2001 por las universidades catalanas en coordinación con AQU Catalunya. Esta encuesta pregunta por factores relacionados con la actividad laboral de las personas tituladas y la calidad de dicha actividad laboral (adecuación del puesto de trabajo, estabilidad contractual, remuneración, etc.). Los resultados que se muestran a continuación ⁷⁸corresponden a los de la última edición de la encuesta, cuyo trabajo de campo se hizo en 2020 encuestando a las personas tituladas en el curso 2015-2016 en los grados de **Psicología**.

A continuación se pueden encontrar las muestras de personas graduadas que han respondido a la encuesta, tanto de Psicología como del total de grados del SUC.

Tabla 2. Población, muestra, tasa de respuesta y error muestral de la encuesta de inserción laboral de las personas graduadas en Psicología y en el global del SUC (2020)

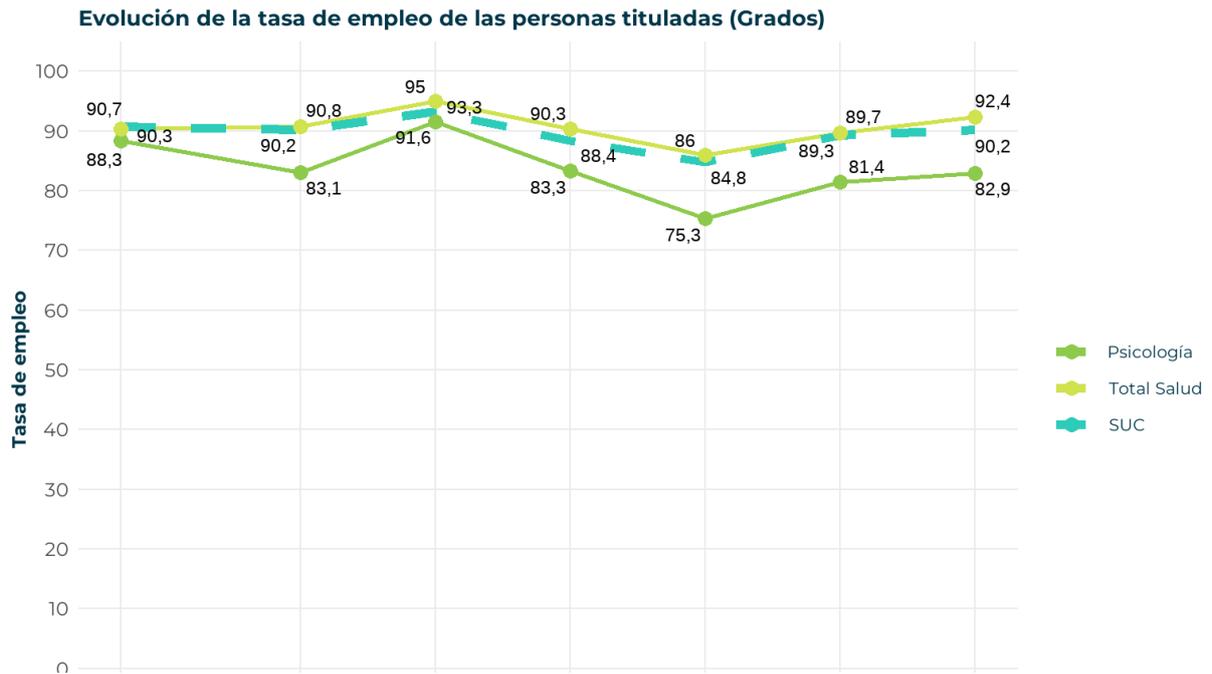
Enseñanza (grados)	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
Psicología	1.043	485	46,5 %	3,3 %
Total SUC	30.084	13.902	46,2 %	0,6 %

⁷ En las universidades presenciales. Los datos que se presentan en este informe están ponderados según el muestreo estratificado por titulación y unidad muestral.

⁸ En esta sección se ha aplicado la técnica de *bootstrapping* descrita en la nota 5, para comprobar si las diferencias entre los valores de Psicología y los del conjunto del SUC son estadísticamente significativas.

La tasa de empleo de las personas graduadas en Psicología es unos 10 puntos porcentuales inferior a la tasa de las titulaciones del ámbito de Salud y del global del SUC.

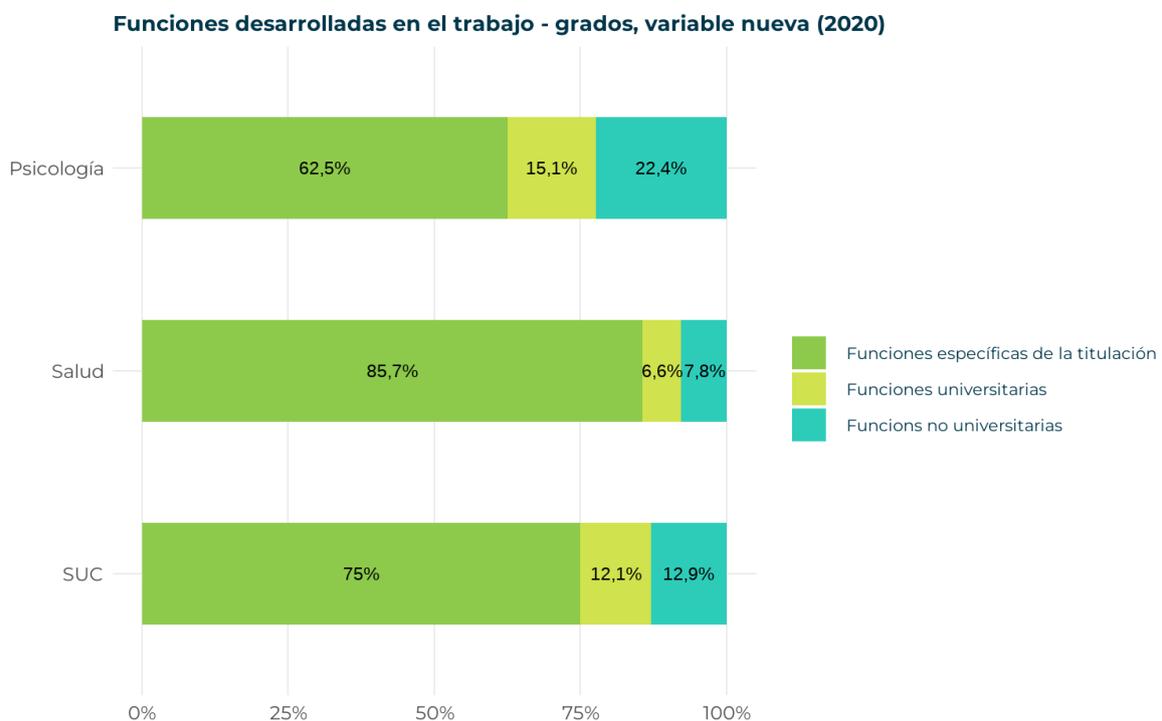
Figura 8. Evolución de la tasa de empleo de las personas graduadas en Psicología (el año indica cuándo respondieron a la encuesta, es decir, tres años después de la graduación)



El porcentaje de personas graduadas en Psicología que realizan funciones específicas de su titulación (62,5 %) es 12,5 puntos porcentuales menor que el del global del SUC (75 %) y más de 20 puntos porcentuales menor que el del conjunto de titulaciones de Salud.⁹

- > El porcentaje de personas graduadas que en 2020 no realizaban funciones universitarias (22,4 %) es significativamente mayor que el del conjunto de trabajadores con una titulación de Salud (7,8 %) y que el del global del SUC (12,9 %).

Figura 9. Funciones desarrolladas en el trabajo (2020)



⁹ La diferencia es significativa según la prueba de contraste descrita en la nota 5.

La distribución de las personas ocupadas en los distintos ámbitos del sector confirma que una parte importante acaban trabajando en un ámbito no relacionado con la profesión (21,4 %).

- > Una exploración detallada de la categoría «Otros ámbitos no relacionados» permite conocer las trayectorias profesionales de psicólogos y psicólogas que acaban trabajando fuera de la profesión. Se ha utilizado un paquete del lenguaje de programación *R* que clasifica automáticamente lenguaje natural para describir un puesto de trabajo en empleos según la clasificación internacional uniforme de ocupaciones (ISCO, por sus siglas en inglés)¹⁰ Las categorías más frecuentes (ISCO a 3 dígitos) son: «Otros profesionales de la enseñanza», como profesor/a de extraescolares u orientador/a académico/a ($n = 7$), «Especialistas en ciencias sociales y teología», que incluye a educadores/as sociales o responsables de comunicación ($n = 7$), «Especialistas en organización y administración» ($n = 6$), «Trabajadores de servicios de información al cliente» ($n = 6$) y «Camareros» ($n = 6$).

Tabla 3. Distribución de las personas graduadas en Psicología según el ámbito del trabajo (2020, personas ocupadas)

Ámbito de la psicología	<i>n</i>	Porcentaje
Educativo	54	13,6
Social	66	16,6
Clínico	67	16,9
Organizativo	53	13,4
Otros ámbitos relacionados	72	18,1
Otros ámbitos no relacionados	85	21,4
Total	397	100

¹⁰ Véase el paquete [labourR](#) desarrollado por Alexandros Kouretsis y otros en 2020. Los resultados aquí presentados son una exploración preliminar del potencial de este paquete.

Las probabilidades de realizar funciones específicas de la titulación —o funciones universitarias— también varían en función del ámbito de la psicología en el que se trabaja.

- > Se observa una diferencia muy pronunciada entre el porcentaje de personas que realizan funciones específicas de la titulación y trabajan en ámbitos vinculados a la psicología (entre el 72 % y el 94 %) y las personas que trabajan en ámbitos no relacionados (12 %).

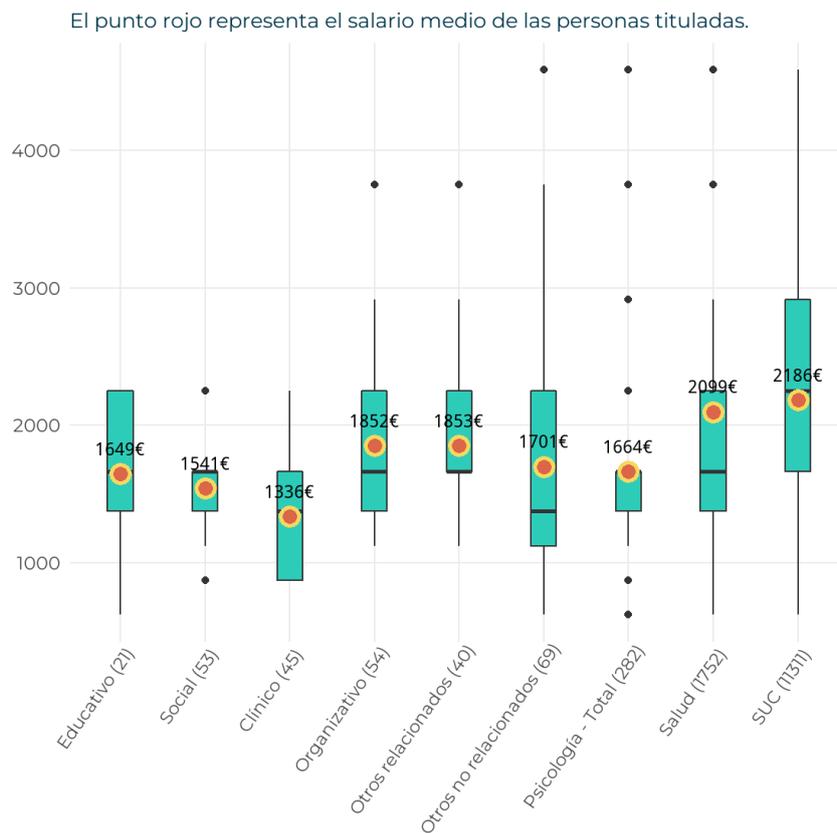
Figura 10. Funciones desarrolladas en el trabajo por ámbito de la psicología (2020)



Salarios más bajos que el conjunto de personas graduadas en el ámbito de Salud y en el global del SUC, y mayor temporalidad que el conjunto de graduados y graduadas de Cataluña.

- > La media de los salarios de las personas graduadas en Psicología y que tienen una jornada a tiempo completo (1.664 euros) tiende a ser menor que la del global del SUC (2.186 euros), y señalan más temporalidad en sus contratos.¹¹
- > También destacan las diferencias salariales dependiendo del ámbito de inserción dentro del sector: las personas que trabajan en el ámbito clínico son las que tienen un salario medio menor (1.336 euros), unos 500 euros menos que las que lo hacen en el ámbito organizativo (1.852 euros).

Figura 11. Distribución de los salarios brutos mensuales de las personas graduadas en Psicología (2020, solo con jornada a tiempo completo)

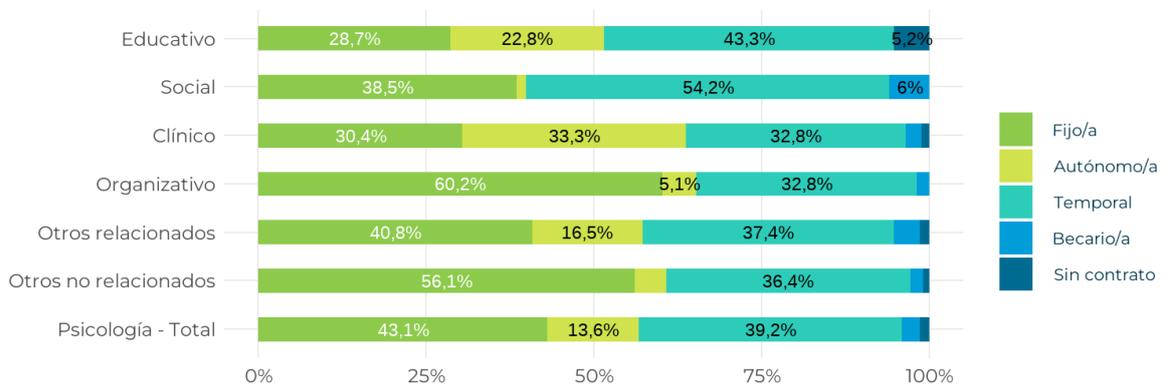


¹¹ La diferencia es significativa según la prueba de contraste descrita en la nota 5.

La estabilidad contractual es menos común entre las personas graduadas en Psicología (43,1 %) que en el global del SUC (56,3 %).

- > De nuevo, observamos diferencias dependiendo del ámbito de inserción. Las personas que trabajan en el ámbito organizativo tienen más probabilidades de tener un contrato fijo (60,2 %) que las insertadas en el ámbito clínico (30,4 %) o social (38,5 %).

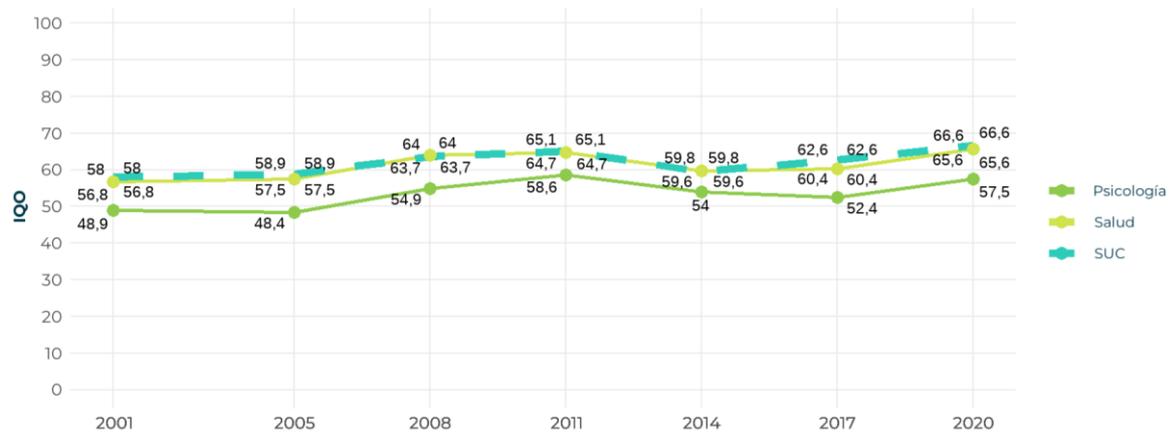
Figura 12. Tipo de contrato de las personas graduadas en Psicología (2020)



Un análisis del índice de calidad ocupacional (ICO) refuerza la idea de que la inserción laboral en términos de salario y tipología de contrato tiende a ser peor para las personas graduadas en Psicología.¹²

- > Sin embargo, encontramos diferencias en el ICO en función del ámbito de la psicología en el que se trabaja. Principalmente, son las personas que trabajan en ámbitos no relacionados con la psicología —que mayoritariamente no realizan funciones universitarias— las que tienen un ICO más bajo, como se muestra en la figura 14.

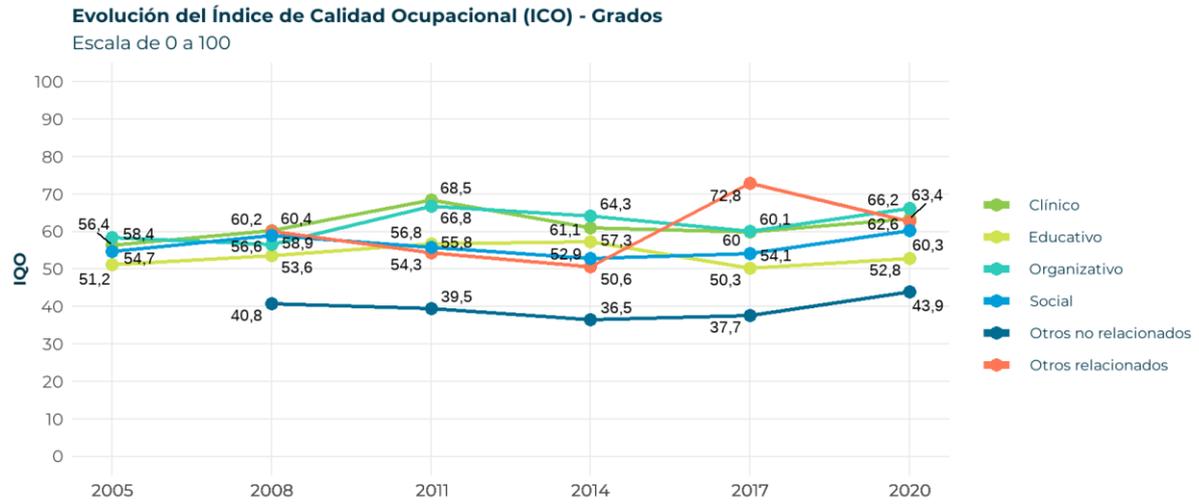
Figura 13. Evolución del índice de calidad ocupacional (ICO) de las personas graduadas en Psicología



El índice de calidad ocupacional (ICO) se construye a partir de diferentes indicadores: contrato (C), satisfacción con el trabajo (S), retribución (R) y adecuación (A). Toma valores que van de 0 a 100: los valores más elevados indican mejor calidad ocupacional. La fórmula es $ICO = f[(C + R + A) * S]$. Para

¹² La diferencia es significativa según la prueba de contraste descrita en la nota 5.

Figura 14. Evolución del índice de calidad ocupacional (ICO) de las personas graduadas en Psicología, por ámbito de inserción



El índice de calidad ocupacional (ICO) se construye a partir de diferentes indicadores: contrato (C), satisfacción con el trabajo (S), retribución (R) y adecuación (A). Toma valores que van de 0 a 100: los valores más elevados indican mejor calidad ocupacional. La fórmula es $ICO = f [(C + R + A) * S]$. Para más detalles, ver Corominas et al. (2012).

La opinión del colectivo empleador sobre la formación de las personas graduadas en Psicología

Alcance y metodología de la encuesta al colectivo empleador

Esta sección recoge los resultados de la tercera edición de la **encuesta al colectivo empleador**, una encuesta de carácter trienal llevada a cabo por AQU Catalunya que pretende conocer la opinión de las empresas y las organizaciones instaladas en Cataluña (en adelante, las «entidades empleadoras») sobre si la formación universitaria se adecúa a sus necesidades. El objetivo final del estudio es proporcionar al sistema universitario información que le permita valorar si hay que ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado laboral. Como novedad de esta edición, la encuesta al colectivo empleador también ha preguntado sobre las competencias del alumnado en prácticas.

Las preguntas que encauzan el estudio son las siguientes:

- > ¿Cuál es el grado de satisfacción del colectivo empleador con la formación de las **personas graduadas recientemente**?¹³
- > ¿Cuál es el grado de satisfacción del colectivo empleador con la formación del **alumnado en prácticas**?
- > ¿Qué factores explican las dificultades de las entidades empleadoras para contratar?
- > ¿Qué competencias deberían mejorarse?

El trabajo de campo se realizó mediante el envío masivo de correos electrónicos entre mayo y julio de 2021 a las entidades empleadoras que han firmado un convenio de prácticas con las universidades del SUC o aparecen en sus bolsas de trabajo. Asumimos que esta lista de entidades empleadoras ($n = 29.865$) constituye el universo del mercado laboral de personas graduadas en Cataluña. Adicionalmente, también contamos con la colaboración de colegios y asociaciones profesionales y cámaras de comercio para difundir el cuestionario. Finalmente, un total de **2.423 entidades empleadoras** respondieron a la encuesta, de las que **1.729** contrataron a personas tituladas recientemente o acogieron a estudiantes en prácticas. De estas entidades, en relación con el ámbito que nos ocupa, **65** respondieron que habían contratado a personas graduadas recientemente en Psicología y **71** que habían acogido a estudiantes en prácticas de esta titulación.

Metodológicamente, hay un conjunto de aspectos que deben tenerse en cuenta cuando se elaboran encuestas destinadas al colectivo empleador. En primer lugar, es difícil acceder a este conjunto poblacional. Particularmente, es difícil obtener un universo bien definido de empleadores con datos de contacto asociados. De hecho, en la literatura es común

¹³ En el estudio del colectivo empleador, definimos «persona graduada recientemente» como aquella que ha finalizado los estudios en los dos años previos a recibir la encuesta y que tiene poca o nula experiencia profesional. Limitamos la definición de persona graduada recientemente porque queremos conocer la opinión de las entidades empleadoras sobre las **competencias adquiridas en la universidad**.

encontrar que se utilizan las bases de datos de empleadores de las universidades como marco muestral de empleadores de personas graduadas (BYRNE, 2022).

En segundo lugar, cabe decir que las encuestas al colectivo empleador —y las encuestas en línea en general— tienden a obtener una respuesta baja (BYRNE, 2022; MANFREDA et al., 2008).

Por último, es importante remarcar que numerosos estudios metodológicos —tanto cuantitativos como cualitativos— destacan que, aunque los resultados de una encuesta con relativamente pocas respuestas deben tratarse con prudencia, una tasa de respuesta baja no significa que la muestra no sea representativa (GROVES, 2006; METERKO et al., 2015).

A continuación, presentamos los resultados de la tercera edición de la encuesta al colectivo empleador. En primer lugar, se recogen los factores y dificultades de contratación de las entidades empleadoras; en segundo lugar, se documentan las competencias de las personas graduadas que estas entidades creen que deberían mejorarse; en tercer lugar, se reflexiona sobre el futuro de las profesiones asociadas al sector de la psicología según estas entidades; y, finalmente, se habla sobre las competencias que más se han trabajado durante el periodo de prácticas y las que más debería mejorar el alumnado en prácticas.

Características de las entidades y organizaciones encuestadas que han contratado a personas recién graduadas

Figura 15. Distribución de las entidades empleadoras por ámbito de la psicología

Ámbito	n	Porcentaje
Educativo	8	12,5
Social	19	29,7
Clínico	23	35,9
Organizativo	11	17,2
Otras	3	4,7

Las entidades encuestadas pertenecen principalmente al ámbito clínico (35,9 %) y social (29,7 %).

Factores y dificultades en la contratación de personas graduadas

El 91 % de las entidades empleadoras creen que es importante tener un grado específico, mientras que el 45 % señalan la importancia de tener un máster específico.

- > Pero se observan diferencias dependiendo del ámbito al que pertenece la entidad empleadora. Como se muestra en la figura 17, más de 3 de cada 4 entidades del ámbito clínico piden un máster específico.

Aproximadamente 4 de cada 10 entidades piden un dominio alto o medio de la lengua inglesa.

- > Como se muestra en la figura 18, estos porcentajes varían dependiendo del ámbito de inserción. Por ejemplo, casi la mitad de las entidades del ámbito organizativo piden un alto nivel de inglés.

Figura 16. Factores que han sido importantes a la hora de considerar como candidata para un puesto de trabajo a una persona graduada en el ámbito de la psicología

En el proceso de selección de las personas recién tituladas, ¿ha sido importante que tuvieran un grado universitario?

Respuesta	n	Porcentaje
Sí, un grado universitario específico	59	91
Sí, cualquier grado universitario	2	3
No	4	6

En el proceso de selección de las personas recién tituladas, ¿ha sido importante que tuvieran un máster?

Respuesta	n	Porcentaje
Sí, un máster específico	29	45
Sí, cualquier máster	6	9
No	29	45

En el proceso de selección de las personas recién tituladas, ¿ha sido importante el nivel de inglés?

Respuesta	n	Porcentaje
Sí, se requería un nivel alto	11	17
Sí, se requería un nivel medio	17	26
No	37	57

En el proceso de selección de las personas recién tituladas, ¿ha sido importante el nivel de idiomas extranjeros (excluyendo el inglés)?

Respuesta	n	Porcentaje
Sí, se requería un nivel alto	2	3
Sí, se requería un nivel medio	7	11
No	54	86

Figura 17. Porcentaje de entidades empleadoras que señalan la importancia de tener un máster en el proceso de selección, por ámbito de la psicología



Figura 18. Porcentaje de entidades empleadoras que señalan la importancia del inglés en el proceso de selección, por ámbito de la psicología

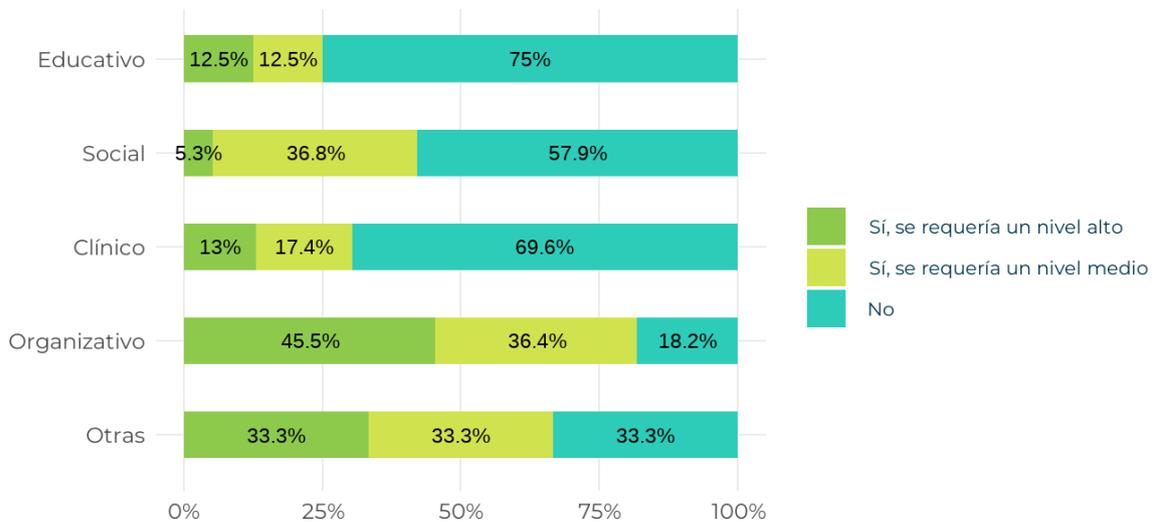
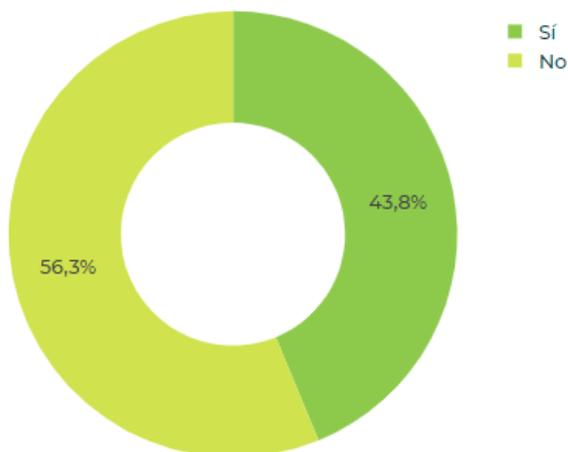


Figura 19. Entidades que han tenido dificultades en la contratación de personas graduadas en el ámbito de la

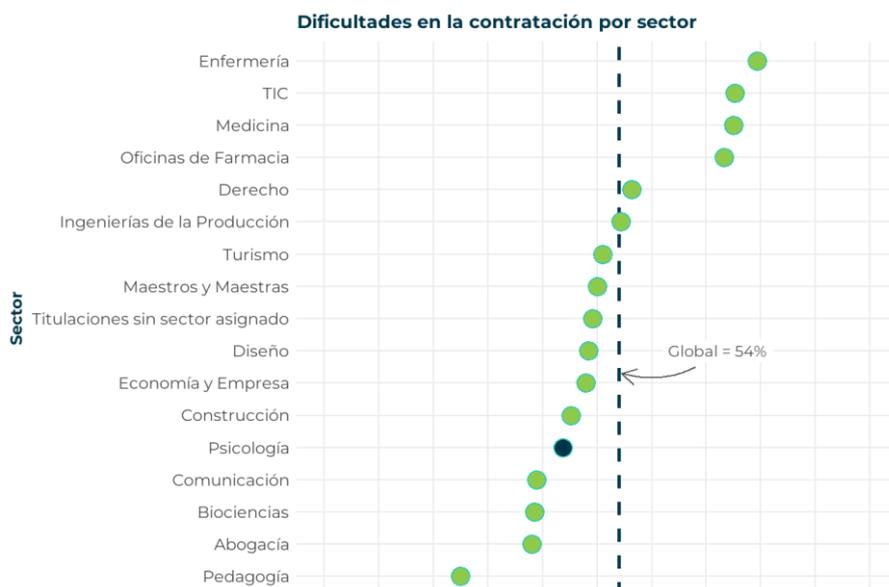


Más de la mitad de las entidades empleadoras (56,3 %) no han tenido dificultades a la hora de contratar a personas graduadas en Psicología.

- > El porcentaje de entidades con dificultades ha disminuido 14 puntos porcentuales respecto al estudio del colectivo empleador de 2020 (AQU CATALUNYA, 2020a).

La psicología es uno de los sectores del estudio en el que el porcentaje de entidades empleadoras que presentan dificultades en la contratación de personas graduadas está por debajo de la media (54 %).

Figura 20. Comparativa de las entidades con dificultades en la contratación, por sectores incluidos en la encuesta al colectivo empleador



La principal dificultad para la contratación es la carencia de personas tituladas con las competencias necesarias para el puesto de trabajo.

- > Las competencias que más echan de menos las entidades empleadoras son los **conocimientos sobre salud mental**, la **formación práctica** y la **formación en psicología clínica**.¹⁴ Destacan las competencias relacionadas con el ámbito clínico porque se trata del ámbito con más respuestas de entidades empleadoras y, además, el que tiende a tener mayores dificultades en la contratación (56,5 %).

Figura 21. Dificultades para contratar a los perfiles adecuados en el sector de la psicología

Respuesta	n	Porcentaje
Falta de personas tituladas con las competencias necesarias para el puesto de trabajo	22	73
Falta de personas tituladas en este ámbito	8	27
No aceptan la tipología de jornada laboral	8	27
No aceptan el salario	7	23
Personas tituladas sin disponibilidad de movilidad geográfica	4	13
No aceptan la tipología de contrato	4	13
Otros	4	13
Recursos limitados para dar a conocer adecuadamente las ofertas de trabajo	3	10

¹⁴ Datos provenientes de las respuestas de entidades empleadoras a la pregunta abierta «Habéis indicado que habéis tenido dificultades en la contratación de personal debido a una falta de personas tituladas con las competencias necesarias para el puesto de trabajo. ¿Podéis indicar cuáles son estas competencias?».

Competencias que deberían mejorar las personas graduadas recientemente en Psicología¹⁵

La competencia con mayor margen de mejora según el colectivo empleador de este sector es la de buenas habilidades comunicativas e interpersonales.

- > Las otras competencias que han sido seleccionadas por más del 30 % de las entidades empleadoras son la **detección de las necesidades de las personas y evaluación de estas necesidades**, la **intervención con las personas en diferentes áreas (clínica, educativa, laboral, jurídica, etc.)** y el **pensamiento autocrítico, capacidad de introspección y grado óptimo de autoconocimiento**.

Figura 22. Competencias que deberían mejorar las personas graduadas en Psicología

Competencia	n	Porcentaje
Buenas habilidades comunicativas e interpersonales (empatía, escucha activa, asertividad, trabajo en equipo y gestión de equipos, visión estratégica y alta capacidad para tomar decisiones).	44	68,8
Detección y evaluación de las necesidades de las personas.	34	53,1
Intervención con las personas en diferentes áreas (clínica, educativa, laboral, jurídica, etc.).	23	35,9
Pensamiento autocrítico, capacidad de introspección y grado óptimo de autoconocimiento.	20	31,2
Integrar los avances de la psicología en la práctica profesional y mantenerse actualizado.	19	29,7
Interés y/o motivación hacia el comportamiento humano en general.	19	29,7
Capacidad para analizar e interpretar datos cuantitativos y cualitativos en diferentes áreas de intervención.	17	26,6
Práctica profesional basada en fundamentos científicos.	16	25,0
Capacidad para integrar de forma extensible las múltiples perspectivas existentes de la investigación en psicología en la práctica profesional.	14	21,9
Actuación de forma ética siguiendo el código deontológico de la profesión de psicólogo.	9	14,1
Leer de manera crítica la bibliografía científica.	5	7,8

¹⁵ En las preguntas de la encuesta al colectivo empleador sobre competencias, se pide a las entidades empleadoras que elijan entre 1 y 5 competencias que crean que deberían mejorar las personas graduadas recientemente. Por tanto, los porcentajes que se muestran representan el porcentaje de entidades empleadoras que han seleccionado una determinada competencia.

Satisfacción del colectivo empleador con las competencias de las personas graduadas recientemente en Psicología

La satisfacción media del colectivo empleador con las competencias de las personas graduadas recientemente en Psicología alcanza el notable (7,2).

- > La satisfacción media no varía sustancialmente de la media global ni de las medias de otros sectores del colectivo empleador, que oscilan entre el 6,7 y el 7,7.¹⁶
- > La satisfacción global con las competencias de las personas graduadas en Psicología no ha variado sustancialmente respecto a la edición anterior, que se encontraba en el 7,1.

Prospectiva

Las competencias más solicitadas están relacionadas con las habilidades interpersonales, las nuevas tecnologías, la psicoterapia, la adaptación al cambio y las competencias de investigación.

- > Cabe destacar también la incidencia de la COVID-19 en las proyecciones de la profesión que realizan las entidades empleadoras.

Figura 23. Competencias que adquirirán mayor importancia en el sector de la psicología (palabras clave más frecuentes)

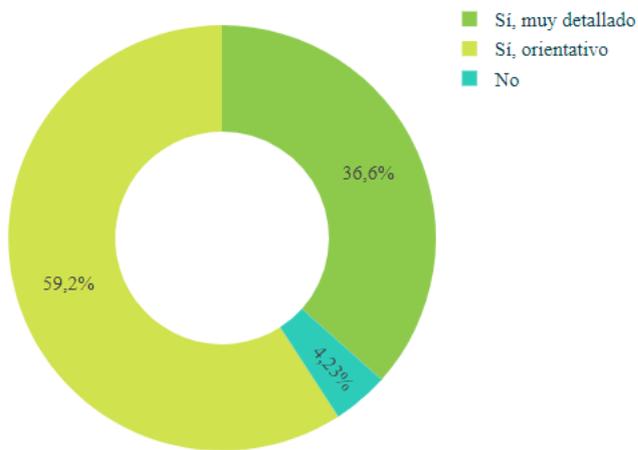


¹⁶ Teniendo en cuenta la dimensión relativamente pequeña de las muestras y la distribución de la variable que mide la satisfacción global, no puede afirmarse que estas diferencias sean estadísticamente significativas.

La opinión del colectivo empleador sobre el alumnado en prácticas de Psicología

De las 71 entidades empleadoras que han acogido a estudiantes en prácticas, el 36,6 % tenían un plan de formación muy detallado y el 59,2 % lo tenían orientativo.

Figura 24. Definición del plan de formación en las entidades empleadoras que han acogido a estudiantes de Psicología en prácticas



Competencias que más se han trabajado durante el periodo de prácticas

Las tres competencias que más se han trabajado durante el periodo de prácticas coinciden con las que, según el colectivo empleador, mayor margen de mejora tienen entre las personas recién graduadas.

- > También destaca que el 30 % de las entidades han trabajado la **capacidad de analizar e interpretar datos cuantitativos y cualitativos en diferentes áreas de intervención** y el **interés o motivación en lo relativo al comportamiento humano en general**.
- > No sorprende que no destaque el trabajo para reforzar el pensamiento autocrítico, ya que es una habilidad que *a priori* sería difícil de reforzar en un contexto profesional.

Figura 25. Competencias del ámbito de la psicología que más se han trabajado durante el periodo de prácticas

Competencia	n	Porcentaje
Detección y evaluación de las necesidades de las personas.	53	74,6
Buenas habilidades comunicativas e interpersonales (empatía, escucha activa, asertividad, trabajo en equipo y gestión de equipos, visión estratégica y alta capacidad para tomar decisiones).	44	62,0
Intervención con las personas en diferentes áreas (clínica, educativa, laboral, jurídica, etc.).	32	45,1
Capacidad para analizar e interpretar datos cuantitativos y cualitativos en diferentes áreas de intervención.	26	36,6
Interés y/o motivación hacia el comportamiento humano en general.	25	35,2
Actuación de forma ética siguiendo el código deontológico de la profesión de psicólogo.	20	28,2
Práctica profesional basada en fundamentos científicos.	19	26,8
Pensamiento autocrítico, capacidad de introspección y grado óptimo de autoconocimiento.	15	21,1
Integrar los avances de la psicología en la práctica profesional y mantenerse actualizado.	13	18,3
Capacidad para integrar de forma extensible las múltiples perspectivas existentes de la investigación en psicología en la práctica profesional.	13	18,3
Leer de manera crítica la bibliografía científica.	7	9,9
Otras	1	1,4

Competencias que más debería mejorar el alumnado en prácticas según el colectivo empleador

Nuevamente, las buenas habilidades comunicativas e interpersonales, la detección de las necesidades de las personas y el pensamiento autocrítico se señalan como las competencias con mayor margen de mejora.

- > También destacan la necesidad de consolidar la **capacidad de integrar de forma extensible las perspectivas múltiples existentes de la investigación en psicología en la práctica profesional** y la **integración de los avances de la psicología en la práctica profesional y capacidad de mantenerse actualizado**.
- > Estos resultados sugieren, junto con los resultados de secciones anteriores, que los conocimientos, habilidades y competencias que más valoran las entidades empleadoras están relacionados con la práctica profesional y con la aplicación de algunas de las conocidas como «competencias transversales» (habilidades comunicativas e interpersonales) en un contexto laboral.

Figura 26. Competencias del alumnado en prácticas del ámbito de la psicología que más deberían trabajarse durante el periodo formativo en la universidad

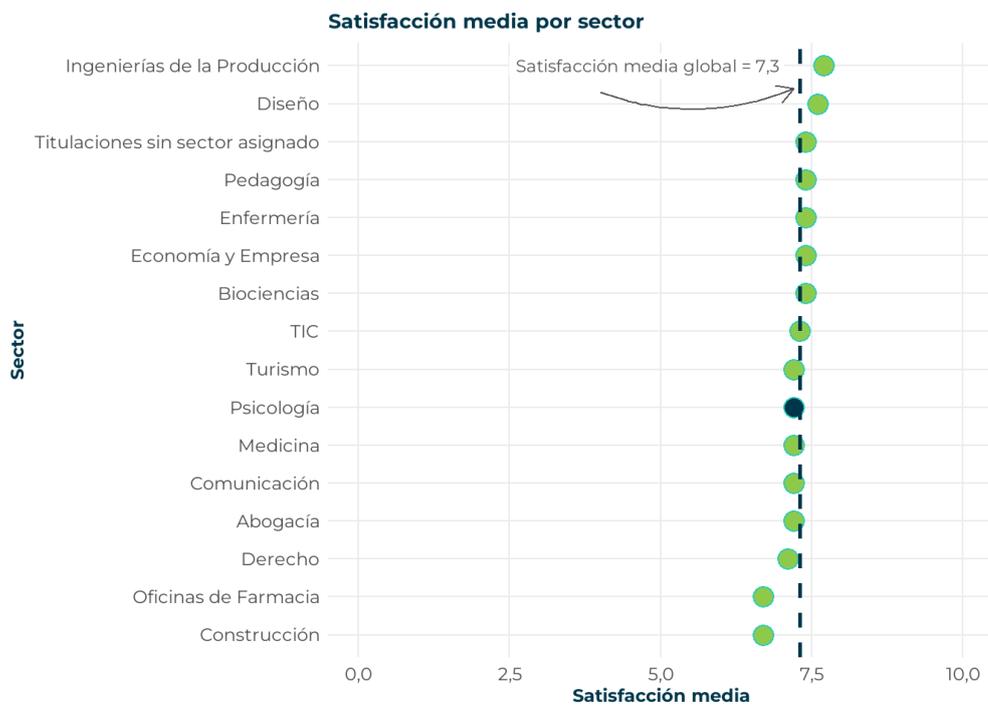
Competencia	n	Porcentaje
Buenas habilidades comunicativas e interpersonales (empatía, escucha activa, asertividad, trabajo en equipo y gestión de equipos, visión estratégica y alta capacidad para tomar decisiones).	36	50,7
Detección y evaluación de las necesidades de las personas.	31	43,7
Pensamiento autocrítico, capacidad de introspección y grado óptimo de autoconocimiento.	30	42,3
Capacidad para integrar de forma extensible las múltiples perspectivas existentes de la investigación en psicología en la práctica profesional.	25	35,2
Integrar los avances de la psicología en la práctica profesional y mantenerse actualizado.	24	33,8
Capacidad para analizar e interpretar datos cuantitativos y cualitativos en diferentes áreas de intervención.	21	29,6
Intervención con las personas en diferentes áreas (clínica, educativa, laboral, jurídica, etc.).	19	26,8
Interés y/o motivación hacia el comportamiento humano en general.	15	21,1
Práctica profesional basada en fundamentos científicos.	14	19,7
Leer de manera crítica la bibliografía científica.	14	19,7
Actuación de forma ética siguiendo el código deontológico de la profesión de psicólogo.	12	16,9

Satisfacción con las competencias del alumnado universitario en prácticas de Psicología

La satisfacción media del colectivo empleador con las competencias del alumnado en prácticas de Psicología alcanza el notable (7,2).

- > No varía sustancialmente de la media global (7,3) ni de las medias de otros sectores del colectivo empleador, que oscilan entre el 6,7 y el 7,7,¹⁷ tal y como se muestra en la figura 27.

Figura 27. Comparativa de la satisfacción media con las competencias del alumnado en prácticas, por sectores incluidos en la encuesta al colectivo empleador (escala de 0 a 10)



¹⁷ Teniendo en cuenta la dimensión relativamente pequeña de las muestras y la distribución de la variable que mide la satisfacción global, no podemos afirmar que estas diferencias sean estadísticamente significativas.

CONCLUSIONES

- > La demanda de plazas públicas en los grados de Psicología supera sustancialmente a la oferta. Aun así, las personas graduadas en estas titulaciones tienden a ocupar puestos de trabajo de menor calidad que las del global del SUC. Este hecho, si se analiza conjuntamente con los datos de la encuesta al colectivo empleador que muestran que las empresas tienden a encontrar menos dificultades a la hora de contratar a personas graduadas en este ámbito, sugiere una sobreoferta de titulados y tituladas que es difícil que sea absorbida por el mercado laboral.
- > La inserción laboral de las personas graduadas en Psicología varía sustancialmente en función del ámbito de inserción. Destacan las condiciones relativamente más favorables de las personas que trabajan en el ámbito organizativo. Las que trabajan en ámbitos no relacionados, en cambio, tienden a tener menos estabilidad laboral, salarios más bajos y más probabilidades de realizar funciones no universitarias.
- > Las personas graduadas en Psicología están especialmente poco satisfechas con la posibilidad de aplicar los conocimientos adquiridos durante la titulación en el periodo de prácticas, un resultado similar a los hallazgos publicados en la edición anterior de este informe. Este resultado puede sugerir una falta de encaje tanto entre la formación universitaria en Psicología y la práctica profesional como con la idoneidad de las responsabilidades que acaba asumiendo el alumnado durante su estancia de prácticas.
- > Nuevamente, tal y como se señaló en la edición anterior del informe, las competencias que más deberían mejorar las personas graduadas en Psicología según el colectivo empleador son:
 - las habilidades comunicativas e interpersonales,
 - la detección y evaluación de las necesidades de las personas y
 - la intervención con las personas en diferentes áreas (clínica, educativa, laboral, jurídica, etc.).

Adicionalmente, también destaca la necesidad de mejorar la capacidad autocrítica y de autoconocimiento. Estos resultados sugieren que los conocimientos, habilidades y competencias que más valoran las entidades empleadoras están relacionados con la práctica profesional y con la aplicación de algunas de las conocidas como «competencias transversales» (habilidades comunicativas e interpersonales) en un contexto laboral.

Como novedad, esta edición ha preguntado también sobre las competencias más trabajadas durante el periodo de prácticas en las empresas y organizaciones que acogen a estudiantes en prácticas. En este sentido, se observa que, a grandes rasgos, las competencias que más echa de menos el colectivo empleador son las que más fomenta durante el periodo de prácticas. Estos resultados señalan la **idoneidad de las prácticas externas a la hora de poner en práctica las competencias con mayor demanda en el mercado laboral.**

- > Como se señaló en el documento [Propuestas de mejora para la formación en Psicología](#) (AQU CATALUNYA, 2020b), las competencias con mayor margen de mejora se podrían consolidar de la siguiente manera:
- Realizando actividades en pequeños grupos (*small-group teaching*) en las que se trabajen determinadas «competencias transversales», como, por ejemplo, las habilidades comunicativas e interpersonales.
 - Diseñando una oferta de asignaturas optativas más profesionalizadora en distintos ámbitos laborales de la psicología.

Además, teniendo en cuenta la relativamente baja ocupación y tasa de adecuación al puesto de trabajo de las personas tituladas en Psicología, las universidades podrían ayudar al estudiantado a gestionar sus posibles salidas laborales:

- **Planes de acción tutorial, asignaturas optativas y visitas a entornos laborales ayudarían a visualizar mejor, durante los estudios, cuáles son los otros ámbitos profesionales de los psicólogos y psicólogas.**
- La formación transversal, por ejemplo en el campo tecnológico (macrodatos, programación y analítica de datos, etc.), podría contribuir a mejorar la empleabilidad de las personas que no llegan a insertarse en campos profesionales propios de la psicología.

FICHA TÉCNICA

Encuesta al colectivo empleador

Información técnica de la 3.^a edición de la encuesta al colectivo empleador (2021-2022)

Población	Organizaciones susceptibles de poder haber contratado en los últimos tres años a personas tituladas recientemente en las universidades situadas en Cataluña.
Marco muestral	Empresas, organizaciones e instituciones que han firmado un convenio de prácticas o aparecen en las bolsas de trabajo de las universidades catalanas.
Tipo de encuesta	En línea. Software utilizado: SurveyMonkey
Duración media de la encuesta	6 min y 45 s

Resumen de la respuesta de la 3.^a edición de la encuesta al colectivo empleador (2021-2022)

Marco muestral (todos los sectores)	29.865
Población de entidades empleadoras de personas graduadas en Psicología	Desconocido
Respuesta (todos los sectores)	2.423
Tasa de respuesta (todos los sectores)	8,11 %
Respuesta de entidades empleadoras de personas graduadas en Psicología	99

REFERENCIAS

- AQU CATALUNYA (n. d.). *Actividades*. <<https://www.aqu.cat/es/Conoce-AQU/Que-hacemos/Actividades>> (Consulta: 4 de julio de 2022).
- AQU CATALUNYA (2021). *La inserción laboral de las mujeres veinte años después de finalizar los estudios universitarios*. Barcelona: AQU Catalunya.
- AQU CATALUNYA (2020a). *La opinión del colectivo empleador sobre la formación de las personas tituladas en Psicología*. Barcelona: AQU Catalunya.
- AQU CATALUNYA (2020b). *Propuestas de mejora para la formación en Psicología*. Barcelona: AQU Catalunya.
- BRENNAN, J. (2018). «Linking employability and internal quality assurance: How to make a difference for graduates». En: MARTIN, Michaela. *Quality and Employability in Higher Education: Viewing Internal Quality Assurance as a Level for Change*. París: UNESCO, págs. 43-57.
- BYRNE, C. (2022). «What determines perceived graduate employability? Exploring the effects of personal characteristics, academic achievements and graduate skills in a survey experiment». *Studies in Higher Education* 47 (1): 159-176.
- COMISIÓN EUROPEA (2022). *Proposal for Council Recommendation on building bridges for effective European higher education cooperation*. Estrasburgo: Comisión Europea.
- COROMINAS ROVIRA, E.; VILLAR HOZ, E.; SAURINA CANALS, C.; FÀBREGAS ALCAIDE, M. (2012). «Construcción de un Índice de Calidad Ocupacional (ICO) para el análisis de la inserción profesional de los graduados universitarios». *Revista de Educación*, 375. Enero-abril de 2021: 351-374.
- EFRON, B.; TIBSHIRANI, R. (1993). *An Introduction to the Bootstrap*. Boca Ratón: Chapman & Hall/CRC.
- GROVES, Robert M. (2006). «Nonresponse Rates and Nonresponse Bias in Household Surveys». *Public Opinion Quarterly* 70 (5): 646-675. DOI: 10.1093/poq/nfl033.
- MANFREDA, K. L.; BOSNJAK, M.; BERZELAK, J.; HAAS, I.; VEHOVAR, V. (2008). «Web Surveys versus other Survey Modes: A Meta-Analysis Comparing Response Rates». *International Journal of Market Research* 50 (1): 79-104.
- METERKO, M.; RESTUCCIA, J.; STOLZMANN, K.; MOHR, D.; BRENNAN, C.; GLASGOW, J.; KABOLI, P. (2015). «Response Rates, Nonresponse Bias, and Data Quality: Results from a National Survey of Senior Healthcare Leaders». *Public Opinion Quarterly* 79 (1): 130-144. DOI: 10.1093/poq/nfu052.
- RODRÍGUEZ ESPINAR, S.; PRADES NEBOT, A.; BASART CAPMANY, A. (2007). «Accions per facilitar la inserció laboral». En: RODRÍGUEZ ESPINAR, S. *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: AQU Catalunya, págs. 329-365.

SOLER JULVE, I. (2022). «Via Universitària des de la perspectiva de gènere». En: ARIÑO, A.; LLOPIS, R.; MARTÍNEZ, M.; PONS, E.; PRADES, A. *Via Universitària: Accés, condicions d'aprenentatge, expectatives i retorns dels estudis universitaris (2020-2022)*. Castelló de la Plana: Red Vives, págs. 88-100.

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya
Octubre de 2022 · AQU-46-2022-ES



Web: www.aqu.cat · Twitter: @aqucatalunya