

Competencias para la empleabilidad de los titulados en Pedagogía, Psicología y Psicopedagogía: un estudio comparativo entre empleadores y titulados

Employability and competences of Pedagogy, Psychology, and Educational Psychology graduates: a comparative study of employers and graduates

Dra. Pilar PINEDA-HERRERO. Profesora Titular. Universidad Autónoma de Barcelona (pilar.pineda@uab.es).

Anna CIRASO-CALI. Licenciada. Universidad Autónoma de Barcelona (annaciraso@gmail.com).

Mary ARMIJOS-YAMBAY. Licenciada. Escuela Superior Politécnica del Litoral, Ecuador (marbarmi@espol.edu.ec).

Resumen:

La inserción laboral de los jóvenes universitarios se puede ver influenciada por varios factores, como la situación económica del país, la calidad de la formación universitaria o las exigencias del mercado laboral.

A pesar de que la economía española se ha ido recuperando, aún presenta cifras altas de desempleo juvenil, incluso entre los más formados. Por ello, es importante profundizar en el análisis de las competencias transversales que son demandadas y ofertadas en el mercado laboral, ya que de esto puede depender la inserción y satisfacción laboral de los graduados universitarios. En este artículo se analizan, a partir de los datos de la encuesta «Universitat i Treball a Catalunya» de AQU (2014a y 2014b) sobre los titulados en Pedagogía, Psicología y Psicopedagogía en las universidades catalanas y sus empleadores, las diferencias en las perspectivas de ambos

colectivos respecto a las competencias necesarias para el mercado laboral.

Los resultados muestran que la visión de empleadores y titulados presenta algunas discrepancias. Por un lado, los titulados consideran más importantes algunas competencias como la toma de decisiones. Sin embargo, los empleadores dan mayor importancia a otras, como las que se relacionan con la informática y el conocimiento de idiomas, o la formación teórica y práctica impartida en la universidad. Ambos colectivos coinciden en posicionar el trabajo en equipo como la competencia más importante para el trabajo, confirmando los resultados obtenidos en otros estudios. Por otro lado, los empleadores están más satisfechos que los propios titulados con su nivel en los dominios competenciales de creatividad, informática e idiomas. La resolución de problemas, en cambio, emerge como un ámbito competencial que se podría potenciar en la formación universitaria.

Fecha de recepción de la versión definitiva de este artículo: 10-02-2018.

Cómo citar este artículo: Pineda-Herrero, P., Ciraso-Cali, A. y Armijos-Yambay, M. (2018). Competencias para la empleabilidad de los titulados en Pedagogía, Psicología y Psicopedagogía: un estudio comparativo entre empleadores y titulados | *Employability and competences of Pedagogy, Psychology, and Educational Psychology graduates: a comparative study of employers and graduates*. *Revista Española de Pedagogía*, 76 (270), 313-333. doi: <https://doi.org/10.22550/REP76-2-2018-06>

<https://revistadepedagogia.org/>

ISSN: 0034-9461 (Impreso), 2174-0909 (Online)

año LXXVI, n° 270, mayo-agosto 2018, 313-333
revista española de pedagogía



La contribución del estudio radica en aportar evidencias que puedan ayudar a alinear la formación universitaria con las expectativas de los empleadores, a la luz de la valoración retrospectiva de los recién titulados.

Descriptores: educación superior, competencias, ajuste formativo, empleadores, titulados, empleo juvenil, inserción laboral.

Abstract:

The labour market integration of recent graduates can be influenced by several factors, such as the economic situation of the country, the quality of their university education, and the demands of the labour market.

Although the Spanish economy has recently recovered somewhat, it still has high rates of youth unemployment, even among the best educated groups. Therefore, it is important to analyse in greater depth the transversal competences required and offered in the labour market as these can affect the integration and job satisfaction of university graduates. To analyse the differences in the view of graduates in Pedagogy, Psychology, and Educational Psychology and their employers regarding the competences needed for

the labour market this article uses data from the AQU's 'Universitat i Treball a Catalunya' survey (2014a and 2014b) of graduates in these subjects from Catalan universities and of their employers.

The results show discrepancies between employers' and graduates' views. On the one hand, graduates regard some competences as more relevant, such as decision-making, while employers give greater importance to others, such as those relating to information technology and language skills, as well as theoretical and practical training. However, both groups agree that teamwork is the most important competence for work, supporting results obtained in other studies. Furthermore, employers are more satisfied than the graduates with their level in the areas of creativity, computer science, and languages. Problem-solving, however, is an area of competence that could be enhanced in university education.

This study's contribution is to provide evidence based on the retrospective assessment of recent graduates that can help align university training with employers' expectations.

Keywords: higher education, competences, vocational adjustment, employers, graduates, youth employment, labour market integration.

1. Introducción y marco teórico

La inserción laboral de los jóvenes es una cuestión que actualmente merece ser atendida a nivel social, político y académico. En España, la crisis económica ha dejado un legado que sobre todo afecta a los jóvenes titulados del país. Si bien es cierto que desde el 2015 el desempleo total ha disminuido, las cifras de desempleo juvenil actuales todavía son alarmantes. En

Cataluña, una de las cinco comunidades autónomas con menor porcentaje de desempleo juvenil, la tasa de paro de los jóvenes alcanza el 30.46% (datos del Instituto Nacional de Estadística-INE, Encuesta de Población Activa, 2017).

La situación laboral de los jóvenes con título universitario es especialmente preocupante, dado su rol estratégico para

el futuro del país y la necesidad de rentabilizar la inversión, tanto privada como social, realizada en ellos. La encuesta de inserción laboral llevada a cabo en el 2014 por el INE apunta que los titulados universitarios graduados en el 2010 tenían una tasa de ocupación del 75.6% y una tasa de paro del 19.2% en el 2014. Según las ramas de conocimiento y titulaciones, la tasa de paro de los graduados en ciencias sociales y jurídicas era del 20.4%, por encima de la tasa en ciencias de la salud y arquitectura e ingeniería. De las tres titulaciones que se consideran en este estudio, la que mayor tasa de empleo presentó en el 2014 fue la Licenciatura de Psicopedagogía (83%), seguida por la Licenciatura de Pedagogía (78%) y finalmente la de Psicología (73.36%). Sin embargo, se ha demostrado que los datos de inserción de los jóvenes profesionales de la educación (en concreto, egresados de las titulaciones de Pedagogía, Psicopedagogía y Magisterio) enmascaran problemas de sobrecualificación y empleo precario: según Pineda-Herrero, Agud-Morell y Ciraso-Calí (2016), solo el 10.9% de los jóvenes titulados en 2010 tiene un empleo satisfactorio en 2014 en el que desempeñan tareas adecuadas a su nivel formativo, con un salario anual mínimo que les permita la independencia económica.

El papel de la universidad en la formación de los jóvenes ha cambiado en la última década. La universidad actualmente tiene como uno de sus objetivos principales el de promover la empleabilidad (McCowan, 2015), papel de la universidad que también se ha visto impulsado por las políticas de empleabilidad de la Unión Europea, las cuales han originado

debates sobre la relación entre educación universitaria y mercado laboral (Prokou, 2008). Pero, ¿realmente las universidades forman a sus estudiantes de manera que luego se puedan insertar adecuadamente en el mercado laboral?

En términos generales, la empleabilidad puede ser entendida como el conjunto de características, competencias y habilidades que permiten a una persona encontrar un trabajo con mayor facilidad (Álvarez y Miles, 2006). Según Fugate, Kinicki y Ashforth (2004) la empleabilidad es un constructo multidimensional formado por tres dimensiones: la identidad de la carrera, la adaptabilidad personal y el capital social y humano. En este caso, nos centraremos en la dimensión del capital humano, que hace referencia al proceso de desarrollo de conocimientos, aptitudes, habilidades y valores que mejorarán la satisfacción y desempeño laboral, a la vez que optimizarán el funcionamiento de la empresa (Marimuthu, Arokiasamy y Ismail, 2009). En esta línea, es necesario profundizar en el análisis de las competencias que son demandadas y ofertadas en el mercado laboral, ya que de esto puede depender la inserción y satisfacción laboral de los graduados universitarios (García-Aracil y Van der Velden, 2008).

Las competencias genéricas o transversales son comunes a la mayoría de las profesiones. Estas hacen referencia a los conocimientos básicos, la habilidad de analizar y sintetizar, organizar y planificar, la resolución de problemas, la toma de decisiones, la comunicación oral y escrita, los idiomas, las habilidades informáticas, el manejo de información, el pensamiento crítico, el trabajo en equipo,

las habilidades interpersonales, el liderazgo, las habilidades para investigar, la autonomía, responsabilidad, motivación y autoestima (Carnevale, Gainer y Meltzer, 1989; Hernández-March, Martín del Peso y Leguey, 2009; Bernal, Delgado y Donoso, 2014). Autores como Wye y Lim (2009), Coleman (2011) y Cai (2013) recalcan la importancia de dominar idiomas para una buena inserción. Por otro lado, Carnevale y Smith (2013), y Stevens (2005), muestran que las habilidades de comunicación, como la comunicación oral, la escrita y la escucha activa, son habilidades muy valoradas en diversas ocupaciones. García y Pérez (2008) mencionan que, para alcanzar el nivel de productividad exigido por las empresas en esta era de la tecnología, son imprescindibles los conocimientos de informática e Internet. Así mismo, los empleadores valoran el trabajo en equipo (Weller, 2007), las habilidades interpersonales (Bridge, O'Neill y Cromie, 2003), la resolución de problemas y la toma de decisiones (Lantarón, 2014; Stasz, 1998).

En la literatura reciente se encuentran estudios, con enfoques tanto cuantitativos como cualitativos, sobre la empleabilidad y la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. Martín-González, Ondé y Pérez-Esparrels (2015), haciendo uso del análisis factorial exploratorio y un modelo logit, examinaron el impacto de las competencias en la empleabilidad de los titulados de las universidades de Valencia, encontrando que la nota y la experiencia laboral e internacional durante los estudios universitarios favorecen la empleabilidad. Medir y Montolio (2015) estudiaron los factores asociados a

la inserción laboral de los graduados catalanes en universidades públicas usando modelos de regresión lineal para realizar el análisis y evidenciaron un impacto positivo de la formación universitaria en la satisfacción en el empleo. Por otro lado, estudios como el de Jackling y De Lange (2009) usan métodos cualitativos, como las entrevistas, para analizar la convergencia o divergencia entre las habilidades adquiridas por los graduados en contabilidad y las expectativas de los empleadores. Entre los principales resultados está que los empleadores buscan jóvenes con habilidades genéricas (como trabajo en equipo, liderazgo, comunicación verbal y habilidades interpersonales), habilidades que los graduados consideran que no les fueron enseñadas durante sus estudios en la universidad; es decir, hallaron una divergencia. También se encuentran estudios con metodología mixta como el de Wickramasinghe y Perera (2010) que, mediante datos recogidos por encuestas, realizan pruebas paramétricas para analizar las diferencias en la opinión de los empleadores, profesores de universidad y graduados sobre las habilidades necesarias y adquiridas para el trabajo. Sus resultados indican que los tres grupos consideran como más importantes las habilidades de resolución de problemas, autoconfianza y trabajo en equipo.

Por otro lado, se encuentran estudios empíricos que analizan las competencias y la empleabilidad de los jóvenes desde la perspectiva de los graduados (como el de García, Sotelino y Crespo, 2014); o de los empleadores (Beaven y Wright, 2006, entre otros). Sin embargo, siguiendo a Freire y Teijeiro (2010), la aproximación que

puede generar unos resultados más útiles es aquella que contrasta las perspectivas de ambos, como la que usaron Taylor (2005) en su evaluación sobre las expectativas de los empleadores y el ajuste con la percepción de los jóvenes, o Saunders y Zuzel (2015) en un estudio sobre la convergencia de perspectivas acerca de las cualidades personales, las habilidades transversales y el conocimiento específico.

El presente estudio se basará en el análisis de las percepciones de ambos agentes (jóvenes titulados en Pedagogía, Psicología y Psicopedagogía, y empleadores) acerca de sus competencias, la importancia que han tenido en su contratación y su satisfacción con la formación recibida; con la finalidad de evidenciar posibles desajustes y sugerir áreas de mejora de la formación universitaria para que los nuevos profesionales de la educación y la psicología sean más competentes en el mercado laboral.

2. Método

En el estudio nos planteamos los siguientes objetivos:

1) Analizar la percepción de las competencias de los titulados (importancia para el trabajo y satisfacción con la formación recibida) desde la perspectiva de los propios titulados.

2) Analizar la percepción de las competencias de los titulados (importancia para la actuación profesional y satisfacción con la formación), desde la perspectiva de los empleadores.

3) Determinar las diferencias, entre empleadores y titulados, en la valoración de las competencias (importan-

cia para el trabajo y satisfacción con la formación recibida).

3. Muestra

Para este estudio, se ha hecho uso de la base de datos de la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) sobre la inserción laboral de la población titulada de las universidades catalanas según la perspectiva de los titulados (AQU, 2014a) y los empleadores (AQU, 2014b).

La muestra de titulados del estudio incluye a graduados de todas las universidades públicas y privadas catalanas que se graduaron en el curso 2009-2010 y fueron encuestados en el 2014. Se configura con 17337 personas, que representan un porcentaje del 55% de la población de referencia (las personas tituladas en universidades catalanas en 2010), y un error muestral del 0.51%. Para este artículo, se han tomado en cuenta a las personas con titulaciones en Pedagogía, Psicología y Psicopedagogía que, después de graduarse, tuvieron un trabajo ajustado con su formación. Tras aplicar estos criterios, la muestra se configuró por 328 casos de titulados: 207 con Licenciatura en Psicología, 75 en Pedagogía y 46 en Psicopedagogía.

En el caso de los empleadores, se consideraron a las empresas que emplearon a pedagogos, psicólogos y psicopedagogos. La muestra de empleadores se compone de 48 casos.

En la Tabla 1 se puede observar el resumen de las características de la muestra.

TABLA 1. Descriptiva de titulados y empleadores.

		Titulados	Empleadores
Situación laboral actual	— Ocupados	87%	
	— Parados	10%	
Ámbito de ocupación	— Empresas privadas	74%	88%
	— Empresas públicas	26%	12%
Actividad principal de la empresa	— Sanidad y asistencia social	44.2%	10%
	— Educación, investigación y servicios culturales	33.1%	44%
Tamaño de las empresas	— Microempresa (<9 trabajadores)	30%	21%
	— Pequeña empresa (10-50 trabajadores)	27%	15%
	— Mediana empresa (51-250 trabajadores)	19%	46%
	— Gran empresa (>250 trabajadores)	22%	19%
Número de contratados recientemente titulados		1298	

Fuente: Elaboración propia.

4. Instrumentos y variables

Para el estudio, se han utilizado los cuestionarios de la encuesta de la AQU a titulados (AQU, 2014a) y empleadores (AQU, 2014b). En el caso de los empleadores, para este artículo solo se ha hecho uso de los cuestionarios a empresas (omitiedo los cuestionarios para centros educativos y centros de salud, mayormente empleadores de titulados en Magisterio en el primer caso, y en Medicina y Enfermería en el segundo).

Para poder escoger los datos sobre las competencias a comparar entre empleadores y titulados, se escogieron preguntas específicas de cada cuestionario. En el caso del cuestionario administrado a los titulados, se seleccionó la sección «valoración de la formación recibida y su adecuación para el trabajo», en la que se pedía una valoración del 1 (muy bajo) a

7 (muy bueno) de 14 competencias respecto al nivel de formación recibido en la universidad y a su utilidad para el trabajo.

En cuanto al cuestionario para los empleadores, se trabajó con las respuestas del Bloque 3 llamado «competencias», en el que se valoraba, en una escala del 0 al 10, la importancia de un listado de 15 competencias para la actuación profesional y la satisfacción de los empleadores con la formación de los recién titulados en estas competencias.

La utilidad de las competencias para el trabajo (valorado en el cuestionario de los titulados) se comparó con el grado de importancia para el trabajo (valorado en el cuestionario de los empleadores). Asimismo, la valoración del nivel de formación recibida (del cuestionario de titulados) fue comparada con el grado de satisfacción

con la formación de los titulados (del cuestionario de los empleadores). Se seleccionaron aquellas competencias que eran comunes en varios bloques y cuestionarios, o aquellas que podían ser comparadas directamente.

En el caso de los titulados, se creó una nueva variable con la media de las competencias de expresión oral y comunicación escrita para crear una sola variable denominada «comunicación». En el caso de los empleadores, se interpretó a la variable «creación de nuevas ideas y soluciones» como análoga a la variable «creatividad», en base a la acepción de creatividad proporcionada por Sefertzi (2000).

Finalmente, se trabajó con dos bloques (importancia para el trabajo y satisfacción con la formación) de 10 ítems, administrados tanto a titulados como a empleadores. Ambas escalas presentan buena fiabilidad ($\alpha=.836$ y $\alpha=.886$ en la muestra de titulados, $\alpha=.770$ y $\alpha=.886$ en la muestra de empleadores). Los 10 ítems de cada escala informan sobre las siguientes competencias, agrupados siguiendo la categorización empleada por la AQU (2014):

- Formación teórico-práctica: teoría y práctica.
- Competencias cognitivas: resolución de problemas, toma de decisiones y creatividad.
- Competencias instrumentales: comunicación, informática e idioma.
- Competencias interpersonales: trabajo en equipo y liderazgo.

Adicionalmente, se analizaron los ítems 14 y 15 del Bloque 2 del cuestionario para empleadores llamado «procesos de contratación» para profundizar en los

factores que inciden en el proceso de contratación de los recientemente titulados. La pregunta 13, de tipo dicotómico, es sobre las dificultades de contratar personas adecuadas para el puesto de trabajo; en el caso de respuesta afirmativa, se planteaba un listado de razones para esta dificultad, pudiendo elegir más de una razón.

5. Procedimiento

Este estudio usa un diseño de investigación relacional-comparativo con un enfoque cuantitativo.

Después de unos primeros análisis descriptivos y exploratorios, para dar respuesta al primer y segundo objetivo, se analizó la valoración de la formación recibida y las competencias a nivel global y según el tamaño de la empresa, utilizando la prueba no paramétrica de suma de rangos U de Mann-Whitney; se aplicó esta prueba por el tipo de variables (ordinales) y por el no cumplimiento del supuesto de normalidad (supuesto evaluado con la prueba de Kolmogorov-Smirnov y exploración mediante gráficos Q-Q normal y Q-Q sin tendencias). Para el tercer objetivo, se estudió si convergía la perspectiva de los empleadores y titulados respecto a la importancia y satisfacción con el nivel de las competencias, también a través de la prueba U de Mann-Whitney. En todos los casos en que esta prueba reveló una diferencia significativa, se calculó la r de Rosenthal (1991) como medida de tamaño del efecto. Al no disponer de estudios previos parecidos, se interpretó la magnitud de la r siguiendo las indicaciones de Cohen (1988).

Debido a que la escala usada para medir las competencias es diferente en la encuesta de los titulados de la utilizada en la encuesta de los empleadores, se procedió a transformar las escalas para poder así homogeneizar los datos y comparar las competencias.

Para homogeneizar los datos, se recomiendan varios métodos, como el método de estrechamiento lineal, el método de referencia de distribución (De Jonge, Veenhoven y Arends, 2014), las regresiones para estimar la nueva escala (Colman, Norris y Preston, 1997) y la fórmula propuesta por Preston y Colman (2000), que es la que usamos en este estudio. La fórmula es la siguiente: $(\text{puntuación}-1) / (\text{número de categorías de respuesta}-1) * 100$. Con el fin de que los resultados sean más fáciles de interpretar, se usó la fórmula siguiendo a Dawes (2008), multiplicando por 10 en vez de por 100. De esta forma, solo tuvimos que recategorizar la escala de los titulados, pues la de los empleadores es originalmente de 0 a 10.

6. Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos, organizados según los objetivos del estudio.

6.1. Análisis de la visión de las competencias desde la perspectiva de los titulados

Para responder al primer objetivo del estudio (analizar la percepción de las

competencias de los titulados desde la perspectiva de los propios titulados), en primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de la valoración general respecto a la formación recibida y a las competencias desarrolladas.

En la Tabla 2 se observa que los titulados otorgan gran importancia a las competencias de trabajo en equipo, resolución de problemas, toma de decisiones y comunicación. La valoración que realizan de estas competencias respecto a la formación universitaria recibida muestra puntuaciones que se sitúan por encima de la mitad de la escala (del 0 al 10); aunque hay que considerar la asimetría negativa de todas las distribuciones, sobre todo la valoración del trabajo en equipo, lo que implica la existencia de puntuaciones negativas más desviadas de la media.

Los titulados manifiestan mayor satisfacción con la formación teórica recibida en la universidad, con el logro de las competencias de trabajo en equipo, comunicación, solución de problemas y toma de decisiones; aunque por lo general, la satisfacción media sobre la formación recibida no es elevada, destacando negativamente la formación en idiomas. También es destacable que las competencias en idiomas no se consideran, por parte de los titulados de la muestra, como muy relevantes para su trabajo. Sin embargo, es conveniente resaltar la dispersión de las respuestas, destacando sobre todo las mayores desviaciones típicas en las valoraciones de la creatividad, las competencias informáticas e idiomas.

TABLA 2. Descripción de la valoración de las competencias (importancia para el trabajo y satisfacción con la formación recibida) por los titulados.

		Media	Mediana	Desv. Estándar	Simetría	Curtosis
Formación y competencias: importancia para el trabajo						
Formación teórico práctica	Teoría	5.737	6.670	2.461	-0.397	-0.212
	Práctica	5.543	6.670	3.144	-0.277	-1.003
Competencias cognitivas	Solución de problemas	8.130	8.330	2.194	-1.447	2.029
	Toma de decisiones	7.884	8.330	2.310	-1.282	1.353
	Creatividad	6.885	7.500	2.812	-0.914	0.081
Competencias instrumentales	Comunicación	7.642	8.330	2.175	-1.092	0.816
	Informática	6.392	6.670	2.904	-0.614	-0.462
	Idioma	4.969	5.000	3.500	-0.069	-1.298
Competencias interpersonales	Trabajo en equipo	8.226	8.330	2.064	-1.189	0.979
	Liderazgo	6.570	6.670	2.557	-0.639	-0.192
Formación y competencias: satisfacción con la formación recibida						
Formación teórico práctica	Teoría	6.591	6.670	2.061	-0.519	0.173
	Práctica	5.081	5.000	2.848	-0.069	-0.811
Competencias cognitivas	Solución de problemas	5.843	6.670	2.503	-0.459	-0.450
	Toma de decisiones	5.571	5.000	2.632	-0.220	-0.771
	Creatividad	4.700	5.000	2.888	-0.008	-0.978
Competencias instrumentales	Comunicación	5.889	5.835	2.425	-0.343	-0.488
	Informática	4.518	5.000	2.858	0.069	-0.950
	Idioma	2.434	1.670	2.684	0.866	-0.248
Competencias interpersonales	Trabajo en equipo	7.276	8.330	2.309	-0.698	-0.067
	Liderazgo	4.640	5.000	2.671	-0.020	-0.786

Fuente: Elaboración propia.

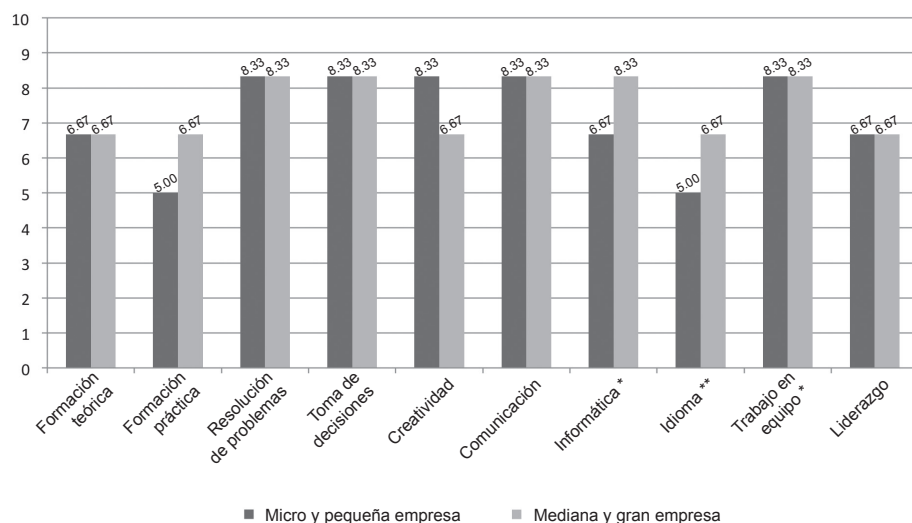
Para profundizar en estos resultados, se han analizado las valoraciones de los titulados buscando eventuales diferencias según el tamaño de la empresa en la que trabajan.

El Gráfico 1 muestra la comparación de la valoración acerca de la utilidad de la formación recibida por parte de los titulados según el tamaño de las empresas

donde trabajan (micro y pequeña empresa; mediana y gran empresa). La prueba U de Mann-Whitney indica que las competencias informáticas, idiomas y trabajo en equipo están consideradas como más importantes por los recién titulados que trabajan en empresas medianas y grandes (con rangos promedios de 176.47, 180.32 y 171.88 respectivamente), respecto a los

que trabajan en micro y pequeña empresa (rangos promedios de 148.22, 145.47 y 151.51 respectivamente), $U=10178.5$, 9667 , 10789.5 con un valor de significación $p<.05$. El tamaño del efecto, en las tres competencias, se puede considerar pequeño, siguiendo a Rosenthal (1991) y Cohen (1988), con valores r de $.15$, 0.19 y $.12$ respectivamente).

GRÁFICO 1. Valoración de la utilidad de la formación recibida y de las competencias para el trabajo (medianas), según las personas tituladas. Diferencias por tamaño de empresa donde trabajan.



Fuente: Elaboración propia.

* Diferencia estadísticamente significativa a un nivel de significación de $.05$.

** Nivel de significación de $.01$.

En el bloque del nivel de satisfacción de la formación recibida, la prueba U indica que la satisfacción respecto a la formación en creatividad está mejor valorada por los titulados que trabajan en la mediana y gran empresa (con rango promedio de 172.62) en comparación con los

que trabajan en micro y pequeña empresa (rango promedio de 150.97 , $U=10690$, $p=.036$). El tamaño del efecto se considera pequeño ($r=.12$). Las demás competencias no presentan diferencias apreciables según el tamaño a un nivel de significación del $.05$.

6.2. Análisis de las competencias desde la perspectiva de los empleadores

Avanzando en el segundo objetivo del estudio (analizar la percepción de las competencias de los titulados desde la perspec-

tiva de los empleadores), se presenta en la Tabla 3 el análisis descriptivo de la valoración general por parte de los empleadores de la muestra acerca de la formación realizada por los titulados contratados.

TABLA 3. Descripción de la valoración de las competencias (importancia para el trabajo y satisfacción con la formación) por los empleadores.

		Media	Mediana	Desv. Estándar	Simetría	Curtosis
Formación y competencias: importancia para el trabajo						
Formación teórico práctica	Teoría	7.375	8.000	1.817	-1.432	4.586
	Práctica	7.750	8.000	2.119	-1.253	2.448
Competencias cognitivas	Solución de problemas	8.128	8.000	1.752	-0.912	0.385
	Toma de decisiones	7.667	8.000	1.629	-0.450	-0.351
	Creatividad	8.043	8.000	1.517	-0.465	-0.417
Competencias instrumentales	Comunicación	8.354	8.500	1.537	-1.071	1.762
	Informática	8.021	8.000	1.657	-0.738	0.026
	Idioma	7.125	8.000	2.455	-0.817	0.186
Competencias interpersonales	Trabajo en equipo	8.521	9.000	1.598	-1.019	1.251
	Liderazgo	6.674	7.000	2.066	-0.520	0.546
Formación y competencias: nivel/satisfacción						
Formación teórico práctica	Teoría	7.244	8.000	1.861	-1.438	3.986
	Práctica	5.511	6.000	2.212	-0.319	-0.012
Competencias cognitivas	Solución de problemas	6.273	6.000	1.744	0.221	0.317
	Toma de decisiones	5.978	6.000	1.832	0.192	0.414
	Creatividad	6.444	7.000	1.791	-0.265	0.915
Competencias instrumentales	Comunicación	6.622	6.000	2.037	-0.455	1.346
	Informática	7.044	7.000	2.163	-0.765	0.521
	Idioma	6.068	6.500	2.204	-0.241	-0.413
Competencias interpersonales	Trabajo en equipo	7.000	7.000	1.638	-0.227	0.471
	Liderazgo	5.273	6.000	2.316	-0.042	0.087

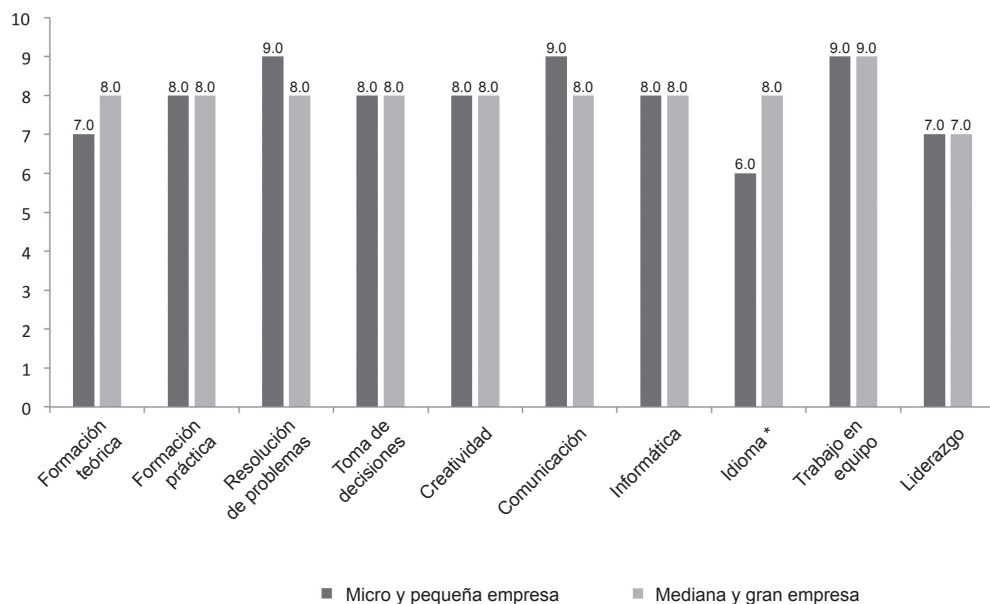
Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar que los empleadores otorgan importancia a las competencias de trabajo en equipo, resolución de problemas, comunicación y creatividad, siendo estas mismas competencias las mejor valoradas mediamente respecto al nivel competencial logrado por los titulados contratados. La competencia con la cual los empleadores están menos satisfechos es la de liderazgo (que es también la competencia a la que otorgan menor importancia para el trabajo); sin embargo, es necesario advertir nuevamente sobre la alta variabilidad de las respuestas.

Como en el apartado anterior, se han analizado estos resultados buscando

eventuales diferencias entre la valoración de las competencias según el tamaño de la empresa (micro y pequeña empresa; mediana y gran empresa), utilizando la prueba U de Mann-Whitney. Como se observa en los Gráficos 2 y 3, la única diferencia estadísticamente significativa a $p < .05$ se halla en la valoración acerca de las competencias en idiomas: los empleadores de empresas medianas y grandes las valoran como más importantes (rango promedio de 27.89) que los empleadores de la micro y pequeña empresa (rango promedio de 18.32, $U=158.5$, $p=.021$). La magnitud de esta diferencia es moderada ($r=.33$).

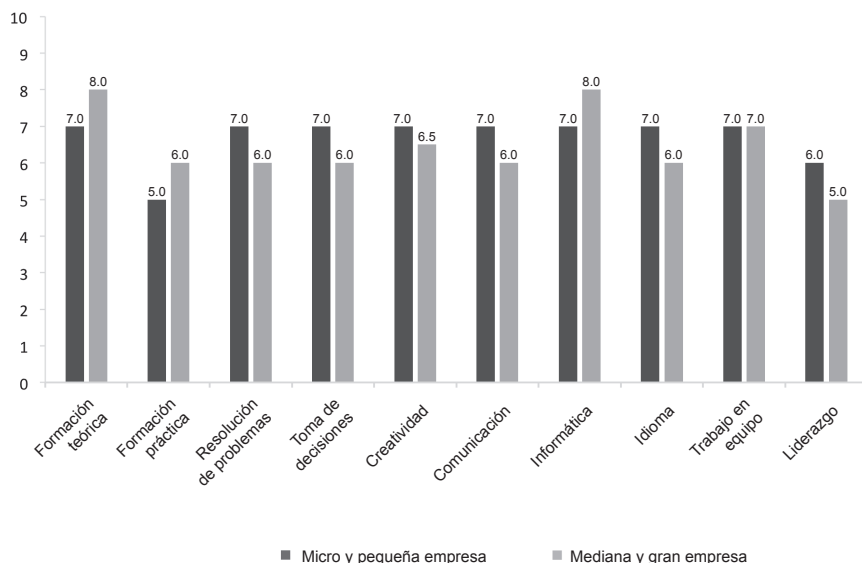
GRÁFICO 2. Valoración de la importancia de la formación recibida y de las competencias para el trabajo (medianas), según los empleadores. Diferencias por tamaño de empresa.



Fuente: Elaboración propia.

* Diferencia estadísticamente significativa a un nivel de significación de .05.

GRÁFICO 3. Satisfacción de la formación recibida y de las competencias desarrolladas por los titulados (medianas), según los empleadores. Diferencias por tamaño de empresa.



Fuente: Elaboración propia.

* Diferencia estadísticamente significativa a un nivel de significación de .05.

En la encuesta también se preguntaba a los empleadores sobre las dificultades para contratar profesionales de la pedagogía y la psicología adecuados a sus necesidades. Los resultados muestran que el 65% de los empleadores encuestados han tenido problemas de contratación para ciertos puestos de trabajo; las razones de estos problemas son, para el 33% de empleadores, que los titulados no tienen las competencias necesarias, y para el 23%, que faltan titulados en ámbitos concretos. Un 23% de los empleadores que contestaron a esta pregunta también aportaron otros motivos para la dificultad de cubrir ciertos puestos, como la falta de madurez personal y de motivación, y la falta de conocimiento sobre las funciones del puesto concreto (por ejemplo, se men-

ciona el caso de psicólogos y psicopedagogos sin competencias sobre la gestión de la formación y los recursos humanos de la empresa).

6.3. Diferencias en la percepción de las competencias de los titulados, según empleadores y titulados

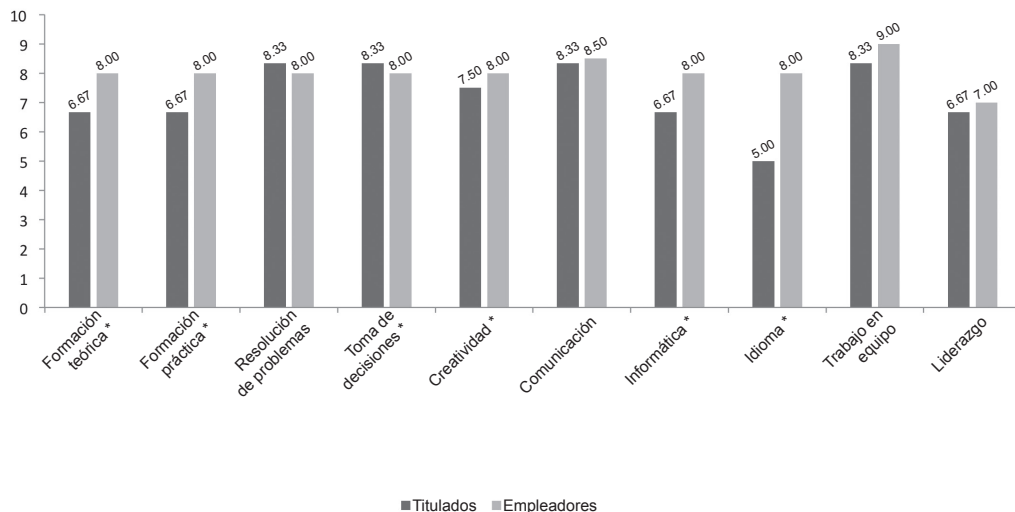
Para responder al último objetivo (determinar las diferencias entre empleadores y titulados en la valoración de las competencias), se contrastaron las percepciones de los titulados y empleadores a través de la prueba no paramétrica de Mann-Whitney. Los resultados que se pueden observar en el Gráfico 4 indican que existen diferencias estadísticamente significativas en el grado de im-

portancia que se le otorga a la formación teórica, práctica, creatividad, informática e idioma. Los empleadores valoran más las competencias antes mencionadas (rangos promedio de 259.56, 254.09, 219.93, 238.48, 245.01) en comparación con los titulados (rangos promedio de 178.1, 178.9, 182.25, 181.19, 180.23; $U=4461, 4723.5, 6113.5, 5473, 5159.5, 7648$; $p<.05$).

Contrariamente, la competencia de toma de decisiones está valorada como más importante por los titulados (rango promedio de 192.31) que por los empleadores (rango promedio de 158.66; $U=6439.5$; $p=.038$).

Se calculó la r de Rosenthal (1991) para todas las diferencias emergidas significativas, siendo el tamaño del efecto pequeño en todas las competencias (valores r de .25, .23, .11, .12, .17, .20).

GRÁFICO 4. Diferencias en la importancia de las competencias entre empleadores y titulados (medianas).



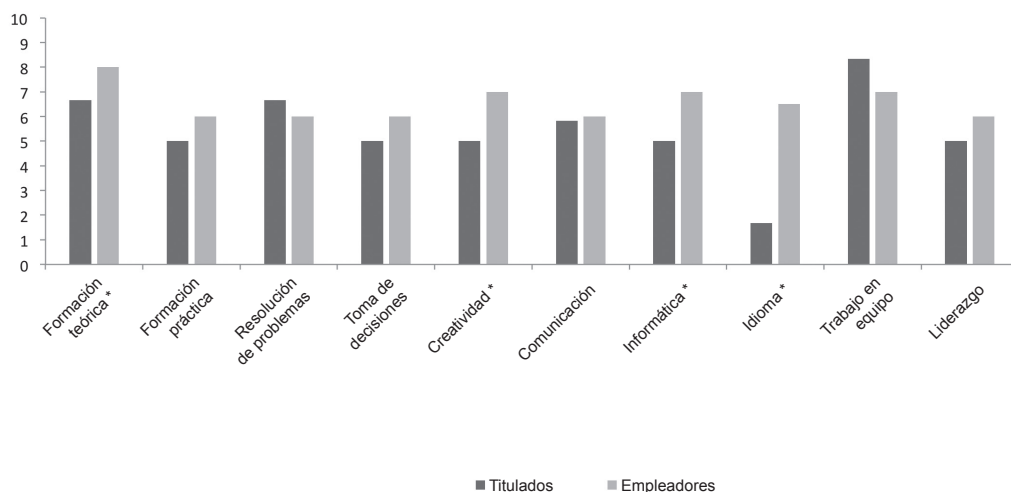
Fuente: Elaboración propia.

* Diferencia estadísticamente significativa a un nivel de significación de .05.

El único grupo de competencias que no presenta diferencias significativas a un nivel de significación de .05 es el de competencias interpersonales, es decir, titulados y empleadores valoran de una forma similar la importancia de estas competencias.

En el Gráfico 5 se muestran las medianas de las puntuaciones del nivel de satisfacción acerca del nivel competencial, con las valoraciones de los titulados y los empleadores.

GRÁFICO 5. Diferencias entre empleadores y titulados de la satisfacción del nivel de las competencias (medianas).



Fuente: Elaboración propia.

* Diferencia estadísticamente significativa a un nivel de significación de .05.

Nuevamente, el grupo de competencias interpersonales no muestra diferencias significativas a un nivel de significación de .05. Solo hay diferencias significativas en el grado de satisfacción con el nivel de formación teórica y en las competencias de creatividad, informática e idioma. En todos los casos, los empleadores presentan un nivel medio de satisfacción mayor (rangos promedio de 217.77, 247.21, 269.67 y 298.24 respectivamente) que los titulados (rangos promedio de 182.78, 178.74, 175.66, 170.28; $U=5995.5, 4670.5, 3660, 2211.5$; $p<.05$). Las magnitudes de las diferencias observadas en la satisfacción acerca de la formación teórica, la creatividad y la competencia informática se pueden considerar pequeñas (valores r de .11, .21 y .29 respectivamente). En cambio, la diferencia en la satisfacción de las competencias en idiomas presenta un tamaño del efecto moderado ($r=.40$).

7. Conclusiones y discusión

La crisis económica ha generado un empeoramiento de la situación de los jóvenes titulados en el mercado laboral, aumentando su desempleo (MECD, 2013), agravando el desequilibrio entre oferta y demanda (Xiaohao y Changjun, 2013) y empeorando sus condiciones laborales de inserción, en cuanto a ajuste educativo, estabilidad contractual y la posibilidad de obtener un salario para poder independizarse (Pineda-Herrero, Agud-Morell y Círaso, 2016).

Una vía para analizar el problema es el estudio de la empleabilidad de los recién titulados. Coincidimos con Suárez (2016) en que el concepto de empleabilidad tiene una dimensión externa al individuo, relacionada con los factores macroeconómicos, las políticas de empleo, las condiciones de la oferta laboral, los procesos de selección,

la oferta formativa disponible y los servicios de apoyo; sin embargo, en este artículo se ha querido profundizar en la faceta de la empleabilidad que tiene que ver con la dimensión individual, con las competencias de los titulados, en concreto con las competencias transversales que han sido descritas en la literatura como de las más relevantes para una buena inserción (Carnevale, Gainer y Meltzer, 1989; Stasz, 1998; Bridge, O'Neill y Cromie, 2003; Stevens, 2005; Weller, 2007; García y Pérez, 2008; Wye y Lim, 2009; Hernández-March, Martín del Peso y Leguey, 2009; Coleman, 2011; Cai, 2013; Bernal, Delgado y Donoso, 2014; Lantarón, 2014, entre otros).

Este artículo se ha centrado en los licenciados en Pedagogía, Psicología y Psicopedagogía, comparando las perspectivas de los propios titulados con la de las empresas que han contratado recientemente a titulados en estas licenciaturas, acerca de su satisfacción con las competencias transversales y su relevancia para el trabajo.

Los resultados del estudio muestran que los titulados otorgan gran importancia a las competencias de trabajo en equipo, resolución de problemas, toma de decisiones y comunicación; estando también mediamente satisfechos con el aprendizaje que han podido realizar en estas competencias, durante la carrera. Están menos satisfechos con la formación que han recibido en idiomas, aunque por lo general no se considera como una competencia muy relevante para el empleo por los titulados de la muestra.

Por su parte, el análisis de las respuestas de los empleadores revela que es-

tos consideran como muy importantes las competencias de trabajo en equipo, resolución de problemas, comunicación y creatividad; y están en general satisfechos con el nivel de los titulados contratados, relativo a estas mismas competencias.

Analizando la perspectiva comparada de titulados y empleadores, destaca que ambos colectivos coinciden en valorar el trabajo en equipo como una de las competencias más importantes para trabajar en el sector psicoeducativo, confirmando los resultados obtenidos en otros estudios a nivel internacional (Andrews y Higson, 2010; MetLife, 2011). Respecto a otras competencias, la valoración de titulados y empleadores es significativamente diferente. Especialmente, se observan discrepancias en cuanto a la importancia otorgada a la formación teórica, práctica, a la creatividad, la informática y el conocimiento de idiomas: los empleadores valoran estos dominios como más importantes para el trabajo, y por lo tanto, más relevantes en el proceso de selección (coherentemente con García y Pérez, 2008; Cai, 2013, entre otros). Por otro lado, la toma de decisiones es una competencia sobrevalorada por los titulados respecto a la perspectiva de los empleadores, lo que contrasta con otras investigaciones acerca de la formación deseable para los graduados en psicología y pedagogía (Valeeva y Karimova, 2013). Estos resultados sugieren que las expectativas de las empresas acerca de la formación de los jóvenes titulados no siempre coinciden con las prioridades que los mismos jóvenes dan a ciertos ámbitos competenciales, lo que podría generar un desajuste formativo.

En cuanto a la satisfacción de los dos colectivos con la formación universitaria en competencias transversales, también se detectan algunas discrepancias interesantes. En concreto, los empleadores se muestran más satisfechos que los titulados en los dominios competenciales de creatividad, informática e idiomas, así como con el nivel de formación teórica de los titulados universitarios. Ambos colectivos están muy satisfechos con las competencias de trabajo en equipo de los jóvenes titulados; dato que corrobora los resultados del estudio cualitativo del AQU (2017), que identifica esta competencia como uno de los puntos fuertes en la formación de los titulados, según las empresas en los sectores de servicios educativos y sociales.

Según los resultados globales de la encuesta (AQU, 2014a), los graduados universitarios consideran que los déficits más importantes de formación se encuentran en las competencias más exigidas por el trabajo: idiomas, toma de decisiones, informática, liderazgo y solución de problemas. Sin embargo, los resultados muestran que los empleadores están más satisfechos con el nivel de competencias de los titulados en Pedagogía, Psicopedagogía y Psicología en informática e idiomas que los propios titulados (destacando sobre todo las competencias en idiomas, donde se ha hallado un tamaño del efecto moderado); mientras que la capacidad de toma de decisiones es considerada menos importante por los empleadores que por los titulados. En cuanto al liderazgo, no es vista como una competencia muy importante (entre las consideradas por el cuestionario) ni para los empleadores, ni para

los titulados. A pesar de las limitaciones metodológicas del estudio (en concreto, las características de la muestra de empresas), estos resultados podrían sugerir una visión más optimista de los empleadores sobre las competencias de los jóvenes pedagogos, psicólogos y psicopedagogos, respecto a las de otros titulados de la muestra general del estudio.

De los resultados presentados en este estudio, la resolución de problemas emerge como un ámbito competencial que se podría potenciar en la formación universitaria para responder mejor a las expectativas de los futuros empleadores de pedagogos, psicólogos y psicopedagogos; esta competencia es considerada como muy importante tanto por los empleadores como por los titulados, pero los empleadores no están muy satisfechos con el nivel de dominio de la misma por parte de los titulados. La resolución de problemas complejos es una competencia que se considera cada vez más importante en la selección de candidatos por parte de las empresas (NACE, 2016) y, por ello, se debería enfatizar en el currículum de estas titulaciones.

Respecto a las posibles diferencias en la valoración de las competencias según el tamaño de las empresas donde se emplean a jóvenes titulados, se ha encontrado alguna diferencia significativa pero no coinciden en las valoraciones de empleadores y titulados, y no parecen concluyentes (en línea con aportaciones de Husain, Mokhtar, Ahmad y Mustapha, 2010). La única competencia que empleadores y titulados coinciden en considerar como más importante en las empresas medianas y grandes es la competencia en idiomas, lo

cual podría estar relacionado con una mayor internacionalización de estas organizaciones.

Una de las principales aportaciones de este estudio es que revela cuáles son las competencias a las que deberían dar más importancia los titulados y las universidades, para responder a las expectativas de los empleadores del sector psicoeducativo. Este estudio nos ha permitido exponer características y diferencias sobre la visión de los empleadores y titulados en el sector psicoeducativo, sobre el que no hay muchos estudios.

Se ha evidenciado que, a pesar de que existen discrepancias en la visión de los titulados en comparación a los empleadores, los psicólogos, pedagogos y psicopedagogos de Cataluña tienen buena parte de las competencias requeridas por las empresas. Sin embargo, casi un tercio de las empresas tienen dificultades para encontrar titulados adecuados para los puestos de trabajo que ofertan. Como indican Singh, Thambusamy y Ramly (2014), las empresas hoy requieren de profesionales con un bagaje competencial amplio, que les de flexibilidad para desarrollar diferentes funciones. A la luz de estos resultados, sería conveniente revisar si la última reforma de los planes de estudios responde mejor a las necesidades de las empresas, y si facilita la inserción laboral de los profesionales de la pedagogía y la psicología en los campos que les son propios.

Se podría concluir que los niveles de paro de los titulados pueden ser atribuidos fundamentalmente a factores del entorno macroeconómico del país (Weller, 2007); pero también, según las respuestas de los empleadores acerca de las dificultades

de contratación encontradas, pueden responder a algunas carencias en la formación específica de estos jóvenes. Serán necesarias investigaciones más exhaustivas en esta línea para profundizar estos resultados.

Referencias bibliográficas

- Álvarez Llorente, G. y Miles Touya, D. (2006). El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. *Revista Galega de Economía*, 15 (2), 163-182. Recuperado de http://www.usc.es/econo/RGE/Vol15_2/castelan/art9c.pdf
- Andrews, J. y Higson, H. (2008). Graduate employability, 'Soft skills' versus 'hard' business knowledge: a European study. *Higher Education in Europe*, 33 (4), 411-422.
- AQU (2014a). *Universitat i Treball a Catalunya*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- AQU (2014b). *Ocupabilitat i competències dels graduats recents: l'opinió d'empreses i institucions*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- AQU (2017). *L'estudi d'ocupadors: anàlisi qualitativa*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Beaven, Z. y Wright, R. (2006). Experience! Experience! Employer attitudes to arts and event management graduate employability. *International Journal of Event Management Research*, 2 (1), 17-24.
- Bernal, A., Delgado, P. y Donoso, M. (2014). Economía del conocimiento, cultura emprendedora y empleabilidad en el ámbito educativo. Una aproximación al caso español. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, 168-174.
- Bridge, S., O'Neill, K. y Cromie, S. (2003). *Understanding enterprise. Entrepreneurship and small business*. Basingstoke: Palgrave.

- Cai, Y. (2013). Graduate employability: a conceptual framework for understanding employers' perceptions. *Higher education*, 65, 457-469.
- Carnevale, A. P. y Smith, N. (2013). Workplace basics: the skills employees need and employers want. *Human Resource Development International*, 16 (5), 491-501.
- Carnevale, A. P., Gainer, L. J. y Meltzer, A. S. (1989). *Workplace Basic: The Skills Employers Want*. Washington, DC: Eric.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Coleman, J. (2011). *Study / Work abroad and employability*. University Council of Modern Languages. Recuperado de goo.gl/nYfdWf (Consultado el 21/02/2018).
- Colman, A. M., Norris, C. E. y Preston, C. C. (1997). Comparing Rating Scales of Different Lengths: Equivalence of Scores From 5-Point and 7-Point Scales. *Psychological Reports*, 80 (2), 355-362.
- Dawes, J. (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used? An experiment using 5-point, 7-point and 10-point scales. *International Journal of Market Research*, 50 (1), 61-77.
- De Jonge, T., Veenhoven, R. y Arends, L. (2014). Homogenizing Responses to Different Survey Questions on the Same Topic: Proposal of a Scale Homogenization Method Using a Reference Distribution. *Social Indicators Research*, 117 (1), 275-300.
- Freire Seoane, M. J. y Teijeiro Alvarez, M. (2010). Competences of graduates as an indicator of external quality assurance in universities. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 10 (3), 1-15.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. y Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 14-28.
- García, J., Sotelino A. y Crespo, J. (2014). Prospects for Social Employment Insertion of Graduates in Pedagogy in the Autonomous Community of Galicia. From the University to the Labour Market. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, 412-418.
- García Manjón, J. V. y Pérez López, M. C. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46 (9), 1-12. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/1886>
- García-Aracil, A. y Van Der Velden, R. (2008). Competencies for young European higher education graduates: Labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55 (2), 219-239.
- Hernández-March, J., Martín del Peso, M. y Leguey, S. (2009). Graduates' Skills and Higher Education: The employers' perspective. *Tertiary Education and Management*, 15 (1), 1-16.
- Husain, M. Y., Mokhtar, S. B., Ahmad, A. A. y Mustapha, R. (2010). Importance of employability skills from employers' perspective. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 7, 430-438.
- Jackling, B. y De Lange, P. (2009). Do Accounting Graduates' Skills Meet The Expectations of Employers? A Matter of Convergence or Divergence. *Accounting Education*, 18 (4-5), 369-385.
- Lantarón, B. (2014). La empleabilidad en la Universidad Española. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 5 (2), 272-286.
- Marimuthu, M., Arokiasamy, L. y Ismail, M. (2009). Human Capital Development and Its Impact on Firm Performance: Evidence From Developmental Economics. *Journal of International Social Research*, 2 (8), 265-272.
- Martín-González, M., Ondé, D. y Pérez-Esparrels, C. (2015). El impacto de las competencias en la empleabilidad de los titulados universita-

- rios de las universidades valencianas. *Investigaciones de Economía de la Educación*, 10, 687-707.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte MECD (2013). *Datos Básicos del sistema universitario español. Curso 2013-2014*. Recuperado de goo.gl/8HxAuW (Consultado el 21/02/18).
- Mccowan, T. (2015). Should universities promote employability? *Theory and Research in Education*, 13 (3), 267-285.
- Medir, L. y Montolio, D. (2015). Satisfacción laboral de los graduados catalanes y los determinantes de su valoración de la formación recibida en la universidad. *Revista de Educación y Derecho*, 12, 24.
- MetLife (2011). *The MetLife Survey of the American teachers: Preparing students for college and careers*. Recuperado de goo.gl/8wn9cf (Consultado el 21/02/18).
- NACE (2016). *Job outlook 2016*. Bethlehem, PA: National Association of Colleges and Employers.
- Pineda-Herrero, P., Agud-Morell, I. y Ciraso-Calí, A. (2016). Factores que intervienen en la inserción laboral de los titulados en Educación en tiempos de crisis: un estudio sobre Cataluña. *Revista de Educación*, 372, 41-165.
- Preston, C. C. y Colman, A. M. (2000). Optimal number of response categories in rating scales: reliability, validity, discriminating power, and respondent preferences. *Acta Psychologica*, 104 (1), 1-15.
- Prokou, E. (2008). The Emphasis on Employability and the Changing Role of the University in Europe. *Higher Education in Europe*, 33 (4), 387-394.
- Rosenthal, R. (1991). *Meta-analytic procedures for social research* (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage.
- Saunders, V. y Zuzel, K. (2010). Evaluating employability skills: Employer and student perception. *Bioscience Education*, 15 (1), 1-15.
- Sefertzi, E. (2000). *Creativity. Report produced for the EC funded project INNOREGIO: dissemination of innovation and knowledge management techniques*. Recuperado de goo.gl/12nHUK (Consultado el 21/02/18).
- Singh, P., Thambusamy, R. X. y Ramly, M. A. (2014). Fit or Unfit? Perspectives of Employers and University Instructors of Graduates' Generic Skills. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 123, 315-324.
- Stasz, C. (1998). Generic skills at work: implications for occupationally oriented education. En W. J. Nijhof y J. N. Streumer, (Eds.), *Key qualifications in work and education* (pp. 187-206). Dordrecht: Springer.
- Stevens, B. (2005). What communication skills do employers want? Silicon Valley recruiters respond. *Journal of Employment Counseling*, 42, 2-9.
- Suárez Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14 (1), 67-84.
- Taylor, A. (2005). What employers look for: the skills debate and the fit with youth perceptions. *Journal of Education and Work*, 18 (2), 201-218.
- Valeeva, R. A. y Karimova, L. S. (2014). Research of Future Pedagogue-psychologists' Social Competency and Pedagogical Conditions of its Formation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 40-44.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la Cepal*, 92, 61-82.
- Wickramasinghe, V. y Perera L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education + Training*, 52 (3), 226-244.
- Wye, C. K. y Lim, Y. M. (2009). Perception Differential between Employers and Undergraduates on the Importance of Employability Skills. *International Education Studies*, 2 (1), 95-105.

Xiaohao, D. y Changjun, Y. (2013). A Study on the Employment of Graduates of Higher Education in the Context of the Financial Crisis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 77, 164-168.

Biografías de las autoras

Pilar Pineda-Herrero es Doctora en Ciencias de la Educación y Profesora Titular de Pedagogía Laboral en la Facultad de Educación de la Universidad Autónoma de Barcelona. Dirige el grupo de investigación EFI (Eficacia de la Formación), y forma parte del grupo de investigación GIPE (Grupo Interdisciplinar de Políticas Educativas). Sus líneas de trabajo son la educación y el trabajo, la eficacia de la formación continua y la evaluación del impacto de las políticas formativas.

Anna Ciraso-Calí es diplomada en Ciencias de la Educación (Università de-

gli Studi di Padova, Italia) y licenciada en Pedagogía por la Universidad Autónoma de Barcelona. Es investigadora autónoma y colabora en proyectos de investigación con la UAB. Miembro del grupo de investigación EFI y del GIPE. Sus principales ámbitos de investigación son la evaluación de la formación, la transferencia de los aprendizajes, la educación y el trabajo, y la formación profesional del sistema educativo.

Mary Armijos-Yambay es licenciada en Economía por la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) en Guayaquil, Ecuador, y ha sido Asistente de Investigación en el Centro de Investigaciones Económicas de esta escuela. Realizó sus prácticas preprofesionales en el Departamento de Pedagogía de la Universidad Autónoma de Barcelona. Actualmente trabaja en un proyecto de investigación para obtener su título como economista.