

Construcción de un Índice de Calidad Ocupacional (ICO) para el análisis de la inserción profesional de los graduados universitarios

Enric Corominas Rovira

Esperanza Villar Hoz

Carmen Saurina Canals

Martí Fàbregas Alcaide



Construcción de un Índice de Calidad Ocupacional (ICO) para el análisis de la inserción profesional de los graduados universitarios¹

Building an Employment Quality Index (EQI to Analyse Graduates' Access to the Labour Market

DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2011-357-064

Enric Corominas Rovira

Universitat de Girona. Departament de Pedagogia. Girona, España.

Esperanza Villar Hoz

Universitat de Girona. Departament de Psicologia. Girona, España.

Carme Saurina Canals

Universitat de Girona. Girona, España.

Martí Fàbregas Alcaide

Universitat de Girona. Departament d'Arquitectura i Tecnologia de Computadores. Girona, España.

Resumen

En este trabajo se propone la construcción de un índice de calidad ocupacional (ICO) a partir de los datos de la Encuesta de Inserción Laboral de los Graduados de las Universidades Catalanas realizada por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Catalunya (AQU), que ha de permitir un mejor análisis de la información que proporciona la encuesta y facilitar su comparación con estudios similares. La encuesta se realiza tres años después de la graduación. En este artículo, se utiliza la segunda encuesta realizada el año 2005 entre 11.456 graduados (52,63%) de la promoción 2001 (AQU, 2005, Serra-Ramonedá, 2007). El índice se ha elaborado a partir de los indicadores objetivos 'tipo y duración del contrato laboral', 'retribución económica', 'adecuación entre la formación

⁽¹⁾ Este trabajo ha sido posible gracias a una «ayuda para la financiación de proyectos orientados al análisis en profundidad de las bases de datos de AQU Catalunya de la encuesta de inserción laboral realizada el año 2005», otorgada por el Departament d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació (DURSI) y la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU).

universitaria y el empleo' a los que se otorga una puntuación ponderada según las respuestas dadas por los graduados. La suma de las puntuaciones se matiza con un coeficiente derivado del indicador subjetivo 'satisfacción con el trabajo en general'. A partir de la información proporcionada por el índice, se realiza un análisis comparativo del nivel de calidad ocupacional que han logrado los graduados de áreas de conocimiento, ámbitos de trabajo, ramas de actividad y ubicaciones territoriales del empleo diferentes. Los resultados obtenidos permiten observar que entre los graduados catalanes los siguientes hechos son buenos predictores de la calidad de la ocupación: haber estudiado una carrera que no sea de Humanidades, ser un hombre, haber desempeñado durante la carrera un trabajo relacionado con los estudios, estar ocupado en la construcción, en instituciones financieras o en servicios a empresas, haber tenido algún tipo de movilidad por motivos de trabajo, trabajar fuera de Cataluña y hacerlo en empresas grandes, especialmente con más de 500 trabajadores. Finalmente, se presentan algunas reflexiones y propuestas que pueden resultar de interés para la orientación de los estudiantes y la planificación universitaria.

Palabras clave: titulados universitarios, empleo, inserción laboral, relación educación-empleo, seguridad laboral, empleo temporal, salarios, satisfacción laboral.

Abstract

The building of an Employment Quality Index (EQI) is proposed, based on data from the *Survey on Access to the Labour Market among Graduates from Catalan Universities* carried out by the Catalan University Quality Assurance Agency (AQU), in order to facilitate analysis of the data obtained and comparison with similar studies. The survey is applied three years after graduation. For the present paper, data from the second survey, carried out in 2005 on a sample of 11,456 graduates, representing 52.63% of the total number of graduates in 2001 (AQU, 2005; Serra-Ramonedá, 2007) have been used. The index was built from objective indicators: 'type and length of contract of employment', 'economic remuneration' and 'adaptation of university course to employment', to which a weighted score was given according to the graduates' responses. The resulting total score was further qualified by a coefficient derived from the 'general job satisfaction' subjective indicator. The index provides the data for a comparative study of the employment quality levels achieved by graduates from different academic fields, work settings, sectors of activity and the employment's location. The highest predictors of employment quality are shown to correspond to male graduates from faculties other than Humanities; to have worked in student jobs in areas related to their degree course; to be employed in the building sector, financial institutions or company services; to have some type of mobility for employment reasons and to have worked outside Catalonia in large firms, preferably with over 500 employees. Finally, some reflections and proposals are presented that may be of interest for both student career guidance and overall university planning.

Keywords: graduate students, employment, job placement, education and work relationship, job security, temporary employment, wages, job satisfaction.

Introducción

La tasa de ocupación de los graduados -inmediata, al acabar los estudios, o diferida, al cabo de tres, cinco o más años- se toma a menudo como indicador del rendimiento de las instituciones universitarias y de la calidad de la formación que proporcionan. Ahora bien, el interés de este dato es insuficiente si no se complementa con el conocimiento de cuáles son los trabajos que dichos graduados ejercen.

Tener un trabajo remunerado es esencial para las personas y no tenerlo puede comportar consecuencias negativas de índole económica, familiar, psicológica, etc., que explican por qué los individuos y las familias realizan importantes inversiones en capital humano para poder acceder en mejores condiciones al mercado laboral (Bartley, Ferrie y Montgomery, 2006; Broom et. ál., 2008; Clark y Oswald, 1994; Mroz y Savage, 2006; Warr, 1987). Aun cuando los indicadores disponibles ponen de manifiesto que los graduados universitarios se colocan mejor que las personas sin estudios o con estudios primarios o secundarios (Boarini y Strauss, 2007; Strauss y De la Maison-neuve, 2007), hace falta averiguar si los empleos de los graduados constituyen lo que podría denominarse «buenos trabajos», si todas las titulaciones han logrado los mismos niveles de calidad laboral a los tres años de la graduación, si la calidad del empleo es parecida entre los graduados de una misma titulación o si la calidad depende principalmente del título o de los sectores económicos en que se ubican los graduados.

El principal problema a la hora de responder estas cuestiones radica en la dificultad de decidir qué es un trabajo de calidad y en el hecho de que no existe ninguna definición consensuada ni ningún indicador único que determine la calidad de un empleo (Brisbois, 2003; EFILWC, 2007a; Martel y Dupuis, 2006; Ritter, 2005). El salario o la estabilidad son dos indicadores de uso frecuente entre los estudiosos del tema, pero es imposible decidir de manera objetiva si es mejor un trabajo temporal con un sueldo alto o un trabajo fijo con un sueldo inferior; depende de las circunstancias particulares de la persona, de sus necesidades y aspiraciones, etc. En las últimas décadas, han aparecido numerosas publicaciones que plantean el problema de medir la calidad ocupacional. Asumiendo que se trata de un concepto subjetivo y multidimensional (Johri, 2005), las soluciones propuestas implican, generalmente, la consideración de múltiples indicadores (EFILWC, 2002) o la construcción de un índice compuesto por varios indicadores más o menos consensuados por la comunidad científica (Camelli, 2007; Johnson y Corcoran, 2003; Sehnbruch, 2004).

En la mayoría de los estudios consultados, el trabajo a tiempo completo, la adecuación entre la formación recibida y las tareas y funciones ejercidas, la posibilidad

de adquirir experiencia y saberes que incrementen la profesionalización y la estabilidad, entre otros, se ven como componentes de un trabajo de calidad *-appropriately employed*, según Nabi (2003)-, es decir, se ven como el modo en que se produce la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (tal como lo vive el trabajador) (González, Peiró y Bravo, 1996). La calidad laboral es un concepto multidimensional que requiere la integración de los aspectos objetivos y subjetivos, para así lograr un conocimiento no sesgado de la situación real de trabajo (Gamero, 2003; Johri, 2005; Mora, 2008). A partir de esta perspectiva, diversos estudios proponen listas con los principales componentes que es necesario considerar para identificar un trabajo de calidad: salario, estabilidad y fiabilidad del trabajo y de los ingresos, situación contractual, satisfacción laboral, equidad, protección social, representación sindical, jornada laboral, intensidad del trabajo, riesgos laborales, autonomía y participación en las decisiones laborales, perspectivas de promoción y desarrollo, conciliación, interés del trabajo, etc. (Brisbois, 2003; EFILWC, 2002). No obstante, cuando se llevan a cabo estudios de población, no siempre es posible disponer de datos relativos a todos estos indicadores.

El objetivo principal de este artículo es construir un índice de calidad ocupacional (de ahora en adelante ICO), a partir de las variables disponibles en la Encuesta de Inserción Laboral de los Graduados de las Universidades Catalanas. Tras aceptar que la selección de los indicadores implica siempre y necesariamente juicios de valor acerca de la importancia de las diversas características del trabajo (Beatson, 2000), se han seleccionado cuatro variables para construir el índice: el tipo de contrato y su duración, la retribución económica, la adecuación entre la formación universitaria y la ocupación, y la satisfacción con el trabajo en general. Se trata de cuatro aspectos que se han consensuado ampliamente como indicadores relevantes para el análisis de la calidad ocupacional de los graduados universitarios. Habitualmente están presentes en la mayoría de las encuestas internacionales sobre la inserción laboral de este colectivo, lo cual puede facilitar la realización de análisis comparativos.

En los siguientes apartados se indican las características de la encuesta y se expone la justificación teórica para la inclusión de los cuatro indicadores seleccionados así como el procedimiento seguido para la elaboración del índice. Posteriormente, se analiza el comportamiento del índice en función de varias características sociodemográficas y laborales de la muestra de graduados catalanes de la promoción 2001.

Metodología

Ámbito de estudio y características de la encuesta

El ámbito de consulta de la Encuesta de Inserción Laboral de los Graduados de las Universidades Catalanas abarca las siete universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Cataluña con un total de 21.767 graduados que concluyeron sus estudios en el año 2001. La encuesta se llevó a cabo durante el curso 2004-05. Del conjunto de los 11.456 titulados que componen la muestra analizada en este estudio, 1.676 pertenecen al área de Humanidades (el 66,1% del total de graduados en dicha área), 4.890 (el 52,1% del total) a Ciencias Sociales, 990 (un 62,1%) a Ciencias Experimentales, 1.053 (un 54,4%) a Ciencias de la Salud, y 2.847 (un 45,1%) a Estudios Técnicos. Por sexo, 6.775 (el 59,1%) son mujeres.

La encuesta utilizada en este estudio incluye 77 preguntas sobre la situación laboral actual, las características del trabajo, la situación laboral durante los estudios, el tiempo de acceso al primer empleo y las vías de inserción utilizadas, la valoración de la formación académica recibida en la universidad y su adecuación al puesto de trabajo, la formación de posgrado realizada, la experiencia de movilidad y la situación de los graduados en paro. Una copia completa de la encuesta se puede consultar en la página web de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña.²

Indicadores de calidad ocupacional incluidos en la construcción del índice

Los siguientes indicadores relacionados con la calidad laboral se han considerado relevantes: el tipo de contrato y su duración (C), la retribución económica (R), la adecuación entre la formación universitaria y el empleo (A) y la satisfacción con el trabajo en general (S).

Tipo y duración del contrato (C)

La existencia de un contrato laboral escrito garantiza al trabajador protección legal ante abusos o situaciones de desempleo y le permite el acceso a otros beneficios, como la posibilidad de suscribir pólizas de seguros, avales hipotecarios, etc. (Sehnbruch, 2004).

⁽²⁾ http://www.aqu.cat/doc/doc_43994114_1.pdf

Que el contrato sea indefinido o fijo garantiza la estabilidad del empleo y la seguridad del trabajador. El contrato de trabajo, en función del tipo de empresa, comporta beneficios adicionales: los contratos indefinidos son más probables en grandes compañías con sistemas de protección de riesgos y buenas condiciones laborales, beneficios por maternidad, representación sindical, etc., mientras que los contratos atípicos son más frecuentes en las pequeñas empresas (Brown, Hamilton y Medoff, 1990; Sehnbruch, 2004).

Tradicionalmente, se ha asociado la temporalidad del contrato con una satisfacción laboral y un bienestar de los trabajadores menor o con actitudes negativas hacia el trabajo (De Witte, 1999; EFILWC, 2007b). En los últimos años, sin embargo, algunas investigaciones han puesto de manifiesto que no se pueden considerar todos los contratos temporales de manera homogénea (Aronson, 2001; Guest y Clinton, 2006). De acuerdo con De Witte y Näswall (2003), no se puede decir que el trabajo temporal tenga efectos negativos en sí mismo sino que dicho efecto está en función del carácter involuntario de la situación y de la inseguridad percibida por el propio trabajador.

Pese a que los datos sobre el impacto que los contratos temporales tienen en el bienestar o la satisfacción de los trabajadores no son concluyentes y se requiere una mayor investigación (De Cuyper y De Witte, 2008), hay un hecho incuestionable: la estabilidad es uno de los principales incentivos que busca la mayoría de trabajadores cuando selecciona un trabajo (Clark, 2005; EFILWC, 2007; Nielsen y Smyth, 2008). También entre los graduados universitarios, la estabilidad es el principal requisito al que se aspira en el empleo (Mora, Badillo, Carot et ál., 2008).

De acuerdo con estas premisas, en general se considera que el trabajo permanente tiene más calidad que el trabajo temporal y que los contratos son mejores cuanto más larga sea su duración.

El trabajo autónomo constituye un caso particular a la hora de definir la calidad de la situación contractual. Por un lado, este tipo de trabajadores disfruta de ventajas relacionadas con una mayor independencia y autonomía en el trabajo, con la posibilidad de desarrollar sus iniciativas y habilidades así como con un menor riesgo de paro; pero, en contrapartida, los ingresos pueden ser más inestables y vulnerables a cualquier tipo de emergencia y las horas de trabajo suelen ser más (Benz, 2006; Frey y Benz, 2002). Los estudios sobre calidad laboral llevados a cabo con población general, no exclusivamente universitaria, acostumbran a presentar al colectivo de autónomos como un grupo con ganancias inferiores a las de los trabajadores contratados por cuenta ajena, pero con niveles más altos de satisfacción en el trabajo (Blanchflower, 2000; Blanchflower y Oswald, 1998; Blanchflower, Oswald y Strutzer, 2001).

Entre los graduados universitarios, sin embargo, la situación puede ser distinta, puesto que, en muchos casos, se trata de profesionales liberales con altos ingresos e incluso con trabajadores a su cargo. Así, Sehnbruch (2004) hace una clara diferenciación entre autónomos no cualificados y autónomos cualificados y considera este último grupo como trabajadores ocupados con una buena calidad laboral, dato que se confirma en el caso de los graduados catalanes que han participado en la encuesta (Figuera, Dorio y Torrado, 2007).

Retribución económica (R)

El salario o retribución económica que percibe un trabajador por su trabajo constituye una de las variables fundamentales en la valoración del nivel de calidad ocupacional. Como se trata de una variable objetiva y fácilmente comparable entre individuos, es uno de los indicadores preferidos en la construcción de los índices compuestos de calidad laboral. Sin embargo, igual que sucede con los índices de bienestar subjetivo, a partir de un determinado nivel de renta la correlación entre los ingresos y el bienestar es positiva. Esta baja capacidad que la retribución económica muestra para explicar la satisfacción parece relacionarse con un conjunto de variables, como las discrepancias entre el sueldo del trabajador y el que reciben sus compañeros o entre el sueldo del trabajador y el que recibía en trabajos anteriores o entre el sueldo y aquello que el trabajador cree que merece (Gamero, 2003; Johri, 2005). En general, de acuerdo con las teorías de la motivación sobre la equidad laboral, los trabajadores no están tan preocupados por su compensación en términos absolutos sino más bien por el hecho de que esta se considere justa.

También es preciso considerar la existencia de diferencias individuales en la valoración subjetiva del dinero. Así, por ejemplo, en el caso de los graduados universitarios, varios estudios han puesto de manifiesto la existencia de perfiles diferentes de valores ocupacionales en relación con las diferentes titulaciones y áreas profesionales (Capell, Villar, Juan et ál., 2001; Fernex y Lima, 2005; Troiano, 2005).

Adecuación entre la formación universitaria y el trabajo realizado (A)

En el caso de los graduados universitarios, la inversión en capital humano que representa estudiar una carrera suele comportar unas expectativas de futuro respecto a la consolidación de un proyecto profesional y a una determinada posición en el mercado de trabajo. Así, desde un punto de vista individual y social, se produce un desajuste entre la inversión realizada y los rendimientos obtenidos o entre dicha inversión y las expectativas personales, cuando un graduado ocupa un puesto de trabajo para el que

no necesita la titulación universitaria específica o bien cuando se coloca en un trabajo que requiere una titulación universitaria diferente de la que ha cursado. En el primer caso, no se rentabiliza la inversión realizada ni se satisface el proyecto profesional, mientras que en el segundo caso, la inversión devuelve unos frutos aun cuando las expectativas profesionales no se vean cumplidas del todo. De hecho, algunas investigaciones han puesto de manifiesto que los estudiantes universitarios conceden mucha importancia al hecho de conseguir un empleo relacionado con la titulación cursada y que, si no encuentran fácilmente un trabajo adecuado a su formación, estarían dispuestos a hacer sacrificios para lograrlo (tales como privaciones económicas, desplazamientos largos, cambios de domicilio, etc.) (Troiano, 2005). Otros estudios indican también que cuando los graduados se perciben a sí mismos como sobrecualificados los niveles de satisfacción laboral son menores, se da un compromiso menor y hay más intenciones de dejar el trabajo (Mañé y Miravet, 2007; Maynard, Joseph y Maynard, 2006). Estos datos nos hacen constatar que es conveniente introducir la medida de la adecuación entre la formación universitaria y el trabajo como un indicador de calidad ocupacional.

La encuesta se aplica exactamente tres años después de que los graduados hayan terminado la carrera; por eso, es un momento excelente para incorporar esta variable de adecuación en la construcción del ICO. Por una parte, porque ya ha pasado tiempo suficiente como para que el graduado se haya situado en el mercado de trabajo y empiece a valorar las posibilidades de consolidación del proyecto profesional (más del 50% de los encuestados han logrado un estatus de contratación fija) y, por otra parte, porque todavía pueden tener expectativas de cambio en caso de no haber logrado un buen encaje.

Satisfacción con el trabajo en general (s)

Para la elaboración del ICO se ha considerado únicamente una de las dimensiones que contempla la encuesta (la de la satisfacción con el trabajo en general), en vez de construir un índice compuesto con todas las dimensiones de satisfacción. Esto obedece a una cuestión teórica; se acepta el hecho de que la evaluación global del trabajo, al igual que sucede cuando se evalúa la satisfacción vital, es algo diferente de la evaluación de sus dimensiones particulares y no emana de una simple combinación de estas (De Addio, Eriksson y Frijters, 2003; Gamero, 2003; Scarpello y Campbell, 1983). Así, cuando se pide a la persona que evalúe globalmente su trabajo, esta hace una serie de consideraciones que no tienen que ver necesariamente con dimensiones particulares como las ganancias, el contenido o las perspectivas de mejora. Por ello, pese a que no

existe consenso sobre la manera de evaluar la satisfacción laboral (EFILWC, 2007; Kalleberg y Vaisey, 2005), pensamos que la opción de usar un único ítem global es más adecuada para elaborar una única medida de calidad laboral que refleje la satisfacción global del trabajador. Esto es así, especialmente, si tenemos en cuenta que las dimensiones de satisfacción que recoge la encuesta (satisfacción con el contenido del trabajo, perspectivas de mejora y promoción y nivel de retribución) no agotan todas las dimensiones posibles de satisfacción ocupacional (Scarpello y Campbell, 1983). Por otro lado, pese a que existen opiniones contrarias a la utilización de medidas de ítem único (Rose, 2001), varios estudios han constatado su robustez (Nagy, 2002; Wanous, Reichers y Hudi, 1997).

La cuestión de si la satisfacción laboral es un indicador adecuado para valorar la calidad ocupacional merece un comentario aparte. Algunos autores recomiendan no utilizar esta variable por su baja correlación con otros indicadores objetivos de calidad, como el salario, la estabilidad o la jornada laboral, así como por la reducida variabilidad de sus puntuaciones (Muñoz y Fernández, 2005). Es cierto que, de manera recurrente, la gente acostumbra a puntuar alto y en un rango relativamente estrecho cuando se le pregunta si está satisfecha con el trabajo en general y que solo una pequeña fracción de trabajadores se muestran insatisfechos con su trabajo (EFILWC, 2007). También es una evidencia empírica que las correlaciones entre la satisfacción y los indicadores objetivos de calidad laboral suelen ser positivas pero bajas o muy bajas, (Muñoz y Fernández, 2005). Por otro lado, la satisfacción se comporta de una manera particularmente estable aunque se den cambios en las condiciones objetivas del trabajo como los ingresos (Easterling, 2005). Ante los cambios económicos, las personas pueden ver alterada su percepción de satisfacción de forma temporal, pero enseguida se adaptan a la nueva situación y recuperan el nivel de satisfacción anterior (Gamero, 2003; Headey, 2008; Muñoz y Fernández, 2005). Nuestra opinión es que precisamente el hecho de que la satisfacción evalúe una dimensión de la calidad que no recogen otros indicadores objetivos justifica su incorporación a un índice compuesto. La satisfacción con el trabajo es una medida habitual en la mayoría de las encuestas sobre calidad de vida laboral y se considera un buen indicador de la utilidad que los trabajadores derivan de su empleo (Frey y Stutzer, 2002), de forma que se ha ido incorporando de manera progresiva como una variable clave para el análisis de la calidad ocupacional (Johri, 2005; Mora, 2008; Mora, García-Aracil y Vila, 2007).

En este trabajo, además, la satisfacción se ha considerado como una variable particularmente interesante en el caso de los graduados que se encuentran en una fase de integración y consolidación en el mercado de trabajo. En ese sentido, esta medida

puede indicar si los graduados perciben que han consolidado su situación y que han logrado un estatus ocupacional aceptable de acuerdo con sus expectativas y con su proyecto profesional y en qué grado o bien si consideran que todavía están luchando por hacerse un lugar y perciben su situación como poco satisfactoria.

También se considera que esta medida subjetiva es el único indicador que puede dar una visión real de lo que significa la calidad del trabajo para el propio trabajador de acuerdo con sus circunstancias particulares, sus valores, sus expectativas y sus proyectos personales (Johri, 2005; Mora, 2008; Mora, García-Aracil y Vila, 2007; Nielsen y Smyth, 2008).

Construcción del índice de calidad laboral

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, para la construcción del ICO se ha asignado el mismo peso a las variables 'Contrato', 'Retribución' y 'Adecuación' (entre 0 y 3 puntos), de acuerdo con la recomendación de Sehnbruch (2004) que, a diferencia de otros autores, considera que no hay ninguna razón objetiva por la cual alguna de estas variables deba tener una mayor ponderación. Al fin y al cabo, no es posible determinar cuál de ellas es más importante en la decisión de considerar que un trabajo es de calidad. Con respecto a la 'Satisfacción', se ha considerado como una dimensión clave en la determinación de la calidad porque permite conocer la valoración global que el propio trabajador otorga a su trabajo. Por este motivo, se ha incorporado la satisfacción general como un coeficiente que actúa como multiplicador de la suma de los otros tres indicadores objetivos.

En la variable 'Contrato' se ha asimilado el grupo de trabajadores autónomos al grupo de graduados con contrato fijo y se les ha otorgado la máxima puntuación (3 puntos). Se asume que, de acuerdo con la coyuntura del mercado laboral actual, en la que la seguridad ya no está tampoco garantizada para aquellos con contrato fijo, la posibilidad de controlar las propias condiciones laborales compensa la carencia de seguridad, especialmente porque los propios trabajadores se manifiestan satisfechos con su situación.

Con respecto a los trabajadores temporales, se atribuye a su situación contractual una menor calidad debido a la incertidumbre y la inseguridad de su continuidad laboral. Esto los enfrenta a la amenaza del paro a intervalos regulares de tiempo y al estrés de tener que encontrar otro empleo. En algunos casos, esta situación podría verse compensada por una retribución económica mayor e, incluso, podría tratarse

de una situación buscada por el propio universitario mientras continúa estudiando o mientras afronta circunstancias personales o familiares particulares. Los datos de la encuesta indican que los contratos temporales están asociados a una mayor precariedad laboral con respecto a las ganancias y a una menor satisfacción con el trabajo en relación con los contratados fijos y los trabajadores autónomos.

Finalmente, la situación de los trabajadores sin contrato es la peor por cuatro motivos: no disfrutan de ninguna protección legal, no tienen derecho a ningún tipo de seguro, trabajan con absoluta inseguridad e incertidumbre y, además, no ven recompensada su situación por una mayor retribución económica, sino que su salario es bajo.

En definitiva, para obtener la puntuación de este indicador se han combinado las variables 'Tipo de contrato' y 'Duración del contrato'. Esta combinación da lugar a cinco grupos con las puntuaciones siguientes: a) trabajo fijo o autónomo: 3 puntos; b) trabajo temporal con contrato de entre uno y tres años: 2 puntos; c) trabajo temporal con contrato superior a seis meses: 1,5 puntos; d) trabajo temporal con contrato inferior a seis meses: 1 punto; e) sin contrato: 0 puntos.

En la variable 'Retribución' se ha establecido una escala de las diferentes categorías de la variable 'Ganancias anuales' sobre una puntuación máxima de tres puntos. Se han respetado las distancias entre las diferentes categorías retributivas. Se han asignado los valores siguientes a cada categoría: a) más de 30.000 €/año: 3 puntos; b) entre 18.000 € y 30.000 €: 2 puntos; c) entre 12.000 € y 18.000 €: 1 punto; d) entre 9.000 € y 12.000 €: 0,5 puntos; e) menos de 9.000 €: 0 puntos.

La 'Adecuación del trabajo al nivel de titulación' se ha obtenido combinando las tres categorías de la variable 'Requisitos de titulación para el trabajo actual o el último trabajo' y la variable 'Adecuación del trabajo a la formación adquirida'. Los seis grupos resultantes se han puntuado de la manera siguiente: a) el trabajo requiere título específico y es propio de la formación: 3 puntos; b) el trabajo requiere título específico pero las labores que se desempeñan no precisan formación universitaria: 2 puntos; c) el trabajo requiere título universitario y las funciones que se desempeñan también requieren formación universitaria: 3 puntos; d) el trabajo requiere título universitario pero no hace falta formación universitaria: 1 punto; e) el trabajo no requiere ningún título universitario pero es propio de universitarios: 3 puntos; f) el trabajo no requiere titulación universitaria y tampoco es propio de la formación universitaria: 0 puntos.

Finalmente, con respecto a 'Satisfacción' se ha considerado únicamente la 'Satisfacción con el trabajo en general', tal como se ha explicado. Se trata de una variable ordinal evaluada mediante una escala Likert entre 1 (nada) y 7 (muchísima satisfacción). Para la elaboración del índice se ha considerado el valor 4 de la escala como el punto de origen

que indica una posición neutral en satisfacción y se le ha otorgado un valor de 1 punto. A partir de esta posición, se ha considerado que si una persona marca 1 o 7 en la escala quiere decir que está nada o muy satisfecha y, por ello, se ha aumentado el 50% la puntuación otorgada a los muy satisfechos (1,5 puntos) y se ha reducido el 50% a los nada satisfechos (0,5 puntos). Las puntuaciones intermedias de la escala son más difíciles de interpretar y, por esta razón, se ha aumentado el 25% la puntuación de los bastante satisfechos (aquellos que marcan 5 o 6 en la escala) y se ha reducido el 25% la puntuación de los poco satisfechos (puntuaciones 3 o 4). Así, la variable satisfacción queda escalada con los coeficientes siguientes: a) muy satisfechos: 1,5; b) bastante satisfechos: 1,25; c) neutrales: 1; d) poco satisfechos: 0,75, y e) nada satisfechos: 0,5.

A partir estas consideraciones, el índice queda expresado de la siguiente manera:

(1)

$$ICO = f [(C + R + A) * S]$$

La función f , que otorga la puntuación final al índice, transforma el resultado obtenido de forma que los valores se sitúen entre 0 y 100.

Resultados

Se analiza, en primer lugar, el comportamiento del ICO con respecto a los datos de la segunda Encuesta de Inserción Laboral de los Graduados de las Universidades Catalanas (AQU, 2005; Serra-Ramoneda, 2007) y su relación con diferentes variables sociodemográficas, educativas y laborales.

Comportamiento del índice

Para el conjunto de la muestra, la puntuación media del índice es de 57,6, con una desviación típica de 19, una asimetría de -0,5 y una curtosis de -0,2. El valor más frecuente es 74,1. En cuanto a la distribución de las puntuaciones, un 25% de la muestra obtiene una puntuación inferior a 46,3, el 50% está por encima de 60,2 y un 25% por encima de 74,1.

Relación del índice con diferentes variables sociodemográficas y laborales

Teniendo en cuenta que la mayoría de las variables disponibles que pueden explicar las diferentes puntuaciones son de carácter nominal, se ha procedido a realizar contrastes de medias tomando el índice como variable dependiente. Se han realizado diversas pruebas ANOVA de un factor y se ha utilizado la prueba de Bonferroni para realizar las comparaciones múltiples.

La Tabla 1 muestra los contrastes de diferencias para las puntuaciones medias del ICO según las variables sexo, área de estudios, ámbito de trabajo, situación laboral, grupo ocupacional, movilidad, tipo de empresa en número de trabajadores y ubicación geográfica del puesto de trabajo.

Los resultados indican que los hombres obtienen mejores resultados que las mujeres (el ICO refleja una diferencia de 6,2 puntos por término medio a favor de los hombres). Hay que tener en cuenta que en este análisis no se han controlado el resto de variables. Con respecto al área de estudios, se constata una peor posición de los graduados en Humanidades en el mercado de trabajo frente al resto de titulados. Los graduados en Ciencias Sociales y Ciencias Experimentales forman parte de un mismo conjunto que se sitúa en una zona media de calidad laboral, mientras la zona alta la ocupan los graduados en Ciencias de la Salud y, especialmente, graduados del Área Técnica.

TABLA I. Media, desviación típica y pruebas de contraste de medias para el índice de calidad ocupacional

Variable	N	Media	D. típica	Significación global	Diferencias significativas entre grupos (95%)
Sexo				$p < .001$	
Hombre	3826	61,3	18,7		
Mujer	5518	55,1	18,9		
Área				$p < .001$	
1. Humanidades	1249	46,2	19,4		1- todos los grupos
2. CC. Sociales	4187	56,4	18,5		2-4/2-5
3. CC. Experimentales	574	54,8	19,2		3-4/3-5
4. CC. Salud	846	61,5	15,3		4-5
5. Técnica	2488	64,8	17,4		
Situación laboral				$p < .001$	
1. Estudio a t. completo	3564	56,6	18,6		1- todos los grupos
2. Trabajo relacionado t. parcial	2686	61,4	17,6		2- todos los grupos
3. Trabajo no relacionado t. parcial	1533	50,8	20,1		3- todos (excepto 5)
4. Trabajo relacionado t. completo	1088	63,6	17,9		4- todos los grupos
5. Trabajo no relacion. t. completo	473	52,8	20,3		5- todos (excepto 3)

Ámbito				$p < .001$	
Público	2667	55,5	16,4		
Privado	6677	58,5	19,9		
Grupos ocupacionales				$p < .001$	
1. Materias primas	347	61,6	18,7		1-3/1-4/1-6/1-9/1-10
2. Industria	1186	60,9	19,4		2-3/2-4/2-6/2-9/2-10
3. Construcción	540	67,6	18,1		3- todos los grupos
4. Servicios al consumidor	949	49,2	22,4		4-todos (excepto 6)
5. Tecnologías comunes	474	60,8	19,0		5-6/5-9/5-10
6. Información y comunicación	261	54,6	18,5		6-7
7. Financieras e inmobiliarias	764	62,0	18,8		7-9/7-10
8. Servicios a empresas	1056	60,0	18,5		8-9/8-10
9. Administración	1034	55,1	17,8		9-todos (excepto 6 10)
10. Educación	1873	54,4	16,2		10-todos (excepto 6 9)
11. Sanidad y asistencia	755	58,9	17,2		
Movilidad				$p < .001$	
1. No	5978	57,0	19,1		1-3
2. Sí, durante los estudios	1188	56,7	19,2		2-3
3. Sí, laboralmente	1466	60,5	18,7		3-1/ 3-2
4. Sí, estudios y trabajo	712	58,7	18,4		
Número de trabajadores				$p < .001$	
1. < 10	2013	56,5	20,4		1-6
2. 11-50	2695	56,3	18,1		2-6
3. 51-100	922	57,3	18,2		
4. 101-250	785	58,7	19,3		
5. 251-500	592	59,0	18,7		
6. > 500	2337	59,5	19,0		
Lugar de trabajo				$p < .001$	
1. Barcelona	6324	57,6	19,3		1-5
2. Tarragona	847	56,4	19,1		2-5
3. Gerona	933	56,5	18,0		3-5
4. Lérida	620	57,4	16,9		4-5, $p = .054$
5. Resto CC.AA.	544	61,3	18,8		
6. Europa	57	60,8	23,1		
7. Resto del mundo	19	58,3	20,4		

Se constata que los graduados obtienen trabajos ligeramente peores en el sector público, aunque también hace falta considerar que la calidad ocupacional varía mucho más en el sector privado.

En cuanto a los grupos ocupacionales, los datos ponen de relieve una mayor calidad de la ocupación en los sectores de la construcción y las finanzas, seguidos del ámbito industrial (transformación de materias primas e industria), del de las tecnologías de la información y de los servicios a empresas. El sector de servicios al consumidor es el que ofrece trabajos de menor calidad, una tendencia que se observa también en otros estudios (Andersson, Holzer y Lane, 2002; Boushey, Fremstad, Gragg et ál., 2007).

Si se considera globalmente el conjunto de todos los sujetos para los que se ha calculado el ICO, aquellos que han tenido experiencias de movilidad laboral logran una media del índice ligeramente superior respecto a los graduados que carecen de expe-

riencias de movilidad o con experiencias de movilidad por motivos no relacionados con el trabajo.

Con respecto al tamaño de la empresa, se observa que la media del índice de calidad va creciendo a medida que la empresa es mayor. Sin embargo, las diferencias entre medias son exiguas, de forma que solo son estadísticamente significativas cuando se comparan los grupos de 'menos de 10 trabajadores' y el 'de 11 a 50' con el de 'más de 500'.

La puntuación media del índice es bastante similar entre los graduados ocupados en las cuatro provincias catalanas pero es sensiblemente más alta en el caso de los graduados que trabajan en el resto de comunidades autónomas. De hecho, cuando se comparan las medias solo se obtienen diferencias significativas entre cada una de las cuatro provincias y el resto de comunidades del Estado español, pero no se observan diferencias significativas dentro de Cataluña. Los graduados que trabajan en Europa y en el resto del mundo presentan un índice de calidad mejor que el de los ocupados en Cataluña, pero el número de sujetos en estas categorías es bajo y las diferencias entre las medias no son significativas a nivel estadístico.

Modelo explicativo de la calidad ocupacional

Con el objetivo de analizar el impacto de cada una de las variables demográficas, académicas y laborales sobre el ICO, controlado por el efecto del resto de las variables consideradas, se ha realizado un análisis de la varianza (ANOVA). Para ello, se han tomado como variables explicativas las estudiadas en las relaciones bivariantes (área de estudios en que se incluye la titulación cursada, sexo del estudiante, situación laboral durante los estudios, ámbito de trabajo, grupo ocupacional, movilidad, puesto de trabajo y tamaño de la empresa) y como variable dependiente, el ICO. Los resultados proporcionados por el modelo (véase Tabla II) indican que el conjunto de variables incluidas explican casi un 15% de la variabilidad total contenida en el índice. Todas las variables introducidas en el modelo son significativas excepto la que se refiere al ámbito público o privado de trabajo. Este hecho indica que las pequeñas diferencias observadas para esta variable en el estudio bivariado estaban contaminadas por el resto de variables que no se habían controlado.

Las categorías que muestran diferencias estadísticamente significativas en relación con las categorías de referencia del modelo (que aparecen entre paréntesis y cursiva en la Tabla II) son las que corresponden a: (1) las diferentes áreas de estudio; (2) el

sexo del estudiante; (3) los grupos ocupacionales de la construcción, los servicios al consumidor, las instituciones financieras, los seguros e inmobiliarias y el servicio a las empresas; (4) la situación laboral parcial o completa durante los estudios (excepto la que indica que trabajaban a tiempo completo en tareas no relacionadas con los mismos); (5) los estudiantes que trabajan actualmente en el resto de comunidades autónomas o en Europa; (6) la movilidad laboral mientras estudiaban; y, finalmente, (7) las empresas de 50 a 250 trabajadores o con más de 500 trabajadores.

Es importante observar que algunas de las categorías de los grupos ocupacionales no son estadísticamente significativas para la variabilidad del índice. Esto indica que no es únicamente el puesto de trabajo el que tiene un impacto en la medida de la calidad ocupacional sino todo el conjunto de condiciones que lo determinan. Asimismo es interesante observar que el modelo confirma el resultado obtenido en el análisis de las relaciones bivariantes y que no detecta diferencias estadísticamente significativas entre las cuatro provincias catalanas con respecto al grado de calidad ocupacional recogido en el índice.

TABLA II. Modelo explicativo de la calidad ocupacional

COEFICIENTES	PARÁMETRO	ERROR ESTÁNDAR	t	P
(Término independiente)	44,76	1,39	32,17	< 2e-16 ***
Sexo (Mujer)				
Hombre	3,02	0,42	7,23	5.23e-13 ***
Área (Humanidades)				
Sociales	7,76	0,61	12,66	< 2e-16 ***
Experimentales	6,36	0,92	6,90	5.57e-12 ***
Salud	15,57	0,94	16,51	< 2e-16 ***
Técnica	12,94	0,75	17,33	< 2e-16 ***
Sit. laboral (Estudio a t. completo)				
Trabajo relacionado t. parcial	3,90	0,46	8,48	< 2e-16 ***
Trabajo no relacionado t. parcial	-2,83	0,55	-5,15	2.63e-07 ***
Trabajo relacionado t. completo	5,73	0,62	9,24	< 2e-16 ***
Trabajo no relacionado t. completo	-1,48	0,87	-1,69	0,09
Ámbito (Público)				
Privado	0,87	0,57	1,52	0,13
Grupos ocupacionales (Mat. primas)				
Industria	0,74	1,09	0,68	0,49
Construcción	4,67	1,22	3,84	1.2e-4 ***

Servicios al consumidor	-7,58	1,15	-6,59	4,55e-11 ***
Tecnologías de la comunicación	-2,37	1,25	-1,90	0,06
Información y comunicación	-1,13	1,49	-0,76	0,45
Instituciones financieras	4,12	1,21	3,41	0,6e-3 ***
Servicios a empresas	2,25	1,12	2,01	0,044 *
Administración	-1,74	1,22	-1,42	0,15
Educación y cultura	0,01	1,13	0,01	0,99
Sanidad	-1,79	1,29	-1,38	0,17
Movilidad (No)				
Sí, durante los estudios	0,39	0,57	0,69	0,49
Sí, laboralmente	1,36	0,52	2,59	0,009 **
Sí, estudios y trabajo	1,34	0,72	1,86	0,06
Número de trabajadores (<10)				
Entre 11 y 50	0,65	0,54	1,20	0,23
Entre 51 y 100	1,55	0,72	2,15	0,03 *
Entre 101 y 250	1,56	0,76	2,05	0,04 *
Entre 251 y 500	1,15	0,84	1,37	0,17
Más de 500	1,70	0,58	2,95	0,003 **
Ubicación del puesto de trabajo (Barcelona)				
Tarragona	-0,82	0,65	-1,27	0,21
Gerona	-0,30	0,62	-0,48	0,63
Lérida	-0,84	0,75	-1,12	0,26
Resto CC.AA.	2,73	0,82	3,32	0,0009 ***
Europa	5,91	2,36	2,50	0,01 *
Resto del mundo	6,80	4,17	1,63	0,10

Códigos de significación: 0 **** 0,001 *** 0,01 ** 0,05 *
 Error estándar residual: 17,54 con 9204 grados de libertad
 R² múltiple: 0,151,
 R² corregida: 0,1479
 Estadístico F (34,9204): 48,14 p < 2,2e-16

Tal y como se ha construido el modelo de la Tabla II el valor basal medio del índice (44,76), corresponde a un «teórico» estudiante que tenga las características de todas las categorías tomadas como referencia, es decir, se trata de un estudiante de Humanidades, de sexo femenino, que trabaja en el grupo ocupacional de la construcción, del sector público, que no trabajó durante los estudios, que carecía de movilidad mientras estudiaba, que trabaja en Barcelona y en empresas con menos de 10 trabajadores. El hecho de haber estudiado, por ejemplo, una titulación del Área Técnica incrementa el

índice en 12,94 puntos y mantiene constantes el resto de características. Ser hombre aumenta el valor del índice en 3 puntos y el resto de las características continúa igual. Haber trabajado durante la carrera a tiempo parcial en un trabajo no relacionado con los estudios disminuye el valor del índice en 2,83 puntos. De esta manera, podemos conocer la contribución de cada categoría de las variables incluidas en la explicación del índice y valorar los aspectos que acusan mayores impactos.

Discusión

La construcción de un índice de calidad ocupacional que integre varios indicadores laborales en una única medida tiene como objetivo facilitar una visión de conjunto de la situación laboral de los titulados universitarios a los tres años de su graduación y en un momento concreto del tiempo, así como realizar análisis comparativos específicos. La selección de las variables (tipo de contrato, salario, adecuación de los estudios y satisfacción) constituye indudablemente una decisión arbitraria que excluye otros indicadores que podrían formar parte del mismo modo del índice. Las razones de esta decisión tienen que ver, por una parte, con el hecho de que se trata de cuatro variables ampliamente consensuadas en las investigaciones sobre calidad ocupacional y, en segundo lugar, por los condicionantes que impone la propia encuesta que sirve de base a la elaboración del índice. En cuanto a las ponderaciones aplicadas a cada variable, responden principalmente a razones teóricas que están basadas en la revisión de las investigaciones disponibles sobre el comportamiento de diferentes indicadores laborales en relación con parámetros de bienestar, satisfacción vital y felicidad, salud y adaptación psicosocial, entre otros. Algunas decisiones han sido más difíciles que otras como, por ejemplo, el hecho de otorgar el mismo peso a los contratos fijos y a los autónomos o el de dar un mayor peso a la variable 'Satisfacción' respecto al resto de indicadores utilizados. Hemos tratado de justificar todas estas decisiones con los argumentos y las referencias que han servido de base a la construcción del índice. Somos conscientes de que la medida propuesta no constituye la única alternativa posible. La selección y el peso otorgado a los diferentes indicadores, así como la fórmula utilizada para combinarlos, proporcionan una solución subjetiva y aproximativa de la calidad ocupacional que deja fuera otras posibilidades igualmente interesantes. En la línea sugerida por Sehnbruch (2004), se trata de una propuesta para disponer de una

medida sencilla, fácilmente comprensible, replicable a partir de unos indicadores que son habituales en la mayoría de encuestas sobre el mercado de trabajo y útil para el análisis comparativo y la toma de decisiones.

El análisis del índice y los datos presentados en este trabajo corresponden a una muestra de 11.456 graduados del sistema universitario público de Cataluña del año 2001. Se trata, pues, de una muestra amplia y relativamente homogénea tanto desde el punto de vista cultural como desde el de la formación académica recibida y que se inserta en un mercado de trabajo particular. Por este motivo, los datos obtenidos no son extrapolables a otros colectivos de titulados universitarios y sería deseable que se realicen estudios comparativos con otros colectivos a partir del índice elaborado.

Los resultados permiten constatar que entre los graduados catalanes las siguientes circunstancias son buenos predictores de la calidad del empleo conseguido tres años después de la graduación: haber estudiado una carrera que no sea de Humanidades, ser un hombre, haber tenido durante la carrera un trabajo relacionado con los estudios, estar ocupado en la construcción, en instituciones financieras o en servicios a empresas, haber tenido algún tipo de movilidad por motivos de trabajo, trabajar fuera de Cataluña y en empresas grandes, especialmente con más de 500 trabajadores.

Estos resultados, junto con nuevos estudios que puedan derivarse de la utilización del ICO y del tratamiento de los datos a lo largo del tiempo, pueden constituir una herramienta importante para la planificación y la toma de decisiones desde los puntos de vista individual, institucional y social (Corominas, Villar, Saurina et ál., 2007).

Referencias bibliográficas

- ARONSON, G. (2001). A New Employment Contract. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27, 361-364.
- BARTLEY, M., FERRIE, J. E. & MONTGOMERY, S. M. (2006). Living in a High-unemployment Economy: Understanding the Health Consequences. En M. G. MARMOT & R. G. WILKINSON (Eds.), *Social Determinants of Health*. Oxford: Oxford University Press.
- BEATSON, M. (2000). Job 'Quality' and Job 'Security'. *Labour Market Trends*, 108, 441-451.
- BENZ, M. (en prensa). Entrepreneurship as a Non-profit-seeking Activity. Working Paper Series, No. 243. Institute for Empirical Research in Economics. Universidad de Zúrich, Suiza.

- BENZ, M. & FREY, B. S. (2003). *The Value of Autonomy: Evidence from the Self-Employed in 23 Countries*. Working Paper No. 173. Universidad de Zúrich, Suiza.
- BLANCHFLOWER, D. G. (2000). Self-employment in OECD Countries. *Labour Economics*, 7, 471-505.
- BLANCHFLOWER, D. G & OSWALD, A. (1998). What Makes an Entrepreneur? *Journal of Labor Economics*, 16, 26-60.
- BLANCHFLOWER, D. G, OSWALD, A. J. & STUTZER, A. (2001). Latent Entrepreneurship Across Nations. *European Economic Review*, 45, 680-691.
- BROOM, D. H., D'SOUZA, R. M., STRAZDINS, L. ET AL. (2008). The Lesser Evil: Bad Jobs or Unemployment? A Survey of Mid-aged Australians. *Social Science and Medicine*, 63, 575-586.
- BROWN, C., HAMILTON, J. & MEDOFF, J. (1990). *Employers Large and Small*. Cambridge: Harvard University Press.
- CAPELL, D., VILLAR, E., JUAN, J. ET AL. (2001). *Enfocaments d'orientació, cultura estudiantil i inserció socio-professional dels titulats universitaris*. Congrés d'Orientació Universitària. Gabinet d'Orientació Universitària. Barcelona: Edicions Universitat de Barcelona.
- CLARK, A. E. (2005). What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries. En S. BAZEN, C. LUCIFORA & W. SALVERDA (Eds.), *Job Quality and Employer Behaviour* (pp. 11-30). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- CLARK, A. E. & OSWALD, A. J. (1994). Unhappiness and unemployment. *Economic Journal*, 104, 648-659.
- COROMINAS, E., VILLAR, E., SAURINA, C. ET AL. (2007). El mercat laboral qualificat i la qualitat de l'ocupació. En A. SERRA RAMONEDA (Ed.), *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral* (pp. 95-153). Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- DE CUYPER, N. & DE WITTE, H. (2008). Volition and Reasons for Accepting Temporary Employment: Associations with Attitudes, Well-being, and Behavioural Intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 363-387.
- DE WITTE, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177.
- DE WITTE, H. & NÄSWALL, K. (2003). 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 149-188.

- EASTERLING, R. A. (2005). Building a Better Theory of Well-being. En L. BRUNI & P. PORTA (Eds.), *Economics and Happiness: Framing the Analysis*. Oxford: Oxford University Press.
- FERNEX, A. & LIMA, L. (2005). Les perceptions par les étudiants du marché du travail et de leur insertion, et leurs effets sur les stratégies de travail universitaire. *Papers*, 76, 135-165.
- FIGUERA, P., DORIO, I. Y TORRADO, M. (2007). Funcionament dels processos d'accés al mercat qualificat. En A. SERRA RAMONEDA (Ed.), *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral* (pp. 187-239). Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- GAMERO, C. (2003). *Análisis económico de la satisfacción laboral*. Tesis doctoral, Universidad de Málaga, Málaga.
- GONZÁLEZ, P., PEIRÓ, J. M. Y BRAVO, M. (1996). Calidad de vida laboral. En J. M. PEIRÓ Y F. PRIETO (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo, Vol. 2* (pp. 161-186). Madrid: Síntesis.
- HEADY, B. (2008). Life goals Matter to Happiness: A Revision of Set-point Theory. *Social Indicators Research*, 86, 213-231.
- JOHNSON, R. C. & CORCORAN, M. E. (2003). The Road to Economic Self-sufficiency: Job Quality and Job Transition Patterns After Welfare Reform. *Journal of Policy Analysis and Management*, 22, 615-639.
- KALLEBERG, A. L. & VAISEY, S. (2005). Pathways to a Good Job: Perceived Work Quality among the Machinist of North America. *British Journal of Industrial Relations*, 43, 431-454.
- MAÑÉ, F. Y MIRAVET, D. (2007). L'adequació de la formació universitària. En A. SERRA RAMONEDA (Ed.), *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral* (pp. 155-186). Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- MARTEL, J. P. & DUPUIS, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333-368.
- MAYNARD, D. C., JOSEPH, T. A. & MAYNARD, A. M. (2006). Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 509-536.
- MORA, J. G. (2008). El «éxito laboral» de los jóvenes graduados universitarios europeos. *Revista de Educación*, número extraordinario, 41-58.
- MORA, J. G., GARCÍA-ARACIL, A. Y VILA, L. E. (2007). Job Satisfaction Among Young European Higher Education Graduates. *Higher Education*, 53, 29-59.

- MUÑOZ, R. & FERNÁNDEZ MACÍAS, E. (2005). Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of Work. *Journal of Socio-Economics*, 34, 656-673.
- NABI, G. R. (2003). Graduate Employment and Underemployment: Opportunity for Skill Use and Career Experiences Amongst Recent Business Graduates. *Education + Training*, 45, 371-382.
- NAGY, M. S. (2002). Using a Single-item Approach to Measure Facet Job Satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 77-86.
- NIELSEN, I. & SMYTH, R. (2008). Job Satisfaction and Response to Incentives Among China's Urban Workforce. *The Journal of Socio-Economics*, 37, 1921-1936.
- RITTER, J. A. (2005). *Patterns of Job Quality Attributes in the European Union*. Génova: International Labour Organization.
- SCARPELLO, V. & CAMPBELL, J. P. (1983). Job Satisfaction: Are All the Parts There? *Personnel Psychology*, 36, 577-600.
- SERRA-RAMONEDA, A. (Ed.). (2007). *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- TROIANO, H. (2005). Consistencia y orientación del perfil profesional, percepción del mercado laboral y reacciones previstas ante posibles dificultades de inserción. *Papers*, 76, 167-197.
- WANOUS, J. P., REICHERS, A. E. & HUDY, M. J. (1997). Overall Job Satisfaction: How Good Are Single-item Measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247-252.
- WARR, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.

Fuentes electrónicas

- AGÈNCIA PER A LA QUALITAT DEL SISTEMA UNIVERSITARI DE CATALUNYA. (2005). *Segona enquesta d'inserció laboral dels graduats de les universitats catalanes. Estudi 2005-Graduats*. Recuperado el 29 de diciembre de 2008, de http://www.aqu.cat/activitats/estudis/insercio_laboral/2a_enquesta/index.html.
- ANDERSSON, F., HOLZER, H. J. & LANE, J. I. (2002). *The Interactions of Workers and Firms in the Low-wage Labor Market*. Report to the Assistant Secretary for Policy Evaluation, U.S. Department of Health and Human Services. Recuperado el 30 de diciembre de 2008, de http://www.urban.org/UploadedPDF/410608_lowwage.pdf.

- BOARINI, R. & STRAUSS, H. (2007). *The Private Internal Rates of Return to Higher Education: New Estimates for 21 OECD Countries*. OECD Economics Department Working Paper No. 591. Recuperado el 29 de diciembre de 2008, de [http://www.oalis.oecd.org/olis/2007doc.nsf/NEWRMSFREDAT/NT000059E2/\\$FILE/JT03238193.PDF](http://www.oalis.oecd.org/olis/2007doc.nsf/NEWRMSFREDAT/NT000059E2/$FILE/JT03238193.PDF)
- BOUSHEY, H., FREMSTAD, S., GRAGG, R. ET AL. (2007). *Understanding Low-wage Work in the United States*. Center for Economic Policy and Research. Recuperado el 30 de diciembre de 2008, de <http://www.inclusionist.org/files/lowwagework.pdf>.
- BRISBOIS, R. (2003). *How Canada Stacks up: The Quality of Work - An International Perspective*. Canadian Policy Research Networks series on Work Network Paper W|23. Recuperado el 23 de octubre de 2010, de http://www.cprn.org/documents/25597_en.pdf.
- CAMMELLI, A. (2007). *IX Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati pre e post riforma*. Bologna: Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea. Recuperado el 29 de diciembre de 2008, de <http://www.almalaurea.it/universita/occupazione/occupazione05/volume/volume.pdf>.
- D'ADDIO, A. C., ERIKSSON, T. & FRIJTERS, P. (2003). *An Analysis of the Determinants of Job Satisfaction When Individuals' Baseline Levels May Differ*. Centre for Applied Microeconometrics (CAM), Department of Economics, Universidad de Copenhagen, 16. Recuperado el 23 de octubre de 2008, de <http://www.econ.ku.dk/cam/Files/workingpapers/2003/2003-16.pdf>.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITION (EFILWC). (2002). *Quality of Work and Employment in Europe: Issues and Challenges*. Foundation Paper No. 1. Recuperado el 23 de octubre de 2008, de <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/12/en/1/ef0212en.pdf>.
- (2007a): *Measuring Job Satisfaction in Surveys - Comparative Analytical Report*. Eurofound. Recuperado el 23 de octubre de 2008, de <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0608TR01.pdf>.
- (2007b): *Job Satisfaction and Labour Market Mobility*. Eurofound. Recuperado el 23 de octubre de 2008, de <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/10/en/1/ef0710en.pdf>.
- GUEST, D. & CLINTON, M. (2006). *Temporary Employment Contracts, Workers' Well-being and Behaviour: Evidence from the UK*. Department of Management Working Paper No. 38. Recuperado el 14 de enero de 2009, de <http://www.kcl.ac.uk/content/1/c6/01/15/65/paper38.pdf>.

- JOHRI, R. (2005). *Work Values and the Quality of Employment: A Literature Review*. Report prepared for the New Zealand: Department of Labour Te Tari Mami. Recuperado el 23 de octubre de 2008, de <http://dol.govt.nz/%5Cpdfs%5Clit-review-work-values.pdf>.
- MORA, J. G., BADILLO, L., CAROT, J. M. ET AL. (2008). *Análisis de las competencias de los jóvenes graduados universitarios españoles. Estudio comparativo con graduados europeos y japoneses y su evolución de 1999 a 2005*. Informe de resultados Programa de Estudios y Análisis, 2007. Ref: EA2007-0213. Recuperado el 26 de enero de 2009, de <http://82.223.160.188/mec/ayudas/repositorio/20080519091721EA2007-0213.pdf>.
- MROZ, T. A. & SAVAGE, T. H. (2006). The Long-term Effects of Youth Unemployment. *Journal of Human Resources*, 41, 259-293. Recuperado el 25 de septiembre de 2008, de http://www.epionline.org/studies/mroz_10-2001.pdf.
- ROSE, M. (2001). *Disparate Measures in the Workplace. Quantifying Overall Job Satisfaction*. Comunicación presentada en British Household Panel Survey Research Conference, Colchester (Reino Unido). Recuperado el 5 de septiembre de 2008, de <http://www.iser.essex.ac.uk/bhps/2001/docs/pdf/papers/rose.pdf>.
- SEHNBRUCH, K. (2004) *From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labour Market*, Center for Latin American Studies, CLAS Working Paper No. 9, Universidad de California, Berkeley. Recuperado el 25 de septiembre de 2008, de <http://repositories.cdlib.org/clas/wp/9>.
- STRAUSS, H. & DE LA MAISONNEUVE, C. (2007). *The Wage Premium on Tertiary Education: Micro-data Evidence for 21 OECD Countries*. OECD Economics Department Working Paper No. 589. Recuperado el 29 de diciembre de 2008, de [http://www.oilis.oecd.org/olis/2007doc.nsf/LinkTo/NT00059DE/\\$FILE/JT03238199.pdf](http://www.oilis.oecd.org/olis/2007doc.nsf/LinkTo/NT00059DE/$FILE/JT03238199.pdf).

Dirección de contacto: Enric Corominas Rovira. Universitat de Girona. Departament de Pedagogia. C/ Emili Grahit, 77, Girona. E-mail: enric.corominas@udg.edu.