



TESIS DOCTORAL

**Inserción laboral de universitarios desde la
perspectiva psicosocial**

Celedonio Pérez de las Vacas Aparicio

Departamento de Psicología y Antropología

2015



TESIS DOCTORAL

Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial

Celedonio Pérez de las Vacas Aparicio

Departamento de Psicología y Antropología

Conformidad de los Directores:

Dr. Sixto Cubo Delgado

Dr. Florencio Vicente Castro

Dra. Susana Sánchez Herrera

2015

Índice

Introducción	7
I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	19
1. Inserción laboral y universidad: hacia la empleabilidad del titulado universitario	21
1.1. Panorama general del binomio universidad-mercado laboral	24
1.2. Algunos estudios sobre inserción laboral de universitarios	26
1.3. Valoración y percepción del universitario	28
1.4. Empleabilidad del universitario en el contexto del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)	37
1.5. Las prácticas de empresa como estrategia de inserción laboral	39
2. La perspectiva psicosocial en la inserción laboral del universitario	49
2.1. El trabajo desde la perspectiva psicosocial: funciones y significado	50
2.1.1. Funciones psicosociales del trabajo	52
2.1.2. El significado del trabajo	54
2.2. La socialización laboral del universitario: conceptualización	58
2.3. Consecuencias psicosociales del desempleo	64
2.4. Modelo social cognitivo y teoría expectativa-valencia como marco teórico y empírico de los procesos de búsqueda de empleo e inserción laboral	70
2.4.1. La motivación de logro y la importancia de las metas y expectativas de la persona en el proceso de inserción laboral	71
2.5. Variables psicosociales intervinientes en la inserción laboral de los egresados universitarios	77
2.5.1. Autoeficacia percibida en búsqueda de empleo	78
2.5.2. Expectativas y desajuste de expectativas laborales	85
2.5.3. Procesos atributivos: el locus de control	88
2.5.4. Empleabilidad percibida	89
2.5.5. Centralidad o importancia del trabajo	91
2.5.6. Satisfacción durante el proceso de inserción laboral	94
2.5.7. Salud y bienestar: el engagement y el bienestar psicológico	95
II. ESTUDIO EMPÍRICO	99
1. Diseño de investigación	102
2. Objetivos e hipótesis	102
3. Muestra	105
4. Instrumento	106

5. Procedimiento	118
6. Resultados	121
6.1. Análisis Descriptivo	123
6.2. Análisis Inferencial	159
III. Discusión y conclusiones	187
Referencias bibliográficas	206

Introducción.

La *inserción laboral* de los recién graduados¹ es un proceso complejo muy dependiente de la evolución del mercado laboral, el cual está caracterizado, en general, por una menor estabilidad en el empleo, mayor precariedad laboral, un aumento de la competitividad, mayores exigencias de cualificación para el desempeño de puestos, entre otros. A los universitarios se les viene exigiendo, además de su titulación, formación complementaria en idiomas, formación de postgrado, altos conocimientos de informática, y toda una serie de competencias, conocimientos y habilidades que les lleva en muchas ocasiones incluso a una sobrecualificación.

El nuevo mercado laboral supone, pues, un reto y una fuente de estrés para los egresados universitarios, y les exige que dispongan, además, de herramientas eficaces para afrontar con éxito su carrera profesional. Algunas de estas exigencias son: la capacidad para la colaboración y el trabajo en equipo, la implicación y compromiso con los objetivos organizacionales, la iniciativa personal y adaptación al cambio, la versatilidad, la formación continua, etc.

La inserción laboral es la principal meta que se persigue tras ese dilatado periodo de formación de los universitarios. Una vez acabados los estudios, los egresados vivirán un proceso de transición de la universidad al mercado laboral de gran importancia y complejidad. Para que ese proceso sea exitoso será necesario que, además de la formación técnica específica de cada titulación, los universitarios conozcan diferentes estrategias de inserción laboral que faciliten su incorporación al mercado laboral en adecuadas condiciones de *empleabilidad*.

La finalidad de este estudio es, básicamente, analizar la percepción de los universitarios sobre su propio proceso de inserción laboral desde una perspectiva psicosocial. Para ello, se exploran y analizan diversos procesos socio-cognitivos y variables psicosociales que intervienen durante la etapa de transición de la universidad

¹ En este documento, para facilitar su lectura, se ha utilizado el genérico para hacer referencia a hombre o mujer; es decir, que debe entenderse que el empleo de términos en masculino, con referencia a toda persona física, también implica al género femenino, salvo indicación específica contraria.

al mercado laboral en una muestra de titulados de la Universidad de Extremadura (UEx).

Nos interesa conocer la opinión que tienen los propios egresados sobre su experiencia de incorporación al mercado laboral y, para ello, el estudio contempla variables como: expectativas laborales, autoeficacia percibida en búsqueda de empleo, centralidad o importancia del trabajo, actitudes laborales, expectativas de éxito, empleabilidad percibida, engagement, autoeficacia de afrontamiento de estrés, satisfacción sobre diversos aspectos laborales y bienestar psicológico.

Pretendemos con ello, entre otros, fundamentar la importancia de que los actores, responsables, *stakeholders* de la universidad tengan en consideración este tipo de variables en el diseño y desarrollo de acciones de formación y orientación para el empleo que se lleven a cabo en la UEx, todo ello con la finalidad última de aumentar la empleabilidad de los universitarios.

Los titulados universitarios españoles se encuentran en una situación ciertamente preocupante en lo referido a su carrera profesional, dadas las evidentes dificultades que tienen para incorporarse al mercado de trabajo en buenas condiciones, más aún en la actual crisis que desde hace años viene soportando nuestro entorno socioeconómico.

Objetivamente, en los países desarrollados la empleabilidad está en relación con el nivel de formación de la población activa; es decir, que la empleabilidad es siempre superior en la población de mayor nivel de estudios (OCDE, 2014). No obstante, en España las cifras sobre tasa de empleo en población con estudios superiores son generalmente mayores en la media de los países de la OCDE (por ejemplo en España en 2012, la tasa de empleo de la población con estudios superiores era en España del 77,1%, frente al 83,3% de la OCDE).

En este momento la tasa de desempleo de personas con formación superior (de edades comprendidas entre 25 y 64 años) está por encima del 14%, que es inferior

a la de otros niveles educativos, pero que ha subido 8 puntos porcentuales desde el año 2007 (EPA, INE, 2015).

Por otro lado, la crisis económica ha provocado, entre otras cosas, que la calidad del empleo, especialmente de los titulados superiores, sea muy baja, con altas tasas de temporalidad y precariedad de contratos y salarios (Sagardoy y Mercader, 2012). Además, las características del actual mercado laboral hacen que se vea prácticamente saturado de titulados, por lo que aumenta la competitividad y el grado de especialización que las empresas demandan, produciéndose una sobrecualificación del personal; los titulados se ven abocados a una formación exhaustiva y realizan, además de la carrera universitaria, cursos de postgrado, másteres, cursos de perfeccionamiento, etc. (Molinero y Vega, 2003).

Se puede decir que el nuevo mercado laboral se caracteriza, en general, por una globalización del mercado de trabajo, aumento de la terciarización (sector servicios), mayor flexibilidad en todos los aspectos (contractual, horaria, teletrabajo, sedes, despidos, excedencias, etc.), segmentación del mercado y redefinición de puestos (teletrabajo, outsourcing o externalización, consultorías, etc.) y, lo que quizás más afecte directa y personalmente al titulado universitario, el aumento del desempleo y la precariedad laboral, con alta temporalidad e incertidumbre, pérdida de capacidad de negociación, baja remuneración, escasa promoción, etc. (Palací y Moriano, 2013).

Quedan constatadas las sensaciones negativas de los egresados ante el actual panorama del mercado laboral, caracterizándose por sentimientos de inseguridad que genera la entrada en la vida activa, decepción e incertidumbre ante la falta de oportunidades laborales y percepción general entre los recién titulados de que las posibilidades de encontrar un empleo estable y acorde con su formación es muy baja (OIE, 2014).

Todo ello hace que sea necesario un mayor acercamiento entre la universidad y el mercado laboral, de tal modo que se cumpla con mayor eficiencia una de las principales funciones que tiene la universidad, que es capacitar a los alumnos

para el desempeño profesional, constituyendo el nivel de inserción laboral de sus egresados uno de los indicadores de calidad de su gestión (Jiménez, 2009).

Existen numerosos trabajos e investigaciones que abordan diferentes aspectos de los procesos de inserción laboral de los egresados que justifican la necesidad de profundizar en el estudio de los determinantes de la empleabilidad de los universitarios (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2000; Vidal, 2003; García-Montalvo, Peiró y Soro, 2006; García-Montalvo, 2009; Pérez-Vacas, Vicente y Cubo, 2008, 2009; Sánchez y Gómez, 2010; García-Montalvo y Peiró, 2011; Cai, 2013; entre otros).

Hay que tener en cuenta que, además del contexto laboral, las características personales del egresado, su actitud e iniciativa, así como la percepción de su empleabilidad van a ser determinantes en el proceso de inserción laboral; ha quedado demostrada la importancia de la empleabilidad percibida y de las expectativas de autoeficacia en los procesos de búsqueda de empleo de los universitarios a la hora de conseguir empleo (Hernández-Fernaud, 2011).

Considerando que el trabajo es una de las áreas más importantes en la vida de personas, tener acceso al mercado de trabajo y mantener un empleo son hoy en día dos prioridades importantes en cualquier joven, sobre todo ahora que la seguridad en el puesto es algo del pasado.

Pasar de la universidad al mercado laboral constituye un proceso de transición a la vida activa y laboral; proceso que es parte de la denominada “*career transition*” o transición de carrera, que han analizado diversos autores (Casal, 1996; Aramburu-Zabala, 1998; García y Mora, 2000; Rodríguez, Prades, Bernáldez y Sánchez, 2010; etc.).

Desde un punto de vista psicosocial el trabajo es un fenómeno enmarcado en un contexto de continuas interacciones sociales, que tiene un significado compartido; este significado se –aprende– durante el proceso de socialización laboral y varía en función de las experiencias subjetivas de la persona, en conjunción con los aspectos

situacionales (Salanova, Osca, Peiró, Prieto, y Sancerni, 1991; Hontangas, Grau, Salanova, y Peiró, 1994; Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001).

Se trata de un proceso de socialización laboral, que es un proceso continuo, dinámico e interactivo entre la persona y su ambiente laboral, durante el que se configura la personalidad laboral del trabajador, es decir, todo aquel conjunto de creencias, actitudes y valores de la persona respecto al trabajo (Palací y Peiró, 1995; Palací y Topa, 2002). García-Montalvo et al. (2003) caracterizan la socialización laboral como un conjunto de procesos por los que el joven aprende los valores, las normas, los valores conductuales y la forma de percibir la “realidad” del trabajo en una sociedad, institución o grupo social al que se incorpora.

Por otro lado, la sociedad actual está demandando, no sólo profesionales con muchos conocimientos, sino también con las competencias y las actitudes necesarias por hacer frente a los nuevos retos que está deparando la realidad socio-laboral.

Sabemos que, junto a las variables de tipo socioeconómico (razón entre oferta y demanda, políticas de fomento de empleo, tasa de destrucción de empleo, etc.) existen las características demográficas del desempleado (edad, sexo, nivel y tipo de estudios realizados, etc.), que también han de ser contempladas en los estudios sobre inserción laboral.

Figuera (1996) propugnaba que –el estudio del proceso de inserción de la población universitaria exige analizar, tanto aspectos *macroeconómicos* (en el marco del binomio universidad-mercado, en términos de ajuste entre oferta de titulados y demandas del mercado laboral), como aspectos *microeconómicos*, representado por la interrelación entre el universitario y el empleador, donde destaca la actividad de aquel (búsqueda, implicación, actitud, etc.).

También hay aspectos que condicionan las posibilidades de encontrar empleo a los jóvenes universitarios y que están bajo su propio control: conocimiento del mercado laboral, de las técnicas de búsqueda de empleo, expectativas laborales, etc.

Sobre estos aspectos se puede intervenir en el ámbito educativo y son objeto del presente estudio.

Tradicionalmente, y desde una perspectiva psicosocial, el término empleabilidad remite al *“grado de adecuación de las características psicosociales de un demandante de empleo al perfil típico de la persona empleada en un contexto dado”* (Blanch, 1990), y, como veremos reflejado en este estudio, se hace necesario contemplar las variables psicosociales en los estudios o análisis de inserción laboral (percepciones, actitudes, expectativas, iniciativa, implicación, satisfacción, etc.); muchas de estas variables están incluidas en este trabajo.

Por otro lado, mencionar que existen diversas perspectivas metodológicas e iniciativas a la hora de investigar los procesos de inserción laboral de los universitarios: encuestas a egresados, los estudios de inserción laboral de los titulados que de forma generalizada realizan muchas universidades, los estudios con empleadores, los análisis de datos de la unidades de fomento de empleo de diversas instituciones, etc. (Vidal, 2003); en este trabajo se ha optado por utilizar la metodología de encuesta, además de la revisión documental de la literatura al respecto.

Hay que tener en cuenta que las posibilidades de inserción de los estudiantes universitarios también van a depender del tipo de estrategias de búsqueda de empleo que utilicen, y existen evidencias de que en muchos casos los egresados universitarios no conocen ni emplean estrategias eficaces para su inserción (Juarez, Clares y Cusó, 2014).

Igualmente, hay que indagar las percepciones que tienen los egresados de su propio proceso de búsqueda de empleo ya que, por diversas razones, se sabe que en muchos casos los propios pensamientos sobre esa etapa dificultan la eficacia del mismo, como es el caso de los miedos ante el proceso de búsqueda, tal y como nos muestra Alonso y Sánchez-Herrero (2011) al validar una escala en su estudio para diagnosticar los miedos en el proceso de búsqueda de empleo.

Rossier, Suriá y Villegas (2013) realizan un análisis comparativo de estrategias de búsqueda de empleo de los estudiantes universitarios en donde, entre otras cosas, se constata la influencia que tienen las motivaciones personales a la hora de buscar empleo, así como las percepciones que sobre el proceso experimentan los sujetos.

Las expectativas que tienen los alumnos sobre las posibilidades de acceder al mercado laboral determinarán también su forma de buscar empleo, así como la percepción que tengan sobre las dificultades que existen en el proceso de transición a la vida activa (Alonso, 2003). También interesará saber qué expectativas tienen sobre su etapa de formación en prácticas con la finalidad de contrastarla con su satisfacción una vez finalizadas dichas prácticas.

Respecto a la satisfacción que tienen los alumnos sobre su proceso formativo; algunos estudios constatan que la implantación de las enseñanzas del EEES, en comparación con los planes formativos de la anterior Ley Orgánica de Universidades (LOU), no han modificado las percepciones ni satisfacciones de los estudiantes (Otero, Ferro y Vila, 2012).

Es decir, que no se trata sólo de enseñar conocimientos genéricos, sino que hay que buscar un ajuste entre la formación universitaria y el empleo que se desea que obtengan los egresados una vez finalizados sus estudios, hay que preparar a los alumnos para su adaptación a las demandas del mercado de trabajo, siempre para dotarles de la mayor empleabilidad posible.

Pero, dentro de del binomio universidad-empresa, y en concreto al final de los estudios universitarios, una de las etapas a destacar se encuentra en las prácticas profesionales o prácticas de empresa, que suponen, entre otros, una formación en el puesto de trabajo, un acercamiento a la realidad laboral y, en definitiva, una oportunidad de facilitar la inserción laboral del estudiante universitario.

Aunque a veces se ha criticado este periodo formativo por su falta de rigor y de calidad, si no por la supuesta –mercantilización- de la universidad (García, 2009), lo cierto es que hay diversos estudios que confirman la importancia de las prácticas de

empresa para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales en los titulados, así como su utilidad para contrastar el nivel de ajuste entre las demandas de los puestos de trabajo y el nivel de competencias de los universitarios, al tiempo que constituyen una estrategia de inserción laboral y mejora de la empleabilidad de los universitarios (Van-der Hofstadt y Gras,2013; Montoro Mora y Urbina, 2012; Maruhenda et al.,2010).

Lo cierto es que es un hecho el aumento de personas con titulación superior, lo que supone, entre otros, que se produzca un aumento de la competencia por acceder a puestos de trabajo, algo que ha incidido en que el tema de empleabilidad de los titulados universitarios adquiere máxima importancia. Ante esto, las universidades se han visto en la necesidad de realizar estudios acerca de la situación real que afrontan sus titulados cuando acceden al mercado laboral: las dificultades en la búsqueda de empleo, la satisfacción de los graduados universitarios con la formación recibida o la adecuación de la misma a las necesidades del mercado de trabajo, entre otros (Vidal, 2003; Hernández y Pérez, 2015).

Consideramos de vital importancia desarrollar iniciativas que vayan en esa línea, la de facilitar el acceso de los universitarios al mercado laboral, de tal modo que éstos perciban que sus estudios superiores han servido para algo y que tienen posibilidades reales de desarrollar su carrera profesional en consonancia con el perfil profesional para el que se han preparado.

Es necesario que no exista mucha discrepancia entre la formación recibida durante los estudios en la universidad y la aplicación de esa formación en la realidad del mercado laboral y de las empresas.

Mediante este trabajo se pretende precisamente eso, analizar esa etapa final de los estudios y la fase de transición hasta su incorporación al mercado de trabajo. Fundamentalmente nos interesa explorar cómo han percibido los egresados su primer contacto con la realidad laboral, conocer las dificultades que manifiestan haber tenido, su experiencia de búsqueda de empleo, así como otras variables psicosociales que hayan intervenido durante esta etapa de transición a la vida activa.

Hay que tener en cuenta que en la empleabilidad de los universitarios influyen, no solo aspectos de índole macroeconómica (mercado laboral, políticas de empleo, etc.) sino también, y de manera fundamental, aspectos microeconómicos referidos a la interrelación e interacción entre el universitario y su entorno, donde destaca la actividad que desarrolla la persona y, por consiguiente, una serie de variables psicosociales de enorme importancia para su inserción laboral (actitud, implicación, expectativas de inserción, iniciativa laboral, etc.).

Son numerosos los estudios dedicados a variables psicosociales en el contexto laboral, por ejemplo: la influencia de las expectativas en la búsqueda de empleo (Montilla, 2002; Piqueras, Rodríguez y Rueda, 2008).

Garrido (2000) analizó y constató la gran influencia que tenían las creencias de autoeficacia en diferentes momentos de la carrera profesional de una persona, desde la elección de sus estudios hasta su rendimiento en el trabajo, pasando por la búsqueda de empleo.

Otros autores constataron la importancia de las expectativas y el valor del trabajo de las personas en la motivación de búsqueda de empleo (Feather y Barber, 1983; Figuera, 1996; Aramburu-Zabala, 1998, etc.).

Actitudes como el optimismo, la apertura, el locus de control interno o la autoeficacia generalizada, son variables relevantes en los procesos de inserción, como demuestran Fugate, Kinicki y Ashforth (2004).

Otras muchas investigaciones demuestran que hay una serie de variables referidas a la persona, de carácter subjetivo, que determinan en gran medida el planteamiento y los resultados que tienen las personas durante su vida laboral: su autoestima, el estrés percibido, el locus de control, el bienestar afectivo, la satisfacción, la percepción subjetiva del mercado laboral, el engagement, etc. (Marín, Rivero, Pérez e Infante, 2001; Alonso, 2004; Robbins, Lauver, Davis, Langley, y Carlstrom (2004); Salanova y Sachufeli, 2004; Rottinghaus, Larson y Borgen, 2003; Turner, 2014; etc.).

Es por ello que consideramos que el análisis de variables psicosociales en nuestro estudio nos ofrecerá datos de gran relevancia sobre la eficacia del proceso de transición a la vida activa que experimentan nuestros egresados y, por consiguiente, nos permitirá realizar algunas propuestas para el diseño de acciones de formación y orientación para la empleabilidad del universitario.

El estudio se estructura básicamente en dos partes, una primera de *fundamentación teórica*, y otra parte que es el estudio empírico. La primera parte se inicia con una contextualización del estudio, donde se presentan algunos datos socio-económicos del entorno laboral en lo referido a los titulados universitarios; se presentan algunas cifras de paro, actividad etc., obtenidos de informes institucionales.

Se habla a continuación de la empleabilidad del universitario en el contexto de la educación superior en Europa (EEES), de las expectativas laborales que presentan, así como de otros aspectos relacionados con la percepción que tienen sobre aspectos relacionados con inserción laboral.

De manera específica se desarrolla después una parte dedicada al papel de las prácticas de empresa como estrategia de inserción laboral en el contexto universitario, mostraremos algunos resultados de estudios y describiremos a grandes rasgos cómo están planteadas por las universidades.

Un segundo bloque de contenidos estará dedicado a analizar la inserción laboral desde una perspectiva psicosocial, para lo cual, en primer lugar se contextualizará el trabajo desde dicha perspectiva explicando el significado y las funciones psicosociales que tiene. Se presenta de forma breve el concepto de socialización laboral, como un proceso a través del cual la persona se incorpora al mercado de trabajo, llegando a adquirir un determinado rol; le seguirá un apartado sobre las consecuencias psicosociales del desempleo, prueba de que el trabajo (o la ausencia de él) tiene repercusiones psicológicas sobre las personas, lo que justifica aún más la necesidad de abordarlo también desde un enfoque sociocognitivo.

Se presenta a continuación el modelo social cognitivo y la teoría expectativa-valencia como marco teórico y empírico de los procesos de búsqueda de empleo e inserción laboral. Se hablará de la motivación de logro, de la importancia de las metas y expectativas de la persona durante todo el proceso de inserción laboral.

Para finalizar esta primera parte, se desarrollan algunas de los constructos y variables psicosociales más relevantes que intervienen en el citado proceso de búsqueda de empleo e inserción laboral. Hablaremos de la autoeficacia percibida, del papel de las expectativas de éxito y de resultado, de los procesos atribucionales (locus de control), de la centralidad o importancia del trabajo, de la empleabilidad percibida, del afrontamiento de estrés, de actitudes laborales, de engagement y de bienestar psicológico.

Esto nos permitirá tener una panorámica amplia del esquema o planteamiento teórico y empírico en que se conceptualiza este trabajo y, de ese modo, pasar a la siguiente parte que es una investigación empírica.

La segunda parte de la tesis, el *estudio empírico*, adquiere en su estructura un formato lógico con una primera explicación del diseño de la investigación, los objetivos e hipótesis planteados, las características de la muestra y del instrumento utilizado y el procedimiento seguido en el desarrollo de la investigación.

A continuación, se presentan los resultados, tanto del análisis descriptivo, a través de una serie de tablas y gráficos, como del análisis Inferencial, mediante el contraste de las hipótesis planteadas. Tras ello, se realiza una discusión de los resultados, al tiempo que se van indicando las conclusiones y recomendaciones principales del estudio. Un último apunte sobre futuras líneas de investigación cerrará esta segunda parte del trabajo, finalizando con indicación de referencias bibliográficas de los recursos documentales utilizados para el desarrollo del trabajo.

Por último, decir que consideramos el proyecto de gran interés para la calidad de la enseñanza de la universidad en el sentido de que los resultados suponen indicadores del proceso de inserción que deben permitirnos desarrollar metodologías de

formación y orientación laborales más eficaces cara a la empleabilidad del universitario. Al mismo tiempo, el trabajo el trabajo nos permitirá desarrollar una serie de propuestas o sugerencias de la calidad en los planes de estudio de las titulaciones analizadas, todo ello más en consonancia con la realidad percibida de los titulados durante su proceso de incorporación al mercado de trabajo, y siempre cara a favorecer su empleabilidad.

I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA



1. Inserción laboral y universidad: hacia la empleabilidad del titulado universitario.

- 1.1. Panorama general del binomio universidad-mercado laboral.
- 1.2. Algunos estudios sobre inserción laboral de universitarios.
- 1.3. Valoración y percepción del universitario.
- 1.4. Empleabilidad del universitario en el contexto del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).
- 1.5. Las prácticas de empresa como estrategia de inserción laboral.

2. La perspectiva psicosocial en la inserción laboral del universitario.

- 2.1. El trabajo desde la perspectiva psicosocial: funciones y significado.
 - 2.1.1. Funciones psicosociales del trabajo
 - 2.1.2. El significado del trabajo.
 - 2.2. La socialización laboral del universitario: conceptualización.
 - 2.3. Consecuencias psicosociales del desempleo.
 - 2.4. Modelo social cognitivo y teoría expectativa-valencia como marco teórico y empírico de los procesos de búsqueda de empleo e inserción laboral.
 - 2.4.1. La motivación de logro y la importancia de las metas y expectativas de la persona en el proceso de inserción laboral.
 - 2.5. Variables psicosociales intervinientes en la inserción laboral de los egresados universitarios.
 - 2.5.1. Autoeficacia percibida en búsqueda de empleo
 - 2.5.2. Expectativas y desajuste de expectativas laborales.
 - 2.5.3. Procesos atributivos: el locus de control.
 - 2.5.4. Empleabilidad percibida.
 - 2.5.5. Centralidad o importancia del trabajo
 - 2.5.6. Satisfacción durante el proceso de inserción laboral.
 - 2.5.7. Salud y bienestar: el engagement y el bienestar psicológico.
-

1. Inserción laboral y universidad: hacia la empleabilidad del titulado universitario.

- 1.1. Panorama general del binomio universidad-mercado laboral.
- 1.2. Algunos estudios sobre inserción laboral de universitarios.
- 1.3. Valoración y percepción del universitario.
- 1.4. Empleabilidad del universitario en el contexto del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).
- 1.5. Las prácticas de empresa como estrategia de inserción laboral.

En este capítulo se ofrece una visión general del binomio universidad-mercado laboral en lo referido a la inserción profesional de los titulados universitarios. Se trata de una aproximación conceptual al tema de la empleabilidad de los universitarios en el actual contexto socio-económico.

Para ello, se mostrará de forma breve una panorámica de datos y estudios sobre inserción de universitarios, que nos permita obtener esa visión general de indicadores objetivos sobre el tema.

Veremos que, efectivamente, ha existido una preocupación creciente por parte de diversas instituciones y organismos, tanto nacionales como europeos, por analizar la realidad socio-laboral de los universitarios, prestando atención a la difícil etapa de transición universidad-mercado laboral.

Se presenta también información sobre indicadores subjetivos, concretamente sobre valoraciones y percepciones de los propios egresados sobre las características, condiciones y peculiaridades de su proceso de incorporación al mercado de trabajo. Esta información se considera muy relevante para el estudio dada la perspectiva desde la que se realiza, donde se enfatiza precisamente la visión personal del protagonista principal, el egresado universitario.

Revisaremos el término o constructo empleabilidad, ofreciendo un breve recorrido sobre la evolución de las diversas acepciones del mismo, pero resaltando la perspectiva que preside este trabajo, es decir, la psicosocial.

Describiremos el papel que desempeñan las *prácticas de empresa* en el proceso de socialización laboral del alumnado universitario, al tratarse de uno de los instrumentos diseñados por las universidades más directamente dirigidos al propósito de inserción laboral, de acercamiento del alumnado a la realidad del contexto empresarial.

1.1. Panorama general del binomio universidad-mercado laboral.

Hoy día las universidades tienen como uno de sus objetivos prioritarios la inserción laboral de sus titulados, y un indicador de calidad de las mismas es el referido a la adecuación de sus titulados a las exigencias del mercado laboral. En este sentido, podríamos hablar de éxito en el proceso de inserción laboral cuando los titulados estén trabajando en aquello para lo que se han formado (Ruíz, 2010).

La etapa de transición desde la universidad al mercado de trabajo es prolongada, compleja y está llena de dificultades: incertidumbre ante el futuro profesional, desajuste entre formación adquirida y las demandas y exigencias del mercado laboral, falta de orientación laboral en la universidad, etc. (Salas, 2003; ANECA, 2009; Pastor y Peraita, 2014; etc.).

La situación de crisis socioeconómica de nuestro país provoca, entre otros, que los universitarios tengan serias dificultades para encontrar un lugar en el mercado de trabajo, sobre todo ajustado a su formación y cualificación; y esto puede generar expectativas laborales negativas, así como afectar, tanto a su implicación y compromiso laborales, como a su actitud ante la ardua tarea de encontrar un empleo (Pastor et al., 2012).

Aunque no pretendemos mostrar de forma exhaustiva los datos estadísticos referentes al binomio universidad-mercado laboral, entre otras razones porque en esta investigación el foco de análisis está en variables de tipo psicosocial, a continuación daré algunas cifras relacionadas con el mundo universitario, tanto en España como en el contexto europeo, para ofrecer una breve panorámica en este aspecto.

Según un informe de la OCDE (2014), la tasa de titulación universitaria en España en 2012 alcanzó el 29%, descendiendo 3 puntos porcentuales respecto al año anterior. A pesar de ligeros incrementos de la tasa a partir de 2008, los valores seguían estando por debajo del promedio de la OCDE (37%) y la UE21 (38%).

En los últimos años ha habido un incremento en el número de estudiantes universitarios, especialmente en los estudios de máster; entre el curso 2008/09 y el 2013/14 ha habido un incremento en estudios de grado de 2,38% (estos últimos dos años ha descendido algo), y en el curso 2011/12 el aumento era del 5,58%, así como de un 138,11% en los estudios de máster (Hernández y Pérez, 2015). La tasa de estudiantes universitarios se situaba en el curso 2012/13 en torno al 28% de los jóvenes de entre 18 y 24 años (un 18% en el caso de Extremadura), según MEC (2014).

En cuanto a la situación laboral, indicar que en este momento la tasa de desempleo de personas con formación superior (de edades comprendidas entre 25 y 64 años) está por encima del 14%, que es inferior a la de otros niveles educativos, pero que ha subido 8 puntos porcentuales desde el año 2007 (EPA, INE, 2015). En población total (no sólo con formación superior), el paro pasó del 8,3% en el año 2007 al 23,7% en el año 2014; esta diferencia es de casi 9 puntos porcentuales mientras que la media de la OCDE es de 2,5 puntos.

No obstante, y siguiendo la misma fuente, si nos fijamos en el intervalo de edad de 15 a 49 años, la tasa de paro entre los titulados de educación superior se sitúa en el 17,9% en el año 2013, siendo del 7,1 en los países de la UE-21 y UE-28.

Respecto al nivel de ingresos económicos, España se sitúa por debajo de la media de la OCDE en cuanto a la mejora en los ingresos que proporciona la educación superior frente a la educación secundaria: el 40% más en España frente al 57% de media en la OCDE.

Quiere esto decir que, al menos en cuanto a las cifras y datos estadísticos se refiere, el panorama laboral de los titulados universitarios no es precisamente halagüeño. Ante esto, las instituciones educativas hace ya bastante tiempo que desarrollan acciones para analizar la realidad socio-laboral de los egresados y poder intervenir cara su empleabilidad. A continuación se hace un breve repaso de algunos de estos estudios y análisis.

1.2. Algunos estudios sobre inserción laboral de universitarios.

Desde hace bastante tiempo, se han venido realizando por parte de instituciones y universidades un creciente número de estudios e investigaciones sobre el proceso de inserción laboral de los titulados universitarios. Ya en la década de los 80 encontramos numerosos estudios sobre esta temática, por ejemplo los que realizó el Consejo de Universidades (1985, 1988 y 1989) sobre el mercado de trabajo de los titulados universitarios en España, los perfiles de empleo y subempleo, o los estudios sobre el primer empleo. En esta misma línea estarían los estudios de la Fundación Universidad-Empresa (1986 y 1988) y el INEM (1995 y 2003).

Se puede decir que a nivel europeo, el proyecto *CHEERS* (Career After Higher Education: a European Research Study), que se inició en 1997, constituye uno de los más importantes y primeros esfuerzos por paliar la deficiencia de estudios sobre los universitarios y el empleo. Es una iniciativa de un equipo de investigadores de doce países, entre ellos España, para estudiar la situación laboral de los jóvenes graduados de enseñanza superior. A los cuatro años de comenzar, ya contaba con datos de más de 40.000 encuestas. La motivación fundamental para abordar esta problemática era la necesidad de disponer de más información sobre los aspectos relacionados con la enseñanza universitaria y la empleabilidad de los titulados universitarios. Concretamente se plasmó en los siguientes objetivos:

1.- Proporcionar, por primera vez, una visión comparativa sólida del empleo y la transición laboral de los graduados en las universidades europeas.

2.-Analizar los cambios recientes en el empleo y la transición laboral de los universitarios, así como los nuevos retos que se les presentan.

3.- Analizar el impacto de la educación superior, incluida la estructura curricular y los planes de estudio, sobre el empleo y el trabajo de los graduados.

4.- Contribuir a la mejora metodológica de las explicaciones de la relación entre educación superior y empleo.

5.- Servir como fundamento de una base de datos europea sobre el empleo de los graduados.

Una información más amplia sobre este proyecto se puede encontrar en Jiménez et al. (2003) ó García-Montalvo (2005).

Los resultados de este proyecto tuvieron continuidad en España con estudios realizados por la ANECA, como el de la Encuesta REFLEX (ANECA, 2007), que ofrece datos comparativos de 13 países europeos sobre los graduados universitarios y el empleo.

También encontramos en esta temática los distintos informes “Trends” (Crosier, Purser y Smidt, 2007) que, desde 1999 hasta el 2007 ha venido realizando la Asociación de la Universidad Europea (EUA) y que evalúa los cambios que se han ido produciendo en los sistemas de educación superior de los países europeos desde la puesta en marcha del proceso de Bolonia.

Por su parte, el proyecto “Tuning Educational Structures in Europe” ha realizado una aportación importante en el análisis de las competencias que han de tener los titulados universitarios para responder a las necesidades y demandas del mercado laboral (González y Wagennar, 2003 y 2005).

En el caso de las universidades, se han llevado a cabo investigaciones referidas a titulaciones y contextos específicos; prácticamente todas las universidades realizan hoy día estudios sobre inserción laboral de sus titulados. La información que proporcionan estos estudios es interesante pero tiene dos problemas básicos (García-Montalvo, 2005): la metodología es diferente en cada universidad, y son realizados por la propia universidad, lo que no permite establecer la suficiente independencia entre sus intereses y los resultados.

En el caso concreto de la Universidad de Extremadura, desde hace unos años se vienen realizando estudios de inserción por parte de la Unidad Técnica de Evaluación de Calidad (UTEC), donde se recoge información de la transición de sus estudiantes desde las aulas al mundo laboral, así como del grado de satisfacción con los estudios

cursado. Se pretende con ello, al igual que en otras universidades, diversos objetivos, como por ejemplo:

- Evaluar la relación existente entre los programas formativos desarrollados en la Universidad de Extremadura y el empleo de los titulados.
- Conocer la evolución de la inserción laboral en los últimos años.
- Tener un conocimiento real de las opiniones de los titulados sobre sus estudios, necesidades formativas adicionales y expectativas de futuro.
- Orientar el diseño curricular de los estudiantes con el fin de mejorar su nivel de formación y sus expectativas laborales.
- Detectar las posibilidades que el mercado de trabajo ofrece para las distintas titulaciones universitarias objeto de estudio.

No obstante, habría que evaluar con más detenimiento si tan loables objetivos tienen luego una verdadera aplicación en la mejora de las acciones de formación y empleo para universitarios. Quizás parte de la respuesta a esta cuestión no la puedan dar las percepciones que tienen los propios usuarios de tal institución educativa, los alumnos y titulados universitarios.

Este trabajo tiene como uno de sus objetivos principales precisamente eso, analizar la percepción que tiene los titulados, en este caso un muestra de ellos, sobre diversos aspectos relacionados con su socialización laboral, tanto del ámbito paramento formativo, como de la etapa de transición e incorporación al mercado laboral.

Veamos, pues, a continuación algunos ejemplos de las opiniones que dan los universitarios según algunos estudios e informes realizados en nuestro contexto socioeconómico, tanto en España como en otros países de nuestro entorno.

1.3. Valoración y percepción del universitario de su empleabilidad.

Según un *Informe sobre jóvenes y mercado laboral* (Observatorio Innovación y Empleo- OIE, 2015), algunas de las conclusiones más relevantes en cuanto a la valoración que hacen los jóvenes universitarios son:

El 80% de los jóvenes no cree que vaya a ejercer la profesión para la que se está formando, es decir, bajas expectativas laborales.

- El 61% de los universitarios considera que el salto hacia el mundo laboral es demasiado grande, frente al 42% de los alumnos de FP.

- Un 52% de los titulados se encuentra muy inseguro ante su proceso de incorporación al trabajo (un 32% en el caso de FP).

- Sólo un 28% declara saber cómo empezar a buscar empleo, frente a un 39% en caso de FP.

- Más de un 80 % de los universitarios declara estar muy poco formado en las herramientas básicas de búsqueda de empleo (escribir una carta de presentación, realizar una entrevista de selección, etc.).

- Sólo un 36% de los estudiantes universitarios ha enviado su CV a alguna empresa o ha realizado una entrevista de trabajo.

- Empresas y jóvenes coinciden en que los requisitos para acceder a un puesto de trabajo son demasiado exigentes; así lo expresa el 67% de los universitarios y el 49% de las empresas.

En general, los universitarios entrevistados consideran la formación universitaria muy generalista, con enfoque muy teórico, floja en idiomas, con profesores poco competentes y alejados de la realidad laboral. No obstante, también consideran algunos aspectos positivos: formación teórica muy completa, método de aprendizaje mejorado, impulsa la labor social, etc.

Destacar en este sentido el estudio que realizó la ANECA (2009) sobre la inserción laboral de los titulados universitarios en España, donde queda constatada la valoración que hacen los propios egresados de diversos aspectos del proceso de transición a la vida laboral, tanto del proceso formativo como de su incorporación al mercado laboral. Resulta de interés para mi estudio porque analiza las *percepciones* que tienen los titulados sobre las dificultades encontradas y los factores facilitadores, todo ello en base al análisis del discurso de los titulados en los diferentes grupos de discusión establecidos; en general se resumirían tales valoraciones en los siguientes puntos:

- **Dificultad de la inserción laboral y desajuste entre el mundo educativo y el mundo del trabajo.** Manifiestan gran dificultad para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria: constantes requerimientos de experiencia laboral; desconocimiento del mercado de trabajo; desajuste entre los perfiles profesionales y las demandas laborales, etc.
- **Valoración negativa de la formación recibida.** Destacando sobre todo la percepción de poca utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral rápida y adecuada. Sólo los másteres son valorados por los titulados de forma positiva, considerándolos una forma de especialización y de práctica que “corrige” el defecto teórico de la carrera universitaria estudiada y, sobre todo, como una manera de renovar la *distinción elitista* que la simple titulación universitaria ha dejado de reportar.
- **Concepción elitista de la formación universitaria.** Esta concepción del pasado, por la que se pensaba que la mera posesión de un título universitario ofrecía suficientes garantías para obtener una distinción positiva y privilegiada en el mercado laboral ya no funciona. Esto supone una decepción para los titulados, que se esfuerzan por adoptar una concepción alternativa, más ajustada al conocimiento y la capacitación que proporción; algo que es más acorde con la realidad laboral.

▪ **Carencias actitudinales y motivacionales.** Ante esos deseos de distinción automática frustrados, aparecen, según el estudio, una serie de carencias actitudinales y motivacionales: inercia curricular, actitudes pasivas, poca identificación con los estudios. Parece adoptarse una estrategia de mínimo esfuerzo durante el proceso formativo, ya que ser titulado universitario no garantiza a priori una inserción laboral ideal; lo que desembocan, una vez finalizados los estudios y situados ante el acceso al mundo laboral, en sentimientos de *miedo, temor e inhibición*.

▪ **Consideración de los factores personales como elementos centrales en la inserción laboral.** Entre los diversos factores y estrategias que intervienen en la consecución de un empleo, los factores *personales y actitudinales* aparecen en primer lugar en importancia, según los titulados: no sólo los -contactos- de los que se dispone, sino también la actitud con la que se busca empleo y el carácter y personalidad que se poseen.

▪ **Desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible.** Lo que supone un nuevo obstáculo, ya que el mercado laboral comienza a demandar de los titulados superiores competencias como: flexibilidad funcional, orientación internacional, gestión de la innovación, aprendizaje continuo, implicación y compromiso con la organización, etc.

▪ **Importancia clave de las estancias en el extranjero.** Son consideradas, junto con el dominio de idiomas, elementos clave para la inserción: becas Erasmus, estancias temporales de empresa, estancias de investigación postdoctorales, o cursos de idiomas, etc. Destacar que en el estudio se detectan diferencias entre quienes han realizado estancias en el extranjero y quienes no: los primeros mantienen una actitud *menos temerosa e inhibida*, y han adquirido una serie de elementos útiles para la inserción laboral, tales como el conocimiento de idiomas o las habilidades relacionales y multiculturales.

- **Contrastes entre diferentes itinerarios de inserción laboral.** La empresa privada es la opción normal y mayoritaria, considerándose las oposiciones muchas veces como una especie de fracaso en el mundo de la empresa privada. Respecto al autoempleo, aún siendo los menos, son un grupo que valora menos la formación y enfatiza la actitud y los rasgos de carácter como elementos fundamentales en la selección de personal.

- **Modificaciones en la concepción tradicional del trabajo.** Se han detectado entre los titulados universitarios modificaciones significativas respecto del papel que tradicionalmente se ha atribuido al trabajo, dotándole de un papel más instrumental, aumentando la valoración del papel que juegan el ocio y el tiempo libre.

A estos aspectos mencionados habría que añadir otros más indicados en el estudio, también resultado de las percepciones de los titulados, como: un nivel moderado de *satisfacción* en el trabajo; escasa utilización en el desempeño del trabajo de las *competencias* adquiridas; escasa valoración de las *prácticas* laborales realizadas; relevancia de factores de personalidad o actitudinales (iniciativa, actitud activa, etc.) para conseguir empleo; destacan factores motivacionales extrínsecos y sociales, frente a los intrínsecos, en su concepción del trabajo, etc.

A pesar de ello, hay que mencionar que, en cuanto a las diferencias entre titulaciones o ramas de conocimiento, se considera que las Ciencias Sociales y Económicas (población analizada en esta investigación) tienen una versatilidad en cuanto a la inserción en el mercado de trabajo, ya que permiten indistintamente la vía de inserción de la empresa privada y la del sector público. Incluso el autoempleo ofrece grandes posibilidades, dado que se incluyen en este campo de conocimiento muchas profesiones liberales. Por otro lado, la diversificación de itinerarios facilita la inserción laboral de los titulados en esta área.

En todo caso, la percepción que tienen los titulados universitarios, según este estudio, en relación con su proceso de inserción laboral contempla elementos que son relevantes desde un punto de vista psicosocial y que son precisamente objeto de análisis en esta investigación, a saber: factores motivacionales y actitudinales durante la búsqueda de empleo; percepción de dificultades, miedos y temores; expectativas de inserción; percepción de satisfacción laboral, concepción del trabajo, etc.

Por otro lado, hemos visto que tanto los datos cuantitativos y de carácter objetivo (estadísticas sobre tasas de inserción, de desempleo, etc.), como las valoraciones y percepciones de los propios titulados, nos ofrecen un panorama de la situación de los egresados ante su inserción laboral que requiere, sin duda, acciones de mejora de empleabilidad por parte de la universidad.

El Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios (OEEU, 2015) nos presenta algunos datos muy recientes de estudios realizados sobre la visión de los universitarios sobre el mercado laboral y, especialmente, sobre sus expectativas laborales.

Por ejemplo, en el informe *‘Los estudiantes ante el mercado laboral’*, elaborado por la consultora KPMG y realizado mediante cuestionarios online entre los meses de marzo y abril de 2015, complementado con entrevistas individuales y grupales se obtienen las siguientes conclusiones:

- Los universitarios encuestados priorizan las posibilidades de desarrollo profesional por delante de la retribución, los beneficios sociales o la posibilidad de realizar teletrabajo a la hora de elegir una empresa para trabajar.
- Los aspectos laborales considerados por los universitarios como fundamentales son el ascenso en la carrera, la formación continua y el ambiente de trabajo; lo que significa que les motivan aspectos tanto extrínsecos, como intrínsecos como sociales.
- El 74% de los universitarios planea entrar directamente al mercado laboral una vez finalizada su carrera. En concreto, el estudio recuerda que los contratos

más habituales entre los jóvenes, según las cifras de afiliados a la Seguridad Social en abril de 2015, son de carácter temporal (49%), un 29% de contratos indefinidos y un 14% de contratos de formación y prácticas.

- Un 52% de los participantes espera acceder al mercado laboral a través de un contrato en prácticas, un 20% cree que ingresará en el mercado con un contrato indefinido, y un 19% con un contrato temporal. Tras esta primera etapa, un 72% confía que alcanzará un contrato indefinido en un periodo de entre 1 y 3 años. Incluso un 57% piensa que en un periodo de entre 5 y 10 años podrá acceder a un puesto directivo. Esto significa que las expectativas laborales de los universitarios encuestado son más bien altas; en este trabajo analizamos el papel de las expectativas en el proceso de inserción laboral y veremos la repercusión que pueda tener el *–desajuste de expectativas–*, es decir, la diferencia entre lo que se espera encontrar y lo que luego se encuentra en el trabajo.
- Un 51% estima estar en su primer empleo entre uno y tres años; habría que ver en qué condiciones esperan tener ese empleo, porque quizás la realidad permita trabajar antes, pero, ¿se ajusta el perfil del puesto a su preparación o a su experiencia y preferencia?; esta es una de las preguntas que hemos realizado nosotros y que veremos en nuestro trabajo.
- Más de la mitad de los encuestados prefiere desarrollar su carrera profesional en España; sin embargo un 83% sí aceptaría desplazarse a otras regiones del país. Ya sabemos que hoy en día el tema de la movilidad es de gran importancia para poder acceder al mercado de trabajo.
- Un elevado porcentaje de los encuestados (82%) cree que las generaciones pasadas han tenido un mayor y más fácil acceso al mundo laboral. No obstante, los jóvenes en la actualidad se ven más capacitados en aspectos relacionados con el trabajo en equipo, las habilidades tecnológicas o la flexibilidad laboral. Este aspecto estaría algo relacionado con las expectativas de autoeficacia, que

es otra de las variables contempladas en nuestro trabajo y que resultará determinante también para la motivación laboral.

El OEEU (2015) también nos ofrece los datos de un estudio que analiza las expectativas de empleo de los universitarios actuales, el ajuste o desajuste entre sus competencias y las que requerirá el puesto, el salario, etc.

Así, la mayoría de los encuestados cree que podrá encontrar un trabajo ajustado a su nivel de formación cuando finalice la carrera; de ellos un 35% está seguro de que el puesto estará bien remunerado frente a un 25% que considera que tendrá un mal sueldo.

No obstante, algunos no tienen tan buenas expectativas laborales: un 15% cree que es “poco probable” que encuentren un empleo de lo que han estudiado, y solamente un 11% asegura sentirse “lo bastante motivado” para emprender y fundar su propio negocio. Un 90% tiene pensado mejorar su formación: aprendizaje de idiomas, cursos de especialización, etc.

A nivel económico o retributivo, decir que un 38% de los encuestados buscará un empleo motivado por la independencia económicas, sobre todo; un 37% se ve en la obligación de buscar un empleo para poder hacer frente a todos los gastos y un 25% afirma que no necesita trabajar porque cuenta con suficiente ayuda (familia, becas, etc.). El estudio señala que sobre un 75% compaginará las clases con un trabajo.

Vistas algunas de las percepciones y expectativas de los universitarios, veamos a continuación algunas recomendaciones que da la OCDE (2015) para España en su reciente *Informe diagnóstico de estrategias de competencias*, que resultan, cuando menos, bastante significativas y relevantes:

- Asegurarse de que los estudiantes de enseñanza superior alcancen un alto nivel de cualificación profesional y adquieran las competencias relevantes demandadas por el mercado laboral. Dada la expansión que está teniendo la

tasa de en contraste con el escaso número de jóvenes con un título de educación superior que han adquirido el alto nivel de cualificación.

- Pese a haberse registrado una mejora en la preparación de los titulados superiores españoles a lo largo del tiempo, España sigue relegada a los puestos más bajos de la clasificación de países de la OCDE que participaron en el Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (PIAAC, por sus siglas en inglés). sólo aproximadamente el 12% de los adultos con estudios superiores alcanzan un excelente nivel de rendimiento en comprensión lectora, aproximadamente la mitad de la media de la OCDE.
- Se necesitan niveles más altos de competencias para una economía basada en el conocimiento y para el desarrollo personal y profesional. Un gran número de estudiantes obtiene un título en ámbitos de estudio que no responden a las exigencias del mercado laboral. Se recomienda mejorar la transición de los jóvenes del sistema educativo a un trabajo estable.
- Mejorar y ampliar el acceso a una información de calidad sobre inserción laboral y oportunidades de aprendizaje. Hay un desajuste entre la oferta y la demanda actuales de competencias; se requiere un acceso a una información de calidad sobre inserción laboral y oportunidades de aprendizaje que ayude a los actores a tomar decisiones más acertadas y para mejorar el ajuste entre la oferta y la demanda de competencias. Es decir, que se requiere que el binomio universidad-empresa se ajusta más a la realidad socioeconómica.
- Aunque el alto nivel educativo está relacionado con mejores resultados, muchos titulados recientes tienen dificultades para entrar en el mercado laboral. Muchos titulados en educación terciaria afirman estar sobrecualificados para sus trabajos.

Estos datos que hemos visto nos permiten obtener una panorámica de la situación del mercado laboral para los universitarios; a continuación veremos si las

instituciones educativas europeas están desarrollando medidas dirigidas a la empleabilidad presente y futura de los universitarios.

1.4. Empleabilidad del universitario en el contexto del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

El término *empleabilidad* ha ido adquiriendo una relevancia importante en el discurso institucional de diversos ámbitos: jurídico, educativo, empresarial, etc. Pero lo cierto es que dicho termino tiene múltiples acepciones y es un constructo multidimensional que, en un sentido instrumental, está relacionado con la obtención y preparación para un trabajo (Rentería y Malvezzi, 2008).

El significado del término, como digo, ha pasado por múltiples acepciones, pasando, de considerarse una algo estático y poco interactivo, a concebirse en la actualidad de una forma más dinámica e interrelacionada con otros factores (Suárez, 2014).

De forma general, la empleabilidad es entendida como una condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo (Rentería y Malvezzi, 2008) que revela los recursos del trabajador y su capacidad de utilizarlos en su trabajo.

Wernet, Baukens, Bollèrot, Pineschi-Gapègne y Wallwei (2001) consideran que la noción de empleabilidad ha evolucionado bastante desde su aparición a comienzos del siglo XX, pasando a ser definida en su versión corriente como la capacidad relativa de un individuo para obtener empleo teniendo en cuenta la interacción entre sus características personales y el mercado de trabajo.

Otras definiciones hacen que el referente principal de la empleabilidad se sitúe en las características individuales de la persona, su iniciativa y responsabilidad a la hora de insertarse en el mundo laboral (Gazier, 2002).

La OIT (2004) considera que la empleabilidad atiende a la adquisición de competencias y cualificaciones transferibles, con el fin de reforzar la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación.

Se entiende como la habilidad para incorporarse al mundo del trabajo, mantener el empleo, e incluso obtener uno nuevo, ya sea dentro o fuera de la propia organización (Hillage y Pollard, 1998; Forrier y Sels, 2003).

Es decir, que el concepto de empleabilidad ha ido cobrando cada vez mayor relevancia, y su utilización se ha generalizado a entornos diferentes y desde perspectivas diferentes, pero siempre haciendo referencia a aquellas cuestiones que tienen que ver con el empleo y el desempleo, y que define una relación entre globalización, trabajo y aprendizaje, como señala Ball (2009).

Blanch (1990), hace referencia a tres conceptos: la *ocupabilidad* es “el grado de probabilidad de que un demandante de empleo acceda a la ocupación laboral”, y la ocupabilidad de una persona va a depender de su contratabilidad y empleabilidad. La *contratabilidad* es el grado de adecuación de las características biodemográficas y curriculares del demandante de trabajo a los puestos ofertados; y la *empleabilidad* remite al grado de adecuación de las características psicosociales de un demandante de empleo al perfil típico de la persona empleada en un contexto dado.

Considero, coincidiendo con Suárez (2014), que es un constructo complejo, dinámico y vinculado a tan a factores internos como externos al individuo, que hacen que la empleabilidad deba ser considerada como responsabilidad compartida entre las personas y las instituciones gubernamentales y educativas.

Si en la Declaración de la Sorbona (1998) se hacía hincapié en la necesidad de ofrecer “*a nuestros estudiantes y a la sociedad en su conjunto un sistema de educación superior que les ofrezca las mejores oportunidades para buscar y encontrar su propio ámbito de excelencia*”, en la Declaración de Bolonia (1999) ya se hace mención expresa a la conveniencia de que “*el título universitario*

corresponderá a un nivel de cualificación apropiado para acceder al mercado de trabajo europeo” (Martínez, 2009).

En la Declaración de Praga (2001) se incide de nuevo en el concepto de formación para la empleabilidad, al sugerir que los planes de estudio tengan diferentes orientaciones y perfiles para adecuarse a al mercado laboral.

Posteriormente, en el “Comunicado de Bergen” (2005) se agradece *“el apoyo de las organizaciones que representan a las empresas y a los agentes sociales”*, a la vez que se expresa el deseo de *“intensificar la cooperación para alcanzar los objetivos del Proceso de Bolonia”*; y en el “Comunicado de Londres (2007) se remarca *“la importancia de mejorar la empleabilidad de los titulados...”*.

En España nos encontramos que el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales incide nuevamente en la importancia de diseñar planes de estudio que, entre otros, confieran competencias a los titulados cara a su empleabilidad: *“La nueva organización de las enseñanzas incrementará la empleabilidad de los titulados...”*.

De especial importancia, por las implicaciones que ello conlleva respecto al establecimiento de lazos de colaboración permanente entre las universidades y las empresas, es la inclusión en el texto del Real Decreto de la posibilidad de incorporar en los planes de estudio la realización de *prácticas externas*, ya que éstas vienen a *“reforzar el compromiso con la empleabilidad de los futuros graduados y graduadas, enriqueciendo la formación de los estudiantes de las enseñanzas de grado, en un entorno que les proporcionará, tanto a ellos como a los responsables de la formación, un conocimiento más profundo acerca de las competencias que necesitarán en el futuro.*

Entre las funciones de la universidad está la de ser puente de enlace entre la formación recibida en el contexto universitario y la demanda del contexto laboral y empresarial, conforme a las exigencias del actual sistema productivo (Caballero, Vázquez y Quintás, 2009). Todo esto exige que la universidad desarrolle estrategias

que logren insertar al universitario en el mercado laboral en las mejores condiciones posibles y en el menor plazo de tiempo.

Es decir, que *empleabilidad* y educación (formación) se vinculan y la sociedad exige a las instituciones que *ajusten* sus programas formativos a la nueva realidad del mercado laboral. Las universidades, bajo el marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), realizan un esfuerzo para ser más competitivas, dar más calidad y mejorar la empleabilidad de sus titulados (Suárez, 2012).

Es indudable, pues, que la universidad puede y debe promover la empleabilidad de sus graduados, al menos de dos formas: una, adaptando su oferta formativa para dar respuesta a las necesidades de la nueva sociedad, de un mercado laboral cambiante y flexible; y, por otro lado, instaurando acciones eficaces de apoyo, información y orientación a su alumnado en la etapa de transición e inserción en el mercado laboral (Ayast, 2010; Teichler, 2008; Vieira, 2009; Suárez, 2014).

Uno de los recursos o instrumentos utilizados desde el ámbito universitario para facilitar esa transición de la universidad al mercado laboral se encuentra en las prácticas externas o prácticas de empresa, que pasamos a desarrollar a continuación.

1.5. Las prácticas de empresa como estrategia de inserción laboral.

Es evidente que en la formación universitaria no se trata sólo de enseñar conocimientos genéricos, sino que hay que buscar un ajuste entre dicha formación y el empleo que se desea que obtengan los egresados una vez finalizados sus estudios; hay que preparar a los alumnos para su adaptación a las demandas del mercado de trabajo, siempre para dotarle de la mayor empleabilidad posible.

Pero, dentro de del binomio universidad-empresa, y en concreto al final de los estudios universitarios, una de las etapas más importantes se encuentra en las prácticas profesionales, también llamadas prácticas de empresa, prácticas externas o *prácticum* en algunas carreras.

Mediante estas prácticas se pretende, entre otras cosas, que el alumnado pueda aplicar y completar los conocimientos adquiridos en las aulas, adquiriendo competencias necesarias para el ejercicio de actividades profesionales y de ese modo facilitar su inserción en el mercado de trabajo y/o fomentar su capacidad de emprendimiento.

A veces se ha criticado este periodo formativo por su falta de rigor y de calidad, si no por la supuesta –mercantilización– de la universidad, incluso como forma de explotación de los alumnos; aunque lo cierto es que lo que se pretende con ellas es que sean un eficaz mecanismo de formación, con aportaciones genuinas, y que mejoren notablemente la empleabilidad de los estudiantes y su consiguiente inserción laboral (García, 2009).

Conforme constata un estudio de Trujillo (2006), el tiempo de realización de prácticas en empresa supone en general para el alumnado universitario un momento de transición crítico, pero los datos muestran que, también por lo general, las prácticas en empresa podrían proteger a las personas que las realizan del estrés que caracteriza a estos momentos de cambio o transición.

Lo cierto es que hay diversos estudios que confirman la importancia de las prácticas de empresa para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales en los titulados, así como su utilidad para contrastar el nivel de ajuste entre las demandas de los puestos de trabajo y el nivel de competencias de los universitarios, al tiempo que constituyen una estrategia de inserción laboral y mejora de la empleabilidad de los universitarios (Maruhenda, Bernard y Navas, 2010; Montoro, Mora y Ortíz, 2012; Van-der Hofstadt y Gras, 2013).

Muchos estudios evalúan de forma específica el prácticum en sus centros, fundamentalmente con la finalidad de plantear propuestas organizativas y metodológicas que contribuyan a una mayor calidad en su diseño e implementación; la opinión del alumnado que ha realizado las prácticas se torna fundamental en este aspecto (Pérez y Burguera, 2011; Sarmiento, Cid y Pérez, 2011, etc.).

En una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España para la ANECA, Alonso et al. (2009) constatan, que en el caso de la opinión de los empleadores, muchos aspectos del desarrollo de las prácticas son manifiestamente mejorables: el interés demostrado por parte de los alumnos, la organización académica, el número real de horas y la importancia formativa de estas prácticas, entre otros.

No hay que olvidar, como este estudio también constata que los titulados universitarios achacan parte de las dificultades del mercado de trabajo a la configuración de los planes de estudios, que son acusados de estar obsoletos, contar con demasiada teoría y proporcionar una formación real en sólo tres o cuatro asignaturas; es decir, que hay una queja generalizada de la falta de asignaturas prácticas.

Las empresas valoran muchos aspectos o competencias como necesarios para que los universitarios accedan al mercado laboral con un adecuado nivel de empleabilidad, como son: la capacidad de aprendizaje autónomo y de adaptación a nuevas situaciones, la creatividad, el liderazgo, la iniciativa y el espíritu emprendedor y la capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica, buscar información y diseñar y gestionar proyectos (Montoro et al., 2012).

Por otro lado, los propios universitarios se quejan de que, por un lado, las empresas demandan experiencia laboral, pero, en cambio, no valoran de manera suficiente la adquirida en las prácticas de la carrera; muchos alumnos, además de las prácticas obligatorias, suelen realizar prácticas voluntarias, extracurriculares y, en muchos casos internacionales, si las posibilidades lo permiten.

En el estudio de la ANECA (2009) se reconoce que las prácticas, muchas veces, pueden encubrir abusos y desviaciones interesadas con respecto a sus verdaderos objetivos; también se destaca el escaso seguimiento formativo por parte de los responsables universitarios, así como el escaso reconocimiento que supone participar en la tutoría empresarial, un escaso interés real por los alumnos que, parecen estar más interesados en una futura contratación laboral, o en cubrir el expediente

académico para finalizar su carrera, que en un verdadero interés por aprender, consolidar o adquirir competencias profesionales directamente relacionadas con su proceso de inserción laboral.

Sánchez-Núñez, Ramírez y García (2011) insisten en la necesidad de diseñar acciones formativas de calidad para la formación de los tutores externos; en su trabajo diseñan, aplican y evalúan una acción formativa de este tipo y concluyen entre otras cosas que: incluir en el curso tres modalidades formativas (seminario inicial, jornadas y talleres) ofreciendo apoyo y supervisión a los participantes durante la realización del plan de acogida fue muy bien valorado; el formato de taller, en línea con las propuestas de Bullough (2005) de diseñar seminarios prácticos con participación de tutores académicos y tutores externos y propiciando experiencias significativas, es el que interesa y motiva más a los tutores externos.

Martínez (2003) analiza el papel de las prácticas en la inserción laboral de los universitario y concluye que, en la inmensa mayoría de los casos, no se cuestiona su eficacia como experiencia profesional ni como instrumento adecuado para la formación práctica, constatando que los universitarios que han realizado prácticas en empresas encuentran trabajo en mayor medida, tardan menos tiempo en encontrarlo y acceden a trabajos de mayor categoría, aunque con menor estabilidad. Es decir, que son un buen medio de mejorar la formación cara a las exigencias del mercado laboral, lo que les sitúan en una situación ventajosa, frente al resto de los universitarios que no las han realizado.

Zabalza (2011) realiza un análisis sobre el estado de la cuestión en lo referido a las prácticas de empresa en la universidad, centrándose en 7 aspectos: la forma en cómo se denomina el periodo de prácticas y cómo eso influye en su sentido curricular; la fundamentación del proceso de aprendizaje; los aspectos organizativos y sus consecuencias; la relación universidad-empresa; los aspectos emocionales de la experiencia del prácticum; la creación de redes y comunidades de aprendizaje; y la incorporación progresiva de las TIC a la gestión, supervisión y tutorización de las prácticas. Concluye en la necesidad de hacer un esfuerzo de integración a nivel curricular, por ejemplo, determinado el tipo de relaciones entre las materias del plan

de estudios y el propio prácticum, para que se enriquezcan mutuamente, para mejorar, entre otros, los aprendizajes del alumnado.

La influencia de la experiencia de prácticas en el alumno, a nivel de activación psicológica o de estrés, y su repercusión o influencia en el proceso de inserción laboral ha sido analizado por Valero (2006) y, entre otros, concluye que la experiencia laboral que proporciona el periodo de formación práctica en la empresa, unido a las expectativas laborales, podría proteger al titulado universitario del estrés que conlleva afrontar el proceso de inserción.

En cuanto a la Universidad de Extremadura, mencionar que, como la gran mayoría de universidades, tiene diseñadas unas prácticas de empresa para su alumnado, que en el caso de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, centro en el que se ha realizado este estudio, tiene como finalidad que los alumnos puedan aplicar y completar los conocimientos adquiridos en las aulas, adquiriendo competencias necesarias para el ejercicio de actividades profesionales y facilitando su inserción en el mercado de trabajo o fomentando su capacidad de emprendimiento.

Se distribuyen en periodos de tres meses durante el año y recibe orientación y tutorización tanto desde el ámbito académico (tutor docente) como desde la empresa (tutor de empresa) durante su realización. Las prácticas externas podrán ser curriculares y extracurriculares. No suponen ninguna relación laboral entre alumno y empresas, y proporcionan un determinado número de créditos como actividad académica reconocida en el Plan de Estudios correspondiente. Las hay de dos tipos: curriculares y extracurriculares; éstas últimas no se contemplan en el Plan de Estudios, pero sí en el Suplemento Europeo al Título.

Una vez finalizadas, se realiza una evaluación, tanto de la memoria desarrollada por el alumno sobre sus prácticas realizadas, conforme a una estructura establecida, como mediante un informe del tutor de empresa, que contempla los siguientes apartados a valorar entre 0 y 10, además de un ítem abierto para observaciones:

- a) Capacidad técnica.

b) Capacidad de aprendizaje.

c) Administración de trabajos.

d) Habilidades de comunicación oral y escrita. En el caso de estudiantes con discapacidad que tengan dificultades, deberá indicarse su grado de autonomía y si requieren de algún tipo de recurso técnico y/o humano para la misma.

e) Sentido de la responsabilidad.

f) Facilidad de adaptación.

g) Creatividad e iniciativa.

h) Implicación personal.

i) Motivación.

j) Receptividad a las críticas.

k) Puntualidad.

l) Relaciones con su entorno laboral.

m) Capacidad de trabajo en equipo.

n) Aquellos otros aspectos que se consideren oportunos.

Por otro lado, la UEx tiene dispone de un programa de prácticas extracurriculares, que se pueden realizar en la propia universidad o en entidades colaboradoras (empresa e instituciones, tanto del ámbito nacional como internacional), y que tienen como finalidad concreta la de promover el desarrollo profesional del alumnado de últimos cursos de carrera que van a insertarse en breve en el mundo laboral, al tiempo que ofrecen a las empresas la oportunidad de incorporar a estudiantes.

Además, se dispone de un Programa de Estancias Temporales en Empresas (ETE) que, a través de la Fundación Universidad Sociedad está funcionando desde 2007, y que sí plantea una relación laboral contractual entre empresa y alumno, pero que está apadrinado y subvencionado por la universidad mediante becas. Este programa facilita la tarea de contactar con empresas y asesora en cuestiones tan básicas como es la elaboración del currículum.

En definitiva, concluyendo este apartado, vemos que el instrumento de prácticas de empresas o prácticas externas de las universidades es un loable intento por facilitar la transición universidad-mercado laboral y facilitar en la medida de lo posible la empleabilidad de los universitarios. En nuestro estudio hemos analizado diferentes aspectos de este periodo formativo para evaluar la percepción que tienen los titulados: satisfacción con tutores, ajuste de prácticas a perfil a perfil de titulación, percepción sobre si ven aumentadas sus posibilidades de inserción, etc.; todo ello nos parece relevante para poder realizar alguna propuesta de mejora en este ámbito.

2. La perspectiva psicosocial en la inserción laboral del universitario.

2.1. El trabajo desde la perspectiva psicosocial: funciones y significado.

2.1.1. Funciones psicosociales del trabajo

2.1.2. El significado del trabajo.

2.2. La socialización laboral del universitario: conceptualización.

2.3. Consecuencias psicosociales del desempleo.

2.4. Modelo social cognitivo y teoría expectativa-valencia como marco teórico y empírico de los procesos de búsqueda de empleo e inserción laboral.

2.4.1. La motivación de logro y la importancia de las metas y expectativas de la persona en el proceso de inserción laboral.

2.5. Variables psicosociales intervinientes en la inserción laboral de los egresados universitarios.

2.5.1. Autoeficacia percibida en búsqueda de empleo

2.5.2. Expectativas y desajuste de expectativas laborales.

2.5.3. Procesos atributivos: el locus de control.

2.5.4. Empleabilidad percibida.

2.5.5. Centralidad o importancia del trabajo

2.5.6. Satisfacción durante el proceso de inserción laboral.

2.5.7. Salud y bienestar: el engagement y el bienestar psicológico.

2. La perspectiva psicosocial en la inserción laboral del universitario.

Introducción.

Hemos visto hasta ahora que en los estudios de inserción laboral, además de las variables de tipo macroeconómico (oferta y demanda del mercado laboral, niveles de actividad económica, tasas de desempleo, etc.) hay aspectos microeconómicos, representados por la interrelación entre el universitario y el empleador, donde destaca la actividad de aquel (búsqueda de empleo, motivación, implicación laboral, etc.) (Figuera, 1996).

Esto, unido a que la empleabilidad nos remite (Blanch, 1990) al grado de adecuación de las características psicosociales de un demandante de empleo al perfil típico de la persona empleada en un contexto dado, hace necesario contemplar las variables psicosociales en los estudios o análisis de inserción laboral (percepciones, actitudes, expectativas, iniciativa, implicación, satisfacción, etc.).

En este apartado examinaremos la perspectiva psicosocial en los procesos de búsqueda de empleo e inserción laboral y, para ello, en primer lugar veremos cómo se concibe el trabajo desde la perspectiva psicosocial, veremos que tiene un carácter multidimensional y se puede concebir de diferentes maneras.

Después examinaremos qué funciones cumple el trabajo, además de las puramente económicas, y veremos que, efectivamente, el trabajo satisface múltiples necesidades y, además de servir de sustento y supervivencia hoy en día, cumple otras funciones de carácter psicosocial que son muy importantes para la persona: proporciona identidad, estatus, desarrollo personal, permite estructurar el tiempo, etc.

A continuación examinamos las características del proceso de inserción, que se concibe desde la perspectiva psicosocial como un proceso de “socialización laboral”, en el que la persona va adquiriendo los valores, aprendizajes, etc., necesarios hasta incorporarse al trabajo y asumir un determinado rol laboral.

A continuación haremos referencia al marco teórico en el que se sustenta este trabajo, concretamente el Modelo Social Cognitivo (Bandura, 1987) en lo referido al desarrollo de carrera profesional. Nos centraremos en la Teoría de Expectativa-Valencia (Vroom, Porter y Lawler, 2005), dentro de este modelo, como referente inmediato para desarrollar los constructos más relevantes en lo que a la conducta de búsqueda de empleo e inserción laboral se refiere.

En los comportamientos que despliegan las personas durante el desarrollo de su carrera profesional interviene muchas variables socio-cognitivas, que han sido analizadas desde este modelo, no sólo por la relevancia de sus consideraciones teóricas, sino por el resultado de numerosas investigaciones empíricas que lo apoyan; la Teoría Social Cognitiva del Desarrollo de Carrera presenta una gran capacidad explicativa y predictiva dentro de este campo de estudio.

A continuación se examinarán algunas de las variables psicosociales más relevantes en este ámbito: autoeficacia y sus componentes de expectativas de eficacia y expectativas de resultado; empleabilidad percibida; centralidad o importancia del trabajo, implicación y compromiso laborales (engagement), autoeficacia de afrontamiento de estrés; así como satisfacción sobre diversos aspectos laborales y bienestar psicológico.

Esta reflexión teórica nos permitirá abordar con suficiente fundamentación el estudio empírico que se presentará a continuación sobre los procesos de inserción laboral en una muestra de universitarios de Extremadura.

2.1. El trabajo desde la perspectiva psicosocial: funciones y significado.

Delimitar el concepto de trabajo es difícil. El estudio del trabajo se ha bordado desde diversas disciplinas como la economía, el derecho, la historia, la medicina, la sociología, la psicología, etc., y resulta difícil conceptualizarlo, debido a su naturaleza compleja y multifacética. Desde la aproximación de la Psicología Social, el trabajo se considera un fenómeno enmarcado en un contexto donde tienen gran relevancia las

interacciones sociales, las actividades grupales o colectivas, el significado socialmente compartido que se atribuye a esa actividad, etc. (Peiró, Prieto y Roe, 1996, p.16)

Por otro lado, y siguiendo a estos autores, el trabajo constituye uno de los aspectos más importantes de la vida en la persona, y tiene un carácter **multidimensional**, pudiéndose concebir de diferentes formas:

- *Actividad o tarea*: “estoy trabajando duro”.
- *Situación ocupacional*: “he encontrado un buen trabajo”.
- *Ambiente o contexto físico*: “trabajo de oficina, puesto de trabajo”.
- *Técnica o método de producción*: “trabajo artesanal, a destajo”.
- *Significado subjetivo*: “tengo derecho a trabajar”.
- *Actitud o creencia*: “es bueno trabajar”.
- *Resultado*: “he hecho un buen trabajo”.
- *Valor*: “el trabajo es lo más importante en mi vida”
- *Estructuración temporal*: “hora de trabajar”.
- *Símbolo social y cultural*: “posee un buen trabajo”.
- *Coste o esfuerzo*: “ha supuesto mucho trabajo”.
- *Intercambio social o económico*: “vive de su trabajo”.
- *Ética*: “el trabajo redime”.
- *Etc.*

Desde una perspectiva psicosocial, el trabajo es una construcción social, es decir, una realidad socialmente construida. La realidad laboral es una realidad subjetiva de carácter social; un sistema de significados y creencias compartidos que influyen en las conductas individuales y sociales (Peiró y Prieto, 1996).

El trabajo es producto de las articulaciones que de forma colectiva se le ha atribuido, con un significado que pasa de generación en generación, perpetuándose mediante los procesos de socialización (Marín, Marrau y Luquez, 2002, p.65).

2.1.1. Funciones psicosociales del trabajo.

La mayoría de las funciones del trabajo tienen una valoración positiva, aunque el trabajo puede ser también disfuncional para la persona, según las características que presente (Salanova, Gracia y Peiró, 1996). Algunas **funciones psicosociales** que cumple, según estos autores, son:

- *Función integrativa o significativa:* como fuente que permite dar un sentido a la vida y facilita realizarse de forma personal; siendo fuente de autoestima y de realización cuando es intrínsecamente satisfactorio. Por medio del trabajo las personas pueden realizarse y dar propósito a sus vidas; se considera, pues, una “experiencia vital significativa”.
- *Función de proporcionar estatus y prestigio social:* el estatus social de una persona está determinado en parte por el trabajo que desempeña. Esta función conlleva el hecho de que el trabajo se convierta en fuente de auto-respeto, o de reconocimiento y respeto de los demás. Por esa razón se valora el progreso y promoción laborales, porque conlleva un aumento de prestigio social y laboral.
- *Función de identidad personal:* contribuye al desarrollo y la formación de nuestra identidad personal y social. Las experiencias laborales, sean exitosas o de fracaso, contribuyen al desarrollo de nuestra propia identidad.
- *Función económica,* permitiendo, por un lado, mantener un mínimo de supervivencia, por otro, conseguir bienes de consumo. Además, permite independencia económica y control de la vida de la persona, así como la elección de actividades de tiempo libre.
- *Fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales.* Se mantienen interacciones con supervisores, compañeros, clientes, subordinados, empleadores, etc. Por tanto, cumple funciones de tipo socio-emocional que, a su vez, pueden enriquecer la vida fuera del trabajo.

- *Función de estructurar el tiempo:* estructura el día, la semana, el mes, el año e incluso el ciclo vital de las personas. Ayuda a estructurar otros ámbitos de la vida de las personas como el tiempo de ocio, las vacaciones, etc. De hecho, los horarios de trabajo no habituales (turnos, nocturno, fines de semana, etc.) pueden afectar de manera importante a la vida social y familiar de las personas.
- *Función de mantener a la persona bajo una actividad más o menos obligatoria,* constituyendo un marco de referencia útil de actividad regular, obligatoria, con propósito. Posee en este sentido un carácter de obligación o deber; las personas tienen la obligación de trabajar si quieren mantener otras funciones vitales.
- *Fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas.* El trabajo exige poner en práctica muchas habilidades, destrezas, conocimientos técnicos.
- *Función de transmitir normas, creencias y expectativas sociales, cumpliendo un papel socializador importante.* En el trabajo las personas se comunican y por medio de ello se transmiten expectativas, creencias, valores, informaciones, etc. relacionados con diversos ámbitos de la vida, además del trabajo: la familia, la política, la economía, el tiempo libre, etc.
- *Función de proporcionar poder y control sobre personas, cosas, datos y procesos.* El trabajo permite adquirir cierto grado de poder y control.
- *Función de comodidad,* en el sentido de que da la oportunidad de disfrutar de buenas condiciones físicas, seguridad en el empleo, buen horario, etc.

No obstante, hay que mencionar que el trabajo también puede ser *disfuncional*, como por ejemplo cuando se realizan actividades monótonas, rutinarias, repetitivas, etc.; el grado de disfunción dependerá de diversos factores como: las expectativas, el grado de preparación y experiencia de la persona, la propia naturaleza del trabajo, etc.

En definitiva, gran parte de la importancia que el trabajo para la persona depende de las funciones que cumple para ella. Las funciones del trabajo, por otro lado, están muy relacionadas con el significado que tiene para las personas y los grupos sociales. A continuación desarrollaremos el constructo –*significado del trabajo*– en base a las investigaciones realizadas sobre ello.

2.1.2. Significado del trabajo.

Las diferentes conceptualizaciones del trabajo dependen de las circunstancias históricas, filosóficas, económicas, culturales, psicosociales, etc., de cada cultura o época, como se muestra en el siguiente breve recorrido (Agulló, 1997; Salanova et al. 1996).

Se puede decir que, al menos en la época de los griegos y romanos, el trabajo es considerado prácticamente como una maldición (los griegos lo consideraban una deshonra o descrédito social, sobre todo el trabajo físico); el trabajo es propio de esclavos.

La concepción judeo-cristiana, de la que somos herederos, añade la creencia de que el trabajo es resultado del pecado original y constituye una forma de redimir nuestros pecados. La concepción islámica lo considera una obligación; y el budismo lo interpreta como una forma de fortalecer el carácter de la persona.

Durante la época feudal el trabajo era para los siervos la forma de subsistir, y le dedicaban la mayor parte de su tiempo; en cambio, para el señor feudal era algo desdeñable, propio de vasallos.

A partir del Renacimiento (siglos XV y XVI) va adquiriendo otro significado; con la Reforma Protestante el trabajo adquiere la consideración de obligación o deber moral, contribuyendo a la creación del reino de Dios. En general, la ética Protestante del trabajo lo asocia a conceptos como: la disciplina, la acumulación de riqueza, el trabajo la vida económica racional, etc.

Con la Revolución Industrial el trabajo se convirtió en medio de adquisición de bienes y servicios; y el Capitalismo considera la actividad económica, el éxito y las ganancias materiales como un fin en sí mismo, es decir, que no se trata de un medio para la salvación eterna).

Actualmente, el trabajo, además de ser un instrumento para obtener beneficios económicos y satisfacer necesidades de supervivencia, es una actividad que es valorada intrínsecamente, en el sentido de que contribuye a mejorar la experiencia personal y el desarrollo de la persona.

En síntesis, podemos definir el -significado del trabajo- como un conjunto de creencias y valores hacia el trabajo que los individuos van desarrollando antes y durante el proceso de socialización en el trabajo. Se trata de una realidad socialmente construida y reproducida por los individuos, una representación social, es decir, que el significado que atribuimos al trabajo depende en cierto modo de las creencias, normas y expectativas que existen en una determinada sociedad respecto al trabajo.

El estudio más importante realizado hasta la fecha sobre el *significado el trabajo* es el del MOW International Research Group (1987), así como los desarrollos posteriores, que establece varias dimensiones del significado del trabajo, a saber: *centralidad*, *normas sociales* ó *sociales*, *resultados* valorados del trabajo, *importancia* de las metas laborales e *identificación* con el rol o papel a desempeñar.

- **La centralidad** se refiere al grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas, es decir, el grado con que una persona se identifica con su trabajo, hasta qué punto es central para su identidad. La centralidad tiene bastante relación con los factores de “implicación” y “compromiso” con la organización, entre otros, y es muy importante para la identidad personal (Valls y Martínez, 2004). Se distinguen dos tipos de centralidad:

• *Centralidad Absoluta*: valor o creencia general de la importancia del trabajar, en términos globales. Esta dimensión es una de las variables analizadas en este estudio.

• *Centralidad Relativa*: se trata de la importancia que una persona le concede al trabajo en relación con otras áreas relevantes de la vida (tiempo libre, familia, comunidad, religión, etc.).

En nuestro caso hemos analizado la centralidad absoluta porque nos interesa saber si ejerce alguna influencia moduladora a la hora de relacionar o correlacionar distintas variables intervinientes en el proceso de inserción laboral, como han demostrado otras investigaciones (Marín, Rivero, Pérez e Infante, 2001; Alonso, 2004; Valls y Martínez, 2004; etc.).

- **Normas sociales y creencias sobre el trabajo**. Se trata de creencias que la gente tiene sobre las obligaciones y derechos del trabajador y sobre las obligaciones y derechos de la sociedad respecto al mundo del trabajo. Se refiere a la mayor o menor orientación de la gente hacia la consideración del trabajo como derecho o como deber.
- **Valores laborales**. Por un lado están los "*resultados valorados del trabajo*", que pretende responder a la pregunta "*¿por qué trabaja la gente?*". Se distinguen seis razones fundamentales: prestigio, ingresos, mantener ocupada a la persona, contactos interpersonales, servir a la sociedad y auto-expresividad. Los resultados valorados del trabajo se refieren, pues, al conjunto de productos que los individuos buscan del trabajo.

Por otro lado, está la "*importancia de aspectos laborales*", que se refiere a lo que las personas esperan o quieren encontrar en su trabajo, son las características preferidas por una persona en su trabajo, que incluye elementos como:

- un trabajo interesante;
- el ajuste habilidades-requerimientos del puesto;
- mucha variedad en las tareas;
- mucha autonomía;

- un buen sueldo;
- buenas oportunidades de promoción o ascenso;
- buenas condiciones físicas del trabajo;
- un buen horario;
- oportunidad de aprender cosas nuevas;
- estabilidad en el empleo;
- buenas relaciones interpersonales con los compañeros
- Etc.

En última instancia se pueden clasificar estos aspectos en factores *extrínsecos*, intrínsecos y sociales del trabajo. En nuestro trabajo se analizó la satisfacción que manifiestan tener los encuestados en diferentes aspectos, también dentro de estas tres dimensiones mencionadas (intrínsecas, extrínsecas y sociales).

- Otro componente es la **Identificación con el rol o papel a desempeñar**. Esta dimensión es la que menos aporta al concepto de significado del trabajo, según los autores, por lo que se ha estudiado escasamente.

Todas estas dimensiones se configuran en su conjunto a modo de patrones, por ello los cambios en una dimensión pueden afectar a otras dimensiones, es decir, que se trata de *dimensiones interdependientes*. Cada persona, dependiendo de la posición que tenga en cada uno de estos componentes, adopta una configuración o perfil (patrón), que refleja el significado que da dicha persona al trabajo.

Además, hay que tener en cuenta que la concepción que del trabajo tenga una persona, en nuestro caso un titulado universitario, va a determinar el modo en que enfoque su proceso de inserción laboral, dentro de su complejo y evolutivo proceso de socialización laboral. A continuación daremos unas notas del constructo –socialización laboral- que, desde la perspectiva psicosocial, se ha desarrollado.

2.2. Socialización laboral.

El trabajo es una de las áreas más importantes en la vida de personas. Tener acceso al mercado de trabajo y mantener un empleo son hoy en día dos prioridades importantes en cualquier joven, sobre todo ahora que la seguridad en el puesto de trabajo y el empleo son cada vez más inciertos.

Hay que tener en cuenta que, desde un punto de vista psicosocial, el trabajo es un fenómeno enmarcado en un contexto de continuas interacciones sociales, de actividades grupales y colectivas y que, tiene un significado socialmente compartido. Éste significado se va adquiriendo durante el proceso de socialización laboral, y varía en función de las experiencias subjetivas de la persona, en conjunción con los aspectos situacionales (Salanova et al., 91; Hontangas et al., 94; Peiró, 96; Gracia et al., 2001).

El paso de la universidad al mercado laboral constituye un proceso de transición a la vida laboral, que es parte de la denominada “*career transition*” o transición de carrera, que han analizado diversos autores (Casal, 1996; Aramburu-Zabala, 1998; García-Montalvo y Peiró, 2011; etc.).

La socialización laboral es un proceso continuo, dinámico e interactivo entre la persona y su ambiente laboral, durante el que se configura la personalidad laboral del trabajador, es decir, todo aquel conjunto de creencias, actitudes y valores de la persona respecto al trabajo (Palací y Peiró, 1995; Palací y Topa, 2002).

Mediante el proceso de socialización laboral el joven aprende los valores, las normas, los valores conductuales y la forma de percibir la “realidad” del trabajo en una sociedad, institución o grupo social al que se incorpora (García-Montalvo, Peiró y Soro, 2003).

La **socialización laboral** es, básicamente, un proceso por el que una persona pasa a convertirse en un trabajador integrado en una empresa (Palací, 1995, 2002). Se trata de un proceso continuo, dinámico e interactivo entre el trabajador y su ambiente

laboral, donde las personas aprenden los valores, habilidades, expectativas y conductas que son relevantes para asumir un determinado rol organizacional y participar como miembros activos en la organización. No obstante, tal proceso puede darse fuera del contexto organizacional, como sería el caso del trabajo por cuenta propia (autoempleo).

La mayoría de los modelos clásicos de socialización laboral u organizacional caracterizan el proceso en distintas fases o etapas, que van desde antes de la incorporación al mercado de trabajo hasta que el nuevo empleado se integra en su puesto de trabajo (Palací y Peiró, 1995).

Los **modelos de desarrollo del rol laboral**, desarrollados a raíz de los estudios transculturales realizados por los grupos de investigación MOW International Research Team (1987) y WOSY International Research Group (1989), adoptan una perspectiva sociocognitiva y destacan los procesos de interacción entre la persona y el ambiente laboral, resaltando aspectos como: el aprendizaje, la conducta de búsqueda, el estrés, el afrontamiento de nuevas situaciones, etc. (Palací, 2002).

Este modelo de Desarrollo del Rol Laboral propone dos dimensiones de ajuste de la persona al ambiente laboral: las habilidades y las expectativas. En concreto destacan siete componentes que intervienen en el proceso de socialización, a saber: la personalidad laboral (valores, creencias, etc.); el ambiente laboral (condiciones del puesto, habilidades requeridas, etc.); los desajustes entre la persona y su ambiente laboral (referidos a expectativas, habilidades, etc.); las conductas de mejora (estrategias que usa la persona para su desarrollo); los resultados del proceso (cambios personales y ambientales habidos); los procesos de interacción dinámica entre los diferentes elementos; y la variable tiempo en lo referido a cuándo tienen lugar todas las interacciones mencionadas.

Otro modelo sería el de **adaptación al rol** (Nicholson, 1984), que postula, de forma similar al anterior, que “los procesos de socialización y sus resultados adaptativos dependen de la interacción entre las diferencias individuales, las

características del rol desempeñado, los factores organizacionales y las experiencias vividas en roles anteriores (Palací, 2002, pp. 47-48).

Según el **modelo de etapas de Nelson** (1990), que presentamos a continuación como referente de las etapas de socialización laboral, dado que los demás modelos son similares en cuanto a configuración, se distinguen tres etapas (Figura 1) en la socialización laboral; una etapa *previa* a la incorporación, una segunda etapa referida a la ubicación de la persona a su puesto de trabajo, y una tercera etapa caracterizada por la adquisición y cambio de nuevos patrones de conducta (Palací, 2002, pp. 49-50).

- **Primera etapa: Socialización anticipatoria.**

Referida a las fases previas a la incorporación al puesto y organización. Los individuos llevan consigo una serie de conocimientos, actitudes, habilidades, expectativas laborales, preferencias vocacionales, aspiraciones profesionales, etc. Es una etapa donde la formación y el aprendizaje son muy relevantes y donde el sujeto realiza además actividades de búsqueda de información (empleadores, mercado laboral, etc.), procesos de reclutamiento y selección, toma de decisiones sobre el empleo, etc.

La organización pretende que el sujeto se integre en la organización y contribuya a la consecución de las metas organizacionales; tienen lugar aquí los procesos de reclutamiento y selección de personal; es un proceso de interacción dinámica entre la persona y la organización, y se persigue un nivel adecuado de ajuste persona-organización.

En este proceso de interacción el nuevo empleado debe obtener una visión *realista* del puesto y de la organización que le permita enfrentarse adecuadamente a las demandas futuras. La selección e integración será más efectiva si se logra un nivel adecuado de ajuste entre las habilidades y destrezas del nuevo empleado y los requerimientos del puesto, así como entre las necesidades y valores de la persona y las recompensas que proporciona la organización (Palací y Topa, 2002).

Culmina esta etapa con el denominado *contrato psicológico*, contrato no escrito, por el que hay una aceptación mutua entre la organización y el nuevo empleado en el que se establecen los recursos mínimos que cada parte tiene que aportar para mantener adecuadamente la relación.

- **Segunda etapa: Encuentro.**

Consiste en un encuentro con la realidad del nuevo puesto y la organización. Se considera una etapa crucial para una socialización efectiva y tiene una duración de tres o cuatro meses.

La persona tiene que hacer frente a demandas de la *tarea*, del *rol* y de las *relaciones interpersonales* del nuevo puesto; todo ello genera normalmente un estrés importante en la persona (*shock de la realidad*). La persona aprende las tareas del nuevo puesto, va asumiendo costumbres y procedimientos de la organización y desarrolla las relaciones interpersonales propias del desempeño del puesto.

Por su parte, la organización aborda esta etapa normalmente mediante entrenamiento y orientación en el lugar de trabajo. En muchos casos las organizaciones desarrollan lo que se denominan “programas de acogida”, mediante los cuales se intenta facilitar la incorporación del nuevo empleado.

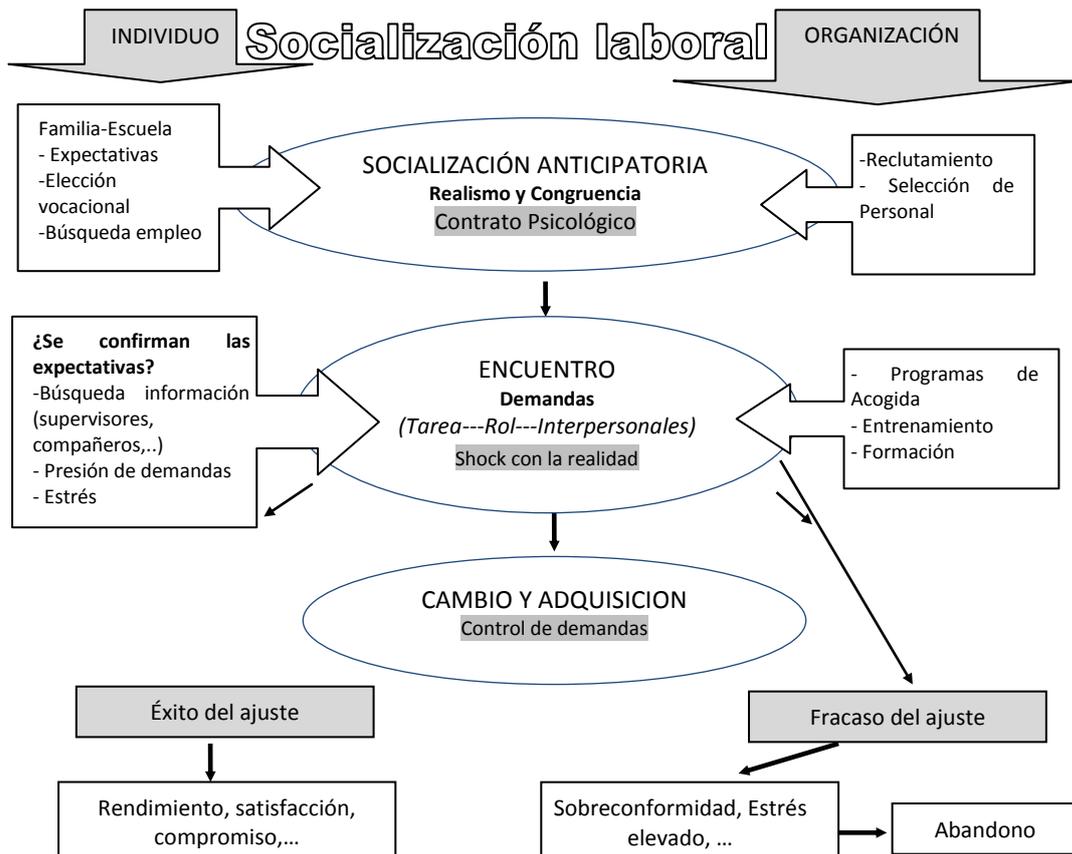
- **Tercera etapa: Adquisición y cambio.**

El nuevo empleado debe lograr un elevado control de las demandas de tarea, rol y de relaciones interpersonales, lo que le permitirá una integración efectiva. El trabajador, además de hacer frente a los requerimientos del puesto, deberá ajustarse al clima y cultura de la organización y del grupo de trabajo.

Mencionar, por último, que un *éxito* del ajuste persona-organización implica rendimiento, satisfacción, compromiso, intención de permanecer, etc. En cambio, un

fracaso en el ajuste, supone una sobreconformidad y unos niveles altos de estrés, lo que puede provocar el abandono de la organización.

Figura 1. Modelo de socialización de los nuevos empleados (basado en Nelson, 1990).



Como hemos visto, el proceso de socialización laboral de una persona pasa por diversas etapas; en este estudio nos centramos en la etapa de socialización anticipatoria sobre todo, que correspondería con el proceso de transición de la educación al mercado laboral. Concretamente dirigimos nuestro foco de análisis a la fase última de los estudios (periodo de prácticas de empresa), al proceso de búsqueda de empleo, así como algunos aspectos relacionados con sus experiencias en el trabajo, en caso.

También hemos podido ver que, desde la perspectiva psicosocial, durante el proceso de incorporación al mercado laboral, intervienen diversas variables de la persona en conjunción con variables contextuales, lo que entronca con los postulados de las teorías cognitivas del Construccinismo Social², que entiende que pensamientos, sentimientos y conductas en las personas se modifican constantemente, en función de las relaciones que estas establecen con los elementos de su entorno; es decir, que el contexto social donde el egresado universitario pone en marcha su actividad de búsqueda de empleo, es precisamente donde se generan unos esquemas mentales para interpretar la realidad sociolaboral, al tiempo que se adopta una actitud hacia el trabajo (Montilla, 2005).

En esta perspectiva teórica de los modelos sociocognitivos se enmarca el presente trabajo y se desarrollará más adelante, aunque antes de ello, vamos a hablar, aunque sea brevemente, de las consecuencias psicosociales que genera el desempleo, para pasar a continuación a desarrollar el marco teórico que sustenta el planteamiento de este trabajo a la hora de analizar la inserción laboral de los universitarios.

2.3. Consecuencias psicosociales del desempleo.

Aunque ya en el bloque anterior de esta fundamentación teórica, se esbozó la situación de actividad, empleo y desempleo de los universitarios, sobre todo en lo referido a datos objetivos, creemos conveniente conceptualizar el desempleo desde una perspectiva psicosocial, aunque sea brevemente.

Sabemos que el desempleo es uno de los problemas que más preocupa a las personas y a la sociedad en su conjunto, especialmente en la actualidad, dada la actual situación socioeconómica que vive nuestro país. Por eso, revisar, como digo, algunas de las aproximaciones teóricas que desde la Psicología Social han abordado el tema del desempleo, nos permitirá comprender aún más si cabe, la gran importancia que tiene

² El Construccinismo Social es una corriente de la psicología que considera, entre otras cosas, que el cerebro no es un mero recipiente donde se depositan las informaciones, sino una entidad que construye la experiencia y el conocimiento, los ordena y da forma; presta especial atención al significado que los participantes dan a la realidad como resultado de la interacción social.

el trabajo en la vida de las personas, al tiempo que se ofrece una panorámica teórica y empírica que nos permitirá contrastar diferentes enfoques y perspectivas de análisis sobre el tema.

Desde la Psicología Social se han estudiado sobre todo los efectos del desempleo, su carencia o pérdida sobre la calidad de vida, sobre el funcionamiento personal y sobre el ajuste social de la persona desempleada en su entorno sociofamiliar.

En este trabajo se contrastaron, como se verá en la parte empírica, algunas variables como el *bienestar psicológico*, por citar un ejemplo, para ver si existían diferencias en tal constructo en relación con la situación laboral de los universitarios con otros aspectos de su proceso de inserción.

Antes de ver las consecuencias psicológicas y psicosociales del desempleo, presentaremos las teorías más representativas sobre el tema (Ripoll, Rodríguez y Peiró, 1996):

- ***Teoría de los estadios o fases*** (Zawadski y Lazarsfeld, 1935; Harrison, 1976) que considera que la persona desempleada se mueve a través de diferentes etapas psicológicas ante la falta de empleo. Se trataría de un patrón de cambio desde el optimismo al fatalismo a medida que aumenta el tiempo en que se está desempleado.

Las diferentes fases por las que se pasaría conllevan sentimientos como: pérdida, miedo, venganza o indignación en un primer momento; apatía e insensibilidad en segundo lugar; en tercer lugar se produce una reacción y adaptación a las circunstancias; en una cuarta fase los esfuerzos infructuosos conllevan desesperanza; y, por último, si se prolonga la situación se puede producir indefensión y angustia. Estos sentimientos se van alterando en función de la situación.

Este enfoque recibió, no obstante, diversas críticas por cuestiones como: que no concreta los mecanismos o procesos que subyacen a los cambios que

experimenta la persona; que no tiene en cuenta las diferencias individuales, etc. Lo que sí parece cierto es que se produce una disminución del *bienestar psicológico* de la persona durante los primeros meses con una estabilización a partir del sexto mes.

- **Enfoque funcionalista** (Jahoda, 1982). Según este autor, el empleo cumple, además de su función económica (proporcionar recursos), otras cinco funciones más: una estructura temporal en la vida cotidiana; facilitación de contactos sociales, participación en esfuerzos y objetivos colectivos; definición de un estatus e identidad personales y una actividad regular. Al satisfacer tantas necesidades en la persona, el desempleo tiene bastantes efectos negativos.

Se afirma que un empleo precario puede tener las mismas consecuencias negativas para la persona que la situación de desempleo. Las críticas a este enfoque se dirigen a que considera a la persona como un sujeto pasivo, así como que es difícil operativizar las variables del modelo, etc.

- **Teoría de la agencia**. Surge como respuesta a la consideración de la persona como un ser pasivo, característica del enfoque funcionalista. Los efectos psicológicos del desempleo son explicados en base a la frustración que produce la dificultad de –poner en marcha planes de acción–.

Se considera a la persona como un agente activo que dirige su propia conducta. Sería la privación de una conducta autodirigida la que explicaría el deterioro psicológico de las personas desempleadas. Las críticas a esta teoría se dirigen sobre todo al escaso valor que concede a factores económicos, políticos y socioculturales.

- **Modelo vitamínico de Warr** (1987). De manera concreta este modelo analiza los efectos de la situación de empleo-desempleo sobre la salud psíquica. Según el modelo, hay nueve características del ambiente que están relacionadas con la salud mental: 1) oportunidad de control; 2) oportunidad de utilizar las habilidades requeridas; 3) existencia de metas; 4) variedad; 5) claridad

ambiental; 6) disponibilidad de dinero; 7) seguridad física; 8) oportunidad para la relaciones interpersonales y 9) posición social.

De igual modo que un déficit de vitaminas tiene consecuencias negativas para la salud, bajos niveles de cualquiera de estas características ambientales es perjudicial para la persona. Por otro lado, altos niveles de tales características tienen efecto sobre la salud mental de dos tipos:

a. En unos casos son perjudiciales (como sucede con el exceso de vitaminas A y D). Sería el caso de las categorías 1, 2, 3, 4, 5 y 8. Por ejemplo, demasiada variedad de metas podrían desorientar a la persona, o problemas para centrar la atención, así como demasiada claridad puede percibirse como poco desafiante, etc.

b. En otros casos, los altos niveles no tienen efectos negativos (como con las vitaminas C y E). Aquí se incluirían las categorías 6, 7 y 9.

En este modelo el desempleo se relaciona, pues, con un déficit vitamínico y tiene generalmente efectos negativos sobre la salud mental de la persona. La intensidad de tales efectos dependerá de la cantidad de cambio que se produzca en las variables consideradas.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que en el análisis del desempleo hay que considerar los posibles **antecedentes** o causas que lo provocan. Junto a las variables de tipo *socioeconómico* (razón entre oferta y demanda, políticas de fomento de empleo, tasa de destrucción de empleo, etc.) existen las características *demográficas* del desempleado (edad, sexo, nivel y tipo de estudios realizados, etc.), que también han de ser contempladas en el estudio de la inserción laboral. Esto sugiere que determinadas características, que no están bajo el control del individuo, están condicionando sus posibilidades de tener un empleo (Blanch, 1990).

Es decir, que en el estudio de los antecedentes del desempleo es posible considerar tres tipos de variables: en primer lugar, las de tipo socio-económico o las condiciones del mercado laboral en un momento determinado; en segundo lugar, las características demográficas del desempleado y, por último, las variables psicosociales (actitudes ante el trabajo, nivel de actividad en el proceso de búsqueda de empleo, etc.).

No obstante, mencionar que los efectos psicológicos del desempleo en la personas estarán mediatizados por diversas características sociales, de personalidad, etc., por lo que sus consecuencias variarán según los casos o las variables implicadas. Es decir, que en los efectos directos del desempleo intervienen una serie de variables moduladoras (que potencian o disminuyen los efectos) que hay que considerar, por ejemplo:

- Los sujetos que perciben un nivel alto de *apoyo social* (redes de amigos, familiares, persona “confidente”, etc.), presentan menor impacto negativo del desempleo sobre la salud física, así como sobre la depresión (Ripoll et al., 1996)
- Las personas con bajo *nivel de autoestima* padecen peores efectos por la situación de desempleo (Schufeli, 1992); además, la actividad de búsqueda de empleo se ve disminuida o inhibida cuando los niveles de autoestima son bajos.
- En cuanto a la *atribución causal* (en el siguiente apartado se explicará con más detalle este constructo), se sabe que existen diferencias en *locus de control* entre los desempleados y los empleados, encontrándose en general un locus más interno en las personas empleadas, y un locus de control más externo en los desempleados (Feather y O'Brien, 1986; Blanch, 1990). Es decir, que se ve claramente el papel de las atribuciones causales en el sentido de atribuir el éxito en el empleo a factores internos (habilidades, esfuerzo, personalidad, etc.), mientras que el fracaso se atribuye a factores externos (mala suerte, condiciones del mercado, etc.). Esto es así probablemente como mecanismo para proteger la autoestima.

- La presión económica es otra variable moduladora, detectándose lógicamente una relación positiva entre esta variable y el bienestar psicológico (Winefield, 2002). A menudo se considera el desempleo fuente de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional, cuando no existen problemas financieros.
- Cuanto mayor es la importancia concedida al trabajo (*centralidad del trabajo*), peor es la salud mental de los desempleados.
- Snyder (1992) detecta que el índice de desempleo está relacionado positivamente con la tasa de suicidio en hombres pero no en mujeres.
- En los estudios que diferencian entre adultos y jóvenes, los efectos son más intensos en hombres entre 30 y 45 años y en los casados más que en los solteros, así como en mujeres jóvenes (Blanch, 1990).
- Los niveles de bienestar psicológico son en general menores en las personas sin empleo (Warr, 1987), y en concreto, entre las medidas de bienestar psicológico, se han constatado, como se decía antes, la ansiedad, la depresión, la autoestima y la satisfacción (Delgado, Espejo, Moreno y Dominguez, 2015).
- También se detecta un mayor control en la *organización y uso del tiempo* en los empleados en comparación con los desempleados; además se observa una reducción de los contactos sociales cuando se está en situación de desempleo (Janlert, Winefield y Hammarström, 2014).

En una investigación longitudinal, Winefield et al. (1991) consideran cuatro situaciones laborales diferentes sobre los efectos del desempleo en 554 jóvenes, a saber: desempleados, empleados satisfechos con su trabajo, empleados no satisfechos y estudiantes. Al principio del estudio todos los jóvenes estaban estudiando y no se encontraron diferencias significativas en bienestar psicológico entre los cuatro grupos. Sin embargo, una vez que los jóvenes cambian de estatus de empleo, se detectan diferencias en sentimientos depresivos, estado de ánimo depresivo e indefensión. Concretamente, las mujeres que no están satisfechas con su trabajo y los hombres desempleados son los que presentan las puntuaciones más elevadas estas tres

variables; por tanto, la *situación laboral* influye en el bienestar psicológico.

Mencionar, por último, que el desempleo tiene importantes consecuencias en el contexto familiar y en la pareja, dependiendo, entre otras cosas, de la repercusión económica de la nueva situación, de las redes sociales disponibles por la persona desempleada, así como de cambios personales provocados por tal situación, entre otro (Ripoll et al., 1996, pp. 242 y 243).

En definitiva, las diferentes variables psicosociales intervinientes en los procesos de búsqueda de empleo e inserción laboral de los universitarios estarán influidas por la situación laboral de empleo o desempleo que se tenga, como tendremos ocasión de comprobar en el estudio empírico de esta tesis.

A continuación se desarrolla el marco teórico que sustenta este trabajo a la hora de analizar la inserción laboral de los universitarios, y presentaremos los modelos sociocognitivos como referente teórico y empírico principal, y en concreto los postulados de la teoría expectativa-valencia.

2.4. El Modelo Social Cognitivo y Teoría Expectativa-Valencia como marco teórico y empírico.

En este trabajo hemos optado por un enfoque sistémico a la hora de analizar la conducta las personas en el proceso de búsqueda de empleo e inserción laboral. Este enfoque se estaría vinculado a las actuales teorías cognitivas del Construccinismo Social que entienden la búsqueda de empleo como “un conjunto de conductas, actitudes y sentimientos en continua interacción con el medio social, laboral y familiar de la persona que desea conseguir trabajo” (Piqueras, Rodríguez y Rueda, 2008).

Por otro lado, hay que mencionar que, tradicionalmente, la investigación psicosocial sobre las conductas de búsqueda de empleo e inserción laboral se ha enmarcado en el campo de los estudios sobre -Transición a la Vida Activa- (Aramburu-Zabala, 1998), así como en las investigaciones sobre el Desarrollo de carrera. Se puede

decir, que los trabajos tradicionales realizados sobre conductas de búsqueda de empleo podían clasificarse en dos grupos:

- los modelos teóricos, que se proponen explicar y predecir las conductas de búsqueda de empleo en distintos contextos (por ejemplo, alto y bajo desempleo; demandantes de distintas edades, género y clase social, etc.).
- la investigación aplicada, que analiza cuál es el efecto de la intervención psicosocial sobre la actividad de búsqueda de empleo y los resultados finales de esa búsqueda. (Fernández y Aramburu-Zabala, 2000, pp.138).

Dentro del primer grupo, estarían las investigaciones basadas en el modelo motivacional de la *Teoría Expectativa-Valencia* (Vroom, Porter y Lawler, 2005), que es el marco teórico que preside este trabajo.

Ha habido bastantes investigaciones sobre aspectos laborales que utilizan este modelo teórico, especialmente el psicólogo Feather (1983; 1986; 1992,1995), que desarrolla una teoría explicativa en la que establece una relación de dependencia entre las variables -expectativas de resultado (*job expectancy*) y valencia (*job valence*)- y la actividad de búsqueda de empleo.

Pero, ¿qué postula la Teoría expectativa- valencia para que pueda interesar su aplicación al campo de la inserción laboral?. A continuación conceptualizamos esta teoría y explicamos su relación con los aspectos motivacionales de la persona en lo referido a la su proceso de búsqueda de empleo e inserción laboral.

2.4.1. La motivación de logro y la importancia de las metas y expectativas de la persona en el proceso de inserción laboral.

De los diferentes motivos sociales que tienen las personas, la motivación de logros es uno de los más importantes en lo referido al afán de superación personal. Se trata de un impulso de superación en situaciones de logro o rendimiento (por ejemplo

conseguir trabajo) en donde la persona se preocupa por lograr los objetivos que se propone, hacer las cosas cada vez mejor y obtener un nivel de resultado óptimo (Gaviria y Fernández, 2006).

Pero fue Atkinson (1964) quien elabora la *teoría de expectativa-valor*, mediante la cual establece que la conducta de logro de la persona está determinada por el valor que concede a la meta que persigue (valor incentivo) y por la expectativa que tiene de lograr dicha meta.

Posteriormente, autores como Bandura (1997) muestran en relación con esta teoría que cuando nos encontramos con metas cercanas y algo desafiantes, el rendimiento y sentimiento de autoeficacia mejoran. En el caso de la conducta de búsqueda de empleo, la meta estaría en conseguir un trabajo y el *-valor-* que tiene esa meta estará en la importancia que atribuya la persona a esa meta que, junto con la expectativa de éxito, determinarán el curso de acción que seguirá la persona, la intensidad de su esfuerzo, etc.

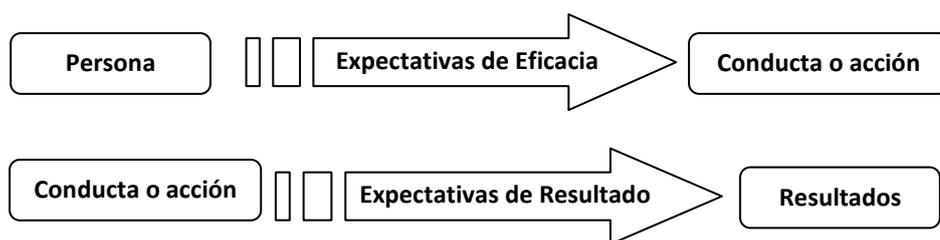
El otro elemento formulado por Atkinson en su teoría es el de *-expectativa-* que fue profusamente desarrollado y analizado por Bandura (1997) en su *teoría de la autoeficacia*. Según esta teoría, las creencias que las personas tienen sobre su autoeficacia, es decir, sobre su capacidad para planificar y llevar a cabo un determinado curso de acción con vistas a resolver un problema o realizar con éxito una actividad, son determinantes de la acción. Dicho de otro modo, estas creencias de autoeficacia o *-autoeficacia percibida-* se refieren a las creencias que tiene la propia persona en su capacidad para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para conseguir determinados resultados; y estas creencias, a su vez, constituyen un determinante fundamental en los procesos de motivación, afecto, pensamiento y acción (Bandura, 1997).

Bandura distingue dos tipos de expectativas: las *expectativas de eficacia* y las *expectativas de resultado*. Las primeras, expectativas de eficacia, se refieren a la percepción de la propia capacidad para llevar a cabo una conducta o acción; las

expectativas de resultado son creencias de que ciertas conductas o acciones llevarán a ciertos resultados.

Según esto, podemos afirmar que las expectativas de eficacia se sitúan entre la persona y la acción; mientras que las expectativas de resultado se sitúan entre la acción y el resultado, como muestra la Figura 2.

Figura 2. Expectativas de Bandura (1997), adaptado de Gaviria y Fernández (2006)



Las actividades que elegimos realizar, así como nuestra disposición personal a realizar un esfuerzo, perseverar y persistir, vienen determinadas por las expectativas de eficacia.

A medida que realizamos acciones en la línea del propósito que perseguimos, vamos generando unas expectativas de resultado, siempre en relación al tipo de atribución que hacemos sobre las causas o razones de esos resultados.

Será Weiner (1986), quien, con su *teoría de la atribución*, nos mostrará que las explicaciones o atribuciones que hacen las personas sobre sus propios logros (o fracasos) cuando están realizando acciones para conseguir alguna meta, van a determinar el nivel de esfuerzo o perseverancia en la consecución de esa meta.

En ese sentido, y de lo dicho hasta ahora sobre las expectativas que tienen los egresados sobre si conseguirán un empleo o no, nosotros hemos analizado dichas creencias en los egresados mediante algunas variables psicosociales como las

siguientes: empleabilidad percibida, expectativas de eficacia y de resultado ante diversas conductas, autoeficacia percibida, bienestar psicológico, etc.

Por otro lado, y continuando con el hilo argumental de la teoría de la atribución, mencionar que, según su autor, la persona atribuirá su logro (o fracaso) recurriendo a alguna/s de los siguientes cuatro tipos de explicaciones:

- *Capacidad*, referido a la aptitud de la persona para realizar la tarea en cuestión, en nuestro caso cualquier actividad a tarea dentro del proceso de inserción laboral (desde una entrevista de selección hasta su capacidad de afrontamiento de estrés, entre otras). Destacar aquí que, al tratarse la –capacidad- de un tipo de atribución de carácter interno (referido a la persona), estable (de difícil modificación) y no controlable (donde tiene poca posibilidad de intervención la persona), cualquier atribución que recaiga en esta causa podría tener efectos negativos sobre la emoción y motivación de la persona.
- *Dificultad de la tarea*, que, aunque sea algo externo a la persona, del mismo modo que la anterior, está fuera del control de la persona y se consideraría algo estable (poco puede hacer un opositor en relación con la dificultad mayor o menor de una prueba de evaluación, ya que depende del tribunal examinador y, una vez establecida no se puede modificar). Su efecto sobre la motivación no sería tan impactante como el anterior porque se ubica fuera de la persona (y siempre queda la posibilidad de justificar con más facilidad un posible fracaso).
- *El esfuerzo*, sería otro tipo de explicación que se podría dar ante el resultado de una acción (sea exitoso o no). Mediante el esfuerzo, la persona despliega una serie de conductas con una intensidad y duración necesarias para conseguir su meta; habrá quienes harán mayor o menor esfuerzo. En todo caso, al tratarse de una causa interna (se refiere a la persona), inestable (puede variar según qué condiciones) y controlable (está bajo el control de la persona, cualquier atribución de éxito o fracaso

al esfuerzo, no reduce la motivación de la conducta (*siempre podrás formarte más o dedicarle más tiempo a aprender para conseguir algún empleo*).

- La *suerte*, sería el último tipo de atribución que puede realizar la persona: produce una sensación de –falta de control- al tratarse de una causa externa, inestable y no controlable; es decir, que interviene mucho el azar y no depende de características de la persona.

En todo caso, hay que reseñar que las atribuciones que hace la persona sobre el resultado de sus acciones, por ejemplo durante la búsqueda de empleo, tendrán importantes consecuencias sobre la *motivación* por conseguir el empleo (logro o meta), como nos dice Atkinson en su teoría expectativa valor.

Pero será Weiner quien añada un elemento fundamental, que es el tipo de atribución que hace la persona sobre su éxito o fracaso, como sería el *locus de causalidad*. Será, según él, esta mediación cognitiva (atribución) la que determinará la respuesta afectiva, así como la expectativa, ante un éxito o fracaso.

Este locus de de causalidad, también llamado *locus de control*, dependerá de en qué lugar localiza la persona la causa del resultado (éxito o fracaso) de su acción. En ese sentido, habrá dos tipos de atribución:

- *Atribución interna*, referida a causas internas, también llamadas personales o disposicionales, que radican en la propia persona, en algo propio o peculiar de él (rasgo de personalidad, disposición, actitud, expectativas, interés, etc.).

- *Atribución externa*, referida a causas externas, también llamadas ambientales o situacionales, que pertenecen al contexto (características de la situación, de la estructura social, del mercado de trabajo, del entorno socioeconómico, etc. o de la cultura).

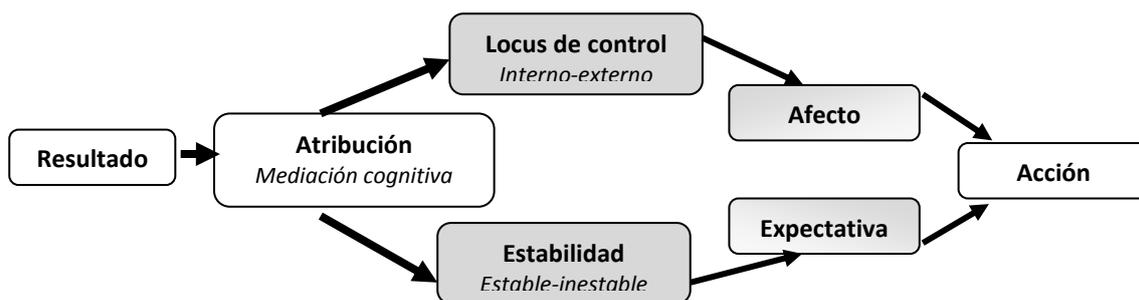
Las respuestas afectivas están influidas por la dimensión de locus de control de la atribución, de tal modo que el impacto (afectivo) será en general mayor cuando se

hacen atribuciones internas que si se hacen externas. Por ejemplo, si un egresado que está buscando empleo atribuye la causa de del éxito o fracaso en una prueba de selección de personal al esfuerzo (o falta de él) que ha hecho para preparase dicha prueba, se más satisfecho y orgulloso (caso de éxito) o más avergonzado (caso de fracaso), que si tal resultado lo atribuye a la suerte, por ejemplo (es la dimensión interna-externa la que determinaría este resultado).

Por otro lado, un egresado con un buen historial de éxitos en su proceso de inserción laboral y desarrollo de carrera profesional, probablemente tenga altas *expectativas* de obtener buenos resultados en subsiguientes situaciones durante su proceso de búsqueda de empleo (entrevistas de selección, exámenes profesionales, etc.). En este caso, la expectativa se está viendo influida por la dimensión de *estabilidad* de la atribución (historia repetida de éxitos, que es bastante estable en el tiempo).

Ambas dimensiones (locus de control y estabilidad) tendrán influencia en la respuesta afectiva y en las expectativas y, por consiguiente, en la futura acción de la persona, como se pueden apreciar a continuación (Figura 3).

Figura 3. Modelo atributivo, adaptado de Gaviria y Fernández (2006)



Recapitulando un poco, hemos podido ver hasta ahora que, conforme al modelo clásico de Atkinson (1964) de la teoría expectativa-valencia, la conducta o acción que desarrolla una persona para conseguir una meta (conducta de logro) va a depender: del *valor* que le conceda a la meta; de las *expectativas* que tenga respecto a

si conseguirá o no los resultados esperados; y de la cantidad de motivación que tenga para conseguir dicho logro o meta.

Desarrollos posteriores de esta teoría, entre los que destacaríamos el de Eccles y Wigfield (2002), introducen algunos elementos más en el modelo de expectativa-valencia para explicar las conductas que realizan las personas en relación con la consecución de las metas que se proponen, y establecen una serie de interrelaciones interesantes entre las expectativas, el valor que se concede a la tarea (en el modelo de Atkinson el valor iba referido a la meta y no a las tareas o elección de tareas), y otras variables moduladoras como la percepción de su propia competencia, o la percepción sobre la dificultad de la tarea a realizar, etc.

En definitiva, que podemos comprobar que hay una serie de constructos psicosociales de gran relevancia en lo que se refiere a los comportamientos de las personas a la hora de conseguir las metas y objetivos que se proponen, como demuestran las investigaciones mencionadas.

Mencionar, pues, que la teoría de expectativa-valencia, en lo que a investigación sobre búsqueda de empleo e inserción laboral se refiere, se muestra como un marco muy útil a la hora de comprender los comportamientos de que manifiestan los egresados durante dicho proceso, y que, además, cuenta con bastante apoyo empírico, como veremos a continuación al desarrollar las diferentes variables psicosociales que hemos analizado en este trabajo.

2.5. Variables psicosociales intervinientes en la inserción laboral de los egresados universitarios.

Este apartado cumple una doble finalidad: por un lado, y en relación con el apartado anterior, servirá para complementar la explicación sobre la fundamentación empírica dentro del marco del modelo social cognitivo que acabamos de esbozar; por otro lado, se desarrollarán las diversas variables psicosociales que, según las investigaciones sobre el tema, contempla este trabajo.

Se presentarán diversos constructos psicosociales que han constituido variables de estudio para el análisis de los procesos de búsqueda de empleo e inserción laboral. Como ya se indicó, en este trabajo el foco de análisis está en el periodo comprendido entre la última etapa del alumnado en su formación superior, pasando por el proceso de búsqueda de empleo, hasta las primeras experiencias profesionales.

Explicaremos las variables utilizadas para analizar los aspectos relacionados con el periodo formativo, como la percepción del universitario sobre el *ajuste* y *satisfacción* con los estudios cursados, con la orientación laboral recibida y, especialmente, con su experiencia de formación en prácticas de empresa, por estar éste último aspecto más vinculado a sus primeras impresiones sobre el mundo laboral, así como su *percepción* sobre la experiencia laboral en el caso en que hayan estado trabajando durante los estudios.

A continuación desarrollaremos las variables más vinculadas al proceso de búsqueda de empleo, especialmente la *motivación* y *actitud* durante el mismo. Explicaremos las variables psicosociales: *expectativas de control percibido sobre la búsqueda de empleo*, *autoeficacia*, *locus de control* (interno y externo) y *expectativas de éxito*.

También se explican las variables ajuste y desajuste de expectativas, tanto en lo referido con su experiencia de prácticas de empresa, como con su situación laboral actual.

Otra variable de análisis utilizada es la *centralidad*, para explorar la importancia que tiene el trabajo para ellos y poder relacionarla con otras variables como la *empleabilidad* percibida (percepción subjetiva sobre las posibilidades laborales que para el egresado ofrece el mercado de trabajo).

También se explicarán a continuación otras variables que hemos utilizado para estudiar aspectos relacionados con la actitud laboral del egresado durante su experiencia de trabajo: *satisfacción* sobre aspectos laborales, *autoeficacia* laboral, *implicación*, *iniciativa*, *planificación* de carrera, *estrategia* de carrera e innovación.

Se hablará a continuación del constructo *engagement*, constituido por tres dimensiones: *vigor*, *dedicación* y *absorción*. Vendría a proporcionarnos una visión del grado de compromiso e implicación de los egresados en su trabajo.

Para finalizar, en este apartado explicaremos la importancia del *bienestar psicológico* en relación con la experiencia laboral de los universitarios, así como la variable *expectativas de afrontamiento de estrés*.

2.5.1. Autoeficacia para la búsqueda de empleo.

Es uno de las variables más relevantes y comprensiva de este trabajo y, por ello, nos detendremos un poco más en la explicación del constructo, su significado, sus ámbitos de aplicación, etc.

La autoeficacia es uno de los constructos psicosociales más importantes en el ámbito de la motivación laboral, y constituye un elemento central en la Teoría Social Cognitiva (TSC) y podemos definir la autoeficacia como “las creencias en las propias capacidades para planificar y ejecutar cursos de acción requeridos para determinados logros y resultados” (Bandura, 1997, p.3).

Se puede decir que la autoeficacia se refiere a los juicios de cada persona sobre las propias capacidades para organizar y ejecutar las acciones requeridas en el manejo de posibles situaciones específicas. Tales juicios tienen importantes efectos sobre la elección de conductas o actividades, sobre el esfuerzo empleado y la persistencia y sobre los patrones de pensamiento y las reacciones emocionales ante las tareas (Blanco, 2011).

De acuerdo con la TSC, las personas tienden a seleccionar o evitar actividades determinadas a partir de sus mecanismos cognitivos de evaluación de competencias, ocupando así las expectativas de eficacia que mantienen sobre sí mismas (autoeficacia) un lugar central en el funcionamiento del autosistema. Es decir, que la autoeficacia afecta a la forma de pensar, sentir y actuar de las personas.

Las creencias de autoeficacia afectan directamente nuestras elecciones de actividades, ya que las personas tienden a elegir aquellas actividades en las cuales se consideran más hábiles y tienden a rechazar aquellas otras actividades que no dominan o se sienten incapaces. Evitar de manera continua cierto tipo de actividades en las que las personas se consideran incapaces, les impide una adecuada adquisición de las habilidades relevantes para un dominio o tarea concretos; de igual modo, el efecto acumulativo de sus experiencias en actividades en las cuales se juzgan competentes produce un creciente nivel de competencia (Zeldin, 2000; Salanova, 2004).

Existen diferentes grados de especificidad de la autoeficacia (Bandura, 2001; Salanova, Peiró y Schaufeli, 2002; Salanova, 2004), y se asume que existe un continuo que va desde una autoeficacia generalizada a tipos más específicos de la misma, dependiendo del dominio o contexto en que se aplique. La concepción general de la autoeficacia lo interpreta como un constructo de personalidad, es decir, una creencia general en la habilidad de uno mismo para el éxito, una confianza global a la hora de afrontar un amplio espectro de situaciones.

Por otro lado, como constructo más específico, la autoeficacia se considera una creencia en la propia competencia a la hora de afrontar o resolver con éxito situaciones concretas o específicas; de hecho, se ha investigado en diferentes contextos y las investigaciones apoyan la necesidad de utilizar medidas específicas de autoeficacia en relación con dominios concretos (Bandura, 1997; Brouwers, 1999; Salanova et al., 2002), ya que los resultados son más válidos y robustos (Salanova, 2004). Ello demuestra que las creencias de autoeficacia que tiene una persona varían dependiendo el dominio o actividad a la que se refiera.

Como digo, se ha estudiado en relación con diversos contextos o dominios, y en relación con muchas otras variables: bienestar psicológico, tecnología de la información y la comunicación, salud, trabajo y organizaciones, educación, etc. (Salanova, M., Cifre, E., Grau, R.M., Llorens, S. y Martínez, I.M., 2005).

El ámbito educativo es uno de los contextos donde se ha investigado profusamente, pudiendo encontrar diversos meta-análisis del constructo (Brown, Tramayne, Hoxha, Telander, Fan y Lent, 2008; Robbins, Lauver, Le, Davis, Langley y Carlstrom, 2004; Rottinghaus, Larson y Borgen, 2003; Valentine, DuBois y Cooper, 2004, entre otros).

Dentro de este contexto, se han desarrollado líneas de investigación centradas en la influencia de la autoeficacia sobre otras variables como la motivación de los estudiantes, sobre el rendimiento académico, sobre el desarrollo de intereses y metas académico-profesionales, etc. (Pajares, 1996). También se ha estudiado la autoeficacia de los profesores universitarios, en relación con los perfiles profesionales de los mismos: docencia, investigación y gestión (Vera, Salanova y Martín del Rio, 2011).

Diversos trabajos muestran cómo la autoeficacia académica predice de forma positiva el éxito académico en diferentes muestras de estudiantes (Andrew, 1998; Elis y Loomis, 2002). Se puede afirmar que un historial de éxitos o logros personales durante la etapa formativa, constituyen una fuente de autoeficacia, lo que hace que se mantenga la motivación alta para la realización de subsiguientes tareas.

En el ámbito de la orientación vocacional, se confirman la importancia de la autoeficacia como factor mediador y predictor de las elecciones de carrera (Zeldin y Pajares, 2000).

En el ámbito del comportamiento vocacional, y usando como marco teórico la Teoría Social Cognitiva, los investigadores Lent, Brown y Hackett, (1994, 2000), formulan la Teoría Social Cognitiva de Desarrollo de la Carrera (SCCT, Social Cognitive Career Theory), que explicita la forma en la que ciertos factores o elementos se interrelacionan y la forma en la cual afectan a los intereses vocacionales, la elección de carrera y el posterior rendimiento.

Este modelo enfatiza tres componentes: a) creencias de autoeficacia, b) expectativas de resultado y c) metas. Aunque también incorpora a su vez otras variables personales (aptitudes personales, género y etnicidad, etc.), así como

variables contextuales, cuya interrelación determina los comportamientos en el ámbito de la carrera profesional (de rendimiento, vocacional, etc.) (Olaz, 2003, 2004; Rodríguez, Peña e Inda, 2015).

Montilla (2002), por su parte, analiza la inserción laboral desde una perspectiva construccionista en contextos de orientación profesional, donde constató la validez de este enfoque como marco de referencia en sus estudios con desempleados. Sus resultados confirman que, además de conocimiento y competencias técnicas en búsqueda de empleo, intervienen una serie de constructos socio-cognitivos (las expectativas de éxito) que determina en gran medida la posibilidad de conseguir un empleo.

Existe bastante literatura científica que constata la importante asociación e influencia de la autoeficacia percibida de estudiantes universitarios sobre otras variables, como el rendimiento académico, la motivación de aprendizaje y de logro, la búsqueda de empleo, la autoestima, asertividad, el estrés, etc. (González et. al., 2010; Martínez y Galán, 2009; Olaz, 1997; etc.).

En el contexto laboral, y concretamente en el ámbito de la búsqueda de empleo y la inserción laboral, el papel de la variable autoeficacia ha sido también bastante investigado (Hernandez et al., 2011; Medina, González y Cubo, 2013; Montilla, 2003, 2005; etc.)

Dentro del marco de la teoría expectativa-valencia, diversos autores constatan que la motivación de búsqueda de empleo será tanto mayor cuanto más elevadas sean la expectativa y el valor o importancia (centralidad) que el trabajo tenga para la persona (Feather y Barber, 1983; Figuera, 1996; Aramburu-Zabala, 1998, etc.).

Beas, Llorens y Cifres (2001), en una investigación con jóvenes universitarios de últimos cursos, constatan que los estudiantes tienen un nivel medio de autoeficacia, siendo más elevado en los de mayor edad. Interpretan el resultado en el sentido de que quizás las personas de más edad han tenido más oportunidades de adquirir

conocimientos y habilidades, así como experiencia laboral y, por tanto, pueden haber acumulado más experiencias de éxito.

Además, en ese mismo estudio encuentran que quienes muestran mayor autoeficacia para la búsqueda de empleo utilizan mayor repertorio de técnicas y recursos, al tiempo que muestran mayor satisfacción con el proceso de búsqueda (Beas et al., 2001).

Por otro lado, y en relación con los patrones de búsqueda de empleo que se pueden establecer entre los universitarios, estas autoras encontraron que los universitarios que mostraban un patrón más espontáneo y sociable, utilizaban estrategias de búsqueda caracterizadas por mayor gestión de contactos: candidatura espontánea, relaciones con conocidos y familiares, etc., al tiempo que mostraban mayor satisfacción; en contraposición con quienes seguían un patrón más reglado de búsqueda de empleo (inscripción en servicios de empleo, envío de currículum a anuncios, oferta pública, etc.).

En esta línea referida a los patrones de carrera, Caballer et al. (2000) constatan que existen diferentes formas de acceder al mercado laboral por parte de los jóvenes, y que estas formas dependen de las diferentes formas que tienen de experimentar esa transición al primer empleo, así como de los diferentes estilos de afrontarla. En concreto encuentran tres formas básicas de acceder al primer empleo: a) transición tardía de los estudios a un trabajo; b) transición temprana del desempleo a un trabajo estable; y c) patrón de estudios más trabajo. Los resultados indican que los jóvenes que simultanean estudio y trabajo muestran mayores esfuerzos en su trabajo, y más estrategias de mejora de carrera que los otros tipos de patrones, aunque no se obtienen diferencias en la variable innovación.

Los autores Ramos, Negrín, Ruíz de la Rosa y Hernández (2011), analizan la autoeficacia en relación con el constructo *–empleabilidad percibida–*, que desarrollaremos con más detalle más adelante. Dicho constructo alude a las oportunidades de encontrar trabajo que tiene una persona teniendo en cuenta sus características personales y el contexto laboral en el que busca empleo. Otros autores

también han estudiado la relación entre ambos constructos (autoeficacia y empleabilidad) en otras investigaciones (Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004; Taberner, Briones y Arenas, 2010).

Garrido (2000) realiza una revisión del constructo autoeficacia en el contexto laboral y de su importancia en siete momentos diferentes de la carrera profesional, a saber: elección de carrera y tarea; búsqueda de empleo; negociación de salario; progreso dentro de la empresa; formación continua; toma de decisiones complejas y autoeficacia grupal y liderazgo. Es decir, que se considera una variable relevante durante prácticamente todo el proceso de socialización laboral de la persona.

También se ha visto que la autoeficacia tiene efectos moduladores en el estrés laboral (Salanova, Grau y Martínez, 2005; Grau, Salanova, Peiró, 2012), donde se muestra que las creencias de eficacia juegan, efectivamente, un papel modulador entre los estresores o demandas del trabajo y la conducta de afrontamiento. Es decir, que en contextos de estrés, como podrían ser diversos momentos o situaciones del proceso de socialización laboral del universitario, las personas con elevado nivel de autoeficacia utilizarán más conductas de afrontamiento activo centradas en la solución del problema, que las personas con niveles menores de autoeficacia.

En este mismo estudio constatan que hay diferencias en relación al sexo, de tal modo que los hombres muestran más conductas de afrontamiento activas que las mujeres, así como que tanto las estrategias activas como las pasivas, aumentan con la edad; esto último podría deberse a el hecho de acumular con el tiempo más experiencia y aprendizaje en conductas de afrontamiento ante diversas situaciones. De igual modo, concluyen, que las personas con alta autoeficacia poseen confianza en sus habilidades para responder a los estímulos del medio y pueden ejercer control sobre ellos (Salanova et al., 2012, p.394).

Por otro lado, y en relación con conductas de afrontamiento de estrés, Godoy-Izquierdo et al. (2008), desarrollan un instrumento - *Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés (EAEAE)*, que hemos utilizado en nuestro trabajo, con una adecuada validez psicométrica, que permite evaluar la confianza en la habilidad

personal percibida para afrontar eficazmente el estrés. Consideramos que es de gran utilidad analizar en qué medida se sienten eficaces nuestro universitarios a la hora de afrontar conductas que para ellos puedan suponer estrés.

Este instrumento (EAEAE), y conforme a los postulados de Bandura (1986, 1997) contempla dos tipos de expectativas: las *expectativas de eficacia* y las *expectativas de resultado*. Respecto a las primeras, se refieren a los juicios subjetivos sobre las capacidades personales para organizar y ejecutar eficazmente cursos de acción tanto para manejar la situación como para regular la emoción; en relación con las expectativas de resultado, se refieren a las creencias personales de que tales acciones permitirían a la persona obtener los resultados deseados en el manejo de una determinada situación y sus consecuencias en diferentes esferas vitales relevantes (relaciones interpersonales, éxito laboral, clima familiar, bienestar personal, seguridad personal, satisfacción subjetiva, etc.) (Godoy-Izquierdo et al., 2004, p.156).

Hemos podido ver hasta ahora, que la literatura científica sobre autoeficacia en el contexto laboral es bastante extensa. Hemos dado una muestra de una gran variedad de aspectos y ámbitos analizados con y desde este constructo psicosocial: contexto educativo, orientación académico-vocacional, empleabilidad percibida, orientación profesional, búsqueda de empleo, bienestar psicológico, sus efectos moduladores ante el estrés o las estrategias de afrontamiento, etc.

Por todo ello, hemos considerado que es un factor de extraordinaria relevancia e interés para este estudio y se conforma en el mismo como un eje vertebrador de los análisis llevados a cabo, estudiando su relación con otras variables que pasamos ahora a describir a continuación: las expectativas laborales (componentes de la autoeficacia), la centralidad, la empleabilidad percibida, las actitudes laborales, el engagement y el bienestar psicológico; además, haremos referencia a la variable desajuste de expectativas, por su influencia en las respuestas de adaptación laboral de los sujetos.

2.5.2. Expectativas y desajuste de expectativas.

Las expectativas laborales de los universitarios ante las diferentes metas que se proponen ante su proceso de inserción laboral, determinarán en gran medida su actividad y motivación en esta etapa de transición de la universidad al mercado laboral.

Cuando hemos hablado del constructo autoeficacia, ya indicábamos que se podían distinguir dos componentes: las *expectativas de eficacia*, referidas a la percepción de la propia capacidad para llevar a cabo una conducta o acción; y las *expectativas de resultado*, que son creencias de que ciertas conductas o acciones llevarán a ciertos resultados.

Piqueras, Rodríguez y Rueda (2008) analizan las *expectativas de control percibido en búsqueda de empleo* (ECPBE), desde un modelo de orientación cognitiva que enfatiza las expectativas de control de la persona, en este caso sobre la conducta de búsqueda de empleo. Utilizan una escala con cuatro componentes o subescalas: expectativas de autoeficacia, expectativas de éxito, locus de control interno y locus de control externo. Utilizando una muestra de desempleados, obtienen que, las personas con alta motivación, es decir, con altas puntuaciones en ECPBE (escala total) reducen su probabilidad de estar en paro, al tiempo que detectan que las expectativas de éxito tienen muy buen comportamiento para disminuir la estimación media de la duración del desempleo.

En esta misma línea, Montilla (2005), utilizando la escala anteriormente mencionada (ECPBE), también con una muestra de personas desempleadas, constatan que las personas de mayor edad tienen menos expectativas de encontrar un trabajo; también que a medida que aumenta el tiempo en desempleo, las personas creen tener menos posibilidades de encontrar trabajo, es decir, que sus expectativas de éxito disminuyen; así como que los demandantes quienes tienen experiencia laboral manifiestan mayores expectativas de encontrar empleo que quienes no tiene tal experiencia.

En todo caso, analizar el grado de cumplimiento de las expectativas laborales de los universitarios, una vez que se encuentran con la realidad, será un indicador de la satisfacción y bienestar que muestren. En nuestro caso, hemos analizado el nivel de ajuste de las expectativas que tenían los encuestados a diferentes aspectos ocupacionales: en relación con el desarrollo de las prácticas, respecto a su situación laboral actual, etc. En la medida en que la situación real responda a las expectativas y aspiraciones el nivel de satisfacción será elevado, en la medida en que no lo haga, esa satisfacción será más baja o resultará claramente en insatisfacción.

García-Montalvo y Peiró (2011) en el estudio que hicieron para el Observatorio de inserción laboral de jóvenes del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivие), muestra cómo, en general, en la actualidad el desajuste de expectativas laborales en los universitarios es algo menor que en similar estudio realizado en 2005 (García-Montalvo y Peiró y Soro, 2005), resultado que los autores atribuyen, entre otros, a la situación actual de crisis, en la que los jóvenes no han tenido más remedio que adecuar más sus expectativas a la realidad del mercado de trabajo.

No hay que olvidar el fenómeno de la –sobrecualificación- de los universitarios, que incide en la variable -desajuste de expectativas-; de hecho, en este estudio, los resultados indican que ha aumentado significativamente la proporción de jóvenes que se muestran indiferentes entre tener un trabajo adecuado a su nivel formativo y un trabajo para el cual están sobrecualificados.

Según datos recientes del Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios (OEEU) (2015), un 60% de los encuestados confía en encontrar un empleo relacionado con sus estudios. De ellos, un 25% cree que tendrá un mal sueldo, y hay un 15% que cree que es –poco probable- que encuentren un empleo de lo que han estudiado. En cualquier caso, el mayor o menor desajuste de sus expectativas será determinante en aspectos como su motivación y satisfacción laborales.

Por otra parte, el desajuste de expectativas laborales índice en la decisión de permanecer o no en la organización (Pinazo y Carrero, 2000, 2001), de tal modo que quienes perciben un mayor desajuste entre lo que esperaban antes de encontrar en la

empresa (en relación a expectativas de promoción, autonomía, variedad de tareas) son quienes muestran más propensión a abandonar la empresa.

Por todo ello, consideramos que se trata de una variable de interés para los objetivos de nuestro estudio y la hemos incluido, entre otros, para ver la relación que tiene el posible desajuste con otras variables como la satisfacción, el bienestar psicológico o algunas actitudes laborales (implicación, iniciativa, etc.).

2.5.3. Procesos atributivos: el locus de control en la búsqueda de empleo.

Ya hemos visto antes que la variable –locus de control- hace referencia al papel de las atribuciones causales sobre las causas de los acontecimientos. En general, y en lo que a la inserción laboral se refiere, ya hemos indicado que las personas tienen la tendencia de atribuir el éxito en el empleo a factores internos (habilidades, esfuerzo, personalidad, etc.), mientras que el fracaso se atribuye a factores externos (mala suerte, condiciones del mercado, etc.); sería una forma de proteger la autoestima y el autoconcepto.

Por ejemplo, en el contexto académico, Mayora y Fernández (2015) nos dicen que las personas con locus de control externo tienden a adoptar actitudes más conformistas y apáticas, consideran que son más los factores externos los que determinan sus vidas; por esa razón planifican menos el futuro, suelen presentar menos desempeño, piensan que los resultados obtenidos estarán influenciados por otros, el destino o la suerte, etc. En cambio, percibirse a sí mismo como poseedor de control sobre los éxitos o fracasos en el ámbito académico se asocia con una conducta autorregulada y motivada al logro.

Fugate et al. (2004) plantean que uno de los componentes de la empleabilidad, la adaptabilidad, está relacionada con variables como optimismo, apertura, locus de control interno y autoeficacia generalizada. Es decir, que las personas que creen tener

más control sobre sus propios comportamientos muestran una mayor capacidad a la hora de adaptarse a una situación laboral.

Respecto a las diferencias de género en la variable locus de control, algunos estudios ha encontrado que las personas del género masculino puntúan más alto en locus de control interno y las del género femenino en locus de control externo, pero en otros estudios se ha encontrado la tendencia opuesta, y en otros muchos estudios no se han encontrado diferencias significativas (Matud, Bethencourt, López e Ibáñez, 2007). Estas discrepancias en los resultados pudieran ser debidas, según Pelechano, Pastor y De Miguel (2002) al hecho de no tomar en cuenta la multidimensionalidad del constructo -locus de control- y considerar otras variables que pueden ser relevantes en la percepción de control. Encontraron en su estudio de análisis de variables motivacional es en el trabajo y de percepción de control, y en el caso concreto de locus de control, que las medidas son bastantes similares entre hombre y mujeres.

En cualquier caso, nos parece relevante este constructo en el estudio de inserción laboral de universitarios y, como mencioné antes, también hemos incluido esta variable de locus de control (interno vs. Externo), como componente de la escala de Expectativa de Control Percibido en Búsqueda de Empleo, y así poder ver su relación con otras variables (sexo, edad, tipo de titulación, etc.).

2.5.4. Empleabilidad

Ya vimos que el concepto de empleabilidad tenía muchas acepciones y que su significado ha ido evolucionando con el tiempo y que ha adquirido mucha relevancia en todos los ámbitos, especialmente en el de la inserción laboral de los universitarios, como ya dijimos que se constataba por los diferentes comunicados dentro del marco del Espacio Europeo de Formación Superior (EEES).

Desde un punto de vista psicosocial, que es el que nos interesa en este trabajo, la empleabilidad se considera una variable de naturaleza subjetiva que nos permite

identificar la visión que tiene el titulado sobre la realidad laboral, sobre las perspectivas laborales que percibe sobre sí mismo.

Estaría muy relacionada con las expectativas que tiene la persona de encontrar empleo en las condiciones que se pregunta, y tiene también relación con la autoeficacia percibida de búsqueda de empleo; las creencias de las personas sobre su eficacia inciden en cómo se motivan, en las elecciones que toman, en el esfuerzo y la tenacidad, y en la elasticidad que muestran para vencer obstáculos (Garrido, 2000).

Hernández-Fernaud et al. (2011) estudian la empleabilidad en relación con el constructo de autoeficacia en el ámbito de la búsqueda de empleo desde una perspectiva psicosocial como la nuestra. Es una variable que se refiere a autopercepción que tiene la persona sobre sus competencias, habilidades y recursos sociales que mejoran las oportunidades para encontrar trabajo. Estos autores consideran que, aunque el constructo de empleabilidad pueda recoger varios componentes o dimensiones, también es reducible a un solo factor.

Es decir, que la empleabilidad tiene mucho que ver con la percepción que tiene el universitario sobre el mercado laboral (García-Montalvo y Peiró, 2011). Ya se presentaron en el capítulo primero algunos datos objetivos sobre la situación del mercado laboral, pero también se hace necesario atender la apreciación subjetiva de la persona sobre las posibilidades que cree que tiene para conseguir un trabajo en determinadas condiciones. Estaría, como vemos, muy relacionado con las expectativas de encontrar un empleo y, como ha sabemos, las expectativas de la persona son un determinante clave a la hora de llevar determinados cursos de acción.

Saorín y Sánchez (2013) distinguen entre empleabilidad interna y externa; la primera estaría referida al nivel de competitividad de un trabajador dentro de la empresa; la segunda también determina el nivel de competitividad de un trabajador, pero en este caso, en relación al entorno del mercado laboral. En cualquier caso, mencionar que en su estudio concluyen que las personas con elevados índices de empleabilidad interna percibida participan más activamente en los distintos procesos de aprendizaje de la organización, fijando como objetivo primordial satisfacer sus

propios intereses profesionales, cumpliendo así con los planes de carrera deseados; así como que la satisfacción laboral causa un efecto negativo sobre la intención de abandonar la empresa en el empleado (a mayor satisfacción, menor abandono del puesto de trabajo).

Gamboa et al. (2007), en un estudio con trabajadores jóvenes encuentran que tanto la empleabilidad como la iniciativa personal juegan un papel importante en la predicción de la satisfacción laboral, tanto intrínseca como extrínseca, y que constituyen variables predictoras de esta. Mencionar que en nuestro trabajo hemos usado el mismo instrumento para medir la empleabilidad que mide la percepción de los sujetos sobre sus posibilidades en el mercado laboral actual, a través de dos ítems de la escala "Employment Outlook" del Career Exploration Survey (Stumpf, Colarelli y Hartman, 1983).

En definitiva, que la variable empleabilidad ha sido considerada y utilizada en multitud de investigaciones, como acabamos de ver y que la consideramos muy adecuada para los objetivos de nuestro trabajo, razón por la cual se ha incluido en el mismo.

2.5.5. Centralidad

En un epígrafe anterior ya hablamos de la centralidad del trabajo, como uno de los componentes del constructo -significado del trabajo- (*centralidad, normas sociales* ó *sociales, resultados valorados del trabajo, importancia* de las metas laborales e *identificación* con el rol o papel a desempeñar) (MOW International Research Group, 1987)

La centralidad se refiere al grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas, es decir, el grado con que una persona se identifica con su trabajo, hasta qué punto es central para su identidad. La centralidad tiene bastante relación con los factores de "implicación" y "compromiso" con la organización, entre otros, y es muy importante para la identidad personal (Valls y Martínez, 2004).

Se distinguen dos tipos de centralidad; : una, la –centralidad absoluta-, que se refiere al valor o creencia general de la importancia del trabajar, en términos globales; y la otra, -centralidad relativa- referida a la importancia que una persona le concede al trabajo en relación con otras áreas relevantes de la vida (tiempo libre, familia, comunidad, religión, etc.); es decir, que si hablamos de la importancia general que el trabajo tiene como rol o papel a desempeñar en la vida hacemos referencia a la centralidad absoluta del trabajo, pero si, en cambio, hablamos de la importancia que tiene el trabajo en relación con otras áreas de la vida, estamos haciendo referencia a la centralidad relativa del trabajo.

En nuestro caso hemos analizado la centralidad absoluta porque nos interesa saber si ejerce alguna influencia moduladora a la hora de relacionar o correlacionar distintas variables intervinientes en el proceso de inserción laboral, como han demostrado otras investigaciones (Marín, Rivero, Pérez e Infante, 2001; Alonso, 2004; Valls y Martínez, 2004; entre otros).

Alonso (2004) estudia la centralidad en el trabajo y las metas laborales en contextos de orientación laboral y encuentra mayor centralidad o importancia del trabajo en los mayores de 25 años, que no estudian en la actualidad, pero con un mayor nivel de estudios y que han tenido categorías laborales más altas.

Niles (2001) afirma que si la importancia del trabajo para los individuos es alta, éstos perciben el trabajo como una oportunidad de autoexpresión, y sí es baja los individuos carecen de motivación y capacidad de adaptabilidad en su carrera profesional.

Álvarez y López (2012) encuentran en un estudio con población general que la mayoría de las personas le conceden mucha importancia al trabajo en sus vidas, si bien los resultados ponen de manifiesto que en épocas de crisis socioeconómica, hay una tendencia a la inestabilidad de las metas laborales, debido a la necesidad de ajustarse a las condiciones y posibilidades que ofrece el contexto sociolaboral del momento, que es lo que puede estar ocurriendo ahora.

Por otro lado, Valls y Martínez (2004) estudian la importancia o centralidad que dan las personas que están en paro al trabajo y también analizan el tipo de valores laborales que consideran más relevantes para comprender los fenómenos y procesos de inserción laboral de las personas desempleadas, encontrando que no sólo se le da importancia al trabajo por ser fuente de ingresos, sino también por su influencia en otros aspectos relacionados con el bienestar psíquico y social; lo que demuestra que, efectivamente el trabajo cumple diversas funciones psicosociales. Además, encuentran que al comparar la importancia del trabajo con otras áreas de la vida (centralidad relativa), se sitúa en segundo lugar, por detrás de la familia; así mismo, el valor del trabajo mejor puntuado es la –estabilidad- en el trabajo; quizás porque es evidente que ya no existen empleo para toda la vida y, por tanto, tener estabilidad en el empleo debe ser de lo más importante hoy en día.

En una muestra de jóvenes en su primer empleo a tiempo completo, Gracia et al. (2001) analizan la evolución que experimenta el constructo -significado del trabajo-, encontrando que las primeras experiencias de empleo les afecta negativamente, es decir, por tanto, su percepción sobre el significado del trabajo no se mantiene estática y va evolucionando, al menos en estos primeros años de experiencia laboral. En concreto sobre el componente de –centralidad-, los resultados indican que se produce un descenso progresivo en la importancia que el trabajo tiene para los jóvenes de la muestra a medida que pasa el tiempo desde el inicio de su actividad laboral, así como un aumento en el valor que conceden a aspectos extrínsecos e intrínsecos del trabajo.

Por otro lado, existe una relación directa entre la centralidad y la salud mental de los desempleados. Por un lado, se sabe que la salud percibida tiende a empeorar progresivamente a medida que aumenta el tiempo del desempleo, por ejemplo, Iribarría, Ruíz, Pardo y San Martín (2002) encuentran que, a nivel psicológico aumenta el malestar con la duración del desempleo, pero no de modo lineal sino que tiene su pico en el período de 7 a 12 meses para disminuir en períodos más largos; quizás se produzca un proceso de acomodación a partir del año de desempleo.

No obstante, otros investigadores (Marín, Rivero y Pérez, 2001) analizan el bienestar psicológico en una muestra de desempleados andaluces y confirman que las

personas desempleadas que consideraban el trabajo como más relevante en sus vidas (alta centralidad) manifestaron un menor grado de bienestar psicológico.

En definitiva, que la variable centralidad o importancia del trabajo en la vida de las personas, puede ejercer un efecto modulador entre la interacción de otras variables dentro del proceso de inserción laboral, y en este trabajo nos ha parecido pertinente incluirla para analizar estos aspectos.

2.5.6. Satisfacción.

Respecto a la satisfacción laboral se refiere a una actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral (García-Montalvo y Peiró, 2001; Bravo et al., 1996). En la medida en que la situación real responda a las expectativas y aspiraciones que los titulados universitarios tienen, el nivel de satisfacción será elevado; en caso contrario, esa satisfacción será más baja o la situación resultará claramente insatisfactoria; de ahí que hayamos analizado en nuestro estudio la interacción de esta variable con otras intervinientes en el proceso de socialización laboral.

La satisfacción laboral es un constructo que se ha investigado en numerosos contextos laborales: trabajadores de la banca (Olivar, De Viejo y De Viejo, 2001); en el contexto sanitario (Sanz, García, Silla, Peiró y Rodríguez, 2004; Sánchez-Anguita, Conde, De la torre y Pulido, 2008; Figueiredo, Grau, Gil y García, 2012); así como en relación con muchas otras variables psicosociales, como: liderazgo, equipo y grupos de trabajo (Pérez y Celeste, 2013), el burnout y la identidad social (Topa, Fernández y Palací, 2006), etc.

Por otro lado, en el contexto universitario, la medida de la satisfacción de los titulados sobre diversos aspectos de la formación recibida puede constituir un indicador relevante sobre la calidad percibida de la educación superior universitaria (Puga, 2014; González y Sanchís, 2014, etc.).

En nuestro trabajo se analiza el grado de satisfacción de los titulados ante diversas cuestiones que se podrían agrupar en tres categorías:

a) sobre cuestiones de la *formación recibida en la universidad*: estudios realizados, orientación laboral recibida, así como diversos aspectos de las prácticas de empresa (el apoyo de tutores, los aprendizajes de conocimientos y habilidades, las tareas y funciones desempeñadas y las prácticas en su conjunto).

b) Sobre el *proceso de búsqueda de empleo*, indagándose la satisfacción sobre su experiencia de búsqueda de empleo y sobre los conocimientos de las técnicas de búsqueda de empleo.

c) Por último se analizó la satisfacción de los egresados sobre diversos aspectos laborales, que se agruparían en tres dimensiones: aspectos intrínsecos (oportunidades de aprender, variedad de tarea, autonomía en el trabajo; aspectos extrínsecos (horario, sueldo, estabilidad, oportunidades de promoción; y sociales (relaciones con compañeros y apoyo y orientación del jefe).

Mencionar que gran parte de la posible insatisfacción laboral percibida por los universitarios, estará debida a un desajuste entre la formación recibida y el puesto de trabajo, por eso la interacción entre ambas variables (satisfacción- desajuste de expectativas) será relevante en nuestro trabajo.

La satisfacción laboral está asociada de forma positiva con otros aspectos como el compromiso organizacional, la permanencia en el puesto, así como actitudes laborales como la iniciativa y la innovación por parte del trabajador, entre otros (Pérez. Vela y Abella, 2014; Gamboa et. al, 2007; etc.)

Una de las variables cuya relación con la satisfacción laboral se ha investigado y que también es muy relevante para este estudio, es el engagement, que pasamos a desarrollar a continuación.

2.5.7. Salud y bienestar laborales: el engagement y el bienestar psicológico afectivo.

El engagement es un constructo que se ha venido considerando opuesto al burnout. Si el burnout es un síndrome caracterizado por tres aspectos: agotamiento, cinismo y baja eficacia profesional; el engagement es un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que se caracteriza por *vigor*, *dedicación* y *absorción* (Salanova, Schaufeli, Llorens, Grau y Peiró, 2000; Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002).

Al contrario de los que padecen burnout, los empleados con engagement tienen un sentido de conexión con las actividades de su trabajo de forma enérgica y positivamente afectiva, y se perciben a sí mismos con las capacidades suficientes para afrontar las demandas de su actividad.

El vigor y la dedicación del engagement son considerados los opuestos del agotamiento y cinismo del burnout (Maslach, 2001); respecto al tercer elemento del engagement, la *absorción*, es un tanto independiente de los otros dos, y no se considera opuesto a ineficacia profesional del burnout, sino que es algo similar al denominado “flow”, que es un estado psicológico de positivo caracterizado por la atención focalizada en la tarea, la concentración del esfuerzo, el disfrute intrínseco de la actividad, con una sensación placentera (Salanova y Schaufeli, 2004).

Resumiendo, el vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo a la actividad laboral y de continuar a pesar de las dificultades. La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. La absorción se caracteriza por

estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo

Lisbona, Morales y Palací (2009), analizan el engagement como resultado del proceso de socialización organizacional de la persona y obtienen interesantes conclusiones al respecto. En primer lugar, consideran que, a pesar de que hay una relación entre engagement con la satisfacción y el compromiso organizacional, son constructos diferentes; mientras el primero es un constructo claramente motivacional, ya que posee componentes de activación, energía, esfuerzo y persistencia y está dirigido a la consecución de objetivos (Salanova, Martínez y Llorens, 2004), en cambio la satisfacción y el compromiso son constructos con un carácter más actitudinal.

Los resultados de este estudio muestran que una adecuada socialización puede facilitar el *engagement*. Es decir, mediante un proceso adecuado de aprendizaje al entrar a formar parte de un empresa, aplicando adecuadamente los conocimientos y capacidades en el trabajo, y asumiendo un compromiso e implicación con las tareas en el trabajo diario, se consigue un mayor engagement (Lisbona et al., 2004).

Otros estudios han analizado la relación del engagement con distintos constructos psicosociales, por ejemplo, Schaufeli, Taris y Van Rhene (2003) analizan la relación entre engagement en el trabajo, burnout y adicción al trabajo, encontrando que apenas existe correlación entre engagement y adicción al trabajo, aunque sí encuentran correlación moderada entre el componente –absorción- y el aspecto “trabajo excesivo” de la adicción al trabajo (Schaufeli, Taris y Van Rhene, 2003).

Otros resultados indican que el engagement en el trabajo está relacionado con conductas organizacionales positivas tales como: iniciativa personal y motivación para el aprendizaje (Sonnentag, 2003), con *actitudes* positivas hacia el trabajo y la organización, tales como satisfacción laboral, compromiso organizacional y mínimas intenciones de rotación (Demerouti et al., 2001), así como con bajos niveles de niveles de depresión y distrés (Schaufeli, Taris y Van Rhenen, 2003), entre otros

En un estudio de Salanova et al. (2005) con estudiantes universitarios, donde identificaba mediante técnicas cualitativas (discusión grupal o *focus group*) aspectos que obstaculizaban y facilitaban a los estudiantes el desempeño académico, encontraron que existía una relación significativa entre bienestar psicológico y percepción de obstáculos, de tal modo que, a mayor percepción de obstáculos en el estudio, más agotamiento, más cinismo y menor eficacia; así como mayor propensión al abandono, menor vigor, dedicación y compromiso con la universidad. También obtuvieron que a menor bienestar psicológico, menor autoeficacia, satisfacción y felicidad relacionado con los estudios.

En otro estudio, también con estudiantes universitarios españoles y belgas, Salanova, Bresó y Schaufeli (2005) constatan que 1). Las creencias de eficacia se relacionan de forma positiva y significativa con el *engagement*, y de forma negativa y significativa con el *burnout*. Destacar aquí que hay que distinguir entre eficacia percibida, referida al presente, y la autoeficacia percibida, referida a al futuro.

En cuanto a la medida del engagement, decir que se utiliza el test Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, de Schaufeli et al. (2002), del que existen varias versiones; en nuestro caso, como se verá en la parte empírica, hemos utilizado una versión corta de 9 ítems, tres por cada componente del engagement, con buenas cualidades psicométricas.

Y, para terminar este apartado de variables psicosociales intervinientes en los procesos de búsqueda de empleo e inserción laboral de los universitarios, y aunque ya se ha hecho mención anteriormente a la variable -bienestar psicológico-, indicar que hemos analizado la relación de la misma con otros constructo psicosociales porque la hemos considerado relevante en cuanto a la salud mental de las personas en contextos laborales.

Ya vimos que diversas investigaciones empíricas confirman que se produce un descenso en el bienestar psicológico de las personas provocado por las situación de desempleo (Marín et. al., 2001), así como que está muy relacionada con variables como la autoeficacia, el rendimiento académico, la satisfacción, etc.

Nos ha parecido apropiado evaluar el grado de bienestar psicológico de nuestros titulados, para lo cual hemos utilizado la Escala “General Health Questionnaire” de Goldberg (1972, 1978) en su versión de 12 ítems, adaptada a población española por Rodríguez y otros (1993), analizando la relación que tiene con variables como: el sexo, el engagement, el desajuste ocupacional, etc.



II. ESTUDIO EMPÍRICO

- 1. Diseño de investigación.**
- 2. Objetivos e hipótesis.**
- 3. Muestra.**
- 4. Instrumento.**
- 5. Procedimiento.**
- 6. Resultados.**
 - 6.1. Análisis Descriptivo.**
 - 6.2. Análisis Inferencial.**

II. ESTUDIO EMPÍRICO.

Una vez finalizada la fundamentación teórica, en la que hemos descrito diversos aspectos relacionados con la inserción laboral de los universitarios referidos a sus circunstancias, características y condiciones en las que se produce, así como haber desarrollado algunos de los constructos psicosociales más relevantes en el análisis de esta temática, pasamos a continuación a desarrollar el estudio empírico llevado a cabo.

Para ello, se describen en este apartado los siguientes aspectos:

1. El *diseño* de la investigación.
2. Los *objetivos* y *las hipótesis* formuladas, que han servido para conducir el planteamiento de la investigación y para determinar la metodología y procedimientos a seguir.
3. La muestra utilizada en la investigación.
4. El *instrumento* utilizado y variables analizadas, haciendo hincapié en las garantías científicas que ofrece el instrumento a través del análisis de los estudios de validez y fiabilidad realizados. Así mismo, se describen las *variables* analizadas, resaltando que, a pesar de ser un estudio descriptivo, en este apartado hablamos de variables independientes y de variables dependiente sólo desde la perspectiva estadística, no metodológica, es decir, en algunos análisis las variables nominales se identifican como independientes; las ordinales, de intervalo y de razón como dependientes.
5. El *procedimiento* seguido durante el proceso de investigación.
6. Finalmente, los *resultados* de la investigación, tanto *descriptivos* como *inferenciales*.

Posteriormente, en el siguiente apartado, se realizará un Discusión de resultados y se formularán las conclusiones pertinentes.

1. Diseño de la investigación.

La investigación ha sido desarrollada desde la perspectiva de la metodología cuantitativa, con un diseño descriptivo, de encuesta (Anguera, 1995; Cubo et al., 2011). El enfoque metodológico se centra en una investigación transversal en la que se analiza una muestra de egresados universitarios de la Universidad de Extremadura, concretamente de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, de entre los años 2009 a 2015.

2. Objetivos e hipótesis.

Objetivo general.

Evaluar las percepciones de una muestra de egresados/as universitarios extremeños sobre su propio proceso de inserción laboral y búsqueda de empleo desde una perspectiva psicosocial.

Objetivos específicos:

1. Determinar la relación existente entre las variables socio-demográficas (sexo, edad, titulación, etc.) y las variables psicosociales analizadas (empleabilidad percibida, centralidad del trabajo, autoeficacia, locus de control, expectativa de éxito, satisfacción, capacidad de afrontamiento de estrés, engagement y bienestar psicológico) con objeto de identificar posibles patrones de inserción entre los titulados.
2. Explorar las expectativas laborales que los egresados tienen respecto a su formación práctica y a su proceso de incorporación al mercado laboral.

3. Determinar el grado en que las prácticas de empresa han contribuido a facilitar la incorporación al mercado de trabajo, según la percepción de los titulados.
4. Conocer el grado de satisfacción de los universitarios respecto a las prácticas externas que han recibido durante su carrera, así como sobre otros aspectos del proceso de búsqueda de empleo e inserción laboral.
5. Identificar la importancia o centralidad que los titulados dan al trabajo y determinar su relación con otras variables intervinientes en el proceso de inserción laboral y búsqueda de empleo.
6. Determinar la motivación y control que los titulados creen tener sobre su proceso de búsqueda de empleo y establecer las posibles relaciones que existan con sus expectativas de encontrar empleo o empleabilidad percibida
7. Analizar la capacidad de afrontamiento de estrés que manifiestan tener los egresados.
8. Determinar los niveles de engagement de los egresados su posible relación con otras variables del proceso de inserción laboral.
9. Conocer el grado de bienestar psicológico de los titulados en relación con otras variables socio-demográficas y psicosociales contempladas en el estudio.
10. Desarrollar una serie de propuestas para la mejora de la formación y orientación para el empleo en la UEx con la finalidad de mejorar la calidad de las intervenciones dirigidas a la empleabilidad de los universitarios

Hipótesis

1. Los hombres desempleados presentarán un *bienestar psicológico* similar al de las mujeres desempleadas.

2. Los egresados universitarios con más edad presentarán una mayor *expectativa de autoeficacia específica para afrontar el estrés* (EAEAE) que las de menos edad, tanto en el total de la escala como en los dos componentes de la misma (expectativas de resultado y expectativas de eficacia).

3. Los titulados universitarios con mayor expectativa de autoeficacia específica para afrontar el estrés (EAEAE) encontrarán trabajo en menor tiempo tras finalizar la carrera.

4. Los hombres presentarán similares niveles de *engagement* al de las mujeres, tanto en las tres dimensiones de la misma (vigor, dedicación y absorción) como en el total de la escala.

5. Las personas menos satisfechas en su trabajo mostrarán un mayor desajuste ocupacional, así como un menor *engagement* (vigor, dedicación y absorción) y un menor bienestar psicológico.

6. Los egresados que dan más importancia al trabajo en su vida (centralidad) muestran unas expectativas mayores de controlar su proceso de búsqueda de empleo (ECPBE).

7. Los egresados que muestran mayores expectativas de encontrar un empleo, tanto de su preferencia, como ajustado a su preparación y experiencia, serán los más satisfechos en relación con las prácticas y otros aspectos del proceso de inserción.

8. El tiempo en encontrar primer empleo de los egresados será diferente dependiendo del tipo de titulación.

9. Los niveles de ajuste de práctica de los egresados serán similares en las diferentes titulaciones.

10. Los niveles de *engagement* de los egresados serán similares en las diferentes tipos de titulación.

11. Los egresados que muestran mayor expectativa de encontrar un empleo de su preferencia tendrán mayor expectativa de éxito en la búsqueda de empleo, pero siempre que su centralidad sea alta.

3. Muestra

Se estudian todas las titulaciones impartidas en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Extremadura, que son las siguientes:

1. Grado en Administración y Dirección de Empresas (GADE)
2. Grado en Economía (GE)
3. Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (GRLRH)
4. Doble Grado en ADE-Derecho (ADE-D)
5. Doble Grado en ADE-Economía (ADE-E)
6. Doble Grado en ADE y Relaciones Laborales (ADE-RL)
7. Diplomatura en Ciencias Empresariales (DCCEE)
8. Diplomatura en Relaciones Laborales (DRL)
9. Licenciatura en Economía (LE)
10. Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (LADE)
11. Licenciatura en Investigación y Técnicas de Mercado (LITM)
12. Máster en Marketing e Investigación de Mercados
13. Máster Universitario en Investigación en Economía, Gestión y Comercio Internacional.
14. Máster Universitario en Marketing e Investigación de Mercados.
15. Máster Universitario de Investigación (MUI) en CC Sociales y Jurídicas.

La población objeto de estudio la compone la población de titulados entre los años 2009 y 2015. Se trata de un muestreo no probabilístico subjetivo por conveniencia, en el que las unidades fueron seleccionadas según un criterio de disponibilidad de éstas.

4. Instrumento.

El instrumento de recogida de información para realizar la encuesta fue construido *ad hoc*, aunque incluye algunas escalas ya validadas en anteriores investigaciones que se dirán a continuación. Por otro lado, para garantizar la validez de contenido, además de la necesaria revisión bibliográfica, realizamos consultas a jueces, que en nuestro caso han sido profesores de universidad y técnicos de orientación laboral (se les envió vía on-line). También se ha realizado un análisis de fiabilidad del cuestionario una vez validado, cuyos resultados se indican más adelante.

Por otro lado, antes de proceder a la aplicación definitiva de los cuestionarios se llevó a cabo un estudio piloto con una pequeña muestra de sujetos de características similares a la de los destinatarios finales con el fin de comprobar el buen funcionamiento del instrumento (envío on-line). Además, nos interesaba de manera específica comprobar que las instrucciones eran comprensibles para los encuestados, así como otros aspectos como: formulación de preguntas, orden de las mismas, si su realización resultaba pesada, etc.

Para su construcción, además de la revisión de diversas fuentes bibliográficas, investigaciones y estudios diversos sobre la temática de nuestro trabajo, se utilizaron como digo algunas escalas ya validadas y cuestionarios de otras investigaciones entre los que hay que destacar los siguientes:

- General Health Questionnaire (GHQ), elaborado por Goldberg (1972, 1978) en su versión de 12 ítems adaptada a población española por Rodríguez et al. (1993).
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.*
- Escala "Employment Outlook" del Career Exploration Survey (Stumpf, Colarelli y Hartman, 1983).
- Proyecto CHEERS (Career after Higher Education: a European Research Study).

- Reflex (2007). El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento. Madrid: ANECA.
- González, J. y Wagennar, R. (Eds.) (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Final Report. Fase one*. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- García-Montalvo, J. G., Bonmatí, A. S., & Silla, J. M. (2006). *Los jóvenes y el mercado del trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, Bancaja.
- García-Montalvo, J. y Peiró, J.M. (2011). Crisis económica e inserción laboral de los jóvenes. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie).
- Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, de Schaufeli et al. (2002).
- Vidal, J. (2003) (coord.). Métodos de análisis de inserción laboral de universitarios. MECD.
- Piqueras, R. y Rodríguez, A. (1998). Escala de Expectativas de Control Percibido en Búsqueda de Empleo.
- Godoy-Izquierdo y Godoy, J. F. (2001, 2006). Escala de Autoeficacia Específica de Afrontamiento de Estrés.
- MOW- International Research Team (1987). The Meaning of working: an International View. *London Academic Press*.

- Análisis de fiabilidad del cuestionario.

Para realizar el análisis de fiabilidad, se llevó a cabo una experiencia piloto con un total de 32 sujetos, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Casos		
Válidos	31	96,9
Excluidos ^a	1	3,1
Total	32	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

A continuación se aplicó el Alfa de Cronbach, sobre los ítems de escala a partir del ítem 14, puesto que los anteriores a éste eran de carácter sociodemográfico.

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,874	,823	75

Así se puede observar que, puesto que el Alfa asciende a 0,874, el cuestionario es fiable. No obstante, se adjunta la tabla siguiente, donde se observa qué ocurriría con la eliminación de cada uno de los ítems anteriores.

Estadísticos total-elemento					
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
El trabajo desempeñado durante las prácticas se ajustaba al perfil de mi titulación.	254,9677	873,699	,195	.	,874
Pude aplicar las competencias adquiridas durante la carrera.	255,5806	878,652	,171	.	,874
Con las prácticas aumentaron bastante mis posibilidades de encontrar empleo.	255,2581	872,731	,225	.	,873

¿Pensas que las Prácticas de la universidad que realizaste se desarrollaron tal y como tú esperabas?	255,3548	900,970	-,102	.	,877
Apoyo y atención recibidos del tutor de la facultad.	255,6452	887,303	,059	.	,876
Aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades	254,8065	902,628	-,117	.	,878
Apoyo y atención recibidos del tutor de la empresa	254,3871	888,845	,063	.	,875
Tareas y funciones desempeñadas	254,8710	896,783	-,046	.	,877
Satisfacción general con las prácticas realizadas.	254,9355	890,796	,019	.	,876
Los estudios cursados en la universidad	254,7742	871,047	,351	.	,872
La orientación laboral recibida en la universidad.	256,3226	893,092	,017	.	,875
En su caso, el trabajo de mayor nivel realizado durante los estudios, ¿qué relación tenía con el perfil de tu titulación?	256,8065	899,161	-,073	.	,877
Conocimiento y dominio de las técnicas de búsqueda de empleo	254,6129	879,578	,244	.	,873
Tu experiencia personal de búsqueda de empleo	254,7419	871,998	,336	.	,872
Tu trabajo actual.	255,4516	855,056	,360	.	,871
Tendré que esperar a que mejore mi suerte.	255,5806	920,318	-,356	.	,880
Soy capaz de soportar los inconvenientes que conlleva la búsqueda de empleo.	254,4194	884,918	,142	.	,874
Creo que estaré poco tiempo en el paro.	255,0645	881,596	,134	.	,875
Cuanto más me esfuerce más posibilidades tendré de encontrarlo o mejorarlo.	253,8710	895,183	-,021	.	,875
Lo que más me ayudaría es contar con parientes y conocidos influyentes.	254,4194	922,918	-,435	.	,880
Estoy capacitado para superar los rechazos cuando busco empleo.	254,1290	881,649	,306	.	,873
Tengo muchas esperanzas de que me den trabajo o mejorar el actual.	254,6129	868,978	,354	.	,872
Es algo que va a depender, fundamentalmente, de mí.	254,5806	861,518	,422	.	,871
Sin recomendaciones es muy difícil conseguirlo.	254,4516	915,323	-,398	.	,878
Creo que puedo comportarme adecuadamente en una entrevista de trabajo.	253,5806	894,918	-,011	.	,875
Creo que hay muchas posibilidades de que termine encontrando un buen empleo o mejorar el actual.	254,3548	865,570	,426	.	,871
Dependerá del tiempo que le dedique.	254,5161	870,058	,387	.	,872
Según la siguiente escala, ¿cómo de IMPORTANTE es el trabajo en tu vida?	250,0323	841,832	,472	.	,870
¿Crees que el trabajo desempeñado es/era adecuado a tu cualificación y/o experiencia?	256,7742	878,781	,424	.	,872
En la situación actual del mercado laboral me resulta posible encontrar el tipo de trabajo para el cual me he preparado o tengo experiencia.	255,5161	871,258	,235	.	,873
En la situación actual del mercado laboral me resulta posible trabajar en una empresa de mi preferencia.	255,7419	880,398	,159	.	,874
Soy capaz de resolver la mayor parte de los problemas relacionados con el trabajo	253,4839	892,458	,082	.	,874
Estoy muy implicado personalmente en mi trabajo.	253,5161	871,791	,597	.	,871
Si hay que hacer algo suelo tomar la iniciativa con prontitud, aunque otros no lo hagan.	253,8387	873,740	,332	.	,872

Por lo que se refiere al futuro laboral, lo mejor es esperar a ver qué pasa.	256,4194	892,385	,024	.	,875
He buscado nuevos procedimientos en el trabajo en lugar de esperar a que me lo dijeran.	254,1613	886,340	,108	.	,874
He estado reflexionando sobre lo que me gustaría conseguir en mi trabajo durante los próximos años	253,7742	889,381	,048	.	,875
Oportunidades de aprender.	254,2581	848,398	,589	.	,869
Relaciones con los compañeros/as	254,2581	863,731	,393	.	,871
Oportunidades de promoción.	255,0645	831,862	,677	.	,867
Horario	255,1290	841,983	,550	.	,869
Variedad de tareas	254,5806	829,985	,764	.	,866
Estabilidad en el empleo	254,9677	839,366	,558	.	,868
Sueldo	254,9677	854,099	,461	.	,870
Apoyo y orientación del Jefe	254,9355	831,329	,645	.	,867
Autonomía en el trabajo	254,4516	840,923	,674	.	,868
Cuando tengo problemas o contratiempos en mi vida me cuesta trabajo funcionar lo mas normalmente posible.	255,5484	891,589	,035	.	,875
Cuando tengo problemas o contratiempos procuro que no afecten a mis emociones, relaciones u otras esferas de mi vida.	254,4194	901,985	-,163	.	,876
Cuando tengo problemas, mi salud no se resiente notablemente.	254,7742	896,314	-,040	.	,876
Cuando tengo problemas o contrariedades dudo de mi capacidad para afrontarlos eficazmente.	255,9032	869,890	,326	.	,872
Soy capaz de no dramatizar los problemas y le doy su justo valor a las cosas.	254,5484	883,656	,176	.	,874
Cuando tengo problemas o contratiempos mi cuerpo lo acusa notablemente y me noto activado o tenso	255,2903	880,946	,189	.	,874
Para resolver un problema pongo en marcha todos los recursos que están a mi alcance.	254,1290	899,383	-,137	.	,875
Cuando tengo problemas o contrariedades no dejo de pensar en ellos y soy incapaz de prestar atención a otras cosas.	255,7742	897,114	-,055	.	,876
En mi trabajo me siento lleno de energía	253,3871	815,245	,793	.	,864
En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso/a	253,4839	816,391	,772	.	,865
Estoy entusiasmado/a con mi trabajo	253,5161	804,991	,769	.	,864
Mi trabajo me inspira	253,9032	796,890	,787	.	,863
Cuando me levanto por las mañanas, siento que me gusta ir a trabajar	254,0968	798,024	,728	.	,864
Me siento feliz cuando estoy trabajando intensamente	253,1290	813,183	,667	.	,866
Me siento orgulloso/a del trabajo que hago	253,0968	819,557	,630	.	,866
Estoy inmerso/a en mi trabajo	253,2903	816,413	,772	.	,865
Cuando estoy trabajando el tiempo se me pasa volando	253,1613	830,873	,583	.	,868
¿Has podido concentrarte bien en lo que hacías?.	255,3548	901,370	-,261	.	,876
¿Has sentido que estás jugando un papel útil en la vida?.	255,4194	895,052	-,018	.	,875
¿Te has sentido capaz de tomar decisiones sobre las cosas?.	255,0000	886,933	,228	.	,873
¿Has sido capaz de disfrutar de tus actividades normales de cada día?.	255,3548	903,437	-,200	.	,876
¿Has sido capaz de hacer frente adecuadamente a tus problemas?.	255,0968	894,290	,015	.	,874
¿Te sientes razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?.	255,3548	898,170	-,082	.	,876

¿Tus preocupaciones te han hecho perder mucho sueño?	255,9355	898,062	-,073	.	,876
¿Te has notado completamente agobiado y bajo tensión?	255,9032	884,490	,168	.	,874
¿Has tenido la sensación de que no puedas superar tus dificultades?	256,3226	901,359	-,144	.	,876
¿Te has sentido poco feliz y deprimido?	256,1290	891,916	,036	.	,875
¿Has perdido confianza en ti mismo?	256,7742	892,581	,040	.	,875
¿Has pensado que eres una persona que no vale para nada?	256,6452	881,437	,240	.	,873

Se señalan los casos (en negrita) en los que la eliminación del ítem implicaría un ascenso en el Alfa de Cronbach, aunque teniendo en cuenta que el ascenso sería mínimo, mantenemos la prueba con sus ítems iniciales.

- Estructura del cuestionario.

La *estructura* definitiva del cuestionario es la siguiente:

- Datos sociodemográficos (personales y académicos)-

1. Sexo
2. Edad.
3. Titulación.
4. Máster
5. Año de finalización de carrera

-Prácticas de empresa-

6. ¿Has realizado prácticas de empresa?
7. Duración de las prácticas

8. En relación con las Prácticas de Empresa. 1 (Muy en desacuerdo) a 5 (Muy de acuerdo):

8.1. El trabajo desempeñado durante las prácticas se ajustaba al perfil de mi titulación.

8.2. Pude aplicar las competencias adquiridas durante la carrera.

8.3. Con las prácticas aumentaron bastante mis posibilidades de encontrar empleo.

9. Ajuste de prácticas a expectativas. De 1 (mucho peor de lo esperado) hasta 5 (mucho mejor de lo esperado).

10. Satisfacción con las prácticas. De 1(Ninguna) a 5 (Mucha)

10.1. Apoyo y atención recibidos del tutor de la facultad.

10.2. Aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades

10.3. Apoyo y atención recibidos del tutor de la empresa

10.4. Tareas y funciones desempeñadas

10.5. Satisfacción general con las prácticas realizadas.

11. Satisfacción con las prácticas. De 1(Ninguna) a 5 (Mucha)

11.1. Los estudios cursados en la universidad

11.2. La orientación laboral recibida en la universidad.

-Búsqueda de empleo y actividad laboral-

12. ¿Has trabajado durante la carrera?

13. Indica cuántos meses

14. Relación del trabajo realizado con perfil titulación. De 1(Ninguna) a 5 (Mucha)

15. Tipo de actividad: Trabajo esporádico / jornada parcial /jornada completa.
16. Tiempo de búsqueda de empleo desde finalización carrera.
17. Tiempo en conseguir primer empleo
18. Método obtención primer empleo.
19. Método obtención empleo actual.
20. Situación laboral actual.
21. Satisfacción general respecto a: De 1(Ninguna) a 5 (Mucha)
 - 21.1. Conocimiento y dominio de las técnicas de búsqueda de empleo.
 - 21.2. Tu experiencia personal de búsqueda de empleo.
 - 21.3. Tu trabajo actual.

-El proceso de inserción-

22. Escala de Expectativas de Control Percibido en Búsqueda de Empleo, de Piqueras y Rodríguez (1998). Mide 4 dimensiones: Autoeficacia en Búsqueda de Empleo; Expectativas de Éxito en Búsqueda de empleo; Locus de Control Interno y Locus de Control Externo. Se usó una escala de respuesta de : 1 (Muy en desacuerdo) a 5 (Muy de acuerdo). Los ítems son:

- 22.1. Tendré que esperar a que mejore mi suerte. [Locus de control Externo] inverso (en puntuación total de la escala)
- 22.2. Soy capaz de soportar los inconvenientes que conlleva la búsqueda de empleo. [Autoeficacia]
- 22.3. Creo que estaré poco tiempo en el paro. [Éxito]

29.4. Cuanto más me esfuerce más posibilidades tendré de encontrarlo o mejorarlo.

[Locus de control Interno]

22.5. Lo que más me ayudaría es contar con parientes y conocidos influyentes.

[Locus de control Externo] inverso (en puntuación total de la escala)

22.6. Estoy capacitado para superar los rechazos cuando busco empleo.

[Autoeficacia]

22.7. Tengo muchas esperanzas de que me den trabajo o mejorar el actual. [Éxito]

22.8. Es algo que va a depender, fundamentalmente, de mí. [Locus de control Interno]

22.9. Sin recomendaciones es muy difícil conseguirlo. [Locus de control Externo] inverso (en puntuación total de la escala)

22.10. Creo que puedo comportarme adecuadamente en una entrevista de trabajo.

[Autoeficacia]

22.11. Creo que hay muchas posibilidades de que termine encontrando un buen empleo o mejorar el actual. [Éxito]

22.12. Dependerá del tiempo que le dedique. [Locus de control Interno]

23. Centralidad del trabajo. Grado de importancia. De 1(Una de las cosas menos importantes de mi vida) a 10 (Una de las cosas más importantes de mi vida)

24. Desajuste ocupacional. En relación al trabajo desempeñado. 1 (Por debajo de mi cualificación), 2 (Razonablemente adecuado) 3 (Por encima de mi cualificación)

25. Empleabilidad percibida. Dos ítems de la Escala "Employment Outlook" del Career Exploration Survey (Stumpf, Colarelli y Hartman,1983). Escala de respuestas de 1 (Muy en desacuerdo) a 5 (Muy de acuerdo). Los ítems fueron:

25.1. En la situación actual del mercado laboral me resulta posible encontrar el tipo de trabajo para el cual me he preparado o tengo experiencia.

25.2. En la situación actual del mercado laboral me resulta posible trabajar en una empresa de mi preferencia.

-Actitudes laborales-

26. Se midieron 6 actitudes usando 6 ítems utilizados en por el Observatorio de Inserción laboral de jóvenes (IVIE Bancaja), usado por García-Montalvo, Peiró y Soro (2005). Escala de respuestas de 1 (Muy en desacuerdo) a 5 (Muy de acuerdo). Los ítems fueron:

26.1. Soy capaz de resolver la mayor parte de los problemas relacionados con el trabajo [Autoeficacia laboral]

26.2. Estoy muy implicado personalmente en mi trabajo. [Implicación]

26.3. Si hay que hacer algo suelo tomar la iniciativa con prontitud, aunque otros no lo hagan. [Iniciativa]

26.4. Por lo que se refiere al futuro laboral, lo mejor es esperar a ver qué pasa. [Pasividad Planificación carrera]

26.5. He buscado nuevos procedimientos en el trabajo en lugar de esperar a que me lo dijeran. [Innovación]

26.6. He estado reflexionando sobre lo que me gustaría conseguir en mi trabajo durante los próximos años[Estrategia de carrera].

27. Satisfacción de aspectos laborales. Igual que el anterior, se trata de algunos de los ítems utilizados en el estudio del el Observatorio de Inserción laboral de jóvenes (IVIE Bancaja), usado por García-Montalvo, Peiró y Soro (2005). Escala de respuestas de 1 (Muy en desacuerdo) a 5 (Muy de acuerdo). Los ítems fueron:

27.1. Oportunidades de aprender.

27.2. Relaciones con los compañeros/as

27.3. Oportunidades de promoción.

27.4. Horario.

27.5. Variedad de tareas.

27.6. Estabilidad en el empleo.

27.7. Sueldo.

27.8. Apoyo y orientación del Jefe.

27.9. Autonomía en el trabajo.

- Salud y bienestar psicológico-

28. Escala de Autoeficacia Específica para el Afrontamiento del Estrés. (Godoy-Izquierdo y Godoy, J. F. (2001, 2006). De 1 (Totalmente en desacuerdo) a 5 (Totalmente de acuerdo). Mide dos dimensiones (Expectativas de eficacia y Expectativas de resultado). Los ítems fueron los siguientes.

28.1. Cuando tengo problemas o contratiempos en mi vida me cuesta trabajo funcionar lo mas normalmente posible.

28.2. Cuando tengo problemas o contratiempos procuro que no afecten a mis emociones, relaciones u otras esferas de mi vida.

28.3. Cuando tengo problemas, mi salud no se resiente notablemente.

28.4. Cuando tengo problemas o contrariedades dudo de mi capacidad para afrontarlos eficazmente.

28.5. Soy capaz de no dramatizar los problemas y le doy su justo valor a las cosas.

28.6. Cuando tengo problemas o contratiempos mi cuerpo lo acusa notablemente y me noto activado o tenso.

28.7. Para resolver un problema pongo en marcha todos los recursos que están a mi alcance.

28.8. Cuando tengo problemas o contrariedades no dejo de pensar en ellos y soy incapaz de prestar atención a otras cosas.

29. Engagement. Versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, de Schaufeli et al. (2002). Puntuaje de 0 (Nunca) a 6 (siempre). Mide tres dimensiones (Vigor, Dedicación y Absorción). Los ítems utilizados fueron los siguientes

29.1. En mi trabajo me siento lleno de energía Vigor

29.2. En mi trabajo me siento fuerte y vigoroso/a Vigor

29.3. Estoy entusiasmado/a con mi trabajo Dedicación

29.4. Mi trabajo me inspira Dedicación

29.5. Cuando me levanto por las mañanas, siento que me gusta ir a trabajar Vigor

29.6. Me siento feliz cuando estoy trabajando intensamente Absorción

29.7. Me siento orgulloso/a del trabajo que hago Dedicación

29.8. Estoy inmerso/a en mi trabajo Absorción

29.9. Cuando estoy trabajando el tiempo se me pasa volando Absorción

30. Escala de Bienestar Psicológico (Goldberg), en su versión de 12 ítems, adaptada a población española por Rodríguez y otros (1993). Los ítems son:

- 30.1. ¿Has podido concentrarte bien en lo que hacías?.
- 30.2. ¿Has sentido que estás jugando un papel útil en la vida?.
- 30.3. ¿Te has sentido capaz de tomar decisiones sobre las cosas?.
- 30.4. ¿Has sido capaz de disfrutar de tus actividades normales de cada día?.
- 30.5. ¿Has sido capaz de hacer frente adecuadamente a tus problemas?.
- 30.6. ¿Te sientes razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?.
- 30.7. ¿Tus preocupaciones te han hecho perder mucho sueño?
- 30.8. ¿Te has notado completamente agobiado y bajo tensión?
- 30.9. ¿Has tenido la sensación de que no puedas superar tus dificultades?
- 30.10. ¿Te has sentido poco feliz y deprimido?
- 30.11. ¿Has perdido confianza en ti mismo?
- 30.12. ¿Has pensado que eres una persona que no vale para nada?

5. Procedimiento.

A continuación se detalla el proceso seguido para el desarrollo de esta investigación, que temporalmente se desarrollo, en lo referido a la fase empírica, entre los meses de junio a septiembre de 2015.

- Revisión de la documentación sobre el tema, búsqueda bibliográfica y documental de las investigaciones realizadas en los últimos años (libros, bases de datos, publicaciones periódicas, webs, informes, estudios sobre inserción.

- Diseño del estudio: formulación de objetivos generales y específicos de la investigación.
- Entrevistas con expertos, técnicos y personas afines a la temáticas de investigación, tanto de la universidad como del contexto empresarial.
- Diseño preliminar de primera versión del cuestionario, previo análisis de otras escalas y cuestionarios sobre el tema para valorar su adecuación a los objetivos nuestros.
- Obtención de la muestra, que presentó dificultades dada la negativa del servicio responsable de Universidad de Extremadura (Unidad Técnica de Evaluación de Calidad) y del Vicerrectorado correspondiente de proporcionar los datos de los egresados para el estudio. Hubo que recurrir a fuentes cercanas a la facultad a la que iba a dirigirse el estudio (Ciencias Económicas y Empresariales) para obtener las direcciones electrónicas (Secretaría del centro, profesorado). En ese sentido, destacar la gran colaboración prestada por el Vicedecano de prácticas de la facultad (Luís J. Marín Hita), y muy especialmente por la secretaria de dicho Vicedecanato (Begoña Molinero) y el compañero de Secretaría Félix Parra Zazo, sin cuya colaboración no se hubiera podido realizar la encuesta.
- Validación del cuestionario. Se envió a 12 expertos, profesores de universidad y técnicos de orientación, además de a 30 egresados de la facultad para realizar un estudio piloto. Se corrigieron algunas expresiones pero no se detectó ningún error de relevancia en el cuestionario.
- Redacción definitiva y análisis de fiabilidad, que se ha mostrado con anterioridad y que nos proporcionó una fiabilidad aceptable (alfa de Cronbach= 0,874).
- Se envió el cuestionario (versión google drive) por correo electrónico a la muestra seleccionada a finales de julio de 2015, titulados de la facultad de los cursos 2009/10, 2010/11, 2011/12, 2012/13, 2013/14 y 2014/15, siendo conscientes de que habría una baja tasa de respuestas por dos razones

principales: la primera, el periodo vacacional; la segunda y más importante, porque muchos e-mails de los que disponíamos tenían un dominio corporativo (alumnos.unex.es), es decir, que era el proporcionado en la carrera, y la citada UTEC nos informó que al año de egreso se anulaba y dejaba de ser operativo; aún así se enviaron los e-mails de ese dominio, además de los de otros dominios (yahoo, gmail, etc.) que resultaban los más esperanzadores.

- Recepción de respuestas. Se estuvieron recibiendo respuestas durante 23 días, hasta el cierre del cuestionario on-line, que quedaban automáticamente registradas en base de datos por el programa google drive. Mencionar que a los diez días del primer envío se hizo un recordatorio que fue bastante eficaz. Se obtuvieron en total 253 respuestas, de los 1980 e-mails enviados, el sistema rechazó (direcciones inexistentes) 185, por lo que quedarían como envíos efectivos 1795; por tanto, la tasa de respuesta fue de un 14,1 %, algo bastante aceptable dadas las circunstancias.
- Codificación, tratamiento y registro de datos en la hoja de cálculo Excel, de Microsoft Office 2007 y posterior vuelco de datos al programa SPSS-21.
- Análisis de datos con el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para Windows, versión 21, tanto para los análisis descriptivos como para los inferenciales.
- Interpretación de resultados, discusión y elaboración de conclusiones y propuestas.
- Elaboración de informe, maquetación y edición electrónica y de libro, que se concluyó el 20 de octubre de 2015.

Resultados



6. Resultados.

6.1. Análisis descriptivos.

A continuación mostramos los resultados de los análisis descriptivos realizados, que se presentarán a través de diferentes figuras y tablas. Se irán presentando siguiendo la estructura del cuestionario, dividido en los bloques de: datos sociodemográficos; sobre las prácticas de empresa; la búsqueda de empleo y el proceso de inserción, seguido de los análisis referidos a las variables psicosociales analizadas. En un posterior apartado, se discutirán y sacarán las conclusiones.

Datos Sociodemográficos (personales y académicos).

- Distribución de la muestra.

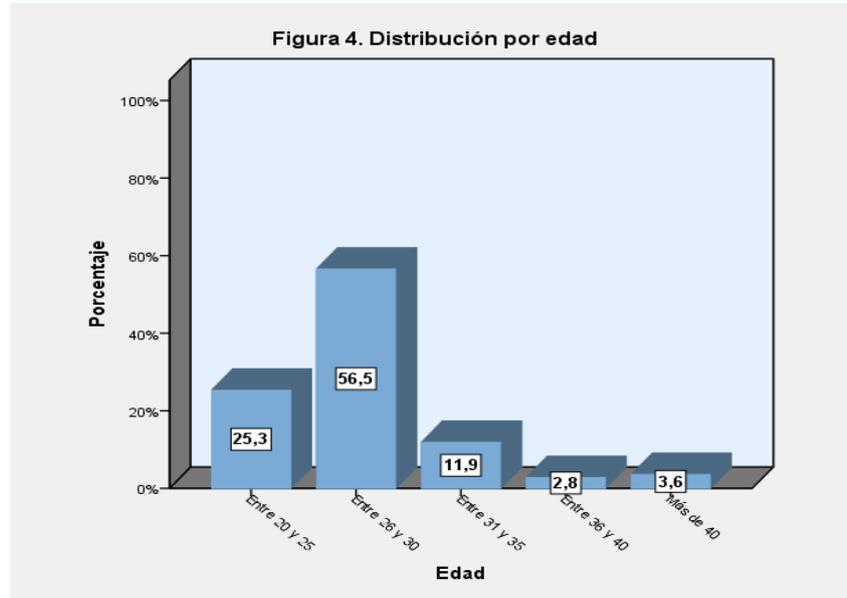
Como se aprecia en la siguiente tabla (1), el total de la muestra es de 253 personas, 104 hombres y 149 mujeres, distribuidos en las 11 titulaciones de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (CCEE) de la Universidad de Extremadura, a lo que hay que añadir otras titulaciones de personas que estaban realizando algún estudio de postgrado o máster, aunque pudieran tener otras titulaciones. La distribución porcentual de la muestra, según la variable *sexo* es de un 58,9% de mujeres frente a un 41,1 % de hombre.

Las titulaciones en las que hay más personas de la muestra utilizada son, en este orden: Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (LADE), Diplomatura en Relaciones Laborales (DRL), la Diplomatura en Ciencias Empresariales

(DCCEE), seguida del Grado en Administración y Dirección de Empresas (GADE), el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (GRLRH) y Licenciatura en Economía (LE); los dobles grados, así como Licenciatura en Investigación y Técnicas de Mercado (LITM), tienen una representación en la muestra, digamos que meramente testimonial. También hay otras titulaciones, como decíamos que no son propias de este centro pero que estaban realizando postgrados y másteres y están dentro de la muestra (en la Figura 5 podemos ver las distribución porcentual).

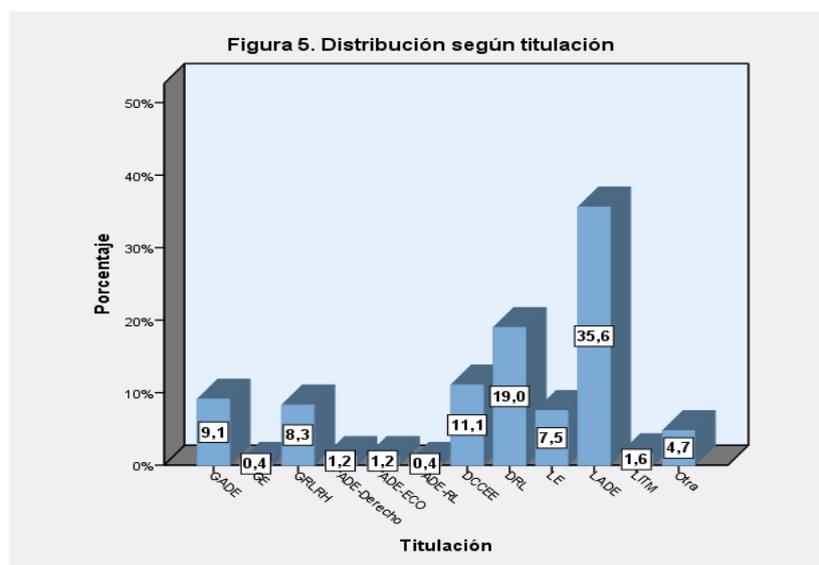
		Sexo	
		Hombre Recuento	Mujer Recuento
Titulación	1. Grado en Administración y Dirección de Empresas (GADE)	12	11
	2. Grado en Economía (GE)	1	0
	3. Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (GRLRH)	7	14
	4. Doble Grado en ADE-Derecho (ADE-D)	2	1
	5. Doble Grado en ADE-Economía (ADE-E)	2	1
	6. Doble Grado en ADE y Relaciones Laborales (ADE-RL)	1	0
	7. Diplomatura en Ciencias Empresariales (DCCEE)	12	16
	8. Diplomatura en Relaciones Laborales (DRL)	17	31
	9. Licenciatura en Economía (LE)	10	9
	10. Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (LADE)	36	54
	11. Licenciatura en Investigación y Técnicas de Mercado (LITM)	1	3
	12. Otras	3	9
	Suma	104	149
	TOTAL	253	

Respecto a la **edad**, se puede apreciar (Fig. 4) cómo el mayor porcentaje se encuentra en el intervalo 26 y 30 años, con un 56,5% de los encuestados, seguido del 25,3% (entre 20 y 25 años), y en menor porcentaje los intervalos entre 31 y 35 años, así como entre 36 y 40 años, con un 11,9% y 2,8%, respectivamente. El menor porcentaje se encuentra en los mayores de 40 años (3,6 %).

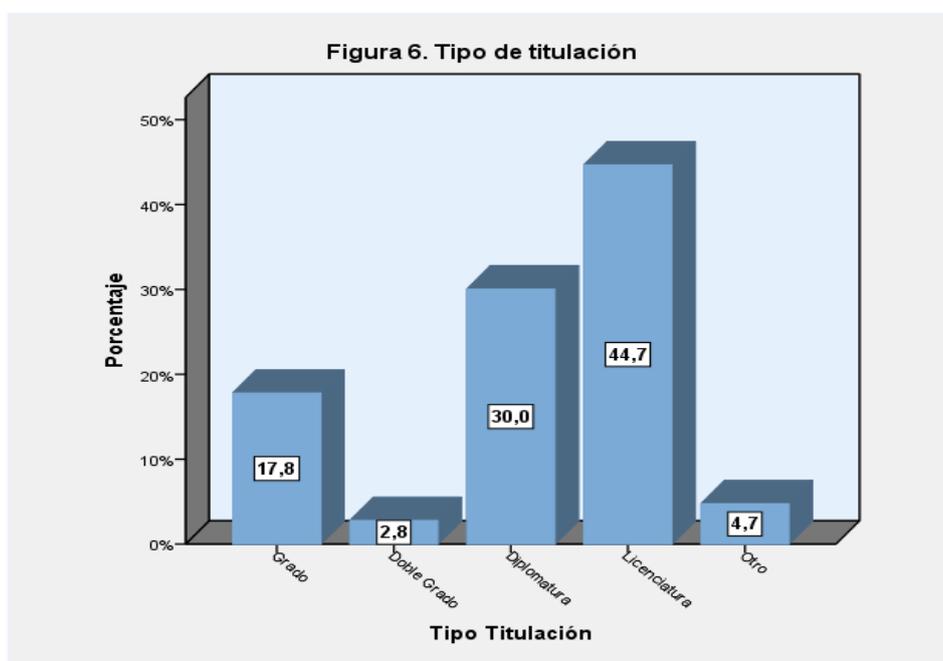


- Titulación.

La muestra está compuesta, como hemos dicho, de todas las titulaciones impartidas en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Badajoz de la Universidad de Extremadura; la Figura 5 muestra su distribución porcentual, donde apreciamos que un 35,6% en la titulación de LADE y con un 19% en DRL, seguido de DCCEE con un 11,1% y 9,1% para GADE. Quedando por debajo de este porcentaje el resto de las titulaciones.

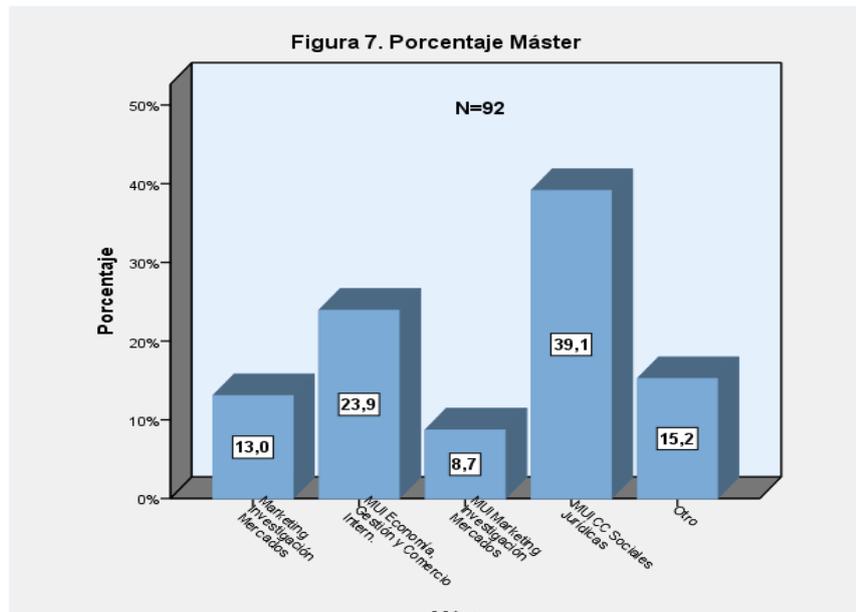


No obstante, para gran parte de los análisis hemos preferido agrupar las titulaciones según el tipo (Grados, Dobles Grados, Licenciatura, Diplomatura y otro), conforme se muestra en la Figura 6, resultando una muestra más homogénea. La mayoría de los encuestados son de las titulaciones antiguas, es decir, las diplomaturas (Empresariales y Relaciones Laborales), y las licenciaturas (Económicas, Administración y Dirección de Empresas e Investigación y Técnicas de Mercado), con 30% y un 44,7%, respectivamente; habiendo un menor porcentaje, como es lógico, entre los grado y dobles grados, por llevar menos tiempo implantadas tales titulaciones y, por consiguiente por existir menor número de egresados.



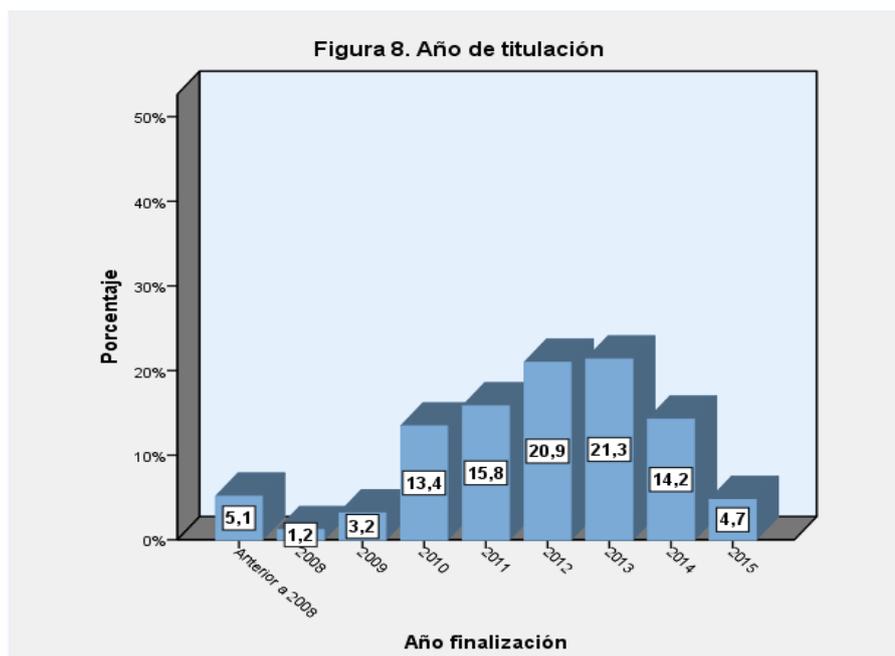
Máster.

De los 92 encuestados que han cursado algún máster, se aprecia un porcentaje mayor en la realización del Máster Universitario en Investigación (MUI) en Ciencias Sociales y Jurídicas, con un 39,1 %, así como el MUI en Investigación en Economía Gestión y Comercio Internacional, con un 23,9%. El resto se reparte entre el Máster en Marketing e Investigación de Mercados, 13%, así como un 8,7% en el MUI el Universitario en un 8,7%, habiendo también un 15,2% de personas que han cursado másteres en otros centros, como Prevención de Riesgos, Salud Laboral, y algunos otros de negocios e internacionales.



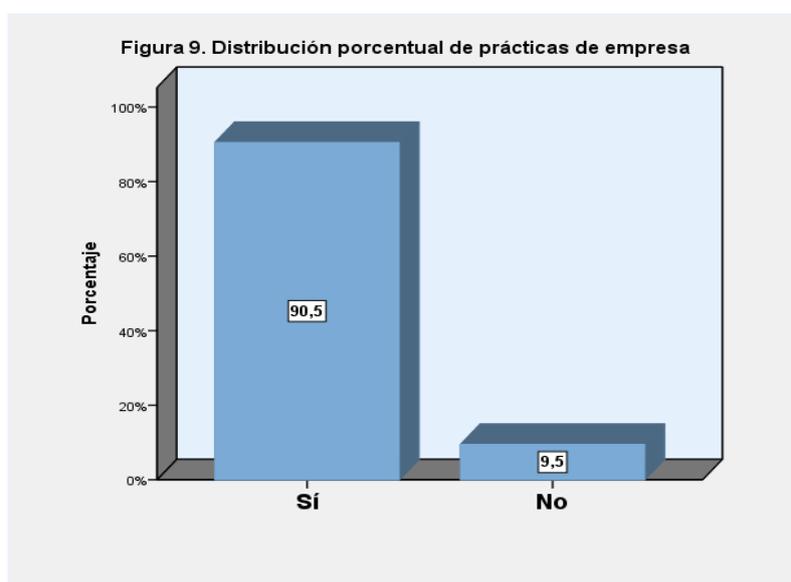
- Año de finalización.

En el año 2012 y 2013 se aprecia un porcentaje muy similar de titulados, entre 20,9% y 21,3%, respectivamente, seguido de los años 2014, 2011, y 2010, con un porcentaje entre 15,81 % y 13,44%. En el presente año de realización del estudio (2015) el porcentaje es menor (4,7%), como es lógico, ya que no había finalizado aún el curso académico cuando se efectuó la encuesta.



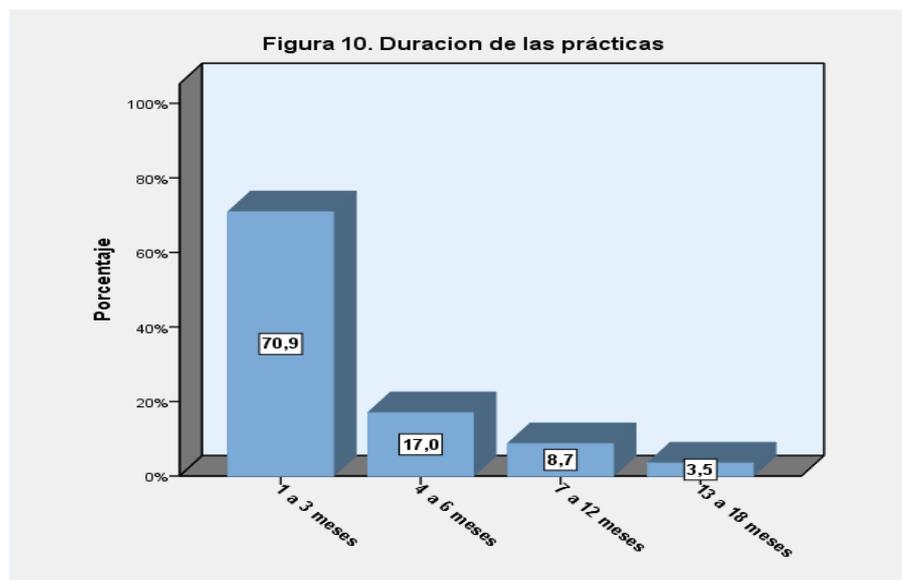
- Prácticas de empresa.

Ante la pregunta: *¿Has realizado prácticas de empresa?*, los encuestados responden en un 90,5% que sí la han realizado, siendo sólo un 9,5% los que no han tenido ese periodo de formación práctica. Mencionar que aquí se incluye cualquier tipo de prácticas de empresa: obligatorias, académicas, voluntarias, extracurriculares, etc.



- Duración de las prácticas.

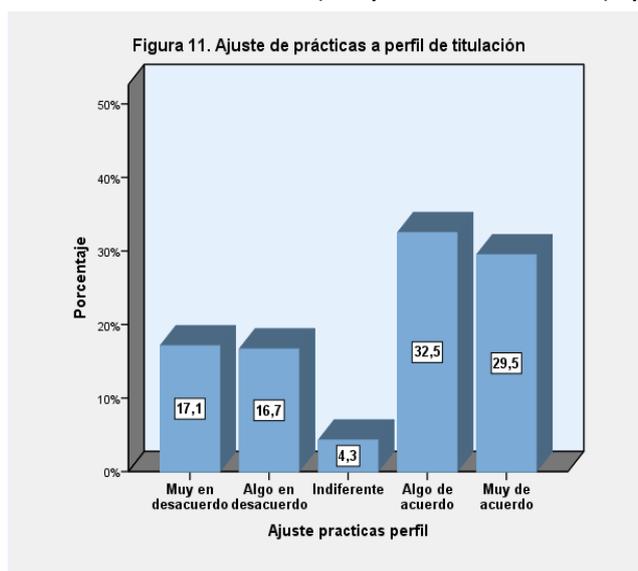
Como se observa en la muestra, un porcentaje muy superior (70,9%) ha realizado los tres meses correspondientes de prácticas que estipula el centro, es decir, las obligatorias; vemos también que 17 % aumenta su periodo, de cuatro a seis meses; seguido del intervalo de siete a doce meses, con un 8,7%; por último están los que han estado entre año y año y medio de prácticas (3,5%). Este dato nos permitirá posteriormente contrastarlo con otras variables en el sentido de ver la influencia de mayor o menor experiencia de formación práctica sobre aspectos de inserción



- Ajuste de prácticas a perfil titulación.

La valoración que hacen los estudiantes sobre *si el trabajo desempeñado durante las prácticas se ajustaba al perfil de su titulación*- se distribuye entre un 32,5% que se muestra algo de acuerdo, un 29,5% muy de acuerdo, estando un 38 % que, o bien lo valoran de forma indiferente o están algo o muy en desacuerdo.

Podemos apreciar en la tabla 2 que la valoración media está en 3,4, siendo el intervalo entre 1 (Muy en desacuerdo) y 5 (Muy de acuerdo), es decir, que la valoración está sólo ligeramente por encima del valor medio.



la valoración está sólo ligeramente por encima del valor medio.

Tabla 2. Estadísticos	
Ajuste de prácticas a perfil de titulación	
Válidos	234
N	Perdidos 19
Media	3,4
Desv. típ.	1,48

- Aplicar competencias de titulación en prácticas.

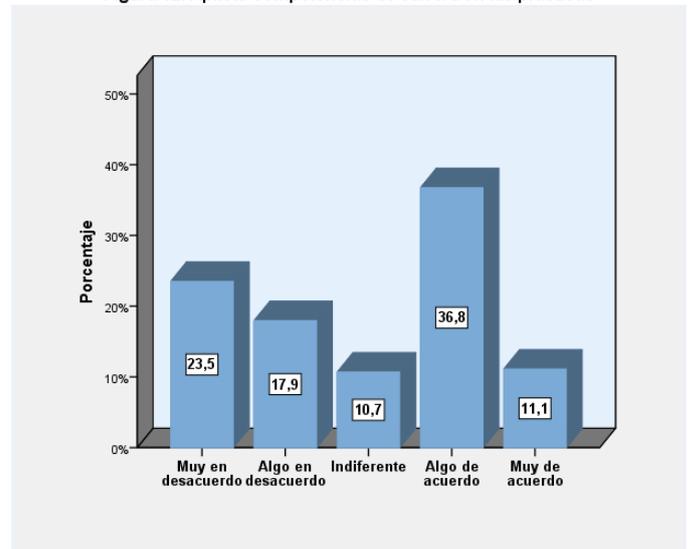
Según la muestra, a la pregunta de *-si se pudo aplicar durante las prácticas las competencias adquiridas durante la carrera-*, aparece con un porcentaje del 36,7% algo de acuerdo, muy en desacuerdo un 23,5%, algo desacuerdo el 17,9% y sólo un 11,1% se muestra muy de acuerdo, el resto se muestra indiferente. Por lo que se

Tabla 3. Estadísticos

Aplicación de competencias de carrera en las prácticas de empresa

N	Válidos	234
	Perdidos	19
	Media	2,9402
	Desv. típ.	1,39152

Figura 12. Aplicar competencias de carrera en las prácticas

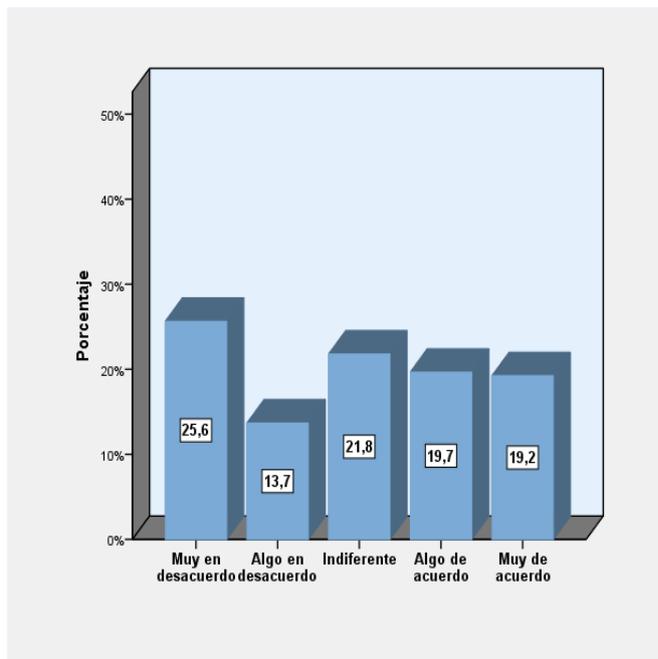


aprecia un relativo bajo nivel de aplicación de las competencias.

- Aumento de percepción de posibilidades de empleo tras la realización de las prácticas.

Podemos apreciar que la distribución de la muestra a la cuestión de si considera que *-la realización de las prácticas han visto aumentadas sus posibilidades de empleo-*, está muy homogéneamente distribuida respecto a los valores de la escala, con una media de 2,93 (Tabla 4), es decir, que no alcanza el punto medio de la escala de valoración.

Figura 13. Percepción de aumento posibilidades empleo tras realizar prácticas



Percepción de aumento de posibilidades empleo con prácticas	
N	Válidos 234
	Perdidos 19
Media	2,93
Desv. típ.	1,46

- Ajuste de expectativas practicas.

Para averiguar el ajuste de expectativas en relación con las prácticas realizadas, se hizo la siguiente pregunta:

¿Pensas que las Prácticas de la universidad que realizaste se desarrollaron tal y como tú esperabas?

Según vemos en la Figura 14, un 37,1% lo encontraron más o menos como esperaban; algo peor, con 19,8%; algo mejor un 17,2%; y con un 12,5%; y 13,4% algo peor y mucho mejor de lo esperado respectivamente, con lo que nos encontramos con unos valores medios en cuanto al ajuste de sus expectativas, pero no podemos obviar que un tercio de la muestra no encontró lo que esperaba.

Figura 14. Ajuste a expectativas de las practicas

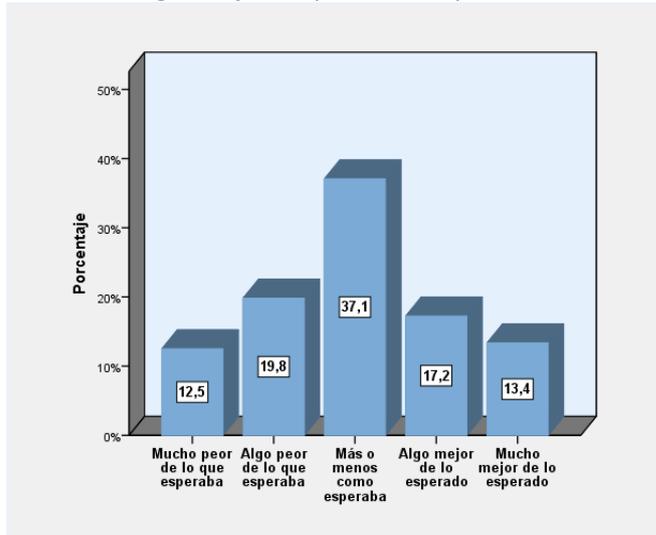


Tabla 5. Estadísticos

Ajuste de las prácticas a las expectativas iniciales

N	Válidos	232
	Perdidos	21
Media		2,99
Desv. típ.		1,18

- Satisfacción respecto al apoyo y atención del tutor docente.

El nivel de satisfacción aparecidos en la muestra no muestra diferencias importantes, algo superior con un 26,20% de los encuestados que consideran la variable *alguna*, con el 22,27% *ninguna*, poca con un 19,21% y el resto igualados con 16,16% *bastante* y *mucha*.

Figura 15. Satisfacción con apoyo tutor docente

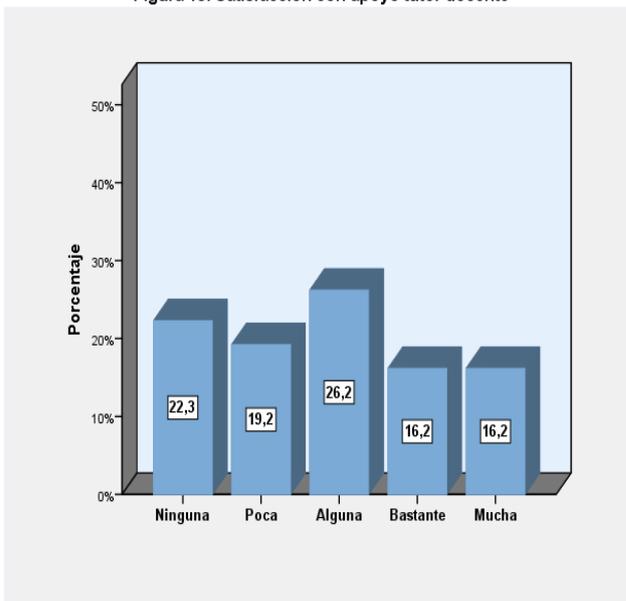


Tabla 6. Estadísticos

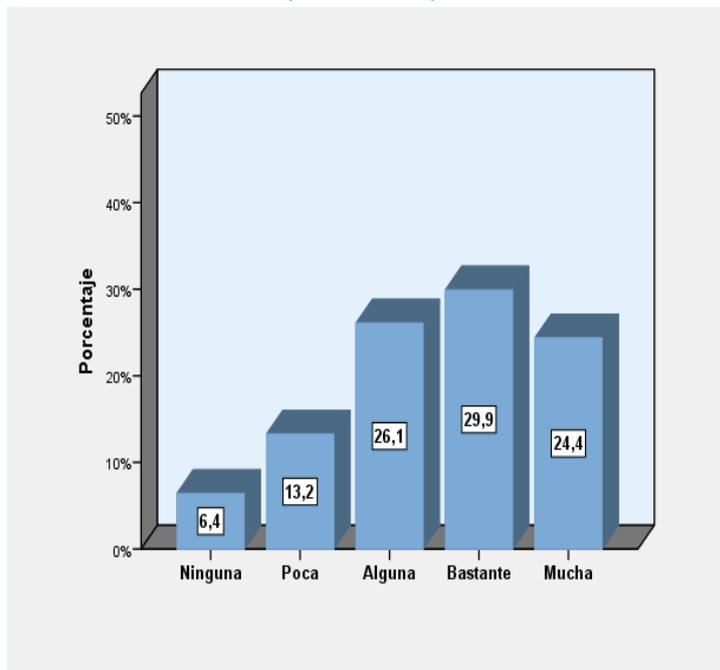
Satisfacción con apoyo de tutor docente

N	Válidos	234
	Perdidos	19
Media		2,84
Desv. típ.		1,37

- Satisfacción con aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades durante las prácticas.

Respecto al aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades, un 80% se distribuye entre los valores *bastante*, *alguna* y *mucha*, no apreciándose mucha variación entre ellas. El resto (19,6%) entre los valores *ninguna* y *poca*. Es decir, que se

Figura 16. Satisfacción con aprendizaje de conocimientos y habilidades durante las prácticas de empresa



puede considerar aceptable la satisfacción en este aspecto, vemos que la media se sitúa en el 3,53.

Tabla 7. Estadísticos

**Satisfacción con aprendizaje
nuevos conocimientos y
habilidades**

N	Válidos	234
	Perdidos	19
Media		3,5256
Desv. típ.		1,17985

- Satisfacción respecto al apoyo y atención del tutor de empresa.

Este aspecto de las prácticas parece ser el más valorado, con un 3,71 de media. Como vemos en la Figura 17, hay un alto porcentaje que considera algo, bastante o mucha la satisfacción con el tutor de empresa (81%).

Figura 17. Satisfacción con apoyo tutor empresa

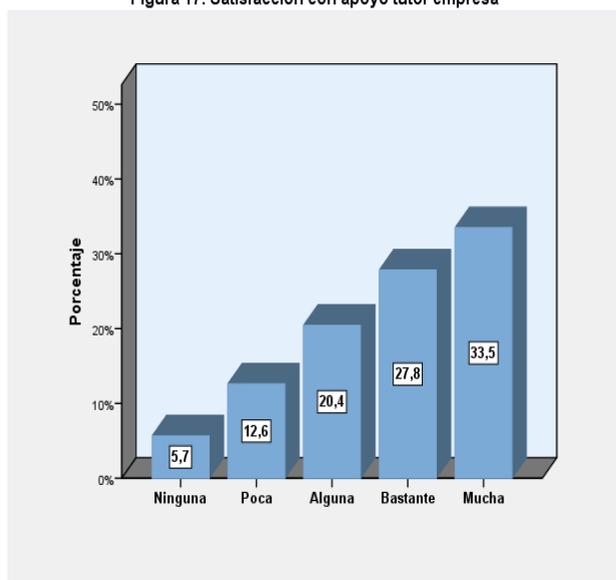


Tabla 8. Estadísticos

Satisfacción con apoyo y atención tutor empresa		
N	Válidos	230
	Perdidos	23
Media		3,71
Desv. típ.		1,21

- Satisfacción respecto a las tareas y funciones desempeñadas durante las prácticas.

Se aprecia bastante satisfacción en tareas y funciones con un 31,49%, seguida de *alguna* y *mucha* con 27,33% y 23,40% , mostrándose el resto poco o nada satisfechos.

Figura 18. Satisfacción con tareas y funciones de las prácticas

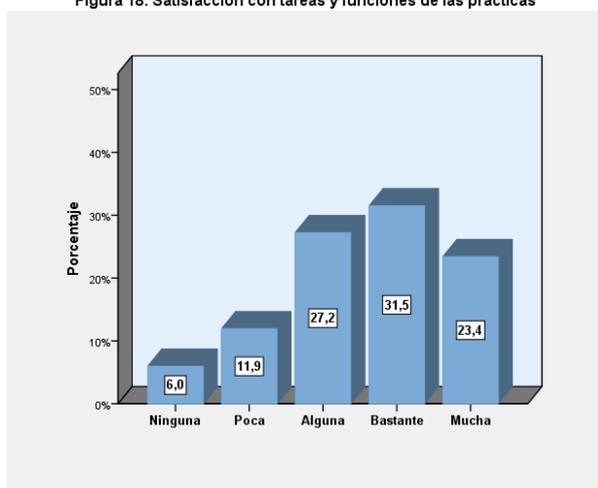


Tabla 9. Estadísticos

Satisfacción tareas y funciones practicas		
N	Válidos	235
	Perdidos	18
Media		3,55
Desv. típ.		1,14

- Satisfacción general con las prácticas de empresa realizadas.

La apreciación general respecto a las prácticas, según la muestra la Figura 19, es de *bastante* satisfacción (31,2%) y *mucha* satisfacción en un 25,2%, lo que significa que

se puede considerar aceptable para, con un 46.58% para *mucho* y *alguna*, bajando el porcentaje en *poca* con 12,82% y *ninguna* con 9,40%.

Figura 19. Satisfacción General con las prácticas de empresa

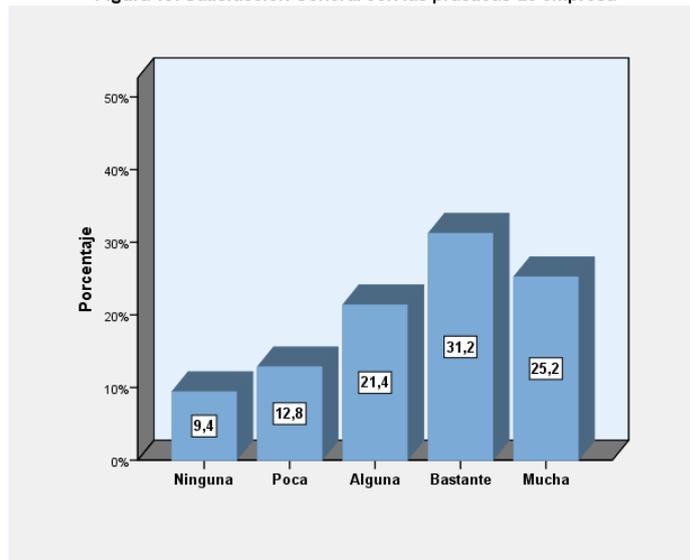


Tabla 10. Estadísticos

Satisfacción general con las prácticas	
N	Válidos 234
	Perdidos 19
	Media 3,5
	Desv. típ. 1,26

- Satisfacción con estudios cursados en la universidad.

La Figura 20 muestra que la satisfacción con los estudios cursados es *bastante* o *mucho* para un 50% de los encuestados; un gran porcentaje muestra una satisfacción normal (32,8%). Un 15,2 manifiesta poca satisfacción, y sólo un 1,2 se siente nada satisfecho.

Figura 20. Satisfacción con estudios cursados

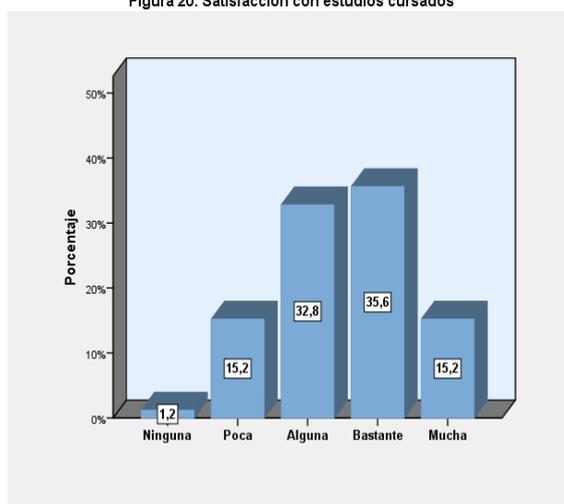


Tabla 11. Estadísticos

Satisfacción con estudios realizados	
N	Válidos 250
	Perdidos 3
	Media 3,48
	Desv. típ. 0,97

- Satisfacción con orientación laboral recibida en la UEx

A la cuestión sobre la orientación laboral recibida en la UEx, apreciamos con mayor porcentaje una *poca* satisfacción (42,1%), y un 31,6% que manifiesta *ninguna* satisfacción. Tan sólo un 6,4% manifiesta bastante o mucha satisfacción, lo que parece ser bastante significativo y determinante cara a la inserción, laboral. La media se sitúa en un 2.

Figura 21. Satisfacción con orientación laboral de la UEx

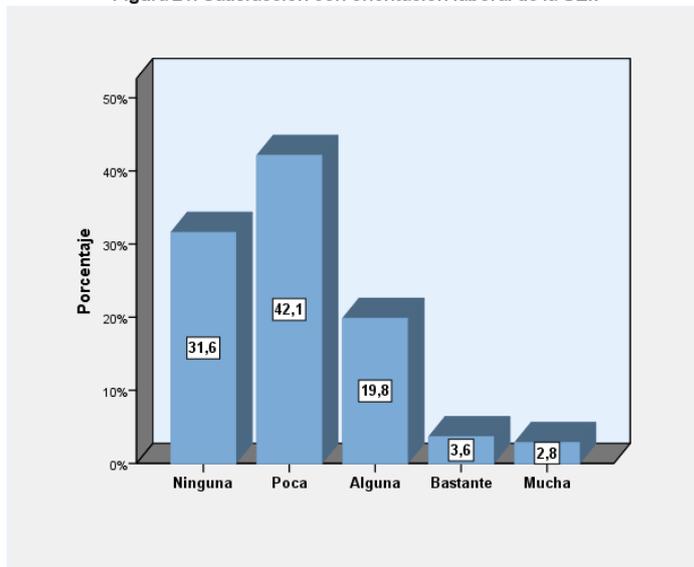


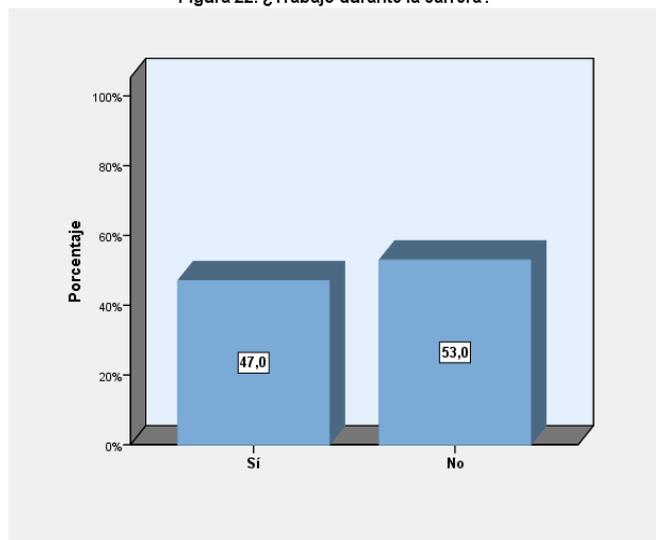
Tabla 12. Estadísticos
Satisfacción con orientación laboral recibida en la UEX

N	Válidos	248
	Perdidos	5
	Media	2,03
	Desv. típ.	0,97

- ¿Has trabajado durante la carrera?.

Podemos apreciar que la distribución de la muestra respecto a la variable - *trabajo durante los estudios* -, indica que el porcentaje de titulados universitarios que no ha trabajado durante los estudio es del 53% y del 47% de los titulados que si ha realizado algún trabajo (115 personas de las 253).

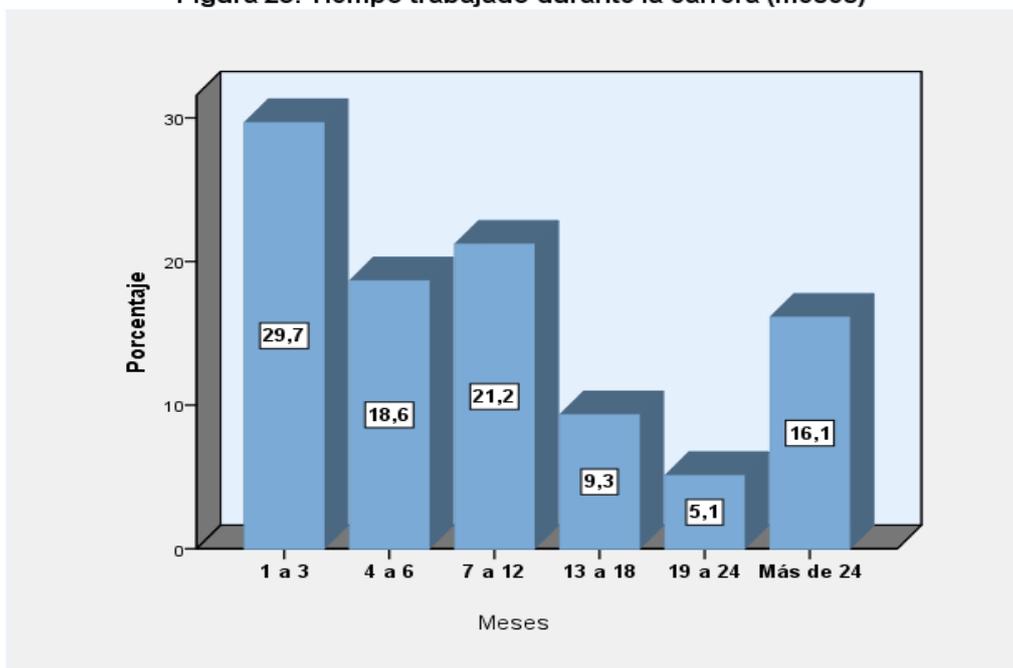
Figura 22. ¿Trabajó durante la carrera?



- Tiempo trabajado durante los estudios.

En la figura 23 vemos que de los que han trabajado, la mayoría 29,7% lo ha hecho durante 1 a tres meses, seguido de 21,2% que lo ha hecho durante siete a doce meses, y un 18,6% lo ha hecho en el intervalo de 4 a 6 mese. Destacar un 16,1% que manifiesta haber trabajado durante más de 24 meses. Es decir, que la tasa de actividad laboral durante los estudios es en general bastante alta.

Figura 23. Tiempo trabajado durante la carrera (meses)



- Ajuste trabajo durante estudios al perfil de la titulación.

Claramente se ve que hay un gran desajuste ocupacional entre el trabajo realizado durante los estudios y el perfil profesional de la titulación que estaban cursando los universitarios. Un amplio porcentaje (53,3%) manifiesta que no existía ninguna relación entre el trabajo su perfil, el restante 47% se distribuye de manera homogénea entre los demás valores de la escala. En todo caso, la media es de 2,16 un valor bastante bajo.

Figura 24. Ajuste de trabajo durante carrera a perfil de titulación

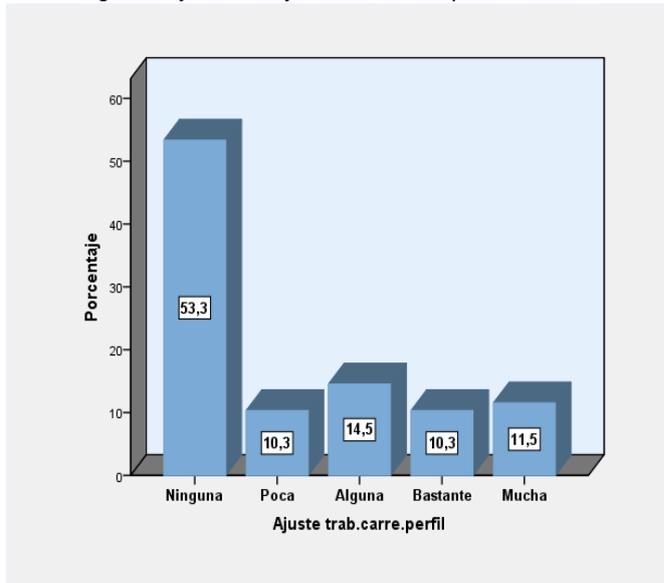


Tabla 13. Estadísticos

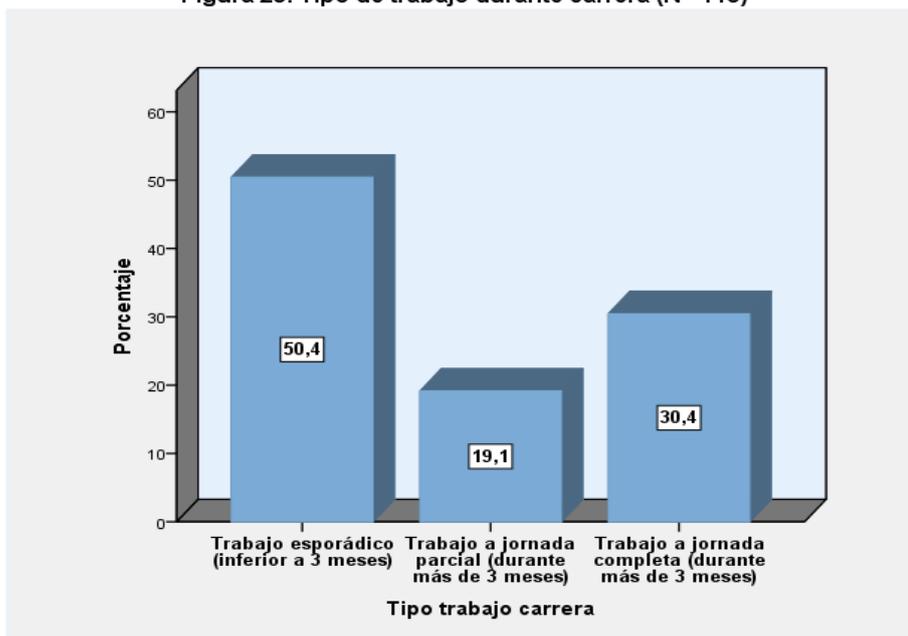
Ajuste del trabajo realizado durante la carrera a perfil de titulación

Válidos	165
N	
Perdidos	88
Media	2,16
Desv. típ.	1,45

- Tipo de trabajo durante los estudios

En la Figura 25 se aprecia que el tipo de trabajo desempeñado por durante la carrera fue mayormente esporádico e inferior a tres meses, de los 115 universitarios que en total habían trabajado. Un 19% lo hizo a jornada parcial durante más de 3 meses y el restante 30% lo hizo a jornada completa durante más de tres meses.

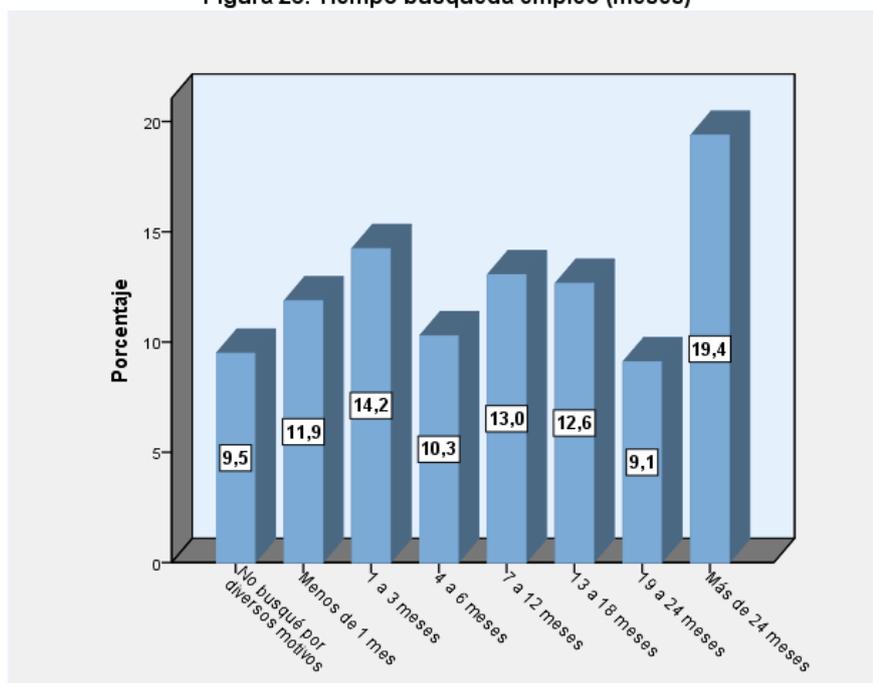
Figura 25. Tipo de trabajo durante carrera (N= 115)



- Tiempo de búsqueda empleo.

Ante la cuestión de, *“desde que acabaste la carrera, ¿cuánto tiempo en total has estado buscando empleo de forma activa?”*, los encuestados manifiestan en cerca de un 20% haberlo hecho durante más de 24 meses, hay un 9,5% que no buscó por diversos motivos, y el restante 70% se distribuye de una forma más o menos homogénea entre los demás intervalos de tiempo, que van desde un mes hasta los 24 meses.

Figura 26. Tiempo búsqueda empleo (meses)



- Tiempo en conseguir primer empleo

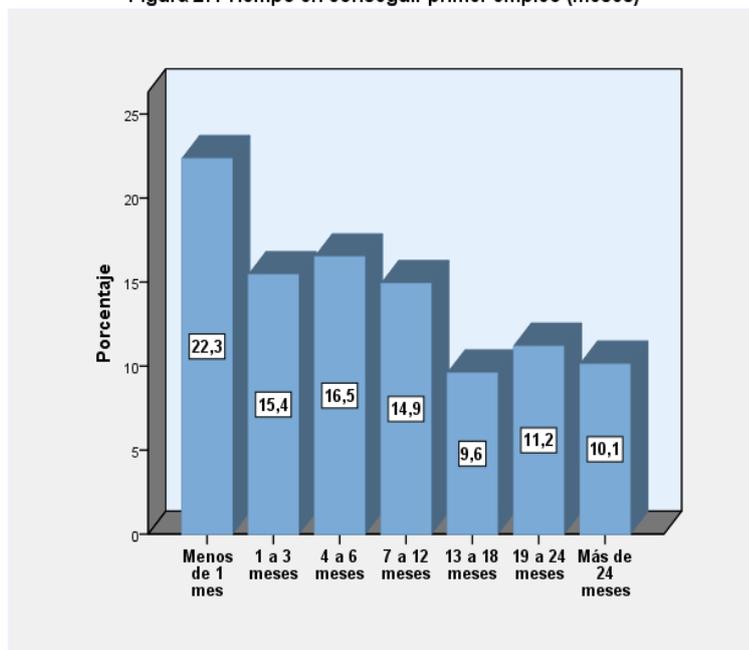
“Tras finalizar la carrera, si es el caso, ¿cuánto tardaste en conseguir el primer empleo?”.

Ante esta cuestión de bastante importancia para ver la tasa de inserción, vemos que un 22% ya había conseguido su primer empleo en el primer mes tras finalizar la

carrera, un 10% ha estado al menos 24 meses sin conseguirlo; destacar que sobre un 68% había conseguido algún empleo durante el primer año tras finalizar.

Tabla. Tiempo conseguir empleo	
Tiempo	Frecuencia
Menos de 1 mes	42
1 a 3 meses	29
4 a 6 meses	31
7 a 12 meses	28
13 a 18 meses	18
19 a 24 meses	21
Más de 24 meses	19
Total	188

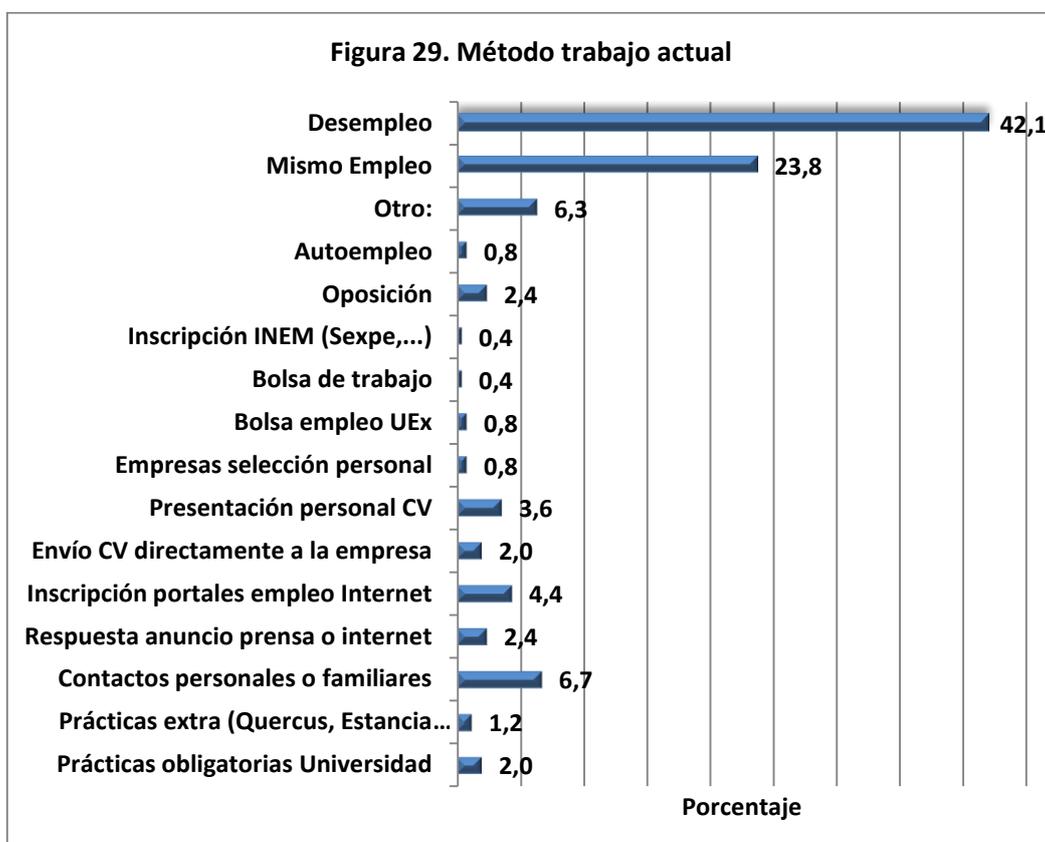
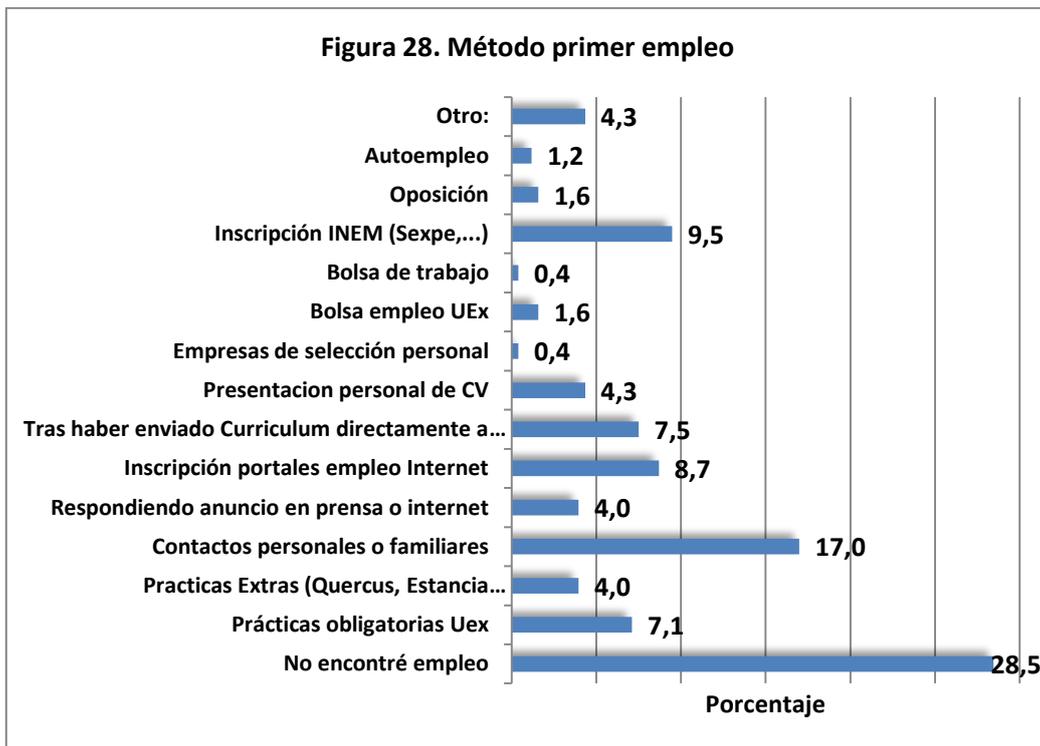
Figura 27. Tiempo en conseguir primer empleo (meses)



- Método de obtención del *primer empleo* y del *empleo actual*.

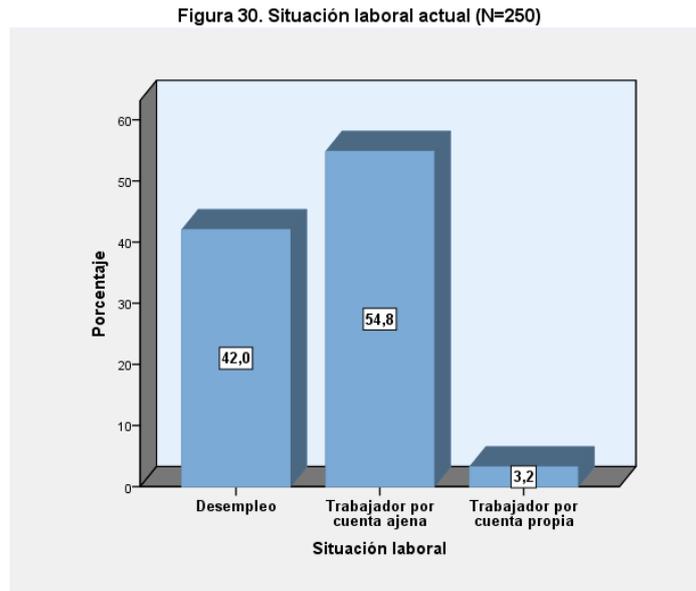
Como se aprecia en la Figura 28, los métodos más utilizados para conseguir el primer empleo son: la gestión de contactos (personales o familiares), con un 17%, seguido de los métodos tradicionales de inscripción en servicios públicos de empleo (9,5%) o en portales de internet (8,7). Mencionar que un 28% no ha tenido al parecer ninguna actividad laboral.

En cuanto al método seguido para obtener el empleo actual, de los 145 titulados que manifiestan estar trabajando, como se indica en la Figura 30, (un 54% del total de la muestra), un 23% sigue en el mismo empleo que el primero que encontró, y el porcentaje más alto, pero con un 6,7% de los encuestados, dice haberlo encontrado mediante gestión de contactos; el resto de los métodos presentan porcentajes que van disminuyendo progresivamente.



- Situación laboral actual

Vemos que actualmente, de 250 encuestados, un 58% se encuentra trabajando, el resto está en situación de desempleo. De los que trabajan, el mayor porcentaje es por cuenta ajena (54,8%).



- Satisfacción con el conocimiento y dominio de técnicas de búsqueda de empleo.

Se les preguntó por el grado de satisfacción en lo referido al “*conocimiento y dominio de las técnicas de búsqueda de empleo*”. Los resultados indican (Figura 31) que en general están bastante o muy satisfechos un 58%; el 29,4% manifiesta tener alguna satisfacción, es decir, normal, y tan sólo un 2,4 % manifiesta no estar nada satisfecho con su conocimiento de las técnicas de búsqueda de empleo. La satisfacción media es del 3,58, sobre una escala entre 1 y 5.

Figura 31. Satisfacción con conocimiento y dominio de técnicas de búsqueda de empleo

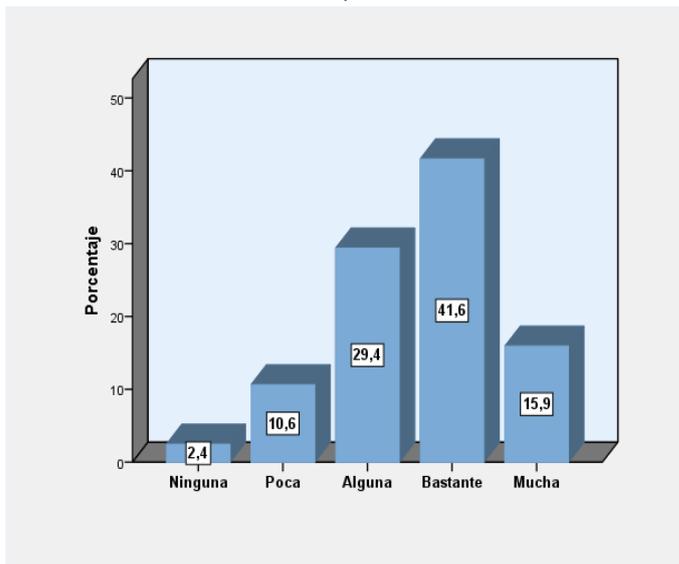


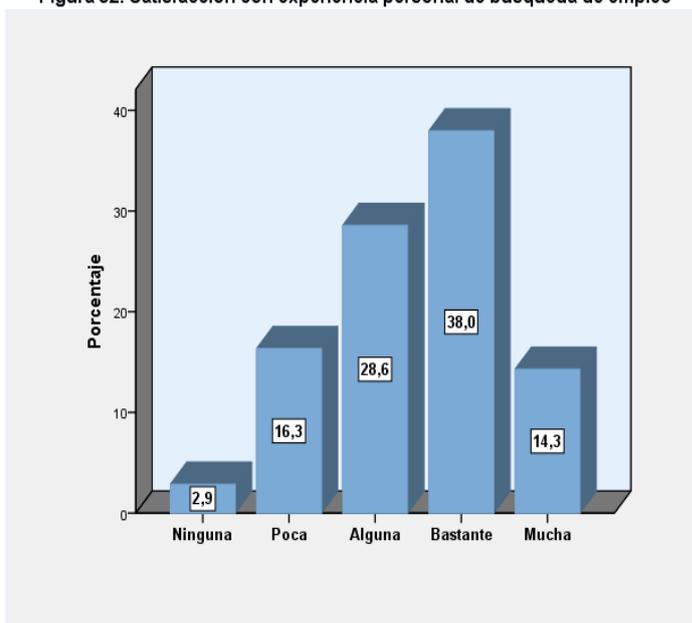
Tabla 14. Estadísticos
Satisfacción con conocimiento y dominio de técnicas de búsqueda de empleo

Válidos	245
N	
Perdidos	8
Media	3,58
Desv. típ.	0,96

- Satisfacción con experiencia personal de búsqueda de empleo.

En este aspecto, vemos que la satisfacción media está en torno al 3,44, similar a la anterior, por lo que podríamos considerar que, al margen de su situación laboral, su percepción subjetiva sobre el proceso de búsqueda de empleo puede considerarse aceptable. Este dato se verá posteriormente contrastado como veremos con las

Figura 32. Satisfacción con experiencia personal de búsqueda de empleo



expectativas respecto a la búsqueda de empleo.

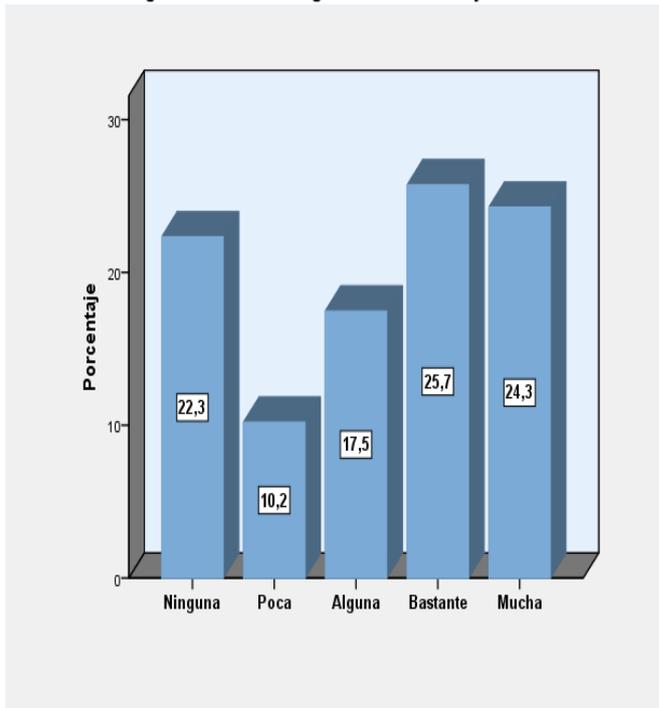
Tabla 15. Estadísticos
Satisfacción con su experiencia personal de búsqueda de empleo

Válidos	245
N	
Perdidos	8
Media	3,44
Desv. típ.	1,01

Satisfacción con el trabajo actual.

La satisfacción media respecto al trabajo actual es de, 3,19, lo que podemos considerar bastante aceptable, teniendo en cuenta que un 22,3 % de los encuestados ha manifestado no tener ninguna satisfacción. Posteriormente les preguntaremos sobre el grado de satisfacción sobre diferentes aspecto laborales para reforzar esta

Figura 33. Satisfacción general con tu trabajo actual



percepción de los titulados. La figura 33 muestra que está bastante o muy satisfecho un 50%, con un 17,5% de alguna satisfacción.

Tabla 15. Estadísticos

Satisfacción trabajo actual	
Válidos	206
N	
Perdidos	47
Media	3,19
Desv. típ.	1,48

- Expectativas de Control Percibido en Búsqueda de Empleo (ECP-BE).

Esta variable (ECPBE), como dijimos, la constituyen cuatro componentes o subescalas, a saber: Autoeficacia (AEBE); Expectativas de Éxito (EXBE); Locus de Control Interno(LCIBE) y Locus de Control Externo (LCEBE).

Los resultados obtenidos, tanto en la escala total como en las cuatro subescalas, se pueden considerar bastante aceptables, destacando el componente de Autoeficacia, con una media de 4,1, seguido del locus de control interno, con una media de 3,8; el resto de componentes, incluida la puntuación total están por encima

de 3 de promedio. Sí hay que resaltar que la subescala LCEBE, puntúa en sentido contrario, en el sentido de que altas puntuaciones en ella hacen disminuir la percepción de control sobre el propio proceso de búsqueda de empleo, al contrario que las otras subescala.

En todo caso, estas variables las contrastaremos mediante análisis inferenciales con otras variables y veremos si hay diferencias en relación con el sexo, las titulaciones, etc., ya que es uno de los factores que más nos interesan cara a motivación para la búsqueda de empleo e inserción.

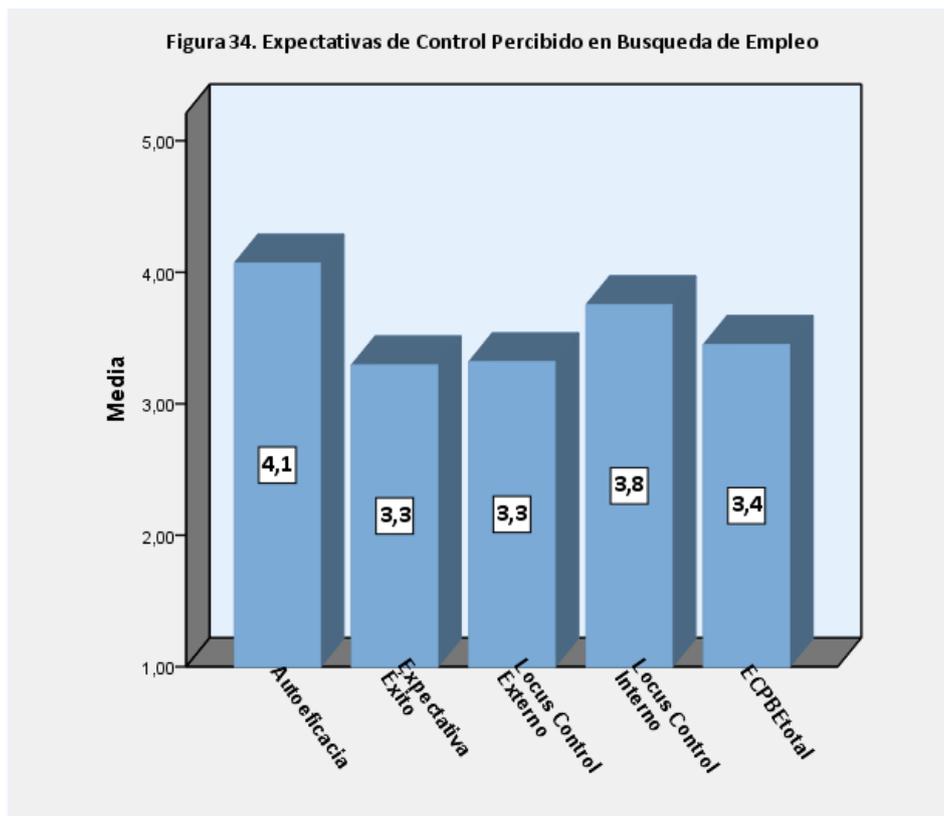


Tabla 16. Estadísticos ECPBE

N válido = 253	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Autoeficacia	2,0	5,0	4,07	0,63
Expectativa Éxito	1,0	5,0	3,29	0,97
Locus Control Externo	1,0	5,0	3,32	0,97
Locus Control Interno	1,0	5,0	3,75	0,87
ECPBEtotal	1,7	4,8	3,45	0,62

30. Centralidad absoluta

Ante la pregunta de *¿cómo de importante es el trabajo en tu vida?*, los encuestados, como se puede apreciar en la figura 35, le conceden bastante importancia; dentro de una escala entre 1 (de lo menos importante de mi vida) y 10

(de lo más importante de mi vida), el valor promedio se sitúa en 7,94. Vemos en la figura que la mayoría de los valores (86%) se sitúan entre el 7 y el 10.

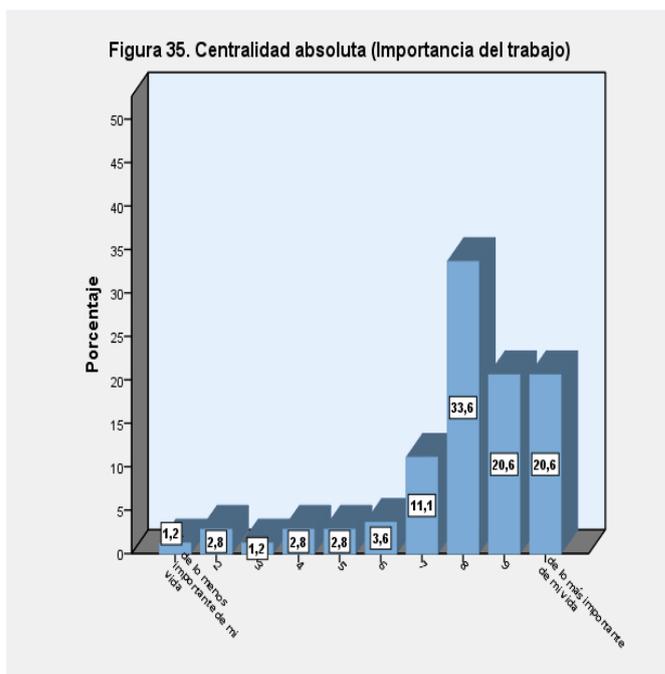


Tabla 17. Estadísticos

Centralidad absoluta	
Válidos	253
N	
Perdidos	0
Media	7,94
Desv. típ.	1,96

Dada la relevancia que tiene esta variable en los estudios de inserción laboral, como hemos visto que demuestran muchos estudios sobre el significado del trabajo, hemos querido contrastarla con otras variables, tanto nominales (sexo, titulación, etc.) como de escala, para ver qué relación se establece entre ellas.

- Desajuste ocupacional.

Para medir el desajuste ocupacional respecto al trabajo actual, utilizamos el siguiente ítem:

Respecto al trabajo actual o al de más nivel que has desempeñado hasta ahora, incluyendo el realizado en las prácticas, ¿crees que el trabajo desempeñado es/era adecuado a tu cualificación y/o experiencia?.

Ya dijimos que el desajuste ocupacional viene determinado por la diferencia entre la percepción de la situación real que encuentra el egresado en el trabajo y lo que esperaba encontrar. En este caso la dimensión a evaluar era la referida al nivel de cualificación y/o experiencia que consideraba el egresado que tenía. Los resultados indican que, en una escala entre 1 y 3, siendo 1 (Por debajo de mi cualificación), 2

(Razonablemente adecuado) y 3 (Por encima de mi cualificación), el valor promedio es de 1,62, es decir, que estaba algo por debajo de lo que consideraban razonable los encuestados.

Figura 36. DesajusteOcupacional

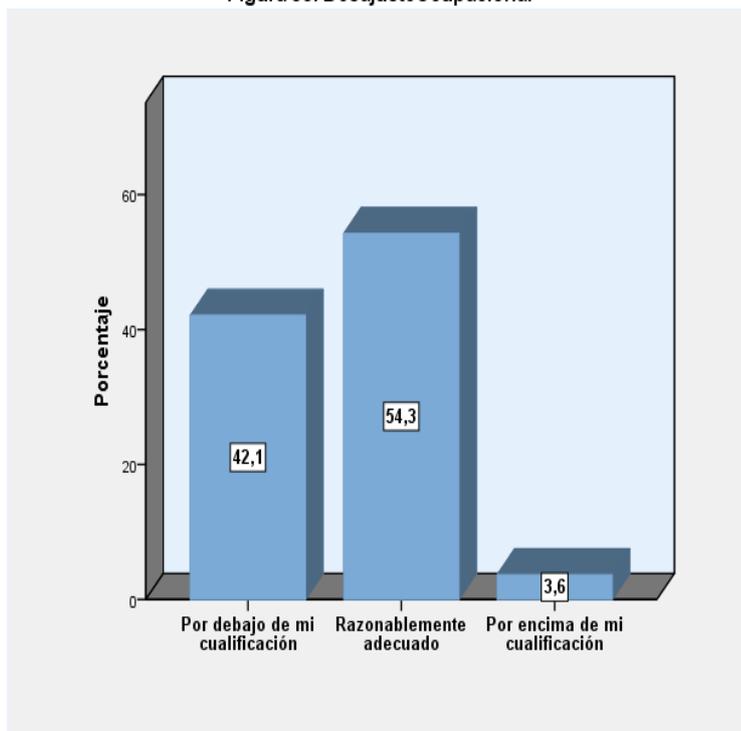


Tabla 18. Estadísticos

Desajuste ocupacional

Válidos	247
N	
Perdidos	6
Media	1,62
Desv. típ.	0,56

- Empleabilidad percibida.

Para medir esta variable se utilizaron dos ítems en los que se le pedía al encuestado que manifestara el grado de acuerdo o desacuerdo en relación con dos aspectos, usando una escala de 1(muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

La primera cuestión era la siguiente:

*“En la situación actual del mercado laboral me resulta posible encontrar el tipo de trabajo para el cual me he **preparado o tengo experiencia**”.*

Como muestra la figura 37, casi un 60% de los encuestados manifestaba *alguno* o *mucho* desacuerdo, es decir, que percibían pocas posibilidades de encontrar un trabajo en esas condiciones. Sólo un 7,5% manifestaba su creencia de que sí encontraría el trabajo. Vemos en la tabla 19 que el promedio de valoración del total de la muestra es de 2,54, algo por debajo de la media de la escala.

Figura 37. Empleabilidad percibida respecto a su preparación y experiencia

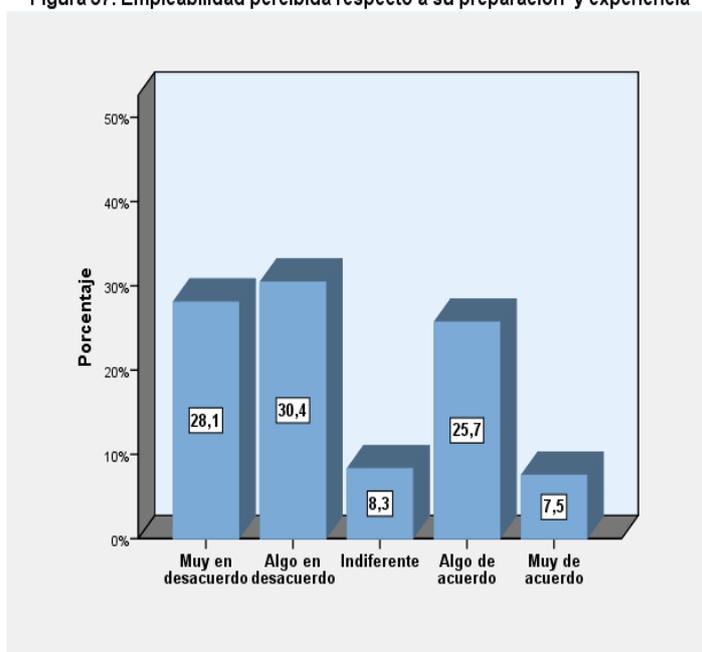


Tabla 19. Estadísticos

Empleabilidad percibida en relación a preparación y experiencia

Válidos	2537
N	
Perdidos	0
Media	2,54
Desv. típ.	1,34

La otra cuestión que se les planteó a los egresados fue, en la misma línea que la anterior:

*“ En la situación actual del mercado laboral me resulta posible trabajar **en una empresa de mi preferencia**”.*

Vemos que en este caso los resultados son todavía menos esperanzadores para los encuestados, más del 65% de ellos ve algo o muy difícil conseguir un trabajo en

esas condiciones.; el valor promedio se sitúa en 2,28, dentro de la escala de 1 a 5 mencionada.

Figura 38. Empleabilidad percibida en una empresa de su preferencia

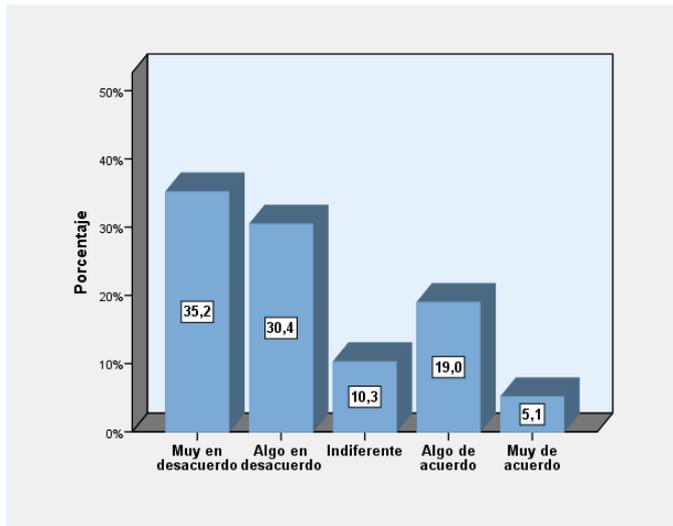


Tabla 20. Estadísticos

Empleabilidad percibida en relación a empresa de su preferencia

Válidos	253
N	
Perdidos	0
Media	2,28
Desv. típ.	1,27

- Actitudes laborales.

Se midieron siete actitudes laborales que tienen relevancia en lo referido al desarrollo de la carrera profesional de los egresados: autoeficacia, implicación, iniciativa, pasividad en la planificación de la carrera, innovación y estrategia de carrera.

Se empleó para su media un solo ítem para cada una de las variables, en donde se les pedía que indicaran el grado de acuerdo o desacuerdo respecto a los siguientes enunciados, usando una escala de 1 a 5 como se aprecia en la figura 40. Los enunciados eran:

Autoeficacia laboral. *Soy capaz de resolver la mayor parte de los problemas relacionados con el trabajo.*

Implicación. *Estoy muy implicado personalmente en mi trabajo.*

Iniciativa. *Si hay que hacer algo suelo tomar la iniciativa con prontitud, aunque otros no lo hagan.*

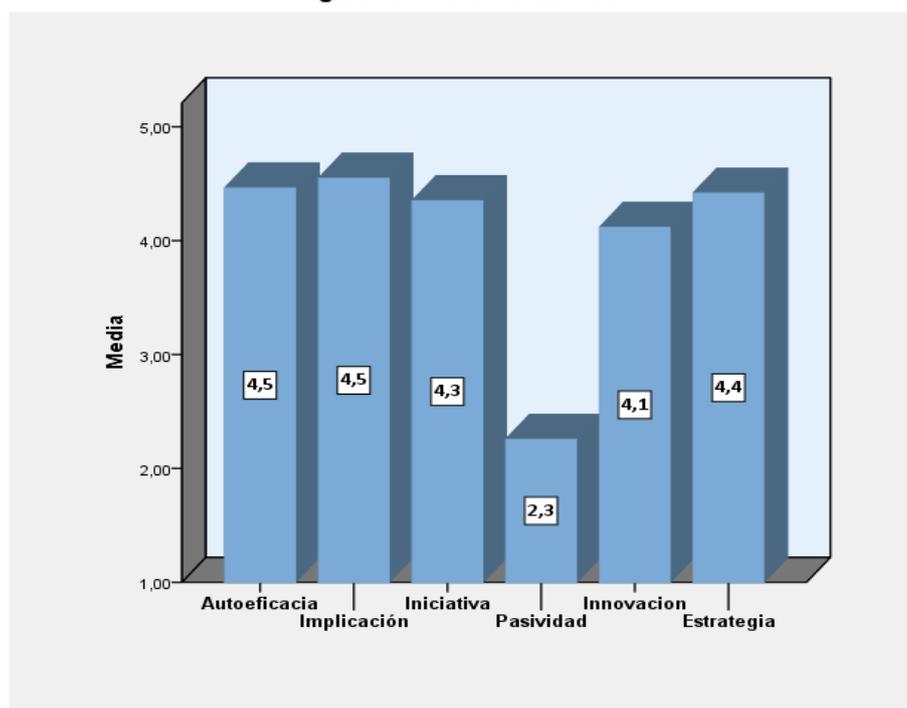
Pasividad en planificación de carrera. *Por lo que se refiere al futuro laboral, lo mejor es esperar a ver qué pasa.*

Innovación. He buscado nuevos procedimientos en el trabajo en lugar de esperar a que me lo dijeran.

Estrategia de carrera. He estado reflexionando sobre lo que me gustaría conseguir en mi trabajo durante los próximos años.

Como se puede apreciar en la figura 40, los valores se sitúan bastante alto dentro de la escala, que va de 1 a 5 como se puede ver. La mayoría de las puntuaciones medias en cada escala están entre el 4,1 y 4,5, a excepción de la escala de Pasividad, que se sitúa en 2,3 porque esta variable lo que mide es una actitud negativa a la hora de plantearse la carrera profesional y, por tanto, mientras más alto el valor menor proactividad cara a la inserción laboral.

Figura 40. Actitudes laborales



- Satisfacción con aspectos laborales

Se midió la satisfacción con determinados aspectos laborales, que se pueden clasificar en: intrínsecos, extrínsecos y sociales.

La escala utilizada era: 1 (Nada), 2 (Poco), 3 (Algo), 4 (Bastante) y 5 (Mucho).

Los aspectos **intrínsecos** son:

- *Oportunidades de aprender en el trabajo.*
- *Variedad de tareas y funciones en el trabajo.*
- *Autonomía en el trabajo.*

Los aspectos **extrínsecos** son:

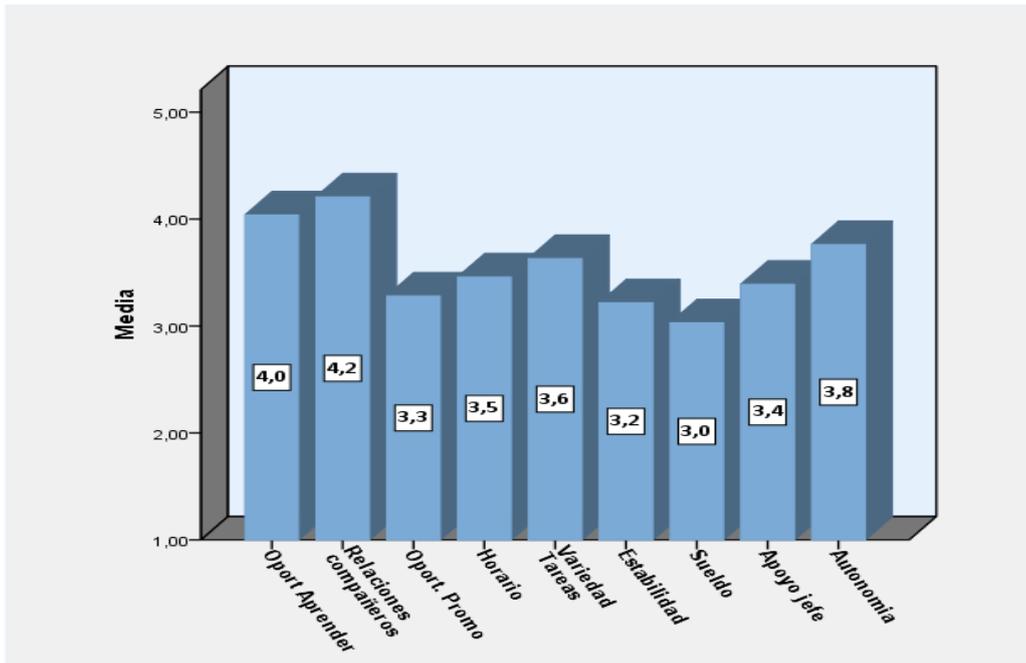
- *Oportunidades de promoción laboral.*
- *Buen horario de trabajo*
- *Estabilidad en el empleo.*
- *Sueldo.*

Los aspectos **sociales** son:

- *Relaciones con los compañeros/as de trabajo.*
- *Apoyo y orientación del Jefe.*

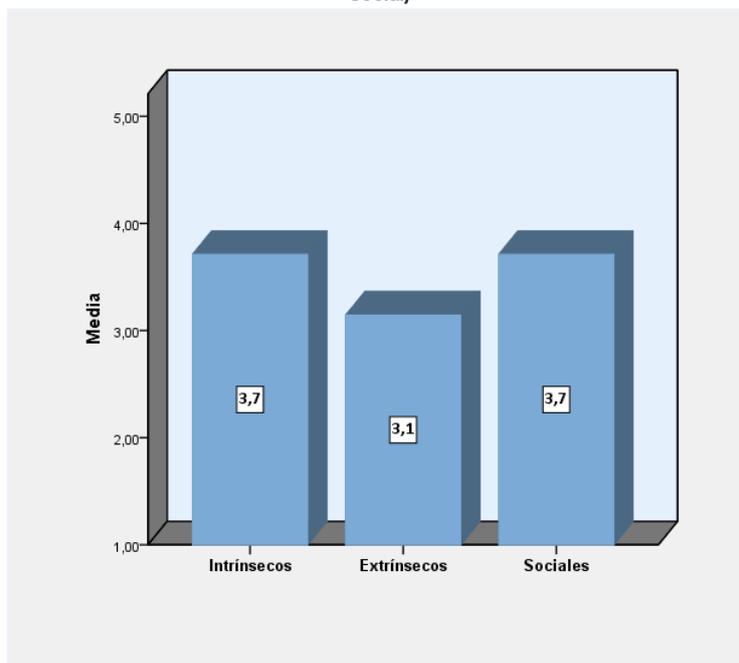
Como se puede ver (Figura 41), en cuanto a la experiencia laboral de los encuestados, la mayor satisfacción se detecta en los aspectos *oportunidades de aprender*, con un 4,2 de media, seguido de las *relaciones con los compañeros de trabajo* (Media de 4); le siguen *la variedad de tareas* (3,6) y el *horario* (3,5). En último lugar se encuentran los aspectos de *–apoyo del jefe–* (3,4), *oportunidades de promoción* (3,32) y, por último, la *estabilidad* en el empleo y el *sueldo*, con unos valores de 3,2 y 3, respectivamente. Aún así, se puede decir que la satisfacción es más aceptable de lo que cabría esperar dada la situación actual de crisis.

Figura 41. Satisfacción con aspectos laborales



En cuanto a las categorías de intrínseco, extrínseco y sociales, los valores promedio se sitúan como se indica en la Figura 42.

Figura 42. Satisfacción categorías aspectos laborales (intrínseco, extrínseco, social)



- Escala de Autoeficacia Específica para el Afrontamiento del Estrés.

Esta escala, como ya indicamos, mide la creencia que tiene la persona de si será capaz de afrontar de manera eficaz las situaciones de estrés que se le presenten. Está compuesta de dos subescalas, cada una mide un tipo de expectativas: las *expectativas de eficacia* (EE) y las *expectativas de resultado* (ER). También se obtiene una puntuación total de la escala (AEAE). Las puntuaciones oscilaban entre los siguientes valores:

1 Totalmente en desacuerdo

2 En desacuerdo

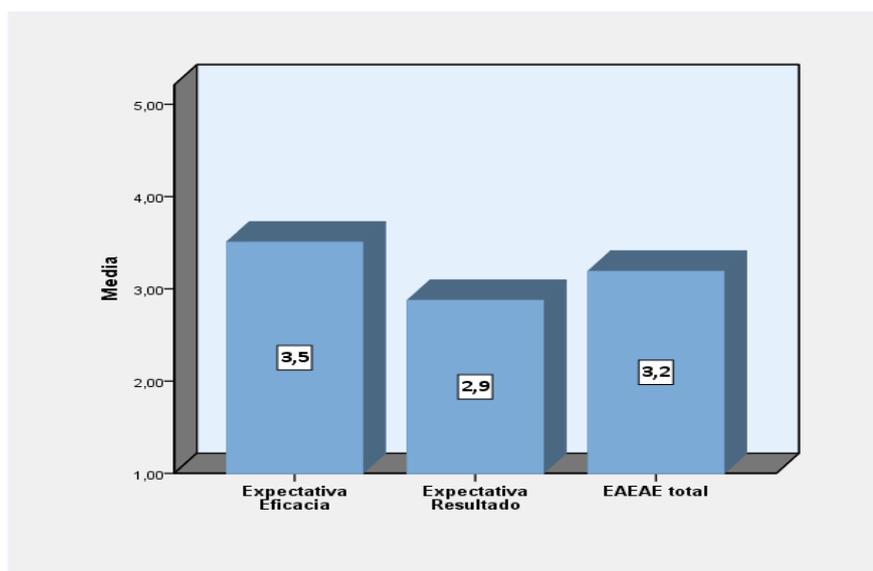
3 Ni en desacuerdo ni en acuerdo

4 De acuerdo

5 Totalmente de acuerdo

La Figura 43 muestra los valores promedios de cada subescala y de la escala total, situándose las *expectativas de eficacia* en un valor de 3,5, disminuyendo más de medio punto e las *expectativas de resultado* (2,9), situándose el valor promedio de la escala total (AEAE) en un aceptable pero moderado 3,2. Teniendo en cuenta que los valores de la escala van de 1 a 5, se puede decir que son expectativas medias las que tienen los egresados cara a afrontar situaciones de estrés.

Figura 43. Expectativas de Autoeficacia Específica de Afrontamiento de Estrés



- Engagement.

El *engagement*, como dijimos, consta de tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. En nuestro caso lo medimos con una versión corta de 9 ítems de la *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-9)*.

La escala de valores era la siguiente:

1= *Nunca*

2= *Casi nunca*

3= *Algunas veces*

4= *Regularmente*

5= *Bastantes veces*

6= *Casi siempre*

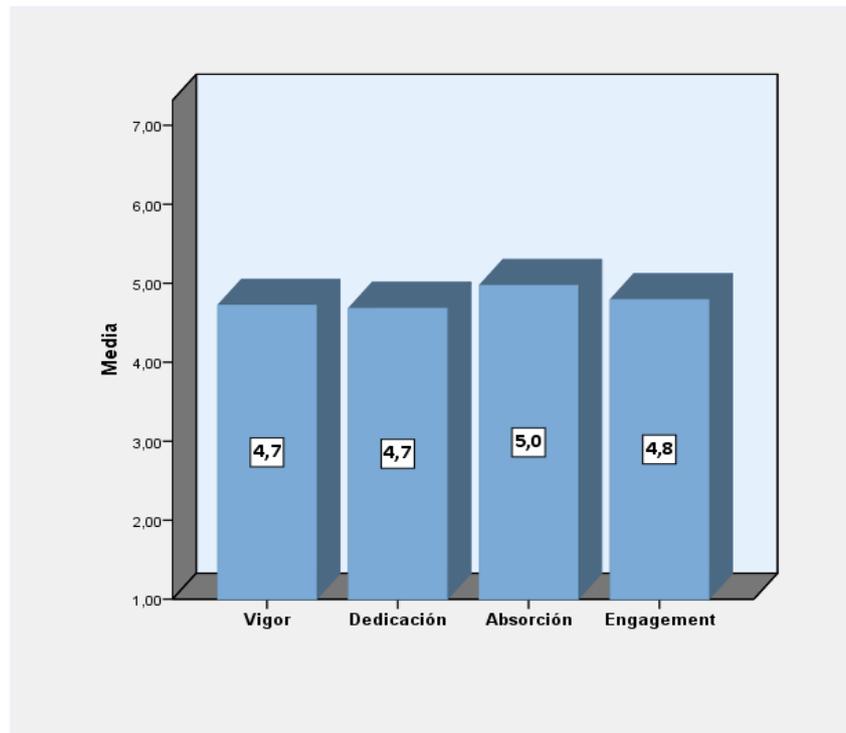
7= *Siempre*

La Figura 44 muestra los valores promedios de los encuestados en las tres subescalas y en la escala total. Podemos observar que el valor más alto lo manifiestan en la dimensión *absorción* (5), que recordemos que se caracteriza por un estado de alta concentración en la tarea, en el esfuerzo, disfrutando de la actividad intrínseca del trabajo y con una sensación placentera, con una media de 5 (en una escala de valores de 1 a 7); el punto medio estaría en 4,5 en este rango de puntuaciones.

Las otras dos dimensiones (vigor y dedicación) presentan la misma valoración, con una media de 4,7; en la escala total del *engagement* la puntuación se sitúa en 4,8. Quiere esto decir que los valores no son demasiado altos y que los egresados muestran un nivel de engagement medio en todos los componentes y en el total de la escala.

Recordemos que este constructo está muy relacionado con el bienestar en el trabajo, y que ha sido analizado en relación con otras variables (satisfacción, género, etc.), razón por la que hemos realizado nosotros análisis inferenciales que se presentarán más adelante.

Figura 44. Engagement (Vigor, Dedicación, Absorción)

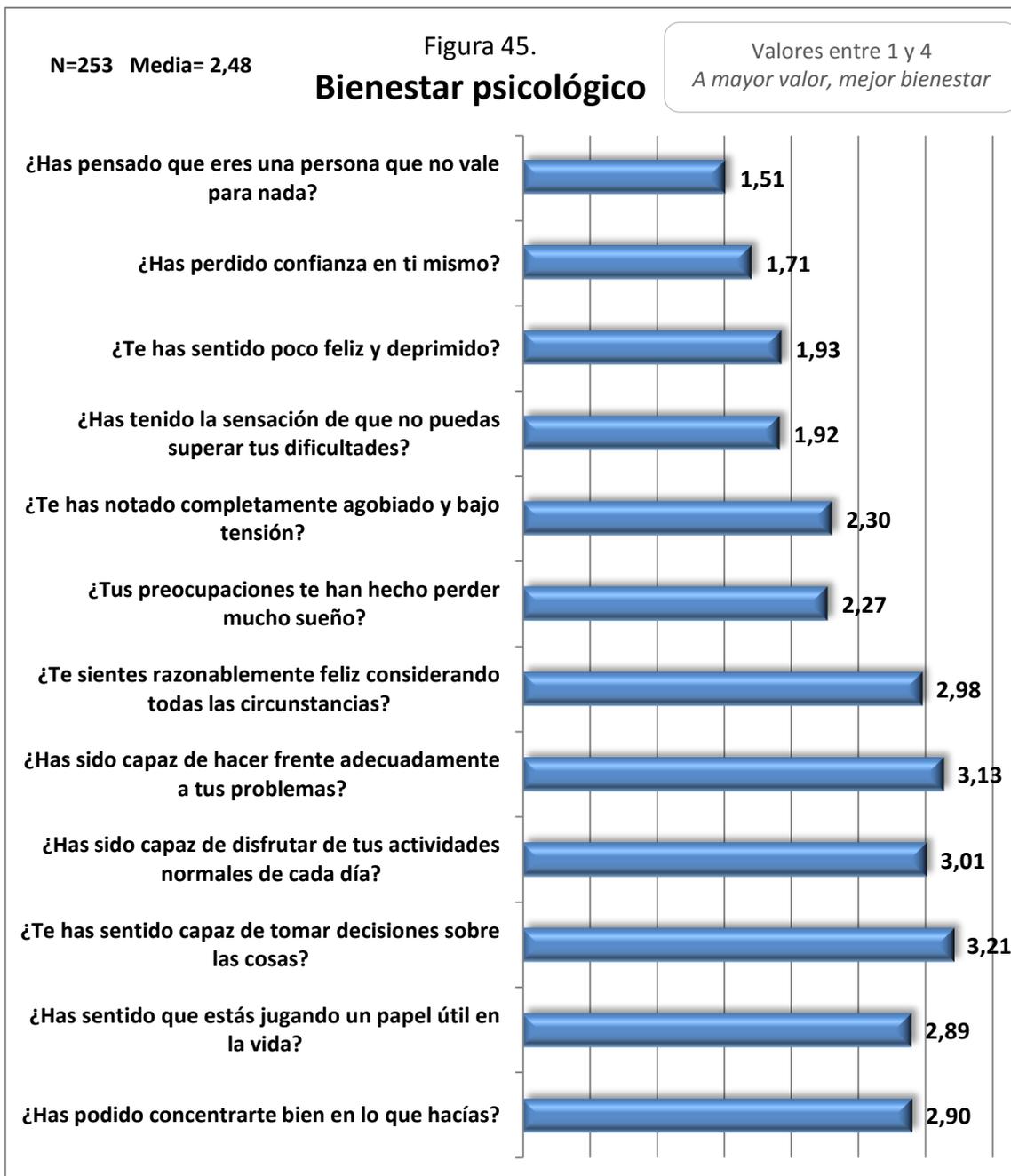


- Bienestar psicológico.

Como ya mencionamos con anterioridad, el bienestar psicológico afectivo es un factor a considerar a la hora de valorar la salud mental de los titulados. También sabemos que está relacionado con otras variables como la satisfacción o el engagement.

Hemos analizado el bienestar psicológico realizando la siguiente pregunta a nuestros titulados: ***¿cómo te has sentido durante las últimas semanas?***. Usando la versión de 12 ítems de la escala de Goldberg, altos valores en la escala significan mejor bienestar psicológico, y el promedio total en la muestra es de 2,48 y, teniendo en cuenta que los valores de la escala están entre 1 y 4, se puede decir que es moderadamente aceptable. En la Figura 45 podemos ver el valor promedio de cada uno de los ítems de las Escala de Bienestar Psicológico, así como la media total (2,48).

En los análisis inferenciales contrastamos, no obstante, esta variable para ver si hay diferencias reseñables en relación al sexo, el tipo de titulación y otras variables de interés con las que se ha relacionado en otras investigaciones, como el engagement, la satisfacción o las expectativas laborales, entre otras.



A continuación, y una vez vistos los resultados de los análisis estadísticos, pasamos a presentar los resultados de los análisis inferenciales, en donde veremos la relación entre diversas variables.

6.2. Resultados Análisis Inferencial.

Para la realización del análisis inferencial se aplicará una determinada prueba estadística. Ésta prueba podrá ser paramétrica o no paramétrica, lo cual vendrá determinado por una serie de principios que deben cumplir los datos con los que trabajamos:

- Se trata de una variable cuantitativa continua (VCC)
- Principio de Normalidad: Para contrastarlo usaremos la Prueba K-S
- Principio de Aleatoriedad: Se aplicará la Prueba de Rachas
- Principio de Homocedasticidad: Lo contrastaremos utilizando la Prueba de Levene.

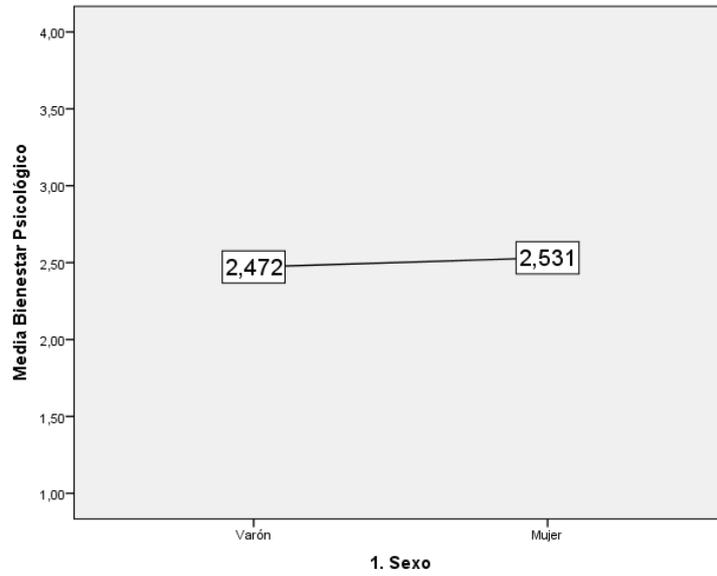
Si se cumpliesen todos los principios, aplicaríamos una prueba paramétrica. En caso de que alguno de ellos no se cumpliera, no seguiríamos contrastando el resto de principios, aplicando automáticamente una prueba no paramétrica.

Hemos trabajado con un nivel de confianza del 95% y con un margen de error del 0,5%.

Por cada hipótesis planteada se muestra, en primer lugar un gráfico que nos permita visualmente hacernos una idea de la posible relación entre las variables a contrastar, y posteriormente se presentan los resultados de las pruebas estadísticas para confirmar o no el cumplimiento de los principios mencionados; en último lugar se realiza el análisis correspondiente siguiendo el modelo que corresponda, paramétrico o no paramétrico.

Hipótesis 1

Los hombres desempleados presentarán un bienestar psicológico similar a las mujeres desempleadas.



Sexo-Bienestar psicológico. Prueba estadística.

	VC C	Test K- S	Test Rachas	Test Levene	Tipo de Prueba
Varón	Sí	0,179	0,997	0,729	T para Muestras Independientes
Mujer	Sí	0,227	0,994		

PRUEBA T. PARA MUESTRAS INDEPENDIENTES.

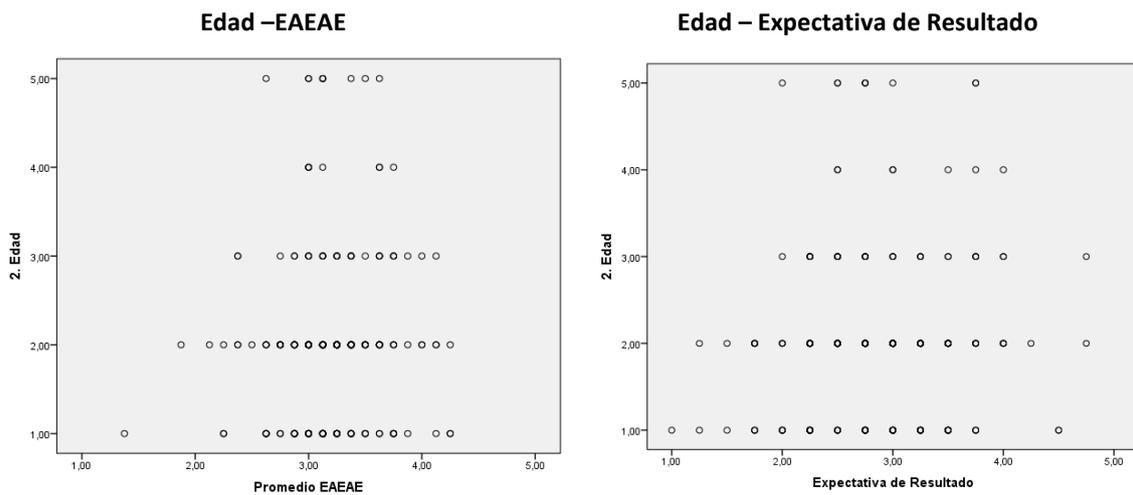
Prueba de muestras independientes

		Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
								Inferior		Superior
Bienestar Psicológico	Se han asumido varianzas iguales	,121	,729	-,958	103	,340	-,05971	,06229	-,183	,0638
	No se han asumido varianzas iguales			-,953	83,6	,343	-,05971	,06267	-,184	,0649

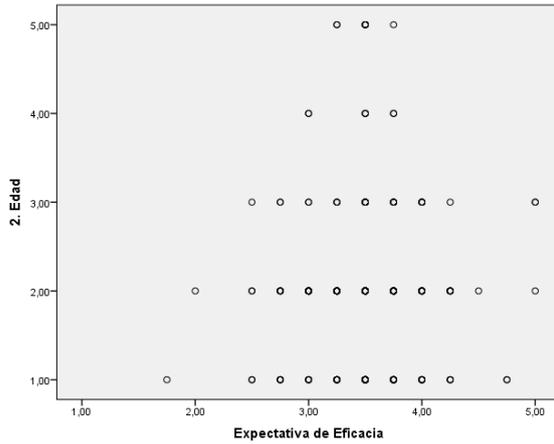
Conforme a los resultados obtenidos, debemos aceptar la hipótesis nula, no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en lo que a Bienestar Psicológico se refiere ($p>0,05$). Por tanto, aceptamos la hipótesis de trabajo.

Hipótesis 2

Los egresados con más edad presentarán una mayor autoeficacia específica para afrontar el estrés (AEAE) que los de menos edad, tanto en el total de la escala como en los dos componentes de la misma (expectativas de resultado y expectativas de eficacia para afrontar estrés).



Edad - Expectativa de Eficacia



Tipo de prueba estadística

	V C C	Test K-S	Test Rachas	Tipo de Prueba
Edad	S í	0,000		
Expectativa de Resultado	S í			Coeficiente de Correlación de Spearman
Expectativa de eficacia	S í			
Promedio EAEAE	S í			

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN.

		Correlaciones				
			2. Edad	Expectativa de Resultado	Expectativa de Eficacia	EAEAE total
Rho de Spearman	2. Edad	Coeficiente de correlación	1,000	,066	,005	,099
		Sig. (bilateral)	.	,298	,940	,117
		N	253	253	253	253
	Expectativa de Resultado	Coeficiente de correlación	,066	1,000	,030	,783**
		Sig. (bilateral)	,298	.	,640	,000
		N	253	253	253	253
Expectativa de Eficacia	Coeficiente de correlación	,005	,030	1,000	,577**	
	Sig. (bilateral)	,940	,640	.	,000	
	N	253	253	253	253	

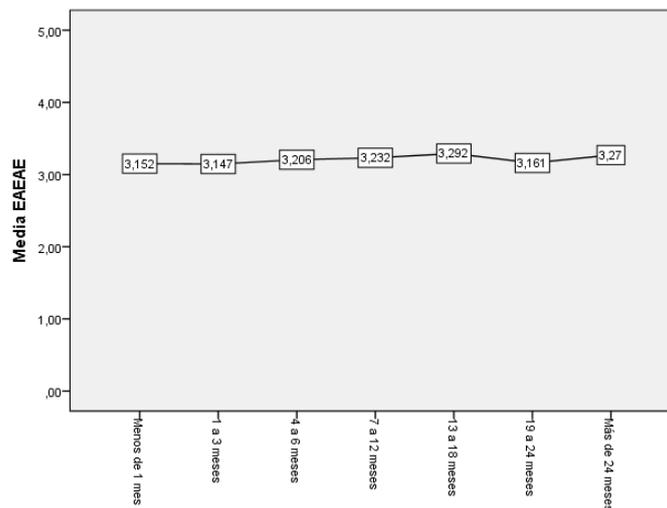
	Coeficiente de correlación	,099	,783**	,577**	1,000
EAEAE	Sig. (bilateral)	,117	,000	,000	.
	N	253	253	253	253

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados indican que aceptamos la hipótesis nula ($p > 0,05$), con lo que no se establece una relación estadísticamente significativa entre la edad y las variables contrastadas, aunque existe una relación directa entre la Expectativa de Resultado y de Eficacia con su total. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis de trabajo.

Hipótesis 3:

Los titulados universitarios con mayor expectativa de autoeficacia específica para afrontar el estrés (EAEAE) encontrarán trabajo en menor tiempo tras finalizar la carrera.



23. Tiempo conseguir primer empleo

TIEMPO – TOTAL EAEAE. TIPO DE PRUEBA ESTADÍSTICA

	VC C	Test K-S	Test Rachas	Test Levene	Tipo de Prueba
Menos de 1 mes	Sí	0,520	0,932	0,922	

1 a 3 meses	Sí	0,237	1	ANOVA de un Factor
4 a 6 meses	Sí	0,729	0,673	
7 a 12 meses	Sí	0,251	0,868	
13 a 16 meses	Sí	0,168	0,864	
19 a 24 meses	Sí	0,518	1	
Más de 24 meses	Sí	0,472	0,909	

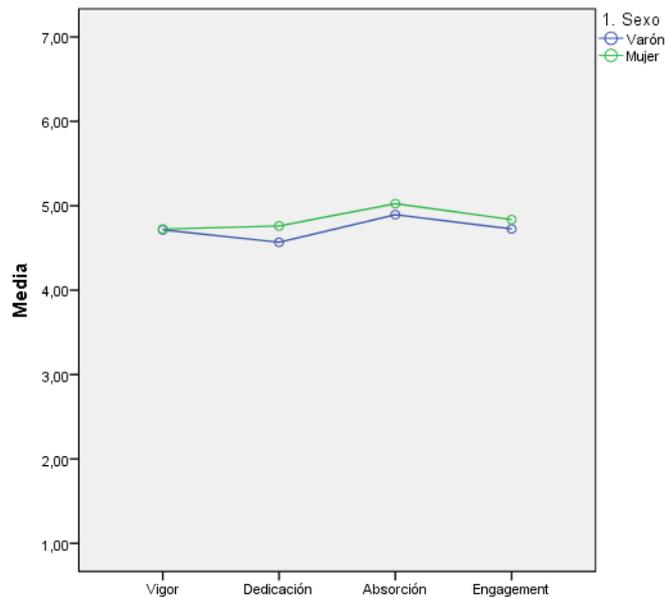
PRUEBA ANOVA DE UN FACTOR.

ANOVA de un factor					
EAEAE					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	,486	6	,081	,489	,816
Intra-grupos	29,946	181	,165		
Total	30,432	187			

Los resultados indican que debemos aceptar la hipótesis nula ($p > 0,05$), luego no existen diferencias significativas en el nivel de **autoeficacia específica de afrontamiento de estrés** dependiendo del tiempo que el encuestado ha tardado en conseguir su primer empleo. Rechazamos la hipótesis de trabajo.

Hipótesis 4:

Los hombres presentarán similares niveles de engagement que las mujeres en las tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción) y en el total de la escala.



SEXO - VIGOR. TIPO DE PRUEBA ESTADÍSTICA

	VC C	Test K- S	Test Rachas	Test Levene	Tipo de Prueba
Varón	Sí	0,428	0,428	0,563	T para Muestras Independientes
Mujer	Sí	0,196	0,368		

SEXO - DEDICACIÓN. TIPO DE PRUEBA ESTADÍSTICA

	VCC	Test K-S	Test Rachas	Test Levene	Tipo de Prueba
Varón	Sí	0,154			U de Mann Withney
Mujer	Sí	0,04			

SEXO - ABSORCIÓN. TIPO DE PRUEBA ESTADÍSTICA

	VCC	Test K-S	Test Rachas	Test Levene	Tipo de Prueba
Varón	Sí	0,2			U de Mann Withney
Mujer	Sí	0,034			

SEXO - ENGAGEMENT. TIPO DE PRUEBA ESTADÍSTICA

	VCC	Test K-S	Test Rachas	Test Levene	Tipo de Prueba
Varón	Sí	0,821			U de Mann Withney
Mujer	Sí	0,047			

PRUEBA T PARA MUESTRAS INDEPENDIENTES (VIGOR)

Prueba de muestras independientes

	Prueba Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
								Inferior	Superior
Se han asumido varianzas iguales	,336	,563	-,04	251	,968	-,00785	,19626	-,39439	,37868
Vigor									
No se han asumido varianzas iguales			-,04	229,705	,968	-,00785	,19421	-,39052	,37481

PRUEBA U DE MANN WITHNEY (DEDICACIÓN, ABSORCIÓN Y ENGAGEMENT)

Estadísticos de contraste^a

	Dedicación	Absorción	Engagement
U de Mann-Whitney	7167	7184	7285,5
W de Wilcoxon	12627	12644	12745,5
Z	-1,017	-,988	-,808
Sig. asintót. (bilateral)	,309	,323	,419

a. Variable de agrupación: 1. Sexo

En los cuatro casos aceptamos la hipótesis nula ($p > 0,05$), lo que indica que las puntuaciones de hombres y mujeres son estadísticamente similares en Vigor, Dedicación, Absorción y Engagement. Por tanto, se acepta la hipótesis de trabajo.

Hipótesis 5

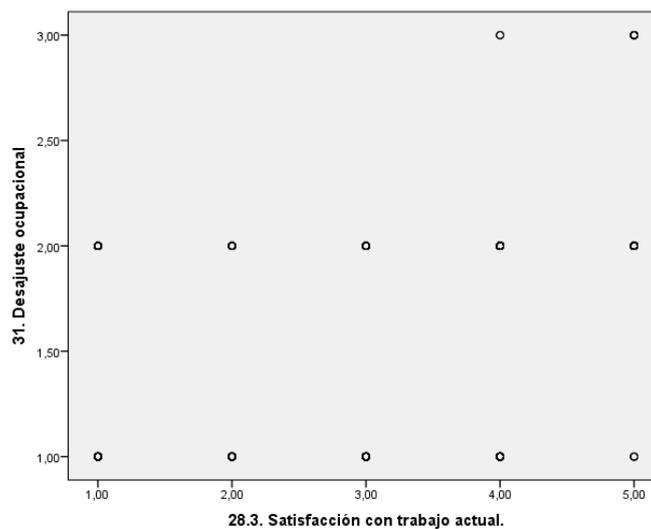
Las personas menos satisfechas en su trabajo mostrarán un mayor desajuste ocupacional, así como un menor Engagement (vigor, dedicación y absorción) y bienestar psicológico.

Dividimos esta hipótesis en tres partes:

Hipótesis 5.1.

Las personas menos satisfechas en su trabajo mostrarán un mayor desajuste ocupacional.

Satisfacción Laboral – Desajuste Ocupacional



TIPO DE PRUEBA ESTADÍSTICA.

	V C C	Test K-S	Test Rachas	Tipo de Prueba
Satisfacción Con el trabajo Actual	S í	0,000		Coeficiente de Correlación de Spearman
Desajuste Ocupacional	S í			

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN.

Correlaciones				
			Satisfacción trabajo actual.	Desajuste ocupacional
Rho de Spearman	Satisfacción trabajo actual.	Coeficiente de correlación	1,000	,416**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	206	201	
	Desajuste ocupacional	Coeficiente de correlación	,416**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	201	247	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

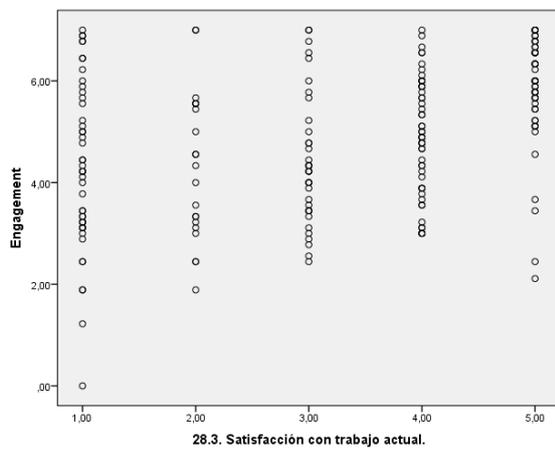
Considerando los resultados anteriores, se establece una relación directa y estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre la **Satisfacción Laboral** y el **Desajuste Ocupacional**. Rechazamos la hipótesis nula H_0 y aceptamos la hipótesis de trabajo.

Hipótesis 5.2.

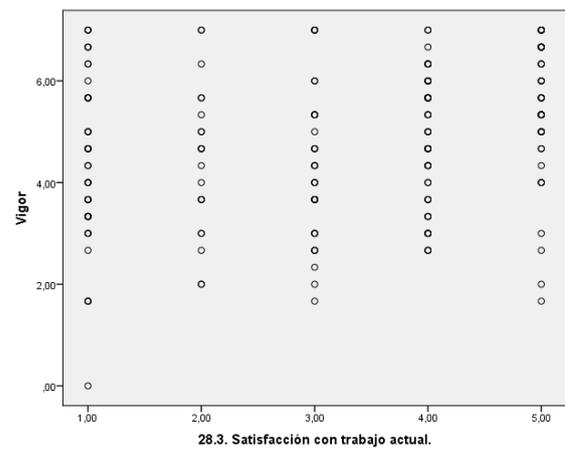
Las personas menos satisfechas en su trabajo mostrarán menor Engagement (vigor, dedicación y absorción).

Satisfacción Laboral – Engagement, Vigor, Dedicación y Absorción.

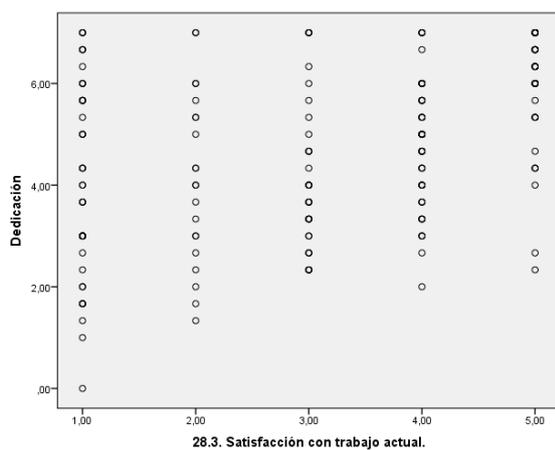
SATISFACCIÓN LABORAL – ENGAGEMENT



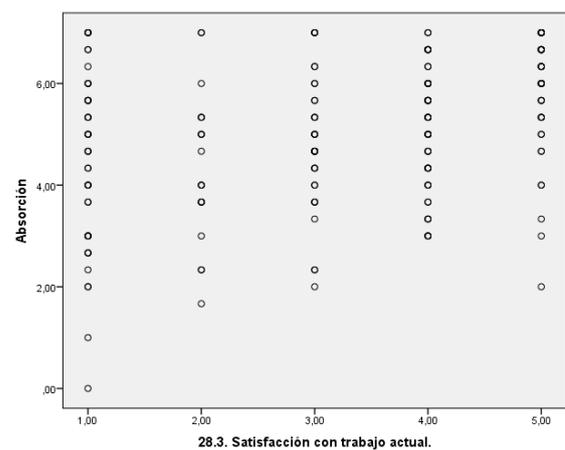
SATISFACCIÓN LABORAL - VIGOR



SATISFACCIÓN LABORAL – DEDICACIÓN



SATISFACCIÓN LABORAL – ABSORCIÓN



TIPO DE PRUEBA ESTADÍSTICA.

	V C C	Test K-S	Test Rachas	Tipo de Prueba
Satisfacción Con el trabajo Actual	S í	0,000		Coefficiente de Correlación de Spearman
Engagement	S í			
Vigor	S í			
Dedicación	S í			
Absorción	S í			

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN.

		Correlaciones					
		Satisfacción trabajo actual.					
		Satisfacción trabajo actual.	Engagement	Vigor	Dedicación	Absorción	
Rho de Spearman	Satisfacción trabajo actual	Coefficiente de correlación	1,000	,389**	,292**	,443**	,360**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	206	206	206	206	206
	Engagement	Coefficiente de correlación	,389**	1,000	,948**	,961**	,931**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	206	253	253	253	253
	Vigor	Coefficiente de correlación	,292**	,948**	1,000	,883**	,820**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	206	253	253	253	253
	Dedicación	Coefficiente de correlación	,443**	,961**	,883**	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	206	253	253	253	253
	Absorción	Coefficiente de correlación	,360**	,931**	,820**	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
N		206	253	253	253	253	

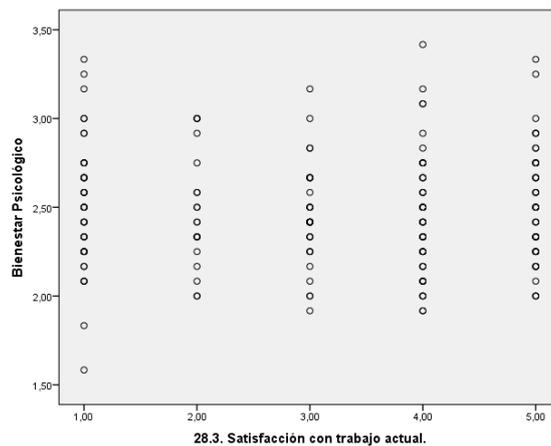
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados indican que se establece una relación directa y estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre la Satisfacción en el Trabajo actual, el Engagement y las Dimensiones del mismo. Aceptamos la hipótesis de trabajo.

Hipótesis 5.3.

Las personas menos satisfechas en su trabajo mostrarán un menor bienestar psicológico.

Satisfacción laboral – Bienestar Psicológico



	V C C	Test K-S	Test Rachas	Tipo de Prueba
Satisfacción con el trabajo Actual	S í	0,000		Coeficiente de Correlación de Spearman
Bienestar Psicológico	S í			

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN.

Correlaciones

		Satisfacción trabajo actual.	Bienestar Psicológico
Rho de Spearman	Satisfacción trabajo actual	1,000	-,019
		.	,784
		206	206
Bienestar Psicológico		-,019	1,000
		,784	.
		206	253

Los resultados indican que no existe una relación significativa entre la Satisfacción con el Trabajo Actual y el Bienestar Psicológico ($p>0,05$). Se rechaza la hipótesis de trabajo.

Hipótesis 6.

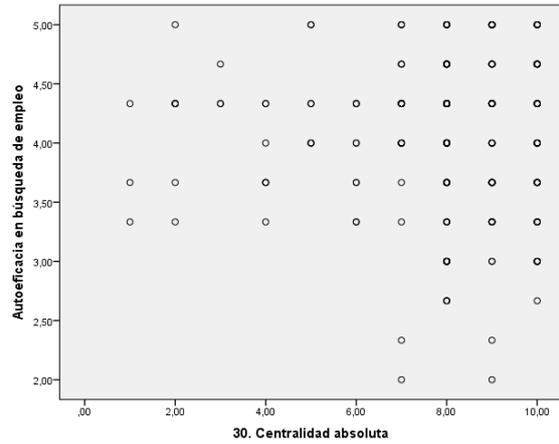
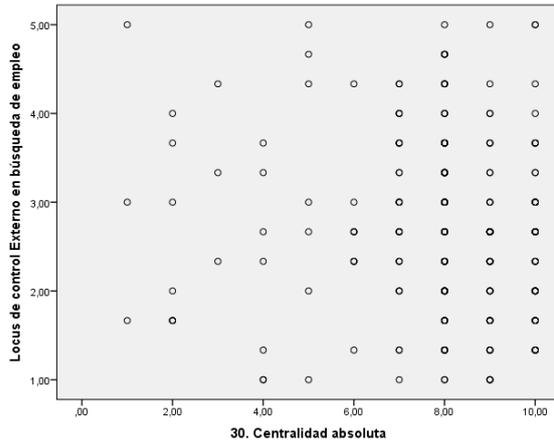
Los egresados que dan más importancia al trabajo en su vida (centralidad) muestran un mayor control de su proceso de búsqueda de empleo (CPBE).

Recordemos que en este caso, la *escala de control percibido en búsqueda de empleo* (ECPBE), como dijimos, la constituyen cuatro componentes o subescalas, a saber: Autoeficacia (AEBE); Expectativas de Éxito (EXBE); Locus de Control Interno (LCIBE) y Locus de Control Externo (LCEBE).

**CENTRALIDAD - LOCUS DE CONTROL EXTERNO EN
BÚSQUEDA DE EMPLEO**

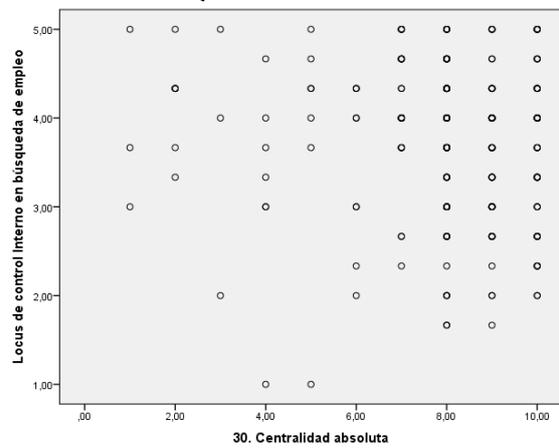
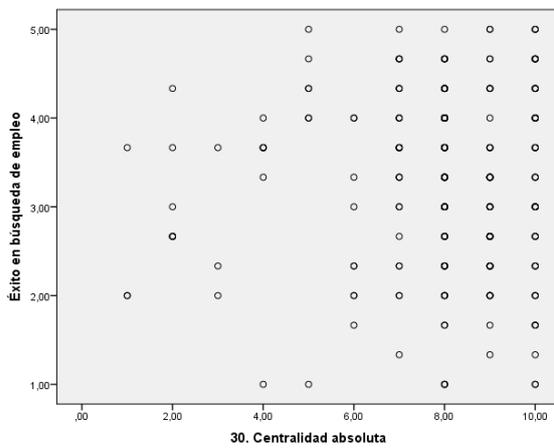
**CENTRALIDAD - AUTOEFICACIA
DE EMPLEO**

EN BÚSQUEDA

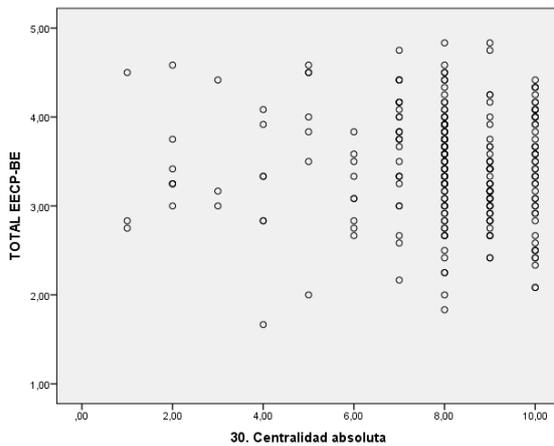


CENTRALIDAD - ÉXITO EN BÚSQUEDA DE EMPLEO

CENTRALIDAD - LOCUS DE CONTROL INTERNO EN BÚSQUEDA DE EMPLEO



CENTRALIDAD - TOTAL EECp-BE



TIPO DE PRUEBA ESTADÍSTICA

	V C C	Test K-S	Test Rachas	Tipo de Prueba
--	-------------	-------------	----------------	----------------

CENTRALIDAD	S í	0,000		Coeficiente de Correlación de Spearman
AUTOEFICACIA EN BÚSQUEDA DE EMPLEO	S í			
ÉXITO EN BÚSQUEDA DE EMPLEO	S í			
LOCUS DE CONTROL INTERNO EN BÚSQUEDA DE EMPLEO	S í			
LOCUS DE CONTROL EXTERNO EN BÚSQUEDA DE EMPLEO				
ECPBE TOTAL	S í			

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN.

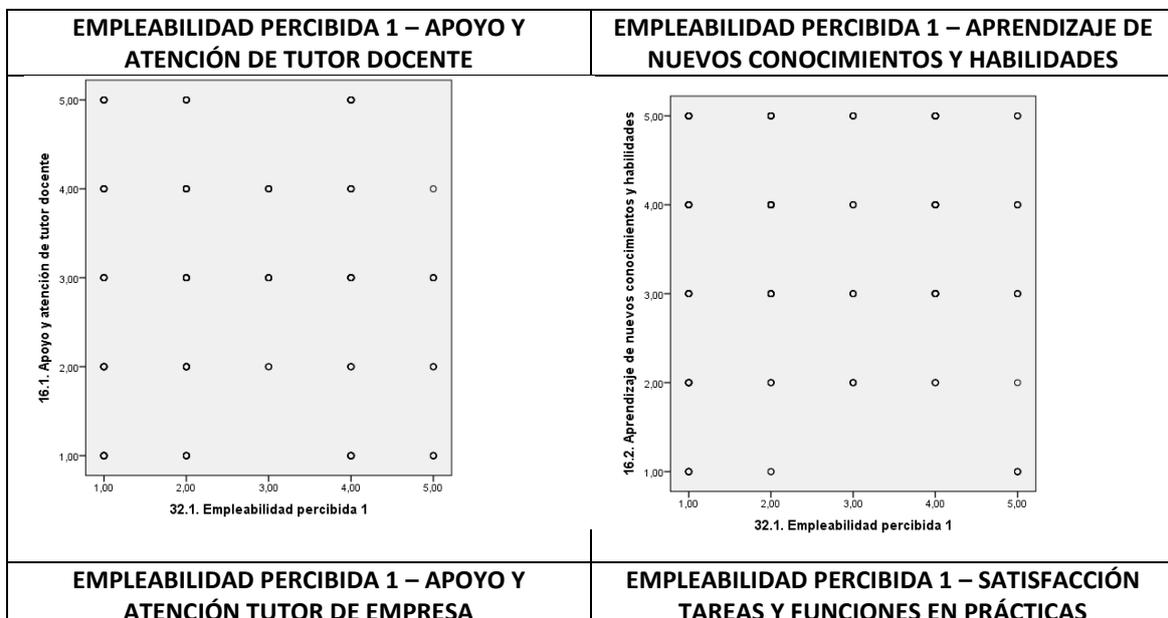
		Correlaciones					
		30. Centralidad absoluta	Autoeficacia	Éxito	Locus de control Interno	ECPBEtotal	
Rho de Spearman	Centralidad absoluta	Coeficiente de correlación	1,000	-,003	-,013	-,119	-,088
		Sig. (bilateral)	.	,962	,836	,059	,164
		N	253	253	253	253	253
	Autoeficacia	Coeficiente de correlación	-,003	1,000	,340**	,243**	,481**
		Sig. (bilateral)	,962	.	,000	,000	,000
		N	253	253	253	253	253
	Éxito	Coeficiente de correlación	-,013	,340**	1,000	,567**	,834**
		Sig. (bilateral)	,836	,000	.	,000	,000
		N	253	253	253	253	253
	Locus de control Interno	Coeficiente de correlación	-,119	,243**	,567**	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	,059	,000	,000	.	,000
		N	253	253	253	253	253
	ECPBEtotal	Coeficiente de correlación	-,088	,481**	,834**	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,164	,000	,000	,000	.
		N	253	253	253	253	253

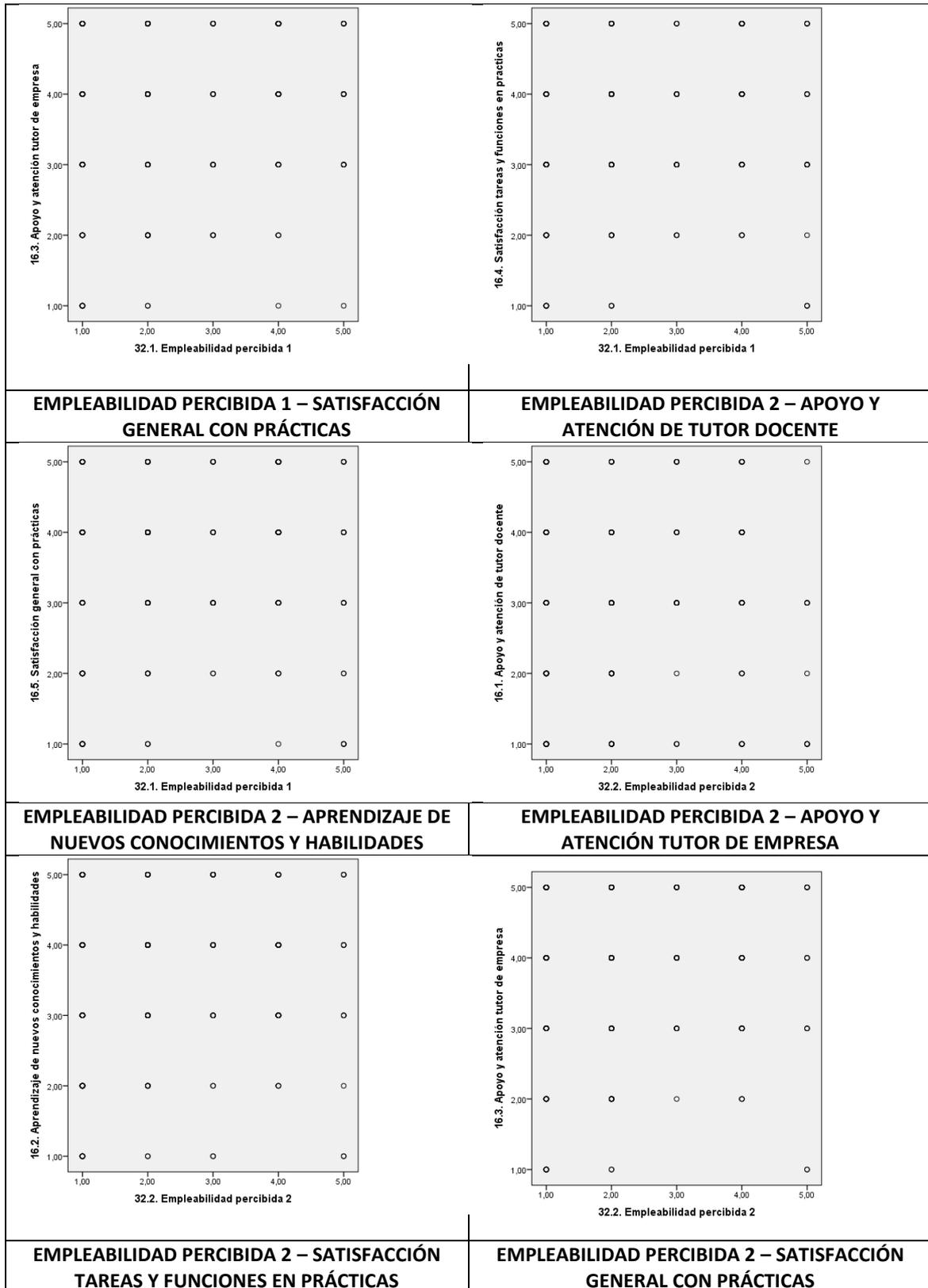
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

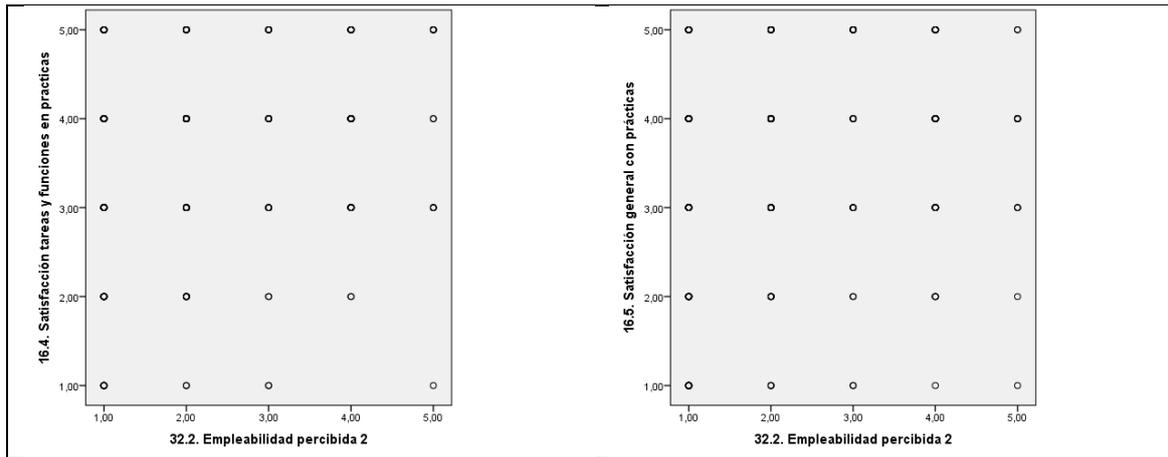
Los resultados indican que, aceptamos la hipótesis nula ($p > 0,05$) en todas las combinaciones de Centralidad con el resto de dimensiones de la EEC-PE y de su total. Por tanto, no existe una relación estadísticamente significativa entre dichas combinaciones. Rechazamos la hipótesis de trabajo.

Hipótesis 7

Los egresados que muestran mayores expectativas de encontrar un empleo, tanto de su preferencia (Empleabilidad percibida 1), como ajustado a su preparación y experiencia (Empleabilidad percibida 2), serán los más satisfechos en relación con las prácticas y otros aspectos del proceso de inserción.







TIPO DE PRUEBA ESTADÍSTICA

	VCC	Test K-S	Test Rachas	Tipo de Prueba
Empleabilidad 1 (Preparación y experiencia)	Sí	0,000		Coefficiente de Correlación de Spearman
Empleabilidad 2 (empresa de preferencia)	Sí			
Apoyo y atención tutor docente	Sí			
Aprendizaje nuevos conocimientos y habilidades	Sí			
Apoyo y atención tutor empresa	Sí			
Satisfacción tareas y funciones practicas	Sí			
Satisfacción general prácticas	Sí			

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN.

			Correlaciones						
			Empleabilidad 1	Empleabilidad 2	Apoyo y atención tutor docente	Aprendizaje nuevos conocimientos y habilidades	Apoyo y atención tutor empresa	Satisfacción tareas y funciones practicas	Satisfacción general prácticas
Rho de Spearman	Empleabilidad 1	Coefficiente de correlación	1,000	,658**	,033	,089	,216**	,152*	,182**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,623	,173	,001	,019	,005
		N	253	253	229	234	230	235	234
	Empleabilidad 2	Coefficiente de correlación	,658**	1,000	,078	,107	,184**	,192**	,181**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,240	,104	,005	,003	,005
		N	253	253	229	234	230	235	234
	Apoyo y atención tutor docente	Coefficiente de correlación	,033	,078	1,000	,334**	,265**	,255**	,367**
		Sig. (bilateral)	,623	,240	.	,000	,000	,000	,000
		N	229	229	229	229	227	229	228
	Aprendizaje nuevos conocimientos y habilidades	Coefficiente de correlación	,089	,107	,334**	1,000	,625**	,766**	,819**
		Sig. (bilateral)	,173	,104	,000	.	,000	,000	,000
		N	234	234	229	234	230	234	233
	Apoyo y atención tutor empresa	Coefficiente de correlación	,216**	,184**	,265**	,625**	1,000	,600**	,687**
		Sig. (bilateral)	,001	,005	,000	,000	.	,000	,000
		N	230	230	227	230	230	230	229
	Satisfacción tareas y funciones practicas	Coefficiente de correlación	,152*	,192**	,255**	,766**	,600**	1,000	,868**
		Sig. (bilateral)	,019	,003	,000	,000	,000	.	,000
		N	235	235	229	234	230	235	234
	Satisfacción general prácticas	Coefficiente de correlación	,182**	,181**	,367**	,819**	,687**	,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	,005	,000	,000	,000	,000	.
		N	234	234	228	233	229	234	234

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

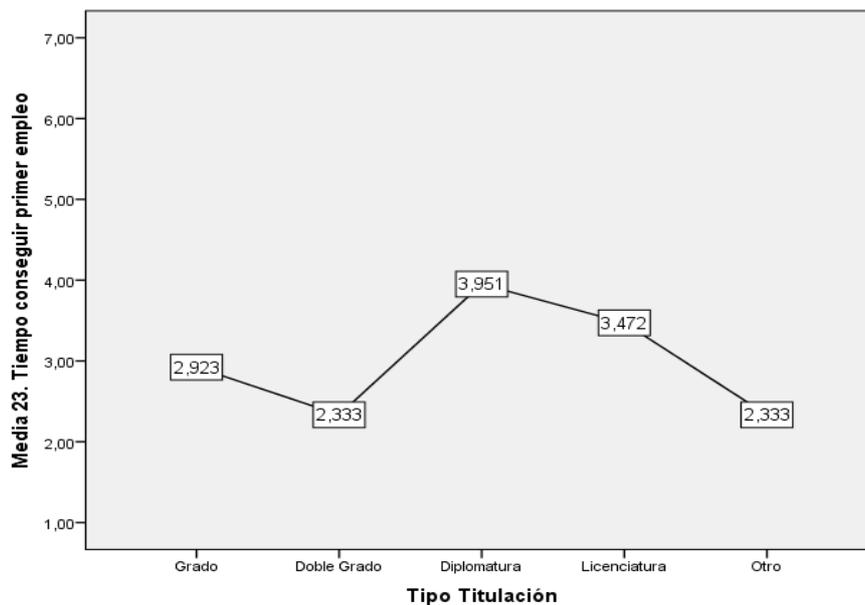
Los resultados indican que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre:

- Empleabilidad 1 con: Apoyo y atención tutor empresa, Satisfacción tareas y funciones prácticas y Satisfacción general prácticas.
- Empleabilidad 2 con: Apoyo y atención tutor empresa, Satisfacción tareas y funciones prácticas y Satisfacción general prácticas.
- Empleabilidad 1 con Empleabilidad 2.
- Las dimensiones relativas a la Satisfacción con las prácticas entre todas ellas.

A pesar de ello, a nivel inferencial, y conforme al enunciado de la hipótesis, al no existir una relación significativa de la empleabilidad con todas las demás variables indicadas relativas a satisfacción con las prácticas, técnicamente se rechaza la hipótesis de trabajo; posteriormente en la discusión interpretaremos con detalle este resultado.

Hipótesis 8

El tiempo en encontrar primer empleo de los egresados será diferente dependiendo del tipo de titulación.



TITULACIÓN – TIEMPO EN CONSEGUIR PRIMER EMPLEO.PRUEBA ESTADÍSTICA.

	VCC	Test K-S	Test Rachas	Test Levene	Tipo de Prueba
Grado	Sí	0,465	0,299		H de Kruskal Wallis
Doble Grado	Sí	0,766	1		
Diplomatura	Sí	0,236	0,855		
Licenciatura	Sí	0			
Otro	Sí				

PRUEBA H DE KRUSKAL WALLIS

Estadísticos de contraste^{a,b}

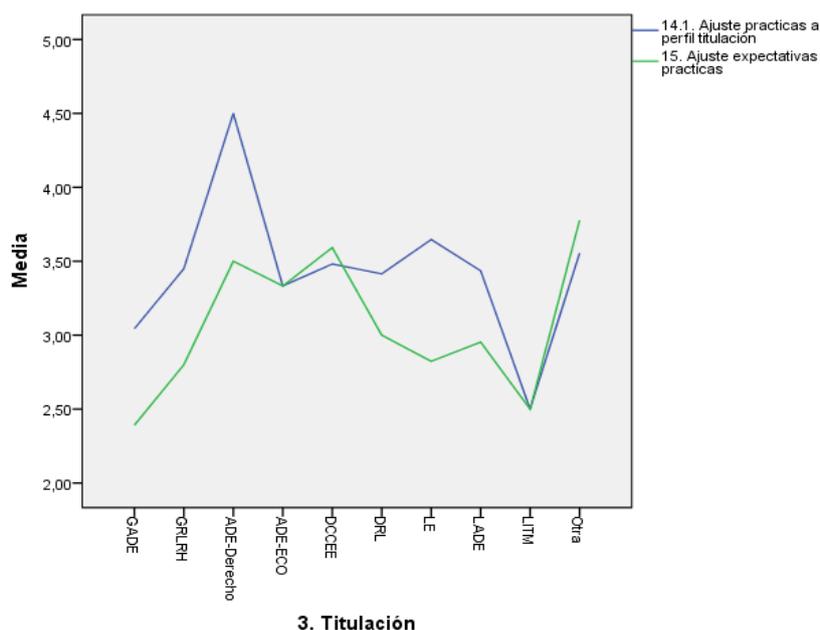
Tiempo conseguir primer empleo	
Chi-cuadrado	8,551
gl	4
Sig. asintót.	,073

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Tipo Titulación

Los resultados indican que aceptamos H_0 ($p > 0,05$). No existen diferencias significativas entre las medias de las series de datos contrastadas. Rechazamos la hipótesis de trabajo planteada y, por tanto, no hay diferencias entre las titulaciones en cuanto al tiempo en encontrar empleo.

Hipótesis 9. Los niveles de ajuste de práctica de los egresados serán similares en las diferentes titulaciones.



TITULACIÓN – AJUSTE PRÁCTICAS A PERFIL TITULACIÓN

	VCC	Test K-S	Test Rachas	Test Levene	Tipo de Prueba
GADE	Sí	0,09			H de Kruskal Wallis
GRLPH	Sí	0,212			
ADE – DERECHO	Sí	0,999			
ADE- ECO	Sí	0,766			
DCCEE	Sí	0,06			
DRL	Sí	0,003			
LE	Sí				
LADE	Sí				
LITM	Sí				
OTRA	Sí				

TITULACIÓN – AJUSTE EXPECTATIVAS PRÁCTICAS

	VCC	Test K-S	Test Rachas	Test Levene	Tipo de Prueba
GADE	Sí	0,155			H de Kruskal Wallis
GRLPH	Sí	0,263			
ADE – DERECHO	Sí	0,999			
ADE- ECO	Sí	0,991			
DCCEE	Sí	0,323			
DRL	Sí	0,231			
LE	Sí	0,036			
LADE	Sí				
LITM	Sí				
OTRA	Sí				

PRUEBA H DE KRUSKAL WALLIS

Estadísticos de contraste ^{a,b}		
	14.1. Ajuste practicas a perfil titulación	15. Ajuste expectativas practicas
Chi-cuadrado	4,272	13,886
gl	8	8
Sig. asintót.	,832	,085

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: 3. Titulación

Los resultados indican que, en los dos casos, se acepta H_0 ($p > 0,05$). No hay diferencias significativas en ajuste de práctica, independientemente de la titulación. Por tanto, se acepta la hipótesis de trabajo.

Hipótesis 10

Los egresados que muestran mayor expectativa de encontrar un empleo de su preferencia (empleabilidad 2) tendrán mayor expectativa de éxito en la búsqueda de empleo (exbe), pero siempre que su centralidad sea alta.

EMPLEABILIDAD, ÉXITO EN LA BÚSQUE DE EMPLEO Y CENTRALIDAD. PRUEBA ESTADÍSTICA

VIGOR	VCC	Test K-S	Test Rachas	Test Levene	Tipo de Prueba
Empleabilidad	Sí	0			Rho de Spearman
Éxito	Sí				
Centralidad	Sí				

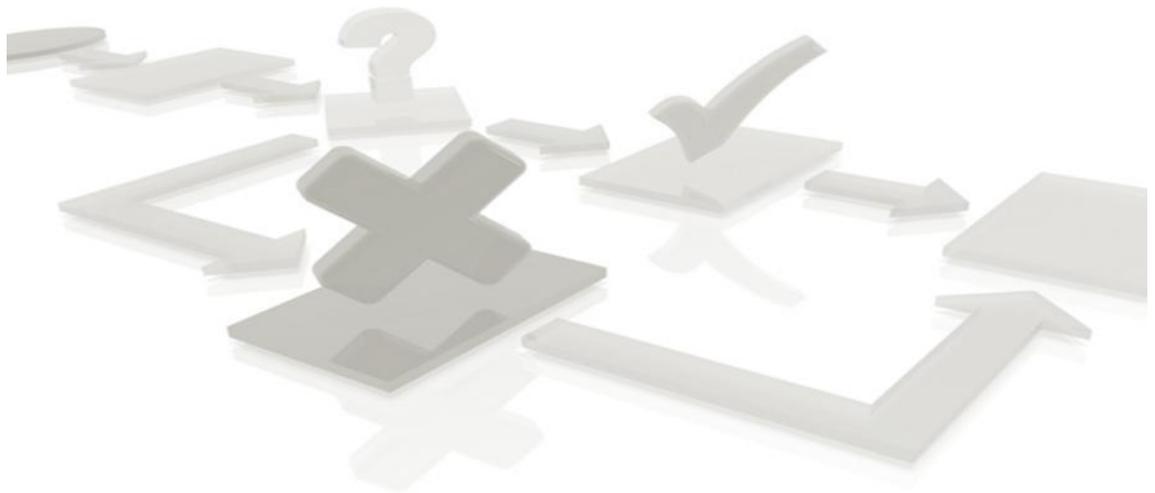
COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

Correlaciones					
			Empleabilidad 2	Centralidad absoluta	Éxito en búsqueda de empleo
Rho de Spearman	Empleabilidad 2 (Empresa de preferencia)	Coeficiente de correlación	1,000	-,083	,413**
		Sig. (bilateral)	.	,189	,000
		N	253	253	253
	Centralidad absoluta	Coeficiente de correlación	-,083	1,000	-,013
		Sig. (bilateral)	,189	.	,836
		N	253	253	253
	Éxito en búsqueda de empleo	Coeficiente de correlación	,413**	-,013	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,836	.
		N	253	253	253

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados indican que se establece una correlación directa y estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre la Expectativa de encontrar empleo y el Éxito en la búsqueda de empleo, sin que haya ninguna otra correlación significativa entre las variables restantes. Por tanto, rechazamos la hipótesis de trabajo.

III. Discusión y conclusiones



III. Discusión y conclusiones.

Una vez presentados los resultados de los análisis descriptivos e inferenciales, estamos en condiciones de interpretar y evaluar sus posibles implicaciones, especialmente en lo referido a los objetivos e hipótesis planteados en el estudio. De igual modo, a medida que vayamos haciendo la valoración de los resultados y deduciendo las implicaciones de la misma, se irán enunciando las diversas conclusiones del estudio y las propuestas de mejora.

El objetivo general del estudio era -evaluar las percepciones de una muestra de egresados universitarios sobre el proceso de búsqueda de empleo e inserción laboral- que ha seguido en su etapa de transición de la universidad al mercado laboral. En ese sentido, podemos decir que hemos podido realizar dicha evaluación por medio de una encuesta y que los resultados nos han permitido realizar los análisis necesarios para, igualmente, poder conseguir otros objetivos específicos planteados.

Haremos primero unas consideraciones y **valoraciones generales** en base al análisis documental realizado, posteriormente nos centraremos de manera más específica en los resultados de los análisis descriptivo e inferencial, todo ello conforme a los objetivos e hipótesis planteados.

Hemos comprobado que hay bastantes estudios sobre empleabilidad de universitarios dentro del contexto europeo, y español en particular; las universidades, por ejemplo, realizan en su mayoría estudios de inserción laboral de sus graduados. Pero también es cierto que las metodologías son muy variadas, no existen criterios comunes y los resultados no son fácilmente extrapolables. En ese sentido, sería recomendable una mayor coordinación interuniversitaria, para conseguir una mejor – gestión del conocimiento- y, por tanto, una mayor calidad, especialmente en el área de la empleabilidad de los universitarios.

A nivel general, diversos estudios han constatado que la situación laboral de los titulados universitarios no es buena, no sólo a nivel macroeconómico, sino también

desde la percepción de los propios egresados; la etapa de transición de la universidad al mercado de trabajo se pueden resumir en:

- **Dificultades para poder insertarte laboralmente con un gran desajuste entre el mundo educativo y el mundo del trabajo**, con demasiados requerimientos y mucho desconocimiento del mercado laboral.
- **Valoración un tanto negativa de la formación superior recibida**, destacando sobre todo la percepción de poca utilidad de los estudios para lograr una inserción laboral rápida y adecuada.
- **Se detectan carencias actitudinales y motivacionales en los egresados en el proceso de búsqueda de empleo e inserción laboral**, probablemente debidas a la percepción pesimista que tienen ante la situación socioeconómica. A pesar de ello, los egresados son conscientes de que los factores *personales y actitudinales* son muy importantes a la hora de conseguir empleo.
- Se detecta en los jóvenes egresados un nivel moderado de **satisfacción** en el trabajo; una escasa utilización de las **competencias** adquiridas en el desempeño de su trabajo; una escasa valoración de las **prácticas** de empresa realizadas; etc.

Dicho esto, nos centramos ahora en discutir los resultados obtenidos en nuestro estudio empírico, siguiendo la secuencia mantenida durante la presentación de los resultados.

De manera específica, uno de nuestros objetivos era analizar la -relación existente entre diversas variables socio-demográficas (sexo, edad, titulación, etc.) y las variables psicosociales analizadas (empleabilidad percibida, centralidad del trabajo, autoeficacia, locus de control, expectativa de éxito, satisfacción, capacidad de afrontamiento de estrés, engagement y bienestar psicológico), con objeto de identificar posibles patrones de inserción entre los titulados.

- **Las prácticas de empresa.**

En relación al primer factor analizado, las **prácticas de empresa**, hemos podido ver que la mayoría de los encuestados (9 de cada 10) han realizado prácticas de empresa, actividad que se considera muy relevante para la inserción. De ellos, el periodo habitual de formación práctica ha sido de 3 meses, aunque hay cierto porcentaje, no muy alto, de universitarios que optan por ampliar su formación práctica de forma voluntaria; y algunos, los menos, que optan por prácticas extracurriculares en el extranjero. Quizás estas últimas deberían potenciarse por los beneficios que suponen en el aprendizaje de competencias lingüísticas, apertura de perspectivas de empleo, etc. Aunque al tratarse de algo tan dependiente de las políticas de becas, es un aspecto poco controlable por el universitario.

Consideramos que una política más “generosa” en lo referido a ayudas y becas para la realización de prácticas en el extranjero y/o estancias temporales de empresa redundaría en una mayor empleabilidad del universitario.

Por otro lado, hemos visto que los encuestados consideran que el trabajo *desempeñado durante las prácticas se **ajustaba** de manera aceptable al **perfil de su titulación***, en términos generales. No consideran tan positivo, sin llegar a ser negativo, el hecho de *haber podido **aplicar** durante las prácticas las **competencias** de la carrera*. Pero no ven claro que con las prácticas hayan podido *aumentar bastante sus **posibilidades de encontrar empleo***. En definitiva, la realidad de las prácticas en relación con lo que esperaban de ellas se sitúa en un valor medio.

Respecto a la **satisfacción** con diversos aspectos de las prácticas, hay que destacar que, de los cuatro aspectos concretos evaluados: apoyo del tutor docente, apoyo del tutor empresa, tareas y funciones y, por último, el aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades; el de mejor valoración ha sido el *–apoyo y atención del tutor de empresa–*, siendo bastante menos valorado el *tutor docente*. Los aprendizajes, así como las tareas y funciones desempeñadas, muestran una satisfacción media. La **valoración general** que hacen de las prácticas se sitúa en una media de 3,5, sobre un máximo de 5.

En conclusión, aunque no es demasiado negativa la valoración que hacen los universitarios de las prácticas de empresa realizadas, es cierto que sería recomendable mejorar la calidad de las mismas. En ese sentido, coincidimos con otros estudios sobre el tema, por ejemplo Pérez y Burguera (2011); Sarmiento et al. (2011) ó ANECA (2009), en la importancia de las prácticas de empresa para el desarrollo de habilidades y competencias profesionales en los titulados pero se hace necesario plantear propuestas organizativas y metodológicas que contribuyan a una mayor calidad en su diseño e implementación.

Por otro lado, en nuestro estudio analizamos a nivel inferencial la posible **relación entre las prácticas y la empleabilidad percibida** de los titulados, y los resultados de los análisis de correlación nos han indicado que sí existe una relación significativa en sentido positivo, aunque pequeña, entre los dos tipos de empleabilidad medidos (la relacionada con un trabajo para el cual me considera preparado o tiene experiencia; y la de trabajar en una empresa de su preferencia) y los siguientes aspectos de satisfacción con las prácticas: apoyo y atención del tutor de empresa, satisfacción con tareas y funciones y satisfacción general de las prácticas. No existe correlación, en cambio, con los otros aspectos, que son el apoyo y tutor docente y el aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades.

Como última cuestión analizada en relación con el proceso formativo, la **satisfacción respecto a los estudios en general** y la **orientación laboral recibida en la universidad**, los resultados indican que, respecto a la primera cuestión, la satisfacción es media (3,48 sobre 5); pero el otro aspecto, específicamente relacionado con la actividad de búsqueda de empleo e inserción laboral, muestra un valor bastante bajo (2 puntos sobre 5). Quiere esto decir que, de forma evidente se detecta una percepción negativa en cuanto a la labor de formación y orientación universitaria, no sabemos si por desconocimiento de los servicios de orientación existentes, o porque realmente, aún habiéndolos utilizado, no los han visto facilitadores en su proceso de búsqueda.

Sería recomendable hacer más visibles las acciones de los servicios de orientación existentes en la UEX, y generalizar más sus intervenciones a los diversos centros, dotándoles evidentemente de suficientes recursos humanos y técnicos.

Algo que consideramos muy apropiado, en la línea de Zabalza (2011), es hacer un esfuerzo de integración a nivel curricular, es decir, que las materias del plan de estudio contemplen de manera transversal contenidos relacionados con la empleabilidad de los universitarios; además de mejorar el diseño y organización del prácticum, en la línea que indican otros autores como Bullough (2005) de diseñar seminarios prácticos con participación de tutores académicos y tutores externos y propiciando experiencias significativas, motivando a los tutores en su labor de *mentoring*.

- Proceso de búsqueda de empleo y actividad laboral.

El siguiente bloque de variables pretendía analizar diversos aspectos del ***proceso de búsqueda de empleo y actividad laboral*** de los universitarios

Hemos visto que el porcentaje de titulados que tuvo alguna experiencia laboral durante la realización de su carrera fue relativamente alto, un 47%, aunque la mayoría había tenido un trabajo esporádico inferior a 3 meses. Además, manifiestan en su mayoría (9 de cada 10) que el trabajo desempeñado no estaba relacionado con el perfil de su titulación. Es decir, que a nivel de adquisición de competencias profesionales de la titulación, la experiencia laboral que manifiestan haber tenido no resulta relevante.

Los ***métodos de búsqueda de empleo*** más utilizados, tanto en lo referido al primer empleo como al empleo actual, han sido, tras la gestión de contactos, los típicos métodos tradicionales (inscripción en servicios públicos de empleo ó en portales de internet), métodos poco activos y no muy eficaces según los estudios.

En el momento del estudio, de 250 personas, un 42% se encontraba en situación de desempleo y un 54,8% trabajaba por cuenta ajena; el porcentaje de

autoempleados es de 3,2%. Quizás sea interesante potenciar más la cultura emprendedora, mediante acciones de Formación de Emprendedores que redunden en una mayor Creación de Empresas, por ejemplo mediante proyectos *spin off* desde la universidad.

Por otro lado, a nivel inferencial hemos contrastado la hipótesis de: el ***tiempo en encontrar primer empleo de los egresados será diferente dependiendo del tipo de titulación.***

Los resultados indican que no existen diferencias significativas entre las diversas titulaciones en cuanto al tiempo que tardan en encontrar un primer empleo, por lo que el comportamiento en ese sentido parece bastante homogéneo entre los diferentes perfiles de egreso de la facultad.

Las Expectativas de Control Percibido en Búsqueda de Empleo (ECPBE)

Analizamos mediante la Escala de Expectativas de Control Percibido en Búsqueda de Empleo (Piqueras y Rodríguez,1998) que se trata de un constructo motivacional que ha demostrado buen comportamiento a la hora de demostrar la predicción del desarrollo de conductas de búsqueda de empleo e inserción profesional, según los autores.

Los resultados obtenidos, tanto en la escala total como en las cuatro subescalas, se pueden considerar bastante aceptables, destacando el componente de Autoeficacia (AEBE), con una media de 4,1, seguido del locus de control interno (LCIBE), con una media de 3,8. El locus de control externo (LCEBE) presenta un valor de 3,3, al igual que la expectativa de éxito (EXBE) y, por último, la puntuación total de la escala es de 3,45 que, sobre un total de 5, podemos considerar que es moderadamente aceptable, aunque manifiestamente mejorable.

Teniendo en cuenta que, según las investigaciones, las personas con alta motivación, es decir, con altas puntuaciones en ECPBE (escala total) reducen su

probabilidad de estar en paro, entre otros, podemos decir que nuestra muestra se encuentra en niveles medios, como decíamos. Es cierto que la puntuación del LCEBE (3,3) puntúa en sentido inverso en el total de la escala, por lo que altas puntuaciones en ella hacen disminuir la percepción de control sobre el propio proceso de búsqueda de empleo, al contrario que las otras subescala, y el resultado en este componente puede haber reducido la media total.

Es decir, que nuestro universitarios, según los resultados presentaría un nivel moderadamente aceptable de autoconfianza en desarrollar las tareas propias del proceso de búsqueda de empleo. Tienen expectativas no demasiado altas de conseguir un trabajo, es decir, que perciben que las probabilidades de conseguir un empleo no son muchas. De igual modo, piensan que los resultados de su esfuerzo a la hora de buscar empleo dependen relativamente de su propia conducta (LCIBE), como demuestra su puntuación en el LCEBE, que manifiesta las creencias en que factores externos a uno mismo influirán en sus probabilidades de encontrar trabajo.

Esto, a nivel descriptivo, pero a nivel inferencial, hemos contrastado estas variables para ver si hay diferencias en relación con la centralidad del trabajo, y con la empleabilidad percibida.

Respecto a la hipótesis de que *-los egresados que dan más importancia al trabajo en su vida (centralidad) muestran un mayor control de su proceso de búsqueda de empleo (ECPBE)*, los resultados nos han mostrado que no existen diferencias significativas, es decir, que el hecho de dar mayor importancia al trabajo no hace que adopten una mayor motivación en el proceso de búsqueda de empleo. Probablemente este hecho está relacionado con la percepción que tienen del mercado laboral y con sus relativamente bajas expectativas para encontrar un trabajo, como acabamos de ver.

En este sentido, consideramos conveniente desarrollar acciones dirigidas e informar más eficazmente a los universitarios de la realidad sociolaboral, instruyéndoles en el manejo de instrumentos de análisis de la misma, siempre con la finalidad de ajustar las expectativas a la realidad que presente el mercado de trabajo

También hemos hecho un análisis inferencial para contrastar la hipótesis siguiente: *los egresados que muestran mayor expectativa de encontrar un empleo de su preferencia (empleabilidad 2) tendrán mayor expectativa de éxito en la búsqueda de empleo (exbe), pero siempre que su centralidad sea alta centralidad*. Los resultados indican que sí hay una relación significativa entre la expectativa que muestra la persona en encontrar empleo y las creencias de las probabilidades de conseguirlo.

Por consiguiente, coinciden los resultados con otros estudios, como el de Garrido (2000) en el sentido de que las creencias de las personas sobre su eficacia inciden en cómo se motivan, en las elecciones que toman, en el esfuerzo y la tenacidad durante su proceso de inserción laboral.

Por otro lado, ya vimos que diferentes estudios, como el de Montilla (2005), usando este mismo instrumento, constatan que son las personas desempleadas de mayor edad, las que llevan más tiempo en paro, y quienes tienen menos experiencia laboral, las que tienen menores expectativas de encontrar empleo.

Se hace necesario, pues, trabajar el aspecto motivacional en los titulados universitarios, sus expectativas, metas, etc. y, por tanto, desde la universidad se debe desarrollar una intervención dirigida de forma específica a estos aspectos motivacionales de las personas; como dicen Piqueras et al. (2008), desarrollando acciones de formación dirigidas a los profesionales responsables de la orientación laboral universitaria en estos aspectos psicológicos.

Nosotros añadiríamos que, además de ello, y en relación con la integración del currículum, sería apropiado desarrollar seminarios al inicio de curso dirigidos al profesorado de los diferentes títulos, del último año de carrera al menos, para sensibilizarles y orientarles sobre la importancia de incidir en los aspectos motivacionales de los alumnos, así como en la relevancia que tiene el estilo atribucional (locus de control) en los alumnos a la hora de afrontar su proceso de inserción laboral.

- Centralidad o importancia del trabajo.

La centralidad se refiere al grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas, es decir, el grado con que una persona se identifica con su trabajo, hasta qué punto es central para su identidad. Los resultados de nuestro análisis descriptivo indican, en la línea con otras investigaciones similares, que la importancia concedida al trabajo es alta (7,94 sobre 10).

En general, la centralidad es alta en los estudios revisados, aunque es cierto que las condiciones sociolaborales del momento concreto, en nuestro caso es de crisis de empleo, podríamos llamar, condicionan esta variable. En todo caso, sabemos que tiene mucha relación este componente con otros aspectos como la salud mental de las personas, con su motivación a la hora de buscar empleo, etc.

En nuestro análisis inferencial, contrastamos la hipótesis de: *los egresados que dan más importancia al trabajo en su vida (centralidad) muestran un mayor control de su proceso de búsqueda de empleo (CPBE)*. Nuestros resultados indican que no existe una relación significativa entre el hecho de dar más importancia al trabajo y la motivación en la búsqueda de empleo, tanto en el total de la escala como en los componentes (autoeficacia, éxito y locus de control).

Pensamos que probablemente estos resultados estén tengan que ver con el hecho que mencionábamos antes, que la percepción del mercado de trabajo no es lo positiva que debiera y, por tanto, los universitarios, a pesar de darle bastante importancia al trabajo, ajustan sus expectativas a la realidad del mercado de trabajo y se ven afectados sus procesos motivacionales.

A pesar de ello, al analizar la empleabilidad percibida en relación con la motivación de búsqueda, sí detectamos una relación positiva, como veremos a continuación.

- Empleabilidad percibida.

Cuando les preguntamos a los universitarios si - *en la situación actual del mercado laboral les resulta posibles encontrar trabajo ajustado a su preparación y experiencia, o en una empresa de su preferencia-*, los resultados dan una media de 2,5 en el primer caso, y de 2,3 en el segundo (en una escala de 1 a 5), es decir, que perciben más bien pocas probabilidades de encontrar un empleo en las condiciones en las que se les ha preguntado.

Esto reforzaría la interpretación de anteriores resultados como el de las expectativas de éxito, o la falta de relación estadística entre centralidad y motivación de búsqueda de empleo. Es decir, que, a nuestro entender, los universitarios son suficientemente conscientes de la realidad sociolaboral y desarrollan mecanismos que les permitan ajustar sus expectativas al entorno laboral que experimentan. Quizás el problema está de nuevo en que pudiera incidir en la motivación de búsqueda y se vea reflejado en que desarrollen menos comportamientos activos durante su proceso de inserción.

El desajuste ocupacional.

Ya dijimos que el desajuste ocupacional viene determinado por la diferencia entre la percepción de la situación real que encuentra el egresado en el trabajo y lo que esperaba encontrar. Nuestros resultados indican que dicha relación está por debajo de las expectativas que tenían los egresados (1,62 en una escala de 1 a 3), es decir, que más bien desempeñan actividades que están por debajo de su cualificación.

Pudiera ocurrir que, como dice García-Montalvo (2009), el fenómeno de la sobrecualificación estuviera incidiendo en este hecho, es decir, que los titulados se hayan formado bastante y que el mercado no pueda ofrecerles lo que sus expectativas presentan.

Esto puede provocar una disminución del nivel de satisfacción laboral en los egresados; de hecho medimos a nivel de análisis inferencial dicha relación bajo la hipótesis de que: *las personas menos satisfechas en su trabajo mostrarán un mayor desajuste ocupacional*. Y los resultados indican que, efectivamente, hay una relación significativa en ese sentido y, por tanto, a mayor percepción de desajuste ocupacional, menor satisfacción en el trabajo.

Volvemos a insistir en la necesidad de trabajar las expectativas de los universitarios en el sentido de que se ajusten a la realidad del mercado laboral. Un mayor conocimiento de las características del mercado, del perfil de los puestos demandados, del tipo de retribuciones salariales, etc. redundará en un mayor ajuste ocupacional.

- Actitudes laborales.

Se midieron siete actitudes laborales que tienen relevancia en lo referido al desarrollo de la carrera profesional de los egresados: autoeficacia, implicación, iniciativa, pasividad en la planificación de la carrera, innovación y estrategia de carrera.

Los niveles promedio de la muestra analizada indican unas actitudes bastante positivas en todas ellas, lo que significa que a nivel actitudinal se dan las condiciones para que los egresados sean buenos profesionales y tengan un buen desempeño laboral. Muestran una gran disposición para implicarse en la organización, innovar, al tiempo que muestra igualmente una actitud proactiva a la hora de gestionar el desarrollo de su carrera profesional.

- Satisfacción con aspectos laborales

Se midió la satisfacción con determinados aspectos laborales, que se pueden clasificar en: intrínsecos, extrínsecos y sociales. En general se encuentran aceptablemente satisfechos en lo referido a oportunidades de aprender y en las

relaciones con los compañeros de trabajo. Es normal que las primeras experiencias laborales estén repletas de nuevos aprendizajes y que ese sea un elemento relevante para ello. No ocurre lo mismo con el aspecto de *estabilidad* del empleo y sueldo, lo que refleja la actual situación de precariedad en el empleo que padecen los titulados universitarios.

- Autoeficacia Específica para el Afrontamiento del Estrés.

Esta escala, como ya indicamos, mide la creencia que tiene la persona de si será capaz de afrontar de manera eficaz las situaciones de estrés que se le presenten, y tiene dos componentes, el de *expectativas de eficacia* (EE) y el de *expectativas de resultado* (ER).

Los resultados globales (escala total) se sitúan en un nivel promedio de 3,2, casi en el punto medio de la escala de valoración (entre 1 y 5); en el punto medio se sitúan las expectativas de eficacia y, más bajo las expectativas de resultado.

Es decir, que nuestros egresados tienen unas expectativas de autoeficacia mejorables a la hora de afrontar nuevas situaciones que puedan provocar estrés, como pueden ser las diversas situaciones que se viven durante el proceso de socialización laboral (entrevistas y pruebas de evaluación, por ejemplo). Es probable, en la línea de otras investigaciones (Salanova et. al, 2005, 2012) que tales niveles bajos de autoeficacia hagan que los egresados utilicen menos conductas de afrontamiento activo centradas en la solución del problema; algo que repercutiría en su rendimiento (búsqueda de empleo) y en su bienestar psicológico.

Por otro lado, a diferencia de los resultados que encuentra Salanova, en nuestro estudio no hemos detectado diferencias significativas entre la capacidad de afrontar el estrés y la *edad* de los encuestados, es decir, que no aumentan las estrategias para afrontar el estrés con la edad y que, por tanto, la mayor experiencia y aprendizaje no influye en este hecho, como sugiere la autora mencionada. No

obstante, hay que reseñar que en nuestro estudio el intervalo de edades no es muy amplio y la gran mayoría de los encuestados son bastante jóvenes.

Realizamos también un contraste para ver si existían alguna relación entre esta variable de expectativas de afrontamiento de estrés y el tiempo en encontrar el primer empleo, y no se detectan diferencias. Por tanto, es probable que a la hora de encontrar un empleo no sea tan determinante la capacidad de afrontar el estrés, pero quizás sí influyan en el bienestar de los egresados.

En todo caso, resulta relevante lo que nos indica Valero (2006), quien sugiere que la experiencia laboral que proporciona el periodo de formación práctica en la empresa, unido a las expectativas laborales, podría proteger al titulado universitario del estrés que conlleva afrontar el proceso de inserción; lo que nos invita a tener en consideración esta cuestión en los programas de prácticas (técnicas de control de estrés, por ejemplo).

- Engagement.

El engagement, como dijimos, consta de tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Los resultados que hemos obtenidos indican que, en lo referido al engagement total, la puntuación promedio se situaba en 4,8 (en una escala del 1 al 7), y el componente con nivel promedio de la muestra más alto es el de absorción; las otras dos dimensiones, denominadas "el corazón del engagement", presentan niveles promedio de 4,7).

Es decir, que en general los niveles son bastante aceptables, lo que coincidiría con los resultados de Lisbona et al. (2009) al afirmar que mediante un proceso adecuado de aprendizaje al entrar a formar parte de un empresa, aplicando adecuadamente los conocimientos y capacidades en el trabajo, y asumiendo un compromiso e implicación con las tareas en el trabajo diario, se consigue un mayor engagement. Recordemos que las actitudes laborales de nuestros encuestados mostraban unos niveles promedio más que aceptables.

También hemos constatado en nuestros mediante análisis inferenciales que no existen diferencias significativas en el engagement (ni en sus tres dimensiones) en razón de sexo.

En cambio, al contrastar el *engagement* con la variable *satisfacción laboral*, sí encontramos una relación significativa importante, tanto en lo referido al engagement tal como a las dimensiones del mismo; es decir, que las personas menos satisfechas presentan menores niveles de engagement.

A pesar de la relación entre engagement y satisfacción, y en consonancia con lo que dice Salanova et al. (2004), que se trata de constructos diferentes; mientras el primero es un constructo claramente motivacional (activación, energía, esfuerzo y persistencia dirigido a consecución de objetivos), la satisfacción es un constructo más actitudinal.

Nuestro resultado coincide en este caso con los mencionados más atrás en lo referido a las buenas actitudes laborales que presentan y, por tanto, están en buenas condiciones de convertirse en trabajadores *engaged*.

- Bienestar psicológico.

Los niveles promedio de bienestar psicológico que manifiesta la muestra de egresados universitarios analizada se sitúa en 2,48 (sobre un total de 4), lo que significa que en estos momentos su estado de bienestar afectivo es moderadamente aceptable.

Por otro lado, en nuestro análisis inferencial hemos podido constatar que *los hombres desempleados presentan un bienestar psicológico similar al de las mujeres desempleadas*.

En cambio, no hemos detectado ninguna relación significativa entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, a pesar de que esperábamos encontrar un menos bienestar en las personas menos satisfechas laboralmente. Quizás se deba a

que el instrumento utilizado, escala de Goldberg, mide el bienestar de una forma muy general y, por tanto, los aspectos situacionales del contexto laboral pudieran no reflejarse demasiado.

En definitiva, y por concluir, hemos ido viendo las implicaciones y sacando algunas conclusiones en relación con los resultados obtenidos; a continuación se presentan algunas propuestas y sugerencias en materia de inserción laboral de los universitarios, como resultado de nuestro trabajo.

Consideramos, como ya se ha indicado, que para facilitar la empleabilidad de los universitarios sería recomendable una mayor coordinación interuniversitaria, de modo que se puedan transferir (compartir) los resultados de los estudios e investigaciones que realicen las diversas universidades de nuestro entorno socioeducativo, tanto españolas como extranjeras.

A nivel local, podría ser interesante potenciar un **observatorio permanente** de la *inserción laboral* del universitario en Extremadura, que intervenga sobre los diferentes aspectos involucrados en la empleabilidad del universitario (métodos de búsqueda, aspectos sociodemográficos, variables de personalidad, aspectos psicosociales, etc.).

Reforzar el instrumento de *prácticas de empresa*, facilitando el acceso de alumnado a prácticas externas, sobre todo en el extranjero. También se hace necesario plantear propuestas organizativas y metodológicas que contribuyan a una mayor calidad en su diseño e implementación.

Mejorar el diseño y organización del *prácticum*, en la línea que indican otros autores como Bullough (2005) de diseñar seminarios prácticos para la formación de tutores.

Dotar a los servicios de orientación laboral de medios (humanos y técnicos) y ampliar las intervenciones que desarrollan al mayor número posible de centros y alumnos.

Hacer una integración a nivel curricular, es decir, que las materias del plan de estudio contemplen de manera transversal contenidos relacionados con la empleabilidad de los universitarios.

Implantar acciones formativas para el alumnado específicamente dirigidas a los aspectos motivacionales y actitudinales en materia de búsqueda de empleo e inserción laboral. Al mismo tiempo, se necesitan acciones concretas sobre técnicas de búsqueda de empleo: currículum, entrevistas, etc.

Informar ampliamente al alumno de todos los aspectos sociolaborales que tienen relación con su proceso de socialización laboral, como por ejemplo: políticas de empleo, demandas laborales, competencias profesionales más demandadas, etc.

Transmitirles expectativas realistas sobre sus posibilidades de inserción, tanto con información objetiva sobre el mercado, como con la influencia de sus actitudes en el proceso de inserción. Deben conocer la repercusión que tiene el adoptar uno u otro estilo atributivo en relación con su motivación de búsqueda o su bienestar psicológico.

También sería recomendable transmitir una cultura emprendedora en el ámbito universitario, no sólo con acciones formativas, sino con intervenciones dirigidas a motivar hacia el autoempleo: concursos de ideas, premios a la innovación, etc.

En definitiva, decir que el estudio nos ha permitido explorar ciertos aspectos de la realidad sociolaboral del titulado desde un enfoque psicosocial, y los resultados apuntan claramente a la necesidad de tener muy en cuenta, además de aspectos macroeconómicos relacionados con el mercado laboral, los aspectos **sociocognitivos** referidos a la persona en todas las acciones (formativas, orientadoras, etc.) que tengan como finalidad la empleabilidad del egresado universitario.

Por último, indicar que sería muy recomendable continuar investigando esta etapa de transición de la universidad al mercado laboral, profundizando de manera específica en los diversos momentos clave o críticos del proceso de socialización laboral: la última etapa de la carrera, el periodo de prácticas de empresa, las primeras acciones de búsqueda de empleo, la incorporación al puesto de trabajo, etc.

Analizar de manera particular de una manera más profunda esos momentos, nos puede aportar información muy relevante para mejorar la calidad de las intervenciones dirigidas a la empleabilidad del universitario.



Referencias bibliográficas.

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización.*
- Aguilar, M.C., Gallego, L. V., Álvarez, M., Moro, Á., Albizuri, I., & Yániz, C. (2012). Perceived Employability and Competence Development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 69*, 1191-1197.
- Agulló, T. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad.* Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Agulló, T. & Ovejero, A. (coords.) (2001). *Trabajo, individuo y sociedad: perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo.*
- Alonso, M. A. (2003). Dificultades percibidas en la búsqueda y consecución de empleo. *Revista de psicología general y aplicada.* Vol. 56 (3), 339-358.
- Alonso, M.A. (2004). Centralidad del trabajo y metas en el trabajo: dos variables claves en orientación laboral. *Revista de educación, (335)*, 319-344.
- Alonso, P., (2008). La satisfacción laboral en el personal de administración de una universidad pública. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología, 61(2)*, 177-188.
- Alonso, L. E., Fernández, C. J., & Nyssen, J. M. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España.* Madrid: ANECA.
- Alonso. M. A., & Sánchez- Herrero, S. A. (2011). Elaboración y validación de una escala para diagnosticar los miedos en el proceso de búsqueda de empleo. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 22(1)*, 80-92.

- Álvarez, P. y López, D. (2012). Centralidad del trabajo y estabilidad del proyecto profesional y vital. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(1), 13-25.
- Andrew, S (1998). Self-efficacy as a predictor of academic performance in science. *Journal of Advanced Nursing*, 27 (3), 596-604.
- Anguera, M.T., Arnau, J., Ato, M., Martínez, R., Pascual, J, & Vallejo, G. (1995). *Métodos de investigación en Psicología*. Madrid: Síntesis.
- Aramburu-Zabala, L. A. (1998). *Transición a la vida activa: Procesos de búsqueda de empleo en una muestra de universitarios madrileños*. Universidad Complutense de Madrid: Tesis doctoral.
- Arnau, L. et al. (2014). Learning basic employability competence: a challenge for the active labour insertion of adolescents in residential care in their transition to adulthood. *European Journal of Social Work*, 17(2), 252-265.
- Arnau, L., Marzo, M. T., Jariot, M., & Sala, J. (2014). Learning basic employability competence: a challenge for the active labour insertion of adolescents in residential care in their transition to adulthood. *European Journal of Social Work*, 17(2), 252-265.
- Ayats Salt, J. C. (2010). *Estrategia de la Universidad Politécnica de Valencia para la empleabilidad de sus titulados en el marco de las relaciones Universidad empresa*. Universidad Politécnica de Valencia: Tesis doctoral.
- Balaceanu, C., Zaharia, V., Tilea, D., Predonu, M., Apostol, D., & Dogaru, M. (2013). Questionnaire on analyzing the degree of satisfaction regarding the professional skills of the graduates as perceived from the employers' perspective. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(1), 261-278.
- Ball, M. J. (2009). Learning, labour and employability. *Studies in the Education of Adults*, 41 (1), 39-52.

- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y Acción*. Barcelona: Martínez Roca.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Barraza, A. & Gutiérrez, D. (2008). Las expectativas de inserción laboral de los alumnos de la Licenciatura en Intervención Educativa. *Investigación Educativa Duranguense*, (8), 25-40.
- Beas, M. I., Llorens, S., & Cifre, E. (2001). Autoeficacia para la búsqueda de empleo en los estudiantes de la UJI y su relación con el proceso de búsqueda. *Forum de Recerca*, 6.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Blanco, A. (2011). Applying social cognitive career theory to predict interest and choice goals in statistics among Spanish psychology students. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 49-58.
- Brown, S. D., Tramayne, S., Hoxha, D., Telander, K., Fan, X., & Lent, R. W. (2008). Social cognitive predictors of college students' academic performance and persistence: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 298-308.
- Bullough, R. (2005). Being and becoming a mentor: Scholl based teacher educators and teacher educator identity. *Teaching and Teacher Education*, 21, 1439-155.
- Caballer, A., Botella, P. R., & Prieto, F. (2000). Identificación y descripción de los patrones de carrera de una muestra de jóvenes durante la fase de incorporación a su primer empleo. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 31(1), 115-136.

- Caballero, G., Vázquez, X. H. & Quintás, M. (2009). ¿Qué influencia tienen los stakeholders de la universidad española en la empleabilidad de sus alumnos?: Propuesta de reforma. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (38),37-64.
- Cai, Y. (2013). Graduate employability: A conceptual framework for understanding employers' perceptions. *Higher Education*, 65(4), 457-469.
- Cajide, J., Porto, A. M., Expósito, A., Mosteiro, M. J., Abedal, C., Barreiro, F. & Zamora, E. (2004).Transición al empleo y competencias de empleabilidad de los graduados universitarios. En J. Cajide (Coord.) (2004). *Calidad universitaria y empleo*. Madrid: Dykinson.
- Chambel, M. J. y Fontinha, R. (2009). Contingencies of Contingent Employment, psychological Contract, Job Insecurity and Employability of Contracted Workers. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25 (3), 207-217.
- Caliendo, M., Cobb-Clark, D., & Uhlendorff, A. (2014). Locus of control and job search strategies. *Review of Economics and Statistics*, (00).
- Casal, J. (1996). "Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración." *Revista española de investigaciones sociológicas*. 75, 295-316.
- COMUNICADO DE BERGEN (2005). *El Espacio Europeo de Educación Superior: alcanzando las Metas, Comunicado de la Conferencia de Ministros responsables de la Educación Superior, Bergen, 19-20 de mayo de 2005*. http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/links/language/2005_Bergen_Communique_Spanish.pdf
- COMUNICADO DE LONDRES (2007). *Hacia el Espacio Europeo de Educación Superior: Respondiendo a los Retos de un Mundo Globalizado*. http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/links/language/2007_London_Communique_Spanish.pdf

- Consejo de Universidades (1985). *El mercado de trabajo de los titulados universitarios en España*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Consejo de Universidades (1988). *La situación y perfil del desempleo y subempleo de los titulados universitarios*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Consejo de Universidades (1989). *El stock de titulados universitarios y su relación con el mercado de trabajo: 1976-1986*. Madrid: Subdirección General de Información y Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.
- Cubo, S.; Martín, B. y Ramos J. L. (2011). *Métodos de investigación y análisis de datos en ciencias sociales y de la salud*. Madrid: Pirámide.
- Crosier, D.; Purser, L. & Smidt, H. (2007). *Trends V: Universities shaping the European Higher Education Area*. Bruselas: European University Association.
- Declaración de Praga (2001). *Hacia el Área de Educación Superior Europea, Declaración del encuentro de los Ministros Europeos en funciones de la Educación Superior*.
http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/links/language/2001_Prague_Communique_Spanish.pdf
- Olivar, De Diego, J., & De Diego, R. (2001). Satisfacción laboral de los trabajadores de banca. *Psicothema*, 13(4).
- De Ketele, J. M. (2007). Las prácticas profesionales en la formación universitaria. El prácticum en el nuevo contexto del Espacio Europeo de Educación Superior, pp.21-32.
- García, D. J. (2009). Bolonia y la buena práctica de las prácticas. *La Cuestión Universitaria*, (5), 8.
- Delgado, C., Espejo, C., Moreno, J. y Dominguez, F. (2015). Diferencias en afrontamiento, bienestar y satisfacción entre desempleados y empleados

en cuanto al género. *ReiDoCrea Revista electrónica de investigación Docencia Creativa*, (4): 85-93.

- Del Pozo, J. A., Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*, 14(2), 440-443.
- Dolado, J.J., Felgueroso, F. & Jimeno, J.F. (2000): "La inserción laboral de los titulados universitarios en España." *Papeles de Economía Española*, (86), 78-98.
- DuPre, C., & Williams, K. (2014). Undergraduates' perceptions of employer expectations. *Journal of Career and Technical Education*, 26(1).
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual review of psychology*, 53(1), 109-132.
- Elis, S.M. y Loomis, R.J. (2002). Utilizing need for the cognition and perceived selfefficacy to predict academic performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 32 (8), 1687-1703.
- Feather, N. T. (1992). Values, valences, expectations, and actions. *Journal of Social Issues*, 48(2), 109-124.
- Feather, N. T. (1995). Values, valences, and choice: The influences of values on the perceived attractiveness and choice of alternatives. *Journal of personality and social psychology*, 68(6), 1135.
- Feather, N. T., & Barber, J. G. (1983). Depressive reactions and unemployment. *Journal of Abnormal Psychology*, 92(2), 185-195.
- Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.

- Figueredo, H., Grau, E., Gil-Monte, P. R., & García, J. A. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psicothema*, 24(2), 271-276.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International journal of human resources development and management*, 3(2), 102-124.
- Fuentes, W. et al (2013). Análisis del cambio actitudinal en el proceso de inserción laboral de los/as universitarios/as. En Gázquez, J. J. et al. (coords.) (2013). *Investigación en el ámbito escolar: un acercamiento multidimensional a las variables psicológicas y educativas*, pp. 521-526.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Fundación Universidad-Empresa (1988). *Experiencias y acercamiento entre la educación superior y el empleo*. Madrid: Forum Universidad y Empresa.
- Gamboa, J. P., Lerin, F.J., Ripoll, P., & Peiró, J. M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. *Documentos de trabajo: Serie EC (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas)*, (1), 1.
- García, Y. (1993). *Conclusiones sobre los efectos psicológicos del desempleo en la juventud*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. En <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/1993/vol1/arti5.htm>.
- García- Montalvo, J.; Peiró, J.M. y Soro, A. (2003). *Capital humano. Observatorio de la inserción laboral de los jóvenes: 1996-2002*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie).

- García-Montalvo, J., Soro, A., & Peiró, J.M. (2006). *Los jóvenes y el mercado del trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005*.
- García-Montalvo, J. (2009). *La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España*. IVIE y Universitat Pompeu Fabra.
- García-Montalvo, J. y Peiró, J.M. (2011). *Crisis económica e inserción laboral de los jóvenes*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie).
- Garrido, E. (2000). Autoeficacia en el mundo laboral. *Apuntes de psicología*, 18(1), 9-38.
- Gaviria, E., & Fernández, I. (2006). La motivación social. En Gómez, Gaviria y Fernández (Coords) (2006). *Psicología social*. 35-75.
- Gazier, B. (2002). Transitional labour markets: from positive analysis to policy proposals. *The Dynamics of Full Employment–Social Integration through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, UK: Edward Elgar, 196-232.
- Godoy, D., Godoy, J. F., López, I., Delgado, A. M., Gutiérrez, S., & Vázquez, L., (2008). Propiedades psicométricas de la Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés (EAEAE). *Psicothema*, 20(1), 155-165.
- Gómez, M., Pérez-Vacas, C. & Sánchez, S (2009). Percepción del mercado laboral de jóvenes estudiantes universitarios: una aproximación cualitativa. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 1. (4), 221-230.
- Gómez, F. M. (2009). La formación universitaria versus las necesidades empresariales en el marco del EEES. *La Cuestión Universitaria*, (5), 16.
- Gómez, A., Gaviria, E., & Fernández, I. (coords.). *Psicología Social*. Madrid: Sanz y Torres.

- González, R., Valle-Arias, A.; Rodríguez, S., Piñeiro, I. & González, P. (2010). Las creencias motivacionales como factor protector del estrés en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*, Vol. 3, Nº 1, pp.75-87.
- González, J. & Wagennar, R. (Eds.) (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Final Report. Fase one*. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- González, J. y Wagennar, R. (Eds.) (2005). *Tuning Educational Structures in Europe. II. Universities' contribution to the Bologna Process*. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Gracia, F. J., Martín, P., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de psicología*, (17), 2, 201-218.
- Grau, R. M., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2012). Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral. *Apuntes de Psicología*, 30(1-3), 311-321.
- Gutiérrez, P. (2007). *Inserción laboral del alumnado egresado de la Facultad de Educación de la UEx desde una perspectiva de género*. Universidad de Extremadura: Tesis doctoral.
- Harrison, R. (1976). The demoralizing experience of prolonged unemployment. *Department of education Gazatte*, 84, 339-348. En Peiró, J. M. y Prieto, F. (dirs.) (1996): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Hernández, J. y Pérez, J.A. (2015). *La universidad española en cifras 2013-2014*. CRUE. En <http://www.crue.org>
- Hernández, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruiz, C. I., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142.

- Hillage, J., y Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. London: DfEE.
- Hirsch, F. J., y Viartola, C. (2014). La centralidad del trabajo en la inserción social: Un breve análisis de la discusión europea. *Studia Politicæ*, (16), 41-58.
- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T., & Kaiser, R. B. (2013). Employability and career success: Bridging the gap between theory and reality. *Industrial and Organizational Psychology*, 6(1), 3-16.
- Hontangas, P. M., Grau, R. M., Salanova, M. y Peiró, J. M. (1994). Patrones de significados del trabajo antes y después de las transiciones desde la formación profesional. *Revista de educación*, (303), 127-148
- Instituto Nacional de Empleo (INEM) (2003): *Información del mercado de trabajo de las titulaciones universitarias del área de Ciencias Sociales y Jurídicas*. Madrid: Subdirección General de Servicios Técnicos-Servicio de Observatorio Ocupacional.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (EPA) (2014). Recuperado <http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana>.
- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 8, pp. 7-21.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment*. Cambridge University Press. En Peiró, J. M. y Prieto, F. (dirs.) (1996): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*. (pp.225-247). Madrid: Síntesis.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Ediciones Morata.

- Janlert, U., Winefield, A. H., & Hammarström, A. (2014). Length of unemployment and health-related outcomes: a life-course analysis. *The European Journal of Public Health*, 186.
- Jiménez, A. (2009a). Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios: Directrices para el análisis. *Educar*, (44), 47-58.
- Jiménez, A. (2009b). Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*. Vol. 50, (1).
- Jiménez, J. D.; Sánchez, J. & Montero, R. (2003). Educación superior y empleo: la situación de los jóvenes titulados en Europa: la encuesta CHEERS. Granada: Universidad de Granada.
- Juárez, M. M., Clares, P. M., & Cusó, J. P. (2014). Efficient Strategies for University Graduates Accessing their First Job. A Review of Insertion Reports. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 139, 395-402.
- Kholer, J. (2004). The Bologna Process and employability: the impact of employability on curricular development. Conferencia presentada en el Seminario *La empleabilidad y su vinculación con los objetivos del Proceso de Bolonia*, celebrado en Slovenia en octubre de 2004
- Klibi, M. F., & Oussii, A. A. (2013). Skills and attributes needed for success in accounting career: Do employers' expectations fit with students' perceptions? Evidence from Tunisia. *International Journal of Business and management*, 8(8), p118.
- Lent, R.W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.

- Lent, R.W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- Lisbona, A., Morales, J. F., & Palací, F. J. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International journal of psychology and psychological therapy*, 9(1), 89-100.
- Lorences J., Felgueroso, F. & García, M. (2005): *Empleabilidad de los titulados de la Universidad de Oviedo*. Consejería de Economía. Gobierno del Principado de Asturias.
- Marhuenda, F.; Bernard, J. C. & Navas, A. (2010). Las prácticas en empresa como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas de inserción social. *Revista de educación*, 351, 139-161.
- Marín, L., Marrau, C. y Luquez, S. (2002). La concepción del trabajo que construyen jóvenes universitarios en la Argentina actual. *Acta Psiquiátrica de América Latina*, 48(1-4) 85-92. En De Jesús, M., y Gabriela, M. (2006). El significado del trabajo: estudio comparativo entre jóvenes empleados y desempleados. *Revista de psicología-Escuela de Psicología*, Universidad Central de Venezuela, 25(2), 64-77.
- Marín, M., Rivero, M., Pérez, A., & Infante, E. (2001). Salud mental en una muestra de desempleados y la centralidad del trabajo como factor modulador. *Revista de psicología social aplicada*, 11(2), 23-34.
- Martínez, F. (2009). La formación universitaria versus las necesidades empresariales en el marco del EEES. *La Cuestión Universitaria*, (5), 181-191
- Martínez, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (26), 65-92.

- Martínez, R. (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*. 101, 229-256.
- Rosser, A.; Suriá, R. & Villegas, E. (2013). Análisis comparativo de estrategias de búsqueda de empleo de los estudiantes universitarios. En Tortosa, M. T., Álvarez J. D. & Pellín, N. (coords) (2013). *XI Jornadas de Redes de Investigación en Docencia Universitaria. Retos de futuro en la enseñanza superior: docencia e investigación para alcanzar la excelencia académica*. Universidad de Alicante. 44-52.
- Matud, M. P., Bethancourt, J. M., & López, M. (2007). Relevancia del género y de las variables sociodemográficas en locus de control y en factores motivacionales relativos al área laboral. *Análisis y modificación de conducta*, 33(147).
- Mayora, C. A. y Fernández, N. (2015). Locus de control y rendimiento académico en educación universitaria, una revisión bibliográfica. *Revista Electrónica Educare*, 19 (3), 1-23.
- Molinero, N. y Vega, T.(2003). Inserción laboral de los titulados universitarios. En Palací, F. y Moriano, J. A. (2003). *El nuevo mercado laboral: estrategias de inserción y desarrollo profesional*. UNED.
- Montalvo, G. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España. *Papeles de economía española*, 2(0), 0.
- Montero, R., Sánchez, J. y Jiménez; J. (coords.)(2003). *Educación superior y empleo: la situación de los jóvenes titulados en Europa: la encuesta "Cheers"*. Granada: Universidad de Granada.
- Montilla, S. (2002). Inserción laboral desde un sistema constructorista en contextos de orientación profesional. *Capital Humano*, 155, 62-76.

- Montoro, M.A.; Mora, E. M. y Ortiz, M. (2012). Análisis de las competencias adquiridas en los estudios de Dirección de Empresas y su grado de aplicación en las prácticas en empresas. *Revista complutense de educación*, (23), 1 .241-263.
- MOW- International Research Team (1987). The Meaning of working: an International View. *London Academic Press* (1987). En Alonso, M.A. (2004). Centralidad del trabajo y metas en el trabajo: dos variables claves en orientación laboral, *Revista de Educación*, 335, 319-344.
- Nechita, E. y Pacurari, D. (2013). Transition from Education to the Active Life for Accounting Graduates. A Grounded Theory Study. *Revista de Cercetare și Intervenție Socială*, (40), 94-106.
- Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative science quarterly*, 172-191.
- Niles, S. G. (2001). Using Super's career development assessment and counselling (C-DAC) model to link theory to practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1-2), 131-139.
- Observatorio de Innovación en el Empleo (OIE) (2009). Informe OIE sobre jóvenes y mercado laboral: El camino del aula a la empresa. En http://www.oie.es/wp-content/uploads/2014/02/oie_estudio.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014). Informe sobre el trabajo en el mundo 2014. En http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/2014/WCMS_243965/lang--es/index.htm
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (2014). Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2014. Informe español. En http://www.mecd.gob.es/inee/Ultimos_informes/Panorama-de-la-Educacion-2014.html

- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (2015). OECD Skills Strategy Informe de Diagnóstico. Informe diagnóstico de la estrategia de competencias de la OCDE: España. En https://skills.oecd.org/developskills/.../Spain_Diagnostic_Report_Espagnol.
- Otero, M. C.; Cerro, C.A. y Vila, M. (2012). Satisfacción del alumnado ante la implantación del Modelo de EEES. Análisis comparativo. *Hekademos: revista educativa digital*, (12), 35-42.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66(4), 543-578.
- Palací, F.J. & Moriano, J. A. (2013). *El nuevo mercado laboral: estrategias de inserción y desarrollo profesional*. Madrid: UNED.
- Palací, F.J. & Peiró, J.M. (1995). *La incorporación a la empresa*. Valencia: Promolibro.
- Palací, F. J., & Topa, G. (2002). *La persona en la empresa: iniciativas de integración y desarrollo*. Madrid: UNED.
- Parejo, A., Sánchez, R., Vázquez Gil, A., & Valero Pizarro, I. (2015). Efectos del desempleo en las relaciones de pareja, en el ambiente familiar y en la salud mental. *ReiDoCrea Revista electrónica de investigación Docencia Creativa*, 4, 106-111.
- Pastor, J. M., Peraita, C., & Zaera, I. (2013). Expectativas laborales y de futuro de los universitarios españoles. XXII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación. En <http://2013.economicsofeducation.com/user/pdfs sesiones/030.pdf>.
- Pastor, J.M., & Peraita, C. (2014). La inserción laboral de los universitarios españoles. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*. Vol. 7, nº1, 252-266.

- Peiró, J. M. (2004). Transformaciones del mercado de trabajo e inserción laboral de los jóvenes. Una perspectiva psicosocial. Trabajo presentado en el Simposio: La Educación para la Formación Profesional y el Empleo. Trabajo presentado en el IV Congreso Internacional de Psicología y Educación: Calidad Educativa. Almería, Marzo 30-31 y Abril 1-2.
- Peiró, J. M. y Prieto, F. (dirs.) (1996): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.
- Peiró, J. M., & Salanova, M. (1994). Patrones de significados del trabajo antes y después de las transiciones desde la formación profesional. *Revista de Educación. Madrid*, (303), 127-148.
- Peiró, J. M., Prieto, F. & Roe (1996). El trabajo como fenómeno psicosocial. En Peiró, J. M. y Prieto, F. (dirs.) (1996): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*. (pp.15-33). Madrid: Síntesis.
- Pelechano, Pastor y De Miguel (2002). Datos de validación del cuestionario reducido de locus de control para adolescentes (LUCAD-R3). *Análisis y modificación de conducta*, 28, 813-865.
- Pérez, S. M. (2003). Orientación profesional para el empleo: un esquema de trabajo multidimensional. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones= Journal of work and organizational psychology*, 19(1), 25-57.
- Pérez, S. M. (2005). Diferencias individuales de los desempleados y constructos motivacionales: una relación de interdependencia predictora del desempleo estructural. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(3), 269-297.
- Pérez, S. M. (2007). Diferencias individuales de los desempleados y constructos motivacionales: una relación de interdependencia predictora del

- desempleo estructural. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(3), 269-297.
- Pérez, M. D. H., & Burguera, J. L. (2011). La Evaluación del Practicum de Pedagogía en el proceso de transición de la Licenciatura al Grado. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 9(2), 71-96.
 - Pérez, M. P., Vela, M. J. & Abella, S. (2014). Relación de las prácticas flexibles de recursos humanos con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. *Revista de gestión pública y privada*, (19), 21-35.
 - Pérez-Vacas, C., Vicente, F. & Cubo, S. (2008). Inserción sociolaboral de universitarios: aspectos psicosociales. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1 (2), 349-360.
 - Pérez-Vacas, C., Vicente, F. & Cubo, S. (2009). Significado del trabajo e inserción laboral de graduados universitarios. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1. (4), 231-246.
 - Pérez-Vacas, C., Vicente, F., Cubo, S., Gómez, A. & Sánchez, S. (2010). Proceso de búsqueda de empleo en una muestra de universitarios extremeños. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 1. (3), 653-663.
 - Pérez Vilar, P. S., y Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 31(1), 151-169.
 - Pernía, C. A. (2015). Locus de control y rendimiento académico en educación universitaria: Una revisión bibliográfica. *Revista Electrónica Educare*, 19(3), 1-23.
 - Pinazo, D., y Carrero, V. (2000). Relación de diferentes desajustes de expectativas laborales con la permanencia en el puesto de trabajo. *REME*, 3(4), 5.

- Pinazo, D., y Carrero, V. (2001). El desajuste de expectativas laborales y la permanencia en el puesto de trabajo. *Revista española de motivación y emoción*, (Vol. 2), 99-10.
- Piqueras, R., Rodríguez, A., & Rueda, C. (2008). Expectativas y duración del desempleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 129-151.
- Puga, M. P. (2014). *Educación superior universitaria: calidad percibida y satisfacción de los egresados* (Doctoral dissertation, Universidade da Coruña).
- Purcell, K. et al. (2013). Transitions into employment, further study and other outcomes: The Futuretrack Stage 4 Report.
- Ramos, J. & Peiró, J. M. (2014). La psicología del trabajo y de las organizaciones en tiempos de crisis. *Papeles del psicólogo*. 35 (1), 1-4.
- REFLEX (2007). El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento. Madrid: ANECA.
- Rentería-Pérez, E., & Malvezzill, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Ripoll, P., Rodríguez, I., Peiró, J. M. (1996). Desempleo. En Peiró, J. M. y Prieto, F. (dirs.) (1996): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Robbins, S. B., Lauver, K., Le, H., Davis, D., Langley, R., & Carlstrom, A. (2004). Do psychosocial and study skill factors predict college outcomes? A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 130(2), 261.
- Rodríguez, C. R., & Martín, M. A. E. (2012). *Autoeficacia y actitud de perseverancia en profesionales de psicología en búsqueda de empleo*. Universidad de la Sabana, Bogotá (Colombia): Tesis doctoral.

- Rodríguez, M. C., Peña, J. V., & Caro, M. I. (2015). Validación de la teoría cognitivo social de desarrollo de la carrera con una muestra de estudiantes de ingeniería. *Educación XX. Revista de la Facultad de Educación*, 18(2), 257-276.
- Rodríguez, S.; Prades, A.; Bernáldez, L. & Sánchez, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación*, (351), 107-137.
- Rodríguez, I., Salanova, M., & Pinazo, D. (1997). El Desajuste de Expectativas y las Metas Laborales como Predictores del Bienestar Psicológico. *Iberpsicología: Revista Electrónica de la Federación española de Asociaciones de Psicología*, 2(3), 2.
- Rothwell, A. y Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36 (1), 23-41.
- Rottinghaus, P.J., Larson, L. M. y Borgen, F.H. (2003). The relation of self-efficacy and interests: A meta-analysis of 60 samples. *Journal of Vocational Behavior*, 62 (2), 203-388.
- Ruíz, J. (2010). La inserción laboral de los titulados de la Uned. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21 (2), 412-422.
- Sagardoy, J. A y Mercader, J. (2012). Mercado de trabajo y crisis económica. Fundación de Estudios Financieros. Madrid. En <http://www.fef.es/new/publicaciones/papeles-de-la-fundacion/item/239-50-esp%C3%B1a-crecer-en-la-nueva-econom%C3%ADa-global.html>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, (261), 109-138.

- Salanova, M., Bresó, E., & Schaufeli, W. B.(2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Ansiedad y Estrés*. (11)2-3, 215-231
- Salanova, M., Gracia, F.J. y Peiró, J.M. (1996): Significado del trabajo y valores laborales. En Peiró, J.M. y Prieto, F.(eds.) (1996): *Tratado de Psicología del Trabajo* Vol. II. Madrid: Síntesis.
- Salanova, M., Grau, R. M., & Martínez, I. M. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17(3), 390-395.
- Salanova, M., Martínez, I. M., Bresó, E., Llorens S., & Grau,R. (2005). Bienestar psicológico en estudiantes universitarios, facilitadores y obstaculizadores del desempeño académico. *Anales de psicología*, 21 (1),170-180.
- Salanova, M., Osa, A., Peiró, J.M., Prieto, F., & Sancerni, M.D (1991). Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral. *Revista de psicología general y aplicada*, 44 (1), 113-125.
- Salas, M. (2003). *Educación superior y mercado de trabajo*. Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Sánchez, C. La formación de tutores externos de prácticum en educación: diseño, desarrollo y evaluación de una experiencia. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 2011, vol. 9, no 2, p. 119.
- Sánchez-Anguita, A., Conde, J., De la Torre, A., & Pulido, M. F. (2008). Ansiedad y satisfacción laboral en trabajadoras sanitarias. *Ansiedad y Estres*, 14(1), 55-69.
- Sánchez, S., & Gómez, M. (2010). La inserción laboral en el EEES: un factor de calidad. En *Evaluación y calidad en la universidad [Recurso electrónico]: simposio internacional*: Huelva: Servicio de Publicaciones.

- Sánchez, S., Gómez, M., & Da Rocha Brito, S. (2008). El éxito como factor predictor de la indecisión vocacional compleja. *Revista galego-portuguesa de psicología e educación: revista de estudos e investigación en psicología y educación*, (16), 217-229.
- Sánchez, S., Guerrero, E., & Vicente, F. V. (2004). *Demanda de orientación de los universitarios extremeños*. Universidad de Extremadura: tesis doctoral
- Sánchez, M. M., Cuadrado, M. R., Astiárraga, A. P., & Rejano, E. I. (2001). Salud mental en una muestra de desempleados y la centralidad del trabajo como factor modulador. *Revista de psicología social aplicada*, 11(2), 23-34.
- Sanders, J., & De Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, 25(1), 73-89.
- Sanz, T., García, J. L. Silla, I. Peiró, J. M. & Rodríguez, J., (2004) Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria. *Psiquis: Revista de psiquiatría, psicología médica y psicosomática*, ISSN 0210-8348, Vol. 25, Nº 4, 2004, págs. 5-16
- Saorín, M.C., & Sánchez, Á., (2013). Perceived internal employability as a key factor in organisational citizenship behaviour and intention to quit. *Tourism & Management Studies*, 9(2), 93-99.
- Sarmiento Campos, J. A., Cid Sabucedo, A., & Pérez Abellás, A. (2011). Referencial, un instrumento para la evaluación y acreditación de las competencias desarrolladas a través del Practicum del Máster de Secundaria. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 9(2), 11.
- Schaufeli, W. B. (1992). Unemployment and mental health in well- and poorly-educated school-leavers. In *On the mysteries of unemployment* (pp. 253-271). Springer Netherlands.
- Snyder, M. L. (1992). Unemployment and suicide in Northern Ireland. *Psychological reports*, 70, 1116-1118.

- Sora, B., Caballer, A. & Peiró, J.M. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35 (1), 15-21.
- Stern, D., & Eichorn, D. (Eds.). (2013). *Adolescence and work: Influences of social structure, labor markets, and culture*. Routledge.
- Stumpf, S.A., Colarelli, S. y Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration. Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226.
- Suárez, B. (2012). *Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad*. Universidad de León: tesis doctoral.
- Suárez, B (2014). La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25(2), 90-110.
- Tabernerero, C., Briones, E. y Arenas, A. (2010). Empleabilidad en jóvenes. En E. Agulló (Ed.), *Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos en el siglo XXI. Nuevos Avances y Perspectivas*. México: Editorial Ediuno.
- Teichler, U. (1999). Research on the relationship between Higher Education and the world of work: past achievements, problems and new challenges, en *Higher Education*, 38 (2), 169-190.
- Teichler, U. (2008). Employability and the curriculum. *Taller sobre empleabilidad en la formación universitaria*, organizado por la Dirección General de Universidades y la Universidad de León, en León, en enero de 2008.
- Topa, G., Fernández, I., & Palací, F. J. (2006). Identidad social, burnout y satisfacción laboral: estudio empírico basado en el modelo de la categorización del yo. *Revista de Psicología Social*, 21(2), 115-126.

- Trends (Informes) (2007). Asociación de la Universidad Europea (EUA). En <http://www.eees.es/es/documentacion-documentacion-complementaria>
- Trujillo, H. M. y Valero, F. J. (2006). Prácticas en empresa y estrés durante la transición al mercado laboral del alumnado universitario de Granada. *Análisis y modificación de conducta*, Vol. 32, Nº 146, págs. 799-813.
- Turner, N. (2014). Development of self-belief for employability in higher education: ability, efficacy and control in context. *Teaching in Higher Education*, 19(6), 592-602.
- Valentine, J. C., DuBois, D. L., & Cooper, H. (2004). The relation between self-beliefs and academic achievement: A meta-analytic review. *Educational Psychologist*, 39(2), 111-133.
- Valero, F.J. (2006). Procesos de transición al mercado de trabajo: estrés y prácticas en empresa de la Universidad de Granada: tesis doctoral.
- Valls, F. y Martínez, J. M. (2004). "La centralidad y el valor del trabajo en el proceso de inserción laboral de personas desempleadas". *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 20 (3), 337-354.
- Van der Heijde, C. y Van der Heijden, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- Van-der Hofstadt, C. & Gras, J. M. G. (2013). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Madrid: Díaz de Santos.
- Vedder, R., Denhart, C., & Robe, J. (2013). Why Are Recent College Graduates Underemployed? University Enrollments and Labor-Market Realities. Center for College Affordability and Productivity (NJ1).

- Vera, M., Salanova, M., & Martín del Río, B. (2011). Self-efficacy among university faculty: how to develop an adjusted scale. *Anales de Psicología*, 27 (3), 800-807.
- Vicente, F., Gomez, M, & González, M. I. (2004) Desarrollo de la carrera del alumnado de Magisterio de la facultad de Educación de Badajoz. *Revista galego-portuguesa de psicoloxía e educación: revista de estudos e investigación en psicología y educación*, (12), 331
- Vidal, J. (coord.) (2003): *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Consejo de Coordinación Universitaria; León: Universidad, Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales.
- Vieira, M.J. (Dir.) (2009). *El análisis de la demanda formativa del mercado laboral en el diseño de los nuevos planes de estudio*. Madrid: Programa de Estudios y Análisis, MEC.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
En Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds.) (1996): *Tratado de Psicología del Trabajo Vol. II*. Madrid: Síntesis.
- Weiner, B. (1986). An attributional theory of motivation. *Emotion, New York: Springer-Verlag*.
- Wernet, P., Baukens, M., Bollèrot, P., Pineschi-Gapègne, M., & Wallwei, U. (Eds.) (2001). *Employability: From theory to practice*. New Jersey: ISSA.
- Winefield, A. H., Tiggemann, M., & Winefield, H. R. (1991). The psychological impact of unemployment and unsatisfactory employment in young men and women: Longitudinal and cross-sectional data. *British Journal of Psychology*, 82(4), 473-486.
- Winefield, A. H. (2002). Unemployment, underemployment, occupational stress and psychological well-being. *Australian Journal of Management*, 27(1 suppl), 137-148.

- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*, Nueva York.
- Vroom, V, Porter, L. & Lawler, E. (2005). Expectancy theories. *Organizational behavior*, 1, 94-113.
- WOSY-International Research Group (1989). En Ruiz-Quintanilla, A. (1989). Socialización laboral del joven: un estudio transnacional. *Papeles del Psicólogo*, (39/40), 32-35.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30.
- Zabalza, M. A. (2011). El Prácticum en la formación universitaria: estado de la cuestión. *Revista de educación*, (354), 21-43.
- Zawadski, B. y Lazarsfeld, P. F. (1935): The psychological consequences of unemployment. *Journal of Social Psychology*, 6, 224-251. En Peiró, J. M. y Prieto, F. (dirs.) (1996): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*. (pp.225-247). Madrid: Síntesis.
- Zeldin, A. L., & Pajares, F. (2000). Against the odds: Self-efficacy beliefs of women in mathematical, scientific, and technological careers. *American Educational Research Journal*, 37(1), 215-246.
- Zubero, I. (2009). Inserción laboral: ¿y qué hacemos con la sociedad?. *Educación social: Revista de intervención socioeducativa*, (41), 35-47.
