

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo



**ANÁLISIS DE LAS ACTITUDES HACIA LA BÚSQUEDA DE
EMPLEO: UN ESTUDIO LONGITUDINAL CON
UNIVERSITARIOS DE ALCALÁ DE HENARES**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

Soraya Santana Cárdenas

Bajo la dirección del doctor

Julio Fernández Garrido

Madrid, 2002

ISBN: 84-669-2387-X

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA DIFERENCIAL Y DEL TRABAJO

ANÁLISIS DE LAS ACTITUDES HACIA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO. UN ESTUDIO
LONGITUDINAL CON UNIVERSITARIOS DE ALCALÁ DE HENARES.

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTORA PRESENTA DOÑA:

SORAYA SANTANA CÁRDENAS

DIRECTOR
DOCTOR JULIO FERNÁNDEZ GARRIDO.

MADRID, NOVIEMBRE DE 2000

DEDICATORIA

*A mis queridos Padres,
Alberto y Sara.*

AGRADECIMIENTOS

La realización de esta tesis doctoral ha supuesto en un sentido muy amplio un viaje académico en solitario, sumamente interesante y aleccionador. Al mismo tiempo, ha significado un viaje emocional muy intenso que en mi calidad de exiliada voluntaria tuvo momentos críticos; sin embargo, puedo jactarme de no haber carecido nunca del arropo de alguien cercano lo que hace que esta parte, destinada a los agradecimientos, tenga un sentido muy especial para mí.

Quiero agradecer en primer lugar al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y a la Universidad de Guadalajara por su valioso apoyo, sin ellos este trabajo no habría sido posible.

Agradecer especialmente a mi Director de tesis su entrañable ayuda porque además de guiarme y apoyarme en este quehacer científico, más de una vez tuvo palabras de aliento en momentos difíciles. Infinitas gracias Julio.

A mis padres, Alberto y Sara por todo su cariño y porque han sabido enfrentar mi lejanía con mucha paciencia y amor. A Luis, Rafa, Rubén, Rosalina, Vicente, Judith y Olga, mis queridos hermanos, gracias por estar ahí. A la tercera generación que viene pisando fuerte: Rubén, Nayeli, Ana, Nora, Sara, Luisa, Rafa, Christian, César, Diana, Alan y María Fernanda, gracias por echar de menos *a la tía que vive en España*.

A mi familia española: Juan y Magdalena, Charo, Miguel Ángel, Mayte, Gracia, José, por haberme *adoptado* sin reservas y haberme regalado tanto cariño haciéndome sentir una más de la familia, eso lo llevo ya conmigo y ha significado muchísimo para mí. Gracias especialmente a Gregorio, mi *lalo* adoptivo. Igualmente a las Familias Fernández Morena y Morena Fernández. Gracias a todos y cada uno por quererme.

A mis queridísimos amigos y amigas que en España y México han estado presentes continuamente: Alfredo Villafranca y Diana Álvarez, Rogelio Velázquez, José Ignacio Dufur, Amaya Dorronsoro, Juan Zabala, Elizabeth Villagómez, Hilda González y Paco Arasanz, Alfredo López, Pablo Salazar, Esther Cubo, Maribel Reyes, Sonia Tancredi, Miriam Alfaro y Antonio Belmonte, María Belmonte, Mauricio Díaz, Paty López, Inés y Gema, Herlinda Salgado y Luis, Miguel Flores, Isaac Jauli, Susane Hatzinger y Adriana Zuluaga, Daniela Di Domenico, Miguel Rumayor, David Montalvo e Irene Olvera. Al Director del COIE en Alcalá de Henares, José Luis de Blas; al amable secretario del departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo: Pablo Rodríguez; a la Profa. Rosario Martínez Arias por su apoyo a la parte estadística de la investigación; a todo el personal de la Escuela de Relaciones Laborales: Carmen Horta, Carmen Cabezas, Miguel, María, Ramón, Elena, Ángela. A todos, muchas gracias por su apoyo.

INDICE GENERAL

	PÁGINA
Dedicatoria	2
Agradecimientos	3
Introducción	8

PRIMERA PARTE. ASPECTOS TEÓRICOS

CAPÍTULO 1. TOMA DE DECISIONES Y DESARROLLO DE CARRERA: EL ENFOQUE PSICOLÓGICO DE LA TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA.	13
1.1. Líneas de investigación en el estudio de la transición a la vida activa.	15
1.2. La Socialización Laboral.....	19
1.3. El desarrollo de carrera.....	23
1.3.1. Antecedentes.....	23
1.3.2. Definición y concepto del desarrollo de carrera.....	25
1.4. Etapas en el desarrollo de carrera.....	26
1.4.1. La exploración.....	29
1.4.2. La búsqueda de empleo.....	31
1.4.3. El establecimiento.....	33
1.4.4. Las aportaciones de Schein.....	36
1.5. Indicadores básicos del desarrollo de carrera.....	40
1.5.1. La madurez vocacional.....	40
1.5.2. Los valores y metas laborales.....	45
1.6. Mujeres y desarrollo de carrera.....	49
1.6.1. Algunas anotaciones preliminares.....	50
1.6.2. Género y desarrollo de carrera.....	53

CAPÍTULO 2. JUVENTUD Y GÉNERO: EL ENFOQUE SOCIOLÓGICO	
DE LA TRANSICIÓN	61
2.1. Juventud, emancipación y transición: algunas consideraciones relevantes.....	63
2.2. Universidad y género.....	69
2.2.1. Azul y rosa en la elección de carrera.....	70
2.2.2. Nuevas tendencias femeninas hacia el desarrollo de carrera.....	72
2.3. Patrones de carrera laboral en los jóvenes.....	78
2.3.1. Tipología de la transición actual.....	78
2.3.2. Tipologías de la transición femenina.....	84
CAPÍTULO 3. ANTECEDENTES EMPÍRICOS	89
3.1. Estudios centrados en los primeros años de inserción laboral.....	90
3.1.1. Contexto español.....	91
3.1.1. Contexto internacional.....	98
3.2. Estudios sobre la búsqueda de empleo.....	100
3.3. Estudios sobre diferencias de género.....	106

SEGUNDA PARTE. LA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA.

CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA	111
4.1. Planteamiento del estudio.....	112
4.2. Objetivos.....	113
4.3. Diseño.....	114
4.4. La muestra.....	119
4.5. Definición y descripción de variables.....	121
4.6. Los instrumentos.....	122
4.7. Procedimiento y análisis estadísticos.....	125

CAPÍTULO 5. DESCRIPCIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	126
5.1. Análisis de la estructura factorial de las variables	127
5.2. Descriptivos Momentos 1 y 2 (T1 yT2)	138
5.3. Descriptivo Momento 3 (T3) y primer seguimiento	146
5.3.1. Descripción laboral y académica por situación de búsqueda	148
5.3.2. Cambios de actitudes hacia la búsqueda de empleo	154
5.4. Descriptivo Momento 4 (T4) y segundo seguimiento	163
5.4.1. Descripción laboral y académica por situación de búsqueda	165
5.4.2. Cambios de actitudes hacia la búsqueda de empleo	171
5.5. Taxonomía de trayectorias laborales	189
CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES	205
BIBLIOGRAFÍA	219
ANEXOS	240

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El debate sobre el *trabajo* en sus diferentes acepciones se ha enriquecido enormemente en los últimos años y en lo que respecta a los hombres y mujeres jóvenes, el análisis se ha centrado en los cambios de la conceptualización hacia el trabajo, y la dificultad creciente en la inserción laboral.

Concretamente, los años posteriores a la terminación de los estudios, son momentos decisivos en la vida laboral de las personas. La transición de la escuela al mundo laboral supone en muchos casos, un choque con la realidad que no termina con el acceso al primer empleo sino que será el inicio de muchos cambios a los que tendrán que enfrentarse los jóvenes a lo largo de su vida laboral. En tal sentido:

- La búsqueda del primer empleo formal implica para los demandantes una exploración del mundo laboral y desde el punto de vista psicológico la redefinición del propio concepto con miras a buscar su propia identidad vocacional. Esta búsqueda, que involucra un conjunto de cogniciones (actitudes, valores, metas), se verá sometida a cambios y reajustes a lo largo de las distintas etapas laborales.

- El origen de estas actitudes y estrategias que definen la línea laboral de las personas, guarda una relación estrecha con un amplio proceso de aprendizaje que se inicia desde la socialización más temprana y se prolonga durante toda la vida. Precisamente esta es la premisa básica de la perspectiva del *desarrollo de carrera*. La socialización laboral, en su sentido más amplio, nos indica que las personas tienen un conjunto de actitudes, valores y aspiraciones asociadas al trabajo que se verán afectados continuamente a lo largo de su desarrollo vital de acuerdo a las experiencias ocupacionales y a los procesos de cambio y maduración a que necesariamente se ven sometidas.
- Por otra parte, el estudio del género en el desarrollo de carrera se hace necesario porque pone de relieve que las pautas de transición hacia la vida adulta se presentan mediatizadas a través de la familia, la escuela, los medios de comunicación, y se transmiten y asimilan de forma diferenciada en hombres y mujeres a lo largo de las distintas etapas del ciclo vital, por lo que las conductas de afrontamiento antes y después de la entrada al mercado laboral, se presupone, no serán las mismas. Hoy en día, una de las recomendaciones más generalizadas de esta perspectiva se refiere a la conveniencia de incluir como unidades de análisis a mujeres y hombres, y a que toda aventura académica e investigadora adopte, complementariamente, una postura

interdisciplinar (Mooney y Fan, 1997; Phillips y Imhoff, 1997; Poal, 1993).

En esta línea, basándonos en un estudio transecuencial, el presente trabajo pretende estudiar de forma comparativa y a lo largo de tres años, la trayectoria laboral de hombres y mujeres jóvenes provenientes de diferentes carreras universitarias que, previamente a la conclusión de estudios, pasaron por un Taller de Entrenamiento en Búsqueda de Empleo. Los objetivos principales de este estudio son, 1) analizar las actitudes hacia la búsqueda de empleo (temores, condiciones, metas) y los posibles cambios actitudinales derivados de su experiencia en el mundo del trabajo; y 2) estudiar las diferentes trayectorias dibujadas durante estos primeros años de inserción.

El desarrollo de este trabajo se ha dividido en dos núcleos; en el primero, exclusivamente teórico, se analizan tres aspectos:

- a) los modelos y enfoques psicológicos centrados en el proceso de adquisición del rol laboral (socialización) y la construcción de proyectos de vida-trabajo (desarrollo de carrera). Una segunda parte de este primer capítulo se dedica exclusivamente al desarrollo de carrera femenino;
- b) los enfoques sociológicos dedicados a la juventud y género con especial hincapié en la situación en España. Este análisis sociológico

ayuda a entender por un lado la complejidad actual que circunda a los jóvenes en su camino hacia la emancipación y por otro, las variables que están marcando fuertemente el desarrollo de carrera femenino. Se Intentará analizar los procesos diferenciadores que han marcado y marcan las líneas del ciclo vital de las jóvenes universitarias contemporáneas y cómo el *trabajo*, su significado y su valoración están orientando de forma significativa la actual trayectoria femenina. Se concluye el capítulo con un apartado que describe las tipologías actuales en los itinerarios de transición de hombres y mujeres jóvenes.

- c) Los estudios empíricos contemporáneos que sirven como antecedente básico de referencia para situar y apoyar esta investigación.

La segunda parte de la investigación se dedica al estudio empírico, abordando ampliamente la metodología en el capítulo cuatro. En el capítulo cinco analizamos detalladamente los resultados obtenidos de forma secuencial correspondientes a cada uno de los cuatro momentos de la investigación. Un análisis longitudinal de los itinerarios de inserción complementa este capítulo. Por último, el capítulo seis incluye las conclusiones derivadas de este trabajo.

CAPÍTULO UNO.

**TOMA DE DECISIONES Y DESARROLLO DE CARRERA:
ASPECTOS PSICOLÓGICOS DE LA TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA.**

CAPÍTULO UNO.

TOMA DE DECISIONES Y DESARROLLO DE CARRERA: ASPECTOS PSICOLÓGICOS DE LA TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA.

Realizar una carrera implica toda una secuencia de actividades y conductas relacionadas con el trabajo, así como determinadas actitudes, valores y aspiraciones asociadas que se dan a lo largo del ciclo vital de las personas (Super, 1962). Las etapas del desarrollo de carrera que coinciden con la incorporación de los jóvenes a la vida activa suponen una búsqueda de la propia identidad vocacional en el mundo del trabajo. A través de diversas experiencias y acciones, en estrecha interacción con los agentes sociales (familia, escuela, organización), se irá configurando progresivamente la personalidad laboral y, paralelamente se irán construyendo caminos o trayectorias laborales -diferentes- en hombres y mujeres.

En este capítulo, explicaremos en extensión la perspectiva evolutiva del desarrollo de carrera que ofrece un modelo de conceptualización de la transición a la vida activa. Igualmente, nuestro interés se centra en analizar los diferentes afrontamientos de hombres y mujeres, por lo que, en una segunda parte de este capítulo, ahondaremos en el desarrollo de carrera femenino.

1.1. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN EN EL ESTUDIO DE LA TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA.

La transición a la vida activa es *el conjunto de conductas, decisiones y expectativas que desarrolla un individuo para afrontar los cambios significativos en el ciclo vital* (Aramburu, 1998: 16). En los últimos veinte años se ha producido un claro incremento de la preocupación social por este proceso cuyos protagonistas son las jóvenes y los jóvenes. En el ámbito académico, las líneas de estudio abiertas sobre el tema, son un claro indicio de su magnitud y su trascendencia actual.

Como demostración del mayor interés que suscita, diversas disciplinas científicas se han concentrado recientemente en su análisis: Psicología Social, Psicología del Trabajo, Sociología de la Transición, Sociología de la Juventud, Economía del Trabajo, Antropología, etc. El conjunto de perspectivas que se han interesado por analizar en extensión este fenómeno se resume en tres apartados: psicológico, sociológico y económico (Clarke, 1980).

1. Aproximación Psicológica: la entrada al trabajo es explicada en cuanto al efecto de características individuales (tales como inteligencia, intereses, motivación, atributos personales...) sobre el desarrollo de aspiraciones, elecciones ocupacionales, expectativas y actitudes hacia el trabajo.

2. Aproximación Sociológica: la inserción al trabajo se analiza en función de factores sociales, estructurales y culturales y particularmente el papel de la pertenencia a una determinada clase social, el contexto familiar y la escuela.

3. Aproximación Económica: se resalta la importancia que tienen diversos factores estructurales del mercado laboral para determinar el ajuste o desajuste de las personas en el mundo del trabajo. Se postula la existencia de un mercado laboral dual, con un sector de trabajadores que se caracterizan por el salario bajo, precarias condiciones laborales y un avance laboral limitado, frente otro sector de trabajadores que presentarían las características contrarias.

Si las teorías psicológicas enfatizan los procesos de *elección ocupacional* como un referente básico, la sociología y la economía hacen énfasis en los procesos de *asignación* de las oportunidades de empleo¹. No obstante, las teorías modernas que estudian los procesos de transición apuestan por considerar la compleja combinación de factores sociales, culturales, económicos y su incidencia en las características individuales y

¹ “La asignación es un proceso que ocurre en un contexto social, y la elección es un evento que ocurre dentro del individuo y su contexto social inmediato. Las teorías de asignación parten de supuestos altamente deterministas; las teorías de elección de supuestos individualistas y meritocráticos” (Worthington y Juntunen, 1997: 338).

de desarrollo de carrera. Muchos de los expertos aconsejan considerar ambos aspectos en el análisis de los procesos de transición (Blustein y otros, 1997; Blustein, 1999; Rosenfeld, 1992; Vondracek y Reitzle, 1998; Worthington y Juntunen; 1997). Del mismo modo, hacen una llamada insistente para implementar un campo teórico que articule todas las disciplinas pertinentes que contribuyan a clarificar los intrincados procesos de transición de la escuela al trabajo.

Ahora bien, al hacer una revisión teórica de las distintas aportaciones de los tres campos de estudio, encontramos que los de corte sociológico y económico han sido los más prolíficos. Es evidente que estos parámetros, de cara a la transición, proporcionan un espectro explicativo que resalta la enorme influencia de los condicionantes externos. No hay que olvidar, no obstante, que en este proceso intervienen también aspectos de índole biológica y de madurez psicológica que ponen a prueba la propia personalidad del individuo al tener que adoptar nuevas orientaciones de la conducta y nuevas pautas sociales a lo largo de su carrera laboral. Por consiguiente, adoptar una postura interdisciplinaria sin saber lo suficiente del desarrollo individual y las diferencias inter e intraindividuales puede significar un grave sesgo al anteponer lo externo por lo interno y, precisamente, ese es el panorama actual: sabemos más de lo sociológico y económico que de lo individual ó psicológico (Tokar, Fischer y Subich, 1997).

Los trabajos cuyo punto de partida es la psicología no han sido del todo abundantes en comparación a los sociológicos, pero sin duda han

habilitado un campo de trabajo e investigación psicosociolaboral propio que, desde diferentes líneas de acción, explican los procesos de incorporación al empleo. Fernández Garrido (1998a,1998b) los resume² en las siguientes líneas:

- a) la perspectiva orientada en la *Transición* desde modelos educativos y sociológicos;
- b) La perspectiva de *Socialización Laboral y Desarrollo de Carrera* inherente al área de la psicología laboral;
- c) La relacionada propiamente con la *Intervención Sociolaboral y/o Orientación Laboral*.

Este conjunto de enfoques tiene en común dos principales objetivos:

1. *Como objeto de estudio, los procesos vinculados a la toma de decisiones, conformación de competencias y resolución de conflictos implicados en las transiciones efectuadas o sobrevenidas a lo largo del ciclo laboral de los individuos y grupos.*
2. *Como ámbito de actuación y ejercicio propio, los programas de intervención sobre el empleo o las transiciones (a la vida activa, transiciones formación-trabajo, empleo-paro-ocupación, etc.) y*

² Aquí merece la pena mencionar la propuesta del mismo Fernández Garrido (1998b) sobre la conveniencia de referirse a este conjunto de perspectivas como *Psicología del empleo o de la ocupación*.

los conflictos que pueden rodearle (Fernández Garrido, 1998b: 1-2).

Dado que nuestro interés es centrarnos en las aportaciones de la psicología laboral, a continuación profundizaremos en las contribuciones de la socialización laboral.

1.2. SOCIALIZACIÓN LABORAL.

La génesis de las actitudes y estrategias que definen las líneas laborales de las personas guarda relación directa y estrecha con un proceso de aprendizaje en el que se integran una serie de actitudes, habilidades y conductas útiles para el desempeño del trabajo (Caballer y otros, 1994). *Se entiende por socialización laboral el proceso de adquisición del conjunto de valores, creencias, actitudes y normas en relación con el trabajo que la sociedad transmite a sus miembros* (García Montalvo y otros, 1997: 26).

La socialización se caracteriza, básicamente, por una dimensión temporal que se modifica y altera cronológicamente en virtud de las experiencias individuales; es decir, ocurre a lo largo del tiempo y abarca etapas que van desde la socialización más temprana hasta la jubilación.

Whitely (1987) señala tres elementos vinculados al concepto de socialización: 1) *aculturación*, que es la transmisión de los valores culturales de una sociedad u organización hacia el trabajo; 2) *desarrollo de la personalidad laboral*, que incorpora los cambios experimentados como consecuencia de la socialización; y 3) la *individualización*, que es la consideración de la persona como parte activa en el proceso. El resultado de esta interacción otorga una dimensión temporal a la socialización laboral, es decir, ocurre a lo largo del tiempo concatenando secuencias y/o etapas de acontecimientos desde la infancia hasta la jubilación.

En un sentido amplio, la socialización laboral guarda relación directa con los procesos de adquisición de rol de cómo hombres y mujeres deben comportarse laboralmente en la sociedad: *estos procesos se dan porque los sujetos van adquiriendo un sistema de normas, valores y creencias y asumiendo un conjunto de representaciones cognitivas acerca de sus roles y comportamientos, en interacción con los otros y en el contexto social en que se desarrollan y se desenvuelven* (Peiró, 1989: 162).

Es en el período de la juventud cuando estos procesos se intensifican, precisamente en la etapa previa a la conclusión de la formación y adquieren, dada la inminente incorporación al trabajo, un tinte muy singular. En este momento cronológico, los jóvenes van proyectando en un mapa laboral un conjunto de expectativas, valores, objetivos, metas que resumirían su personal proceso de socialización y de proyección hacia el futuro (Auster, 1996). Visto así, mediante su personalidad y conducta laboral, mujeres y hombres jóvenes son agentes activos de su propia socialización laboral y

ésta se convierte en una capacidad individual que se desarrolla durante toda la vida (Garrido Luque, 1992; Peiró, 1993; Vega, 1998).

Dos grandes períodos resumen este conjunto de etapas o momentos: el período de *Socialización Laboral Anticipatoria* que tiene lugar antes de la incorporación al primer empleo y en donde los principales agentes sociales son la familia, la escuela, los amigos; y el período que tiene lugar a partir de la entrada al mundo laboral denominado *Socialización Organizacional*³ (Peiró 1989; Fernández Garrido, 1998b). Ambos períodos enfatizan un proceso de cambio a través de diversos ciclos de transición y de ellos nos ocuparemos más adelante.

El conjunto de la socialización laboral se ha planteado desde diferentes ángulos en los últimos treinta años. De hecho, las investigaciones que se han desarrollado en los diferentes campos de la psicología evolutiva, social y laboral, han contribuido de una forma importante a su comprensión. Especialmente relevantes han sido los estudios sobre el *desarrollo de carrera*, los estudios sobre los *procesos de adquisición y transición de roles*, los estudios más específicos sobre la *transición de la escuela al trabajo* y los llevados a cabo sobre los *efectos psicosociales del desempleo juvenil* (Sancerni, 1990).

³ Es importante señalar que la *Socialización Organizacional* puede tener lugar fuera de contextos organizacionales como el autoempleo y situaciones de desempleo y/o trabajos de tipo temporal, estas dos últimas, situaciones recurrentes en los hombres y mujeres jóvenes en transición a la vida activa (Prieto y otros, 1996).

Si conceptualizamos el proceso de socialización laboral como una interacción entre factores objetivos del mundo del trabajo y la persona activa, y si este proceso ocurre a lo largo de toda la vida, creemos aconsejable en esta investigación partir de la perspectiva del desarrollo de carrera ó ciclo vital (*life-span career development*).

1.3. EL DESARROLLO DE CARRERA.

1.3.1. Antecedentes.

Los antecedentes teóricos de esta perspectiva datan desde principios de siglo. Bajo la denominación *Psicología de las Ocupaciones*, su campo de estudio era la descripción de las diferentes ocupaciones y las características de las personas que las desempeñaban. No es sino a partir de los años cincuenta que su formulación teórica se amplía orientándose más hacia una *Psicología de las carreras*, estudiando la secuencia de ocupaciones que desempeña una persona a lo largo de toda su vida profesional y las características particulares que generan esos cambios. Poco a poco se fue conformando un cuerpo teórico en cuyo marco conceptual se desarrollaron tres modelos (Castaño, 1983):

1. Modelo estructural o de los *rasgos y factores*, que incluye las aportaciones de Holland, Flanagan, Cooley;
2. Modelo *psicodinámico*, formulado por Nachman, Segal;
3. Modelo *evolutivo*, cuyas aportaciones significativas provienen de Super, Crites, Ginzberg.

Muchos de los estudiosos del desarrollo de carrera valoran este último modelo como el más integral de todos (Álvarez, 1995; Arnold y otros, 1991; Castaño, 1983; Diamond, 1987; Salvador y Peiró, 1986; Sharf, 1997;

Smart, 1998; Westbrook, 1983) porque ha contribuido de modo especial a reformular y defender la premisa del cambio y evolución a lo largo de todas las etapas de desarrollo vital⁴, en contraste a los otros dos modelos estáticos que consideran un único momento de elección vocacional coincidente en la niñez y adolescencia. *A partir de esta perspectiva evolutiva, el énfasis en Psicología Vocacional ha pasado en los últimos años de la elección vocacional al desarrollo vocacional, de las ocupaciones a las carreras y del status ocupacional adulto evaluado por los tests a los procesos y consecuencias del desarrollo* (Jordaan, 1977 en Salvador y Peiró, 1986: 6).

La influencia de esta nueva posición teórica ha causado un gran impacto en la psicología y orientación vocacional, llegando a constituir su tendencia general. En adelante, básicamente nos centraremos en este modelo evolutivo de desarrollo de carrera.

⁴ Merecen especial mención los trabajos de Ginzberg y su equipo de colaboradores ya que fueron los primeros en proponer la naturaleza evolutiva de la carrera; sus formulaciones fueron el punto de partida de Super (Sharf, 1997).

1.3.2. Definición y concepto del desarrollo de carrera.

La carrera implica toda una secuencia de actividades y conductas relacionadas con el trabajo, así como las actitudes, valores y aspiraciones asociadas que se dan a lo largo del ciclo vital de las personas. Super (1962) define la carrera como el *curso o progresión vocacional de una persona a lo largo de su vida* en contraposición a la *ocupación*, que es *un conjunto de tareas o funciones esperadas, para el desempeño de las cuales se requieren determinados conocimientos, destrezas, aptitudes e intereses*. En la psicología ocupacional, se define el modelo de carrera como un modelo descriptivo que estudia a hombres y mujeres moviéndose a lo largo de posibles caminos laborales, desde la posición familiar en el sistema socioeconómico, a través de los grados del sistema educativo y a los sistema de los puestos de trabajo y a través de ellos.

El estudio de las diferencias individuales en el desarrollo y funcionamiento de la carrera, y el estudio de los patrones comunes, son dos lados de la misma moneda, de interés crucial desde esta perspectiva (Raynor y Brown, 1985). Los ejes centrales de este modelo teórico son tres: la psicología diferencial, la psicología evolutiva y la teoría del concepto de sí mismo.

1.4. ETAPAS EN EL DESARROLLO DE CARRERA.

El desarrollo profesional es un aspecto del desarrollo integral y total que tiene lugar en la vida de hombres y mujeres. Para su estudio y análisis, se han delimitado ciertas fases o períodos específicos que resumen longitudinalmente el continuo vocacional. Cada fase requiere el dominio o resolución de tareas de desarrollo que permiten transitar hacia etapas posteriores: el desarrollo individual refleja la historia de etapas sucesivas y su correspondiente ajuste al pasar de una a otra (Smart, 1998). En ese trayecto, pueden producirse varias transiciones. Entre las más comunes: la transición del ámbito educativo al ámbito laboral, la transición de un puesto a otro, o de una a otra organización, la transición del trabajo al desempleo o la propia jubilación (Driver, 1988).

A lo largo de años de investigación y estudio, Super ha estudiado el conjunto de transiciones del ciclo vital. Para ello ha establecido cinco etapas de desarrollo (descritas en el cuadro 1 de la página siguiente). Estas etapas se aplican a los cinco grandes períodos del desarrollo de vida: infancia, adolescencia, juventud, edad adulta y senectud. Cada edad supone una actitud diferente frente al desarrollo vocacional y tienen lugar en un doble marco: en el contexto educativo y en el contexto organizacional.

Cuadro 1. Etapas evolutivas del desarrollo de carrera de Super (1964).
 (Citado en Salvador y Peiró, 1986; Sharf, 1997)

Eliminado: 5

1. EXPLORACIÓN (15 a 25 años)

A. Cristalización (14-18 años). *Las tareas vocacionales son:*

- conciencia de la necesidad de cristalización
- utilización de los recursos
- conciencia de las contingencias que pueden afectar al logro de los objetivos
- diferencia de intereses y valores
- conciencia de las relaciones presentes y futuras
- formulación de una preferencia generalizada
- consistencia en la preferencia
- posesión de información relativa a la ocupación preferida
- planificación de la ocupación preferida
- prudencia de la preferencia ocupacional

B. Especificación (18-21 años).

- conciencia de la necesidad de especificación
- empleo de los cursos en la especificación
- conciencia de los factores importantes a considerar
- conciencia de las contingencias que pueden afectar al logro de las metas
- diferenciación de intereses y valores
- conciencia de las relaciones presente-futuro
- especificación de una preferencia vocacional
- posesión de información concerniente a la ocupación preferida
- planificación de la ocupación preferida
- prudencia en la preferencia vocacional
- confianza en la preferencia especificada

C. La implementación (21-24 años)

- conciencia de la necesidad de implementar la preferencia
- planificación de la implementación de la preferencia
- ejecución de los planes para ingresar
- obtención de un trabajo inicial.

2. ESTABLECIMIENTO

D. Ensayo (25-30 años).

- conciencia de la necesidad de estabilizarse
- planificación de la estabilización
- calificación para el desempeño en un trabajo estable o aceptación de la inestabilidad
- obtención de un trabajo estable o aceptación de la inestabilidad

E. Estabilización (35 años y más).

- conciencia de la necesidad de consolidación y avance
- posesión de información sobre la forma de consolidarse
- planificación de la consolidación y el avance.

F. Avance

En el primero de ellos, tienen lugar las etapas iniciales de la carrera a través de las tareas de exploración, especificación y toma de decisiones; la elección vocacional se hace sobre la base de la realización del *autoconcepto* de la persona, de las características que se atribuye a sí misma a nivel consciente e inconsciente, y de las características que atribuye a la realización de los roles sociales y el grado en que dicho rol considera conveniente o adecuado para sí (Schmitt-Rodermund y Silbereisen, 1998; Vondracek y Reitzle, 1998). Esto significa que en la preferencia vocacional inciden directamente los agentes sociales como la familia, la escuela y la sociedad a través de los estereotipos. A través de las distintas etapas de la vida, este concepto se *desarrolla* reformulándose interactivamente en función de las experiencias laborales y generales.

Las etapas de exploración, estabilización y consolidación tienen lugar en el contexto organizacional que incluye conductas de ensayo laboral, entrada en la organización, avance y últimos períodos del desarrollo de carrera. Dado nuestro interés primordial en las etapas vinculadas a la transición laboral, nos ocuparemos de este contexto en el apartado siguiente, específicamente en las etapas de exploración y estabilización.

1.4.1. La Exploración.

De acuerdo con Super (1962), la etapa de *exploración*⁵ abarca de los 15 a los 25 años de edad. Hace referencia a un proceso psicológico que incluye conductas de búsqueda y procesamiento de la información permitiendo conseguir los objetivos vocacionales (Rodríguez Moreno y otros, 2000).

En esta etapa, los jóvenes y las jóvenes se esfuerzan por hacerse una mejor idea del mundo ocupacional, elegir carrera, ejecutar la búsqueda de empleo, decidirse por una ocupación e iniciarse finalmente en el mercado laboral. Es, ante todo, una etapa de elección y de cambios (Bartley y Robischek, 2000; Savickas, 1999). En esta etapa los ensayos de roles y la exploración ocupacional tienen lugar en la escuela, en las actividades extraescolares y en los trabajos a tiempo parcial. Incluye tres subetapas: cristalización, especificación e implementación (Campbell y Heffernan, 1983; Salvador y Peiró, 1986; Sharf, 1997).

1. *Cristalización (15-17 años)*. En este período chicos y chicas intentan clarificar a qué se quieren dedicar en su vida laboral.

Buscan información acerca de las posibles profesiones y los requerimientos mínimos para acceder a ellas y lo hacen a partir de la

⁵ Aunque la exploración forma parte de los primeros pasos del desarrollo de carrera y se asocia específicamente a los jóvenes, -y de esta forma se explicará aquí- en realidad está presente en todas las etapas del ciclo vital (estabilización, mantenimiento, retiro) aunque con diferentes conductas de afrontamiento, como se demuestra en el estudio de Niles y otros (1998).

consideración de las necesidades, intereses, habilidades y valores ocupacionales.

2. *Especificación (18-21 años)*. Las consideraciones sobre la realidad toman mayor peso al entrar en el mercado laboral o en la educación profesional y se intenta implementar al autoconcepto.
3. *Implementación (22-24 años)*. Esta es la fase previa al trabajo formal. Las personas en este momento planean cómo cumplir sus objetivos de carrera. Incluye los procesos de búsqueda de empleo y localización de un campo apropiado en el que iniciarse, obtención de un empleo, ensayo y valoración de las oportunidades que ofrece el trabajo para su desarrollo profesional y en caso de no ajustarse a las expectativas personales, promover un cambio de rumbo y repetir la búsqueda de empleo (Campbell y Heffernan, 1983).

Rodríguez Moreno y otros (2000) apuntan que la conducta exploratoria profesional genera diferentes consecuencias, cambios en el *modus operandi* de las personas (actitudes, conocimientos, percepciones, conducta) y enumeran los siguientes:

- 1) Incremento del conocimiento de uno mismo (identidad, autoconcepto, autoestima, etc),
- 2) cambios en las respuestas a las situaciones y cómo comunicarse con los demás,
- 3) cambios en el proceso decisorio ante situaciones académicas o profesionales,

- 4) nuevas perspectivas en el significado e importancia de cosas nuevas y nueva visión y/o revisión de los objetivos planificados antes de la conducta exploratoria,
- 5) confirmación o rechazo de valores o creencias previas a la conducta exploratoria,
- 6) mejores destrezas para formular objetivos, implementar más realismo a la hora de hacer planes profesionales, etc.

1.4.2. La búsqueda de empleo.

Las conductas de exploración, insertadas en un sentido más amplio en los procesos de socialización laboral incluyen desajustes entre los objetivos personales y las imposiciones reales y la acomodación sucesiva o resolución del conflicto. Los desajustes impulsan a los jóvenes a desarrollar conductas subsecuentes como: estrategias de selección o atracción que son utilizadas para influir sobre sus relaciones con su entorno y producir su propio desarrollo. La búsqueda de empleo es una de ellas (Saks y Ashford, 1997, 2000) ⁶.

En líneas anteriores poníamos de relieve las diferentes transiciones a que se ven sometidos hombres y mujeres en el desarrollo de carrera. La búsqueda de empleo implica actividades por medio de las cuales los jóvenes

buscan valorarse a sí mismos y adquieren información del medio exterior para facilitar la toma de decisiones, la entrada al mundo laboral y el proceso de madurez vocacional (Blustein, 1988). Connota un conjunto de conductas orientadas hacia la consecución de un empleo; comprende la búsqueda de información sobre las características del mercado laboral, rastreo, sondeo de las ofertas de trabajo acordes con las expectativas laborales, envío de información personal-laboral (curriculum) a las empresas candidatas, participación en los procesos de selección, etc. *Cualquier actividad encaminada a un movimiento profesional es considerada una conducta vocacional de afrontamiento que incluye desde leer los anuncios de empleo hasta la preparación de oposiciones* (Savickas, 1999: 329).

Sadri y Robertson (1993) conciben el proceso de búsqueda de empleo como *los pensamientos y conductas dirigidos hacia la obtención de*

⁶ A pesar de la evidente importancia de la búsqueda de empleo en el desarrollo de carrera, en el contexto español son escasas las investigaciones o elaboraciones teóricas al respecto, e incluso fuera de este ámbito, este hecho lo confirma también Aramburu (1998) quien, haciendo una extensa revisión bibliográfica al respecto, concluye que el volumen de trabajos es escaso y asistemático.

información sobre las opciones de trabajo y/o la generación de ofertas de empleo (483); la *elección* se centraría en los pensamientos y conductas implicados en evaluar las alternativas de empleo con el propósito de aceptar, eliminar o retener algunas de ellas (Blau, 1993).

De una efectiva búsqueda de empleo, se deriva un efectivo puesto de trabajo, pero tal búsqueda no se presenta de manera aleatoria. García Montalvo y otros (1997) señalan cuatro componentes básicos en torno al proceso de búsqueda: dónde se busca, cómo se busca, cuánto se busca y qué se busca. La adquisición de la información puede obtenerse a través de canales formales y canales informales. Los primeros serían los oficiales o impersonales que están a la mano de cualquier persona: oficina de empleo, anuncios, convocatorias públicas, etc. Los canales informales se establecen a través de familiares, amigos, vecinos, conocidos. Requena (1991, 1995) define los canales informales como una *red de relaciones sociales*⁷ en la que los jóvenes-las jóvenes, dependiendo de su posición, facilitan o dificultan el acceso a la información, componente básico en la búsqueda en tanto que canalizan la información.

⁷ Felix Requena (1991, 1995) hace un amplio estudio al respecto concluyendo que, entre todos los mecanismos dispuestos en el mercado de trabajo, el ejercido por las redes sociales es el más efectivo. Este autor señala cómo los costes de búsqueda condicionan *a priori* la movilidad laboral: a) costes en tiempo, para analizar una a una las ofertas de trabajo de los periódicos y otros medios; b) en información y comunicación: para dar respuesta a las opciones de interés implicando un coste de papel, sobres, sellos, etc.; c) en transporte. Ante esta reducida movilidad, la alternativa que ofrecen los canales de búsqueda informales como la familia, los amigos, los conocidos se convierte en más que una opción: *cuando el mercado no puede funcionar, funcionan instituciones tan antiguas como la familia* (Requena, 1991: 3).

Este último punto guarda relación estrecha con el concepto de *empleabilidad* ya que una persona empleable sería aquella que sabe cómo conseguir un trabajo y cómo afrontar y adaptarse adecuadamente a una determinada etapa de su desarrollo vocacional (elecciones realistas, orientación motivacional hacia el trabajo de carácter positivo, actividad en la búsqueda de trabajo, experiencias laborales compatibilizadas con estudios, flexibilidad en sus expectativas, etc. (Bravo y otros, 1996).

Desde el punto de vista de la socialización laboral anticipatoria, la búsqueda de empleo es una importante conducta de afrontamiento que podría ser identificada como una de las notas definitorias de la transición escuela-mundo laboral (Bravo y otros, 1996). Pero, la trascendencia del proceso no termina con la consecución misma; una vez insertados en el mundo laboral y dependiendo de las situaciones ocupacionales específicas, las personas se enfrentarán a continuos desajustes entre lo obtenido y lo esperado.

La búsqueda en posteriores momentos al primer empleo implica un proceso madurativo y de ajuste del resto de constructos importantes de la carrera laboral: valores, metas, intereses que, en cambio constante, definen la capacidad de planificar la vida laboral y el correspondiente éxito o fracaso en la inserción de hombres y mujeres jóvenes. Es decir, la conducta vocacional que en un punto del desarrollo es considerada apropiada, puede dejar de serlo en otro período ya que las tareas propias de cada momento evolutivo son diferentes (Rosenfeld, 1992).

1.4.3. El establecimiento.

La etapa correspondiente al *Establecimiento* tiene lugar alrededor de los 25 años y puede abarcar hasta los 45. Después de pasar por varios empleos y una vez que se ha localizado el área apropiada, los esfuerzos se centrarán en situarse de forma definitiva o prolongada. El individuo tiende a situarse en su profesión (estabilización) y a continuarla (avance) aunque, como señalan Campbell y Heffernan (1983) su consecución puede llevar desde un mes hasta varios años o, incluso, no darse nunca.

1. *Ensayo (25-30)*. Son los primeros años de vida laboral. Incluye pruebas laborales insatisfactorias provocando cambios antes de que se encuentre el trabajo definitivo o antes de darse cuenta que el trabajo definitivo consistirá en una sucesión de tareas no relacionadas.
2. *Estabilización (31-44 años)*. En esta subetapa el patrón de carrera se configura de una forma clara y una vez estabilizada la posición laboral, toma lugar la consolidación. Las personas comienzan a sentirse satisfechas con su situación y se plantean el avanzar hacia mejores posiciones.

Las etapas suelen ser consecutivas o solaparse entre sí dependiendo del ritmo de desarrollo o de otras variables condicionantes que marcan la pauta a seguir en la carrera laboral.

Ahora bien, la continuidad de una carrera no significa necesariamente estabilidad en el trabajo, sino más bien consiste en un desarrollo y progreso de la carrera de acuerdo con la experiencia pasada y con la evolución de la personalidad. *La estabilización significa el establecimiento de la persona bajo una situación laboral satisfactoria, fomentado por la orientación y motivación, que le hacen aproximarse más a sus objetivos, pero también se debe en parte, a una actitud de resignación y aceptación de lo único que se consideran capaces de conseguir...* (Super, 1962: 181).

1.4.4. Las aportaciones de Schein.

El establecimiento en la carrera laboral se configura en un espacio en el que la persona y la organización mantienen una interacción estrecha. Comprender lo que le sucede al individuo cuando ingresa a una organización, ha sido una cuestión básica en los trabajos de Schein. Sus aportaciones suponen un complemento teórico al estudio evolutivo de Super ya que aquél se centra fundamentalmente en el contexto organizacional y pone especial énfasis en la relación individuo-organización⁸.

A lo largo de la carrera, las actitudes y los valores relacionados con el trabajo cambian continuamente debido a los procesos de socialización organizacional, entendidos como la influencia de la organización sobre la persona; es un proceso de *adoctrinamiento* de los valores, normas y pautas

⁸Empresas industriales, organismos gubernamentales, escuelas, fraternidades, hospitales e instituciones militares son considerados *organizaciones* por este autor.

de conducta que es necesario aprender para ser aceptado como miembro. Pero no es un proceso unidireccional: la relación entre ambos agentes dentro de la carrera laboral se resumen en dos puntos según Schein:

- 1) *la carrera vista como una serie de atributos y experiencias del individuo que se incorpora a una organización, se mueve a través de ella y, finalmente, la deja, y*
- 2) *la carrera tal como la define la organización: una serie de expectativas de los individuos dentro de la misma, que guían sus decisiones en cuanto a quiénes mover, cuándo, cómo y a qué velocidad (1993a: 200)⁹.*

Las personas se encuentran de pronto con las complejidades del ambiente laboral y gastarán parte de su tiempo aprendiendo como funciona. A partir de aquí, encontrarán que muchas situaciones nuevas difieren de las perspectivas previamente elaboradas sobre progreso, éxito personal, importancia del trabajo.

Su mantenimiento en la organización se verá influido por el grado en que satisfaga sus objetivos y expectativas personales y profesionales

⁹ No olvidemos, sin embargo, que ambos agentes, individuo y organización se desenvuelven en un contexto más amplio, el contexto laboral que incluye el período sociohistórico, la cultura, los componentes institucionales del país, el mercado laboral, la organización del trabajo o empresa, el grupo o unidad de trabajo y el puesto de trabajo y rol desempeñado (Palací y otros, 1994).

(Campbell y Heffernan, 1983; Salvador y Peiró, 1986). *Se puede demostrar que, característicamente, la misma persona resulta influida (socializada) e influye a su vez (innova), y que ambos procesos coexisten (si bien en diferentes momentos del transcurso de una carrera) dentro de cualquier organización (Schein, 1993a: 201).*

Schein (1993b) propone a la organización como un cono tridimensional a través de cuyas coordenadas se *mueven* las carreras de hombres y mujeres en tres direcciones:

- a. *Verticalmente*: aumento o disminución de rango o de nivel;
- b. *Radialmente*: aumento o disminución de la centralidad de la persona en la organización, el grado de *estar dentro*;
- c. *Circunferencialmente*: cambio de funciones o de área.

La dinámica de la carrera en la organización es básicamente una secuencia de movimientos en correspondencia con los tres tipos de *límites* que caracterizan la estructura interna de la organización:

1. *Límites jerárquicos*: separan entre sí a los niveles jerárquicos,
2. *Límites inclusivos*: separan personas o grupos que difieren en cuanto a grado de centralidad,
3. *Límites funcionales o departamentales*: separan entre sí departamentos, divisiones o diferentes grupos funcionales.

Así pues, el movimiento dentro de la carrera supone rebasar obstáculos, transitar límites que permiten pasar de una etapa a otra, condicionados, sin duda, por el grado de complejidad de la estructura organizacional, que cuanto más compleja más límites y mayor restricción de movimiento ejerce sobre sus miembros (Vega, 1998).

Aunque cobra un especial interés analizar con profundidad la compleja relación que se establece entre las personas y la organización, el tema rebasa los objetivos de este estudio. No obstante, merece la pena resaltar que la empresa marca la configuración laboral de las personas de forma importante.

1.5. INDICADORES BÁSICOS DEL DESARROLLO DE CARRERA.

1.5.1. La madurez vocacional.

La madurez vocacional es un aspecto fundamental que constituye uno de los puntos vertebrales del desarrollo de carrera. Parte de una premisa básica: siendo el desarrollo un proceso continuo, en una edad determinada algunas personas están más maduras que otras, con mejores planes y mejor informadas, debido a una serie de determinantes personales y situacionales que se asocian con el desarrollo de la madurez personal y vocacional (Álvarez, 1995). El desarrollo vocacional, inherente a la carrera, se manifiesta dentro del desarrollo general y no de forma aislada, e implica conductas relacionadas y secuenciadas en el tiempo aumentando en complejidad y especificidad, es decir, hace referencia a un proceso de maduración, de *madurez vocacional* (Salvador y Peiró, 1986; [Westbrook, 1983](#)).

Eliminado: .

Eliminado:

El origen del concepto parte del estudio longitudinal de patrones de carrera (Career Pattern Study) que entre 1951 y 1972, llevaron a cabo un equipo de investigadores encabezados por Donald Super. Los resultados de estos estudios se han desarrollado a partir de tres niveles u objetos de estudio: a) clarificar el concepto y describir su estructura desde la adolescencia hasta la edad adulta; b) desarrollar y validar los diferentes instrumentos de medida de la madurez vocacional y c) diseñar programas de intervención para la mejora de la madurez vocacional en las diferentes

edades y niveles educativos (Álvarez, 1995). Los dos últimos objetivos se escapan al interés central de este trabajo por lo que nos ocuparemos específicamente en el concepto y estructura de la madurez vocacional.

En su precisión conceptual destacan fundamentalmente las definiciones de Super y Crites. La competencia ó *madurez vocacional* es, en palabras del primero, *el grado de desarrollo, es decir, la posición alcanzada dentro del continuo de evolución vocacional* (Super, 1974, p. 85). Crites (1968, citado en Sharf, 1997) compara la madurez de una persona con las de otras de su misma etapa vocacional. Álvarez (1995) menciona que a partir del Simposium de Montreal en 1974 sobre Madurez y Desarrollo Vocacional, se redefine ésta como la disposición para hacer frente a las tareas vocacionales o al desarrollo de la carrera, comparado con otros que están en la misma etapa de la vida y frente a las mismas tareas de desarrollo (p. 259). A partir de este momento, se delimitan, de igual modo, dos dimensiones centrales que conforman la madurez vocacional en ambos modelos, el desarrollo y la estructura:

1. **Desarrollo.** Las conductas vocacionales que supone la madurez vocacional cambian, bien de forma sistemática, con el incremento de la edad, el nivel educativo y las diferentes etapas profesionales (exploración, estabilización, mantenimiento, retiro). Entre las características más relevantes se destacan las siguientes (Álvarez, 1995):

1. *Su valor predictivo.* Los individuos más maduros vocacionalmente es probable que tomen decisiones más realistas.
 2. *Las conductas del desarrollo.* La madurez vocacional es un proceso de desarrollo que tiene lugar a lo largo de la vida del sujeto.
 3. *Es un proceso continuo pero no uniforme.* El ritmo de desarrollo no es constante en las diferentes etapas de la vida.
 4. *El proceso de desarrollo es parcialmente irreversible.* Cuando un sujeto hace una opción de estudios, difícilmente puede cambiar la opción, sin experimentar algún retroceso.
2. **Estructura.** La posición alcanzada dentro de ese continuo profesional puede estructurarse no sólo en función de esas etapas de la vida sino también en función de otras unidades de comportamiento más precisas y específicas. Las siguientes dimensiones constituyen la estructura de la madurez vocacional (Sharf, 1997; Super, 1962; [Westbrook, 1983](#)):

1. *La Orientación hacia la elección profesional* se manifiesta principalmente en la adolescencia, aunque también está presente en etapas posteriores; consiste en la preocupación por la elección profesional.
2. *La información y planificación* son aspectos de reiterada presencia en la carrera laboral y se refieren a la información

específica que la persona tiene acerca de la ocupación en la que intenta entrar o cambiar.

3. *Consistencia de las preferencias profesionales.* Cuanto mayor sea la madurez, más definidos resultarán los objetivos, más posibilidades existirán de que se eliminen las preferencias menos atractivas y de que cristalicen las que han resistido a las pruebas de exploración.
4. *Cristalización de rasgos.* Cuanto más íntegro y elaborado esté el sistema de rasgos y aptitudes del individuo, más capacitado estará para enfrentarse con los problemas que plantean el ajuste y la elección profesionales. La madurez profesional de una persona vendrá determinada por la posición que ocupa en una escala de cristalización de rasgos significativos ocupacionalmente.
5. *La sensatez de las preferencias vocacionales.* Se refiere a la relación entre la elección y habilidades, actividades e intereses.

La madurez vocacional es, por consiguiente, el grado de desarrollo de la capacidad con que hombres y mujeres son capaces de planificar los sucesivos pasos de su carrera, de responder a las diversas situaciones relevantes para su desarrollo vocacional y de tomar decisiones relacionadas con su vida ocupacional. Este concepto tiene importantes implicaciones para las decisiones relativas a la formación reglada, la elección de una profesión, la formación complementaria que se ha de adquirir, la búsqueda de experiencia laboral, el desarrollo de habilidades o competencias para

explorar adecuadamente el mercado de trabajo y la evaluación de diferentes oportunidades de empleo (Westbrook, 1983).

Ahora bien, es conveniente hacer una distinción entre los conceptos de *adaptación vocacional* y *madurez vocacional* ya que, como señala Super (1962, 1974), es muy frecuente la dispersión de los términos. La *adaptación* es definida como la consecuencia o resultado de la conducta, ya sea en términos de éxito (realización) o satisfacción (actitud). La *madurez* se define como el conjunto de conductas de afrontamiento que implican consecuencias. La persona profesionalmente adaptada es aquella que se siente satisfecha con lo que hace y obtiene éxito al hacerlo; la persona profesionalmente madura es la que se enfrenta adecuadamente a tareas propias de la etapa en que se encuentra y obtiene los resultados deseados; ambos conceptos constituyen formas diferentes aunque complementarias de evaluar el desarrollo vocacional.

1.5.2. Los valores y metas laborales.

La evolución a la que están sujetos hombres y mujeres en las diversas etapas profesionales de su carrera guarda una estrecha vinculación con la socialización. El significado que las personas atribuyen al trabajo incluye un conjunto de creencias y valores que se desarrollan a lo largo del proceso de socialización laboral (socialización anticipatoria y organizacional). Tienen su origen a partir de la infancia alcanzando un efecto duradero en la personalidad; sin embargo, en virtud de diferentes experiencias personales y situacionales, se adaptan y modifican a lo largo de las diversas fases que se van afrontando en la carrera laboral (García Montalvo y otros, 1997; Gracia y otros, 1999).

El estudio de los valores y las metas laborales ha sido un tema de amplia atención en psicología ya que su estudio hace referencia a la naturaleza motivacional del trabajo. Los valores en general son motivadores de la conducta humana, y en su vinculación hacia el trabajo Salanova y otros (1993) los definen como cualidades que: a) las personas desean de su trabajo, siendo éstos más fundamentales que los intereses, b) reflejan una correspondencia entre estados de necesidad y satisfacción en el trabajo, c) son indicativos de preferencias laborales y no imperativos de moral, y d) contienen información sistemática de qué resultados buscan las personas del hecho de trabajar.

Por su parte, los autores del MOW (1987) señalan igualmente dos rasgos básicos de los valores laborales:

1. Tienen un contenido relacionado con lo que una persona quiere obtener de su trabajo, es decir, la *deseabilidad* de las características de un trabajo valoradas en términos jerárquicos. En la elección de un empleo, estas aspiraciones se combinan con las percepciones de algunos aspectos del trabajo.
2. Los valores tienen un equilibrio y punto óptimo, lo cual significa que su valor varía en función de su grado de consecución; además, el valor de un aspecto es relativo al valor asignado a otros e incluso el valor asignado a cada uno puede variar a lo largo del desarrollo de carrera.

De este último punto ha de destacarse que en todo conjunto ó sistema de valores se presenta la variación en importancia de cada valor, es decir, su ordenación jerárquica. Sin embargo, un aspecto relevante que aclararía aún mejor este punto, es la distinción entre valores laborales intrínsecos y extrínsecos.

En definición de los valores laborales, algunos autores (García Montalvo y otros, 1997; Salanova, 1993) aluden al *locus de control* como el criterio diferenciador. De este modo, la valoración intrínseca es provocada en el hombre o la mujer por los aspectos característicos de la propia actividad, motivadores por sí mismos y que caen bajo el control de la persona (*locus de*

causalidad interno). Igualmente, se relaciona con recompensas que recibe el individuo de su propio hacer, sin mediación de otras personas, lo cual se percibe como consecuencias dependientes de sí mismo. La valoración se dirige hacia aspectos motivacionales del contenido de la tarea, así como su variedad e importancia.

En contraposición, la valoración extrínseca tiene su origen en recompensas o incentivos independientes de la propia actividad y cuyo control depende de situaciones externas. Conduce al individuo a valorar determinados aspectos del contexto del trabajo tales como salario o relaciones interpersonales.

De forma más específica que los valores se encuentran las *metas* u objetivos laborales que serían los mecanismos por los cuales, los valores son hechos acciones (Salanova y otros, 1993). Si las metas u objetivos hacen referencia a qué prefiere encontrar la persona en su trabajo (trabajo interesante, un buen sueldo, buen horario, autonomía, crecimiento personal...) los valores identificarían las razones básicas de por qué las personas trabajan (MOW, 1987); de acuerdo con Krau (1987, citado en Sharf, 1995) los valores laborales suponen el contenido principal o básico y las metas laborales el contenido específico; este autor señala además que el primero se desarrolla en la etapa preliminar al mundo ocupacional (socialización anticipatoria y /ó etapa explorativa) y el segundo tiene una vinculación más cercana con la conducta laboral y, aunque son dos aspectos

bastante relacionados, no son idénticos, debido a que bajo cada uno de los conceptos subyacen aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales del trabajo.

Ahora bien, una vez insertos en el mercado laboral, los desajustes entre los resultados o expectativas de aspectos intrínsecos y extrínsecos del trabajo, son una clave importante porque suponen un punto de encuentro entre los objetivos y expectativas personales y las características y demandas reales del ambiente laboral (Pinazo y otros, 1994). Tal desajuste puede resultar tanto negativo como positivo, caracterizándose el primero en expectativas superadas por la realidad, cosa contraria del segundo caso en dónde la realidad supera lo esperado. Al respecto Wanous (1977, citado en Bravo y otros, 1996) propone dos hipótesis diferentes: la hipótesis de las *expectativas hinchadas* y la hipótesis de las *expectativas no encontradas*. Las expectativas hinchadas resultarán cuando el trabajo en cuestión sea menos satisfactorio de lo esperado, mientras que las expectativas no encontradas se manifestarán cuando lo encontrado no satisfaga las expectativas, lo que supondrá en muchos casos el abandono del empleo. *Los desajustes originan acomodación y/o afrontamiento, dando lugar a un nuevo ajuste -distinto a ajustes previos- que supone una evolución en el desarrollo personal* (Vega, 1998: 26).

En resumen, los cambios en las actitudes laborales que se producen con la transición, están en función de la información y experiencia previa de empleo, de las expectativas y aspiraciones que el adolescente genera al abordar la transición y de las experiencias que tiene durante la misma

(Sarceni, 1990). Pero las líneas de desarrollo en el tiempo respecto a metas laborales no sólo dependen de la socialización que otorga la familia y la escuela o el contexto laboral sino también del grado de definición de la propia identidad (Evans y Heinz, 1993).

1.6. MUJERES Y DESARROLLO DE CARRERA.

Hemos visto hasta ahora los principios fundamentales del desarrollo de carrera en torno a la transición laboral. Sin embargo, en el cuerpo teórico que arroja esta perspectiva se echa en falta una aproximación detallada sobre la carrera laboral femenina y nos parece fundamental su estudio por la complejidad misma que supone la transición. En líneas anteriores, cuando explicamos la socialización laboral, precisamente hacíamos alusión al conjunto de determinantes que circundan los procesos vitales de las personas. Hombres y mujeres, por consiguiente, se enfrentan al mundo ocupacional con un repertorio conductual presumiblemente diferencial.

1.6.1. Algunas anotaciones preliminares.

La gran cantidad de ensayos y de investigaciones que en la actualidad versan sobre el tema del trabajo deja en evidencia su actualidad y la importancia creciente del tema para la comunidad científica, así como para la sociedad en general. Pero esta panorámica contrasta con el reducido número de estudios existentes sobre la mujer y su relación con el trabajo, y viceversa (Torns, Carrasquer y Romero, 1995). A excepción de los estudios de género¹⁰ que han proliferado (a partir de esta disparidad), son muy limitadas y recientes las aportaciones, que desde otras disciplinas - incluyendo a la psicología- se han hecho sobre las mujeres¹¹.

Esta situación es una muestra de lo que acontece en el mundo científico actual: que áreas completas de investigación tienen poca o ninguna relevancia con respecto a la mujer. Es más, los resultados de muchos estudios se generalizan con frecuencia de manera inadecuada a las mujeres (Carrasco, 1998; Hyde, 1995).

¹⁰ Fue en los años 70, cuando el feminismo académico anglosajón impulsó el uso de la categoría *gender* con la pretensión de diferenciar las construcciones sociales y culturales de la biología. Posteriormente, el uso de la categoría género llevó al reconocimiento de una variedad de formas de interpretación, simbolización y organización de las diferencias sexuales en las relaciones sociales y configuró una crítica a la existencia de la personalidad femenina. En los últimos años se ha dado una tendencia académica de sustituir *mujeres* por *género* por denotar más neutralidad y objetividad, de este modo, se desmarca de la connotación política del feminismo para ajustarse más a una terminología científica de las ciencias sociales (Fernández Sánchez 1998, 2000; Lamas, 1994).

¹¹ El acceso a mejores niveles de educación trajo consigo un mayor protagonismo femenino en el mundo académico-científico que ha fomentado una creciente capacidad de cuestionamiento y reivindicación desde el centro mismo de las mujeres (Nash, 1996; Casas, 1998).

Es frecuente encontrar que los conceptos e ideas que los autores sostienen se hacen *en masculino*¹², lo cual deja de manifiesto directa o indirectamente, el canon androcéntrico que rige en el quehacer científico (Borderías y Carrasco, 1994; Carrasco, 1998; Gallego, García de León y Subirats, 1996; Poncet 1995) y este es un reclamo que desde años atrás vienen haciendo las teóricas y teóricos de los estudios sobre Mujeres.

La mayoría de las categorías de análisis en cuya base se apoya mucho del bagaje científico actual, difícilmente pueden homologarse al ámbito de las mujeres si no se analiza su mundo bajo una óptica particular como colectivo. En los estudios sobre el tema que nos ocupa, precisamente muchos de ellos incluyen a las mujeres en un todo, ignorando o generalizando su realidad.

Es importante considerar que son dos realidades distintas las que circundan a cada uno de los sexos: nacer varón no es lo mismo que nacer mujer en las sociedades occidentales. La diferencia sexual es el germen de un proceso de tipificaciones y diferenciaciones sociales que determinan permanentemente la vida de mujeres y hombres (Barberá, 1998; Poal,

¹² A continuación un extracto del Capítulo 2 del libro *De la escuela al paro* de Sanchís y en cuyo apartado denominado: *Juventud: una categoría escurridiza*, expone lo siguiente:

" *Definir la juventud en términos de proceso social es restar importancia a la componente natural y poner el acento en los aspectos culturales, lo que inevitablemente abre la puerta de la imprecisión. De esa imprecisión participan todos los estudiosos, hasta los expertos del Consejo de Europa o de la UNESCO, pues la adolescencia se concibe cada vez más como un período de la vida del hombre no necesariamente largo...* " (1991: 49). Este tipo de anotaciones, consideraciones o comentarios son muy comunes en la literatura científica.

1993). Es importante señalar y destacar la heterogeneidad en la que se desarrolla la realidad femenina como condición previa de análisis. En la actualidad, por lo menos tres cohortes de mujeres¹³ confluyen en el mercado de trabajo y es obvio que existe una gran diversidad en sus biografías personales, formativas y laborales respectivas (Garrido, 1993).

Desde hace unos años, la psicología diferencial, intenta conducir su objeto de investigación hacia una perspectiva que, admitiendo las diferencias de poder en la construcción psicosocial de las mujeres y los varones, determine en qué situaciones tales diferencias tendrán un punto culminante y en qué otras desaparecerán (Martínez, 1998). De forma complementaria, intenta alejarse de polaridades y categorías absolutas para mostrar en su lugar, dimensiones más amplias y representativas de la variabilidad (García de Córdazar, 1996).

Desde estos movimientos se considera válida una aproximación en la que se integren estudios que aporten reflexiones críticas, provenientes tanto de la investigación cuantitativa como de la investigación cualitativa, que permitan recoger la experiencia de los sujetos y básicamente de las mujeres (Blunstein y otros, 1997; Mooney y Fan, 1997; Rosenfeld, 1992). En absoluto se intenta homologar las trayectorias de vida de hombres y mujeres. Por el contrario, pretende acercarse a unas y a otros con unidades de análisis

¹³ Así, encontramos que la situación de las mujeres con estudios primarios o secundarios no es la misma que la de las mujeres con estudios de formación profesional, como tampoco la de las mujeres universitarias (Carrasquer, 1997; Garrido 1993; Torns, Carrasquer y Romero, 1995).

específicas acordes a los constructos cognitivos y sociales con que proyectan su biografía vital, derivada de imposiciones culturales diferenciadas para, finalmente, asumir como premisa básica que mujeres y hombres son diferentes, coincidentes pero no incompatibles.

1.6.2. GÉNERO Y DESARROLLO DE CARRERA.

El impacto de la entrada femenina al mundo laboral ha trascendido los límites de algunas aproximaciones psicológicas al observar que muchas de las teorías se habían ocupado específicamente de la carrera masculina, es decir, mucho de lo que se sabía sobre los jóvenes en realidad correspondía a la lógica masculina. En las tres últimas décadas se ha generado un nuevo campo de investigación intentando paliar este sesgo, en donde el área del trabajo femenino y el estudio del desarrollo de carrera se ha ampliado enfatizando un enfoque diferencial que arroje luz sobre el proceso evolutivo que supone trabajar (Betz y Fitzgerald, 1983, 1987; Kelley y Streeter, 1992; Pulkkinen y otras, 1999; Robinson, 1999).

Los primeros estudios en los años sesenta sugerían que la mayoría de las mujeres jóvenes no tenían una motivación fuertemente marcada para trabajar fuera de casa (v.g. Matthews y Tiedeman, 1964); en los años setenta los estudios comienzan a centrarse en la preferencia de las mujeres por combinar trabajo y familia (v.g. Rand y Miller, 1972; Watley y Kaplan, 1971) y al observarse una creciente valoración de esta alternativa entre las más jóvenes, los siguientes trabajos ahondaron en la descripción de la

naturaleza y el grado de orientación de la carrera misma para entender el tipo de elección vocacional femenina.

Esto supuso el inicio de un conjunto de investigaciones cuyo análisis central era la naturaleza de la elección, esto es, ocupaciones tradicionales *versus* no tradicionales (v. g. Almquist, 1974; Tangri, 1972) y los diferentes tipos de carrera laboral (continua, discontinua). En suma, el concepto de carrera se había ampliado y redefinido señalando la importancia del trabajo en la vida de las mujeres.

Sin embargo, desde hace unos años, se viene destacando que, a pesar de la gran participación femenina en la fuerza laboral, la naturaleza de esa participación difiere significativamente de la masculina. Son ellas quienes padecen claras desventajas y barreras en su desarrollo laboral, de aquí la exhortación por romper el modelo teórico único con el que se había estudiado hasta entonces a mujeres y hombres (Diamond, 1987; Phillips y Imhoff, 1997).

La investigación del desarrollo de carrera se ha extendido ampliamente y el bagaje actual sobre los factores que rodean la participación de las mujeres en el contexto laboral se podría resumir en cinco apartados, de acuerdo a Pulkkinen y otras (1999): 1) variables de contexto tales como el nivel socioeconómico, la ocupación de los padres y la participación laboral de las madres, 2) educación y talento incluyendo logros educativos y motivación escolar; 3) rasgos de personalidad tales como la autoestima,

autoeficacia, locus de control y orientación de rol de género; 4) factores relacionados con la familia y, 5) actitudes y valores prevalecientes en la sociedad y cultura respecto al trabajo.

De este bloque teórico, uno de los aportes más importantes de lo que sabemos actualmente sobre las mujeres y el trabajo es el impacto de los determinantes individual y contextual que inciden directamente desde los primeros años de vida escolar hasta el fin del ciclo laboral (retiro) (Rodermund y Silbereisen, 1998). La socialización diferencial arraigada y prolongada por la familia y los diversos agentes sociales promueven modelos diferenciales de trayectorias laborales.

Pero, ¿en qué consiste la socialización diferencial? Básicamente se resume en lo siguiente: a los hombres se les orienta para la vida productiva, para el ámbito exterior y a las mujeres se les educa con el modelo contrapuesto: para la vida reproductiva, para el ámbito interior, el doméstico (Blunstein y otros, 1997; Otegui, 1999; Poal, 1993; Arantxa Rodríguez, 1998). Los estereotipos de género influyen de forma determinante a través de los agentes de socialización como la familia, la escuela, los medios de comunicación y tienen una incidencia diferencial entre hombres y mujeres a lo largo de las etapas del ciclo vital (Hilton, 1996). Variables intrapsíquicas como capacidades, actitudes, expectativas, intereses y valores respecto al trabajo son una expresión directa de este proceso diferencial (López-Sáez y Osca, 1994).

En la socialización anticipatoria, las diferencias se manifiestan a través de la elección vocacional en la cual hombres y mujeres jóvenes adquieren diferentes destrezas y credenciales académicas. *El rol de vida y la elección ocupacional de las mujeres están predeterminados en la base de su sexo no tanto en sus características individuales* (Betz y Fitzgerald, 1987: 9). Ginzberg (1972, citado en Diamond, 1987) encontró que el período preliminar del desarrollo de carrera femenino correspondía estrechamente al mismo período masculino entre los 11 y 18 años y consistía en cuatro momentos: *intereses, capacidades, valores y transición al trabajo*. A partir del estadio de *capacidades* en el cual el ajuste con los intereses individuales empieza a ser considerado, las diferencias de género empiezan a aparecer y en el momento de la transición, las mujeres suelen estar orientadas hacia el matrimonio de forma significativa lo que restaba homogeneidad a las trayectorias.

De igual modo, Brooks (1984) observó que aunque las decisiones vocacionales de chicos y chicas tienden a aparecer en los primeros períodos escolares con bastante similitud, el significado de estas decisiones comienza a bifurcarse a medida que se acercan a la adolescencia. *La motivación para trabajar es la misma para hombres y mujeres, no obstante; el proceso de elección de carrera es diferente porque sus primeras experiencias de socialización y oportunidades estructurales son diferentes* (Austin, 1991: 119).

Las aportaciones de Gottfredson (1981, 1996; citado en Sharf, 1997) a este respecto fueron muy significativas ya que estudió la influencia del género y el contexto social en el desarrollo de carrera de niños y adolescentes. Incluyó en sus estudios las variables: inteligencia, intereses vocacionales, competencias y valores vocacionales. Esencialmente, su teoría se articula en cuatro etapas de desarrollo cognitivo que configuran un autoconcepto vocacional. La primera etapa, que ocurre entre los 3 y 5 años es una etapa de orientación; de 6 a 8 años le sigue la etapa de desarrollo del rol sexual en la que los niños comienzan a percibir las diferencias de rol entre hombres y mujeres. Su elección de carrera se verá influida por esta visión. Una tercera etapa se sitúa entre los 9 y 13 años y las influencias del entorno social comienzan a hacerse evidentes. Alrededor de los 14 años cobra lugar la cuarta etapa y los adolescentes comienzan a desarrollar una mayor conciencia y percepción hacia los intereses vocacionales vinculados estrechamente con la visión de sí mismos, de los otros y del rol sexual. Así, este autor señala que la elección profesional tanto para varones como para mujeres es circunscrita o limitada. Estudios recientes confirman esta tesis (Helwig, 1998; McMahan y Patton, 1997; Rojewsky y Yang, 1997).

Hombres y mujeres configuran líneas biográficas en base a constructos sexuados¹⁴ de formación, carrera, profesión, ocasionando que hombres y

¹⁴ Antes de que una mujer decida qué ocupación o carrera quiere elegir, debe articular tipos de decisiones en lugar de una: esto es, decidir en qué grado el trabajo será referente importante en su vida o si tendrá sentido por un cierto tiempo. Esta disyuntiva raramente se presenta en la vida masculina (Betz y Fitzgerald, 1987).

mujeres opten por diferentes tipos de formación y aspiren a diferentes tipos de trabajos (Jacobs, 1989; Osca y López, 1994).

Entre las características de personalidad asociadas también al desarrollo de carrera femenino destacan: el autoconcepto, la autoestima y las expectativas de logro. El primero de ellos juega un papel central en la elección y desarrollo de carrera y al parecer incide sobre la elección tradicional o no tradicional de carrera. La autoestima se relaciona estrechamente con el grado de orientación de carrera y un bajo nivel de ésta puede ser una seria barrera de desarrollo de carrera en las mujeres. Algunas investigaciones muestran cómo las mujeres tienden a infraestimar sus habilidades (Betz y Fitzgerald, 1987; Phillips y Imhoff, 1997), influyendo en su elección vocacional, en las expectativas de éxito en el mercado de trabajo y en su posterior trayectoria laboral. En cuanto a los valores y expectativas laborales, hombres y mujeres tienen una fuerte motivación

intrínseca para trabajar pero los motivos extrínsecos difieren entre los dos sexos. Los hombres parecen estar más interesados en la competición y los logros y las mujeres le dan un valor mayor a las relaciones sociales de trabajo y al ambiente laboral en sí (Furnham, 1992).

Una vez iniciada la incursión laboral, las diferencias en el desarrollo de carrera definen substancialmente los patrones de carrera de unos y otras; tales factores son: paro, segregación sexual, segmentación laboral, discriminación sexual, discriminación salarial. El avance y progresión de carrera de los hombres se da más rápidamente y con mayores compensaciones en el entorno laboral que en las mujeres (Cohen y Gutek, 1991; Keaveny y Indierrieden, 1999).

Muchos teóricos coinciden en valorar que las trayectorias laborales de las jóvenes universitarias tienen muchas probabilidades potenciales de apostar por un desarrollo de carrera continuo donde el matrimonio y los hijos no se consideran una interrupción de tal proceso (Betz y Fitzgerald, 1987; Larwood y Gutek, 1987). En cualquier caso, es evidente que la correlación entre formación y profesión es mucho más débil para las mujeres que para los varones (García Martínez y Sáez, 1998), sin que ello quiera decir que tal correlación sea nula ni que la formación no incida sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo (De Miguel, 1993). Por el contrario, el nivel de estudios es una variable fuertemente discriminante sobre la tasa de

actividad femenina de forma que al aumentar el nivel formativo, la tasa de participación laboral se eleva¹⁵.

Para concluir, conviene señalar que en la perspectiva actual del desarrollo de carrera femenino es necesario tener muy presentes algunos aspectos importantes: la preparación de carrera, las oportunidades disponibles en la sociedad, la influencia del matrimonio, influencia de la maternidad y los hijos, y la programación de la carrera y la edad (Larwood y Gutek, 1987).

¹⁵ Y también crece la tasa de paro, pero esta consideración tiene una doble interpretación pues significa también que este colectivo de mujeres mejor formadas son las menos *desesperanzadas* porque resistirán los embates del desempleo...

CAPÍTULO 2.
JUVENTUD Y GÉNERO: ASPECTOS PSICOSOCIALES
DE LA TRANSICIÓN.

CAPÍTULO 2.
JUVENTUD Y GÉNERO: ASPECTOS PSICOSOCIALES
DE LA TRANSICIÓN.

La juventud es, en esencia, un proceso de transición a la vida adulta rodeado hoy en día de una gran complejidad con repercusiones específicas para los jóvenes. En el contexto español, hombres y mujeres están protagonizando, en lo que respecta al proceso de transición a la vida activa, itinerarios formativos bastante equiparables, orientándose ellas hacia un desarrollo de carrera laboral que está cambiando su perspectiva de vida. En este capítulo se plantean una serie de precisiones conceptuales a modo de herramientas teóricas necesarias para analizar de un modo más amplio los procesos de transición a la vida activa considerando dos realidades: la de ser joven, y la que conlleva el género. Estos aspectos, que se acercan más al ámbito psicosociológico, nos parecen imprescindibles en aras de lograr un mejor entendimiento de la transición, ya que en interacción con la dinámica individual configuran las primeras experiencias individuales.

A continuación analizaremos en extensión qué parámetros rodean a la juventud en su camino hacia la autonomía o emancipación para después profundizar en los cambios contemporáneos en torno a las mujeres jóvenes, específicamente, lo que ha supuesto para este colectivo en su trayectoria personal y profesional el acceso a la educación superior. En la parte final del

capítulo abordamos la tendencia actual respecto a los patrones de desarrollo de carrera en hombres y mujeres.

2.1. JUVENTUD, EMANCIPACIÓN Y TRANSICIÓN: ALGUNAS CONSIDERACIONES IMPORTANTES.

En los últimos veinte años ha proliferado una gran cantidad de trabajos centrados en la juventud; muchas de estas investigaciones han intentado dejar testimonio fundamentalmente del grave encasillamiento a que se halla sometida la categoría *joven*. Al parecer, la juventud no es lo que era y en su dinámica de conversión o transformación no solamente se incluyen cambios socio-culturales sino también cambios generacionales y de formas de afrontar el camino hacia la plena autonomía en sus diversas variantes: en femenino y en masculino, en función de la edad, del desarrollo de carrera, del nivel social, de la circunscripción geográfica, etc. (Ayerdi y Taberna, 1990; Casal y otros, 1989; Evans y Heinz, 1993; Zárraga, 1985).

Uno de los puntos a debate se relaciona con la edad como referencia de demarcación vital. Cronológicamente han existido dificultades para delimitar las líneas que definen a la juventud ya que el grupo crece por la prolongación de su situación hacia edades más dilatadas y está rebasando

los 30 e incluso los 34 años¹⁶ (García Montalvo y otros, 1997; Garrido y Requena, 1996; Schwartz, 1989) dejando atrás la enraizada idea de la juventud oscilante entre los 16 y 29 años.

Para demarcar y explicar los límites de la juventud, un elemento clave y necesario al que recurrir es el concepto de *emancipación* ya que el logro de ésta da por sentado que el joven-la joven deja de serlo y pasa a la categoría de adulto-adulta (Garrido y Requena, 1996).

Zárraga (1985) define cuatro condiciones para lograr la emancipación: a) la independencia económica, b) la autoadministración, c) la autonomía personal y, d) la constitución de un hogar propio. Hace hincapié adicionalmente, en ciertos *sistemas de diferenciación* social traducidos en las variables sexo, edad y clase social de origen, que condicionan la trayectoria personal de los jóvenes.

Paralelamente, Garrido y Requena (1996) destacan la emancipación como un trayecto de los jóvenes hacia el logro de la autonomía en base a una serie de *adquisiciones* que engloban en cuatro apartados: 1) cualificación profesional, 2) actividad productiva o reproductiva, 3) residencia

¹⁶ La delimitación de la juventud a partir de los 16 años viene dada oficialmente por el estado español como la edad inicial para insertarse social y laboralmente con el fin de conseguir la emancipación (Ayerdi y Taberna, 1990). En opinión de Agulló, el hecho de establecer límites cronológicos es algo totalmente convencional, una conceptualización reduccionista, economicista y uniformadora. *La juventud se ha prolongado entre 10 y 15 años en relación a generaciones anteriores (un período cada vez más largo para una población cada vez mayor). Por ello, la juventud en la actualidad no debe ser entendida como un intervalo de edad, esta debe ser aprehendida como un conjunto de modos de vida* (1998: 27).

distinta a la familiar y 4) un entorno de relaciones personales que substituyan al hogar familiar de origen. Este proceso de adquisiciones *personales básicas*, gradualmente va definiendo las diferentes posiciones sociales de los y las jóvenes, configurando los diversos momentos del ciclo vital y generando una gama de segmentaciones ínter e intraindividuales.

Estos autores subrayan también el peso del origen social y la cualificación ó formaciones para el empleo de la joven-del joven como fundamentales y determinantes en el desarrollo de la *biografía* personal de camino a la autonomía.

Prieto y otros (1994) establecen la independencia económica como la dimensión central, nucleadora y definitiva para lograr el ascenso a la sociedad adulta; esta dimensión es la que da paso a la autonomía individual y hace posible, por tanto, la emancipación de la familia.

En suma, se coincide en señalar dos aspectos básicos en torno a los jóvenes en su calidad de transeúntes hacia la vida adulta: por un lado, la *adquisición* de un bagaje que facilite el proceso y por otro, la *estabilidad* (laboral, económica...) como un criterio que fija de forma determinante la condición de *independiente* o *emancipado*. De aquí se deduce que, el trayecto dirigido al abandono de la condición de joven se articula fundamentalmente en torno a un proceso de incorporación al empleo, a un proceso de *transición a la vida activa*. Distintos componentes, formación,

trabajo, familia y vida social, interactúan y se combinan (Casal 1991, 1996, 1997) dando lugar a una *sucesión biográfica* de posiciones sociales con formas muy específicas (Garrido y Requena, 1996; Salvador y Peiró, 1986).

La transición al trabajo es, en consecuencia, la dimensión vertebral para definir el concepto de Juventud; ésta durará lo que se tarde en conseguir un trabajo estable y continuo y culminará con la asunción de dos logros: la plena autonomía respecto de la familia paterna y la identificación y ubicación de la persona en la profesión (Casal y otros, 1989; Herraz y otros, 1992; Martín Criado, 1998; Prieto y otros, 1998).

Para llegar a este objetivo vital, el proceso se constituye, en consideración de Casal (1996, 1997), partiendo de cuatro subprocesos básicos: 1) el itinerario formativo; 2) el tránsito de la escuela al trabajo; 3) el itinerario laboral y, 4) la autonomía familiar. Estos subprocesos no aparecen consecutivamente en la biografía individual, por el contrario, presentan una compleja combinación¹⁷ longitudinal de etapas.

Tal y como se presenta el escenario social laboral actual caracterizado por la crisis a nivel cuantitativo (incremento del desempleo) y cualitativo (extensión de la precariedad e inestabilidad laboral) parece evidente que ese ascenso a la condición adulta resulta bastante complejo, diverso e incierto

¹⁷ Las posibles categorías que definen a hombres y mujeres jóvenes quedan en desuso: *joven estudiante*, *joven en paro*, *joven trabajador* en la práctica, son situaciones combinadas, solapadas... y por si fuera poco, el hecho de tener un trabajo no significa haber alcanzado la autonomía económica plena (Casal y otros, 1989, 1995; Martín Serrano y Velarde, 1996).

para las jóvenes y los jóvenes (Roberts, 1997). Nos encontramos ante un fenómeno de emancipación retrasada¹⁸ o postergada; este es precisamente uno de los rasgos específicos de los procesos de inserción laboral actuales (Amparo Serrano, 1995; Aramburu, 1998; Martín Serrano y Velarde, 1996).

Esa modalidad de emancipación cobra cierta especificidad traducida en las siguientes líneas existenciales (García Montalvo y otros, 1997):

- se alarga el período escolar y por consiguiente el período de dependencia familiar;
- se alarga la prolongación de la estancia familiar;
- se alarga la edad de contraer matrimonio o de independencia física de la familia;
- se alarga, por tanto, la entrada al mercado laboral.

En resumen, *la juventud es un colectivo diverso y heterogéneo pero teñido de los grandes colores de la transitoriedad, la precariedad, la eventualidad...* (Agulló, 1997: 32).

Estos nuevos ejes existenciales deben tenerse muy en cuenta de cara a su análisis en las Ciencias Sociales ya que la combinación de

¹⁸ En apoyo a esta idea, Garrido (1996) compara la situación entre 1976 y 1994 y señala que, en cuanto a la inserción laboral, la primera nupcialidad y el acceso a la vivienda, los datos indican que la edad de acceso al empleo se ha retrasado seis años, la del matrimonio tres y la independencia física dos años.

circunstancias¹⁹ que genera ese retraso de la autonomía y que hace poco asequible o no la emancipación, conlleva un conjunto de repercusiones a nivel individual y contextual que afectan de forma específica los procesos de socialización laboral y organizacional (Roberts, 1997). De aquí se desprende que, en el estudio de la transición a la vida activa se deben tomar en cuenta las realidades diversas de los jóvenes²⁰ en función de la edad, el nivel de formación, la carrera y, evidentemente, el género (Evans y Heinz, 1993; Prieto y otros, 1994; Worthington y Juntunen, 1997).

Los jóvenes universitarios, tema central de este estudio, representan un segmento de ese conjunto de realidades juveniles. Su proceso hacia la emancipación diverge y converge de sus contemporáneos; pero incluso entre los propios universitarios, hombres y mujeres presentan procesos diferenciales de transición. En los siguientes apartados analizaremos detenidamente los aspectos diferenciales que están marcando la realidad masculina y femenina. Del mismo modo que en el capítulo anterior, nos ha parecido conveniente centrarnos más específicamente en las jóvenes, ya

¹⁹ Tales circunstancias son: a) la escasez de empleo, b) la insuficiencia de los salarios; c) la inseguridad económica vinculada a la inestabilidad laboral y d) la dificultad para adquirir una vivienda propia (Martín Serrano y Velarde, 1996).

²⁰ La naturaleza heterogénea de los itinerarios y su complejidad guarda relación estrecha con los usos diferenciados o combinaciones que cada persona realiza sobre las modalidades establecidas, esto es, las diversas estrategias que hombres y mujeres en lo individual aplican (Requena Santos, 1991; Roquero, 1995). Por otro lado su análisis deja entrever, que estos determinantes aunque podemos considerarlos como condiciones que se suceden en la biografía laboral de los individuos, se están convirtiendo desafortunadamente en una fuente de desigualdades, de desventajas para los menos favorecidos: los jóvenes-las jóvenes provenientes de clases sociales con menos recursos; los provenientes de los niveles de formación por debajo del universitario; los más jóvenes y los vistos como *menos* aptos para el trabajo: las mujeres. Esto nos lleva a considerar la *fragmentación* que está experimentando la realidad social, esa especie de submundos que *destinan* a hombres y mujeres (Evans y Heinz, 1993; Fernández Garrido y Porras, 1996; Requena, 1991; Valles, 1988).

que constituyen la *otra* mitad de la realidad juvenil, la que menos se ha estudiado.

2.2. UNIVERSIDAD Y GÉNERO.

A mediados de los setenta, con el crecimiento económico y la orientación hacia un Estado del Bienestar, la Teoría del Capital Humano cobra una vigencia sin precedentes. Paralelamente, los cambios sociales con relación al rol femenino prefigurados tiempo atrás, comienzan poco a poco a afianzarse. El estímulo y la inversión en educación -entre otras cosas- se convirtieron en premisas de desarrollo de muchos países, entre ellos España, al mismo tiempo que en el ámbito institucional las políticas educativas se perfilaban más igualitarias, y se entenderían como una vía para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Torns, 1992, 1999).

En la enseñanza superior, desde 1940, las mujeres han pasado de representar un 13% en la matrícula universitaria, a un 37% en 1975 y a un 50% en 1986 (CIDE, 1988) y en el curso 1986-87, por primera vez las mujeres rebasan el 50% (Guerrero, 1996; Masjuan y otros, 1996). En cifras de la Encuesta de Población Activa (EPA) del segundo trimestre de 2000, entre 1995 y 2000, ha habido un aumento del 66% de mujeres con estudios superiores terminados en contraposición al 38% de los varones. Por ello, uno de los indicadores que refleja claramente la ampliación de igualdad de

oportunidades entre hombres y mujeres es sin duda, el de la formación universitaria.

Así pues, las trabajadoras contemporáneas han echado mano de la educación y se aprecia cómo el fenómeno de la Universidad de masas se constituye en su mayoría con mujeres. Hoy en día, se puede afirmar sin lugar a dudas que, *cuantitativamente*, el colectivo femenino predomina sobre el masculino en la enseñanza superior.²¹

2.2.1. Azul y rosa en la elección de carrera.

"La década de los 70 ha sido la de la incorporación masiva de las chicas a la enseñanza media; la siguiente, la del asalto a los estudios universitarios. En los 90, posiblemente se equilibrará la presencia de las mujeres en aquellas ramas y carreras en las que todavía hoy están muy poco representadas"
(Riera y Valencian, 1991: 145).

Como se señalaba antes, aunque las cifras actuales respaldan la equiparación genérica en la formación, *cualitativamente* la situación se presenta distinta. La distribución universitaria actual por carreras es un

²¹ Correlativamente, la duración de los estudios se prolonga más en los varones que repiten curso con mayor frecuencia que las mujeres. Éstas obtienen resultados académicos superiores y por lo tanto presentan una menor tasa de fracaso y de abandono escolar (Casal, 1989, 1995; Betz y Fitzgerald, 1987; García Espejo, 1998).

aspecto interesante que pone en evidencia una tendencia cada vez menos acentuada pero presente aún: la elección de carrera femenina.

Muchos son los teóricos que coinciden en señalar la feminización y masculinización de las titulaciones como una asignatura pendiente en cuanto al ascenso femenino a la igualdad (Betz y Fitzgerald, 1987; García de León 1993; Poal, 1993; López-Saez y Osca, 1994; García de Córdazar y García de León, 1996; Guerrero, 1996; Poncet, 1996).

La presencia femenina se acentúa más en las carreras de ciencias sociales, humanidades y ciencias de la salud. Los rangos de opciones parecen ser muy limitados y la infravaloración de las capacidades requeridas con relación a las carreras técnicas pone en evidencia el peso de los estereotipos sociales en la proyección de carrera de las mujeres, ante el inminente nuevo milenio.

La trascendencia de la tipificación sexual de las profesiones radica en el carácter condicionador de la carrera sobre la posterior inserción laboral femenina, debido a la poca correspondencia que tiene la formación universitaria con las exigencias del mercado; las credenciales educativas, limitan las posibilidades de empleo²² (Carrasquer, 1997; Agut y Salanova, 1998).

²² Y además de limitar explican más que parcialmente la segmentación laboral que se refleja en las cifras de participación, acceso al primer empleo y ocupación. (De Miguel, 1993).

En todo caso, hay que señalar que se trata de una realidad que evoluciona lentamente con el tiempo y que serán las siguientes generaciones de mujeres las que tendrán condiciones diferentes para elegir opciones diferentes.

2.2.2. Nuevas tendencias femeninas hacia el Desarrollo de Carrera.

Los referentes sociales para las tituladas universitarias cuya edad oscila actualmente entre 23 y 35 años se han dado en una de las épocas más progresistas de la historia española contemporánea. Estos referentes han marcado pautas importantes sobre la expectativa de estas jóvenes que les llevaría a disponer de una serie de "ventajas" de cara al mercado de trabajo, respecto de sus coetáneas menos escolarizadas (Torns, Carrasquer y Romero, 1995). Varias son las circunstancias que han dado pie a este hecho. Gloria Poal (1993) enumera las siguientes:

- Menor incidencia de la educación sexista y, por tanto, menor presión externa e interna de limitarse al mundo doméstico.
- Mejores niveles de cualificación. Esta generación ha disfrutado plenamente de la igualdad de la educación escolar. Es en la década 75-85 que las mujeres alcanzan una igualdad cuantitativa en los diferentes niveles educativos.

- Paralelamente, estas mujeres viven todavía con sus padres, los cuales aún educados en valores tradicionales, tienden a reproducir los esquemas sexistas, y las madres²³ de estas jóvenes siguen asumiendo prioritariamente las tareas del hogar, por lo que sus hijas pueden centrarse en sus estudios y autopromoción personal con toda libertad.

Betz y Fitzgerald (1987) señalan cómo, en los años 40, las únicas mujeres trabajando durante la madurez eran aquellas "desafortunadas" que no tenían marido o bien por viudez o bien por soltería. Una siguiente época se caracterizó por la entrada de la mujer al mundo del trabajo y su salida y/o fin del ciclo laboral se daba al casarse y llegar los hijos; muchas de ellas se reincorporaban si las condiciones socioeconómicas no eran muy favorables o bien una vez que los hijos crecían.

Actualmente, en términos generales, se ha dado un salto en cuanto a las condiciones sociales, económicas y familiares para la inserción laboral de las mujeres y se observa un cambio de las aspiraciones de las mujeres

²³ Estas madres forman parte de lo que Gil (1991) denomina *premodernas* pues son una generación de mujeres que han alternado familia y trabajo y siendo laboralmente activas asumen el trabajo doméstico en su casi totalidad.

jóvenes²⁴ (Betz y Fitzgerald, 1987; Gaskell, 1992). En su sentido más amplio, la Universidad constituye actualmente un referente importante sobre la mujer. La formación universitaria con alcances masivos ha supuesto para las mujeres, entre otras cosas, el afianzarse en sí mismas en lo individual y, desde esa postura, reflexionar sobre lo que existe alrededor de ellas. El cambio de actitudes y valores hacia el trabajo es quizá uno de los logros de mayor alcance que ha generado esta situación, afectando directamente a los procesos de formación familiar (Blossfeld, 1995; Borderías, 1996; Comas; 1995; Larwood y Gutek, 1987). Se valora enormemente a la familia, pero ha cambiado el concepto que de ella se tiene. Esto ha supuesto una radical alteración de la trayectoria vital socialmente esperable de las mujeres que puede resumirse en cinco puntos: 1) orientación hacia el trabajo, 2) aumento de la *soltería*, 3) cambios en la *nupcialidad*, 4) descenso de la tasa de natalidad y, 5) preferencia por compatibilizar trabajo y familia.

Gil (1991) señala dos indicadores básicos para compendiar estos hechos. El primero de ellos conformado a partir de: a) el brusco descenso, intenso y sostenido de la natalidad; b) la disminución de la nupcialidad y c) el tiempo dedicado al trabajo doméstico, factores que juntos determinan (y determinaron, porque ésta ha sido tradicionalmente la situación de muchas

²⁴ Es pertinente añadir que esta situación no es totalmente generalizada en las jóvenes. Como señala Dolors Comas (1995) la situación socioeconómica que rodea a las familias condicionan el acceso a las oportunidades educativas, configurando unos estilos de vida propios y característicos de cada grupo social: *en términos generales se puede decir que los cambios respecto al trabajo y la familia han tenido lugar especialmente en los estratos sociales medios y altos (...) Entre los grupos sociales más modestos, en cambio, la imagen del ama de casa como ideal de mujer posee, por razones lógicas, una fuerte implantación y los niveles de estudio suelen ser bajos.* (87-88) Así pues, el peso de las condiciones del entorno, incluido el origen social, es un aspecto fuertemente señalado por los teóricos de la transición laboral.

mujeres del mundo) la *dependencia familiar* de las mujeres. Por contraposición y en una especie de efecto inverso y concomitante aparece en el colectivo un cambio hacia la *independencia personal*.

Van de Kaa (1987; en Blossfeld, 1995) explica este panorama argumentando cómo, en base al incremento económico, la prosperidad ha significado una transición al *postmaterialismo* que ha supuesto un cambio sustancial en actitudes hacia el matrimonio, la familia y la sexualidad. Alberdi (1995, 1996) aduce un cambio en los modelos de paternidad y maternidad que concibe a los hijos como una enorme responsabilidad ante un incierto panorama socioeconómico que prevalece desde años atrás, empujando a hombres y mujeres jóvenes a posponer todo lo necesario los proyectos personales. En resumen, presenciamos una nueva concepción de las relaciones hombre/mujer dentro del matrimonio ó las relaciones de pareja (Alberdi, 1995, 1996). En este sentido, las nuevas líneas en la trayectoria vital femenina suponen cambios en la configuración familiar, de forma que puede apreciarse una fuerte correlación de tipo causa-efecto entre ambos y *pueden y deben explicarse como consecuencia de la generalización de las estrategias escolares de colocación* (Carabaña, 1993: 46). A continuación explicaremos cada uno de estos cambios.

1) Orientación hacia el trabajo. Un alto valor atribuido al trabajo como eje articulador de la propia vida que aumentará la disponibilidad al

empleo. *Para las mujeres jóvenes y de un nivel sociocultural más elevado el trabajo es considerado como un hecho incuestionable* (Poal, 1993: 179).

2) Soltería. Juventud y soltería, aunados al alto nivel de formación están siendo factores determinantes que predisponen al empleo y su permanencia en éste como parte indispensable del proyecto vital femenino (Carrasquer, 1997; Garrido, 1993) ²⁵. Como una variante de la soltería, el retraso en el matrimonio posibilita que mujeres y hombres atraviesen por diferentes situaciones familiares como la cohabitación, como nuevas formas de convivencia y/o como un paso previo al matrimonio (Alberdi, 1995).

3) Nupcialidad. La perspectiva de ciclo laboral se amplía cada vez más, debido a los retrasos inherentes a la inserción laboral para las más jóvenes y buscadoras del primer empleo que se traduce en el aplazamiento del matrimonio. La disminución de la tasa de nupcialidad se inicia con las mujeres nacidas en 1950 y persiste hasta nuestros días con algunos incrementos esporádicos pero no muy significativos (Delgado, 1995)²⁶.

²⁵En un estudio publicado en 1990 sobre las nuevas formas de familia en la Comunidad de Madrid, Garrido y Requena describen la significativa modalidad de los *hogares unipersonales femeninos* que constituyen el 2.8% en proporción general (frente al 3% de *hogares unipersonales masculinos*) y las tasas de actividad, ocupación y nivel educativo de estas mujeres aparecen como las más altas del contingente femenino de la Comunidad, lo cual es un indicador del significado creciente de la independencia personal para la mujer.

²⁶ De acuerdo a Sarrible (1997), el descenso en las tasas de nupcialidad se debe entender originado también por una opción formal, pues el matrimonio está dejando de ser considerado por las generaciones más jóvenes, que optan paralelamente, por otras opciones de convivencia, como por ejemplo la cohabitación o el caso de los hogares unipersonales.

4) Fecundidad. Asociado intrínsecamente con el punto anterior, la opción de la maternidad se distancia cada vez más y, llegado el momento de ésta, la tendencia de conformación de una familia se reduce al mínimo de hijos. Los índices de natalidad han descendido acuciosamente en España y, por si fuera poco, se sostienen. Gil lo denomina *segunda transición demográfica* (1996). Luis Garrido (1996a; y Requena, 1990; 1996) va más allá y equipara este fenómeno al de una *revolución reproductiva*, origen de profundas transformaciones futuras. Para Guillén (1997) Los mayores niveles de educación junto con la posibilidad de obtener salarios más elevados explican también el descenso de la fecundidad.

5) Doble elección. El matrimonio como opción definitiva se desdibuja cada vez más. Sin embargo, sigue considerándose como una alternativa de vida *alrededor* del trabajo y las expectativas de muchas mujeres a este respecto son las de combinar ambas cosas, la *doble presencia* se perfila como una tendencia bastante consolidada de cara al futuro (Blossfeld, 1995).

En resumen, asistimos a un reacomodo del desarrollo del ciclo laboral femenino que, al parecer, *ha llegado para quedarse*. A continuación intentaremos aproximarnos a la configuración específica de la carrera laboral en hombres y mujeres.

2.3. PATRONES DE CARRERA LABORAL EN LOS JÓVENES.

Como una forma de compilar o resumir la parte teórica intentaremos ahora resumir las trayectorias de los jóvenes en general para luego concretizar en femenino. Hasta aquí se ha mencionado el carácter atípico, complicado y prolongado de la transición de los jóvenes. Haciendo referencia a los jóvenes universitarios, haremos un análisis de las tendencias transicionales del momento actual con el fin de concatenar estos dos capítulos.

2.3.1 Tipología de la transición actual.

El progreso a través de las etapas de la vida laboral no tiene lugar de una forma lineal o uniforme. De hecho, mencionábamos en el capítulo anterior que la duración de la etapa de exploración, fase previa del establecimiento, puede llevar un tiempo incierto e incluso no darse nunca. Las personas atraviesan diferentes etapas y patrones en sus trayectorias profesionales condicionadas por una gran complejidad del mercado laboral que conduce a una mayor diversidad en las experiencias y patrones de carrera (Kidd, 1998): compaginación de trabajo y estudios, servicio militar, trabajos temporales, trabajos a tiempo parcial, períodos de desempleo, períodos de búsqueda de trabajo, postgrados, cursos de idiomas, estancias en el extranjero... algunas de estas situaciones, incluso, se presentan de

forma recurrente a lo largo de la carrera laboral (por ejemplo, la búsqueda de empleo, desempleo, cursos).

La prolongación de la transición conlleva un retraso en el logro de la autonomía, de la emancipación, y los signos más evidentes según Garrido Luque (1992), son el alargamiento del período de búsqueda del primer empleo y la desaparición del acceso a una ocupación estable como prototipo de transición a la vida adulta. A partir de estas dos situaciones específicas, se desprenden otras tantas que se enumeraran en este apartado.

a) Combinación de itinerarios. Se observa una secuencia y/o solapamiento de diversas situaciones: formación, empleo eventual, estancias en el extranjero, búsqueda de empleo, becas, prácticas que dejan entrever, sin más, la desorientación angustiante en los jóvenes.

La anticipación laboral entendida como la incursión laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo durante el proceso formativo se observa cada vez más en el recurso a empleos de acompañamiento que permiten disponer de cierta independencia económica temporal para los jóvenes (Casal, 1998; García Montalvo, 1998; Martín Serrano y Velarde, 1996) y paliar un poco la economía familiar.

Los trabajos suelen ser de tipo eventual alternados con los estudios o trabajos en el verano, y, pese a lo que se cree, el número

de jóvenes universitarios que registran este tipo de experiencias es bastante elevado (García Espejo, 1998).

De lo anterior se desprende que la búsqueda de empleo, entendida como un proceso sistemático orientado a la consecución de un trabajo, toma una dimensión relevante a partir de la finalización de los estudios. Por ello, los trabajos obtenidos durante el ciclo formativo tendrán una función *de acompañamiento* y los trabajos obtenidos a partir del proceso de búsqueda formarían parte de la construcción profesional personal (Casal, 1998; García Espejo, 1998), sin menoscabar, claro está, la trascendencia de cada hecho en particular, pues unos y otros forman parte de la trayectoria vital en particular de los jóvenes. Sirve este punto para apoyar la aseveración de Roquero (1995): los procesos de inserción, en ningún modo se constituyen de forma secuencial del tipo: formación-búsqueda-empleo.

b) La Formación reglada y no reglada.

- **Plus formativos.** La complementación formativa a partir de cursos reglados y no reglados se está convirtiendo en una modalidad bastante recurrente, sobre todo en las mujeres. Se pasa por ellos durante la carrera y después de finalizada la carrera. Actúan como paliativos en caso de demora en la obtención de empleo (Furlong, 1992; Garrido, 1996) y, como afirman Martín Serrano y Velarde

(1996) sirven como ocupación alternativa al trabajo con tendencia a distanciarse cada vez más de la *pre-ocupación*.

Se ha fomentado la acumulación de capital escolar con objeto de mejorar las expectativas de inserción laboral (credencialismo, meritocracia, competencia) y esta situación ha derivado en una inercia social: muchos de los jóvenes en fase terminal de carrera están considerando prolongar, *mejorar* su formación realizando algún master, doctorado, curso de idiomas... La oferta académica reglada y no reglada se presenta como un objeto de consumo necesario e imprescindible para los jóvenes si quieren asegurar su inserción. Esto genera un planeamiento caótico de los propios itinerarios profesionales que en muchos casos conduce a situaciones erráticas, poco coherentes e, incluso, costosas²⁷.

De forma concomitante, estas situaciones están generando la *inflación de los títulos escolares* y como efecto correlativo, la devaluación de los mismos: *el valor de un título en el mercado de trabajo cambia con la intensidad relativa de la oferta y la demanda* (Carabaña, 1996: 174).

d) Intensidad y canales de búsqueda de empleo. La duración del desempleo y el tiempo de búsqueda pasan a ser elementos

²⁷ Sobre todo cuando se observa que el sistema laboral funciona en la mayoría de los casos por la vía de las redes sociales...

significativos en los procesos de integración laboral (Roquero, 1995). Sin embargo, esta situación deja entrever el notable desconocimiento inicial de los mecanismos de búsqueda de empleo (García Montalvo y otros, 1997) y, en general, lo que líneas arriba se anotaba respecto a la poca orientación laboral que se tiene a nivel individual²⁸.

e) Primeras Incorporaciones:

- **Precarización laboral.** Dentro de las primeras experiencias laborales de los jóvenes y las jóvenes titulados, hay una clara tendencia de incorporación al mercado secundario de trabajo en un mercado laboral más o menos sumergido en donde lo más destacable es su poca o nula continuidad (García Espejo, 1998; Worthington y Juntunen, 1997).

Asistimos a una dilatación mayor de las precarias modalidades de trabajo: los jóvenes van de contratos temporales a contratos de corta duración que alternan situaciones de formación y situaciones de trabajo a tiempo parcial, contratos por objetivos ó el paso

²⁸ Sólo mediante sus primeras experiencias laborales, muchas de ellas de carácter provisional y de corta duración, los jóvenes lograrán orientarse mínimamente y desarrollar una idea de sus propias capacidades y de sus deseos y preferencias. Sin duda, la familia y el sistema educativo pueden ayudar a reducir la desorientación de los jóvenes. Pero no hay que descartar que también pueden desorientarlos y ofrecerles una información inadecuada (Herranz y otros, 1992: 35-36).

obligado al estatuto de autónomo, o en ocasiones, simplemente el contrato no existe²⁹ (Sánchez- Apellániz, 1999).

Esta modalidad de *aproximación sucesiva* a la estabilidad (Casal, 1996,1997) se está convirtiendo en la única trayectoria de los jóvenes, lo que provoca una lenta progresión en la construcción de la carrera profesional y, colateralmente, una serie de experiencias laborales en precario cuya gravedad radica en la fuerte tendencia a convertirse en una trayectoria permanente en los jóvenes.

- **Sobrecualificación.** Dentro de esa precariedad laboral aparece, por consiguiente, el fenómeno de la sobrecualificación o sobreeducación en el que se produce un *desplazamiento* de los titulados hacia posiciones inferiores de la pirámide laboral. Se dan situaciones en las que, no obstante ser el criterio de selección el ser titulado-titulada, el empleo concreto es de baja cualificación (García Espejo, 1997). Esta situación deriva en una infravaloración o devaluación de las titulaciones, como refiere Carabaña (1996).

²⁹ La flexibilización de las modalidades de contratación llevadas a cabo a partir de 1994 cuyo objetivo era facilitar los procesos de ajuste entre oferta y demanda, ha contribuido por otro lado a la extensión generalizada de contratos temporales que de ningún modo contribuyen al ascenso continuo y estable de los jóvenes y las jóvenes, sobre todo de estas últimas (García Espejo, 1998).

2.3.2. Tipología de la transición femenina.

Aunque los puntos descritos con anterioridad tienen mucho en común con las trayectorias tanto de hombres como de mujeres, se observa en ellas ciertas pautas o patrones distintos. En el trayecto hacia la incorporación laboral es donde empiezan a perfilarse las diferencias de itinerarios entre hombres y mujeres y en muchos casos estas diferencias se consolidan para quedarse definitivamente.

a) *Infrarepresentación en las tasas de actividad.* La realidad del mercado laboral reproduce una paradoja bastante peculiar y es que, por un lado se comprueba que han aumentado las tasas femeninas en todos los niveles educativos, sobresaliendo el universitario. Por otro lado, en las tasas de participación laboral las mujeres siguen infrarepresentadas siendo ellas las que encabezan las tasas de paro (Alabart y otras, 1997; Carrasquer, 1997; EPA, 2000; Poal, 1993). Como señalan Prieto y otros (1994), el protagonismo de las mujeres se reduce a las tasas de participación universitaria y de desempleo por encima de los hombres, no más.

a) *Plus formativos.* Esta situación en femenino no se aleja mucho de la tendencia masculina e incluso la supera, porque se observa en las jóvenes una inclinación mayor a la formación reglada (en el primer capítulo se señalaba el protagonismo femenino en la cota universitaria

incluyendo cursos postterminales) y no reglada (Martín Serrano y Velarde, 1996). Al parecer, las mujeres tienen que hacer más esfuerzos que los varones para asegurarse un futuro profesional.

c) Trayectorias iniciales. Se observa una línea laboral continuada y potencialmente ascendente entre las mujeres universitarias pero limitada en tiempo, es decir, las mujeres alcanzan unos niveles de actividad importantes entre los 23 y los 35 años (EPA, 2000; Tornøe y Carrasquer, 1999). Se nota un descenso que se manifiesta como una interrupción temporal por las responsabilidades familiares (matrimonio, pareja, maternidad, cuidado de los hijos).

d) Segregación sexual en el mercado de trabajo. Este fenómeno tiene dos caras: 1) la segregación sexual horizontal, que se refiere a la concentración de las mujeres en determinadas profesiones, y 2) la segregación sexual vertical, que se produce cuando las mujeres desempeñan el mismo trabajo que los hombres pero se les emplea en niveles inferiores de la jerarquía laboral (Kelley y Streeter, 1992). Se observa así, una barrera invisible o techo de cristal que limita las posibilidades de ascenso de las mujeres más allá de las posiciones de rango bajo o medio (Lease, 1998; Sánchez-Apellániz; 1999). La segregación conlleva un ciclo en el cual las mujeres tienen menos probabilidades de colocarse en posiciones donde puedan tener acceso a mecanismos de formación y avance. De este modo, su

desarrollo profesional se ve limitado, permanecen en sus empleos pero tienen dificultades para equipararse a la línea laboral masculina. Ante esta carencia de oportunidades para demostrar sus habilidades, comienzan a desilusionarse, se reduce su motivación y productividad y disminuyen sus oportunidades de avance (Kelley y Streeter, 1992; Mooner y Fan, 1997). En resumen, la personalidad laboral femenina se ve afectada ante estas desventajas y los ajustes que luego tienen lugar se refieren a su permanencia, disminución o abandono de su carrera laboral.

d) Discriminación sexual. Se pueden considerar los puestos con *género* como una variable de la estructura de la organización del trabajo³⁰ (Ibañez, 1996) y en función de esto los trabajos femeninos se caracterizarán por su sobrecualificación, menor salario, poca promoción e incluso jornada parcial. Otra cara es la que sigue definiendo las labores domésticas como exclusivas de las mujeres condicionando su incorporación laboral, incluso en las de niveles de estudios más elevados. En virtud de esto, su incorporación laboral se ve como una opción más sujeta a las obligaciones familiares³¹. Por el contrario, para los hombres el trabajo es una condición irrechazable

³⁰ Las oportunidades ocupacionales dependen de la estructura de los mercados de trabajo locales y regionales. La cantidad y características de las empresas o instituciones que generan empleo, así como la clase de actividad que estas desarrollan conforman un determinado mercado de trabajo que puede estar más o menos segmentado sexualmente, más o menos accesible para las mujeres (Comas, 1995).

³¹ Sobre este tema, es clásico recurrir a los trabajos de María A. Duran (1987) sobre el uso del tiempo en el hogar en donde se aprecia cómo son las mujeres las que dedican más tiempo que los hombres. Borderías y Carrasco (1994) Brunet y Camacho, (1997), Arantxa Rodríguez (1998) entre otros, ofrecen también reflexiones interesantes al respecto.

debido a que *recae* en ellos el sustento del hogar; así pues, la norma predominante sigue concediendo mayor valor al trabajo del hombre que al de la mujer. De aquí se deriva, por tanto, una consecuencia: la presunción de que las mujeres van a priorizar a lo largo de su ciclo vital las funciones domésticas lo que repercutirá en una baja productividad o el cese definitivo tarde o temprano. Esto también condiciona y segmenta la incorporación laboral femenina (García Blanco y Gutiérrez, 1996; Fernández Méndez, 1993; Mooney y Fan, 1997).

e) Precariedad. La contratación a tiempo parcial, la temporalidad y la rotación son posiciones que dejan en evidencia la fragilidad laboral de las mujeres en el mercado de trabajo (Prieto y otros, 1994). La contratación a tiempo parcial, fenómeno menos importante en España a diferencia que en otros países de la Unión Europea, afecta particularmente a las mujeres.

f) La diferencia salarial. Dos de las razones más importantes de esta situación son la discriminación salarial y la segregación ocupacional, ambas enraizadas en una valoración diferencial en función del sexo; las mujeres con una educación superior o universitaria tampoco se escapan de este panorama (Betz y Fitzgerald, 1987) concentrándose en puestos de nivel inferior de la jerarquía laboral.

g) Trabajo en femenino. Casal y otros (1995) aportan al respecto un análisis medular: la conceptualización de la transición enfocada exclusivamente en la formación y el trabajo extradoméstico excluye automáticamente una parte importante de las características de los procesos femeninos de inserción laboral. La trayectoria laboral de muchas mujeres se ve condicionada por responsabilidades familiares³² incluida la maternidad que, como se apreciaba líneas atrás, en las mujeres universitarias aparece como una decisión cuidadosamente pospuesta y aparejada con su vida laboral. Esta peculiaridad incide en parte sobre las entradas y salidas laborales femeninas y no siempre son consideradas en el concepto de transición.

³² El cuidar de los demás es un componente básico en la construcción social del género con consecuencias importantes en la identidad ocupacional femenina. En la distribución de responsabilidades en el hogar, las mujeres cuidan de las personas dependientes (niños, ancianos, enfermos) y frecuentemente de las que pueden valerse por sí mismas (Comas, 1995). Las acciones asistenciales del Estado, en pleno fin de milenio cuentan con una labor deficitaria (Brunet y Pastor, 1997; García Martínez y Sáez, 1998) en un escenario en el que la familia primaria (abuelos jubilados, hermanas, hermanos) actúa de apoyo para las hijas e hijos que trabajan. Los individuos aislados de sus vínculos familiares por contraparte, se encuentran desprotegidos ante estas situaciones y aparece aquí una faceta más de la disyuntiva femenina entre el trabajo y la familia, porque suele ser la mujer quien se responsabiliza de estas tareas o se paga por contratar personal para las labores de cuidado y asistencia de los hijos -si el nivel económico lo permite- o terminan las mujeres buscando una modalidad laboral de tiempo parcial.

CAPÍTULO 3.
ANTECEDENTES EMPÍRICOS

CAPÍTULO 3.

ANTECEDENTES EMPÍRICOS

El interés de los trabajos sobre la transición a la vida activa que parten de una perspectiva psicosociológica, ha crecido en el contexto español en los últimos diez años, de forma que contamos en la actualidad con un número de trabajos, algunos muy destacables. Sin embargo, se echa en falta la vertiente psicológica en las investigaciones contemporáneas y el fondo de investigaciones a mano es limitado. Por ello, sabemos poco de los cambios psicológicos que se generan en los jóvenes a través de los diferentes momentos de su carrera laboral. De aquí la importancia del presente estudio.

El siguiente bosquejo de los estudios relevantes y relacionados que sirven como antecedentes a esta investigación se articula en torno a tres grupos: 1) estudios centrados en los primeros años de inserción laboral, 2) estudios sobre la búsqueda de empleo, 3) estudios sobre diferencias de género.

3.1. Estudios centrados en los primeros años de inserción laboral.

3.1.1. Contexto español.

En España, son varios los estudios que se han desarrollado en la última década centrados en la transición a la vida activa de los jóvenes. Bravo y otros (1994) analizaron las tácticas de socialización laboral en una muestra de 241 operadores no expertos (hombres y mujeres) en sistemas informáticos que llevaban trabajando entre 3 y 9 meses en su primer empleo a jornada completa. Su objetivo era detectar posibles diferencias de oportunidades de desarrollo de carrera y si eran tratados de forma diferente por supervisores y compañeros en función del sexo. Sus resultados fueron: a) las empresas optan por tácticas seriales más que disyuntivas a la hora de socializar a sus empleados; b) varones y mujeres perciben el mismo nivel de cualificación de sus compañeros de trabajo; c) en cuanto al progreso en el puesto de trabajo no se encontraron diferencias significativas. Los autores de este estudio, sin embargo, señalan dos aspectos que pudieron incidir en los resultados de la muestra: 1) que la ausencia de diferencias puede deberse a la fase característica del momento estudiado, es decir, de entrada al mercado laboral, encontrando presumiblemente diferencias conforme avanza la carrera, y 2) el tipo de ocupación de la muestra.

Gracia y otros (1996a), basándose en un estudio longitudinal, analizaron la importancia del trabajo en 307 jóvenes (administrativos y trabajadores del metal) durante los primeros años de empleo. Entre los principales resultados destacan lo siguiente: 1) el grupo ocupacional es una variable importante para comprender las diferencias que se producen en el grado de relevancia que se atribuye al trabajo, y en cómo se van a ver afectados los jóvenes de dichos grupos por el paso del tiempo y por los diferentes eventos laborales que experimentan; 2) los administrativos aumentaron el grado de importancia concedida al trabajo, mientras que ésta disminuyó en los trabajadores del metal; 3) también resultó significativa la interacción grupo ocupacional por eventos en el análisis longitudinal, de forma que la centralidad del trabajo aumentó en los administrativos que no habían experimentado cambios entre T1 y T2, frente a los que sí; 4) el paso del tiempo no parece afectar la centralidad del trabajo; se observó una tendencia a disminuir pero no era significativa y no va acompañada de un aumento de la importancia del tiempo libre pero sí de la importancia que se concede a la familia. Esta investigación pone de manifiesto el impacto de la socialización *en el* trabajo y su incidencia sobre el valor del trabajo y otras esferas de la vida.

En la Comunidad Valenciana García Montalvo y otros (1997) estudiaron la inserción laboral de 1920 jóvenes cuyas edades comprendían entre 16 y 30 años. A través de una encuesta retrospectiva que recogía información de los cinco años anteriores se indagó principalmente en:

formación, mecanismos de búsqueda de empleo, redes de apoyo familiar, experiencia laboral, significado del trabajo. Entre los resultados más interesantes destacan los siguientes: a) la búsqueda de empleo se hace más sistemática conforme pasa el tiempo dentro del mercado laboral (con o sin empleo); b) se detectó una gran precarización en los primeros empleos predominando el contrato temporal, en prácticas y sin contrato; c) sobrecualificación significativa entre los jóvenes (59%); d) se observaron signos de discriminación de la mujer en las probabilidades de acceder al empleo y en las retribuciones salariales y, e) considerando que el nivel educativo de los jóvenes estudiados abarcaba todos los niveles, se concluía que la consolidación laboral apenas se produce en un grupo relativamente pequeño de los que entraron en el mercado laboral en edad temprana (que coincidía con jóvenes con educación básica) y no se había producido en el resto de los grupos a excepción del grupo universitario en quienes se percibía una trayectoria *en edad tardía y desarrollo progresivo*.

García Espejo (1998) también llevó a cabo un estudio retrospectivo similar con dos mil jóvenes asturianos de entre 20 y 29 años. El objetivo era analizar la inserción laboral de estos jóvenes una vez concluido el período de formación. Las principales conclusiones son: 1) lo que caracteriza al proceso de inserción no es la frecuencia del paso por una situación de desempleo sino la difusión de la rotación entre situaciones de ocupación y de paro; 2) los niveles educativos de los jóvenes influyen en la rapidez y acceso al primer empleo y en la categoría profesional, pero no aseguran logros de

estabilidad laboral y de carrera; 3) existe una enorme tendencia a la sobreeducación marcada sobre todo en las titulaciones universitarias y en el grueso de especialidades de FP; 4) a pesar de la equiparación de los recursos educativos y de las culturas laborales entre los jóvenes de uno y otro sexo, se observan importantes diferencias en los logros de inserción laboral explicables por un fenómeno de segregación laboral en detrimento de las mujeres. Como se ve, estos resultados coinciden bastante con el estudio de Masjuan y otros (1996) en el escenario catalán y con el trabajo de Garrido Luque (1992) quien en su estudio detecta la existencia de diferencias significativas asociadas al género en la evolución de la implicación en el trabajo durante la transición.

Otro conjunto de investigaciones ha puesto especial énfasis en el estudio de los patrones o trayectorias laborales entre los jóvenes que se inician en el mercado laboral. Caballer y otros, (1994) estudiaron las diferentes trayectorias producidas en jóvenes que habían terminado los estudios a través de un período de dos años. Sus resultados se resumen en tres patrones diferentes: 1) transición *progresiva* de la escuela al trabajo a tiempo completo en base a empleos temporales previos, servicio militar o algún período de desempleo; 2) transición desde la escuela a un trabajo *incoherente* con la educación recibida; 3) transición a un trabajo *coherente* con la educación. El primero se caracterizó por incluir a varones, operadores del sector del metal, veteranos en el mercado laboral con estudios primarios; en el itinerario incoherente se agrupaban, en su mayoría, mujeres con nivel

educativo de grado medio y universitario y más jóvenes que el itinerario uno. En el itinerario coherente se agrupaban administrativos, mujeres con estudios de B.U.P. y F.P. y los más jóvenes de la muestra. Este estudio confirma que la transición no se lleva a cabo de una forma lineal y directa.

En otra investigación similar que refleja la influencia del tipo de carrera, Masjuan y otros (1996) estudiaron los procesos de inserción en jóvenes universitarios de Cataluña (18 titulaciones diferentes) que habían concluido la carrera en 1986, 1987 y 1989. El estudio se realizó tres años después de su salida a través de una encuesta retrospectiva enviada por correo. Sus resultados se resumen en cuatro diferentes trayectorias o grupos detectados: 1) grupo compuesto por ingenieros técnicos agrícolas en los que la mayoría está desempleada tres años después, 2) grupo constituido por jóvenes de las carreras de psicología, periodismo, química e ingeniería técnica de telecomunicaciones caracterizados por predominio del empleo asalariado y una proporción de situaciones de precariedad laboral elevada (predominan las mujeres en este grupo); 3) grupo de carreras de arquitectura y derecho cuya inserción frecuente es como profesionales liberales aunque una parte de ellos son asalariados, en general, su situación es de precariedad y desempleo en una tercera parte de ellos; 4) grupo constituido en su mayoría por varones de las carreras de gestión de empresa, ingeniería industrial superior y técnica, ingeniería química, ciencias económicas, informática y empresariales; se caracterizan por modelos de inserción en el sector público o privado y porque después de tres años han

logrado una situación de estabilidad con contratos de tipo indefinido presumiblemente desde el primer empleo.

Después de años de investigación sobre los caminos laborales de los jóvenes, Joaquim Casal (1996, 1997) propone seis trayectorias de inserción profesional que resumen, de alguna forma, el escenario actual y los posibles logros a que pueden llegar los jóvenes:

1. *Trayectorias de éxito precoz.* Incluye itinerarios exitosos de formación, sin rupturas y con un tránsito positivo hacia la vida activa. El ajuste de expectativas iniciales y los resultados finales no suponen demoras o rupturas importantes.
2. *Trayectorias obreras.* Caracterizadas por jóvenes con poca cualificación y con perspectivas laborales bastante limitadas vulnerables a los cambios del mercado de trabajo.
3. *Trayectorias de adscripción familiar.* Corresponde a empresas o explotaciones familiares a las cuales se incorporan los jóvenes apenas terminados los estudios básicos o secundarios.
4. *Trayectorias de aproximación sucesiva.* Modalidad definida por altas expectativas de mejora social y profesional que corresponden a carreras profesionales. Itinerario dominado por el tanteo y el ensayo y error que supone moratorias en cuanto a la emancipación familiar. Esta modalidad presupone escolarización prolongada, experiencias laborales previas a la inserción,

variabilidad, fracasos parciales, precariedad, subocupación, etc. dominada por el ajuste continuo de expectativas y la asunción de logros parciales.

5. *Trayectorias de precariedad.* Itinerario carente de resultados positivos y constructivos respecto al mercado de trabajo, incluye períodos de paro, rotación laboral fuerte y subocupación. Se diferencia de la anterior en el hecho de que su proceso no es absoluto constructivo para la transición profesional del joven.
6. *Trayectorias de bloqueo o en desestructuración.* En este itinerario el punto de partida desde el período formativo suele ser errático con formación escolar básica. Se caracteriza por situaciones de paro crónico y entradas esporádicas al mercado de trabajo secundario.

Casal advierte que la modalidad de *aproximación sucesiva* reproduce el fenómeno mismo de los procesos de transición actuales, el retraso en la estabilización profesional y la consiguiente emancipación familiar. Además de caracterizar a jóvenes con altas expectativas de posición social que corresponde a una formación superior o inmediatamente inferior, no se excluyen de este trayecto a otros tantos jóvenes. Esta clasificación de trayectorias pone en evidencia la marcada complejidad del mercado laboral y la dificultad en la toma de decisiones respecto al desarrollo de carrera. Hombres y mujeres tienen ante sí un panorama laboral enormemente enrarecido y mediatizado.

3.1.2. Contexto Internacional.

Larwood y Gattiker (1987) en un estudio del desarrollo de carrera entre 215 hombres y mujeres trabajadores de distintas empresas, examinaron los patrones laborales tomando como referencia el nivel jerárquico logrado desde el primer empleo. Basándose en un cuestionario retrospectivo, la muestra se dividió en cuatro grupos de análisis: 1) mujeres jóvenes (menores de 40 años), 2) mujeres mayores (más de 40 años), 3) hombres jóvenes (menos de 40) y 4) hombres mayores (más de 40). Basándose en el éxito o logro jerárquico, los resultados indican que cada una de las variables situacionales (estatus profesional, nivel de mando) pueden llevar progresivamente hacia mejores posiciones en el mismo departamento, posiciones organizacionales mejores e incluso estatus de director o jefe. Sin embargo, la progresión de carrera aparece menos regular para las mujeres que para los hombres; los hombres jóvenes, muy factiblemente pueden hacerse con mejores posiciones profesionales, e incluso ascender de nivel jerárquico en puestos de mando, mientras que las mujeres jóvenes pueden beneficiarse de estatus profesionales muy limitados.

Pulkkinen y otras (1999) como parte del Estudio longitudinal de Personalidad y Desarrollo Social en Finlandia analizaron a 151 mujeres y 160 hombres entre los 8 y 36 años en cuatro momentos diferentes. Su premisa central era que las carreras laborales de hombres y mujeres difieren

a partir de un momento dado. Basaron su estudio en el Modelo de regulación emocional y conductal que consta de cuatro puntos cardinales: autocontrol alto, expresión, autocontrol bajo e inhibición, y las autoras comprobaron en el último seguimiento, que la actividad social y el tipo de conducta con mayor autocontrol, expresividad y actividad se asociaba a una mayor orientación de carrera femenina. En los hombres, el mayor autocontrol se asociaba a conductas pasivas y de inhibición.

Blustein y otros (1997) analizaron la transición de la escuela al trabajo en 45 jóvenes trabajadores no universitarios cuyas edades oscilaban entre 18 y 29 años. Considerando *la satisfacción laboral y la congruencia* (correspondencia entre ocupación preferida y ocupación actual) como dos elementos importantes de la transición al mundo laboral en una etapa de iniciación, entre los resultados interesantes de su estudio figuran dos tipos de transición: *adaptada (satisfacción y congruencia laboral)* y *no adaptada*. La primera se caracteriza por jóvenes cuyo estilo tiende a ser directo, activo y asertivo en sus tareas de desarrollo a pesar de los obstáculos que deben encarar. Estos jóvenes exploran sus opciones, sus decisiones y se implican ellos mismos en su trabajo. En contraste, en el otro tipo de transición los jóvenes intentan por enfrentarse a esa transición pero de un modo pasivo y con limitada información y mínima dirección respecto a su desarrollo y progresión de carrera.

La investigación centrada en los primeros años de empleo pone de relieve el enorme impacto que tiene la entrada al mercado laboral y el carácter diferenciado que tiene para los hombres y mujeres en la configuración de su camino laboral.

3.2. Estudios sobre la búsqueda de empleo.

Barber y otros (1994) se propusieron estudiar cómo y por qué cambian en el tiempo las conductas de búsqueda de empleo. Para ello formularon tres modelos de cambios en la búsqueda: secuencial, cambio aprendido y de respuesta emocional, enfocados en tres aspectos de la búsqueda: recursos usados, intensidad de búsqueda y tipo de información adquirida. El estudio fue diseñado para evaluar las conductas de búsqueda en un momento inicial de planificación (T1) y en otro momento posterior de experiencia y finalización del proceso (T2); un tercer contacto (T3) se producía si el joven no había encontrado trabajo en T2. La muestra se compuso de 186 universitarios y graduados en formación técnica que en el momento del estudio se encontraban en el último año formativo y buscando su primer empleo formal. Observaron una reducción significativa en el uso de recursos formales entre los momentos T1 y T2 pero un incremento entre T2 y T3. En cuanto a la intensidad de búsqueda también se observó una reducción de intensidad durante el curso de la búsqueda. Los resultados indican que el modelo que mayor aporte ofrece es el modelo secuencial.

Isidro y Vega (1995), basándose en el modelo teórico de la autoeficacia, indagaron las conductas de intención de búsqueda de empleo en una muestra de 129 alumnos de segundo y tercer curso universitario de Relaciones laborales en Ávila y Zamora. La media de edad era 24 años, predominando el sexo femenino en un 75%. En el momento de la investigación sólo un 39% trabajaba o había trabajado. Considerando que la profesión de graduado social ha sido considerada tradicionalmente masculina, las autoras, por tanto, partían de la premisa que las mujeres deberían sentirse menos eficaces que los hombres en su desempeño, contribuyendo a ello los procesos de socialización diferenciales. Los resultados no apoyan totalmente esta observación al aportar escasas diferencias entre ambos sexos y poseer los dos grupos un nivel moderado-alto de autoeficacia. Una de las variables medidas era la *expectativa de resultado* en la que los participantes definían la probabilidad estimada de conseguir empleo los siguientes tres años en, la administración pública, empresa privada o como colaborador en una asesoría. Pues bien, aquí el estereotipo sexual se confirma al sentirse las mujeres menos capaces tanto de afrontar problemas generales como específicos relacionados con la gestión de contratos y despidos y estar más interesadas en trabajar en la administración pública. Las autoras señalan al respecto que, al juzgarse menos capaces, es posible que les haga mostrar más interés por aquellos trabajos con mayor estabilidad e igualdad laboral frente a la inestabilidad del sector privado, dadas las estereotipias. Por último, la edad apareció como una variable significativa de efectos marcados sobre las autoeficacias, es

decir, con la edad se adquieren conocimientos y se desarrollan habilidades que favorecen futuras actuaciones.

En un estudio que analizaba las redes sociales y de mercado utilizadas por hombres y mujeres frente a la búsqueda de empleo, Requena Santos (1991, 1995) encontró que las mujeres tienen redes sociales menores y compuestas por más familiares porque tienen más oportunidades de interacción en el mundo laboral, pero cuando éstas acceden a dicho entorno (en igualdad con el hombre) entonces sus redes son mayores y de composición más diversificada. Las mujeres, considera el autor, cuando disponen de oportunidades de hacerlo, interaccionan más que los hombres; lo que ocurre es que la estructura social, copada por éstos, no deja hueco para que las mujeres ocupen las mismas posiciones.

Wanberg y otros (1996) estudiaron las conductas de búsqueda de empleo en una muestra de 205 personas que habían perdido su empleo recientemente (T1) y a quienes se contactó nuevamente tres meses después (T2). Estudiaron la búsqueda a través de seis variables predictoras: variables personales, características de la persona: autoeficacia en la búsqueda, compromiso con el empleo, y meticulosidad; variables situacionales: apoyo social, situación económica y sentimientos negativos en relación al desempleo. Encontraron que los soportes que rodean la búsqueda de empleo (amigos, familia) y una búsqueda cuidadosa, son dos aspectos que mejor predicen la frecuencia e intención de búsqueda. El género también era

un predictor significativo de intención de búsqueda ya que las mujeres manifestaban mayor compromiso a una búsqueda más ardua que los varones.

Saks y Ashforth (1997) analizaron una muestra de 231 estudiantes de último curso de empresariales cuya media de edad era de 23 años. El propósito del estudio era investigar la relación entre la conducta de búsqueda (recursos de información) y las percepciones subjetivas de ajuste de la persona respecto a tres aspectos: el trabajo, la organización y los resultados laborales. Los datos se recogen a través de tres momentos: a) al finalizar los estudios, antes de empezar en un empleo, b) cuatro meses más tarde de haber empezado a trabajar y c) diez meses más tarde. Los datos indican que el mayor uso de recursos formales en la búsqueda tiene una correlación positiva con la percepción de ajuste al trabajo y a la organización en los aspirantes. Estas percepciones, además, se relacionan positivamente también con la satisfacción laboral y al compromiso organizacional.

A través de un estudio transecuencial y con una muestra de 266 universitarios de diferentes carreras, Aramburu (1998) analizó los procesos de búsqueda de empleo (temores, condiciones, metas y medios) mediante un grupo experimental que había participado previamente en un taller de entrenamiento en búsqueda de empleo y un grupo control. Pasados seis meses después del primer contacto, se realizó una segunda recogida de datos (T2). Entre las principales conclusiones destacan las siguientes: 1) La mayoría de los graduados que finalizan estudios medios o superiores no se

plantean la búsqueda a corto o medio plazo sino que continúan la trayectoria formativa o bien están comprometidos con actividades de obligado cumplimiento: servicio militar, proyecto de fin de carrera, tesinas, etc (transición demorada); 2) la inversión en *capital humano* propio es una característica peculiar de los itinerarios de estos jóvenes; 3) la transición, por consiguiente, no es un recorrido directo entre la escuela, la búsqueda de empleo y la inserción liberal, por el contrario, es un proceso bastante ramificado. Las conclusiones a nivel diferencial señalan que: 4) las mujeres del grupo experimental manifiestan un nivel de exigencias laborales más alto que sus compañeros varones de ambos grupos respecto a las condiciones del futuro trabajo; 5) manifiestan también más temores respecto al proceso de búsqueda de empleo que sus compañeros; 6) en el momento del taller (T1), las mujeres puntúan por encima de los varones en las metas relativas a estabilidad en el empleo y al tiempo libre (grupo experimental) así como el ejercicio de una profesión en el área que se están preparando y el desarrollo personal a través del trabajo (grupo control). Al respecto, Aramburu señala cierta *ambivalencia* en cuanto a las perspectivas de ocupabilidad potencial de las universitarias ya que por un lado tienen un perfil propio y definido de metas laborales pero a la vez son más exigentes respecto a las condiciones que aceptarían de una oferta de trabajo, lo que equivale a una menor disponibilidad para la ocupación; 5) no se apreciaron diferencias significativas en cuanto a la expectativa de logro hacia la búsqueda de empleo.

Brasher y Chen (1999) evaluaron el éxito de búsqueda de empleo en 191 universitarios a través de una encuesta que recababa información respecto a nueve criterios: duración de búsqueda, ofertas, entrevistas, relación trabajo-carrera, stress de búsqueda, satisfacción laboral, salario inicial, satisfacción con el salario e intención de dejar el empleo. Encontraron que una búsqueda selectiva de empleo generaba ofertas y entrevistas en mayor número en contraposición a la búsqueda intensa; además, la satisfacción tenía una relación positiva con el salario inicial y la relación trabajo-carrera, así como una correlación negativa con la intención de dejarlo.

En un estudio sobre los valores, Alonso (1999) estudió cuáles eran los más importantes en la vida y en el trabajo de los jóvenes. Para ello su estudio se basó en una muestra de 332 jóvenes madrileños con una edad media de 24 años y con estudios de formación profesional II que formaban parte de un programa de formación en prácticas en el momento del estudio. Sus resultados apuntan que para estos chicos los valores más importantes en la vida son la familia, el trabajo y la pareja; con respecto al trabajo valoran más los aspectos intrínsecos que los extrínsecos pero se observó que éstos últimos ganan importancia cuando los primeros se tienen cubiertos y viceversa. Adicionalmente se encontró que la importancia de la pareja aumenta conforme la edad, resultado que coincide también con el estudio de Gracia y otros (1996a) y de Castro (1999) quien también analizó los objetivos vitales en una muestra de estudiantes de psicología y encontró que los

objetivos más importantes eran: tener amigos, conseguir un trabajo estable y finalizar la carrera.

3.3. Estudios sobre diferencias de género.

Mooney y Fan (1997), analizaron la Encuesta Nacional Longitudinal de la Juventud en Estados Unidos (National Longitudinal Survey of Youth) siguiendo en el tiempo a 6111 jóvenes durante 12 años consecutivos y que, en el momento final, se encontraban trabajando a tiempo completo. El objetivo de su investigación era analizar las diferencias salariales de género en la primera etapa de la carrera laboral (*carry entry*) basándose en cinco diferencias de género influyentes que ellas denominan *mecanismos de micronivel* a través de los cuales se asigna a hombres y mujeres en la estructura laboral: 1) diferencia en las habilidades y titulaciones; 2) diferencias en la implicación de los roles familiares; 3) diferencias en las expectativas laborales y familiares; 4) discriminación respecto a la contratación y colocación por parte de los empleadores; 5) diferencias en el despliegue y disponibilidad de la información y las redes sociales. Las autoras encontraron que los mecanismos de explicación centrados en las características individuales (habilidades y titulaciones) explicaban sólo el treinta por ciento de las diferencias salariales de género en tanto que las diferencias de expectativas seguidas de las diferencias en formación y titulación fueron las más significativas para explicar la diferencia salarial. Los

datos sugieren la asociación de una influencia adicional: la influencia referida a la asignación de mujeres y hombres a diferentes trabajos por parte de los empleadores y un proceso informal de contacto social y redes sociales que proporciona información e influencias de forma diferenciada, dando lugar a la segregación sexual. Estos resultados guardan mucha analogía con los obtenidos por Ibáñez (1996) y Schneer y Reitman (1995) quienes, en resumen, observaron que la experiencia profesional y el desarrollo de los hombres son mucho más rápidos y reciben más compensaciones que los de las mujeres.

Usando una muestra de 566 hombres y mujeres gerentes y empleados profesionales, Phelan (1994) observó que, a pesar de las grandes diferencias salariales, las mujeres no mostraban menos satisfacción y compromiso laboral que sus compañeros varones y denominó a este hecho *paradoja de la satisfacción femenina en el trabajo*. Encontró que la explicación subjetiva respecto a la recompensa laboral estriba en que la satisfacción está determinada por una recompensa intrínseca: el reconocimiento del trabajo y el soporte social, lo cual varía más por el salario que por el género. Por ello, en las variables consideradas más importantes por las mujeres, ellas no aprecian muchas diferencias entre sus compensaciones y las de sus compañeros varones.

Stroh, y otras (1996) en un estudio que abarcaba un período de dos años, intentaron comprobar la hipótesis de que las mujeres tendían a dejar la organización de forma más acentuada que los varones. Encontraron que controlando la edad, permanencia y educación, las mujeres que percibían una carencia de oportunidades en la organización, muy probablemente la abandonarían, a diferencia de sus compañeros. Incluso, si percibían las mismas oportunidades que sus compañeros, lo harían también, indicando con esto, que ellas tienen menos tolerancia a la limitación de oportunidades en su carrera. Además, las mujeres no tenían mayores probabilidades de dejar el trabajo por razones familiares; los directivos de los dos sexos con hijos tendían más a permanecer en sus trabajos que aquellos sin hijos, independientemente del sexo.

Greenhaus y otros (1997) observaron una muestra de 310 hombres y mujeres de la carrera de empresariales que trabajan jornada completa basándose en experiencias de trabajo, responsabilidades familiares, conflicto trabajo-familia y estrés. Encontraron que había una mayor probabilidad de las mujeres para moverse pero esta movilidad no venía explicada por responsabilidades familiares o conflicto trabajo-familia. La diferencia se explicaba por diferencias en las experiencias de trabajo. Estos autores notaron que si la estructura de promociones no era significativamente valorada, luego el conflicto familiar tenía más impacto en su intención de dejarlo, pero si las mujeres valoraban más las oportunidades de promoción,

luego su percepción del conflicto trabajo-familia tenía poco efecto sobre la movilidad.

En la misma línea, Keaveny e Inderrieden (1999) han investigado las diferencias de oportunidades entre jóvenes con estudios de empresariales (Master). Sus resultados proporcionan datos consistentes respecto a una desproporción entre las oportunidades de promoción en las empresas que tienden a favorecer más a los hombres que a las mujeres en cuanto a la progresión de carrera, la formación en el trabajo y los salarios.

Smart (1998) analizó las diferentes etapas de carrera entre 414 mujeres australianas profesionales trabajadoras a tiempo completo. La edad de las participantes abarcaba de los 21 a los 63 años (media 32). Esta autora pretendía analizar la relación entre las etapas de carrera y las actitudes hacia el trabajo mediante las siguientes variables: satisfacción laboral, implicación laboral, implicación de carrera, compromiso profesional, compromiso organizacional e intenciones de cambiar de trabajo. En lo que a las etapas de exploración y establecimiento se refiere, sus resultados indican que, en la primera de ellas, la satisfacción salarial y la implicación laboral tendían a ser bajas, mientras que había una mayor disposición para cambiar de empleo con intención de mejorar. En la etapa de establecimiento la situación es inversa ya que observó una mayor satisfacción e implicación con el trabajo y el sueldo y una menor disposición a cambiar de empleo. Este

último resultado difiere de Super que presupone que habrá un aumento hacia el compromiso y avance de carrera. Smart considera que para esta muestra de mujeres, desarrollar una vida laboral y personal estable es más importante que avanzar. Tal consideración se funda en el hecho de que la mayoría de las mujeres (72%) en la etapa exploratoria estaban solteras, mientras que en la etapa de establecimiento el 64% de ellas estaban casadas y un 31% tenía un hijo. En cuanto a las actitudes hacia el trabajo no se encontraron variaciones significativas entre una y otra etapa.

CAPÍTULO 4.
METODOLOGÍA

CAPÍTULO 4.

METODOLOGÍA

4.1. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.

Nos proponemos ir deshilando, a lo largo de tres años de estudio, esa complicada madeja que supone la transición entre la terminación de la carrera y las primeras incorporaciones al mercado laboral. Analizar momento a momento cada uno de los cambios psicológicos y el grado de logros conseguidos. Así, las siguientes interrogantes guiarán el análisis del estudio: ¿qué aspectos son los más importantes en el inicio de la carrera laboral? ¿qué temores o preocupaciones rodean la búsqueda de empleo? ¿qué se busca de un trabajo, seguridad, dinero, progresar? ¿qué efecto tiene el tiempo y la experiencia laboral en el desarrollo de carrera? ¿y el género, configura formas diferentes de afrontar el mercado de trabajo?

Tomando como punto inicial la participación de los universitarios en el Taller de Técnicas de Búsqueda de Empleo, el estudio abarca los tres años posteriores a este primer evento a través de cuatro momentos (T1, T2, T3, T4). Se pretende explorar y analizar la evolución de actitudes de uno a otro momento, así como las diferencias y/o similitudes de género significativas que aparecen en cada uno de los momentos de la investigación. Igualmente,

en cada uno de los dos seguimientos posteriores al curso (Momentos T3 y T4) se identificarán tres tipos de grupos en base a la búsqueda laboral del momento, grupos A, B y C.

4.2. OBJETIVOS.

OBJETIVOS GENERALES.

1. Analizar por género, situación de búsqueda laboral y de forma comparativa, la evolución de las actitudes hacia la búsqueda de empleo a lo largo de cuatro momentos diferentes, estudiando las diferencias o similitudes entre ambos grupos, hombres y mujeres.
2. Explorar y analizar el período de tránsito Universidad-trabajo, estudiando los caminos de inserción diferenciales de los universitarios en situación de búsqueda de empleo con el fin de analizar si existen caminos prefigurados de inserción laboral para hombres y para mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- 1.1. Analizar la estructura factorial del conjunto de variables estudiadas en cada uno de los cuatro momentos de la investigación.

- 1.2. Analizar por sexo y situación de búsqueda laboral, la evolución de los *temores* hacia la búsqueda de empleo entre los momentos 1 y 4. (Momento 1-Momento 2 [T1-T2], Momento 2-Momento 3 [T2-T3], Momento 3-Momento 4 [T3-T4]).
- 1.3. Analizar por sexo y situación de búsqueda laboral, la evolución de los cambios de actitudes en cuanto a las *condiciones* laborales importantes en situación de búsqueda de empleo entre los momentos 1 y 4 (Momento 1-Momento 2 [T1-T2], Momento 2-Momento 3 [T2-T3], Momento 3-Momento 4 [T3-T4]).
- 1.4. Analizar por sexo y situación de búsqueda laboral, la evolución de los cambios respecto a *metas* entre los momentos 1 y 4 (T1-T4).
- 2.1. Analizar longitudinalmente y de forma comparativa por sexo las diferentes trayectorias laborales en función de distintas variables diferenciales y situación de búsqueda laboral.

4.3. DISEÑO.

Estudio comparativo, de carácter transecuencial que se constituye por cuatro recogidas de datos o momentos:

- **Momento 1 ó T1.** Primera recogida de datos constituida por mujeres y varones universitarios que acudieron a los Talleres de Técnicas de Búsqueda de Empleo (TEBE) convocados por el Centro de

Orientación e Información para el Empleo (COIE) de la Universidad de Alcalá. Estos cursos se efectuaron en el I y IV trimestre de 1996.

La duración del TEBE fue de 16 horas impartidas en cuatro días. En el primero se recabó información preliminar de los participantes en base a tres cuestionarios o protocolos³² específicos: Datos A, Edeca, Optimismo/Pesimismo.

- **Momento 2 ó T2.** Una vez terminado el curso y con el objeto de evaluar los cambios generados por éste, se aplicó a los participantes el protocolo Datos B, réplica del cuestionario Datos A.
- **Momento 3 ó T3.** Transcurridos 6 meses de haber participado en el taller, se hizo una siguiente recogida de datos y primer seguimiento con el fin de explorar los posibles cambios en intencionalidad de búsqueda y de conducta: temores, condiciones. A través de una entrevista telefónica se recogió información retrospectiva en base al protocolo de seguimiento *Resu/96* que recoge información acerca de los temores y actitudes hacia la búsqueda de empleo e información adicional sobre formación complementaria y trayectoria laboral. Aparecen tres grupos (seis por género) de universitarios en función de la situación laboral y búsqueda de empleo: *Grupo A)* trabaja y no

³² Cada uno de los protocolos que se han aplicado en esta investigación pueden consultarse directamente en la sección de *Anexos*.

busca, *Grupo B*) trabaja pero quiere mejorar de nivel o cambiar y *Grupo C*) en paro y buscando empleo. La información relacionada a las actitudes hacia la búsqueda (temores, condiciones) sólo se recogió en los grupos buscadores B y C.

- **Momento 4 ó T4.** Segundo seguimiento que se hace de la muestra habiendo transcurrido 36 meses. Este seguimiento, también telefónico, se ha basado en el protocolo *Resul99*. Del mismo modo que en el momento anterior, se identifican tres grupos de jóvenes (seis por género) en función de su situación laboral y/ó búsqueda de empleo. Para los buscadores, se recaban datos relacionados a la búsqueda de empleo: temores, condiciones, y se complementa con una aplicación reducida del cuestionario EDECA³³ (buscadores y no buscadores). También se recoge información retrospectiva con objeto de indagar cambios de situación respecto a T3 y reconstruir la trayectoria laboral de los participantes una vez concluidos los estudios: cambio de estado civil, cursos de postgrado u otros cursos, si trabaja o no en el momento del seguimiento, antigüedad, número de trabajos, preparación de oposiciones, etc. Los siguientes gráficos resumen los momentos de la investigación:

³³ A diferencia del primer momento, el EDECA que se aplica en este seguimiento ahonda en tres situaciones específicamente en cada una de las metas: importancia, estado actual y perspectivas.

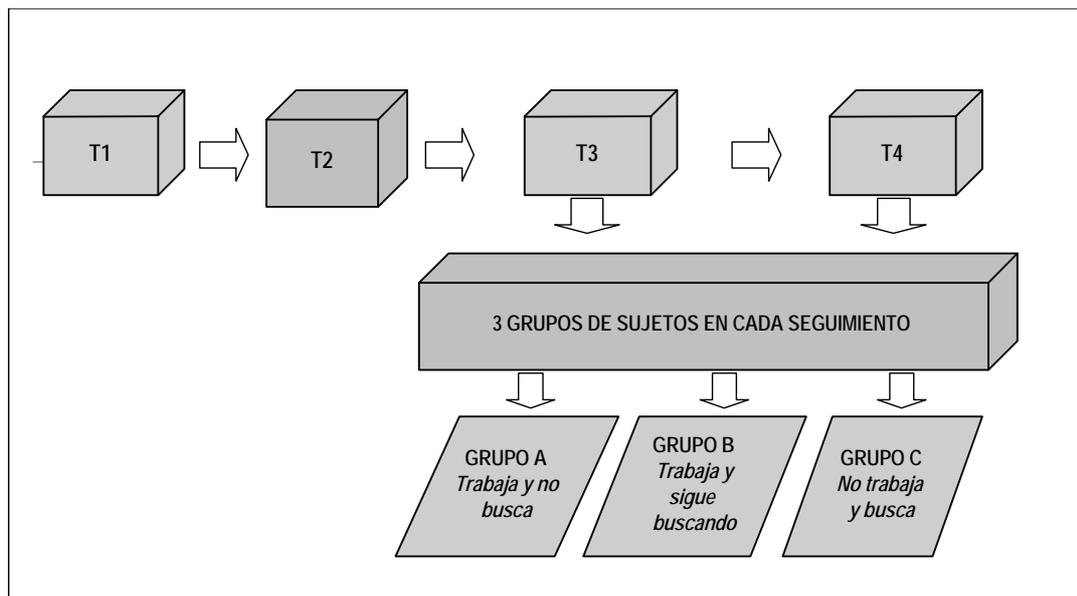


Gráfico 4.3.1. Grupos *Buscadores* y *No Buscadores*.

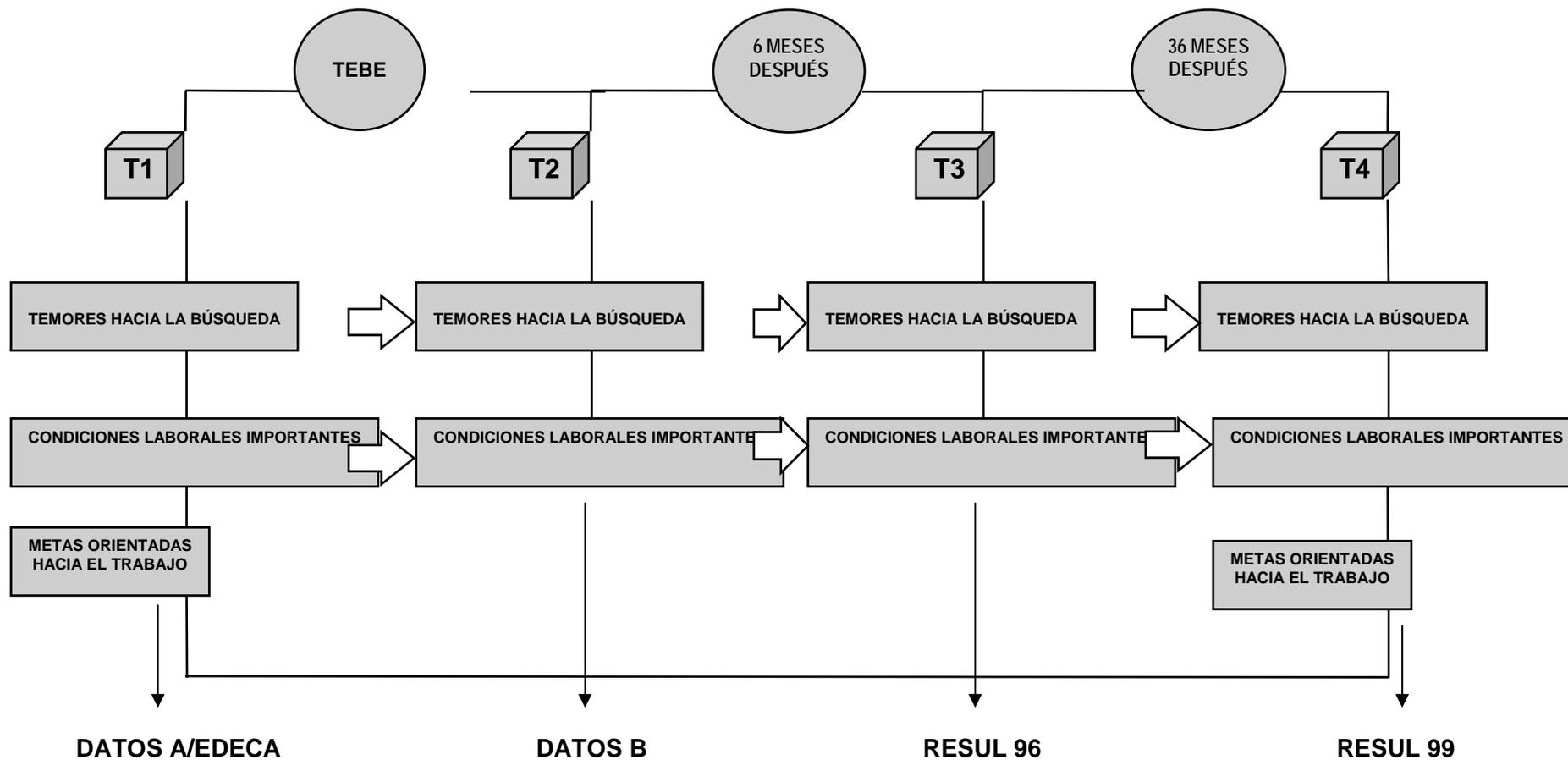


Gráfico 4.3.2. Resumen de los momentos de la investigación.

4.4. LA MUESTRA.

La muestra inicial esta constituida por 164 mujeres y 114 varones universitarios que participaron en los Talleres de Técnicas de Búsqueda de Empleo (TEBE) convocados por el Centro de Orientación e Información para el Empleo (COIE) de la Universidad de Alcalá de Henares, el primer y cuarto trimestre de 1996.

El total de grupos formados a partir de esta convocatoria fue de 24 y la única condición de participación en ellos era la de ser estudiantes de último año de diplomatura o cursar 4º ó 5º año de carrera o bien, haber concluido los estudios con anterioridad. La situación académica de estos universitarios en el momento de su participación en los talleres se muestra a continuación:

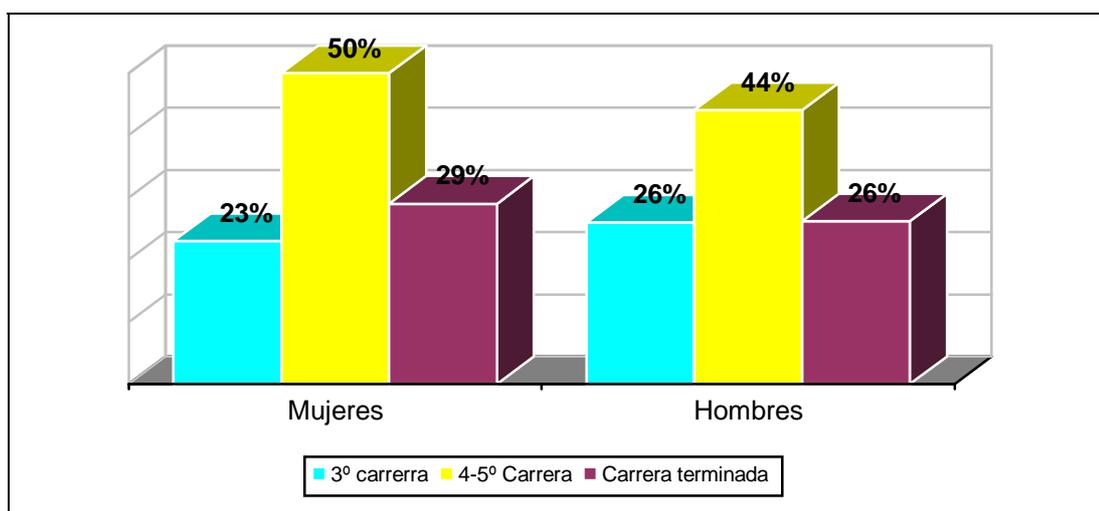


Gráfico 4.4.1. Grado académico de la muestra en T1.

Para la constitución de la muestra no se incluyeron criterios de inclusión ni de exclusión de los sujetos, por lo tanto, todos los universitarios y

universitarias que participaron en los talleres TEBE fueron incluidos. La oferta formativa que ofrece la Universidad de Alcalá de Henares, por consiguiente, ha incidido directamente en la proporción de carreras de la muestra, encontrándonos con una mayor presencia masculina en las carreras del área de Ingeniería y una mayor presencia femenina en el área de humanidades aunque no demasiado acentuada respecto a la masculina:

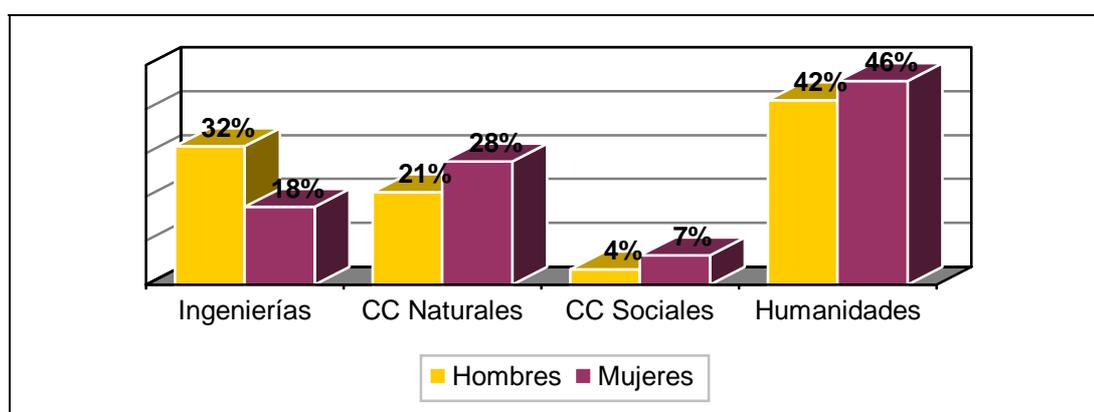


Gráfico 4.4.2. Distribución de carreras de la muestra.

La muestra final está conformada por 141 mujeres y 102 varones lo que significa un índice de mortalidad experimental del 14,02% y 10,3% respectivamente.

La situación respecto a estudios y trabajo en el Momento 4 (T4) se resume en el siguiente gráfico:

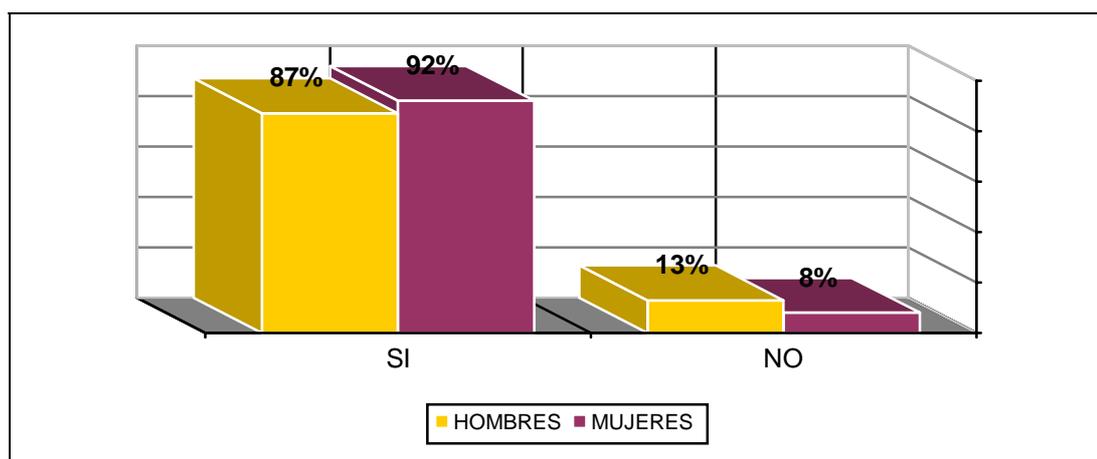


Gráfico 5.4.3. Situación respecto a terminación de carrera en T4.

4.5. DEFINICIÓN Y DESCRIPCIÓN DE VARIABLES.

Las variables sometidas a estudio a lo largo de la investigación se constituyen en tres grupos:

- a) **Temores:** conjunto de preocupaciones o angustias respecto al mercado laboral presentes en la búsqueda de empleo.
- b) **Condiciones:** conjunto de exigencias consideradas a la hora de buscar trabajo, deseabilidad de un empleo.
- c) **Metas Laborales:** objetivos laborales, cualidades que se esperan del hecho de trabajar. Incluye una valoración de *Importancia:* valor asignado a cada meta y *Perspectiva:* percepción de consecución de cara al futuro.

<i>Temores hacia la búsqueda</i>	<i>Condiciones importantes para elegir un trabajo</i>	<i>Metas orientadas hacia el trabajo</i>
<ul style="list-style-type: none"> - Casi no hay trabajo - No puedo aguantar sin dinero mucho tiempo - No sé qué hacer si no trabajo - No sé hacerlo bien en las entrevistas - Creo que me falta experiencia de trabajo - Tener poca formación - Creo que soy demasiado joven - Soy demasiado mayor para que me prefieran - Eligen a hombres antes que a mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> - Lo seguro o fijo que sea - Cobrar más de 100 mil ptas. - La gente que trabaje conmigo - No tener que aguantar al público - Trabajar a mi aire, sin horas fijas o alguien encima - Que no sea duro físicamente - Tener un horario fijo y bueno - Hacer un trabajo "bonito" - No tener que pensar - Poder progresar, hacer carrera en esa empresa o trabajo - Que esté cerca de dónde vivo - Que el sueldo sea fijo y no a comisión - Que no sea en la calle, o al aire libre - Que esté bien visto - Que sea fácil de conseguir 	<ul style="list-style-type: none"> - Progresar - Tener seguridad - Tener tiempo libre - Trabajo relajado - Relaciones sociales - Trabajar en lo mío - Ganar dinero - Pareja/Familia - Desarrollo propio - Hobbies

4.6. LOS INSTRUMENTOS.

A lo largo de la investigación se aplicaron seis diferentes protocolos³⁴. En el momento 1 (T1) se aplicaron dos de ellos: Datos A, Edeca (Desarrollo de carrera); Datos B se aplicó en el T2 y los cuestionarios Resul 1996 y Resul 1999 se aplicaron en T3 y T4 respectivamente. A continuación se describe cada uno de ellos.

- **DATOS A .**

Cuestionario multitemático utilizado en 1991 por primera vez en los Talleres de Entrenamiento en Búsqueda de Empleo que se imparten en una serie de centros colaboradores del INEM (Instituto Nacional de

³⁴ Todos los protocolos empleados en esta investigación han sido diseñados por los Doctores Luis Aramburu-Zabala y Julio Fernández Garrido (1993). El cuestionario Optimismo/Pesimismo es una adaptación del Cuestionario de Seligman, elaborada también por ellos mismos. (Véase anexos).

Empleo) dentro del Plan de Formación e Inserción Profesional. Este protocolo recoge datos básicos de los participantes en el taller que sirven para obtener una línea de base que permita verificar posteriormente el efecto de intervención. En la versión utilizada en el presente estudio se recogen una serie de informaciones referidas al historial formativo-laboral del alumno, proyectos de carrera, situación familiar y social, actitudes y valencias laborales y que se concretan en las cuatro áreas siguientes: antecedentes Individuales, proyectos de carrera profesional, estatus y situación familiar y actitudes frente a la búsqueda de empleo. Por consiguiente, el protocolo Datos A es un instrumento que permite explorar un conjunto de variables de la personalidad laboral y del historial académico -formativo del sujeto. La aplicación de este cuestionario se hace en el momento inicial del taller.

- **ESCALA DE DESARROLLO DE CARRERA EDECA-96.**

Escala tipo likert que recoge información sobre los objetivos laborales del sujeto y las estrategias para acceder a esas metas en cuatro modalidades: a) importancia, b) estado actual, c) perspectivas, d) conflicto o posibles interferencias, e) rango o jerarquía de prioridades de un cierto número de metas de carrera y medios³⁵. En concreto, el cuestionario lo constituyen 10 metas y 8 medios. (Para obtener más detalles, ver anexo).

³⁵ En líneas anteriores se señalaba que en esta investigación se optó por trabajar con tres de las cinco escalas: 1) Importancia, 2) Estado actual y 3) Perspectivas.

- **DATOS B.**

Este cuestionario es una réplica corta del Datos A que se centra en las intenciones y objetivos específicos de búsqueda de empleo una vez finalizado el taller. Por tanto, es una medida de postratamiento que sirve para comprobar los cambios que ha generado el curso taller. Se aplica el último día del curso.

- **RESUL 1996.**

Cuestionario de seguimiento telefónico aplicado seis meses después de haber participado en los TEBE. En la entrevista se indaga información sobre los trabajos logrados, formación complementaria adquirida y sobre las actitudes hacia la búsqueda laboral: temores y condiciones.

- **RESUL 1999.**

Instrumento de seguimiento telefónico. Este cuestionario explora la biografía laboral y formativa de los jóvenes así como las actitudes hacia la búsqueda de empleo. El protocolo incluye la aplicación reducida de la Escala de desarrollo de carrera para todos los sujetos de la muestra con la intención de analizar los cambios generados en el transcurso del tiempo.

4.7. PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

El programa estadístico utilizado ha sido el SPSS versión 8.0. Con objeto de analizar las diferencias por género, todos los análisis estadísticos aplicados se hicieron de forma comparativa y segmentada por sexo utilizando un nivel de contraste $\alpha=0,05$.

- Análisis factorial exploratorio para estudiar la estructura del conjunto total de variables e identificar las dimensiones globales en cada uno de los cuatro momentos.
- Hemos utilizado el análisis exploratorio de datos y descriptivos básicos de tendencia central para conocer detalladamente los datos de la muestra y las distribuciones de frecuencia a lo largo de los cuatro momentos.
- Para el análisis de los cambios entre momentos hemos utilizado la prueba de Wilcoxon para muestras relacionadas.
- Para evaluar la calidad de los cambios entre momentos utilizamos las medidas de tendencia central basándonos en la distribución de cuartiles.

CAPÍTULO 5.
DESCRIPCIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

CAPÍTULO 5.

DESCRIPCIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

5.1. ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA FACTORIAL.

Con el objetivo de resumir información sobre la totalidad de las variables estudiadas, efectuamos un análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales (rotación varimax). Dado el carácter transecuencial de la investigación procedimos a ejecutar un análisis factorial para valorar el cambio y la estabilidad en cada uno de los momentos T1, T2, T3, T4 incluyendo las variables temores y condiciones, y un análisis adicional incluyendo las metas (importancia y perspectiva) para los momentos T1, T4. En las páginas siguientes se presentan las tablas correspondientes a la saturación de factores para cada uno de los momentos.

T1

Matriz de componentes

	Component		
	1	2	3
Horario fijo y bueno-	.724		
No calle-	.700		
Bien visto-	.616		
Cerca de casa-	.555		
Físicamente	.554	.333	
Fácil de conseguir-	.544		.242
Sueldo fijo-	.505		.236
Seguro o fijo-	.457		.434
Cobrar más de 100	.452		.201
Trabajo "bonito"-	.299		
Público-	.261	.671	
A mi	.304	.612	
No pensar-	.312	.494	
Progresar-	.256	-.473	.300
Soy mayor-		.427	.243
Poca formación-		.409	.343
Soy muy		.307	.209
La gente-	.212	.305	
Entrevistas-			.594
No sé qué hacer			.508
trabajo-A			.477
Experiencia de			.434
Casi no hay			.424
No aguantar			.418
Eligen a hombres			
que mujeres-			

Varianza total explicada 16,4% 8,1% 32,3%

T2

Matriz de componentes rotados

	Componente		
	1	2	3
Horario fijo y bueno-B	.693		
No en la calle-B	.668		
Duro físicamente-B	.602		
Bien visto-B	.533		.230
Fácil conseguir-B	.522	.388	
Seguro o fijo-B	.511		.485
Sueldo fijo-B	.493		.248
Cobramás de 100 mil-B	.492		.409
Cerca casa-B	.479		
Trabajar a mi aire-B	.337	.308	
Público-B	.272	.573	
Entrevistas-B		.555	
Experiencia-B		.530	.287
poca formación-B		.482	
No pensar-B	.315	.478	
Demasiado joven-B		.452	
Eligen hombres-B	.264	.383	
Mayor-B		.371	.255
No aguantar sin dinero-B			.620
Progresar-B			.547
Casi no hay trabajo-B		.256	.529
La gente-B			.441
No sé qué hacer		.215	.422
s/trabajo-B			
Trabajo bonito-B			.284

Varianza total explicada 16,8% 8,1% 7,4% 32,6%

T3

Matriz de componentes rotados

	Componente		
	1	2	3
Fácil obtener-R1	.645		
No pensar-R1	.562		
No calle-R1	.555		.267
Horario fijo y bueno-R1	.551		.353
Muy joven-R1	.547	.210	
físicamente duro-R1	.511		
Público-R1	.496		
Bien visto-R1	.462		.324
A mi aire-R1	.457		.317
Eligen hombres-R1	.413		
No hay trabajoR1		.634	
Poca Formación-R1	.320	.602	
Entrevistas-R1	.309	.599	
Sin dinero-R1		.517	.365
Experiencia-R1	.222	.514	
Sin trabajo-R1		.511	.322
Mayor-R1		.317	
Cobrar más de 100			.581
mil-R1			.565
La gente-R1			.446
Cerca casa-R1	.421		.442
Seguro o fijo-R1			.421
Progresar-R1			.398
Sueldo fijo-R1	.286		.249
Trabajo "bonito"-R1		-.248	

Varianza total explicada 17,9% 8,4% 7,2% 33,2%

T4

Matriz de componentes rotados

	Componente		
	1	2	3
no pensar-R2	.693		
no aguantar público-R2	.656		-.207
fácil de conseguir-R2	.602	.405	
que no sea duro-R2	.536		
demasiado joven-R2	.502		
experiencia de tbj-R2	.411		.315
eligen a hombres antes			
que a-R2	.406		
demasiado mayor-R2	.386		
poca formación-R2	.277		
horario fijo y bueno-R2	.225	.663	
cobrar más de 100		.651	
mil-R2		.526	
trabajo bonito-R2		.519	
cerca de casa-R2		.511	
no en la calle-R2	.409	.446	
seguro o fijo-R2		.363	
progresar-R2		.299	
bien visto-R2		.254	
la gente-R2	.239		
no sé qué hacer-R2			.703
casi no hay trabajo-R2			.648
no aguantar sin			.636
dinero-R2			.556
entrevistas-R2	.279		-.507
trabajar a mi aire-R2	.371	.263	-.491
sueldo fijo-R2			

Varianza total explicada 14,1% 10,4% 8,8% 33,4%

T1

T4

Matriz de componentes rotados

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Dinero/Perspec	.800					
Seguridad/Perspec	.775					
Delomio/Perspect	.764			.228		
Familia/Perspec	.745		.276			
TiempoL/Perspectiv	.679		.285			
Desarrollo/Perspectiva	.651			.355		
Progresar/Perspec-A	.615			.268		-.247
Hobbies/Perspectivas	.562		.479			
Relajado/Perspect	.469		.419			
Relaciones/Perspectivas	.438			.389		
Horario fijo y bueno-A		.681	.245			
No calle-A		.631				
Cobrar más de 100 milA		.625				
Sueldo fijo-A		.560				.283
Bien visto-A		.532	.218			
Cerca de casa-A		.528	.225			
Físicamente duro-A		.526			.324	
Dinero/Importancia		.468		.452		
Fácil de conseguir-A		.398	.259			.346
TiempoL/Importanc			.726			
Familia/Importancia			.684			
Relajado/Importancia			.674			.203
Hobbies/Importancia			.658	.216		
Trabajo "bonito"-A			.280			
Desarrollo/Importancia		-.215		.673		
Delomio/Importanc				.547		
Progresar/Importancia				.545		
Relaciones/Importanc			.270	.436		
Progresar-A		.287	-.226	.391	-.283	
Eligen a hombres antes que mujeres-A				.318	.283	
Público-A		.379		-.268	.544	
No pensar-A		.221	.241		.501	
Poca formación-A				.499		
Soy mayor-A				.455		
Soy muy jovenA				.443		
A mi aire...A		-.212	.275	.289	.440	
Experiencia de trabajo-A				.404	.216	
La gente-A				.306		
Entrevistas-A					.562	
No sé qué hacer sin trabajo-A					.213	.549
Seguro o fijo-A		.475				.491
No aguantar s/dinero-A		-.223				.490
Casi no hay trabajo-A				.243		.487
Seguridad/Importan		.333	.226		-.212	.420

Varianza total explicada
4,1%

13,5% 10,6% 5,7% 4,7% 4,2%

43,1%

Matriz de componentes rotados

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
Tiempo libre/Importancia-R2	.841					-.204
Familia/Importancia-R2	.672					-.267
hobbies/Importancia-R2	.653					-.269
Relajado/Importancia-R2	.612					
cerca de casa-R2	.572					.297
horario fijo y bueno-R2	.490			.250	.390	
trabajar a mi aire-R2	.408			.339		
trabajo bonito-R2	.399	.296		-.228	.257	
hobbies/perspec-R2		.785				
familia/perspec-R2		.749	.214		.282	
Tiempo libre/perspec-R2		.716	.278			
Relajado/Perspec-R2		.500				.236
Mío/Importancia-R2		.399	.241			
Progresar/Importancia-R2		-.380			.242	
sueldo fijo-R2		.362				-.341
Relaciones/Importancia-R2	.280	.360				
relaciones/perspec-R2	.309	.310	.216			
dinero/perspec-R2			.745			
Progresar/Perspectivas-R2			.742			
tener seg/Perspect-R2			.734			
Mío/Perspec-R2	-.258	.233	.699			
desarrollo/perspec-R2		.261	.577			
no pensar-R2				.669		
no aguantar público-R2				.602	-.307	
demasiado joven-R2				.539		
fácil de conseguir-R2	.259	.271		.539		.272
que no sea duro-R2	.240		.320	.477		
experiencia de tbj-R2	-.242		-.251	.467		
demasiado mayor-R2	-.291			.459		
eligen a hombres antes que a-R2		.209		.373		
poca formación-R2		-.309		.356		-.207
seguro o fijo-R2					.665	
Tener seg/Import-R2		.332			.629	
cobrar más de 100 mil-R2	.405				.497	
progresar-R2					.466	
la gente-R2				.341	.396	
entrevistas-R2		-.265	.208	.339	.370	.249
desarrollo/importancia-R2			.284		.318	-.309
dinero/importancia-R2	.262				.292	
no sé qué hacer-R2		-.251				.660
casi no hay trabajo-R2						.613
no aguantar sin dinero-R2						.571
no en la calle-R2	.235	.294		.351		.403
bien visto-R2		.254				.340

Varianza total explicada
38,8%

12,7% 8,0% 7,3% 5,9% 5,3% 4,7%

Análisis de la estructura factorial momento T1.

- ◆ **Factor 1. Condiciones.** Agrupa once variables de condiciones: seguridad, cobrar más de cien mil pesetas, que no sea duro físicamente, horario fijo y bueno, trabajo bonito, progresar, cercanía, sueldo fijo, no en la calle, bien visto, fácil de conseguir.
- ◆ **Factor 2. Temores y condiciones poco importantes.** Agrupa 7 variables en total, tres de ellas corresponden a temores: tener poca formación, ser demasiado joven, ser demasiado mayor; el resto son condiciones: la gente, tratar con el público, trabajar a mi aire y no pensar.
- ◆ **Factor 3. Temores apremiantes.** Agrupa seis de los temores más inquietantes: casi no hay trabajo, no aguantar sin dinero, no sé qué hacer sin trabajo, entrevistas, experiencia de trabajo, eligen a hombres antes que a mujeres.

Análisis momento T2.

- ◆ **Factor 1. Condiciones seguridad y extrínsecas.** Agrupa nueve variables de condiciones: seguro o fijo, cobrar más de cien mil pesetas, que no sea duro físicamente, horario fijo y bueno, cerca de casa, sueldo fijo, no en la calle, bien visto y fácil de conseguir.
- ◆ **Factor 2. Temores competencias y condiciones II.** Agrupa nueve variables, seis temores y tres condiciones: entrevistas, experiencia, formación, ser demasiado joven, ser demasiado

mayor, eligen a hombres antes que a mujeres, trabajar a mi aire, no tratar con el público y no pensar.

- ◆ **Factor 3. Temores mercado de trabajo y condición de progreso.** Agrupa tres variables de temores: casi no hay trabajo, no aguantar sin dinero, no sé qué hacer sin trabajo y la condición de progresar.

Análisis momento T3.

- ◆ **Factor 1. Temores de menor apremio y condiciones extrínsecas.** Agrupa diez variables, dos de temores y ocho de condiciones: ser demasiado joven, eligen a hombres antes que a mujeres, no tratar con el público, trabajar a mi aire, que no sea duro físicamente, horario fijo y bueno, no pensar, no en la calle, bien visto, fácil de conseguir.
- ◆ **Factor 2. Temores.** Agrupa siete variables todas ellas de temores (excepto los dos temores agrupados en el factor anterior).
- ◆ **Factor 3. Seguridad y progreso.** Agrupa cinco condiciones: seguro o fijo, cobrar más de cien mil pesetas, la gente, progresar, cerca de casa, sueldo fijo.

Análisis momento T4.

- ◆ **Factor 1. Temores competencias y condiciones extrínsecas I.** Agrupa 9 variables de las cuales, 5 son temores y 4 condiciones: experiencia de trabajo, tener poca formación, ser demasiado joven, ser demasiado mayor, eligen a hombres antes que a mujeres, no

aguantar al público, que no sea duro físicamente, no pensar, fácil de conseguir.

- ◆ **Factor 2. Condiciones de seguridad y extrínsecas II.** Agrupa 9 variables: seguro o fijo, cobrar más de cien mil, la gente, horario fijo y bueno, trabajo bonito, progresar, cerca de casa, no en la calle y bien visto.
- ◆ **Factor 3. Temores mercado laboral.** Agrupa 6 variables: casi no hay trabajo, no aguantar sin dinero, no sé qué hacer sin trabajo, entrevistas y correlaciona negativamente con dos condiciones: trabajar a mi aire y sueldo fijo.

Análisis T1 incluyendo las variables metas.

- ◆ **Factor 1. Futuro.** Aquí se agrupan el total de las variables que miden la perspectiva de lograr las metas.
- ◆ **Factor 2. Condiciones seguridad y extrínsecas I.** Agrupa 9 variables de condiciones: seguro o fijo, cobrar más de cien mil, físicamente duro, horario fijo y bueno, cerca de casa, sueldo fijo, no en la calle, bien visto y fácil de conseguir.
- ◆ **Factor 3. Importancia metas ocio.** Se agrupan cuatro variables que miden importancia: tiempo libre, trabajo relajado, familia y hobbies.
- ◆ **Factor 4. Importancia metas intrínsecas.** Se agrupan seis variables que miden importancia: progresar, relaciones, trabajar de

lo mío, dinero y desarrollo propio y correlaciona adicionalmente la condición de progresar.

◆ **Factor 5. *Temores competencias y condiciones extrínsecas II.***

Agrupadas 9 variables: experiencia de trabajo, *tener poca formación*, demasiado joven, demasiado mayor, eligen a hombres antes que a mujeres, la gente, público, trabajar a mi aire y no pensar.

◆ **Factor 6. *Temores mercado laboral.*** Se agrupan 5 variables: casi no hay trabajo, no aguantar sin dinero, no sé qué hacer sin trabajo, entrevistas y se agrupa la importancia de seguridad.

Análisis momento T4 incluyendo metas.

◆ **Factor 1. *Condiciones trabajo relajado y metas ocio.*** Se agrupan 8 variables: trabajar a mi aire, horario fijo y bueno, trabajo bonito, cerca de casa, y cuatro variables que miden importancia: tiempo libre, trabajo relajado, familia y hobbies.

◆ **Factor 2. *Perspectivas metas ocio e importancia de progresar.*** Se agrupan nueve variables, de las cuales cinco se refieren a perspectivas: tiempo libre, trabajo relajado, relaciones, familia y hobbies. Se combina este factor con importancia de progresar (negativa), relaciones, trabajar de lo mío y sueldo fijo.

◆ **Factor 3. *Perspectivas metas intrínsecas.*** Se agrupan 5 variables que miden la perspectiva de las metas: progresar, tener seguridad, trabajar de lo mío, dinero y desarrollo propio.

- ◆ **Factor 4. Temores competencias y condiciones extrínsecas.**
Agrupa once variables: entrevistas, experiencia de trabajo, tener poca formación, demasiado joven, demasiado mayor, eligen a hombres antes que a mujeres, no aguantar al público, que no sea duro físicamente, la gente, no pensar y fácil de conseguir.
- ◆ **Factor 5. Seguridad y progreso.** Agrupa seis variables de las cuales tres son condiciones: sueldo fijo, cobrar más de cien mil, progresar e importancia de seguridad, dinero y desarrollo propio.
- ◆ **Factor 6. Temores mercado laboral.** Agrupa 5 variables: casi no hay trabajo, no aguantar sin dinero, no sé qué hacer sin trabajo y dos variables de condiciones, bien visto y fácil de conseguir.

En el momento T1 se observa una clara delimitación de las variables condiciones agrupándose en un factor una gran parte, y las variables de temores correlacionadas en otro factor. En el momento T2, los temores se reacomodan en la estructura factorial agrupándose por un lado los miedos relacionados a las competencias personales, y por otro lado, los miedos referentes al mercado de trabajo; en un tercer factor, las condiciones siguen agrupándose. En el momento T3, se observa nuevamente un reacomodo de variables y esta vez, casi todos los temores se agrupan en un solo factor; las condiciones se reestructuran agrupándose en un factor las condiciones extrínsecas y en otro factor, las condiciones de seguridad y progreso. En el momento T4 aparece nuevamente un reacomodo de variables: un factor de condiciones y otros dos que incluyen por un lado a los temores relacionados

a las competencias personales y por otro, a los miedos relacionados con el mercado de trabajo, estos dos últimos factores se correlacionan con variables de condiciones.

En el análisis de las estructuras factoriales añadiendo las metas, observamos en T1 que estas variables –metas- se agrupan independientes de las variables temores y condiciones; en un factor se agrupan todas las variables correspondientes a perspectiva y, las variables que valoran importancia se agrupan por un lado las variables *ocio* (familia, hobbies, tiempo libre) y variables *trabajo* (progresar, seguridad, desarrollo propio...). En el momento T4 hay un reacomodo estructural de las variables y las perspectivas de metas se agrupan en los diferentes factores que combinan temores o condiciones y se agrupan de forma separada las perspectivas (por un lado *ocio* y por otro *trabajo*) y las variables que miden importancia se correlacionan con las condiciones.

En síntesis, no se observa una estructura factorial estable de las variables a lo largo del tiempo lo cual indica que las conductas de búsqueda se dibujan de simples a complejas a medida que pasa el tiempo. Los primeros momentos ponen de manifiesto las expectativas que tienen los universitarios frente a la búsqueda, pero aún no hay contacto con la realidad laboral. Observamos que conforme se va dando ese contacto, se va conformando una conducta cada vez más compleja condicionada a su vez por las diversas situaciones a que se enfrentan los jóvenes.

Coeficiente de congruencia entre momentos y factores.

Este coeficiente, propuesto por Burt y Tukey (Cattell, 1972) tiene como objetivo medir el grado de analogía o discordancia entre dos conjuntos de coeficientes factoriales en estudios con medidas repetidas. Para evaluar dicho grado de congruencia procedimos a calcular el coeficiente de cada uno de los factores entre momentos: factores del momento T1 con factores del momento T2, factores del momento T2 con factores del momento T3, factores del momento T3 con factores del momento T4 y un cálculo adicional para los momentos T1 y T4 incluyendo las variables metas. A continuación se presenta la fórmula del coeficiente de congruencia:

$$C_c = \frac{\sum_{j=1}^n b_{j1} b_{j2}}{\sqrt{\sum_{j=1}^n b_{j1}^2 \sum_{j=1}^n b_{j2}^2}}$$

donde: b_{j1}^2 y b_{j2}^2 son las cargas de las variables en los factores comparados.

La tabla siguiente contiene los datos correspondientes a los coeficientes de congruencia entre los momentos:

	T1- T2	T2-T3	T3-T4	T1-T4 ³⁶	T1-T4
Factor 1	.96	.86	.91	Factor 1-3	.91
Factor 2	.74	.75	.88	Factor 2-2	.61
Factor 3	.78	.81	.85	Factor 3-1	.77
				Factor 4-5	.81
				Factor 5-4	.75
				Factor 6-6	.92

Se observa una variabilidad aceptable³⁷ entre los momentos, sobre todo entre T3 y T4 en donde se aprecia mayor estabilidad de las variables entre momentos. Entre T1 y T4 vemos que la congruencia entre factores es diversa; los factores 6-6 son los que cuentan con mayor índice (estabilidad) e incluyen a los miedos referidos al mercado de trabajo. Le siguen los factores 1-3 relacionados a las perspectivas de metas *trabajo* (trabajar de lo mío, progresar, seguridad, etc.). En el resto de factores vemos que los distintos reacomodos de las variables entre momentos repercute en una menor estabilidad (factores 2-2) relacionada a las variables sobre *condiciones* y *perspectivas ocio*, lo cual puede indicar que estas han sido las variables que más han cambiado a lo largo del tiempo.

³⁶ Entre los momentos T1 y T4 se calculó el coeficiente de congruencia entre aquellos pares de factores más similares.

³⁷ De acuerdo a los criterios establecidos por Korth y Tucker (Catell, 1972, p. 253).

5.2. DESCRIPTIVO MOMENTO 1 (T1) Y 2 (T2).

En 1996, en el primer contacto con la muestra al pasar por el Taller de Entrenamiento en Búsqueda de empleo, una cuarta parte de estos jóvenes ya había concluido sus estudios universitarios y el resto continuaba estudiando. Pero ¿qué características se destacan en estos universitarios en un primer momento?

- La mediana de edad tanto para hombres como para mujeres de esta muestra es de 23 años.
- Solteros casi en su totalidad.
- En el grupo de varones las carreras de mayor presencia en la muestra son, ciencias sociales e ingenierías.
- En las mujeres, las carreras de mayor presencia son, ciencias sociales y ciencias naturales.
- Apenas un 25% de los varones y un 31% de las mujeres *no* había tenido ninguna experiencia laboral.
- En este primer momento un 12% de varones y 6% de mujeres manifiestan *trabajar y buscar otro empleo* para mejorar de nivel o cambiar.
- Casi una cuarta parte de hombres y mujeres han terminado la carrera, como se observa en el siguiente gráfico.

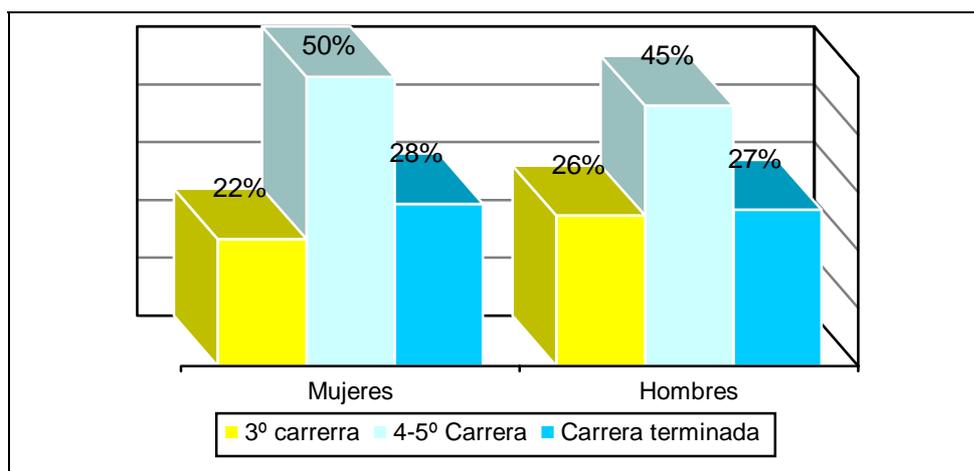


Gráfico 5.2.1. Situación académica de la muestra en T1.

A pesar de esta situación, alrededor del 70% de los universitarios ya habían pasado por una experiencia de trabajo previa al curso entre las que sobresale la no vinculada con la carrera.

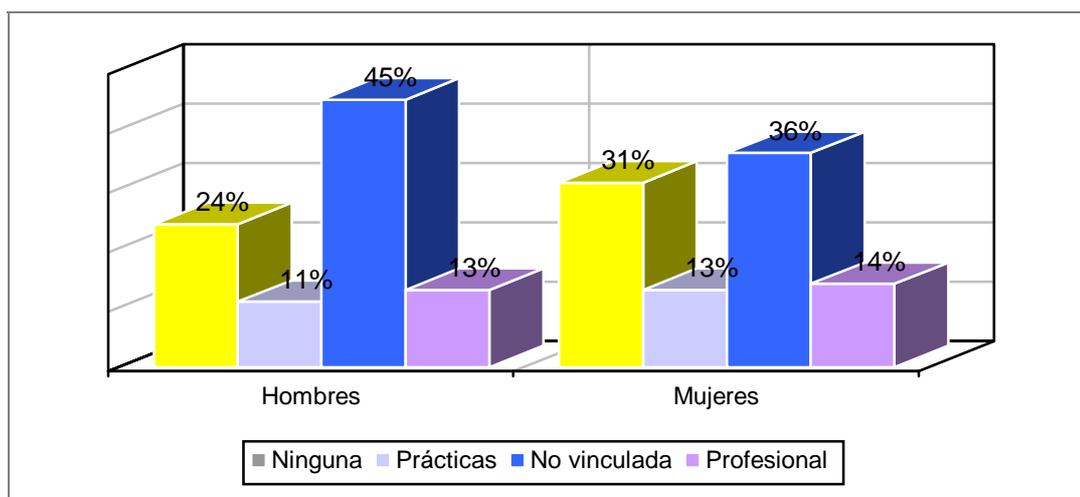


Gráfico 5.2.2. Experiencia laboral previa por sexo en T1.

El análisis comparativo por tipo de carrera indica también que la experiencia laboral con mayor presencia es la no relacionada excepto en el área de humanidades cuya situación es contraria en los dos sexos. A continuación se describen los datos correspondientes a la experiencia laboral previa para cada grupo:

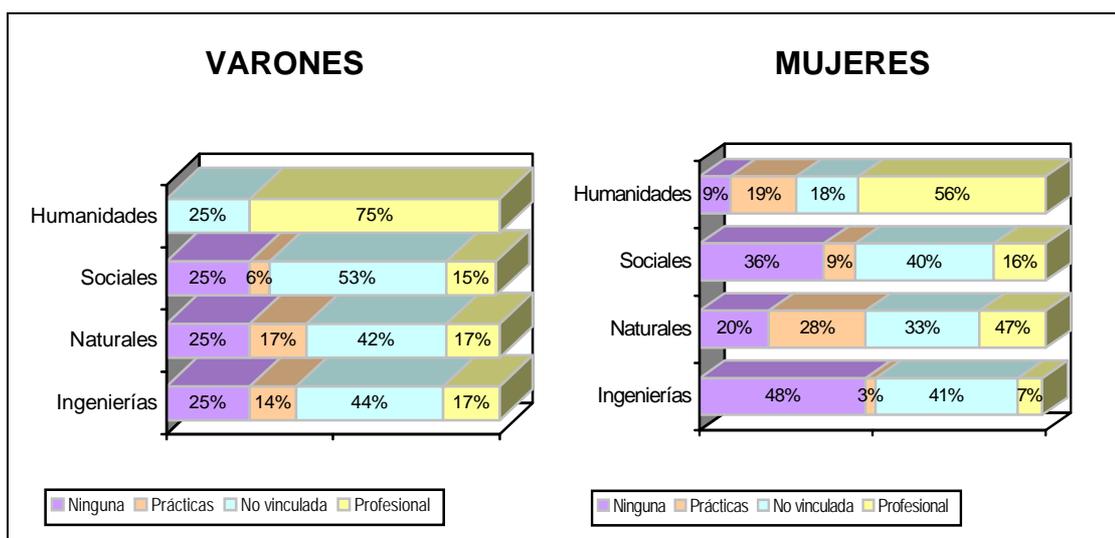


Gráfico 5.2.3. Experiencia laboral por género y tipo de carrera.

En general el grupo de varones ha tenido más *experiencia laboral previa* que el grupo de mujeres, pero éstas han pasado por más experiencia en prácticas. Cabe destacar, por otra parte, que el 10% y 7% de varones y mujeres ya trabajaban en este primer momento, pero querían mejorar de nivel de empleo o cambiar. En resumen, la situación laboral de estos jóvenes al pasar por el TEBE era la siguiente:

	T1*	
	Hombres	Mujeres
<i>No ha trabajado</i>	60-70%	103-84%
<i>Ha trabajado</i>	16-19%	13-11%
<i>Trabaja y busca</i>	10-12%	7-06%
<i>Trabaja y no busca</i>		

* Datos descritos en N y porcentajes correspondientes por género

Parece ser que la *formación complementaria* como recurso es una práctica habitual entre los universitarios sobre todo cuando se acercan al final de la carrera e inmediatamente posterior a ésta ya que, como se ve en el siguiente gráfico, aproximadamente el 75% de la muestra de ambos grupos manifiesta haber pasado por algún curso complementario:

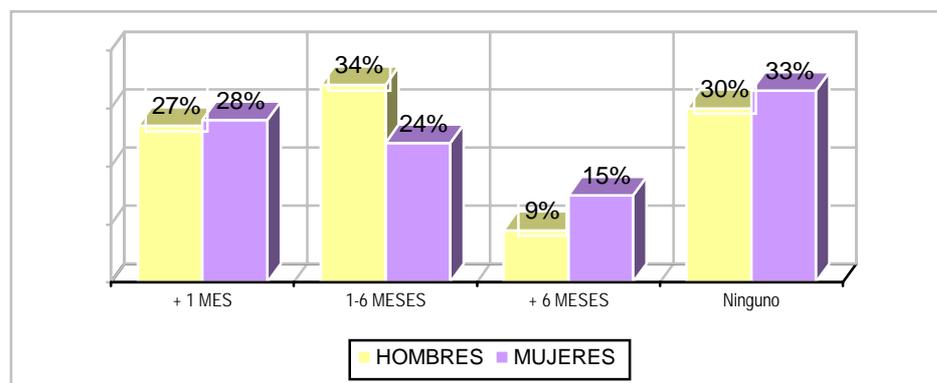


Gráfico 5.2.4. Formación relacionada con la carrera en T1.

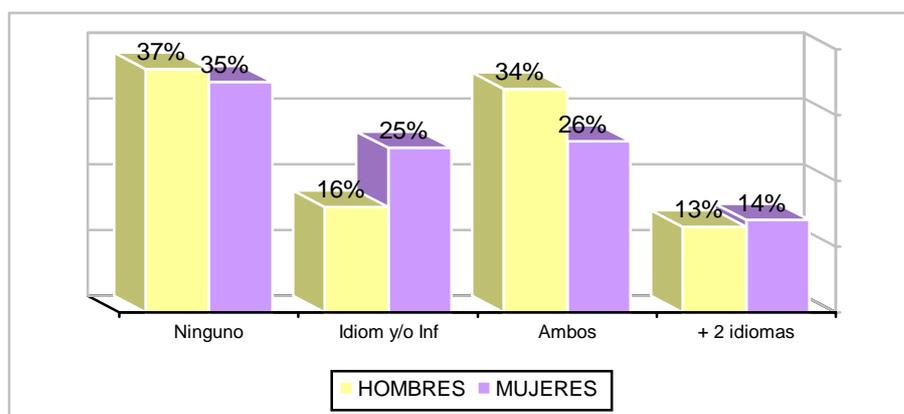


Gráfico 5.2.5. Formación complementaria: idiomas, informática...

Ahora bien, en este primer momento ¿Qué es lo que más les preocupa respecto a esa inminente búsqueda de empleo? ¿Qué tipo de condiciones esperan obtener de ese posible trabajo?

- En un primer momento, la percepción de que casi no hay trabajo y la falta de experiencia son las preocupaciones mayores de estos universitarios; lo que menos les inquieta es la edad (si se es mayor o menor) y la posible discriminación negativa –aunque a las mujeres les preocupa un poco más que a sus compañeros-. De hecho, estos dos

temores (edad y discriminación negativa) son en general y a lo largo de todos los momentos, los menos inquietantes.

- Lo que más les importa en su búsqueda es la *estabilidad: tener un trabajo seguro, bonito y con sueldo fijo, en el que puedan progresar y cuyo ambiente laboral sea agradable*; esto indica, que el resto de condiciones laborales son secundarias para ellos y ellas. Se observa bastante analogía entre ambos grupos aunque las mujeres tienden a ser un poco más exigentes en este momento T1 (ellas añaden horario y no en la calle).

Los datos siguientes describen los cambios estadísticos que se han dado entre estos hombres y mujeres universitarios a partir de su paso por el TEBE:

CAMBIO DE ACTITUDES³⁸ T1-T2: TEMORES

	T1	T2	Hombres	T1	T2	Mujeres
	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃		Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	
Casi no hay trabajo	4-4-5	3-4-5	,041 ↓	4-4-5	3-4-5	,001 ↓
No aguantar sin dinero	2-3-4	2-3-4	,000 ↓	2-3-4	2-3-3	,001 ↓
No se qué hacer sin trabajo	2-3-4	2-3-3	,012 ↓	2-3-4	2-3-3	,013 ↓
Entrevistas	3-3-4	2-3-4		3-4-4	3-3-4	,005 ↓
Experiencia de trabajo	4-4-5	3-4-5	,005 ↓	4-4-5	3-4-4	,000 ↓
Tener poca formación	2-3-4	2-3-3	,000 ↓	2-3-3	2-3-3	,000 ↓
Demasiado joven	1-2-3	1-2-2		1-2-3	1-2-3	
Mayor	1-1-2	1-1-2	,022 ↓	1-1-2	1-1-2	,032 ↓
Eligen a hombres	1-1-2	1-1-1	,037 ↓	2-2-3	1-2-3	,000 ↓

CAMBIOS DE ACTITUDES T1-T2: CONDICIONES

	T1	T2	Hombres	T1	T2	Mujeres
	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃		Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	
Seguro o fijo	3-4-5	3-4-4		3-4-5	3-4-4	,000 ↓
Cobrar más de cien mil	3-3-4	3-3-4		3-3-4	3-3-4	
Los compañeros	3-4-4	3-4-4		3-4-4	3-4-4	
No tratar público	1-2-3	1-2-3		1-2-2	1-2-3	
Trabajar a mi aire	2-2-3	2-2-3		2-2-3	2-2-3	
Duro físicamente	2-2-3	2-2-3		2-3-3	2-3-3	
Horario fijo y bueno	2-3-4	2-3-4	,004 ↓	3-4-4	3-3-4	,058 ↓
Trabajo bonito	3-4-4	3-4-4		3-4-5	3-4-4	,027 ↓
No pensar	1-2-2	1-2-2		1-2-3	1-2-3	
Progresar	4-4-5	4-4-5		4-5-5	4-4-5	,038 ↓
Cerca de casa	2-3-3	2-2-3	,007 ↓	2-3-3	2-3-3	
Sueldo fijo	3-4-4	3-4-4		3-4-4	3-4-4	
No en la calle	2-3-4	2-3-4		3-4-4	3-4-4	
Bien visto	2-3-4	2-3-3		2-3-3	2-3-3	
Fácil de conseguir	2-3-3	2-2-3		2-3-3	2-3-3	,042 ↓

³⁸ Tanto las variables correspondientes a *Temores* como *Condiciones* son variables cuya escala (tipo likert) va de 1 a 5: nada, poco, regular, bastante, mucho. El estudio del cambio entre momentos se ha hecho a partir de dos puntos: a) nivel *estadístico* a través de la *Prueba de Wilcoxon* para dos muestras relacionadas con criterio de significación $\alpha=0,005$. (Las flechas indican el sentido del cambio: disminución o aumento de *temores* ó *condiciones*); y b) el estudio del cambio a nivel *psicológico* tomando como referencia los cambios en la mediana y en los cuartiles (Q₂, Q₃) correspondientes, observando los cambios de valores en la distribución muestral.

Cambios de actitudes hacia la búsqueda: momentos T1-T2.

Se observa un gran paralelismo entre los chicos y chicas de la muestra con relación a sus temores y condiciones en T1, así como los cambios a partir del TEBE. Después del taller, los **temores** disminuyen en ambos grupos aunque un poco más en las mujeres:

- 1) Los temores más acuciantes (casi no hay trabajo y experiencia) no disminuyen en los varones, a diferencia de las mujeres a quienes al parecer les preocupa menos la experiencia de trabajo (Q₃). A pesar del curso siguen siendo dos preocupaciones significativas en los primeros momentos de su búsqueda laboral.
- 2) *No aguantar sin dinero, no sé qué hacer sin trabajo, las entrevistas y la formación* preocupan medianamente y tienden a disminuir en ambos grupos (Q₃).
- 3) Los temores referidos a la *edad y eligen a hombres antes que a mujeres* son los que menos preocupan y aunque poco, también tienden a reducirse.

Respecto a las **condiciones** que más les importan a la hora de buscar empleo, se observa también una valoración diferente por sexo en la cual, las chicas tienden a ser más exigentes que sus compañeros en ambos momentos. Las condiciones masculinas han disminuido en: seguridad (Q₃), horario fijo y bueno, cerca de casa (Q₂), bien visto (Q₃) y fácil de conseguir (Q₂); y las del grupo femenino en: seguridad (Q₃), horario fijo y bueno (Q₂),

trabajo bonito (Q_3), progresar (Q_2) y fácil de conseguir. Las exigencias de estos chicos después de su paso por el taller, quedan conformadas de la siguiente manera:

- 1) *Condiciones más importantes:* empleo seguro o fijo, sueldo fijo, los compañeros, trabajo bonito, progresar, no en la calle y horario fijo y bueno (las dos últimas consideradas sólo por las mujeres).
- 2) *Condiciones medianamente importantes:* cobrar más de cien mil pesetas, que no sea duro físicamente, cercano, bien visto, fácil de conseguir y horario fijo y bueno (esta última sólo mujeres).
- 3) *Condiciones poco importantes:* tratar con el público, trabajar a mi aire y no pensar.

En resumen, el perfil que tenemos de los universitarios de esta muestra en un primer momento corresponde a jóvenes preocupados o inquietos por su futuro laboral, el cual en la mayoría de los casos no es inminente ya que muchos de ellos cursan tercer o cuarto año de carrera. A estos jóvenes que piensan buscar empleo a corto o mediano plazo, lo que más les preocupa es la incertidumbre del mercado laboral y lo que supone para ellos y ellas estar desempleados un período largo. Además, tienen dudas sobre su proyección personal en los procesos de selección y sobre su formación y experiencia. No obstante, sus condiciones laborales, medianamente altas, no son consecuentes con esos temores; esto indica que antes de la entrada *real* al mercado de trabajo hay una tendencia al

optimismo sobre lo que se espera obtener que bien podría ser, también, expectativas poco realistas del mundo laboral. Esta situación corresponde con los resultados de Saks y Ashford (2000) quienes encontraron que previo a la terminación de estudios los jóvenes experimentan un alto grado de ansiedad y temor hacia la búsqueda de empleo.

5.3. DESCRIPTIVO MOMENTO 3 (T3), PRIMER SEGUIMIENTO.

Seis meses después, se observa que casi un 40% de los dos grupos se ha *movido* por el mercado laboral.

- a) Una cuarta parte de los varones tiene un trabajo, frente a un 18% de las chicas, manifestando *trabajar y no buscar empleo* (Grupo A).
- b) Un 9% y 4%, respectivamente, declara *trabajar y buscar un empleo para mejorar de nivel o cambiar* (Grupo B).
- c) Una mayoría importante, está en situación de desempleo³⁹ (Grupo C).

³⁹ Sería lógico pensar que estos jóvenes estarían estudiando aún en este primer seguimiento pero los datos indican que un 45% de hombres y mujeres de este grupo (Grupo C) ya habían concluido sus estudios.

En la tabla siguiente se describen los datos comparativos entre los momentos T1 y T3:

	T1		T3	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
No ha trabajado	60-70%	103-84%	63-62%	87-62%
Ha trabajado	16-19%	13-11%	14-14%	29-21%
Trabaja y busca	10-12%	7-06%	9-09%	5-04%
Trabaja y no busca			16-16%	20-14%

Datos descritos en N y porcentajes correspondientes por género

Considerando que el tiempo transcurrido entre este momento y el anterior es de seis meses, es muy significativo el aumento de jóvenes que consiguieron un trabajo, sobre todo las mujeres; no obstante, sólo una cuarta parte de la muestra trabaja en el momento posterior al curso, situación debida seguramente a que casi la mitad de los universitarios aún no concluían sus estudios, tal y como se representa en el siguiente gráfico:

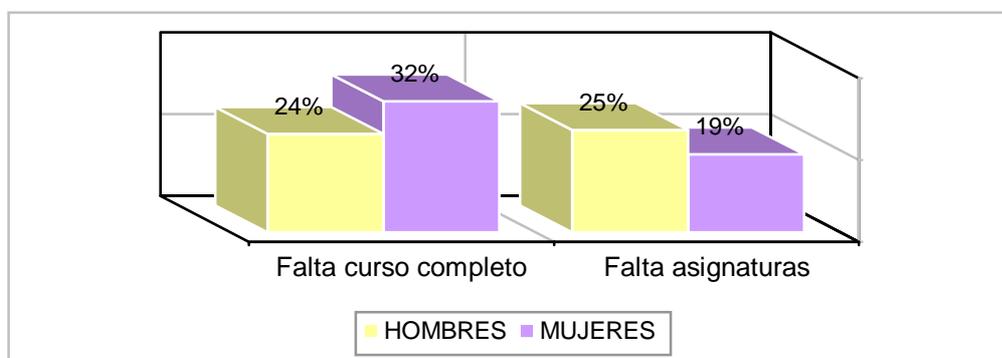


Gráfico 5.2.1. Nivel de estudios por sexo en T3.

5.3.1. Descripción laboral y académica por situación de búsqueda.

Conformados tres grupos A, B y C (seis por género) ¿cuál es el perfil laboral que caracteriza a cada uno?

Grupo A *trabaja y no busca*

	Hombres	Mujeres
Porcentaje respecto del total de la muestra	16-16%	20-14%
Edad Mediana	25	23
Carrera concluida	13-81%	17-85%
Faltan cursos completos	1-06%	1-05%
Faltan asignaturas	2-13%	2-10%
Trabajo relacionado	14-88%	13-65%
Tipo de contrato		
Temporal	7-44%	12-60%
Obra o servicios	4-25%	1-05%
Prácticas/Aprendizaje	2-12%	4-20%
Indefinido	1-06%	2-10%
Sistema de localización		
Amigos/conocidos	7-44%	5-28%
Periódicos	3-19%	2-11%
COIE	4-25%	3-17%
Ett	1-05%	2-11%
Autopresentación	1-06%	6-33%
Carrera		
Ingenierías	11-69%	4-21%
CC Naturales	3-19%	5-25%
CC Sociales	2-12%	7-35%
Humanidades		3-15%

Datos descritos en N y porcentajes correspondientes por género.

Dentro de este grupo de jóvenes empleados que refieren no buscar empleo, analizando su situación laboral se observan varias diferencias fundamentales que distinguen a hombres y mujeres:

- destacan los hombres por tener un par de años más que sus compañeras aunque este dato no incide en el nivel de estudios ya que más del 80% de ambos subgrupos han terminado la carrera.

- Un mayor porcentaje de hombres que de mujeres disfrutan de un trabajo relacionado.
- ◆ Al menos por los datos que tenemos tanto hombres como mujeres no cuentan con una seguridad contractual lo que hace suponer que encontrándose en una etapa exploratoria de su carrera se conforman con lo que tienen, ganando experiencia mientras tanto, para cambiar después de rumbo.
- ◆ Sin embargo, las mujeres tienden a tener más contratos *temporales* que sus compañeros y acceden a trabajos por medio de la *autopresentación*, más que de *amigos y conocidos* como en el caso de los varones que se apoyan más en las redes familiares.
- ◆ Se observa una distribución de carreras distinta en cada subgrupo predominando las Ingenierías (telecomunicaciones, informática, industrial, electrónica) en los varones (70%) y ciencias sociales (empresariales, económicas y derecho) y ciencias naturales (biológicas, química, farmacia) en las mujeres.

En líneas generales, estamos ante un dato interesante que tenderá a repetirse en T4: aunque las mujeres manifiestan no buscar empleo de momento, su situación de trabajo es menos favorecida que la de sus compañeros, recurren a un sistema de localización más intenso y diversificado, y su estancia en los empleos es más prolongada. Este dato sugiere que en un primer momento del desarrollo de su carrera, ellas pueden tener una mayor predisposición o *tolerancia* para aguantar más tiempo en un

trabajo que sus compañeros (ellas también *ceden* en sus pretensiones: *primero aguantar y luego exigir...*).

Grupo B trabaja y busca

	Hombres	Mujeres
Porcentaje respecto del total de la muestra	9-09%	5-04%
Edad Mediana	24	23
Carrera concluida	7-78%	-
Falta cursos completos	3-33%	3-60%
Asignaturas	1-11%	2-40%
Trabajo relacionado	6-67%	3-60%
Tipo de contrato		
Temporal	4-44%	1-20%
Obra o servicios	-	1-20%
Prácticas/Aprendizaje	4-44%	2-40%
Sin contrato	1-11%	1-20%
Sistema de localización		
Amigos/conocidos	2-22%	1-20%
Periódicos	2-22%	
COIE	1-11%	1-20%
Boletines		1-20%
Autopresentación	2-22%	2-40%
Carrera		
Ingenierías	3-33%	2-40%
CC Naturales	1-11%	
CC Sociales	5-56%	2-40%
Humanidades		1-20%

Datos descritos en N y porcentajes correspondientes por género.

En este grupo que trabaja y sigue buscando empleo:

- un porcentaje importante de varones ha terminado la carrera, situación distinta en las mujeres que seguían estudiando seis meses después.
- La relación del trabajo con la carrera disminuye (respecto al Grupo A).
- En la situación contractual se observa una presencia importante de los contratos de prácticas y aprendizaje seguido de los contratos temporales en ambos subgrupos.

- En cuanto al sistema de localización de empleo, los varones se distinguen por hacer uso de amigos-conocidos, periódicos y autopresentación y las mujeres han optado más por esta última.
- También se observa una presencia considerable de carreras de ciencias sociales en los dos subgrupos –más en los varones- seguida de ingenierías.

En síntesis, sobresale el sistema de localización y la conclusión de carrera como características diferenciales por género.

Grupo C parados que buscan

	Hombres	Mujeres
Porcentaje respecto del total de la muestra	77-75%	116-82%
Edad Mediana	23	23
Ha trabajado ⁴⁰	14-18%	29-25%
Trabajo relacionado	7-09%	17-15%
Tipo de contrato		
Temporal	7-09%	12-10%
Obra o servicios	1-08%	2-02%
Prácticas/Aprendizaje	2-03%	8-07%
Sin contrato	1-01%	5-04%
Sistema de localización		
Amigos/conocidos	3-04%	12-10%
Periódicos	2-03%	3-03%
COIE	4-05%	8-07%
Autopresentación	1-01%	-
Ett	2-03%	5-04%
Van tirando		
Atienden negocios fam	8-11%	14-12%
Chapuzas	13-17%	39-34%
Carrera concluida	46%	45%
Falta curso completo	20-26%	41-35%
Faltan asignaturas	22-29%	23-20%
Formación complementaria		
Postgrado	5-07%	9-08%
Cursos centros públicos	21-28%	41-35%
Idiomas, informática	23-30%	49-42%
Oposiciones	4-05%	15-13%
Mili	22-29%	
Carrera		
Ingenierías	19-25%	18-16%
CC Naturales	20-26%	34-30%
CC Sociales	37-48%	56-49%
Humanidades	1-01%	7-06%

Datos descritos en N y porcentajes correspondientes por grupo.

En este grupo de parados que buscan:

- Un 40% había concluido los estudios el mismo año de seguimiento (1996) y apenas un 8% de varones y 11% de mujeres los habían concluido un año antes, el resto seguía siendo estudiante.
- Estos datos explican la situación de desempleo en la mayoría de estos chicos y chicas ya que estarían en una primera fase de búsqueda y exploración.

- Sin embargo, un porcentaje interesante de ellos ha trabajado, sobre todo mujeres, quienes han recurrido más a los trabajos *chapuzas*. Para quienes han tenido un trabajo formal, los tipos de contrato más frecuentes han sido temporal y de obra o servicios en el caso de los varones, y temporal y prácticas-aprendizaje para las mujeres.
- Sobresale, el COIE, las empresas de trabajo temporal y los amigos-conocidos como sistema de localización en ambos subgrupos.
- En cuanto al tipo de carrera de este grupo sobresalen las ciencias sociales (económicas, empresariales y derecho) como las de mayor presencia en los dos subgrupos, seguidas de las ciencias naturales (farmacia, biológicas y químicas) e ingenierías (telecomunicaciones, informática, industrial, electrónica).

En resumen, en este grupo C hay una mayor presencia de mujeres desempleadas aunque también son ellas quienes más se mueven en el mercado informal (*chapuzas*) y quienes más recurren a la formación complementaria.

⁴⁰ Los datos que se describen se refieren a algún trabajo conseguido en el tiempo transcurrido.

5.3.2. Cambios de actitudes hacia la búsqueda de empleo: Grupos B y C⁴¹.

Las tablas siguientes describen los cambios de actitudes entre los momentos T2-T3 para los subgrupos B y C, cambios con relación a los temores y condiciones presentes en la búsqueda de empleo.

Cambio de actitudes T2-T3 temores Grupo B trabajan y buscan.

	Hombres			Mujeres		
	T2	T3	N = 9	T2	T3	N = 5
	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α
Casi no hay trabajo	4-4-5	3-5-5		4-4-5	3-4-5	
No aguantar sin dinero	3-3-4	1-3-4		3-3-4	2-3-4	
No se qué hacer sin trabajo	2-3-4	2-3-5		3-3-4	2-3-4	
Entrevistas	2-3-3	1-3-4		2-2-4	2-3-4	
Experiencia de trabajo	2-3-4	3-4-4		3-3-4	3-4-5	
Tener poca formación	2-2-3	2-3-3		2-2-4	2-3-3	
Demasiado joven	1-2-2	1-2-2		1-2-3	1-2-2	
Mayor	1-1-1	1-1-2		1-1-2	1-1-2	
Eligen a hombres	1-1-1	1-1-1		2-2-2	1-1-1	

No se encontraron relaciones significativas a nivel estadístico.

Cambio de actitudes T2-T3: temores Grupo C parados que buscan.

	Hombres			Mujeres		
	T2	T3	N = 77	T2	T3	N = 116
	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α
Casi no hay trabajo	3-4-5	3-4-5		3-4-5	4-5-5	,000 ↑
No aguantar sin dinero	2-3-3	2-3-4	,023 ↑	2-3-3	2-3-4	,003 ↑
No se qué hacer sin trabajo	2-3-3	2-3-4	,006 ↑	2-3-3	2-3-4	,003 ↑
Entrevistas	3-3-4	2-3-4	,015 ↓	3-3-4	2-4-4	
Experiencia de trabajo	3-4-5	3-4-5		3-4-5	3-4-5	
Tener poca formación	2-3-3	2-3-3		2-3-3	1-3-3	
Demasiado joven	1-2-2	1-2-2		1-2-3	1-1-3	
Mayor	1-1-2	1-1-2		1-1-2	1-1-1	
Eligen a hombres	1-1-1	1-1-1		1-2-3	1-2-3	

⁴¹ Aunque se acotó debidamente en el capítulo correspondiente a la Metodología, conviene recordar que el Grupo A no se incluye en estos análisis por que en el momento del seguimiento estos universitarios no buscaban empleo.

Cambio de actitudes T2-T3: condiciones Grupo B trabajan y buscan.

	Hombres			Mujeres		
	T2	T3	N = 9	T2	T3	N = 5
	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α
Seguro o fijo	3-4-5	4-4-5		3-4-5	1-3-4	
Cobrar más de cien mil	3-4-5	4-4-5		3-4-5	2-3-5	
Los compañeros	3-4-4	3-4-5		4-4-5	2-3-3	
No tratar con el público	1-2-3	1-2-4		1-1-2	1-1-3	
Trabajar a mi aire	2-2-4	1-2-3		2-2-3	1-2-4	
Duro físicamente	2-2-3	2-3-3		2-3-4	1-2-4	
Horario fijo y bueno	2-4-4	2-4-4		3-3-5	2-3-3	
Trabajo bonito	2-4-5	4-4-5		3-5-5	3-4-5	
No pensar	1-1-3	1-1-2		1-1-2	2-3-5	
Progresar	4-4-5	4-5-5		3-4-5	4-4-5	
Cerca de casa	2-3-4	2-3-4		1-3-3	3-3-3	
Sueldo fijo	2-4-4	3-4-4		3-4-5	1-3-5	
No en la calle	2-3-4	2-3-5		2-3-4	1-2-4	
Bien visto	2-3-4	2-3-4		2-3-5	1-2-5	
Fácil de conseguir	1-2-3	1-1-4		2-3-4	2-4-4	

No se encontraron relaciones significativas a nivel estadístico.

Cambio de actitudes T2-T3: condiciones Grupo C parados que buscan.

	Hombres			Mujeres		
	T2	T3	N=77	T2	T3	N=116
	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃		Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	
Seguro o fijo	3-4-4	3-4-4		3-4-4	3-4-4	,028 ↓
Cobrar más de cien mil	3-3-4	3-3-4		3-3-4	3-3-4	
Los compañeros	3-4-4	3-4-4		3-4-4	3-4-4	,013 ↑
No tratar con el público	1-2-3	1-2-3		1-2-3	1-1-2	,025 ↓
Trabajar a mi aire	2-2-3	2-3-3	,003 ↑	2-2-3	1-2-3	
Duro físicamente	2-2-3	1-2-3		2-3-3	1-3-3	,021 ↓
Horario fijo y bueno	2-3-4	2-3-4		3-3-4	3-3-4	
Trabajo bonito	3-3-4	3-4-4	,036 ↑	3-4-4	3-4-5	,015 ↑
No pensar	1-2-2	1-2-2		1-2-3	1-2-2	,002 ↓
Progresar	4-4-5	4-4-5		4-4-5	4-4-5	,043 ↑
Cerca de casa	2-2-3	2-3-3		2-3-3	2-3-3	
Sueldo fijo	3-4-4	3-4-4	,057 ↓	3-4-4	3-4-4	
No en la calle	2-3-4	2-2-3	,012 ↓	3-4-4	2-3-4	,012 ↓
Bien visto	2-3-3	2-3-3		2-3-3	2-3-3	
Fácil de conseguir	2-2-3	1-2-3		2-3-3	2-3-3	

GRUPO B: TRABAJAN Y BUSCAN.**Temores**

En el momento anterior se destacaba en líneas generales, que el cambio de actitudes en los universitarios se producía disminuyendo sus temores y condiciones. Seis meses después, aunque no se encontraron cambios estadísticos⁴², a un nivel cualitativo encontramos cambios de valoración:

- en el grupo de los varones seis de los nueve temores han aumentado: *casi no hay trabajo (Q₂), la experiencia (Q₂), no sé qué hacer sin trabajo (Q₃), entrevistas (Q₃) tener poca formación (Q₂, disminuye Q₃), y ser demasiado mayor (Q₃).*
- Las mujeres tienden a cambiar más que sus compañeros en ambos sentidos, aumentan: *las entrevistas (Q₂), la experiencia (Q₂, Q₃), tener poca formación (Q₂);* disminuyen: *ser demasiado joven (Q₃), eligen a hombres antes que a mujeres (Q₂, Q₃).*
- A pesar de que los hombres de este grupo estaban más preocupados que sus compañeras en T2, seis meses después se igualan en temores –aunque estadísticamente no hay constancia de tal cambio– lo cual indica que las chicas que trabajan y buscan, están más preocupadas en T3 pero de igual forma que los varones, quedando conformados sus temores de la siguiente manera:
 - 1) *Temores mayores: casi no hay trabajo y experiencia.*

⁴² Esto puede ser debido a que son subgrupos pequeños.

- 2) *Temores medianamente apremiantes*: no poder aguantar sin dinero, no sé que hacer si no trabajo, las entrevistas, tener poca formación.
- 3) *Temores bajos*: ser joven, ser mayor, eligen a hombres antes que a mujeres (este último les preocupa menos que antes a las chicas).

Condiciones

- En cuanto a las exigencias de los varones aumentan: *no tratar con el público* (Q₃), *que no sea duro físicamente* (Q₂), *progresar* (Q₂), *no en la calle* (Q₃); disminuyen, *no pensar* (Q₃), *fácil de conseguir* (Q₂, aumenta Q₃).
- Las mujeres aumentan: *no tratar con el público* (Q₃), *trabajar a mi aire* (Q₃), *no pensar* (Q₂, Q₃), *fácil de conseguir* (Q₂); disminuyen *seguro o fijo* (Q₂, Q₃), *cobrar más de cien mil* (Q₂), *los compañeros* (Q₂, Q₃), *que no sea duro físicamente* (Q₂), *horario fijo y bueno* (Q₃), *trabajo bonito* (Q₂), *sueldo fijo* (Q₂), *no en la calle* (Q₂) y *bien visto* (Q₂).
- En general, los hombres tienden a ser, en ambos momentos (T2, T3) más exigentes que las mujeres, y aunque no hay evidencia de cambios estadísticos para ninguno de los dos grupos, la distribución de frecuencias indica que las condiciones de los hombres aumentan de uno a otro momento aunque no de forma significativa, por lo que el agrupamiento de las condiciones

importantes, de acuerdo a su valoración, es la misma en los dos momentos.

- Las mujeres, menos exigentes antes, tienden a ser en T3 aún menos condicionantes en lo que se refiere a progreso y seguridad, aunque llama la atención que entre sus condiciones en aumento figura que sea un trabajo fácil de conseguir. La valoración de las variables para hombres y mujeres queda conformada en T3 como aparece en la tabla siguiente.

Condiciones Grupo B cambios T2-T3	
Hombres	Mujeres
1) <i>Condiciones más importantes:</i> que sea seguro o fijo, cobrar más de cien mil ptas, los compañeros, horario fijo y bueno, trabajo bonito, progresar y sueldo fijo; 2) <i>Condiciones regularmente importantes:</i> trabajo cerca de casa, no en la calle, bien visto y trabajar a mi aire; 3) <i>Condiciones poco importantes:</i> no tratar con el público, no pensar, fácil de conseguir y que no sea duro físicamente.	1) <i>Condiciones más importantes:</i> progresar, trabajo bonito, fácil de conseguir; 2) <i>Condiciones regularmente importantes:</i> seguro o fijo, cobrar más de cien mil ptas., los compañeros, horario fijo y bueno, no pensar, sueldo fijo, cerca de casa; 3) <i>Condiciones poco importantes:</i> tratar con el público, trabajar a mi aire, que no sea duro físicamente, no en la calle, bien visto.

En síntesis, después de estos seis meses transcurridos y de su experiencia laboral, en este grupo tienden a disminuir los temores relacionados con la posible carencia de un empleo, no así con su capacidad profesional, ya que los miedos relacionados a las entrevistas, la formación y la experiencia aumentan de uno otro momento. Esto parece indicar que la experiencia actual de trabajo les hace estar más seguros frente al panorama laboral (lo conocen mejor: *si me quedo sin empleo, seguro que no lo pasaré mal, porque encontraré algo...*) y más inseguros respecto a sí mismos.

Esta inseguridad personal les hace valorar de forma distinta las condiciones laborales. La experiencia de trabajo actual les ha afectado de forma positiva y negativa en sus expectativas porque, aunque en temores existe similitud observando una mayor inseguridad sobre sus competencias profesionales, respecto a condiciones los hombres tienden a ser más exigentes y las mujeres menos cediendo en sus pretensiones de desarrollo y seguridad.

GRUPO C: PARADOS QUE BUSCAN.

Temores

- Los temores se presentan de forma muy similar entre hombres y mujeres.
- Los temores que aumentan en los varones son: *no aguantar sin dinero (Q₃)*, *no sé qué hacer sin trabajo (Q₃)*.
- Aumentan los temores femeninos: *casi no hay trabajo (Q₂)*, *no aguantar sin dinero (Q₃)*, *no sé qué hacer sin trabajo (Q₃)*, *las entrevistas (Q₂)*; y disminuyen: *ser demasiado joven (Q₂)* y *ser demasiado mayor (Q₃)*.
- Considerando que han transcurrido seis meses y que los jóvenes de estos grupos siguen sin trabajar, ha habido una *recuperación* de temores relacionada con la situación del mercado laboral y la falta de dinero, no tanto en los temores relacionados con entrevistas, formación, experiencia. Los temores de los chicos y chicas que están en paro y buscan empleo en el momento T3, son:

- 1) *Temores mayores*: casi no hay trabajo, experiencia, y en el caso de las mujeres aumenta el temor a las entrevistas.
- 2) *Temores medianamente apremiantes*: no aguantar sin dinero, no sé que hacer sin trabajo, tener poca formación y en el caso de los varones, las entrevistas.
- 3) *Temores poco apremiantes*: ser demasiado joven, mayor, eligen a hombres antes que a mujeres.

Condiciones

- En el grupo de parados hay un cambio de actitudes en los varones disminuyendo *no en la calle* (Q₃) y aumentando: *trabajar a mi aire* (Q₂) y *trabajo bonito* (Q₂) y *cerca de casa* (Q₂).
- En el caso de las mujeres los cambios van de más a menos y el análisis estadístico confirma la reducción de sus exigencias: *seguro o fijo, los compañeros, no tratar con el público* (Q₂, Q₃), *no pensar* (Q₃), *no en la calle* (Q₂) y sólo aumenta *trabajo bonito* (Q₃).

Resumiendo: las mujeres en paro tienden a ser menos exigentes respecto a T2, lo que hace que en T3 sus condiciones y el nivel de exigencias a la hora de buscar empleo sean muy similares a sus compañeros:

- 1) *Condiciones más importantes*: que sea seguro o fijo, los compañeros, trabajo bonito, progresar, sueldo fijo.
- 2) *Condiciones medianamente importantes*: cobrar más de cien mil ptas., que no sea duro físicamente, horario fijo y bueno,

cercano, bien visto, trabajar a mi aire (sólo hombres) y fácil de conseguir (sólo mujeres).

- 3) *Condiciones poco importantes*: no tratar con el público, no pensar, fácil de conseguir (sólo hombres) y trabajar a mi aire (sólo mujeres).

En síntesis, seis meses después de su paso por el TEBE en este grupo que no trabaja se observa que la situación de desempleo o el no tener todavía un contacto directo con el mundo del trabajo genera incertidumbre y miedo respecto a la futura búsqueda, aunque no demasiado significativo respecto al momento anterior (T2). No se observan diferencias importantes por género pero con relación a sus condiciones laborales, los varones, que en T2 eran menos exigentes que sus compañeras, ahora lo son un poco más y ellas menos. El afrontamiento ante la búsqueda de empleo, por tanto, es diferente entre hombres y mujeres desempleados: los hombres, aunque más inseguros y temerosos tienden a ser más exigentes en sus condiciones, a *esperar más* que las mujeres. De nuevo estamos ante un afrontamiento ó bien, más realista de parte de éstas, o más *conformista*.

Comparando los Grupos B y C, observamos que los afrontamientos hacia la búsqueda laboral de los varones y mujeres difieren ya que ellos con empleo o sin él son más exigentes; las mujeres, con empleo o sin él, reducen su nivel de exigencia.

El siguiente cuadro resume el perfil laboral diferencial de cada uno de los tres grupos (A, B y C) en conjunto con el análisis del cambio de actitudes:

Grupo A Trabaja y no busca	Grupo B Trabaja y busca	Grupo C No trabaja y busca
<ul style="list-style-type: none"> • Un mayor porcentaje de varones tiene trabajos relacionados. • Tipo de contrato temporal y de obra o servicios los varones, y temporal y en prácticas las mujeres. • Sistema de localización masculino: amigos-conocidos, periódicos y COIE; femenino: autopresentación, amigos-conocidos y COIE. • Los varones de este grupo son los <i>mayores</i> en edad. • Grupo que concentra a un número mayor de universitarios con estudios concluidos. • Mayor presencia de ingenierías en el subgrupo masculino y mayor diversidad de carreras en las mujeres: cc sociales, cc naturales, ingenierías y una pequeña parte de humanidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • En el ámbito laboral este grupo se caracteriza por tener trabajos menos relacionados, con contratos de tipo temporal y en prácticas. • Un rasgo diferencial por género es el hecho de que ninguna de las mujeres de este grupo ha terminado la carrera. • Presencia importante de carreras de cc sociales sobre todo en los varones, seguida de ingenierías. • Las mujeres son quienes más cambios han experimentado tanto en temores como en condiciones. • Los varones de este grupo son más exigentes laboralmente que sus compañeras (situación idéntica en T2). • Chicos y chicas están más preocupados que en T2 y su nivel de preocupación es bastante similar inquietándoles más que <i>casi no hay trabajo y la experiencia</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es el grupo más joven de los tres y el que concentra más a chicos y chicas universitarios que aún no concluyen sus estudios. • En cuanto al tipo de carrera, destaca el hecho de que casi la mitad de ambos subgrupos pertenecen a las cc sociales, seguido de cc naturales, ingenierías y una pequeña parte de humanidades. • En T3 los varones de este grupo tienden a ser un poco más exigentes que sus compañeras. • Las mujeres de este grupo están más preocupadas y tienden a ser menos exigentes que sus compañeros y que sus compañeras del Grupo B.

5.4. DESCRIPTIVO MOMENTO 4 (T4).

- El segundo y último seguimiento de la muestra se hizo 36 meses posteriores al primer contacto, tres años más tarde.
- La mortalidad experimental que sufrió la muestra ha sido del 10,5% para varones contactando con 102 de ellos y 14% para mujeres contactando con 141.
- En este momento, el 100% de los varones ha concluido los estudios y un 98% de mujeres también, mientras que casi un 5% en ambos grupos ha cambiado su situación civil casándose y/o viviendo con su pareja.
- Si agregamos los tres años transcurridos a la edad de la muestra, ésta es de 26 años (mediana) para hombres y mujeres.
- La situación laboral de estos jóvenes universitarios tres años después, nos indica que un porcentaje importante de ellos trabaja. La tabla siguiente describe los datos comparativos entre este seguimiento y el anterior:

	1996-T3		1999-T4	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Trabajo y no busco empleo	16- 16%	20-14%	55-54%	76- 54%
Trabajo y busco empleo	9-09%	5-04%	29-28%	37- 26%
No trabajo y busco empleo	77- 75%	116-82%	18-18%	28- 20%

Vemos que en el segundo seguimiento, una quinta parte de la muestra está desempleada mientras que el resto trabaja, la situación laboral de los universitarios, por tanto, ha *mejorado* después de tres años

considerando que un 80% de ellos tiene un empleo. Al igual que en T3, analizaremos a continuación el perfil de cada uno de los grupos.

5.4.1. Descripción laboral y académica por grupo ocupacional.

	Grupo A <i>Trabaja y no busca</i>		GRUPO B <i>Trabaja y busca</i>		GRUPO C <i>No trabaja y busca</i>	
	<i>Varones</i> N = 55	<i>Mujeres</i> N = 76	<i>Varones</i> N = 29	<i>Mujeres</i> N = 37	<i>Varones</i> N = 18	<i>Mujeres</i> N = 28
Trabajos anteriores	0				6-33%	6-21%
	1	14-25%	29-38%	7-24%	14-38%	3-17%
	2	22-40%	28-37%	10-34%	12-32%	3-17%
	3	15-27%	12-16%	8-28%	8-22%	2-11%
	4-5	3-06%	7-10%	4-14%	3-08%	1-04%
Año fin de carrera						
	95	10-18%	9-12%	6-21%	7-19%	1-06%
	96	23-42%	34-45%	10-34%	12-32%	8-44%
	97	16-29%	25-33%	7-24%	11-30%	5-28%
	98	6-11%	7-09%	6-21%	6-16%	4-22%
	99		1-01%		1-03%	1-04%
Edad		27 años	26 años	27 años	26 años	25 años
Trabajo actual						
relacionado		46-84%	68-90%	19-65%	20-54%	
Contrato						
Ninguno		3-05%	2-03%	1-03%	2-05%	
Prácticas		8-14%	17-22%	6-21%	8-22%	
Temporal		11-20%	12-16%	9-31%	11-30%	
Indefinido		19-34%	26-34%	5-17%	7-19%	
Fijo		5-09%	5-07%		2-05%	
Beuario		3-06%	6-08%	2-07%	1-03%	
Obra o servicios		4-07%	5-07%	6-21%	4-11%	
Autónomo		2-04%	3-04%		1-03%	
Localización						
Amigos y conocidos		10-18%	17-22%	7-24%	13-35%	
Autopresentación		21-38%	25-33%	9-31%	10-27%	
Periódicos		9-16%	10-13%	8-28%	6-16%	
COIE		7-13%	10-13%	2-07%	4-11%	
Autoempleo		3-05%	2-03%	2-07%		
Ett		4-07%	1-01%		2-05%	
Oposición			4-05%		1-03%	
INEM					1-03%	
Tiempo						
3-6 meses		23-40%	25-33%	19-65%	14-38%	
7-12 meses		11-20%	18-23%	6-21%	11-30%	
13-24 meses		17-31%	27-37%	4-14%	7-18%	
+ 24 meses		5-09%	5-06%		5-14%	
Carrera						
Ingenierías		25-45%	19-25%	5-17%	3-09%	3-17%
CC Naturales		7-13%	20-26%	13-45%	13-37%	4-22%
CC Sociales		23-42%	33-43%	10-35%	14-40%	11-61%
Humanidades			4-05%	1-03%	5-14%	2-07%
Formación Complementaria Primer Seguimiento 1996						
Postgrado		4-08%	5-07%		2-06%	1-06%
Idiomas, Informática		16-33%	30-45%	9-33%	13-40%	5-29%
Cusos centros públicos		13-27%	26-39%	10-37%	11-33%	4-24%
Oposiciones		3-06%	9-13%	1-04%	3-09%	3-11%
Formación Complementaria Segundo Seguimiento 1996-1999						
Doctorado		3-06%	10-13%	2-07%	3-08%	1-06%
Master		2-04%	4-05%		2-05%	3-17%
Otra carrera		6-11%	4-05%	3-10%	4-11%	6-33%
Idiomas, Informática		33-60%	50-65%	20-70%	17-46%	11-61%
Estancias extranjero		2-04%	7-09%	5-17%	4-11%	3-17%
Cusos centros públicos		20-37%	41-55%	19-65%	22-59%	8-44%
Oposiciones		4-07%	10-13%		18-49%	18-64%
Preparando			4-05%	2-07%	14-38%	4-22%

Datos descritos en N y porcentajes correspondientes por grupo y género.

Grupo A: TRABAJAN Y NO BUSCAN.

Edad (mediana): 27 años varones / 26 años mujeres

Los datos en torno a la situación laboral por género para el grupo A *Trabajo y no busco* indican que:

- El 90% de hombres y mujeres había concluido estudios en 1997.
- La distribución de carreras por género tiende a ser ligeramente diferente: ellas se concentran más en las carreras de ciencias sociales seguidas de las ciencias naturales e ingenierías de forma muy aparejada (45, 26 y 25% respectivamente); los varones se concentran más en carreras de Ingenierías (45%) y CC sociales (42%).
- La relación del trabajo con la carrera es bastante significativa en ambos subgrupos (84% varones y 90% mujeres).
- Los tipos de contrato que destacan en ambos subgrupos son: indefinido, temporal y en prácticas.
- La antigüedad del empleo va desde los seis meses hasta dos años y medio observando que las mujeres tienden a estar más tiempo en los trabajos, por lo que su movilidad laboral es menor.
- Los sistemas de localización de empleo más usados han sido: autopresentación, amigos-conocidos y prensa; destacan un 5% de mujeres por haber conseguido el empleo actual por medio de oposiciones. En general, ellas tienden a usar más sistemas de localización.

Formación Complementaria:

- Son las mujeres quienes han pasado por más cursos de formación a lo largo de estos tres años: postgrado, idiomas, informática, cursos en centros públicos y preparación de oposiciones (algunas incluso en el momento del seguimiento).

GRUPO B: TRABAJAN Y BUSCAN.

Edad (mediana): 27 años varones y 26 años mujeres

En lo que respecta al grupo B *Trabajo y busco un empleo porque quiero mejorar de nivel o cambiar*, en el análisis diferencial por género:

- Un 80% de varones y mujeres había concluido estudios en 1997.
- La carrera aporta un dato diferencial ya que los chicos se concentran más en carreras de ciencias naturales seguido de las ciencias sociales y en menor porcentaje las ingenierías; las chicas por su parte se concentran más en carreras de ciencias sociales, seguida de ciencias naturales y es el subgrupo –de los seis- que tiene un mayor porcentaje de carreras del área de humanidades.
- Un menor número de mujeres cuenta con trabajos relacionados (aunque supera el 50%) y, sin embargo, son también ellas quienes cuentan con una mayor antigüedad laboral que sus compañeros, en los que la situación es inversa.
- Destacan los contratos temporales en ambos subgrupos, seguido de los contratos en prácticas, indefinidos y de obra o servicios.

- Se observan diferencias en la forma de acceder al empleo, los varones lo hacen a través de: autopresentación, prensa y amigos-conocidos; las mujeres: autopresentación, amigos-conocidos y prensa y, además, figura el COIE y las oposiciones. De nuevo se observa que el subgrupo femenino recurre a un más amplio abanico de localización.
- La antigüedad en el empleo actual es mayor para las mujeres (unido nuevamente a menor movilidad laboral).

Formación Complementaria:

- En T3 se observa que las chicas tienden a pasar por más cursos complementarios que los varones, pero tres años después éstos han pasado por más cursos de idiomas e informática, estancias en el extranjero y cursos en centros públicos; las mujeres por su parte, por cursos de postgrado (doctorado, master, otra carrera) y una parte bastante significativa preparaba oposiciones en el momento del último seguimiento.

Grupo C: PARADOS QUE BUSCAN.

Edad (mediana): 25 años varones y 26 años mujeres

En el grupo C de los desempleados se observa que:

- Un 78% de varones y 82% tenían estudios concluidos en 1997.
- Con relación al tipo de carrera, su distribución es muy semejante en los dos subgrupos concentrándose mucho más en licenciaturas de ciencias sociales, seguidas de las ciencias naturales (64% y 22% aproximadamente en los dos subgrupos) aunque con mayor presencia masculina en ingeniería respecto a las chicas (17% y 7% respectivamente), éstas, con casos de carrera de humanidades.
- Un 33% de ellos y 21% de ellas no ha tenido ninguna experiencia laboral en el transcurso de los tres años.
- De igual forma que en los grupos A y B, se observa una menor movilidad laboral femenina.

Formación complementaria:

- Las mujeres de este grupo en T3 habían pasado por cursos de postgrado, idiomas e informáticas, cursos en centros públicos y oposiciones. En T4 sigue siendo significativa su participación en las diversas formaciones complementarias.
- Más de la mitad de las mujeres prepara oposiciones en T4.
- Los varones habían pasado por cursos complementarios en T3 pero es en T4 cuando se observa una participación mucho más acentuada e incluso mayor que las mujeres.

- Un 22% de los varones prepara oposiciones en T4.
- En general, es el grupo que más porcentaje de postgrado tiene y de estancias en el extranjero.

5.4.2. Cambios de actitudes hacia la búsqueda de empleo.

Cambios T1-T4: Metas laborales Grupo A

METAS	HOMBRES						MUJERES					
	Importancia			Perspectiva			Importancia			Perspectiva		
	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α
Progresar	5-6-7	5-6-7		4-5-6	5-6-6	,003 ↑	5-6-7	5-6-7		4-5-7	5-6-7	,004 ↑
Tener seguridad	5-5-7	5-6-7		3-3-5	5-6-6	,000 ↑	6-6-7	5-6-7		3-4-6	5-6-7	,000 ↑
Tiempo libre	4-5-6	5-6-6	,007 ↑	4-4-5	4-5-5		4-5-6	5-6-7	,034 ↑	3-4-5	4-5-6	,000 ↑
Trabajo relajado	3-4-4	3-4-5		3-3-5	3-4-5		2-4-5	3-4-5	,077 ↑	2-4-5	3-5-5	,002 ↑
Relaciones sociales	4-5-6	5-5-6	,016 ↑	5-5-6	5-6-6	,036 ↑	4-5-6	5-6-7	,001 ↑	4-5-6	5-6-7	,004 ↑
Trabajar de lo mío	5-6-7	5-6-7		4-5-7	5-6-7	,003 ↑	5-7-7	6-7-7	,012 ↑	4-6-6	5-6-7	,000 ↑
Ganar dinero	5-6-6	5-5-6	,004 ↑	4-4-6	5-6-6	,000 ↑	5-6-7	5-6-6		4-5-6	5-6-6	,004 ↑
Tiempo familia	4-6-7	5-6-7	,001 ↑	4-4-5	4-5-6		5-6-6	5-6-7	,004 ↑	4-5-6	5-5-6	,017 ↑
Desarrollo propio	5-6-7	6-6-7		5-5-7	5-6-6	,023 ↑	6-7-7	6-7-7		5-6-7	6-6-7	
Hobbies	3-4-6	5-5-6	,000 ↑	3-4-5	3-4-5		3-4-6	5-6-6	,000 ↑	3-4-5	4-5-6	,000 ↑

Cambios T1-T4: Metas laborales Grupo B

METAS	HOMBRES						MUJERES					
	Importancia			Perspectiva			Importancia			Perspectiva		
	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α
Progresar	6-6-7	7-6-6		5-5-6	5-6-6	,012 ↑	5-6-7	6-6-7		4-5-7	4-5-6	
Tener seguridad	5-6-6	7-5-6		2-3-6	5-6-6	,002 ↑	6-7-7	5-6-7		3-5-6	4-5-6	
Tiempo libre	4-5-5	5-6-6	,014 ↑	3-4-5	3-5-5		5-6-6	5-6-7		3-5-6	4-5-6	
Trabajo relajado	2-3-4	3-3-5		3-4-4	3-4-5		3-4-5	4-5-5		3-4-5	4-4-5	
Relaciones sociales	3-5-6	4-5-6		4-5-6	5-5-6		5-6-7	5-6-7		5-5-6	5-5-6	
Trabajar de lo mío	5-6-7	6-6-7		4-5-6	5-6-7		6-7-7	6-7-7		4-6-7	4-6-6	
Ganar dinero	4-5-6	5-6-7	,004 ↑	3-4-6	4-6-6	,006 ↑	5-6-6	5-6-7		4-6-6	4-5-6	
Tiempo familia	5-6-6	5-6-7		3-4-5	4-5-5		5-6-7	5-6-7		4-5-6	4-5-6	
Desarrollo propio	6-7-7	6-7-7		5-5-6	5-6-6		6-7-7	7-7-7		6-6-7	4-6-6	
Hobbies	3-4-5	4-5-6	,006 ↑	3-4-5	4-5-5		4-5-6	5-6-7	,000 ↑	3-4-5	4-5-6	,000 ↑

Cambios T1-T4: Metas laborales Grupo C

METAS	HOMBRES						MUJERES					
	Importancia			Perspectiva			Importancia			Perspectiva		
	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α
Progresar	5-6-7	6-7-7		4-4-6	5-6-6		5-6-7	5-6-7		4-6-7	5-5-6	
Tener seguridad	5-6-7	5-6-7		3-4-6	4-5-6		6-7-7	6-6-7		3-4-6	4-5-6	
Tiempo libre	4-5-6	4-5-6		3-4-5	4-5-5	,026↑	5-5-6	4-5-5		3-4-6	4-5-5	
Trabajo relajado	2-3-4	3-4-5	,032 ↑	3-3-4	2-3-4		2-4-5	3-4-5		3-4-4	4-4-5	
Relaciones sociales	4-5-5	5-5-6	,012 ↑	5-5-6	5-5-6		4-6-6	5-5-6		4-5-6	4-5-6	
Trabajar de lo mío	4-6-7	6-7-7		2-4-5	5-6-6	,009↑	6-7-7	6-7-7		4-5-7	5-5-6	
Ganar dinero	5-6-7	5-6-7		3-4-5	4-5-6		5-6-6	5-6-6		4-5-5	5-5-6	
Tiempo familia	5-6-7	5-6-7		4-4-5	4-5-5		5-6-6	4-6-6		3-5-6	5-5-6	
Desarrollo propio	6-6-7	6-7-7		4-5-6	5-6-6		6-7-7	6-7-7		5-6-7	5-6-6	
Hobbies	3-5-6	5-6-7	,024 ↑	3-4-5	3-5-5		4-5-5	4-5-6		3-4-5	4-5-5	

Cambios T3-T4: Temores Grupo B trabajan y buscan.

	Hombres			Mujeres		
	T3	T4	N = 29	T3	T4	N = 37
	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α
Casi no hay trabajo	4-4-5	3-4-5		4-5-5	4-4-5	
No aguantar sin dinero	3-3-4	3-4-5		2-3-4	3-4-5	,024 ↑
No se qué hacer sin trabajo	2-4-4	3-3-5		2-4-4	2-4-5	
Entrevistas	2-3-4	2-3-3		2-3-4	2-3-4	
Experiencia de trabajo	3-4-5	3-4-4		3-4-5	2-3-4	,025 ↓
Tener poca formación	2-3-4	2-3-4		2-3-3	2-2-3	
Demasiado joven	1-2-2	1-1-2		1-1-2	1-2-3	
Mayor	1-1-2	1-1-2		1-1-1	1-2-2	,008 ↑
Eligen a hombres	1-1-1	1-1-1		1-2-3	1-2-2	

Cambio T3-T4: Temores Grupo C parados que buscan.

	Hombres			Mujeres		
	T3	T4	N = 18	T3	T4	N = 28
	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α
Casi no hay trabajo	3-4-5	4-5-5		4-5-5	4-5-5	
No aguantar sin dinero	2-3-4	3-4-4		3-4-4	3-4-4	
No se qué hacer sin trabajo	2-3-4	2-3-4		2-4-4	2-4-5	
Entrevistas	2-3-4	2-3-4		3-4-5	2-3-4	,001 ↓
Experiencia de trabajo	3-4-4	3-4-5		4-4-5	3-4-5	
Poca formación	2-3-3	2-3-4		2-3-4	1-2-3	,004 ↓
Demasiado joven	2-2-2	1-2-2	,035 ↓	1-2-3	1-2-2	
Mayor	1-1-2	1-2-3	,018 ↑	1-1-2	1-2-2	,059 ↑
Eligen a hombres	1-1-1	1-1-2		1-2-4	1-2-3	

Cambio T3-T4: Condiciones Grupo B trabajan y buscan.

	Hombres			Mujeres		
	T3	T4	N=29	T3	T4	N=37
	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α
Seguro o fijo	3-4-4	3-4-5		3-4-4	3-4-5	,029 ↑
Cobrar más de cien mil	2-3-4	3-4-5	,023 ↑	2-3-4	3-4-4	,034 ↑
Los compañeros	3-4-4	3-4-5		3-4-5	4-4-5	
No tratar con el público	1-2-3	1-1-3		1-2-2	1-2-2	
Trabajar a mi aire	2-3-4	1-2-3	,054 ↓	1-3-3	2-3-3	
Duro físicamente	1-2-3	1-2-3		1-3-3	2-3-3	
Horario fijo y bueno	1-2-4	2-4-4	,029 ↑	3-3-4	3-4-4	
Trabajo bonito	3-4-4	4-4-5	,025 ↑	4-4-5	4-4-5	
No pensar	1-1-3	1-1-2	,039 ↓	1-2-3	1-2-2	
Progresar	4-4-5	4-5-5	,012 ↑	4-5-5	4-4-5	
Cerca de casa	1-2-4	1-3-4		2-3-4	3-3-4	,056 ↑
Sueldo fijo	3-4-4	3-4-5		3-4-4	3-4-4	
No en la calle	2-2-3	1-2-3		2-3-4	3-4-5	
Bien visto	1-2-3	1-2-3		2-3-3	2-3-4	
Fácil de conseguir	1-2-3	1-2-3	,032 ↓	2-3-4	2-3-3	

Cambio T3-T4: Condiciones Grupo C parados que buscan.

	Hombres			Mujeres		
	T3	T4	N=18	T3	T4	N=28
	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	Q ₁ -Q ₂ -Q ₃	α
Seguro o fijo	3-4-5	3-4-4		4-4-5	4-4-5	
Cobrar más de cien mil	3-4-5	3-4-4		3-3-4	3-3-4	
Los compañeros	3-4-5	4-4-5		4-4-5	3-4-5	
No tratar con el público	2-2-3	2-2-3		1-2-3	1-2-2	
Trabajar a mi aire	2-3-3	2-3-3		2-3-3	2-2-3	
Duro físicamente	1-3-3	2-3-3		1-3-3	1-2-3	
Horario fijo y bueno	3-3-4	3-4-4		3-4-4	3-4-4	
Trabajo bonito	3-4-5	3-4-4		3-4-4	3-4-4	
No pensar	1-1-2	1-2-2		1-2-3	1-1-2	
Progresar	4-5-5	4-5-5		4-5-5	4-4-5	
Cerca de casa	2-3-3	3-3-4		2-3-4	3-3-3	
Sueldo fijo	3-4-4	3-4-4		3-4-4	4-4-4	
No en la calle	1-2-4	2-3-3	,040 ↑	2-3-4	2-4-4	
Bien visto	2-3-3	2-3-3		2-3-3	2-3-4	
Fácil de conseguir	1-2-3	1-2-3		1-3-3	1-2-3	

GRUPO A: TRABAJAN Y NO BUSCAN.

Metas laborales.

- ◆ En el análisis de las metas laborales⁴³, los **varones** de este grupo en T1 señalan las metas *trabajo*⁴⁴ (excepto seguridad) y la *familia* como las más importantes y las metas *ocio* como menos importantes, en T4 siguen valorando igualmente las metas *trabajo*, incluso aumenta seguridad (Q₂) aunque disminuye dinero (Q₂) y otorgan mayor importancia a tiempo libre (Q₂) y hobbies (Q₂).
- ◆ En cuanto a sus *perspectivas*, aumenta considerablemente de uno a otro momento en nueve de las diez metas: progresar (Q₂), seguridad (Q₂, Q₃), trabajar de lo mío (Q₂), dinero (Q₂), desarrollo propio (Q₂, Q₃), tiempo libre (Q₂), familia (Q₂, Q₃), trabajo relajado (Q₂) y relaciones sociales (Q₂). Se observa también una diferenciación de perspectiva entre las metas trabajo (mayor) y las metas ocio (menor).
- ◆ Las **mujeres** tienden a valorar mejor las metas en ambos momentos que sus compañeros, y en T1, además de valorar las

⁴³ La valoración de estas variables, también en escala likert, va de 1 a 7 dónde 1 es poco importante o poca perspectiva y 7 más importante o mayor perspectiva; para analizar el sentido e intensidad de los cambios se ha tomado como referencia la mediana: valoración menor = mediana abajo (1,2,3,4), valoración mayor = mediana arriba (5,6,7) además de la prueba no paramétrica de Wilcoxon para muestras relacionadas.

⁴⁴ Destaca el hecho de que en ambos momentos, los universitarios en general delimitan en dos su valoración de las metas: existe por un lado una intercorrelación entre las metas *trabajo*: seguridad, progresar, dinero, trabajar de lo mío, desarrollo propio que suelen ser las mejor valoradas y por otro lado una gran intercorrelación entre metas *ocio*: tiempo libre, familia y hobbies que suelen estar menos valoradas que las primeras; además, hay dos variables que tienden a dispersarse en ambos momentos: trabajo relajado y relaciones sociales. Por otra parte, hay una tendencia muy generalizada en los tres grupos de valorar la *Perspectiva* por debajo de *Importancia* con una clara revalorización en positivo en T4 pero siempre, por debajo de la *Importancia*.

metas *trabajo* como las más importantes incluyen también a la familia; en T4 les importan más las metas: tiempo libre (Q₂), familia (Q₃), hobbies (Q₂) y relaciones sociales (Q₂); disminuyen aunque no demasiado ganar dinero (Q₃).

- ◆ En cuanto a sus *perspectivas*, éstas aumentan significativamente en todas las variables diferenciándose con menor perspectiva las relacionadas al *ocio*; no obstante, en comparación a los varones, su ajuste *Importancia-Perspectiva* es menor. A continuación se describe la conformación de las metas laborales en T4 para el Grupo A:

<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<p>Importancia:</p> <p>1) <i>Mayor:</i> progresar, seguridad, tiempo libre, trabajar de lo mío, tiempo familia, desarrollo propio, relaciones sociales, ganar dinero, hobbies,</p> <p>2) <i>Menor:</i> trabajo relajado.</p> <p>Perspectivas:</p> <p>1) <i>Mayor:</i> progresar, seguridad, relaciones sociales, trabajar de lo mío, ganar dinero, desarrollo propio, tiempo libre, tiempo familia,</p> <p>2) <i>Menor:</i> trabajo relajado, hobbies</p>	<p>Importancia:</p> <p>1) <i>Mayor:</i> progresar, tener seguridad, tiempo libre, relaciones sociales, trabajar de lo mío, ganar dinero, tiempo familia, desarrollo propio, hobbies,</p> <p>2) <i>Menor:</i> trabajo relajado</p> <p>Perspectivas:</p> <p>1) <i>Mayor:</i> progresar, seguridad, relaciones sociales, trabajar de lo mío, ganar dinero, desarrollo propio, tiempo libre, tiempo familia, hobbies, trabajo relajado.</p>

En conclusión, ¿han cambiado las metas laborales de este grupo al cabo de tres años? Sí, se observa una revalorización positiva de sus metas laborales tanto en *Importancia* como en *Perspectiva*, a partir de su entrada al mercado laboral. Considerando que este grupo no piensa buscar empleo en un futuro inmediato, llama la atención que las mujeres, a diferencia de los varones, otorgan menos importancia a la seguridad laboral y al dinero y más a las relaciones sociales generadas en el trabajo, es decir, tienden a implicarse psicológicamente (y afectivamente) más que los varones en el ambiente de trabajo y a esto le otorgan un valor especial que no se presenta

en los varones; ellas esperan aspectos diferentes del hecho de trabajar en su camino hacia la estabilidad que les puede llevar a moverse más lentamente. Es posible, por tanto, que los hombres sean más dinámicos, activos y perseverantes en el logro de sus metas de desarrollo profesional que las mujeres y, éstas menos dinámicas, menos activas.

GRUPO B: TRABAJAN Y BUSCAN.

Metas laborales.

- Con relación a los cambios T1-T4 de sus metas laborales se observa que el subgrupo de **varones** aumenta en T4 la *Importancia* concedida a ganar dinero (Q₂, Q₃), (Q₃) y disminuye progresar (Q₃) y tener seguridad (Q₂); valoran mejor tiempo libre (Q₂, Q₃), y familia.
- La *perspectiva* de alcance en el futuro laboral también aumenta considerablemente en todas las metas aunque queda por debajo de *Importancia*: progresar (Q₂), seguridad (con un aumento bastante significativo en Q₂, Q₃), trabajar de lo mío (Q₃), ganar dinero (Q₂), desarrollo propio (Q₂), tiempo familia (Q₂, Q₃), tiempo libre (Q₂), hobbies (Q₂, Q₃), trabajo relajado (Q₃). Se aprecia una clara separación de perspectiva alta para las metas *trabajo* y menor para las metas *ocio*.
- Las **mujeres** por su parte, otorgan una *Importancia* mayor que los hombres a sus metas laborales en T1 (incluyendo a las metas *ocio*) y en T4 aumentan las siguientes: tener seguridad (Q₂),

ganar dinero (Q₃), tiempo libre (Q₃), hobbies (Q₂) y trabajo relajado (Q₂);

- Sin embargo, su valoración de *perspectiva* es menor que sus compañeros en ambos momentos y en T4 aumenta pero no muy significativamente: trabajar de lo mío (Q₃), desarrollo propio (Q₃); llama la atención que disminuyen: progresar (Q₃) y ganar dinero (Q₂). La *Importancia* y *Perspectiva* concedida por este grupo a sus metas laborales en T4 quedan conformadas como sigue:

<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<p>Importancia:</p> <p>1) <i>Más importantes:</i> Progresar, seguridad, trabajar de lo mío, desarrollo propio, ganar dinero, tiempo libre y tiempo familia, hobbies.</p> <p>2) <i>Poco importantes:</i> trabajo relajado.</p> <p>Perspectiva:</p> <p>1) <i>Mayor:</i> progresar, tener seguridad, trabajar de lo mío, ganar dinero y desarrollo propio.</p> <p>2) <i>Regular:</i> tiempo libre, trabajo relajado, relaciones sociales, tiempo familia y hobbies;</p> <p>3) <i>Poca:</i> tener seguridad.</p>	<p>Importancia:</p> <p>1) <i>Más importantes:</i> progresar, seguridad, trabajar de lo mío, ganar dinero, desarrollo propio, tiempo libre, tiempo familia, hobbies, relaciones sociales.</p> <p>2) <i>Regularmente importantes:</i> trabajo relajado.</p> <p>3) <i>Poco importantes:</i> ninguna.</p> <p>Perspectiva:</p> <p>1) <i>Mayor:</i> trabajar de lo mío y desarrollo propio.</p> <p>2) <i>Regular:</i> progresar, seguridad, tiempo libre, trabajo relajado, relaciones sociales, ganar dinero, tiempo familia, hobbies.</p> <p>3) <i>Poca:</i> ninguna.</p>

De lo anterior se desprende que las mujeres conceden mayor importancia a las metas que sus compañeros pero son menos optimistas, de cara al futuro, que ellos.

Temores.

- En este segundo seguimiento o momento T4, los temores con relación a la búsqueda de empleo no han variado estadísticamente de uno a otro momento en el caso de los **varones**; sin embargo, se observa en la distribución de frecuencias que tienden a disminuir en T4 los temores: no sé qué hacer sin trabajo (Q₂,

aumenta Q₃), las entrevistas (Q₃), la experiencia de trabajo (Q₃), ser demasiado joven (Q₂) y sólo aumenta el miedo de no aguantar sin dinero (Q₃).

- En las **mujeres** por su parte hay evidencia de algunos cambios estadísticos y de frecuencia observando que les preocupa más: no aguantar sin dinero (Q₂, Q₃), no sé que hacer sin trabajo (Q₃), ser demasiado joven (Q₂, Q₃), o mayor (Q₂, Q₃) y disminuyen: casi no hay trabajo (Q₂), la experiencia de trabajo (Q₂, Q₃), tener poca formación (Q₂) y que sea fácil de conseguir (Q₃). Pero a pesar de estos cambios en el subgrupo femenino, ellas están un poco menos preocupadas hacia la búsqueda que sus compañeros. La conformación de los temores en ambos subgrupos de acuerdo a su nivel valorativo es la siguiente:

Hombres	Mujeres
1) <i>Temores mas apremiantes:</i> casi no hay trabajo, no poder aguantar sin dinero, la experiencia de trabajo.	1) <i>Temores mas apremiantes:</i> casi no hay trabajo, no poder aguantar sin dinero, no sé qué hacer si no trabajo.
2) <i>Temores menos apremiantes:</i> no sé qué hacer si no trabajo, las entrevistas, la formación, ser demasiado joven, o demasiado mayor, eligen a hombres antes que a mujeres.	2) <i>Temores menos apremiantes:</i> las entrevistas, la experiencia de trabajo, la formación, ser demasiado joven, o demasiado mayor, eligen a hombres antes que a mujeres.

Condiciones.

- En cuanto a sus exigencias o condiciones laborales, los **varones** han aumentado en: seguro o fijo (Q₃), cobrar más de cien mil (Q₂, Q₃), los compañeros (Q₃), horario fijo y bueno (Q₂), trabajo bonito (Q₃) y cerca de casa (Q₂); disminuyen: no tratar con el público (Q₂), trabajar a mi aire (Q₂, Q₃), no pensar (Q₃).

- Las **mujeres** aumentan: seguro o fijo (Q₃), horario fijo y bueno (Q₂), no en la calle (Q₂, Q₃) y bien visto (Q₃); disminuyen: no pensar (Q₃), progresar (Q₂) y fácil de conseguir (Q₃).
- Se observa que a pesar de que los varones de este grupo estadísticamente han experimentado más cambios que sus compañeras, psicológicamente son ellas quienes presentan mayores cambios y son, en T4, más exigentes que en el momento anterior y que sus compañeros (aunque ceden en progresar).
- Ellos por su parte, aunque en T3 les importaba la seguridad y progresar, en T4 prefieren un trabajo con mejor sueldo, mejor horario y más cerca de casa, son más exigentes que en T3 pero menos que las chicas. Sus condiciones en T4 quedan conformadas como a continuación se describe:

Hombres	Mujeres
1) <i>Condiciones más importantes:</i> seguro o fijo, cobrar más de cien mil, los compañeros, horario fijo y bueno, trabajo bonito, progresar, sueldo fijo.	1) <i>Condiciones más importantes:</i> seguro o fijo, cobrar más de cien mil, los compañeros, horario fijo y bueno, trabajo bonito, progresar, sueldo fijo, que no sea en calle.
2) <i>Condiciones regularmente importantes:</i> cerca de casa.	2) <i>Condiciones regularmente importantes:</i> trabajar a mi aire, que no sea duro físicamente, cerca de casa, bien visto, fácil de conseguir.
3) <i>Condiciones poco importantes:</i> no tratar con el público, trabajar a mi aire, que no sea duro físicamente, no pensar, que no sea en la calle, bien visto y fácil de conseguir.	3) <i>Condiciones poco importantes:</i> no tratar con el público, no pensar.

En resumen los rasgos diferenciales por género de este *Grupo B* de universitarios en relación con sus actitudes hacia la búsqueda de empleo son:

Hombres	Mujeres
<p>a) A partir de su experiencia laboral, los varones parecen estar más seguros ante la búsqueda de empleo: otorgan mayor importancia a sus metas laborales (tanto intrínsecas como extrínsecas) y mayor perspectiva de logro, aunque valoran menor factibilidad para las metas relacionadas con el ocio.</p> <p>b) Como están mas seguros frente a la búsqueda laboral, disminuyen los temores tanto del panorama del mercado laboral como respecto a sí mismos y,</p> <p>c) sus exigencias laborales aumentan poniendo un mayor énfasis en seguridad, sueldo, compañeros de trabajo, horario, cercanía y trabajo bonito. Es decir, el mapa cognitivo de estos buscadores tres años más tarde es diferente ya que en T3 se veía que tras su primera incorporación, sus miedos habían aumentado.</p>	<p>a) Para las mujeres que buscan empleo, sus metas laborales son más importantes que antes pero su valoración de perspectiva no es muy alta lo que significa que contemplan dificultades⁴⁵ para conseguir dichas metas y por ello son un tanto pesimistas –¿realistas?- sobre su futuro laboral, lo cual se confirma en el aumento de temores relacionados con el desempleo (y en el hecho de que una parte importante de ellas prepara oposiciones, ya que al apreciar <i>handicaps externos</i>, las oposiciones representan un medio alternativo de conseguir empleo).</p> <p>b) Les preocupa la edad⁴⁶ y la posibilidad de estar desempleadas aunque están más seguras de su competencia profesional.</p> <p>c) Precisamente por su situación de insatisfacción con el trabajo actual y por su seguridad en sí mismas, quieren mejorar de empleo, aumentando el nivel de exigencias tanto para las condiciones básicas y no básicas (estabilidad, seguridad, lo que puede representar un empleo logrado a través de las oposiciones...).</p>

GRUPO C: PARADOS QUE BUSCAN.

Metas Laborales.

- El subgrupo masculino en T4 concede mayor *importancia* a sus metas respecto a T1: trabajar de lo mío (Q₂), hobbies (Q₂, Q₃), relaciones sociales (Q₃) y trabajo relajado (Q₃) y, aunque a ninguna de las metas otorgan un valor mínimo, si que se delimitan las variables *tiempo libre*, *trabajo relajado* y *relaciones sociales* como las metas menos importantes.
- En cuanto a su *perspectiva* de cara al futuro, a pesar de no estar vinculados con el mundo laboral, tienden a ser más optimistas con

⁴⁵ No sabemos si las mujeres de este grupo en T4 prevén dificultades de consecución de sus metas al medio externo o a ellas mismas: visualización de futuro en pareja, matrimonio, hijos, etc... que al final, *no es lo mismo pero es igual*.

⁴⁶ El temor relacionado a la edad se presenta exclusivamente en las mujeres, hecho que evidencia el enorme peso de las estereotipias ya que este temor difícilmente puede hacerse presente en los varones.

relación al trabajo mismo ya que aumentan ocho de las diez metas: progresar (Q₂), tener seguridad (Q₂), trabajar de lo mío (Q₂, Q₃), ganar dinero (Q₂, Q₃), desarrollo propio (Q₂), tiempo libre (Q₂), tiempo familia (Q₂) y hobbies (Q₂).

- Las mujeres de este grupo, en T4 aumentan: relaciones sociales (Q₂) y hobbies (Q₃); disminuyen: tener seguridad (Q₂), tiempo libre (Q₂, Q₃). En general conceden a sus metas una *importancia* bastante similar que sus compañeros y su valoración de *perspectiva* tiende a ser más baja que ellos. La conformación de las metas en este grupo queda del siguiente modo:

Hombres	Mujeres
<p>Importancia:</p> <p>1) <i>Mayor Importancia:</i> progresar, seguridad, trabajar de lo mío, ganar dinero, tiempo familia, desarrollo propio y hobbies, tiempo libre, relaciones sociales.</p> <p>2) <i>Menos importantes:</i> trabajo relajado.</p> <p>Perspectiva:</p> <p>1) <i>Mayor:</i> progresar, trabajar de lo mío, desarrollo propio, tener seguridad, tiempo libre, relaciones sociales, ganar dinero, tiempo familia, hobbies.</p> <p>2) <i>Menor:</i> trabajo relajado.</p>	<p>Importancia:</p> <p>1) <i>Mayor:</i> progresar, tener seguridad, trabajar de lo mío, ganar dinero, tiempo familia y desarrollo propio, tiempo libre, relaciones sociales, hobbies.</p> <p>2) <i>Menor:</i> trabajo relajado.</p> <p>Perspectiva:</p> <p>1) <i>Mayor:</i> Tener seguridad, tiempo libre, trabajo relajado, relaciones sociales, trabajar de lo mío, ganar dinero, tiempo familia, desarrollo propio, hobbies.</p>

Temores

- Los temores de este grupo no presentan cambios de actitudes de uno a otro momento a nivel estadístico, sin embargo, de acuerdo a la distribución muestral se observa que los varones aumentan: casi no hay trabajo (Q₂), no aguantar sin dinero (Q₂), la experiencia de

trabajo (Q₃), tener poca formación (Q₃), ser demasiado mayor (Q₃) y que eligen a hombres antes que a mujeres (Q₃).

- En las mujeres aumentan: no sé qué hacer sin trabajo (Q₃), y ser demasiado mayor (Q₂), disminuyen: las entrevistas (Q₂, Q₃), tener poca formación (Q₂, Q₃), ser demasiado joven (Q₃) y que eligen a hombres antes que a mujeres (Q₃).
- Ellos tienden a estar más preocupados en T4 respecto a T1 y a sus compañeras, y ellas menos preocupadas respecto a T1. Sus temores se conforman en T4 como sigue:

<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
1) <i>Temores mayores</i> : casi no hay trabajo, no poder aguantar sin dinero, la experiencia de trabajo.	1) <i>Temores mayores</i> : casi no hay trabajo, no aguantar sin dinero, experiencia de trabajo.
2) <i>Temores menos apremiantes</i> : no sé qué hacer sin trabajo, las entrevistas, tener poca formación, demasiado joven, demasiado mayor, eligen a hombres antes que mujeres.	2) <i>Temores menos apremiantes</i> : no sé qué hacer sin trabajo, las entrevistas, tener poca formación, demasiado joven, demasiado mayor, eligen a hombres antes que a mujeres.

Condiciones.

- En los varones de este grupo aumentan: horario fijo y bueno (Q₂), no pensar (Q₂), cerca de casa (Q₁, Q₃) y no en la calle (Q₂, Q₃); disminuyen: que sea seguro o fijo (Q₃), cobrar más de cien mil (Q₃) y trabajo bonito (Q₃).
- Las mujeres tienden a aumentar más sus exigencias: no en la calle (Q₂) y bien visto (Q₃); disminuyen: no tratar con el público (Q₃), trabajar a mi aire (Q₂), que no sea duro físicamente (Q₂), no pensar (Q₂), progresar (Q₂), cerca de casa (Q₃) y que sea fácil de conseguir (Q₂).

- Estadísticamente, no aparecen cambios importantes, pero psicológicamente se aprecia que las condiciones de los chicos tienden a aumentar y son más exigentes que en T3 y que sus compañeras, éstas tienden a disminuir sus condiciones respecto a T3. Una vez más aparece un cambio de actitudes inverso en este grupo: los hombres aumentan más que en T3 y que sus compañeras, y las mujeres disminuyen más que en T3 y que sus compañeros quedando conformadas en T4 como se describe a continuación:

Hombres	Mujeres
1) <i>Condiciones más importantes:</i> seguro o fijo, cobrar más de cien mil, los compañeros, horario fijo y bueno, trabajo bonito, progresar y sueldo fijo. 2) <i>Condiciones menos importantes:</i> trabajar a mi aire, que no sea duro físicamente, cerca de casa, no en la calle y bien visto, no tratar con el público, no pensar y fácil de conseguir.	1) <i>Condiciones más importantes:</i> seguro o fijo, los compañeros, horario fijo y bueno, trabajo bonito, progresar, sueldo fijo y no en la calle. 2) <i>Condiciones poco importantes:</i> cobrar más de cien mil, cerca de casa y bien visto, no tratar con el público, trabajar a mi aire, que no sea duro físicamente, no pensar, fácil de conseguir.

En resumen, en este grupo de parados que buscan empleo en el momento T4, sus rasgos diferenciales por género quedarían resumidos como sigue a continuación:

Hombres	Mujeres
<ul style="list-style-type: none"> • Más preocupados en su búsqueda laboral que en T3 y que sus compañeras • Un poco más exigentes que en T3, y que sus compañeras. • Mayor importancia de sus metas laborales en T4 y respecto a las mujeres, • Mayor perspectiva en futuro que en T1 y que sus compañeras y, por tanto: • Mayor ajuste <i>Importancia-Perspectiva</i> que sus compañeras (van de menos a más). 	<ul style="list-style-type: none"> • Menos preocupadas que en T3 y que sus compañeros. • Más exigentes que en T3 respecto a sus condiciones laborales y menos que sus compañeros (a menor temor, menor exigencia). • La importancia concedida a las metas laborales ha disminuido de uno a otro momento quedando por debajo de los varones. • Menor perspectiva que en T1 y que los varones y, por tanto: • Menor ajuste <i>Importancia-Perspectiva</i> que sus compañeros (van de más a menos).

En resumen, en este grupo también encontramos actitudes diferenciales ante la búsqueda de empleo: los hombres más preocupados y un poco menos exigentes. Las mujeres menos preocupadas y menos exigentes que ellos. Aunque nuevamente se observa que los hombres valoran y esperan más de su futuro laboral que las mujeres, sus actitudes hacia la búsqueda no discrepan demasiado como ocurría con el Grupo C de hace tres años. Incluso, ellos también han acentuado su paso por cursos

complementarios en los últimos meses –incluso más que ellas- y una cuarta parte prepara oposiciones. Este afrontamiento se acerca un poco más al femenino y se observa cómo, la situación de desempleo afecta el grado de expectativas esperadas por parte de estos jóvenes (hombres y mujeres) mermando la seguridad sobre sus logros y asumiendo actitudes menos optimistas de cara a una estabilidad de carrera.

En general se observa que el grupo con mayores cambios con relación a las metas laborales, es el grupo A -el más *favorecido* laboralmente-, además, este grupo y el B (los activos laboralmente) tienden a otorgar mayor importancia a las metas *ocio*: tiempo libre, familia, hobbies en el momento T4 aunque a nivel de perspectiva, en el mismo momento, siguen delimitándose separadamente de las metas *trabajo*. Esta modificación de importancia en las metas *ocio* indica, por tanto, que el paso del tiempo en el mercado de trabajo y las diferentes experiencias laborales en la etapa de exploración, conducen a una revalorización o ajuste de valores, tal y como sostienen Rodríguez Moreno y otros (2000).

Comparando los *Grupos A y B* se observa que hay ciertas características de los trabajos que inciden en la búsqueda o no de empleo: trabajo relacionado, tipo de contrato y antigüedad del empleo.

- a) En el grupo A, tanto hombres como mujeres, se caracterizan más y mejor respecto al grupo B, por ser el grupo que *trabaja en lo suyo* en un porcentaje muy elevado (casi 90% frente a un 60%),

además, es el grupo que mejores contratos tiene ya que una tercera parte de ellos y ellas cuenta con un contrato de tipo indefinido, seguido de contratos temporales y en prácticas⁴⁷.

- b) También son los que cuentan con más antigüedad en el trabajo, sobre todo las mujeres.
- c) Con relación al sistema de localización de empleo los varones de ambos grupos (A y B) y las mujeres del Grupo A guardan analogías en haber recurrido primero a la autopresentación seguido de los amigos-conocidos, situación inversa en las mujeres del grupo B; en general los hombres tienden a usar más la prensa como sistema alternativo que las mujeres, pero éstas usan más sistemas de localización. Destaca el hecho de que los únicos trabajos conseguidos por oposiciones corresponden a mujeres del grupo A y B.
- d) El historial de trabajos previos indica que no hay diferencias entre uno y otro grupo (A y B) ya que hasta tres trabajos previos se

⁴⁷ De acuerdo con los comentarios de los propios universitarios en el momento de la entrevista telefónica, el término de su contrato en prácticas les suponía a muchos de ellos y ellas, permanecer en la empresa a petición de ésta, pasando a una modalidad de contrato diferente, bien fijo o bien indefinido.

contabilizan; llama la atención que las mujeres de ambos grupos manifiestan una menor movilidad laboral que sus compañeros.

- e) En el grupo B los hombres se concentran hasta en un 65% en trabajos con un tiempo inferior a seis meses y un 20% en trabajos de hasta 24 meses; en cambio, las mujeres de este grupo en proporción llevan más tiempo en sus trabajos que sus compañeros e incluso, que sus compañeras del grupo A, ya que hay un 14% de ellas con una antigüedad mayor a dos años. Es interesante este último dato porque parece indicar que las mujeres de este grupo, pese a no estar conformes con el trabajo actual, *aguantan* más que sus compañeros en sus respectivos trabajos.
- f) Por último: el tipo de carrera. El Grupo A concentra el mayor porcentaje de Ingenierías (telecomunicaciones, informática, industrial, electrónica), más los varones que las mujeres, aunque éstas últimas con una presencia nada desdeñable (45% y 25% respectivamente); le sigue el área de las ciencias sociales (empresariales, económicas y derecho) con una representación importante (42 y 43% respectivamente) seguida de las carreras de ciencias naturales (biológicas, química, farmacia) con mayor presencia femenina. Aunque el grupo B concentra de forma importante también, a universitarios con carreras del área social y de ciencias, la diferencia central entre los grupos A y B, tanto para varones como para mujeres, es la carrera de Ingeniería que en el Grupo B tiene una presencia inferior.

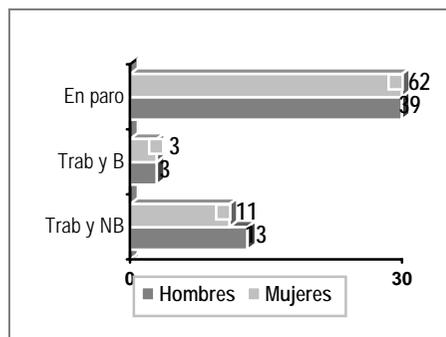
5.5. TAXONOMÍA DE TRAYECTORIAS LABORALES.

En las páginas siguientes se presentan los datos retrospectivos correspondientes a cada uno de los grupos. Esto permite reconstruir los itinerarios laborales y formativos en los últimos tres años (seguimientos T3-T4) proporcionando elementos de análisis para localizar los principales itinerarios laborales en los jóvenes de la muestra.



1996

Situación laboral Primer Seguimiento



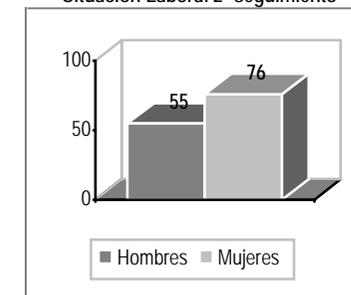
	T Y NB-1996		T Y B-1996		EN PARO ⁴⁸⁻⁹⁶	
	V-13	M-11	V-3	M-3	V-39	M-62
Trbj relacdo	89%	75%	100%	33%	11%	19%
Contrato						
Sin contrato				33%	03%	05%
Temporal	44%	50%		33%	08%	05%
Práctic/Aprend	22%	25%	100%		06%	13%
Obra o Serv	22%			33%		02%
Indefinido		25%				
Sist Localizac						
Amigos/Con	33%	25%	33%	33%	03%	4-07%
Periódicos	22%	13%				3-05%
Autopresent	11%	38%	33%	67%	03%	
COIE	33%	25%	33%		08%	8-13%
Ett					03%	1-02%
Carrera						
Ingenierías	100%	38%	67%	67%	21%	10-28%
CC Naturales		50%			25%	6-17%
Humanidades					05%	
CC Sociales		13%	33%	33%	47%	20-56%

Itinerario formativo paralelo

	Itinerario formativo 1996					
	T Y NB-1996		T Y B-1996		EN PARO-1996	
	V-13	M-11	V-3	M-3	V-39	M-62
Edad	25	24	24	23	23	23
Sin concluir carrera			33%	33%	50%	50%
Posgrado					11%	08%
Cursos CPúbli	11%		33%		25%	42%
Idiom/Inform	11%	13%	67%		31%	47%
Chapuzas					17%	32%
Oposiciones					08%	15%
Itinerario formativo 1996-1999						
Cambio edo civil		13%	33%		08%	08%
Año fin carrera						
Antes 1996	77%	82%	67%		54%	55%
1997	15%	09%	33%	33%	33%	37%
1998	07%			67%	13%	08%
1999		09%				
Posgrado Doctor					08%	16%
Master					06%	07%
Otra carrera	22%				11%	07%
Cursos CPúblicos	67%	38%	33%		42%	62%
Idiom/Informática			67%	33%	64%	69%
Estancias Extranj					06%	12%
Oposiciones					11%	13%
Actualmente						

1999

Situación Laboral 2º seguimiento



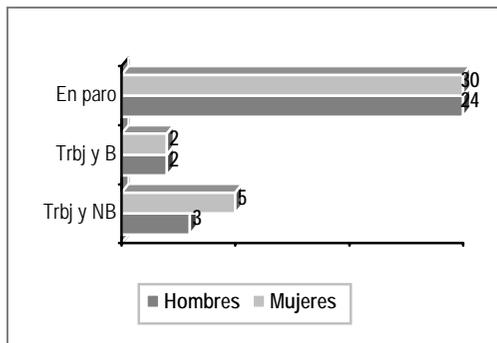
	T Y NB		T Y B		Parados T3	
	V-13	M-11	V-3	M-3	V-39	M-62
Trbj relacdo	89%	88%	100%	67%	81%	94%
Contrato						
Sin contrato				33%	08%	02%
Temporal					29%	16%
Práctic/Aprend		13%			19%	26%
Obra o Serv	33%		67%		06%	10%
Indefinido	44%	50%	100%		25%	36%
Fijo	22%	37%			06%	03%
Becario					08%	10%
Sist Localiz						
Amigos/Con	11%	25%		67%	22%	21%
Periódicos	22%				19%	16%
Autopresent	56%	50%	100%	33%	31%	31%
COIE	11%	25%			17%	13%
Ett					08%	
Autoempleo					03%	03%
INEM						03%
Oposición						05%
Boletines						08%
Tiempo						
6m	31%	27%		33%	46%	34%
7-12 m	23%	09%	33%	33%	18%	26%
13-24 m	08%	27%	33%		36%	37%
+ 24 m	38%	36%	33%	33%		02%
Total Trab						
1	23%	64%	33%		25%	36%
2	23%	36%	33%	33%	46%	37%
3	39%		33%	33%	23%	18%
4-5	15%			33%	05%	10%

48 Aquí se incluyen datos conjuntos de parados con alguna experiencia laboral y parados sin ninguna experiencia laboral en el tiempo transcurrido.



1996

Situación Laboral Primer Seguimiento



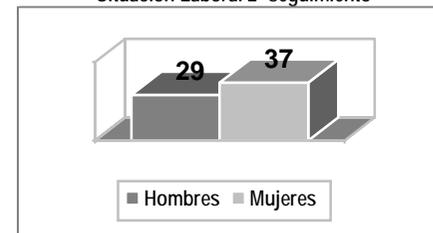
	T Y NB-1996		T Y B-1996		EN PARO-1996	
	V-3	M-5	V-2	M-2	V-24	M-30
Trbj relacdo	100%	80%	50%	100		
Contrato						
Sin contrato						
Temporal	67%	20%	50%			
Práctic/Aprend		60%	50%	100		
Obra o Serv	33%	20%				
Indefinido						
Sist Localizac						
Amigos/Con	67%	40%	50%			
Periódicos			50%	50%		
Autopresent		20%				
COIE		20%		50%		
Ett	33%					
Oposición		20%				
Carrera						
Ingenierías			50%		17%	10%
CC Naturales	67%	20%	50%		42%	41%
Humanidades				50%	04%	14%
CC Sociales	33%	60%		50%	37%	34%

Itinerario formativo paralelo

Itiner format 1996	T Y NB-1996		T Y B-1996		EN PARO-1996	
	V-3	M-5	V-2	M-2	V-24	M-30
Edad (1999)	31	25	26	26	27	27
Sin concluir carrera		40%	50%		45%	60%
Posgrado						07%
Cursos CPúbli	33%		50%		33%	37%
Idiom/Inform			50%	50%	29%	40%
Chapuzas					25%	40%
Mili					29%	
Oposiciones					04%	10%
Itinerario formativo 1996-1999						
Cambio edo civil		20%			04%	
Año fin carrera						
Antes 1996	100%	80%	50%		50%	53%
1997		40%	50%	50%	25%	27%
1998				50%	25%	17%
1999						03%
Posgrado				50%	08%	07%
Doctor						03%
Master		20%				10%
Otra carrera		20%	50%		08%	
Cursos CPúblicos	67%	20%	100%	50%	63%	67%
Idiom/Informática	100	60%	100%	100%	63%	40%
Estancias Extranj			50%		17%	13%
Oposiciones					08%	50%
Actualmente		40%		50%	08%	33%

1999

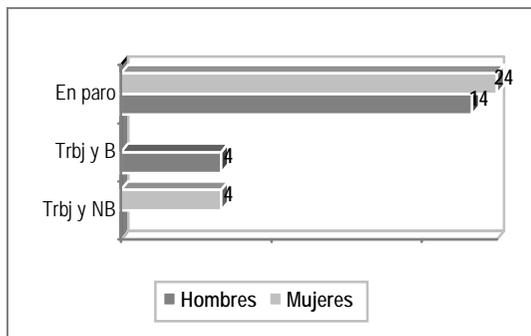
Situación Laboral 2º seguimiento



	T Y NB-1996		T y B-1996		Parados 1996	
	V-3	M-5	V-2	M-2	V-24	M-30
Trabajan y buscan - 1999						
Trbj relacdo	67%	100	50%	100%	67%	43%
Contrato						
Sin contrato					04%	07%
Temporal	33%	20%	100%		25%	33%
Práctic/Aprend	33%	20%		50%	21%	23%
Obra o Serv	33%				21%	13%
Indefinido		40%			21%	17%
Fijo				50%		03%
Becario		20%			08%	
Sist Localiz						
Amigos/Con	33%	20%	50%		21%	40%
Periódicos	67%		50%		21%	20%
Autopresent		20%			38%	30%
COIE		40%		50%	08%	03%
Ett					08%	07%
Autoempleo						
INEM				50%		
Oposición		20%				
Boletines					04%	
Tiempo						
6 m	33%		50%		71%	47%
7-12 m	33%	20%			21%	33%
13-24 m	33%	20%	50%		08%	17%
+ 24 m		60%		100%		03%
Total Trab						
1		80%		50%	29%	30%
2	33%	20%	50%		33%	37%
3	67%			50%	25%	23%
4-5			50%		12%	10%

1996

Situación Laboral Primer Seguimiento



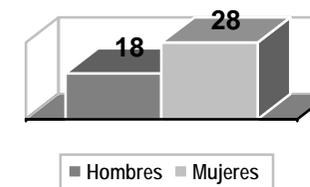
	T Y NB-1996		T Y B-1996		EN PARO-1996	
	V	M-4	V-4	M-	V-14	M-24
Trbj relacdo		50%	50%			
Contrato						
Sin contrato			25%			
Temporal		50%	75%			
Práctic/Aprend		50%				
Obra o Serv						
Indefinido						
Sist Localizac						
Amigos/Con		25%				
Periódicos		25%	25%			
Autopresent		50%	25%			
COIE						
Ett			25%			
Carrera						
Ingenierías					21%	08%
CC Naturales					29%	25%
Humanidades		50%				
CC Sociales		50%	100%		50%	67%

Itinerario formativo paralelo

Itinerario entre TEBE y primer seguimiento 1996						
	T y NB-1996		T y B-1996		PARADOS-96	
	V	M-4	V-4	M	V-14	M-24
Edad (1999)		27	26		25	26
Sin concluir carrera		25%	25%		77%	62%
Posgrado					7%	08%
Cursos CPúbli			25%		23%	17%
Idiom/Inform		25%	50%		23%	33%
Chapuzas			25%		07%	29%
Mili						
Oposiciones						
Itinerario formativo 1996-1999						
Cambio edo civil						04%
Año fin carrera						
Antes 1996		75%	4-100%		35%	41%
1997		25%			35%	42%
1998					29%	17%
1999						04%
Posgrado						
Doctor					07%	04%
Master		25%			21%	12%
Otra carrera					43%	04%
Cursos CPúblicos		75%	75%		36%	44%
Idiom/Informática		50%	25%		71%	50%
Estancias Extranj		25%	25%		14%	17%
Oposiciones		50%			07%	67%
Actualmente			75%		07%	63%

1999

Situación Laboral 2º seguimiento



PARADOS 1999						
	T Y NB-96		T Y B-96		Parados 96	
	V-	M-4	V-4	M	V-14	M-24
Total trabajos	0				33%	14%
1		2-50%	1-25%		14%	33%
2		2-50%	1-25%		14%	37%
3			2-50%			04%
4-5					07%	

PARADOS sin experiencia laboral		
Itinerario entre TEBE y primer seguimiento 1996		
	V-6 (25 años)	M-5 (26 años)
Sin concluir carrera	100%	100%
Cursos Centros Públicos	33%	
Idiomas/Informática	17%	40%
Chapuzas	17%	20%
Mili	33%	
Oposiciones		
Itinerario formativo 1996-1999		
Cambio edo civil		
Año fin carrera		
1997	50%	60%
1998	50%	40%
Posgrado		
Doctor		20%
Master	33%	
Otra carrera	33%	
Cursos CPúblicos		
Idiom/Informática	67%	20%
Estancias Extranj	17%	
Oposiciones		60%
Carrera		
CC Naturales	50%	40%
CC Sociales	50%	60%

Estas trayectorias e itinerarios se resumirían o clasificarán del siguiente modo:

1. Itinerario Laboral prolongado, estable y ascendente	
- Trabaja y no busca 1996	} Trabaja y no busca 1999 (16/14) (30)
- Busca 1996	
2. Itinerario Laboral estable y ascendente.	
En paro 1996 --- Trabaja y no busca 1999 (39/62) (101)	
3. Itinerario Laboral moderadamente estable y ascendente.	
En paro 1996 --- Trabaja y busca 1999 (24/30) (54)	
4. Itinerario Laboral moderadamente estable y descendente.	
- Trabaja y no busca 1996	} Trabaja y busca 1999 (5/7) (12)
- Trabaja y busca 1996	
5. Itinerario Laboral descendente e Inseguro.	
Trabaja y no busca 1996	} En Paro y búsqueda 1999 (18/28) (46)
Trabaja y busca 1996	
En paro 1996	

A continuación se detallan comparativamente⁴⁸ por género cada uno de los itinerarios.

⁴⁸ En el caso de estos itinerarios no se realizó el análisis del cambio a nivel estadístico porque algunos de los trayectos no cuentan con el suficiente número de sujetos para realizar la prueba de Wilcoxon. Por tanto, la descripción que se hace de cada uno de los itinerarios es en función de la información retrospectiva de que disponemos.

1. *Itinerario laboral prolongado, estable y ascendente*

- Trabaja y no busca 1996
 - Trabaja y busca 1996
- } Trabaja y no busca 1999

◆ **Itinerario masculino (N=16).** Estos jóvenes, la mayoría de Ingenierías, llevan insertados en el mercado de trabajo prácticamente los tres años ya que en 1996 trabajaban y un porcentaje importante ya había terminado la carrera (77%), quizá por esta razón su formación complementaria es poco significativa. En su camino laboral han pasado hasta por tres empleos previos al actual y se observa que la correspondencia del trabajo con la carrera es alta en los dos seguimientos (89%). Su situación contractual ha pasado de temporal e insegura a estable (contratos indefinidos 50%, fijo 18%, por obra o servicios 18%) y la antigüedad, que comprende entre 12 y 30 meses, confirma este dato. Destacan el COIE, la autopresentación y los amigos-conocidos como los sistemas más utilizados de localización de empleo.

◆ **Itinerario femenino (N=14).** Estas jóvenes proceden de carreras de ciencias naturales e ingenierías y una gran parte de ellas ya había terminado la carrera en 1996 (82%) lo que indica que, al igual que los varones, llevan unos tres años dentro del mercado laboral; en aquél momento una mayoría manifestaba trabajar y no buscar empleo, aunque la cuarta parte estaban subempleadas. Al cabo de los tres años y observándose una movilidad laboral de hasta dos empleos, estas mujeres trabajan y no buscan: han pasado de contratos eventuales a una mayor estabilidad con contratos

indefinidos (29%), fijos (21%) y en prácticas (21%), conseguidos a través de la autopresentación y amigos-conocidos. Un 12% siguen estando subempleadas y la antigüedad laboral abarca hasta los 30 meses. Su itinerario formativo paralelo se reduce a cursos de idiomas.

Aunque en este itinerario aparece una situación laboral favorecida y estable, diferencialmente se observa que las mujeres quedan en desventaja respecto a los varones porque presentan menor seguridad contractual, no obstante tienden a cambiar menos de trabajo, *a aguantar más*. Se presenta en esta cohorte femenina lo que se ha analizado antes: una menor movilidad laboral y mayor permanencia en los empleos

2. Itinerario laboral, estable y ascendente.

- En paro 1996 -Trabaja y no busca 1999

◆ **Itinerario masculino (N =39).** Las principales carreras de las que provienen son: 47% ciencias sociales, 25% ciencias naturales y 21% ingenierías. A diferencia del itinerario anterior, la mitad de estos jóvenes terminó la carrera entre 1997 y 1998, con lo cual, el tiempo que llevan dentro del mercado laboral es de tres años para la mitad e inferior a dos años para el resto. No obstante, al cabo de tres años y después de haber tenido en promedio hasta tres empleos, trabajan y de momento no buscan aunque un 19% no tiene un trabajo relacionado con su carrera; el 50% cuenta con una antigüedad menor a seis meses y un 36% poco menos de dos años. Se destacan tres tipos de contrato: temporales (29%), indefinidos (25%) y en

prácticas (19%) y aún hay quienes no tienen contrato (8%); la autopresentación ha sido el sistema de localización más usado, seguido de amigos conocidos y periódicos. Paralelamente, su itinerario formativo antes y después de terminada la carrera se caracteriza por su participación significativa en cursos de centros públicos, además de idiomas e informática e incluso cursos de postgrado.

♦ **Itinerario femenino (N = 62).** Carreras: 56% ciencias sociales, 28% ingenierías y 17% ciencias naturales. Al igual que los varones, cerca de la mitad de estas jóvenes terminaron la carrera entre 1997 y 1998. Su movilidad laboral asciende hasta tres empleos y al cabo de tres años están conformes con el actual y de momento no buscan otro; los principales tipos de contrato que tienen son indefinidos (36%), prácticas o aprendizaje (26%) y temporal (16%) y, además, el 94% disfruta de trabajos relacionados con su formación. El 60% lleva menos de un año en dicho empleo y un 37% hasta dos años. Llama la atención que estas mujeres han echado mano de un abanico muy amplio de sistemas de localización que incluye la autopresentación, amigos-conocidos, prensa y, además: COIE, autoempleo, oposiciones, boletines. Paralelamente su itinerario formativo es más significativo que el de los varones tanto en el posttest como en los últimos años, pasando por cursos de postgrado, centros públicos, idiomas, informática e incluso estancias en el extranjero.

Diferencialmente, los dos itinerarios son muy parecidos aunque las mujeres están por encima en cuanto a formación complementaria y en

cuanto al empleo actual, en donde prácticamente todas tienen trabajos relacionados, con una situación contractual mejor que los varones (más presencia de contratos indefinidos) y aparece nuevamente una mayor antigüedad femenina. Si unimos el dato de la mayor participación femenina en cursos complementarios con la utilización más amplia de medios de localización de empleo, podríamos concluir que esta cohorte se ha esforzado más que sus compañeros en esta búsqueda laboral.

3. Itinerario laboral moderadamente estable y ascendente.

- En paro 1996 - Trabaja y busca 1999

◆ **Itinerario masculino (N=24).** Carreras: 42% ciencias naturales, 37% ciencias sociales y 17% ingenierías. La mitad de estos jóvenes terminaron estudios en 1996 y el resto lo haría entre 1997 y 1998; al cabo de tres años han tenido hasta cuatro ó cinco empleos y en 1999 trabajan y buscan empleo porque quieren mejorar de nivel o cambiar. Un 33% está en situación de subempleo y puede ser ésta una razón importante para buscar un cambio; el tipo de contratos incluye temporales (25%), prácticas (21%), obra o servicios (21%) e indefinidos (21%). La autopresentación (38%), prensa (21%) y amigos-conocidos (21%) han sido los métodos usados de localización de empleo y un 75% lleva menos de un año en dicho trabajo. Paralelamente, su formación complementaria incluye su paso principalmente en cursos públicos y de idiomas e informática e incluso estancias en el extranjero.

♦ **Itinerario femenino (N=30).** Estas jóvenes proceden de diversas carreras (41% ciencias naturales, 34% ciencias sociales, 14% humanidades y 10% ingenierías) y en 1996 un 53% había concluido estudios y el resto lo haría entre 1997 y 1998. En el primer seguimiento estaban desempleadas y a partir de entonces han pasado hasta por cuatro ó cinco empleos antes del actual, pero, no conformes, buscan otro empleo para mejorar de nivel o cambiar. Se observa que un 43% tiene trabajos relacionados, bajo una modalidad de contrato un tanto insegura (temporal 33%, en prácticas 23% y obra o servicios 13%) ya que únicamente un 17% tiene contratos indefinidos y su antigüedad laboral es menor al año en un 79%. Sobresale amigos-conocidos como una forma significativa de localización de empleo (40%), seguido de autopresentación (30%) y prensa (20%). El itinerario formativo también va de menos a más como el masculino, pero las mujeres superan a los varones sobre todo antes del primer seguimiento. En los últimos tres años las cifras son muy similares aunque ellas están por arriba en cuanto a posgrado (20%) y particularmente en la preparación de oposiciones en las que casi un 50% lo ha intentado y un 33% preparaba en el segundo seguimiento.

Entre las diferencias presentes se destaca un mayor subempleo femenino y diferencias relacionadas con la formación complementaria en la que las mujeres han participado más significativamente que sus compañeros. En líneas generales se aprecia un itinerario caracterizado por

una alta movilidad (la mayor de los cinco itinerarios), poca seguridad laboral y un contingente femenino apreciable que prepara oposiciones lo que nos hace suponer que ahí donde asoma la *precariedad* aparecen las oposiciones como una apuesta segura de empleo.

4. Itinerario laboral moderadamente estable y descendente.

- Trabaja y no busca 1996	}	Trabaja y busca 1999
- Trabaja y busca 1996		

◆ **Itinerario masculino (N=5).** Proviene un 60% de carreras de ciencias naturales y el resto de ingenierías y ciencias sociales. En el primer seguimiento un 40% estaba por terminar la carrera y lo haría un año después; no obstante, todos trabajaban y un 40% seguía buscando empleo para mejorar o cambiar, aunque sólo el 20% estaba subempleado. A lo largo de estos tres años han transitado hasta por tres empleos; en 1999 trabajan y siguen buscando empleo y el 60% tiene un trabajo relacionado con la carrera. El tipo de contrato predominante es el temporal, y la prensa y los amigos-conocidos los medios de localización más usados. El 60% lleva menos de un año de antigüedad y el resto menos de 19 meses. Su participación en cursos complementarios va de menos a más y es más significativa en los últimos tres años, principalmente en cursos en centros públicos y cursos de idiomas e informática.

◆ **Itinerario femenino (N=7).** Destacan las carreras de ciencias sociales con mayor presencia (71%) y entre el postest y el primer

seguimiento (1996) un 43% aún no concluía estudios, lo harían en los dos años siguientes. No obstante, estas jóvenes tenían un empleo y sólo un 29% no estaba conforme con éste y buscaba empleo simultáneamente, pese a trabajar de lo suyo. Durante los últimos tres años la mayoría de estas jóvenes (71%) ha tenido un empleo antes del actual. En 1999 todas trabajan en empleos relacionados con su carrera pero manifiestan seguir buscando para mejorar de nivel o cambiar, y aunque un 43% tiene un contrato indefinido o fijo, el resto tiene contratos temporales, de beca ó prácticas. Respecto a la antigüedad laboral se observa que ésta es bastante significativa en este itinerario ya que el 85% rebasa el año y medio y algunas llegan a superar incluso los tres años. Un 43% de estas chicas manifiesta haber conseguido el empleo por medio del COIE, y el resto a través de amigos-conocidos, autopresentación, INEM y oposiciones. Su formación complementaria es poco significativa entre el postest y el primer seguimiento, y en los últimos tres años sólo han aumentado considerablemente su participación en cursos de idiomas o informática. Un dato destacable es que el 57% de estas jóvenes prepara oposiciones.

Este itinerario como el primero, se caracteriza principalmente por incluir jóvenes *veteranos* en el mercado laboral ya que trabajan en ambos seguimientos. Sin embargo, a nivel diferencial nuevamente se observa en las mujeres menor movilidad laboral a lo largo de estos años, mayor antigüedad en el trabajo, todas trabajan en lo suyo aunque cerca del 60% no disfruta de una seguridad contractual y más de la mitad prepara oposiciones. Al parecer,

la preparación de oposiciones está correlacionada directamente con jóvenes que llevan un tiempo dentro del mercado laboral, que han trabajado pero que no consiguen o alcanzan la seguridad o estabilidad laboral. Es muy curioso que esta situación se presenta exclusivamente en las mujeres y esto indica que, derivado de una desventaja percibida, las jóvenes universitarias que no encuentran una situación laboral favorecedora se decantan por esta vía.

5. Itinerario laboral descendente e inseguro

- | | | |
|-------------------------------|---|-------------------------|
| - Trabaja y no busca 1996 | } | En paro y búsqueda 1999 |
| - Trabaja y busca empleo 1996 | | |
| - En paro 1996 | | |

◆ **Itinerario masculino (N = 18).** Hay una presencia mayor de carreras de ciencias sociales (61%) seguida de ciencias naturales (22%) e ingenierías (17%). El 67% no había concluido estudios en el momento del primer seguimiento, no obstante, el 22% de ellos trabajaba buscando empleo a la vez y eran universitarios que ya habían terminado la carrera. Tres años más tarde y habiendo terminado todos la carrera, su situación es de desempleo aunque han tenido alguna experiencia laboral en este período (hasta dos empleos), excepto un 33% que no ha trabajado hasta ahora.

En cuanto a su itinerario formativo se observa en el subgrupo que trabajaba y buscaba empleo en 1996, que ha aumentado considerablemente su paso por cursos en centros públicos y un poco menos en cursos de idiomas e informática. Llama la atención que casi todos estos varones preparan oposiciones en este último momento, y todo parece indicar que muchos de estos jóvenes, que llevan tres años en el mercado laboral (y

buscando en ambos seguimientos), pero en paro al cabo del tercer año, se han decantado por las oposiciones, como una alternativa que supone esfuerzo pero que puede asegurarles un empleo seguro, como en el caso de las mujeres. El resto de varones que llevan menos tiempo dentro del mercado laboral (han terminado la carrera entre estos últimos tres años), también aumentan su paso por cursos complementarios sobre todo de tipo postgrado y cursos de idiomas e informática aunque igualmente cursos en centros públicos y estancias en el extranjero.

◆ **Itinerario femenino (N = 28).** El 62 % de estas jóvenes no había concluido estudios en el momento del primer seguimiento aunque un 14% de ellas trabajaba pero no buscaba empleo. Las mujeres de este itinerario provienen principalmente de carreras de ciencias sociales (64%) y ciencias naturales (21%). Tres años más tarde y habiendo concluido casi todas la carrera (un 4% aún estudiaba en el último contacto) están en situación de desempleo y el número de trabajos que han tenido en todo este tiempo asciende a dos, excepto un 19% que no ha trabajado nunca.

A lo largo de estos tres últimos años el pequeño subgrupo que trabajaba y no buscaba empleo en 1996 aumentó su paso por cursos complementarios en centros públicos, idiomas e informática e incluso preparando oposiciones. El resto ya participaba en este tipo de cursos en el primer seguimiento y se observa que también en el transcurso de estos tres años aumenta su paso

por estos cursos además de estancias en el extranjero. El 64% de este subgrupo prepara oposiciones en la última recogida de datos.

En este itinerario se observa que una gran parte de jóvenes terminaron estudios a lo largo de los tres años, lo que significa que son los que menos tiempo llevan dentro del mercado laboral. Hay una tendencia marcada en ambos itinerarios (masculino y femenino) en la que los trabajadores al quedarse en paro, aumentan su participación en cursos complementarios aunque es una situación más significativa en los varones, mientras que las mujeres aumentan su interés en preparar oposiciones.

En general, se observa en el conjunto de itinerarios que los universitarios y universitarias que mayor tiempo llevan dentro del mercado laboral, son los que cuentan con una situación laboral más estable (contrato) como es el caso de los itinerarios 1 y 2 e incluso el 3. Este hecho está unido estrechamente a la *disponibilidad*, es decir, si han terminado o no la carrera. Lo que resalta indiscutiblemente, es la situación de las mujeres que, a excepción del itinerario 2, quedan por debajo de los varones en cuanto a los logros laborales: mayor subempleo, mayor contratación temporal y en prácticas o aprendizaje. Se observa también mayor paso por cursos complementarios; además, su movilidad laboral ha sido menor que sus compañeros y tienden a quedarse más tiempo en los trabajos. Un dato interesante es que en los itinerarios 3, 4 y 5 un contingente significativo de

mujeres prepara oposiciones y sólo varones del itinerario 5 se han decantado por esta vía.

CAPÍTULO 6.
CONCLUSIONES.

CAPÍTULO 6.

CONCLUSIONES.

En el estudio de los comportamientos de búsqueda a través del tiempo, como ha sido el caso de esta investigación, se hace necesario plantear un análisis final en función de las trayectorias laborales que hemos ido detectando en estos universitarios y universitarias. Dado que nuestro interés inicial era combinar y destacar los aspectos psicológicos y sociológicos de la transición a la vida activa en estos jóvenes, procederemos a señalar en primer término, los de tipo sociológico.

- Se confirma la tesis de la *emancipación demorada* (Martín Serrano y Velarde, 1996) ya que el 95% de los jóvenes viven en los hogares familiares, lo cual certifica que aunque la gran mayoría de estos jóvenes tiene un empleo, no han logrado aún la estabilidad.
- Es verdad que estos universitarios logran una incorporación rápida al mundo laboral pero ésta difícilmente será segura, ya que en las primeras incorporaciones predominan los contratos temporales o en prácticas, e incluso casos sin contrato laboral. Esta situación coincide con la valoración de Brasher y Chen (1999) al considerar que el conseguir un empleo no es sinónimo de éxito. En general, la etapa primera de exploración se caracteriza por una gran

precarización del empleo como apuntan García Espejo (1998) y García Montalvo (1997).

- A lo largo de estos tres años se observa una fuerte tendencia a la sobreeducación en hombres y mujeres pero un mayor despliegue femenino de estos recursos: las mujeres se esfuerzan más, confían más en la formación complementaria para conseguir empleo. Son la informática y los idiomas, los complementos formativos más demandados.
- De las cinco trayectorias reseñadas (diez por género), se observa que las mujeres tienden a quedar por debajo de sus compañeros en cuanto a los logros laborales: mayor subempleo y mayor precariedad laboral.⁴⁹
- Se aprecia también la *preparación de oposiciones* como un recurso femenino más que masculino con una significativa presencia en el último seguimiento, dato que viene a reforzar la dificultad que visualizan estas universitarias de cara a su estabilidad laboral. El empleo en la administración pública se ofrece a sus ojos como un sistema de localización más igualitario y asequible.
- El tipo de carrera no aparece como un rasgo condicionador del logro laboral, a excepción de las carreras de ingenierías de las que se aprecia una rápida inserción y promoción laboral.

⁴⁹ Aparece aquí una de las limitaciones de la investigación que refleja ciertos *vacíos* de información pertinente y no recabada en su momento que se refiere a indagar sobre la calidad y cualidad de los empleos: salario, relación con la carrera estudiada (indagación en profundidad).

- En líneas generales se observa una configuración de los caminos laborales como propone Casal (1996, 1997), *trayectorias de aproximaciones sucesivas ó trayectorias tardías y de desarrollo progresivo*, de las que también coinciden García Montalvo y otros (1997) señalando que trayectorias con mayor tiempo en el mercado laboral llevan a situaciones de estabilidad (Grupo A y Grupo B) aunque se aprecia un perfil de universitarios y universitarias que encuentran mayores dificultades de inserción que sus compañeros (Grupo C).

Ahora bien, ¿qué cambios, de tipo psicológico, se han generado en sus comportamientos de búsqueda? En la medida en que han avanzado en su camino laboral, en que van afianzando su posición y rol laboral, las actitudes de los jóvenes se han visto sometidas a cambios derivados de experiencias nuevas, situaciones nuevas y en general, ajustes.

Así, vemos que la incorporación al mercado de trabajo ha sido un evento determinante en las actitudes de búsqueda, orientando consecutivamente posteriores búsquedas de empleo. Sin lugar a dudas, este reacomodo de los comportamientos de búsqueda ha tomado un matiz muy específico tanto para hombres como para mujeres. Varios aspectos se pueden destacar:

- si bien, en los primeros momentos, previos a la entrada al mercado laboral, las actitudes se presentan de forma bastante análoga, se observa que a partir de su incorporación laboral y a lo largo de estos tres años toma presencia un afrontamiento específico y diferencial entre los universitarios de cara a la búsqueda de empleo.
- En los hombres se observa que sus temores con relación a la búsqueda van perdiendo consistencia (disminuyen) conforme avanzan en su carrera laboral –excepto sin están desempleados-. Sin embargo, sus condiciones o exigencias sobre el trabajo buscado no tienden a disminuir, más bien se mantienen constantes en el tiempo e incluso pueden aumentar. El análisis de sus metas también arroja luz sobre la revalorización positiva que hacen tanto de las metas intrínsecas como las relacionadas con la familia y el tiempo libre.
- En las mujeres en tanto, se observa que sus miedos en torno a la búsqueda se intensifican o reducen a lo largo del tiempo pero en absoluto se minimizan, si acaso, cobra vigor el relacionado a *ser mayor* (edad). Sus condiciones, a diferencia de los varones, tienden a disminuir, a esperar menos incluso a partir de los primeros momentos de exploración de carrera. En el análisis de sus metas, las valoran mejor en conjunto al cabo de los tres años, pero la perspectiva de logro suele valorarse por debajo de la

importancia lo que hace suponer que aprecian dificultades de cara a la estabilidad laboral.

- Paralelamente a estos indicadores psicológicos, destacan un conjunto de características derivadas directamente de los itinerarios de inserción: encontramos un número significativo de mujeres que manifiestan descontento con el empleo pero paradójicamente no se *mueven* hacia empleos más satisfactorios (la menor movilidad laboral refuerza este dato). En lugar de una búsqueda activa, estas mujeres *aguantan* más tiempo en los empleos, recurren más a la formación complementaria y a la preparación de oposiciones, protagonizando simultáneamente un mayor subempleo –como se mencionaba líneas atrás–.
- En contraste, los varones tienen mayor movilidad laboral, menor antigüedad y menor formación complementaria (aunque no poco significativa).
- Parece que las mujeres en lugar de *arriesgar*, alimentan creencias ligadas estrechamente con una baja autoestima, con una infravaloración que les hace pensar que formándose más podrán suplir ciertas carencias o competencias profesionales.
- Al parecer, las actitudes, que tienen un sustrato eminentemente cognitivo se han sometido a cambios derivados de la interacción entre persona y entorno laboral cuyo el resultado final ha sido para el caso masculino, una revalorización positiva y en el caso femenino una revalorización con tendencia a la baja.

¿Cómo se puede explicar este diferente afrontamiento ante la búsqueda de empleo?

Podemos suponer, sin temor a equivocarnos que el mercado laboral proporciona un trato diferencial a hombres y mujeres, limitando las oportunidades de estas últimas (segregación, discriminación...). No obstante, se hace necesario señalar que la causalidad no debe recaer exclusivamente en este aspecto ¿qué hay acerca de la propia personalidad, de los propios valores y actitudes que orientan la conducta de las personas? ¿Qué decir acerca del peso de la socialización y de los estereotipos?

Las actitudes en un sentido muy amplio son estructuras cognitivas que preparan al individuo a percibir y actuar de determinada manera. Al mismo tiempo expresan y canalizan la actitud psicosocial, a la que sirven de sustento (Eiser, 1989). Conforme avanzan hombres y mujeres en su desarrollo de carrera, las actitudes, valores y conductas son una expresión del proceso de socialización que modelan su conducta antes y después de su entrada al mercado laboral.

Específicamente, existen limitaciones o barreras importantes cuyo origen cognitivo, modela la actuación femenina en el desarrollo de carrera. A lo largo del estudio vemos que los varones van de menos a más en condiciones, la experiencia laboral les refuerza positivamente y sus expectativas o exigencias tienden a aumentar. En cambio, a las mujeres les

refuerza pero no tan positivamente, porque ellas tienden a *ceder* o a retrotraerse de sus expectativas; su experiencia laboral les ha marcado y aunque siguen adelante en su carrera laboral, ellas tienden a esperar menos que sus compañeros.

Un aspecto clave para explicar esta situación podría estar en la consideración de tres elementos inherentes al desarrollo laboral de carrera (que tomaremos en préstamo a Poal, 1993): la incorporación, la permanencia y la promoción en el mundo laboral. Una vez incorporados en el mercado de trabajo los hombres se mueven constantemente entre la permanencia y la promoción, esta última de importancia nuclear porque permite progresar hacia posiciones más avanzadas en la carrera laboral aunque supone ciertos riesgos (que el trabajo en sí no coincida con las expectativas originales, desempleo temporal, etc). Las mujeres al parecer, transitan entre incorporarse en el mercado de trabajo y permanecer en él, por eso *aguantan* más y se *mueven* menos, y en lo que se refiere a la promoción no sacan el provecho suficiente para avanzar, o si lo hacen, es de una forma mucha más lenta que la masculina. De ahí que la alternativa de las oposiciones sea considerada seriamente porque supone esforzarse para lograr estabilidad (sin la amenaza de la discriminación), para lograr permanecer en el mercado de trabajo y tener un empleo seguro *para toda la vida*, lo cual es cierto pero en ningún modo ofrece progresos de tipo profesional, avances en el desarrollo de carrera (promoción): *la estabilización se debe en parte a una actitud de resignación de lo único que se consideran capaces de conseguir*

(Super, 1962: 32). Esto contrasta con los varones que difícilmente recurren a esta alternativa a excepción de los jóvenes parados en T4.

Es muy posible que estas mujeres interioricen de forma acusada una baja autoestima que, asociada a los eventos laborales, les lleva a infraestimar sus habilidades en las expectativas de éxito en el mercado de trabajo, situación que coincide con los estudios de Betz y Fitzgerald (1983, 1987) y Kelley y Streeter (1992). Sentirse abrumadas por la inseguridad y el no reconocer las propias cualidades son formas de baja autoestima (Poal, 1993) que están vinculadas estrechamente con la promoción en el mundo laboral: confiar en las propias capacidades conduce a habilidades y formas de actuar con resultados positivos en el avance de carrera. La formación complementaria emerge, por tanto, como una forma de compensar carencias autopercibidas y psicológicamente puede llevar a las mujeres a sentir menos desventaja. Aquí vemos, que la influencia de los estereotipos y su modo de operar sobre la organización psíquica y comportamental es persistente y compleja, como señalan Barberá (1998) y Poal (1993). Los estereotipos son imágenes mentales estrechamente vinculadas con el autoconcepto y la identidad de género.

Por otro lado, que el valor atribuido al trabajo es significativamente alto en hombres y mujeres lo corrobora el análisis de las metas, además, la importancia de la familia, el tiempo libre y el ocio tienden a aumentar con el paso del tiempo. No obstante, el análisis de los cambios entre T1 y T4

confirma que una parte de ellas (Grupo A) valoran menos la seguridad laboral y el dinero, y aprecian más las relaciones sociales del trabajo, es decir, tienden a implicarse psicológicamente (y afectivamente) más que los varones en el ambiente de trabajo y a esto le otorgan un valor especial que no se presenta en los varones, lo que viene a significar que esperan aspectos diferentes del hecho de trabajar en su camino hacia la estabilidad que les puede llevar a moverse más lentamente,⁵⁰ esto coincide con Furnham (1992). Es posible, por tanto, que los hombres sean más dinámicos, activos y perseverantes en el logro de sus metas de desarrollo profesional que las mujeres y, éstas menos dinámicas, menos activas.

Por otro lado, las perspectivas de logro de metas a mediano y largo plazo difieren entre los dos grupos –hombres y mujeres- y la valoración de las mujeres queda por debajo de los varones. Esto significa que ellas aprecian dificultades en el futuro, pero, no sabemos hasta qué punto estas dificultades se deben a su percepción de limitaciones provenientes del entorno laboral o autolimitaciones o conflictos entre el trabajo y su vida personal (matrimonio, vivir en pareja, llevar el hogar, hijos...), o una asociación de ambas. La disponibilidad al trabajo consta de una *dimensión objetiva* así como una *dimensión subjetiva* en la que entran en juego la necesidad psicológica de autorrealización a la vez que trabas psicológicas que impiden alcanzar su deseo. De nuevo aparece el peso de las

⁵⁰ Tener un empleo, no ganar mucho dinero pero tener un ambiente agradable de trabajo es una razón importante de permanencia laboral (Brasher y Chen, 1999).

estereotipias y de la socialización (el peso de la *irracionalidad* [Sutherland, 1992]).

No pretendemos marcar o acentuar el impacto de la propia conducta de forma aislada porque esto supondría otorgar *culpas* o responsabilizar a las mujeres de su situación profesional. No es ese el caso y se alejaría del debate científico y serio que ha originado este trabajo. En su lugar, se hace imprescindible en el análisis final, considerar el enorme impacto del entorno macrosocial (económico, histórico, sociológico) y microsocia (familia, escuela, trabajo) que siguen teniendo una asignatura pendiente, en cuanto a promover mayores formas de igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Es innegable que en los últimos treinta años el papel de la mujer en la sociedad española se ha reorientado trayendo consigo profundas transformaciones respecto a los roles tradicionales de género. Pero esta ruptura de los roles tipificados no ha conseguido modificar de forma considerable los pensamientos acerca de los hombres y mujeres. Las formas sociales actuales no son del todo diáfnas en lo que a la mujer se refiere. Hay una clara presencia de signos de tradición cultural solapados, confundidos, entrecruzados con signos sociales *modernos*. Aquí entran en juego estrechamente el papel de los estereotipos, de lo socialmente esperado de los hombres y de lo socialmente esperado en las mujeres. Las mujeres mismas se debaten entre el querer y el poder. Por tanto, es

importante considerar que la modificación de estos aspectos depende en gran parte de las propias mujeres, incluso a pesar de que muchos de ellos tienen su génesis en procesos complejos de socialización.

6.3. PERSPECTIVAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN.

La investigación longitudinal sin duda ofrece un estudio de la realidad mucho más completo que convendría seguir fomentando para el estudio de los procesos de transición. Valdría la pena, sin duda, ampliar la exploración de los itinerarios laborales de los jóvenes más allá de estos primeros años de inserción para estudiar y evaluar en que medida la configuración de la trayectoria personal (matrimonio, vida en pareja, hijos) tiene su impacto en la trayectoria laboral.

Conscientes de las limitaciones de este estudio, convendría indagar también en futuros trabajos, dos aspectos principales: a) por un lado investigar y profundizar en el impacto de las características de personalidad tales como autoconcepto, autoestima, extraversión, introversión, locus de control... que permitan precisar hasta qué punto las actitudes de afrontamiento de los jóvenes se condicionan por los aspectos psicológicos y hasta qué punto son los eventos externos que actúan sobre ese afrontamiento a través del tiempo; por otro lado, b) ahondar con profundidad sobre las peculiaridades de los empleos masculinos y femeninos: características del puesto de trabajo, grado de correspondencia o ajuste con la carrera estudiada, salario... esto nos daría una información más clara del grado de segregación y discriminación laboral.

Merece especial atención señalar en este apartado que, iniciativas que promuevan el desarrollo de carrera femenino en su más amplia acepción, serán bastante significativas. Incentivar a las mujeres y ayudarlas a mejorar su autoconcepto y autoestima para saber enfrentar las barreras psicológicas y sociales que puedan encontrar a su paso es, sin duda, una alternativa a considerar. Dichas iniciativas deben partir en principio desde un orden institucional (INEM, Instituto de la Mujer, etc.) en donde sabemos que se trabaja en implementar medidas positivas desde hace unos años y las cuales nunca serán suficientes. Muy ligado a este aspecto se encuentra el relacionado a los empresarios o empleadores de quienes se podría esperar más sensibilidad hacia el mundo de las mujeres. La escuela, como agente social, es un escenario a considerar en todos los niveles que la integran, desde el jardín de infancia hasta el medio universitario debiendo hacer hincapié en actividades y cursos que promuevan la igualdad de oportunidades de niños y niñas, jóvenes y *jóvenes*, hombres y mujeres. Y por último y no menos importante, se puede hacer mucho a nivel individual, y con esto no me refiero a las mujeres y hombres como objeto de estudio, me refiero a nosotros, a la comunidad académica que no nos escapamos de ciertas inercias sociales, en la práctica y en lo personal.

BIBLIOGRAFÍA

- AGULLÓ, T. E. (1997). Jóvenes, trabajo e identidad. Universidad de Oviedo: Oviedo.
- AGUT, S. Y SALANOVA, M. (1998). Mujeres y trabajo: un reto para la investigación psicosocial. *Revista de Psicología Social*. (13) 2: 133-139.
- ALABART A. Y CARRASCO, C. Y MONTAGUT, T. Y MAYORDOMO, M. (1997). Mujeres, Trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Instituto de la Mujer.
- ALBERDI, I y . (1995). Informe sobre la situación de la familia en España. Madrid: Ministerio de asuntos sociales. (Coordinadores: Cristina Alberdi; Francisco Alviria; Anna Cabré, Ma Angeles Durán, Enrique Gil Calvo).
- (1996). Nuevos roles femeninos y cambio familiar. En: En GARCÍA DE C. M. Y GARCÍA DE L. M.A. Y ORTEGA F. *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Editorial Complutense.
- ALMARCHA, A. (1999). Mujeres al borde del siglo XXI: nuevo papel para la mujer. En: NUÑO, L. (Coord.) *Mujeres: de lo privado a lo público*. Madrid: Tecnos.
- ALONSO, G. M. A. (1999). Valores en la vida y valores en el trabajo en técnicos especialistas. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*. 15-1: 77-95.
- ALVAREZ, M. (1995). Orientación Profesional. Barcelona: CEDECS.
- ALVARO, E. J. L. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del trabajo*. Vol. 116, Número 3. (www.oit.sw).
- ANKER, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del trabajo*. Vo. 116, Número 3. (www. oit.sw).
- ARAMBURU-ZABALA, L. (1998). Transición a la vida activa: procesos de búsqueda de empleo en una muestra de universitarios madrileños. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. (En prensa).

- y FERNÁNDEZ GARRIDO, J. (1987). MABEL: Manuel de acción para la búsqueda de empleo de la mujer. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales-Inem-
- (1994a). De qué hablamos cuando hablamos de empleo. *Intervención psicosocial*. 8: 9-26.
- ARNOLD, J. Y ROBERTSON, I. Y COOPER, C. (1991). *Work Psychology. Understanding human behavior in the workplace*. London: Pitman.
- AUSTER, C. J. (1996). *The sociology of work. Concepts and cases*. Thousand Oaks (California): Pine Forge Press.
- AUSTIN, H. S. (1991). The meaning of work in women's lives: a sociopsychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*. 47: 117-126.
- AYERDI P. A. Y TABERNA F., (1990), *Juventud y Empleo. Una aproximación descriptiva*. Madrid: Editorial Popular.
- BALTES, B. P. Y REESE, H. W. (1981). *Métodos de investigación en psicología evolutiva: enfoque del ciclo vital*. Morata: Madrid.
- BARBER, A. E. Y DALY, C. L. Y GIANNATONIO, C.M. Y PHILLIPS, J.M. (1994). Job search activities: an examination of changes over time. *Personnel Psychology*. 47 (4):739-766.
- BARBERÁ, E. (1998) *Psicología del género*. Barcelona: Ariel.
- y MOLTÓ, M. L. (1994a) Las mujeres y la crisis en el mercado laboral: repercusiones económicas y psico-sociales. *Revista de Treball*. 22: 215-222.
- (1994b) La participación de las mujeres en el mercado laboral: una nota introductoria. *Revista de Treball*. 24: 95-117.
- BARTLEY, D. F. Y ROBITSCHKEK, N.A. (2000). Career exploration: a multivariate analysis of predictors. *Journal of Vocational Behavior*. 56: 63-81.
- BETSWORTH, D. G. Y FOUAD, N. A. (1997). Vocational interests: a look at the past 70 years and a glance at the future. *Career Development Quarterly*. 46 (1): 23-47.
- BETZ N. E. y FITZGERALD F. L. (1983). Issues in the vocational psychology of Women. En: WALSH, W. Y OSIPOW, S. (Editores). *Handbook of vocational psychology*. Volumen 1. Hillsdale (New Jersey): Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

- (1987). *The career psychology of women*. Orlando: Academic Press, Inc.
- BLAU, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*. 46: 313-330.
- BLOSSFELD, H. (1995) Changes in the process of family formation and women's growing economic independenc: a comparison of nine countries. En: Blossfeld H. (Editor). *The new role of women. Family formation in modern societies*. Boulder: Westview Press.
- BLUSTEIN, D. L. (1988). The relationship between motivational processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*. 32 (3): 345-357.
- (1999). A match made in heaven? Career development theories and the school-to-work transition. *The Career Development Quartely*. 47 (4): 348-352.
- Y PHILLIPS, S. D. (1994). Readiness for career choices: planning, exploring and deciding. *The Career Development Quarterly*. 43: 63-75.
- Y PHILLIPS, S. D. Y JOBIN-DAVIS, K Y FINKELBERG, S. L. Y ROARKE, A. E. (1997). A theory-building investigation of the school-to-work transition. *The Counseling Psychologist*. 25 (3): 364-402.
- BORDERÍAS, C. (1996). Identidad femenina y recomposición del trabajo. En: GOÑI, B. Y MAGUREGUI, G. Y RODRÍGUEZ, A. (Eds.). *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeaz-Centro de Documentación y Estudios de la Mujer (CDEM).
- Y CARRASCO C. (1994) Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas. En: BORDERÍAS, C. Y CARRASCO, C. Y ALEMANY C. (COMP.). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: ICARIA: FUHEM.
- BRAVO, M. J. Y CABALLER, A. Y PEIRÓ, J.M. Y PRIETO, F. (1996). Socialización y desarrollo del rol laboral. En: PEIRÓ, J. M. Y PRIETO, F. (Editores). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid. Síntesis.

- BROOKS, L. (1984). Counseling special groups: women and ethnic minorities. En: BROWN, D. Y BROOKS, L. (Eds.). *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- BRASHER, E. E. Y CHEN, P. E. (1999). Evaluation of success criteria in job search: a process perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72: 57-70.
- BRAVO, M.J. Y HONTANGAS, P. Y PEIRÓ, J.M. Y PRIETO, F. Y RIPOLL, P. Y RODRÍGUEZ, I. Y SALANOVA, M. (Dir.) (1994). Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación. Valencia: Nau Llibres.
- BRUNET, I. I. Y PASTOR, G. (1997). Educación, trabajo y género. Promociones y Publicaciones Universitarias: Barcelona.
- CABALLER, A. Y RODRÍGUEZ, I. Y SALANOVA, M. Y HONTANGAS, P. Y PRIETO, F. Y PEIRÓ, J. M. (1994). Patrones de carrera durante el proceso de incorporación al primer empleo. En : BRAVO, M.J. Y HONTANGAS, P. Y PEIRÓ, J.M. Y PRIETO, F. Y RIPOLL, P. Y RODRIGUEZ, I. Y SALANOVA, M. (Dir.). (1994). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*. Valencia: Nau Llibres.
- CAIRNS, K. Y WOODWARD, J. Y HASHIZUME, L. (1992). Employment counsellors' and youths' views of the transition to work: preparing to develop a work skills simulation. *Canadian Journal of Counselling*. 26 (4): 222-239.
- CAMPBELL, R. Y HEFFERNAN, J. (1983). Adult Vocational Behavior. En: WALSH, W. Y OSIPOW, S. (Editores). *Handbook of vocational psychology*. Volumen 1. Hillsdale (New Jersey): Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- CARABAÑA, M. J. (1993) Educación y estrategias familiares de reproducción. En: GARRIDO, M. L. y GIL , C. E. (Editores). *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza Universidad.
- (1996). ¿Se devaluaron los títulos?. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 75: 173-213.
- CARRASCO, C. (1998). Trabajo y empleo: apuntes para una discusión no androcéntrica. En: RODRÍGUEZ, A. (Editora). *Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres*. Alzira (Valencia): Germania.
- CARRASQUER, O. P. (1997). Jóvenes, empleo y desigualdades de género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 11: 55-80.

CASAL, B. J. (1991). La inserción social y profesional de los jóvenes. Madrid: C.I.D.E. Ministerio de Educación y ciencia.

(1996). Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración. *Revista de estudios e investigaciones sociológicas*. 75: 295-316.

(1997). Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 11: 19-54.

Y BRULLET, C. Y MASJUAN, J.M. Y PLANAS, J. (1995) La inserción social y profesional de las mujeres y los hombres de 31 años. Barcelona: Institut de Ciències de l'Educació. Universidad Autónoma de Barcelona.

Y MASJUAN J. M. Y PLANAS, J. (1989). La inserción profesional y social de los jóvenes. Los itinerarios de transición entre los 14 y los 25 años. Barcelona: Institut de Ciències de l'Educació.

CASAS, B. M. E. (1998) Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del derecho del trabajo. *Relaciones Laborales*. 11: 1-13.

CASAS, JOSÉ IGNACIO. (1988). Características del trabajo de la mujer: el caso español. *Sociología del Trabajo*. 3: 17-33.

CASTAÑO, L. C. (1983). Psicología y Orientación Vocacional (un enfoque interactivo). Madrid: Marova.

CASTRO, S. A. (1999). Diferencias individuales en la autopercepción del bienestar, los objetivos de vida y los estilos de personalidad en estudiantes universitarios españoles. Memoria de licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid.

CATELL, (1972). The scientific use of factor análisis in behavioural and life sciences.

CIDE. (1988). La presencia de las mujeres en el sistema educativo. Madrid: Ministerio de Cultura, Instituto de la Mujer. (Nº 18)

(1997). Transición a la vida activa: exploración de los itinerarios de inserción de los universitarios madrileños. Madrid.

- CLARKE, L. (1980). The transition from school to work: a critical review of research in the United Kingdom. Londres: HMSO.
- COMAS, A. D. (1995). Trabajo, género y cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres. Barcelona: Icaria. Institut Català d'Antropologia.
- CROSBY, F. J. (1982). Relative deprivation and working women. New York: Oxford University Press.
- DELGADO, M. (1995). Spain. En: Blossfeld H. (Editor). *The new role of women. Family formation in modern societies*. Boulder: Westview Press.
- DE MIGUEL C. C. (1993). Profesión y género. En: GARRIDO, M. L. y GIL , C. E. (Editores). *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza Universidad.
- DIAMOND, E. E. (1987). Theories of career development and the reality of women at work. En: GUTEK, B. A. Y LARWOOD, L. (Edits.) *Women's career development*. Newbury Park: Sage Publications, Inc.
- DIAZ, M. J. (1988). Careers: a review of personal and organizational research. *International Review of Industrial and Organizational Psychology 1988*. 245-277.
- DRIVER. M. J. (1988). Careers: a review of personal and organizational research. *International Review of Industrial and Organizational Psychology 1988*. 245-277.
- DUNCAN, L. E. Y AGRONICK, G. S. (1995). The intersection of life stage and social events: personality and life outcomes. *Journal of Personality and social Psychology*. 69 (3): 558-568.
- DURÁN, M. A. (1987). De puertas adentro. Madrid: Ministerio de cultura. Instituto de la Mujer.
- EISER, J. R. (1989). Psicología Social. Actitudes, cognición y conducta social. Madrid: Pirámide.
- ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA. (2000). Instituto Nacional De Estadística. Segundo trimestre 2000. Madrid: INE.
- EVANS, K. Y HEINZ, W. (1993). Studying forms of transition: methodological innovation in a cross-national study of youth transition and labour market entry in England and Germany. *Comparative Education*. 29 (2): 145-159.

- FEIJ, J. A. (1987a). Procesos de socialización de los jóvenes. Consideraciones Teóricas. En: PEIRÓ, J. M. Y MORET, D. (Dir.). *Socialización Laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al trabajo*. Valencia: Nau Llibres.
- (1987b). El proceso de socialización de los jóvenes. En: PEIRÓ, J. M. Y MORET, D. (Dir.). *Socialización Laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al trabajo*. Valencia: Nau Llibres.
- FEATHER, N. T. Y O'BRIEN, G. E. (1986). A longitudinal study of the effects of employment and unemployment on school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*. 59 (2): 121-144.
- FERNÁNDEZ GARRIDO, J. (1998a) Problemas y perspectivas en el ámbito de la Orientación Laboral. Mimeo.
- (1998b). Programas de intervención en el desarrollo de la carrera. *XI Jornadas Internacionales sobre Psicología Clínica y Salud*. Universidad de Murcia. Noviembre de 1998. (en prensa)
- Y PORRAS, M. M. (1996). Lucha contra la pobreza y exclusión social. Promoción e inserción sociolaboral. En: *IV Jornadas de Intervención Social del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Transformación social y compromiso de los profesionales*. Tomo 1. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- FERNÁNDEZ MÉNDEZ, A. F. (1993). El proceso de formación ocupacional de hombres y mujeres. En: GARRIDO, M. L. y GIL, C. E. (Editores). *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza Universidad.
- FERNÁNDEZ SÁNCHEZ. J. (1998) Las identidades de género a lo largo de la vida. En: Fernández, J. (coordinador). *Género y Sociedad*. Madrid: Pirámide.
- (2000). ¿Es posible hablar científicamente de género sin presuponer una generología?. *Papeles del Psicólogo*. 75: 3-12.
- FOUAD, N. A. Y SPREDA, S. (1995). Use of interest inventories with special populations: women and minority group members. *Journal of Career Assessment*. 3:453-468.
- FURLONG, A. (1992). Growing up in a classless society? School to work transitions. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- FURNHAM A. (1992). Personality and vocational choice. The role of individual differences in the workplace. New York: Routledge.

- GALLEGO, M. y GARCIA DE LEÓN, M. y SUBIRATS, M. (1996). Sobre la especificidad y situación actual de la sociología del género. En: *Sociología de las relaciones de género, Granada, 1995*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- GARCÍA BLANCO, J. M. Y GUTIERREZ, R. (1996) Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 75: 269-293.
- GARCÍA COLMENARES, C. (1996). Psicología y género: más allá de las diferencias. En: Radl, P. R. (Compiladora). *Mujeres e institución universitaria en Occidente. Conocimiento, investigación y roles de género*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- GARCÍA DE CÓRTAZAR, M. (1987) Educación superior y empleo en España. Madrid: Ministerior de trabajo y seguridad social.
- (1996). Estructura laboral de las mujeres españolas. En GARCÍA DE C. M. Y GARCÍA DE L. M.A. Y ORTEGA F. *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Editorial Complutense.
- Y GARCÍA DE LEÓN, M.A. (1996). Las catedráticas de Universidad (Un caso de mujeres en minoría en el círculo de poder androcéntrico). En: *Sociología de las relaciones de género, Granada, 1995*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- GARCÍA DE LEÓN, M. A. (1993). Masculino/femenino en el sistema de enseñanza español. En: *Sociología de la Educación*. Barcelona: Barcanova.
- GARCÍA ESPEJO, M. I. (1998) Recursos formativos y carreras laborales iniciales. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Y GUTIERREZ, R. Y IBÁÑEZ, M. (1999). Inserción laboral y movilidad en el mercado de trabajo. En: CACHÓN, L. (Ed.) *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Valencia: 7 i Mig Editorial.
- GARCÍA GRACIA, M. (1994). Itinerarios de Inserción social y profesional de las mujeres jóvenes. *Jóvenes*. 3: 18-33.
- GARCÍA MARTÍNEZ, ALFONSO. Y SÁEZ, C. J. (1998). Educación y trabajo femenino. En: SÁEZ, C. J. (Coordinador). *El prisma del sexo*. Málaga: Universidade Málaga.

- GARCÍA-MONTALVO, J. Y PALAFOX, J. Y PEIRÓ, J. M. Y PRIETO, F. (1997) La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. Fundació Bancaixa.
- GARRIDO LUQUE. A. (1992). Consecuencias psicosociales de las transiciones de los jóvenes a la vida adulta. Tesis Doctoral. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- (1999). Las transiciones de los jóvenes al mercado de trabajo: un análisis psicosociológico. En: CACHÓN, L. (Ed.) *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Valencia: 7 i Mig Editorial.
- GARRIDO, MEDINA, L. (1993). Las dos biografías de la mujer en España. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer.
- (1996a). La revolución reproductiva. En: Castaño, C. y Palacios S. (Eds.) *Salud, dinero y amor. Cómo viven las mujeres españolas de hoy*. Madrid: Alianza Editorial.
- (1996b). Paro juvenil o desigualdad. *Revista Española de investigaciones sociológicas*. 75: 235-267.
- y REQUENA, M. (1990). Formas de familia, trabajo y economía sumergida en la Comunidad de Madrid. Madrid: Comunidad de Madrid, Consejería de Economía.
- (1996). La emancipación de los jóvenes en España. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
- GASKELL, J. (1992). Gender matters from school to work. Buckingham: Open University Press.
- GIL CALVO. E. (1991). La mujer cuarteada. Útero, deseo y safo. Barcelona: Anagrama.
- (1996). Los hijos son de la mujer. En: Castaño, C. y Palacios S. (Eds.) *Salud, dinero y amor. Cómo viven las mujeres españolas de hoy*. Madrid: Alianza Editorial.
- GÓMEZ, ESTEBAN C. Y PRIETO, C. (1998). Testigos de cargo: mujeres y relación salarial hoy. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 12: 147-167.
- GÓMEZ L. M. y GONZÁLEZ B. y BEGOÑA Y. O. (1995). La mujer en el mercado de trabajo. Valencia: Grafisom S.L.

- GRACIA, Y CABALLER, A. Y SALANOVA, M. (1995). Estabilidad del trabajo y transiciones del rol laboral: Un estudio longitudinal. En: GONZÁLEZ L. Y DE LA TORRE, A. Y DE ELENA, J. (Compiladores). *Psicología del trabajo y de las organizaciones, gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías*. Salamanca: Eudema.
- Y GONZÁLEZ P. Y SALANOVA M. (1996a). La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo. *Psicología del trabajo y de las Organizaciones*. 12, (1) 27-49.
- Y PEIRÓ, J. M. Y SALANOVA, M. (1996b). Significado del trabajo y valores laborales. En: PEIRÓ, J.M. Y PRIETO, F. (Editores). *Tratado de Psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Y RODRÍGUEZ, I. Y PRIETO, F. (1999). Cambios en la valoración del trabajo en jóvenes de primer empleo durante el proceso de socialización laboral. *Revista de Psicología Social*. 14 (2-3): 347-365).
- GREENHAUS, J. H. Y COLLINS, K. M. Y SINGH, R. Y PARASURAMAN, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior*. 50 (2): 249-270.
- GUERRERO S. A. (1996). Nivel educativo de la población femenina española como proceso de construcción social. En: GARCÍA DE L. M.A. y GARCÍA DE C. M. y Ortega F. (coordinadores) *Sociología de las mujeres españolas*. Madrid: Editorial Complutense.
- GUILLÉN, A. M. (1997). Regímenes de bienestar y roles familiares: un análisis del caso español. *Papers*. 53: 45-63.
- GUTEK, B. A. Y LARWOOD, L. (1987). Introducción: women's careers are important and different. En: GUTEK, B. A. Y LARWOOD, L. (Edits.) *Women's Career Development*. Newbury Park, California: Sage Publications.
- HARPAZ, I. (1987). El proceso de socialización laboral del joven: un modelo teórico. En: PEIRÓ, J. M. Y MORET, D. (Dir.). *Socialización Laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al trabajo*. Valencia: Nau Llibres.
- HAWORTH, J. T. Y JARMAN, M. Y STEPHEN, L. (1997). Positive psychological states in the daile life of a sample of working women. *Journal of Applied Social Psychology*. 27 (4): 345-370.
- HELLGREN, J. Y SVERKE, M. Y ISAKSSON, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employment attitudes

- and well-being. *European Journal of work and organizational psychology*. 8 (2): 179-195.
- HELWIG, A.A. (1998). Occupational aspirations of a longitudinal sample from second to sixth grade. *Journal of Career Development*. 24 (4): 247-265.
- HERNÁNDEZ, G. A. (1999). El desempleo juvenil y los procesos de inserción laboral y profesional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 15-1: 5-7.
- HERRANZ, G. R. Y ALVAREZ, B. J. Y GARMENDIA, C. M. Y BORJA, A.A. (1992). Inserción y búsqueda de empleo: el caso de los técnicos especialistas de FP II en tres mercados locales de trabajo. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia: C.I.D.E.
- HESSELINK, D. J. Y VAN VUUREN, T. (1999). Job flexibility and job insecurity: the dutch case. *European Journal of work and organizational psychology*. 8 (2): 273-293.
- HYDE, J. S. (1995). Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana. Madrid: Morata.
- IBAÑEZ, P. M. (1996). Las diferencias por género en las trayectorias laborales iniciales. En: Radl, P. R. (Compiladora). *Mujeres e institución universitaria en Occidente. Conocimiento, investigación y roles de género*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- ISAACSON, L.E. y BROWN, D. (1993). Career information, career counseling, & career development. Needham Heights, Massachusetts. Allyn and Bacon.
- ISIDRO, A. I. Y VEGA, R. M (1995). La influencia de la autoeficacia en la intención de búsqueda de empleo. En: GONZÁLEZ L. Y DE LA TORRE, A. Y DE ELENA, J. (Compiladores). *Psicología del trabajo y de las organizaciones, gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías*. Salamanca: Eudema.
- JACOBS, J. A. (1989). Resolving doors: sex segregation and women's careers. Stanford: Stanford University Press.
- JAIME, M. Y SAU, V. (1996). Psicología diferencial del sexo y el género. Barcelona: Icaria.
- KEAVENY, J. T. Y INDERRIEDEN, J. E. (1999). Gender differences in employer-supported training and education. *Journal Vocational Behavior*. 54: 71-81.

- KELLEY, K. Y STREETER D. (1992). The roles of gender in organizations. En : KELLEY, K. (Editor). *Issues, Theory and research in Industrial/Organizational Psychology*. Advances in Psychology. N° 82. Amsterdam: North Holland.
- KIESELBACH, T. (1989). El desempleo juvenil: consecuencias en la salud y recomendaciones para las intervenciones psicosociales. En: Alvaro, E. J. L. Y BERGERE, D.J. Y TORREGROSA (Comp.). *Juventud, trabajo y desempleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- KIDD, J. M. (1998). Emotion: an abstent presence in career theory. *Journal of Vocational Behaviour*. 52: 275-288.
- KINNUNE, U. Y MAUNO, S. Y NATTI, J. Y HAPPONEN, M. (1999). Perceived job insecurity: a longitudinal study among finnish employes. *European Journal of work and organizational psychology*. 8 (2): 243-260.
- LAMAS, M. (1994) Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. *La ventana*. 3: 1-15.
- LARWOOD, L. Y GATTIKER, U. E. (1987). A comparison of the career paths used by successful women and men. En: GUTEK, B. A. Y LARWOOD, L. (Edits.) *Women's Career Development*. Newbury Park, California: Sage Publications.
- Y GUTEK, B. A. (1987). Working toward a theory of women's career development. En: GUTEK, B. A. Y LARWOOD, L. (Edits.) *Women's Career Development*. Newbury Park, California: Sage Publications.
- LEASE, H. S. (1998). Annual Review, 1993-1997: work attitudes and outcomes. *Journal Vocational Behavior*. 53: 154-183.
- LENT, R. W. Y WORTHINGTON, R. L. (1999). Applying career development theories to the school-to-work transition process. *The Career Development Quartely*. 47 (4): 291-296.
- LÓPEZ-SAEZ M Y OSCA. (1994). Desarrollo de carrera y género. Factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres. *Psicología del trabajo y las organizaciones*. 10, (28) 73-85.
- McMAHON, M. Y PATTON, W. (1997). Gender differences in children and adolescents' perceptions of influences on their career development. *School Counselor*. 44(5): 368-376.

- MAIZELS, J. (1970). The entry of school-leaver into employment. *British journal of industrial relations*. 3: 77-89.
- MARTÍN CRIADO, E. (1993). Estrategias de juventud. Jóvenes, estudios, trabajos, clases sociales. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid.
- (1998). Producir la juventud. Madrid: Ediciones Istmo.
- MARTÍN ESCUDERO, M. (1994). Estudio y trabajo. En: MARTÍN SERRANO, M. (Director). *Historia de los cambios de mentalidades de los jóvenes entre 1960-1990*. Madrid: Instituto de la Juventud.
- MARTÍN SERRANO, M. Y VELARDE, H. O. (1997). Informe Juventud en España 96. Madrid: Instituto de la Juventud (Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales).
- MARTÍNEZ, B. I. (1998) El sexo como variable sujeto: aportaciones desde la Psicología Diferencial. En: Fernández, J. (coordinador). *Género y Sociedad*. Madrid: Pirámide.
- MASJUAN, J. M. Y TROIANO, H. Y VIVAS, J. Y ZALDIVAR, I. M. (1996). La inserció professional dels nous titulats universitaris. Institut de Ciències de l'Educació de la Universitat Autònoma de Barcelona: Barcelona.
- MEIL, L. G. (1997). La redefinición de la división del trabajo doméstico en la nueva familia urbana española. *Revista Española de Investigaciones sociológicas*. 80: 69-93.
- MONTAÑÉS, S. M. Y GARCÍA S. C. Y RAMOS, T. R. Y ELEJABEITIA C. Y HORTELANO, J. (1993). El trabajo desde una perspectiva de género. Madrid: Dirección General de la Mujer.
- MONTORO, R. R. (1985). La inserción en la actividad económica: empleo y paro juvenil. Madrid: Ministerio de Cultura. Instituto de la Juventud.
- MOONEY, M. M. Y FAN, P. (1997). The gender gap in earnings at career entry. *American Sociological Review*. 62: 588-604.
- MOW Internacional Research team. (1987). The meaning of working. An internacional view. London: Academia Press.
- MYERS, D. (1995). Psicología Social. México: Trillas.
- NASH, M. (1996) La investigación de las mujeres en el marco universitario. En: Radl, P. R. (Compiladora). *Mujeres e institución universitaria en*

Occidente. Conocimiento, investigación y roles de género. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.

NILES, S. G. Y ANDERSON, W. P. Y GOODNOUGH, G. (1998). Exploration to foster career development. *The Career Development Quarterly*. 46 (3): 262-275.

OTEGUI, P. R. (1999). La invisibilidad del trabajo femenino. Androcentrismo de las categorías de actividad e inactividad. En: NUÑO, L. (Coord.) *Mujeres: de lo privado a lo público.* Madrid: Tecnos.

PALACÍ, F. Y OSCA, A. Y SALANOVA, M. Y GRACIA, F. Y PRIETO, F. Y PEIRÓ, J.M. (1994). El ambiente laboral y organizacional en el proceso de socialización laboral de los jóvenes y del desarrollo de su rol laboral. En: BRAVO, M.J. Y HONTANGAS, P. Y PEIRÓ, J.M. Y PRIETO, F. Y RIPOLL, P. Y RODRÍGUEZ, I. Y SALANOVA, M. (Dirs.). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación.* Valencia: Nau Llibres.

PASTOR, R. (1998) Asimetría genérica y representaciones de género. En: Fernández, J. (coordinador). *Género y Sociedad.* Madrid: Pirámide.

PEIRÓ, J. M. (1989) Desempleo juvenil y socialización para el trabajo. En: Alvaro, E. J. L. Y BERGERE, D.J. Y TORREGROSA (Comp.) *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico.* Avila: Ministerio de trabajo y seguridad social.

(1993). Los jóvenes ante el primer empleo. En: BRAVO, M. J. Y HONTANGAS, P. Y PEIRÓ, J. M. Y PRIETO, F. Y RIPOLL, P. Y SALANOVA, M. (Dirs.) *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida.* Valencia: Nau Llibres.

(1994). Ambiente laboral y socialización laboral de los jóvenes. En: BRAVO, M.J. Y HONTANGAS, P. Y PEIRÓ, J.M. Y PRIETO, F. Y RIPOLL, P. Y RODRÍGUEZ, I. Y SALANOVA, M. (Dirs.). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación.* Valencia: Nau Llibres.

(1995). Psicología de la Organización. Madrid: UNED.

Y SALVADOR, A. (1986). La madurez vocacional. Madrid: Alhambra Universidad.

Y PRIETO, F. Y SALANOVA, M. (1993). El significado del trabajo. Una revisión de la literatura. En: BRAVO, M. J. Y HONTANGAS, P. Y PEIRÓ, J. M. Y PRIETO, F. Y RIPOLL, P. Y SALANOVA, M. (Dirs.) *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida.* Valencia: Nau Llibres.

- PHELAN, J. (1994). The paradox of the contentend female worker: an assessment of alternative explanations. *Social Psychology Quarterly*. 57 (2): 95-107.
- PHILLIPS S. D y IMHOFF A. R. (1997). Women and career development: a decade of research. *Annual Review of Psychology*. 48:31-59.
- PINAZO, D. Y SALANOVA, M. Y PRIETO, F. Y PEIRÓ, J.M. (1994). Desajustes de expectativas en aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales del trabajo. En : V.V. A.A.(Dir.). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*. Valencia: Nau Llibres.
- POAL M. G. (1993) Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral. Madrid: Siglo XXI de España.
- (1995) Reflexiones en torno a los aspectos psicosociales que inciden en la relación mujeres-mundo laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 6: 33-51.
- PONCET S. M. (1996) La escuela como agente de reproducción de las diferencias y desigualdades entre los géneros: una propuesta para el cambio. En: Brullet, T. C. y Carrasquer O. P. (compiladoras). *Sociología de las relaciones de Género. Congreso de Sociología, Granada, 1995*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- PRIETO, C. Y FRANCESCUTTI, P. Y GALIANO, S. J Y MARTÍN, A. M Y MARTÍNEZ, C. Y RODRÍGUEZ, P. R. Y SANCHEZ, R. Y VÁZQUEZ, F. A. (1994). Los trabajadores y sus condiciones de trabajo. Madrid: Ediciones HOAC.
- PULKKINEN, L. Y OHRANEN, M. Y TOLVANEN, A. (1999). Personality antecedents of career orientation and stability among women compared to men. *Journal of Vocational Behavior*. 54: 37-89.
- RAYNOR, O. J. Y BROWN, T. E. (1985). Motivation and different stages of striving in a psychological career. *Advances in Motivation and Achievement*. 4: 121-167.
- REQUENA, SANTOS F. (1991) Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una Teoría del Capital Relacional. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas/Siglo XXI.
- (1995). Determinantes estructurales de las redes sociales en los hombres y las mujeres. *Papers*. 45: 33-41.
- RIERA, J. M. y VALENCIAN E. (1991) Las mujeres de los 90: el largo trayecto de las jóvenes hacia su emancipación. Madrid: Morata.

- ROBINSON, P. (1986). Women's occupational attainment: the effects of work interruptions, self-selection, and unobserved characteristics. *Social Science Research*. 15: 323-346.
- ROBERTS, K. (1997). Prolonged transitions to uncertain destinations: The implications for careers guidance. *British Journal of Guidance and Counselling*. 25 (3): 345-360.
- RODRÍGUEZ, ARANTXA. (1998). Del reparto del empleo al reparto del trabajo. En: RODRÍGUEZ, A. (Editora). *Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres*. Ataira (Valencia): Germania.
- RODRÍGUEZ, F. A. Y GARCÍA M. M.A. (1989) Personalidad, valores y expectativas en jóvenes titulados en paro. En: Alvaro, E. J. L. Y BERGERE, D.J. Y TORREGROSA (Comp.) *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. Avila: Ministerio de trabajo y seguridad social.
- RODRÍGUEZ MORENO, M. L. Y SANDÍN, E. M. P. Y BUISÁN, S. C. (2000). La conducta exploratoria: concepto y aplicaciones en orientación profesional. *Revista de educación*. 321: 153-186.
- ROJEWSKY, J. W. Y YANG, B. (1997). Longitudinal análisis of select influences on adolescents' occupational aspirations. *Journal of Vocational Behaviour*. 51(3):375-410.
- ROQUERO, E. (1995). La inserción a la vida activa. Granada: Universidad de Granada.
- ROSENFELD, R. A. (1992). Job mobility and career processes. *Annual Review of Sociology*. 18: 39-61.
- RUIZ-QUINTANILLA, A. (1987). Los efectos de la socialización laboral durante las fases previa e inicial de la incorporación al trabajo. En: PEIRÓ, J. M. Y MORET, D. (Dirs.). *Socialización Laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al trabajo*. Valencia: Nau Llibres.
- SADRI, G. Y ROBERTSON, I. (1993). Self-efficacy and work-related behavior: and review and meta-analysis. *Applied Psychology : an International Review*. 42: 139-152.
- SAKS, A. M. Y ASHFORTH, B.E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*. 50 (2): 395-426.

- (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 56: 277-287.
- SALANOVA, M. Y GRAU, R Y HERNÁNDEZ, E. Y RIPOLL, P. Y GRACIA, F.J. (1993) Los valores y las metas laborales. En : V.V.A.A. (Dir.). *Los jóvenes ante el primer empleo*. Valencia: Nau Llibres.
- SANCERNI, B. M. (1990) Aspectos psicosociales de la transición de la escuela al trabajo: un estudio de modelos causales. Barcelona: Universitat de València.
- SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, M. (1999) Tendencias de las Mujeres en su desarrollo profesional. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 85: 67-83.
- SANCHIS E. (1991). De la Escuela al Paro. Madrid: Siglo XXI.
- SANDERS, K. Y BECKER, H. A. (1994). The transition from education to work and social independence: a comparison between the United States, The Netherlands, West Germany, and the United Kingdom. *European Sociological Review*. 10 (2): 135- 154.
- SARRIBLE, G. (1997). Reproducción e imagen de la mujer. Crítica de género en demografía. *Papers*. 53: 11-24.
- SAVICKAS, M. L. (1999). The transition from school to work: a developmental perspective. *The Career Development Quarterly*. 47 (4): 326-336.
- SCHEIN, E. D. (1993a). Desarrollo Personal y de la Carrera. En : KOLB, D., RUBIN, I. Y McINTYRE, J. (Edits.) *Psicología de las Organizaciones*. México: Prentice-Hall Inc.
- (1993b). Socialización Organizacional y la profesión de la administración de empresas. En : KOLB, D., RUBIN, I. Y McINTYRE, J. (Edits.) *Psicología de las Organizaciones*. México: Prentice-Hall Inc.
- SCHMITT-RODERMUND, E. Y SILBEREISEN, K. R. (1998). Career maturity determinants: individual, development, social context, and historical time. *The Career Development Quarterly*. 47: 16- 31.
- SCHNEER, J. A. Y RETIMAN, F. (1995). The impact of gender as managerial careers unfold. *Journal of Vocational Behavior*. 47: 290-315.
- SCHWARTZ, B. (1988). La inserción profesional y sociales de los jóvenes. *Revista de Estudios de Juventud*. 1984: 55- 192.

SERRANO, P. A. (1995). Diversificación de las trayectorias de inserción sociolaboral. En: GONZÁLEZ L. Y DE LA TORRE, A. Y DE ELENA, J. (Compiladores). *Psicología del trabajo y de las organizaciones, gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías*. Salamanca: Eudema.

(1999). Las transiciones de los jóvenes al mercado de trabajo: un análisis psicosociológico. En: CACHÓN, L. (Ed.) *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Valencia: 7 i Mig Editorial.

SHARF, R. S. (1997). *Applying career development theory to counselling*. California: Brooks/Cole Publishing Company.

SILLIKER, A. (1993). The role of social contacts in the successful job search. *Journal of employment counseling*. 30 (1): 25-34.

SMART, J. C. Y PASCARELLA, E.T. (1987). Influences on the intention to reenter higher education. *Journal of Higher Education*. (3): 306-322.

SPENNER, K. I. Y ROSENFELD, R. A. (1990). Women, work and identities. *Social Science Research*. 19: 266-299.

STAFFORD, E. M. Y JACKSON, P.R. (1983). Job choice or job allocation? Work aspirations and job seeking in area of high unemployment. *International Review Of Applied Psychology*. 32: 207-232.

(1987). Employment, work involvement and mental health in less quality young people, *Journal of Occupational Psychology*. 53: 291-304.

STROH, L. K. Y BRETT, J.M. Y REILLY, A.H. (1996). Family structure, glass ceiling and traditional explanation for the differential rate of turnover of female and male managers. *Journal of Vocational Behavior*. 49 (1): 99-118.

SUBICH, L. M. (1998). Women's work and life satisfaction in relation to career adjustment. *Journal of career assesment*. 6 (4): 389. 402.

SUBIRATS, M. (1998). *Con diferencia. Las mujeres frente al reto de la autonomía*. Barcelona: Icaria.

SUPER, D. (1962). *Psicología de la vida profesional*. Madrid: Ediciones RIALP, S. A.

(1974). Vocational Maturity Theory: toward implementing Psychology of careers in career education and guidance. En: SUPER, D. E. (Edit):

Measuring vocational maturity for counseling and evaluation. Washinton: NVGA.

(1983). The history and development of vocational pshychology: a personal perspective. En: WALSH, W. Y OSIPOW, S. (Editores). *Hanbook of vocational psychology*. Volumen 1. Hillsdale (New Jersey): Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Y BOHN, M. (1973). *Psicología Ocupacional*. México: CECSA.

SUTHERLAND, S. (1992). *Irracionalidad. El enemigo interior*. Madrid: Alianza Editorial.

TAN, E. (1998). Researche on vocational behaviour: the Singapore perspective. *Journal of Vocational Behavior*. 52: 323-342.

THARENOU, P. (1997). Organisational, job and personal predictors of employment participation in training and development. *International Review and Applied Psychology*. 46 (2): 11-134.

TOKAR, D. M. Y FISCHER, A. R. Y SUBICH, L. M. (1997). Personality and vocational behavior: a selective review of the literature, 1993-1997. *Journal of Vocational Behavior*. 53 (2): 115-153.

TOHARIA, L. Y ALBERT, C. Y CEBRIÁN, I. Y GARCÍA SERRANO, C. Y GARCÍA MAINAR, I. Y MALO, M.A. Y MORENO, G. Y VILLAGÓMEZ, E. (1998). *El mercado de trabajo en España*. Aravaca (Madrid): McGraw Hill.

TORNS, T. M. (1992). Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 6: 78-99.

(1999). Las asalariadas: un mercado con género. En: MIGUELEZ, F. Y PRIETO, C. (Dir.) *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.

Y CARRASQUER, P. Y ROMERO, D. A. (1995). *El perfil sociolaboral del paro femenino en España*. Madrid: Ministerio de asuntos sociales. Instituto de la Mujer.

Y CARRASQUER, P. (1999). El empleo de las jóvenes. En: CACHÓN, L. (Ed.) *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*. Valencia: 7 i Mig Editorial.

VALLÉS, M. M. (1988) *Abrirse camino en la vida. Proyectos vitales de los jóvenes madrileños*. Tesis doctoral. Madrid: UCM.

- y MONCADA, A. y CALLEJO M. (1986). La Juventud ante el trabajo. Nuevas actitudes en los 80. Tres ensayos. Madrid: Editorial popular.
- VEGA, R. M. T. (1998). Proceso social y compromiso con la empresa. En: GARRIDO, M. E. (Coord.) *Psicología de las Organizaciones*. Salamanca: Amarú Ediciones.
- VONDRACEK, F. W. Y REITZLE, M. (1998). The viability of career maturity theory: a developmental contextual perspective. *Career Development Quarterly*. 47 (1): 6-15.
- VROMM, V. J. (1964). Work and motivation. Nueva York: Wiley.
- WANBERG, C. R. Y WATT, J. D. Y RUMSEY, D. (1996). Individuals without jobs: an empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*. 81 (1): 76-87.
- WARR, P. (1987). Work, unemployment and mental health. Oxford: Clarendon Press.
- WESTBROOK, B. (1983). Career maturity: the concept, the instrument, and the research. En: WALSH, W. Y OSIPOW, S. (Editores). *Handbook of vocational psychology*. Volumen 1. Hillsdale (New Jersey): Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- WHITELEY, W. (1987). Cuestiones fundamentales en el estudio de la socialización laboral del joven. En: PEIRÓ, J. M. Y MORET, D. (Dir.). *Socialización Laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al trabajo*. Valencia: Nau Llibres.
- WORTHINGTON, R. L. Y JUNTUNEN, C. L. (1997). The vocational development of non-college-bound youth. *The Counseling Psychologist*. 25 (3): 323-363.
- YOUNG, R. A. Y CHEN, CH. P. (1999). Annual review: practice and research career counselling and development-1998. *The Career Development Quarterly*. 48 (2): 98-141.
- ZANNA, M. Y CROSBY, F. Y LOEWENSTEIN, G. (1987). Male reference groups and discontent among female professional. En: GUTTEK, B. A. Y LARWOOD, L. (Edits.) *Women's career development*. Newbury Park: Sage Publications.
- ZÁRRAGA, J. L. (1985). Informe Juventud en España. La inserción de los jóvenes en la sociedad. Barcelona: Ministerio de Cultura. Instituto de la Juventud.

ANEXOS

TALLER DE BÚSQUEDA DE EMPLEO/DATOS A.

ANTES DE COMENZAR A TRABAJAR EN EL TALLER DE BÚSQUEDA DE EMPLEO NOS GUSTARÍA QUE NOS PROPORCIONARAS ALGUNOS DATOS EN RELACIÓN A LOS PLANTEAMIENTOS Y EXPERIENCIAS QUE HAS TENIDO EN TU BÚSQUEDA DE TRABAJO. ENCONTRARÁS PREGUNTAS "ABIERTAS", EN LAS QUE TENDRÁS QUE ESCRIBIR EN EL RECUADRO QUE SE ENCUENTRA AL LADO O DEBAJO DE LAS MISMAS, Y OTRAS "CERRADAS", EN LAS QUE SE TRATARÁ DE QUE ELIJAS LA OPCIÓN QUE MEJOR DESCRIBE LO QUE HAS HECHO O PIENSAS.

¿ DE ACUERDO?... PUES COMENCEMOS...

INDICA.....

TU NOMBRE Y APELLIDOS		
TU DIRECCIÓN Y TFNO.		
LA FECHA DE HOY:		
LA LOCALIDAD EN LA QUE HACES EL CURSO		
LA PROVINCIA		
ESTUDIO O HE ESTUDIADO EN UN CENTRO UNIVERSITARIO	PÚBLICO	PRIVADO

Tacha la casilla que describa mejor tu situación o experiencia

TU GÉNERO	VARÓN	MUJER
-----------	-------	-------

TU EDAD	
---------	--

TU ESTADO CIVIL	CASADO/A	DIVORCIADO- SEPARADO/A	SOLTERO/A	VIUDO/A
-----------------	----------	---------------------------	-----------	---------

¿ TIENES HIJOS?	SI. (INDICA LAS EDADES):
	NO

¿CUÁL HA SIDO TU NOTA MEDIA EN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (ACABADOS O SIN ACABAR)? - SI NO LA CONOCES, HAZ UNA ESTIMACIÓN APROXIMADA-	NOTA MEDIA (EN NÚMERO)

<p>¿QUÉ DIPLOMA(S) O TÍTULO(S) UNIVERSITARIO(S) POSEES EN ESTOS MOMENTOS? (SI NO HAS TERMINADO AÚN, PÓN LA CARRERA QUE HACES Y EL CURSO. SI HAS TERMINADO, PÓN EL AÑO EN QUE ACABASTE)</p> <p>1º.....</p> <p>2º.....</p> <p>3º.....</p>

<p>¿QUÉ ESPECIALIDAD/ES HAS CURSADO, DENTRO DE ESA(S) CARRERAS(S) O ESTUDIOS?</p> <p>1ª.....</p> <p>2ª.....</p> <p>3ª.....</p>

¿HAS REALIZADO ALGÚN CURSO DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA, EN RELACIÓN CON LA CARRERA UNIVERSITARIA QUE HAS CURSADO O QUE ESTÁS TERMINANDO?	
CURSOS REALIZADOS:	DURACIÓN APROX. (¿DÍAS, SEM., MESES?):
1º.....	
2º.....	
3º.....	
¿HAS REALIZADO ALGÚN CURSO DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA, AUNQUE NO TENGA QUE VER CON LA CARRERA UNIVERSITARIA QUE HAS CURSADO O ESTÁS TERMINANDO?	
CURSOS REALIZADOS:	DURACIÓN APROX. (¿DÍAS, SEMANAS, MESES?):
1º.....	
2º.....	
3º.....	
¿HAS REALIZADO ALGÚN OTRO TIPO DE CURSOS O FORMACIÓN COMPLEMENTARIA RECIENTEMENTE (COMO <i>IDIOMAS</i> , <i>INFORMATICA</i> , ETC.)?	
CURSOS REALIZADOS/IDIOMAS QUE CONOCES:	DURACIÓN APROX. / CERTIFIC. O DIPLOMAS:
1º.....	
2º.....	
3º.....	

¿CUÁL DIRÍAS QUE ES TU SITUACIÓN EN ESTOS MOMENTOS, EN RELACIÓN CON TU EXPERIENCIA?			
	DE MOMENTO, NO TENGO EXPERIENCIA DE TRABAJO		DURACIÓN APROX.
	NO TENGO EXPERIENCIA, PERO HE HECHO PRÁCTICAS.	¿DE QUÉ TIPO?	
	TENGO EXPERIENCIA, PERO NO ES "PROFESIONAL" (NO TIENE QUE VER CON MIS ESTUDIOS)	¿DE QUÉ TIPO?	
	TENGO EXPERIENCIA COMO BECARIO/A, EN UNA INVESTIGACIÓN O SIMILAR (NO HE RECIBIDO SALARIO)	CONSISTÍA EN:	
	TENGO EXPERIENCIA PROFESIONAL DIRECTA, EN FUNCIONES RELACIONADAS CON MIS ESTUDIOS.	CONSISTÍA EN: (INDICAR ORGANISMO O EMPRESA, DURACIÓN Y FUNCIONES)	

EN RELACION CON TU CARRERA ¿CUALES SON LOS CAMPOS O ESPECIALIDADES DONDE TE PROPONES BUSCAR TRABAJO?			
CAMPO o ESPECIALIDAD 1º.....			
EN ESE CAMPO O ESPECIALIDAD PROFESIONAL...			
TENGO CONOCIDOS QUE ME ECHARÁN UNA MANO	TENGO CONOCIDOS QUE SEGURAMENTE AYUDEN	NO CONOZCO A NADIE, PERO PUEDO HACER "CONTACTOS"	NO TENGO CONTACTOS NI SÉ CÓMO HACERLOS
CAMPO o ESPECIALIDAD 2º.....			
EN ESE (SEGUNDO) CAMPO O ESPECIALIDAD PROFESIONAL...			
TENGO CONOCIDOS QUE ME ECHARÁN UNA MANO	TENGO CONOCIDOS QUE SEGURAMENTE AYUDEN	NO CONOZCO A NADIE, PERO PUEDO HACER "CONTACTOS"	NO TENGO CONTACTOS NI SÉ CÓMO HACERLOS

CAMPO o ESPECIALIDAD 3ª.....

EN ESE (TERCER) CAMPO O ESPECIALIDAD PROFESIONAL...

TENGO CONOCIDOS QUE ME ECHARÁN UNA MANO	TENGO CONOCIDOS QUE SEGURAMENTE AYUDEN	NO CONOZCO A NADIE, PERO PUEDO HACER "CONTACTOS"	NO TENGO CONTACTOS NI SÉ CÓMO HACERLOS
-----------------------------------------	----------------------------------------	--------------------------------------------------	----------------------------------------

¿CUÁL ES TU SITUACIÓN EN ESTOS MOMENTOS, RESPECTO A MEDIOS ECONÓMICOS EN GENERAL?

VIVO CON MI FAMILIA (INGRESOS FAMILIARES, INCLUIDOS LOS MÍOS, EN SU CASO)	VIVO POR MI CUENTA (TENGO INGRESOS PROPIOS)
INGRESOS FAMILIA: MENOS DE UN MILLÓN ANUAL	INGRESOS PROPIOS: NO TENGO, EN ESTE MOMENTO
	INGRESOS PROPIOS: MENOS DE UN MILLÓN ANUAL
INGRESOS FAMILIA: UNO A DOS MILLONES	INGRESOS PROPIOS: UNO A DOS MILLONES
INGRESOS FAMILIA: MÁS DE DOS MILLONES	INGRESOS PROPIOS: MÁS DE DOS MILLONES

EN RELACIÓN CON TU SITUACIÓN ECONÓMICA, EN GENERAL,...

NECESITO ALGÚN TIPO DE INGRESOS RÁPIDAMENTE, PARA SALIR ADELANTE	
PUEDO TENER ALGÚN TIPO DE PROBLEMAS DE AQUÍ EN UNAS SEMANAS	
PUEDO IR TIRANDO, AUNQUE PREVEO DIFICULTADES DENTRO DE UNOS MESES	
NO ESPERO TENER PROBLEMAS AHORA O MÁS ADELANTE (PUEDO BUSCAR O PREPARAME, SIN PRISAS)	

EN RELACIÓN CON LA OCUPACIÓN DE MI PADRE/MADRE...

LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN DE MI PADRE ES:	LA OCUPACIÓN O PROFESIÓN DE MI MADRE ES:
1. OPERARIO O TRABAJADOR NO ESPECIALIZADO	1. OPERARIA O TRABAJADORA
2. OBRERO ESPECIALIZADO, O ADMINISTRATIVO	2. OBRERA ESPECIALIZADA, ADMINISTRATIVA
3. ESPECIALISTA, ENCARGADO, CAPATAZ O SUPERVISOR	3. ESPECIALISTA, ENCARGADA, O SUPERVISORA
4. TÉCNICO DE GRADO MEDIO	4. TÉCNICA DE GRADO MEDIO
5. TÉCNICO DE GRADO SUPERIOR/ PROFESIONAL LIBERAL	5. TÉCNICA DE GRADO SUPERIOR/ PROFESIONAL LIBERAL
6. DIRECTIVO, GERENTE	6. DIRECTIVA, GERENTE
EN LA ACTUALIDAD, ÉL:	EN LA ACTUALIDAD, ELLA:
<input type="checkbox"/> TRABAJA <input type="checkbox"/> ESTÁ EN PARO <input type="checkbox"/> ESTÁ JUBILADO <input type="checkbox"/> SE DEDICA AL TRABAJO DOMÉSTICO	<input type="checkbox"/> TRABAJA <input type="checkbox"/> ESTÁ EN PARO <input type="checkbox"/> ESTÁ JUBILADA <input type="checkbox"/> SE DEDICA AL TRABAJO DOMÉSTICO

¿HAS TRABAJADO ANTES "COBRANDO" (COMO UN TRABAJO reconocido Y NO PRÁCTICAS O AYUDA A CONOCIDOS)?	NUNCA HE TRABAJADO CON SALARIO REGULAR	ESTUDIABA
		ME OCUPABA DE LA CASA
		HE BUSCADO PERO NO HE CONSEGUIDO TRABAJO
		SÓLO HE TRABAJADO "A COMISIÓN" O "HACIENDO CHAPUZAS"
	HE TRABAJADO "COBRANDO"	MENOS DE 6 MESES
		DE 6 MESES A UN AÑO
		DE 1 A 3 AÑOS
		DE 3 A 5 AÑOS
		MÁS DE 5 AÑOS

QUÉ TIPO DE CONTRATOS HAS TENIDO?...	NINGUNO. NO HE TRABAJADO NUNCA.
	NINGUNO. SIEMPRE HE TRABAJADO SIN CONTRATO.
	SIEMPRE HE TRABAJADO COMO AUTÓNOMO/A
	SIEMPRE HE TENIDO CONTRATO DE OBRA O SERVICIOS
	CONTRATOS LABORALES TEMPORALES
	CONTRATO LABORAL INDEFINIDO
	HE TENIDO VARIOS TIPOS. NINGUNO INDEFINIDO.
	HE TENIDO VARIOS TIPOS. ALGUNO INDEFINIDO
	OTROS CASOS

EN (POSIBLES) TRABAJOS QUE HAYAS TENIDO ANTES...

¿ CUAL ES O HA SIDO TU NIVEL MAYOR EN EL OFICIO O PROFESIÓN QUE TIENES O HAS TENIDO ?	NO TENGO OFICIO ESPECÍFICO. NO HE ESTUDIADO NI TRABAJADO ANTES
	SOY O HE SIDO APRENDIZ/A DE
	SOY O HE SIDO OFICIAL 3º O AUXILIAR DE...
	SOY O HE SIDO OFICIAL 2º DE...
	SOY O HE SIDO OFICIAL 1º DE...
	SOY O HE SIDO MAESTRO/ENCARGADO-A DE...
	SOY O HE SIDO DIPLOMADO/A EN...
	SOY LICENCIADO/A EN...

TU SITUACIÓN ACTUAL, EN CUANTO A SEGURO DE DESEMPLEO O TRABAJO ES LA DE...	EN PARO, SIN COBRAR DESEMPLEO, PUES NO HE TRABAJADO ANTES (O NO TENÍA CONTRATO)
	EN PARO: ACABÉ YA DE PERCIBIR LA PRESTACIÓN
	EN PARO: PERCIBIENDO AÚN LA PRESTACIÓN
	TRABAJO, PERO QUIERO MEJORAR NIVEL O CAMBIAR.

Cuestionario DATOS-A
(c) L.Aramburu/J.Fernández 1997

CUANTO TIEMPO LLEVAS "DE PARO"	NO ESTOY EN PARO
	LLEVO ENTRE TRES Y SEIS MESES
	LLEVO ENTRE SEIS MESES Y UN AÑO
	LLEVO MÁS DE UN AÑO
	LLEVO ENTRE UNO Y TRES AÑOS
	LLEVO MÁS DE TRES AÑOS EN PARO

POR QUÉ RAZÓN ESTÁS EN PARO AHORA...	HASTA AHORA ESTUDIABA.
	ANTES ME DEDICABA SÓLO A LA CASA Y FAMILIA
	ME DESPEDÍ DEL ÚLTIMO TRABAJO.NO ME CONVENÍA.
	ME DESPIDIERON
	ACABÓ MI CONTRATO
	LA EMPRESA CERRÓ
	HUBO REGULACIÓN Y ACEPTÉ
	HUBO REGULACIÓN Y "ME TOCO LA CHINA"
	NO ESTOY EN PARO. ESTOY TRABAJANDO.

A LA HORA DE BUSCAR TRABAJO TÚ TE PLANTEAS...	COGER, DESDE EL PRINCIPIO, LO QUE SALGA
	"AGUANTAR" BUSCANDO "DE LO MÍO" Y CON MIS CONDICIONES, Y SI NO SALE BUSCAR O ACEPTAR OTRAS COSAS
	SÓLO ESCOGER LOS TRABAJOS QUE COINCIDAN CON MI PREPARACIÓN Y CONDICIONES

Cuestionario DATOS-A
(c) L.Aramburu/J.Fernández 1997

¿CÓMO HAS BUSCADO TRABAJO HASTA AHORA? (SEÑALA TODOS LOS MEDIOS QUE HAYAS USADO)	NINGUNO. NO HE BUSCADO
	APUNTÁNDOME A LA OFICINA DE EMPLEO
	PREGUNTANDO A AMIGOS O CONOCIDOS
	MIRANDO LOS ANUNCIOS DE PERIÓDICOS
	MIRANDO BOLETINES (DE AYUNTAMIENTOS, ADMINISTRACIÓN, ETC).
	PRESENTÁNDOME O LLAMANDO A EMPRESAS.
	INSCRIPCIÓN EN BOLSAS DE TRABAJO (COLEG. PROFESIONALES, COIE, CENTROS, ETC).
	APUNTÁNDOME EN AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADAS O EN UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL.

¿CÓMO TE ORGANIZAS PARA BUSCAR TRABAJO?	NO HE BUSCADO ANTES.
	NO VOY A BUSCARLO. ME PREPARARÉ MÁS.
	ESPERO A QUE ME AVISEN DEL INEM, COIE O CONOCIDOS
	PROCURO MIRAR DE VEZ EN CUANDO.
	BUSCO TRABAJO ALGUNOS DÍAS A LA SEMANA.
	BUSCO TRABAJO TODOS LOS DÍAS UNA HORAS.

¿ Cuales son tus temores a la hora de buscar trabajo?					
Estas cosas me preocupan....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
CASI NO HAY TRABAJO					
NO PUEDO AGUANTAR SIN DINERO MUCHO TIEMPO					
NO SÉ QUE HACER SI NO TRABAJO					
NO SÉ HACERLO BIEN EN LAS SELECCIONES					
CREO QUE ME FALTA EXPERIENCIA DE TRABAJO					
TENGO POCA FORMACIÓN					
CREO QUE SOY DEMASIADO JOVEN					
SOY DEMASIADO MAYOR PARA QUE ME PREFIERAN					
ÉLIGEN A HOMBRES ANTES QUE A MUJERES					

¿ Cuáles son tus "condiciones " (es decir, lo que te importa) a la hora de elegir un trabajo... (INDICA EN CADA ASPECTO CUÁNTO TE IMPORTA MARCÁNDOLO A LA DERECHA)					
ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
- Lo seguro o fijo que sea..					
- Cobrar más de 100.000 al mes..					
- La gente que trabaje conmigo..					
- No tener que aguantar al público..					
- Trabajar "a mi aire", sin horas fijas o alguien encima..					
- Que no sea duro físicamente..					
- Tener un horario fijo y bueno..					
- Hacer un trabajo "bonito"..					
- No tener que "pensar" o comerme el tarro..					
- Poder "progresar", hacer carrera en esa empresa o trabajo..					
- Que esté cerca de donde vivo..					
- Que el sueldo sea fijo y no a comisión..					
- Que no sea en la calle, carreta o al aire libre..					
- Que esté bien visto..					
- Que sea fácil de conseguir..					
ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA

¿CUANTAS POSIBILIDADES CREES QUE TIENES DE ENCONTRAR TRABAJO?	MUCHAS.
	BASTANTES.
	REGULARES.
	POCAS
	NINGUNA O CASI NINGUNA.

¿CUÁNTO ESPERAS TARDAR EN CONSEGUIR ESE TRABAJO?	UN MES O MENOS.
	DE UN MES A TRES MESES.
	DE TRES A SEIS MESES.
	DE SEIS MESES A UN AÑO.
	UN AÑO O MÁS.

¿CUÁLES SON TUS PROYECTOS INMEDIATOS?	DECIDIDAMENTE DEDICARME SÓLO A BUSCAR TRABAJO.
	PIENSO PREPARARME MÁS Y LUEGO BUSCAR TRABAJO
	PIENSO PREPARARME MÁS Y BUSCAR TRABAJO A LA VEZ
	PIENSO ESTUDIAR OTRA CARRERA
	VOY A DEJAR DE BUSCAR.

CREO QUE EL TALLER ME SERVIRÁ					
PARA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
MEJORAR MI PREPARACIÓN COMO PROFESIONAL					
SABER QUÉ PUEDO BUSCAR CON MI PREPARACIÓN					
SABER CÓMO BUSCAR TRABAJO					
SABER DÓNDE BUSCAR TRABAJO					
APRENDER A HACER BIEN LAS SELECCIONES					
ANIMARME Y "QUITARME MIEDOS"					
TARDAR MENOS EN CONSEGUIR TRABAJO.					

FINALMENTE ...

¿HASTA QUÉ PUNTO CREES QUE ES IMPORTANTE PARA TÍ...?					
	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
¿CONSEGUIR TRABAJO PRONTO, EN ALGO RELACIONADO CON TUS ESTUDIOS?					
¿CONSEGUIR TRABAJO PRONTO, AUNQUE NO SEA RELACIONADO CON TUS ESTUDIOS?					

MUCHAS GRACIAS POR TUS CONTESTACIONES. NOS SERVIRÁN PARA TRABAJAR MEJOR CONTIGO EN EL CURSO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.

TALLER DE BÚSQUEDA DE EMPLEO/DATOS B.

DESPUÉS DE TRABAJAR EN EL TALLER DE BÚSQUEDA DE EMPLEO NOS GUSTARÍA QUE NOS PROPORCIONARAS ALGUNOS DATOS EN RELACIÓN A LOS PLANTEAMIENTOS Y EXPERIENCIAS QUE HAS TENIDO EN TU BÚSQUEDA DE TRABAJO. ENCONTRARÁS PREGUNTAS "ABIERTAS", EN LAS QUE TENDRÁS QUE ESCRIBIR EN EL RECUADRO QUE SE ENCUENTRA AL LADO O DEBAJO DE LAS MISMAS, Y OTRAS "CERRADAS", EN LAS QUE SE TRATARÁ DE QUE ELIJAS LA OPCIÓN QUE MEJOR DESCRIBE LO QUE HAS HECHO O PIENSAS.

¿ DE ACUERDO ?... PUES COMENCEMOS...

INDICA.....

TU NOMBRE Y APELLIDOS	
-----------------------	--

TU DIRECCIÓN Y TFNO.	
----------------------	--

LA FECHA DE HOY:	
------------------	--

LA LOCALIDAD EN LA QUE HACES EL CURSO	
---------------------------------------	--

LA PROVINCIA	
--------------	--

Tacha la casilla que describa mejor tu situación o experiencia

TU SITUACIÓN ACTUAL, EN CUANTO A SEGURO DE DESEMPLEO O TRABAJO ES LA DE...	EN PARO, SIN COBRAR DESEMPLEO, PUES NO HE TRABAJADO ANTES (O NO TENÍA CONTRATO)
	EN PARO: ACABÉ YA DE PERCIBIR LA PRESTACIÓN
	EN PARO: PERCIBIENDO AÚN LA PRESTACIÓN
	TRABAJO, PERO QUIERO MEJORAR NIVEL O CAMBIAR.

A LA HORA DE BUSCAR TRABAJO TU TE PLANTEARÁS...	COGER, DESDE EL PRINCIPIO, LO QUE SALGA
	"AGUANTAR" BUSCANDO "DE LO MÍO" Y CON MIS CONDICIONES, Y SI NO SALE BUSCAR O ACEPTAR OTRAS COSAS
	SÓLO ESCOGER LOS TRABAJOS QUE COINCIDAN CON MI PREPARACIÓN Y CONDICIONES

A PARTIR DE AHORA ¿CÓMO BUSCARÁS TRABAJO? SEÑALA TODOS LOS MEDIOS QUE VAYAS A UTILIZAR ...	NINGUNO. NO BUSCARÉ.
	APUNTÁNDOME A LA OFICINA DE EMPLEO
	PREGUNTANDO A AMIGOS O CONOCIDOS
	MIRANDO LOS ANUNCIOS DE PERIÓDICOS
	MIRANDO BOLETINES (DE AYUNTAMIENTOS, ADMINISTRACIÓN, ETC).
	PRESENTÁNDOME O LLAMANDO A EMPRESAS.
	INSCRIPCIÓN EN BOLSAS DE TRABAJO (COLEG. PROFESIONALES, COIE, CENTROS, ETC).
	APUNTÁNDOME EN AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADAS O EN UNA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL.

¿CÓMO TE ORGANIZARÁS PARA BUSCAR TRABAJO?	NO VOY A BUSCARLO. ME PREPARARÉ MÁS.
	ESPERARÉ NOTICIAS DEL INEM, COIE O AMIGOS.
	PROCURARÉ MIRAR DE VEZ EN CUANDO.
	BUSCARÉ TRABAJO ALGUNOS DÍAS A LA SEMANA.
	BUSCARÉ TRABAJO TODOS LOS DÍAS UNA HORAS.

¿ Cuales son tus temores a la hora de buscar trabajo?					
Estas cosas me preocupan....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
CASI NO HAY TRABAJO					
NO PUEDO AGUANTAR SIN DINERO MUCHO TIEMPO					
NO SÉ QUE HACER SI NO TRABAJO					
NO SÉ HACERLO BIEN EN LAS SELECCIONES					
CREO QUE ME FALTA EXPERIENCIA DE TRABAJO					
TENGO POCA FORMACIÓN					
CREO QUE SOY DEMASIADO JOVEN					
SOY DEMASIADO MAYOR PARA QUE ME PREFIERAN					
ÉLIGEN A HOMBRES ANTES QUE A MUJERES					

¿Cuáles serán tus condiciones (es decir, lo que te va a importar) a la hora de elegir un trabajo...? (indica en cada aspecto cuánto te importará marcándolo a la derecha)					
ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
- Lo seguro o fijo que sea..					
- Cobrar más de 100.000 al mes..					
- La gente que trabaje conmigo..					
- No tener que aguantar al público..					
- Trabajar "a mi aire", sin horas fijas o alguien encima..					
- Que no sea duro físicamente..					
- Tener un horario fijo y bueno..					
- Hacer un trabajo "bonito"..					
- No tener que "pensar" o comerme el tarro..					
- Poder "progresar", hacer carrera en esa empresa o trabajo..					
- Que esté cerca de donde vivo..					
- Que el sueldo sea fijo y no a comisión..					
- Que no sea en la calle, carreta o al aire libre..					
- Que esté bien visto..					
- Que sea fácil de conseguir..					
ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA

¿CUÁNTAS POSIBILIDADES CREES QUE TIENES DE ENCONTRAR TRABAJO?	MUCHAS.
	BASTANTES.
	REGULARES.
	POCAS
	NINGUNA O CASI NINGUNA.

¿CUÁNTO ESPERAS TARDAR EN CONSEGUIR ESE TRABAJO?	UN MES O MENOS.
	DE UN MES A TRES MESES.
	DE TRES A SEIS MESES.
	DE SEIS MESES A UN AÑO.
	UN AÑO O MÁS.

¿ CUÁLES SON TUS PROYECTOS INMEDIATOS?	DECIDIDAMENTE DEDICARME SÓLO A BUSCAR TRABAJO.
	PIENSO PREPARARME MÁS Y LUEGO BUSCAR TRABAJO
	PIENSO PREPARARME MÁS Y BUSCAR TRABAJO A LA VEZ
	PIENSO ESTUDIAR OTRA CARRERA
	VOY A DEJAR DE BUSCAR.

CREO QUE EL TALLER ME HA SERVIDO					
PARA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
MEJORAR MI PREPARACIÓN COMO PROFESIONAL					
SABER QUÉ PUEDO BUSCAR CON MI PREPARACIÓN					
SABER CÓMO BUSCAR TRABAJO					
SABER DÓNDE BUSCAR TRABAJO					
APRENDER A HACER BIEN LAS SELECCIONES					
ANIMARME Y "QUITARME MIEDOS"					
TARDAR MENOS EN CONSEGUIR TRABAJO.					

¿ HASTA QUÉ PUNTO CREES QUE ES IMPORTANTE PARA TÍ, EN ESTE MOMENTO ...?					
	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
¿CONSEGUIR TRABAJO PRONTO, EN ALGO RELACIONADO CON TUS ESTUDIOS?					
¿CONSEGUIR TRABAJO PRONTO, AUNQUE NO SEA RELACIONADO CON TUS ESTUDIOS?					

MUCHAS GRACIAS POR TUS CONTESTACIONES. NOS SERVIRÁN PARA SEGUIR TRABAJANDO
CONTIGO PRÓXIMAMENTE.

* * *

TALLER BÚSQUEDA DE EMPLEO/RESUL96.

EN FECHAS PASADAS PARTICIPÓ VD. EN UN TALLER IMPARTIDO POR EL COIE, DEL QUE, EN ESTE MOMENTO, ESTAMOS HACIENDO UN SEGUIMIENTO PARA VER LA UTILIDAD QUE HA PODIDO TENER, EN QUÉ MEDIDA HA POSIBILITADO EL ALCANZAR O MEJORAR DE TRABAJO, ETC. POR ELLO LE ROGAMOS QUE CONTESTE LAS PREGUNTAS QUE ENCONTRARÁ EN ESTE CUESTIONARIO Y LO REMITA, EN EL SOBRE QUE LO ACOMPAÑA, A NUESTRA DIRECCIÓN. LE AGRADECEMOS MUCHO SU COLABORACIÓN.

PARA CONTESTAR, COMO EN OTRAS OCASIONES, SE TRATARÁ DE QUE O BIEN RELLENE LAS CASILLAS QUE APARECEN VACÍAS O ESCOJA ENTRE LAS ALTERNATIVAS QUE LE OFREZCAMOS LA QUE MEJOR DESCRIBA SU SITUACIÓN O ACTUACIONES..

¿ DE ACUERDO ?... PUES COMENCEMOS...

INDIQUE.....

SU NOMBRE Y APELLIDOS	
SU DIRECCIÓN Y TFNO.	
LA FECHA DE HOY:	
LA LOCALIDAD EN LA QUE HIZO EL CURSO CON EL COIE (EN SU CASO)	
LA PROVINCIA	

Tache la casilla que describa mejor su situación o experiencia

¿HA CONSEGUIDO TRABAJO ?	SI. (AHORA ESTOY TRABAJANDO) ESPECIFICAR:
	SI. TUVE UN TRABAJO TEMPORAL O... ESPECIFICAR DURACIÓN...
	No.

¿ ESE TRABAJO TIENE (TENÍA) QUE VER CON LOS ESTUDIOS QUE Vd. hizo?	NO HE CONSEGUIDO TRABAJO
	NO. ES (ERA) UN TRABAJO TOTALMENTE DISTINTO.
	SÍ. ES (ERA) UN TRABAJO RELACIONADO CON MIS ESTUDIOS.

SI TIENE (TENÍA) TRABAJO: ¿QUÉ TIPO DE CONTRATO TIENE?... (TENÍA)	NINGUNO. NO HE CONSEGUIDO TRABAJO.
	NINGUNO. ESTOY HACIENDO CHAPUZAS SIN CONTRATO.
	TRABAJO COMO AUTÓNOMO/A
	TENGO UN CONTRATO DE OBRA O SERVICIOS
	TENGO UN CONTRATO LABORAL TEMPORAL
	TENGO UN CONTRATO LABORAL INDEFINIDO
	TENGO UN CONTRATO DE PRÁCTICAS/APRENDIZAJE
	OTROS CASOS

¿ CUAL ES NIVEL O CATEGORÍA QUE TIENE (TENÍA) EN ESE TRABAJO?	NO PROCEDE: NO TENGO TRABAJO ALGUNO.
	SOY O HE SIDO APRENDIZ DE
	SOY O HE SIDO OFICIAL 3ª DE...
	SOY O HE SIDO OFICIAL 2ª DE...
	SOY O HE SIDO OFICIAL 1ª DE...
	SOY O HE SIDO MAESTRO/ENCARGADO DE...
	SOY O HE SIDO DIPLOMADO EN...
	SOY LICENCIADO/A EN...

<p>SI HA CONSEGUIDO TRABAJO. ¿ CÓMO LO HA CONSEGUIDO?... (SEÑALE EL SISTEMA QUE LE PERMITIÓ LOCALIZAR ESE EMPLEO)</p>	NINGUNO. NO HE CONSEGUIDO AÚN TRABAJO
	APUNTÁNDOME A LA OFICINA DE EMPLEO
	PREGUNTANDO A AMIGOS O CONOCIDOS
	MIRANDO LOS ANUNCIOS DE PERIÓDICOS
	MIRANDO BOLETINES (DE AYUNTAMIENTOS, ADMINISTRACIÓN, ETC).
	PRESENTÁNDOME O LLAMANDO A EMPRESAS.
	INSCRIPCIÓN EN BOLSAS DE TRABAJO (COLEG. PROFESIONALES, COIE, CENTROS, ETC).
	APUNTÁNDOME EN AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADAS O EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.
	PRESENTÁNDOME A UNA OPOSICIÓN

<p>TU SITUACIÓN ACTUAL, EN CUANTO A SEGURO DE DESEMPLEO O TRABAJO ES LA DE...</p>	ESTOY TRABAJANDO Y NO BUSCO OTRO EMPLEO POR AHORA.
	TRABAJO, PERO QUIERO MEJORAR NIVEL O CAMBIAR.
	EN PARO, SIN COBRAR DESEMPLEO, PUES NO HE TRABAJADO ANTES (O NO TENÍA CONTRATO)
	EN PARO: ACABÉ YA DE PERCIBIR LA PRESTACIÓN
	EN PARO: PERCIBIENDO AÚN LA PRESTACIÓN

Las siguientes preguntas deben contestarse sólo si no tiene trabajo

<p>A LA HORA DE SEGUIR BUSCANDO TRABAJO, COMO TE LO PLANTEAS AHORA... PIENSAS...</p>	COGER LO QUE SALGA
	"AGUANTAR" BUSCANDO "DE LO MÍO" Y CON MIS CONDICIONES, Y SI NO SALE BUSCAR O ACEPTAR OTRAS COSAS
	SÓLO ESCOGER LOS TRABAJOS QUE COINCIDAN CON MI PREPARACIÓN Y CONDICIONES

¿ CÓMO HA BUSCADO TRABAJO HASTA AHORA? ...(SEÑALE TODOS LOS MEDIOS QUE HAYAS USADO)	NINGUNO. NO HE BUSCADO
	APUNTÁNDOME A LA OFICINA DE EMPLEO
	PREGUNTANDO A AMIGOS O CONOCIDOS
	MIRANDO LOS ANUNCIOS DE PERIÓDICOS
	MIRANDO BOLETINES (DE AYUNTAMIENTOS,ADMINISTRACIÓN,ETC).
	PRESENTÁNDOME O LLAMANDO A EMPRESAS.
	INSCRIPCIÓN EN BOLSAS DE TRABAJO (COLEG.PROFESIONALES, COIE, CENTROS, ETC).
	APUNTÁNDOME EN AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADAS O EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

¿CREES QUE EL TALLER DE TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO TE HA SERVIDO PARA?...					
PARA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
MEJORAR MI PREPARACIÓN COMO PROFESIONAL					
SABER QUÉ PUEDO BUSCAR CON MI PREPARACIÓN					
SABER CÓMO BUSCAR TRABAJO					
SABER DÓNDE BUSCAR TRABAJO					
APRENDER A HACER BIEN LAS SELECCIONES					
ANIMARME Y "QUITARME MIEDOS"					
TARDAR MENOS EN CONSEGUIR TRABAJO.					
CONSEGUIR EL TRABAJO QUE TENGO AHORA					

Las siguientes preguntas deben contestarse sólo si no tiene trabajo

<p>DURANTE ESTE TIEMPO ANTERIOR ¿CÓMO SE HA ORGANIZADO PARA BUSCAR TRABAJO?</p>	NO HE BUSCADO ANTES.
	NO LO BUSQUÉ. DECIDÍ PREPARARÉ MÁS.
	ESPERO A QUE ME AVISEN DEL INEM O CONOCIDOS.
	PROCURO MIRAR DE VEZ EN CUANDO.
	BUSCABA TRABAJO ALGUNOS DÍAS A LA SEMANA.
	BUSCABA TRABAJO TODOS LOS DÍAS UNA HORAS.

<p>EN LO SUCESIVO, ¿CÓMO PIENSA ORGANIZARSE PARA BUSCAR TRABAJO?</p>	NO PIENSO BUSCAR TRABAJO. NO VEO POSIBILIDADES.
	NO VOY A BUSCARLO. HE DECIDIDO QUE ME PREPARARÉ MÁS.
	ESPERARÉ A QUE ME AVISEN DEL INEM O CONOCIDOS.
	PROCURARÉ MIRAR DE VEZ EN CUANDO.
	BUSCARÉ TRABAJO ALGUNOS DÍAS A LA SEMANA.
	BUSCARÉ TRABAJO TODOS LOS DÍAS UNA HORAS.

<p>TIENE VD. ALGUNA ACTIVIDAD O QUEHACER DURANTE ESTE TIEMPO, ADEMÁS DE BUSCAR TRABAJO? (PUEDE SEÑALAR VARIAS SI PROCEDE)</p>	NO.SÓLO ME DEDICO A BUSCAR TRABAJO.
	SÍ.TENGO QUE ATENDER COSAS DE LA CASA,FAMILIA O HIJOS
	SÍ. AYUDO EN TRABAJOS EN NEGOCIOS DE LA FAMILIA O PARIENTES
	SÍ. HAGO PEQUEÑOS TRABAJOS O CHAPUZAS.
	SÍ. ESTOY ESTUDIANDO EN LA ACTUALIDAD.
	SÍ. HE ESTADO ESTUDIANDO.
	SÍ. HACIENDO PROYECTO INVESTIGACIÓN/TESINA.
	SÍ. ESTOY INFORMÁNDOME SOBRE CURSOS QUE PUEDO SEGUIR.
	SÍ. ESTOY HACIENDO LA MILI (O PSS)
	LOGRÉ UNAS PRÁCTICAS (SIN CONTRATO) PARA COGER EXPERIENCIA.
	SÍ. TENGO UNA BECA O ESTOY EN UNA INVESTIGACIÓN.
	TRABAJOS (VOLUNTARIADO; ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO,OPOSICIONES ETC.)

Para aquellos que estén (hayan estado) estudiando o preparándose en este tiempo:

¿ PUEDE ESPECIFICAR QUÉ TIPO DE ESTUDIOS O DE FORMACIÓN HA SEGUIDO/SIGUE EN ESTE PERIODO? (PUEDE SEÑALAR VARIAS)	NO HE HECHO (HAGO) NINGÚN TIPO DE ESTUDIOS.
	LOS <i>ESTUDIOS</i> UNIVERSITARIOS (ME FALTABA(N)... CURSO(S) COMPLETOS PARA ACABAR LA CARRERA.
	LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (ME FALTABAN ASIGNATURAS SUELTAS) (Nº DE ASIGNATURAS:)
	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE POSTGRADO (DOCTORADO; ESPECIALIDADES; MASTERS UNIV. Y OTROS CURSOS " <i>DE LARGA DURACIÓN</i> " (MÁS DE 6 MESES); (ESPECIFICAR:)
	ESTUDIOS DE POSTGRADO "LARGOS" NO UNIVERSITARIOS (ID.):)
	OTROS ESTUDIOS O FORMACIONES " <i>CORTAS</i> " (MENOS SEIS MESES) ORGANIZADOS POR CENTROS PÚBLICOS (F.O. TIPO INEM; IMAF; IMEFE...) ESPECIFICAR:
	OTROS ESTUDIOS O FORMACIONES " <i>CORTAS</i> " ORGANIZADOS POR CENTROS PRIVADOS (ACADEMIAS; INSTITUTOS; DISTANCIA, ETC.) ESPECIFICAR:
PREPARACIÓN DE OPOSICIONES (ESPECIFICAR NIVEL A-E):	

¿ CUÁL DIRÍA VD QUE ES SU SITUACIÓN EN RELACIÓN A ESOS ESTUDIOS?	NO HE HECHO (HAGO) NINGÚN TIPO DE ESTUDIOS.
	EN LA ACTUALIDAD SOY ESTUDIANTE A TIEMPO COMPLETO.
	LE DEDICO SOLAMENTE UNAS HORAS O DÍAS A LA SEMANA.
	ESTUDIO A RATOS SUELTOS; CUANDO PUEDO.

¿ QUÉ POSIBILIDADES VES DE CONSEGUIR EMPLEO UNA VEZ TERMINADOS ESOS ESTUDIOS (PERIODO DE PRÁCTICAS, PREPARACIÓN DE OPOSICIONES, ETC.)?	NO HE HECHO (HAGO) NINGÚN TIPO DE ESTUDIOS.
	CREO QUE ESA FORMACIÓN MEJORARÁ BASTANTE MIS POSIBILIDADES
	PUEDO MEJORAR ALGO, PERO NO ESTOY SEGURO.
	NO CREO QUE DE VERDAD ME DÉ MÁS POSIBILIDADES.

Las siguientes preguntas deben contestarse sólo si no tiene trabajo

¿ Después de este tiempo, le preocupa alguno o varios de los siguientes temas?					
Estas cosas me preocupan....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
CASI NO HAY TRABAJO					
NO PUEDO AGUANTAR SIN DINERO MUCHO TIEMPO					
NO SÉ QUE HACER SI NO TRABAJO					
NO SÉ HACERLO BIEN EN LAS SELECCIONES					
CREO QUE ME FALTA EXPERIENCIA DE TRABAJO					
TENGO POCA FORMACIÓN					
CREO QUE SOY DEMASIADO JOVEN					
SOY DEMASIADO MAYOR PARA QUE ME PREFIERAN					
ELIGEN A HOMBRES ANTES QUE A MUJERES					

Las siguientes preguntas deben contestarse sólo si no tiene trabajo

¿ Cuáles son tus "condiciones " (lo que te importa para elegir un trabajo..) (INDICA EN CADA ASPECTO CUANTO TE IMPORTA MARCÁNDOLO A LA DERECHA)					
..... ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
- Lo seguro o fijo que sea..					
- Cobrar más de 100.000 al mes..					
- La gente que trabaje conmigo..					
- No tener que aguantar al público..					
- Trabajar "a mi aire", sin horas fijas o alguien encima..					
- Que no sea duro físicamente..					
- Tener un horario fijo y bueno..					
- Hacer un trabajo "bonito"..					
- No tener que "pensar" o comerme el tarro..					
- Poder "progresar", hacer carrera en esa empresa o trabajo..					
- Que esté cerca de donde vivo..					
- Que el sueldo sea fijo y no a comisión..					
- Que no sea en la calle, carreta o al aire libre..					
- Que esté bien visto..					
- Que sea fácil de conseguir..					
ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA

Las siguientes preguntas deben contestarse sólo si no tiene trabajo

¿CUÁNTAS POSIBILIDADES CREES QUE TIENES DE ENCONTRAR UN TRABAJO?	MUCHAS.
	BASTANTES.
	REGULARES.
	POCAS
	NINGUNA O CASI NINGUNA.
¿CUÁNTO ESPERAS TARDAR EN CONSEGUIR ESE TRABAJO?	UN MES O MENOS.
	DE UN MES A TRES MESES.
	DE TRES A SEIS MESES.
	DE SEIS MESES A UN AÑO.
	UN AÑO O MÁS.

¿ CUALES SON TUS PROYECTOS INMEDIATOS?	ECIDIDAMENTE DEDICARME SÓLO A BUSCAR TRABAJO.
	PIENSO PREPARARME MÁS Y LUEGO BUSCAR TRABAJO
	PIENSO PREPARARME MÁS Y BUSCAR TRABAJO A LA VEZ
	VOY A DEJAR DE BUSCAR.

¿ HASTA QUÉ PUNTO CREES QUE ES IMPORTANTE PARA TÍ, EN ESTE MOMENTO ...?					
	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
¿ CONSEGUIR TRABAJO PRONTO, EN ALGO RELACIONADO CON TUS ESTUDIOS?					
¿ CONSEGUIR TRABAJO PRONTO, AUNQUE NO SEA RELACIONADO CON TUS ESTUDIOS?					

Le agradecemos mucho su cooperación. Si considera que podemos serle de utilidad, no dude en ponerse en contacto con nosotros, especialmente si aún está buscando trabajo y cree que le convendría repasar cómo lo hace o ver otras posibilidades.

TALLER BÚSQUEDA DE EMPLEO/RESUL99.
II SEGUIMIENTO COIE96-99 UNIVERSITARIOS



NOMBRE Y APELLIDOS		
CONFIRMAR TERMINO DE LICENCIATURA O DIPLOMATURA	SI	NO

TRAYECTORIA LABORAL										
	TRABAJO ÚLTIMO Ó ACTUAL		TRABAJO ANTERIOR 1		TRABAJO ANTERIOR 2		TRABAJO ANTERIOR 3		TRABAJO ANTERIOR 4	
¿Esta(ba) relacionado con tus estudios?	Sí .	No	Sí.	No.	Sí	No	Sí.	No.	Sí	No.
TIPO DE CONTRATO	No ha conseguido.									
	Sin contrato.									
	En Prácticas.									
	De Aprendizaje.									
	Becario									
	Temporal									
	Fijo									
	Indefinido									
	Autónomo									
	Obra o servicios.									
¿CÓMO LO CONSEGUISTE?	No ha conseguido.									
	Inem.									
	Amigos/conocidos									
	Periódicos									
	Boletines Ayto...									
	Autopresentación									
	Bolsas trabajo									
	Ett's									
	Oposición									
Duración (años, meses)										

Formación

¿ PUEDE ESPECIFICAR QUÉ TIPO DE ESTUDIOS O DE FORMACIÓN HA SEGUIDO/SIGUE EN ESTE PERIODO? (PUEDE SEÑALAR VARIAS)	NO HE HECHO (HAGO) NINGÚN TIPO DE ESTUDIOS.
	LOS <i>ESTUDIOS</i> UNIVERSITARIOS (ME FALTABA(N).... CURSO(S) COMPLETOS PARA ACABAR LA CARRERA.
	LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (ME FALTABAN ASIGNATURAS SUELTAS) (Nº DE ASIGNATURAS:)
	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE POSTGRADO (DOCTORADO; ESPECIALIDADES; MASTERS UNIV. Y OTROS CURSOS " <i>DE LARGA DURACIÓN</i> " (MÁS DE 6 MESES); (ESPECIFICAR:)
	ESTUDIOS DE POSTGRADO "LARGOS" NO UNIVERSITARIOS (ID.):
	OTROS ESTUDIOS O FORMACIONES " <i>CORTAS</i> " (MENOS SEIS MESES) ORGANIZADOS POR CENTROS PÚBLICOS (F.O. TIPO INEM; IMAF; IMEFE, FSE) ESPECIFICAR:
	OTROS ESTUDIOS O FORMACIONES " <i>CORTAS</i> " ORGANIZADOS POR CENTROS PRIVADOS, ESEPCIFICAR: P.E. INGLÉS Y FRANCÉS, INGLÉS E INFORMÁTICA...
	ESTANCIAS EN EL EXTRANJERO TRABAJANDO Y ESTUDIANDO....
PREPARACIÓN DE OPOSICIONES (ESPECIFICAR NIVEL A-E):	

Las siguientes preguntas deben contestarse sólo si no tiene trabajo

¿ CÓMO HA BUSCADO TRABAJO HASTA AHORA? ... (SEÑALE TODOS LOS MEDIOS QUE HAYAS USADO)	NINGUNO. NO HE BUSCADO
	APUNTÁNDOME A LA OFICINA DE EMPLEO
	PREGUNTANDO A AMIGOS O CONOCIDOS
	MIRANDO LOS ANUNCIOS DE PERIÓDICOS
	MIRANDO BOLETINES (DE AYUNTAMIENTOS, ADMINISTRACIÓN, ETC).
	PRESENTÁNDOME O LLAMANDO A EMPRESAS.
	INSCRIPCIÓN EN BOLSAS DE TRABAJO (COLEG. PROFESIONALES, COIE, CENTROS, ETC).
	APUNTÁNDOME EN AGENCIAS DE COLOCACIÓN PRIVADAS O EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Las siguientes preguntas deben contestarse sólo si no tiene trabaja

¿ TIENES ALGUNA ACTIVIDAD O QUEHACER DURANTE ESTE TIEMPO, ADEMÁS DE BUSCAR TRABAJO? (PUEDE SEÑALAR VARIAS SI PROCEDE)	No.SÓLO ME DEDICO A BUSCAR TRABAJO.
	SÍ.TENGO QUE ATENDER COSAS DE LA CASA,FAMILIA O HIJOS
	SÍ. AYUDO EN TRABAJOS EN NEGOCIOS DE LA FAMILIA O PARIENTES
	SÍ. HAGO PEQUEÑOS TRABAJOS O CHAPUZAS.
	SÍ. ESTOY ESTUDIANDO EN LA ACTUALIDAD.
	SÍ. HE ESTADO ESTUDIANDO.
	SÍ. HACIENDO PROYECTO INVESTIGACIÓN/TESINA.
	SÍ. ESTOY INFORMÁNDOME SOBRE CURSOS QUE PUEDO SEGUIR.
	SÍ. ESTOY HACIENDO LA MILI (O PSS)
	SÍ. LOGRÉ UNAS PRÁCTICAS (SIN CONTRATO) PARA COGER EXPERIENCIA.
SÍ. TENGO UNA BECA O ESTOY EN UNA INVESTIGACIÓN.	

Las siguientes preguntas deben contestarse sólo si no tiene trabajo

Después de este tiempo, ¿te preocupa alguno o varios de los siguientes temas?					
Estas cosas me preocupan....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
CASI NO HAY TRABAJO					
NO PUEDO AGUANTAR SIN DINERO MUCHO TIEMPO					
NO SÉ QUE HACER SI NO TRABAJO					
NO SÉ HACERLO BIEN EN LAS ENTREVISTAS					
CREO QUE ME FALTA EXPERIENCIA DE TRABAJO					
TENGO POCA FORMACIÓN					
CREO QUE SOY DEMASIADO JOVEN					
SOY DEMASIADO MAYOR PARA QUE ME PREFIERAN					
ELIGEN A HOMBRES ANTES QUE A MUJERES					

Las siguientes preguntas deben contestarse sólo si no tiene trabajo

¿Cuáles son tus "condiciones " (lo que te importa para elegir un trabajo..) (INDICA EN CADA ASPECTO CUANTO TE IMPORTA MARCÁNDOLO A LA DERECHA)					
ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
- Lo seguro o fijo que sea..					
- Cobrar más de 100.000 al mes..					
- La gente que trabaje conmigo..					
- No tener que aguantar al público..					
- Trabajar "a mi aire", sin horas fijas o alguien encima..					
- Que no sea duro físicamente..					
- Tener un horario fijo y bueno..					
- Hacer un trabajo "bonito"..					
- No tener que "pensar" ...					
- Poder "progresar", hacer carrera en esa empresa o trabajo..					
- Que esté cerca de donde vivo..					
- Que el sueldo sea fijo y no a comisión..					
- Que no sea en la calle, o al aire libre..					
- Que esté bien visto..					
- Que sea fácil de conseguir..					
ME IMPORTA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA

¿CREES QUE EL TALLER DE TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO TE HA SERVIDO PARA?...					
PARA.....	MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NADA
MEJORAR MI PREPARACIÓN COMO PROFESIONAL					
SABER QUÉ PUEDO BUSCAR CON MI PREPARACIÓN					
SABER CÓMO BUSCAR TRABAJO					
SABER DÓNDE BUSCAR TRABAJO					
APRENDER A HACER BIEN LAS SELECCIONES					
ANIMARME Y "QUITARME MIEDOS"					
TARDAR MENOS EN CONSEGUIR TRABAJO.					
CONSEGUIR EL TRABAJO QUE TENGO AHORA					