



SIGNIFICADO DEL TRABAJO E INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS

Celedonio Pérez de las Vacas Aparicio, Florencio Vicente Castro y Sixto Cubo Delgado

Universidad de Extremadura

RESUMEN

El objetivo de este estudio es analizar la importancia que atribuyen al trabajo los jóvenes egresados universitarios que se encuentran en sus primeros años de empleo. Al mismo tiempo, se describen y analizan algunos elementos psicosociales que son relevantes en el proceso de inserción laboral de ellos.

El trabajo es una de las áreas más importantes en la vida de personas. Tener acceso al mercado de trabajo y mantener un empleo son hoy en día dos prioridades importantes en cualquier joven.

Describimos algunos factores implicados en el proceso de inserción sociolaboral: percepción del mercado de trabajo, actitudes y valores laborales, centralidad del trabajo, etc.

La muestra se compuso de 313 graduados de cuatro áreas (técnica, salud, social y jurídica), el 44 % varones. Los participantes contestaron un cuestionario y los datos para el análisis se obtuvieron de graduados universitarios de los años 2000 a 2004.

Son analizadas las dificultades principales percibidas por los sujetos en la búsqueda y el logro de empleo; también la interrelación entre las diferentes variables. Los niveles de fiabilidad y validez son bastante aceptables.

Los resultados muestran que los graduados consideran muy importante el trabajo en sus vidas, aparecen algunas diferencias en la percepción del mercado de trabajo, la mayoría de los graduados perciben hoy día dificultades en la situación del mercado laboral, aunque los de carreras técnicas lo ven algo mejor. Se discuten las limitaciones del estudio y las implicaciones prácticas.

Palabras clave: significado del trabajo, inserción laboral, valores laborales, socialización laboral, actitudes laborales.

ABSTRACT.

Title: Meaning of work and the labour insertion of university graduates.

The aim of this study is analysed the meaning that attribute to the work the young university graduates during their first years of employment. At the same time we describe and analyze some psychosocial elements which are relevant in their labour insertion process.

Work is one of the most important areas in life of persons. Accessing the labour market and to maintain an employment are nowadays two important priorities to any young graduates.



SIGNIFICADO DEL TRABAJO E INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS

We describe in this work some factors involved in the process of labour insertion: perception of labour market, attitudes and work values, work centrality, etc.

Sample was composed by 313 graduates that to four different group of degrees (technical, health, social and juridical), 44% male. Participants answered a questionnaire and the data for the analysis are taken from the graduates after to leave the University among the year 2000 and 2004.

The principal difficulties perceived by individuals in the search and attainment of employment are analyzed; also, the interrelationship between the different variables are discussed.

The internal reliability levels and validity of construct result quite acceptable. The results shows that graduates considered the work a very important element in their lives, some differences appear in the perception of the labour market, the majority of the graduates perceive nowadays a difficult current situation of market labour, except the graduates of technical careers that see something better. Limitations of the study and practical implications findings are discussed.

Keywords: meaning of work, labour insertion, work values, work socialization, attitudes.

INTRODUCCIÓN.

En esta investigación se analizan diversos aspectos psicosociales relacionados con la inserción laboral de una muestra de titulados universitarios extremeños.o laboral.

Desde esta *perspectiva psicosocial*, la realidad se puede considerar socialmente construida y viene expresada por las representaciones sociales de las personas implicadas (Construccionismo Social)¹; el significado que dan las personas a cualquier fenómeno de la realidad es resultado de la interacción social. En ese sentido, nos interesa la opinión o valoración que hacen los titulados universitarios sobre diversos componentes del significado del trabajo, así como de otras variables psicosociales: percepciones del mercado laboral, significado del trabajo, bienestar psicológico, auto-eficacia laboral, satisfacción, etc.

El paso de la universidad al mercado laboral constituye un proceso de transición a la vida activa y laboral. Este proceso de transición de la escuela al trabajo es parte de la denominada "career transition" o transición de carrera, que han analizado diversos autores (Casal, 1996; Aramburu-Zabala, L., 1998; García y Peiró, 2000; García y Mora, 2000; Baizan 2001; Corijn, 2001; etc.).

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

La incorporación a una empresa constituye un proceso de socialización laboral y éste es proceso continuo, dinámico e interactivo entre el trabajador y su ambiente laboral, durante el cual hay una interacción entre la persona y el ambiente que configura la personalidad laboral del trabajador, es decir, todo aquel conjunto de creencias, actitudes y valores de la persona respecto al trabajo (Palací y Peiró, 1995; Palací, F.J. y Topa, G., 2004). La socialización laboral está definida como un conjunto de procesos por los que el joven aprende los valores, las normas, los valores conductuales y la forma de percibir la "realidad" del trabajo en una sociedad, institución o grupo social al que se incorpora (García, Peiró y Soro, 2003). Aunque no deja de resultar curioso que, como dice Agulló (2001), en una sociedad de escasez de trabajo y en la que se produce una dualización del mercado laboral, según la cual una parte considerable de la población no tiene acceso al trabajo o sólo lo tiene a trabajos precarios y de una calidad degradada, resulta una paradoja el énfasis valorativo del desarrollo de la identidad personal a través del trabajo.



PSICOLOGÍA Y SOCIEDAD: SIGLO XXI, COMPETENCIAS RELACIONALES

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

1.1. Inserción laboral de universitarios.

Un informe del Ministerio de Educación y Ciencia de España (*Informe Pígalión, 2004*)², revela una serie de datos en relación a la inserción laboral de los universitarios que merece la pena reflejar: -El 48% de los universitarios no está preparado para ocupar puestos de titulados superiores; Tardan un promedio de 18 meses en encontrar un empleo adecuado a sus estudios; El 87% de los encuestados carece de una estrategia para avanzar en el mercado porque desconoce las salidas profesionales de su carrera; El 24% nunca ha visto un currículum y el 84% no sabe elaborarlo correctamente; El 11% de los parados son titulados universitarios; Etc.

Por ejemplo, en relación con el dominio del inglés, sólo un 1,4% de los hombres y un 1,3% de las mujeres evaluadas cumplen los requisitos para trabajar en una gran multinacional.

En lo que respecta a las herramientas ofimáticas, el informe señala que sólo el 21,5% de los titulados en carreras tecnológicas e ingenierías maneja adecuadamente los programas técnicos como Autocad y otros, cuando el 94% de los empleos de este perfil exige su dominio. El dato más preocupante es que el 78,6% de los universitarios no superaría un proceso de selección por no saber utilizar las herramientas ofimáticas que demandan los empresarios.

En cuanto a la estabilidad emocional de los encuestados, el 56% muestra un porcentaje bajo, lo que supone poca confianza y de seguridad en sí mismos. Quizá uno de los datos más preocupantes del Informe se refiere a que sólo 3.215 candidatos evaluados entre 7.512 superarían satisfactoriamente el proceso de selección de una pyme, lo que representa un escaso 42,7% de titulados superiores empleables; y eso sin incluir la prueba de inglés.

Además, el informe señala que la falta de preparación técnica de todas las licenciaturas, las grandes deficiencias en el uso de las Nuevas Tecnologías, la escasez de titulaciones medias y la inexistencia de cursos prácticos en los planes de estudio son algunas de las carencias más significativas de los actuales estudios universitarios y que su traducción más inmediata es una "falta de comprensión del mundo real" por parte del alumnado.

Otras conclusiones del informe *Pígalión* que se pueden destacar son las siguientes:

- El informe advierte sobre la necesidad de incorporar al ámbito académico personas de la empresa mediante conferencias y cursos, tal y como se concebía la figura del profesor asociado hace años. También llama la atención sobre el necesario desarrollo de habilidades orientadas a «saber vender» y «saber venderse». Para ello es necesario conocer las capacidades del individuo y las posibilidades de su titulación.

- Existe un desconocimiento de las salidas profesionales.

- En cuanto a los métodos de selección mejor valorados por el estudio, parecen ser los que realizan tomando como referencia muestras de comportamiento ante situaciones simuladas, así como los que identifican la capacidad de integración en un grupo de trabajo.

Ante este panorama, la Universidad debería cuando menos revisar su papel como capacitadora de futuros trabajadores, adoptando un modelo que facilite realmente la incorporación al mercado laboral de los titulados en unas condiciones de adecuada competitividad profesional, dada la dinámica evolución de la realidad socio-laboral. (Pérez-Vacas y Cubo, 2005).

1.2. Variables psicosociales en la inserción laboral.

Sabemos que junto a las variables de tipo socioeconómico (razón entre oferta y demanda, políticas de fomento de empleo, tasa de destrucción de empleo, etc.) existen las características demográficas del desempleado (edad, sexo, nivel y tipo de estudios realizados, etc.), que también han de ser contempladas en el estudio de la inserción laboral. Esto sugiere que determinadas características, que no están bajo el control del individuo, están condicionando sus posibilidades de tener un empleo.



SIGNIFICADO DEL TRABAJO E INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS

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

En nuestro estudio hemos analizado variables sociodemográficas, así como una serie de **variables psicosociales** que intervienen en el proceso de transición a la vida laboral que se comentan a continuación.

- **Percepción del mercado laboral.** Una variable de naturaleza subjetiva que nos permite identificar la visión que tiene el titulado sobre la realidad laboral, sobre las perspectivas laborales que percibe sobre sí mismo. Estaría muy relacionada con las expectativas que tiene el sujeto de encontrar empleo en las condiciones que se preguntan. Tendría también relación con la autoeficacia percibida de búsqueda de empleo; las creencias de las personas sobre su eficacia inciden en cómo se motivan, en las elecciones que toman, en el esfuerzo y la tenacidad, y en la elasticidad que muestran para vencer obstáculos (Garrido, 2000). La literatura científica sobre el tema nos propone una serie de factores que son considerados por los titulados: estudios, experiencia, contactos sociales, asunción de riesgos, iniciativa, suerte, etc. (Alonso, 2003).

- **Satisfacción.** Se refiere a una actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral (García y Peiró, 2001; Bravo *et al.*, 1996). Se analiza el grado de satisfacción de los titulados ante diversas cuestiones relacionadas con su inserción laboral: sobre su experiencia de búsqueda de empleo, sobre la orientación laboral recibida en la universidad, sobre los conocimientos de las técnicas de búsqueda de empleo, sobre las prácticas de empleo, etc. En la medida en que la situación real responda a las expectativas y aspiraciones el nivel de satisfacción será elevado.

- **Significado del trabajo.** En síntesis podemos definir el significado del trabajo como un conjunto de creencias y valores hacia el trabajo que los individuos van desarrollando antes y durante el proceso de socialización en el trabajo. Se trata de un conjunto de cogniciones flexibles y sujeto a cambios y modificaciones en función de las experiencias personales y los cambios en aspectos situacionales o contextuales (MOW, 1987; Ruiz-Quintanilla, 1991; Salanova, 1992; Gracia *et al.* 2001; Peiró y Silla, 2003; etc.). Existen varias dimensiones del significado del trabajo: *centralidad, normas sociales ó sociales, resultados valorados del trabajo, importancia de las metas laborales e identificación con el rol o papel a desempeñar*. Nosotros hemos analizado tres ya que una de ellas no la consideramos relevante para los objetivos de nuestro estudio (normas sociales) y la otra (Identificación con el rol o papel a desempeñar) no aporta mucho al concepto de significado del trabajo, según los estudios.

Centralidad. Se refiere al grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas. El grado con que una persona se identifica con su trabajo, hasta qué punto es central para su identidad. Se distinguen dos tipos de centralidad: *Absoluta*, que es el valor o creencia general de la importancia del trabajo, en términos globales. La otra, *Relativa*: se trata de la importancia que una persona le concede al trabajo en relación con otras áreas relevantes de la vida (tiempo libre, familia, participación social, comunidad, religión, etc.). La centralidad tiene bastante relación con los factores de “implicación” y “compromiso” con la organización, entre otros, y es muy importante para la identidad personal (Valls y Martínez, 2004).

Valores laborales. (¿por qué trabajo?). Por un lado están los “**resultados valorados del trabajo**”, son los productos que la gente busca en el trabajo. Son considerados por diversos autores las razones básicas por las que la gente trabaja. Ejemplo de estos resultados son: estatus y prestigio; ingresos; mantener ocupada a la persona; contactos interpersonales; servir a la sociedad; autoexpresividad, etc. Constituyen elementos motivadores de la conducta (Salanova *et al.*, 1993)



PSICOLOGÍA Y SOCIEDAD: SIGLO XXI, COMPETENCIAS RELACIONALES

Por otro lado, está la **“importancia de aspectos laborales”**, (¿qué quiero encontrar en mi trabajo?), y son las características preferidas por una persona en su trabajo; incluye elementos como: un trabajo interesante, el ajuste habilidades-requerimientos del puesto, mucha variedad, mucha autonomía, un buen sueldo, buenas oportunidades de promoción o ascenso, etc. Diversos autores afirman que estas metas reflejan las expectativas más específicas del individuo en relación con su trabajo. Una clasificación clásica las agrupa en aspectos *intrínsecos*, *extrínsecos* y *sociales*. La valoración intrínseca

Las otras dos dimensiones que no hemos incluido en el estudio son las *Normas sociales*: creencias que la gente tiene sobre las obligaciones y derechos del trabajador y sobre las obligaciones y derechos de la sociedad respecto al mundo del trabajo. Se refiere a la mayor o menor orientación de la gente hacia la consideración del trabajo como derecho o como deber. Y, la *identificación con el rol* o papel a desempeñar: esta dimensión es la que menos aporta al concepto de significado del trabajo.

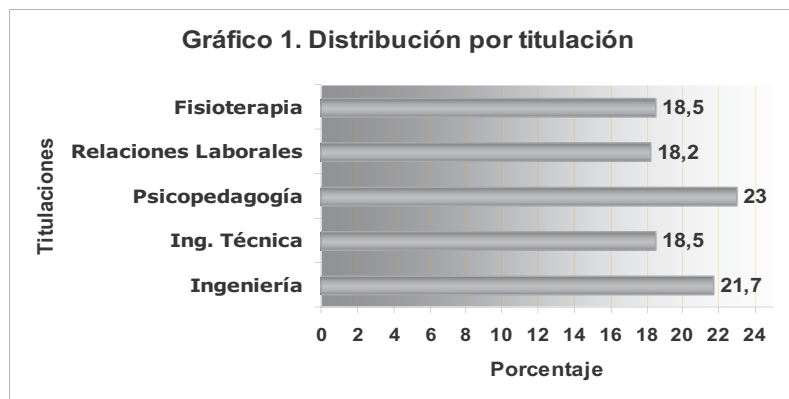
Todas estas dimensiones no están codificadas por las personas de modo independiente, sino que se configuran en patrones, por ello los cambios en una dimensión pueden afectar a otras dimensiones.

Se trata de *dimensiones interdependientes*, hay dos grandes conjuntos de patrones: *Patrones pro-trabajo*: en los que se concibe el trabajo como una actividad importante en la vida; y *Patrones anti-trabajo*: en los que el trabajo tiene poca importancia en la vida de las personas.

- **Bienestar psicológico afectivo.** Diversas investigaciones empíricas confirman que se produce un descenso en el bienestar psicológico de las personas provocado por las situación de desempleo (Marin, M et. al., 2001). Nos ha parecido apropiado evaluar el grado de bienestar psicológico de nuestros titulados, para lo cual hemos utilizado la Escala “General Health Questionnaire” de Goldberg (1972, 1978) en su versión de 12 ítems, adaptada a población española por Rodríguez y otros (1993).

MÉTODO

Se realizó una Encuesta durante los meses de septiembre a noviembre de 2004. Es un estudio de tipo cuantitativo, con un enfoque descriptivo y exploratorio, de carácter transversal.



Muestra. Se estudian titulaciones de varias áreas de estudio: ciencias técnicas (Ingeniería e Ingeniería Técnica), ciencias de la salud (Fisioterapia), ciencias sociales (Psicopedagogía) y ciencias jurídico-sociales (Relaciones Laborales). La población objeto de estudio la componen todos los titulados entre los años 2001 y 2004, inclusive, de las siguientes titulaciones: Ingeniería Industrial, Ingeniería en Organización Industrial, Ingeniería de Materiales, Ingeniería en Electrónica, Ingeniería Técnica Industrial (especialidades de Electricidad, Mecánica y Electrónica), Licenciatura en Psicopedagogía, Diplomatura en Relaciones Laborales y Diplomatura en Fisioterapia. La muestra ha



SIGNIFICADO DEL TRABAJO E INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS

sido la población en su totalidad, y la tasa de retorno ha sido del 26,62%; de 1176 cuestionarios enviados se recibieron 313 cumplimentados. El **Grafico 1** muestra la distribución de la muestra por titulación, 313 sujetos, que es bastante proporcional.

Instrumento.

El instrumento de recogida de información fue construido *ad hoc*, aunque incluye algunas escalas ya validadas en anteriores investigaciones. Por otro lado, para garantizar la validez de contenido, además de la necesaria revisión bibliográfica, realizamos consultas a jueces expertos, que en nuestro caso han sido sobre todo profesores de universidad, técnicos de servicios de orientación laboral y expertos en tecnologías. Se trata de un cuestionario autoaplicado, estructurado, que incluye preguntas de tipo descriptivo y de escala tipo Likert con anclaje de 1 a 5 en su mayoría.

Contiene varias dimensiones e incluye las siguientes variables: Sexo, Edad, Titulaciones, Año de finalización, Satisfacción (con los estudios, con la orientación laboral, con aspectos del trabajo, etc.), Métodos de búsqueda de empleo, Percepción del mercado laboral, Significado del trabajo (centralidad absoluta y relativa, importancia de aspectos laborales y resultados valorados), bienestar psicológico.

Se utilizaron diversas fuentes para la elaboración del cuestionario: *Cuestionario de Significado del Trabajo* (MOW, 1987; adaptado por Salanova, 1992); General Health Questionnaire (GHQ), elaborado por Goldberg (1972, 1978) en su versión de 12 ítems adaptada a población española por Rodríguez et al. (1993); WONT (WOrk & New Technologies), Salanova M. *et al*, 2004, Cuestionario RED-TIC (Usuarios de Tecnologías de la Información y Comunicación) y Cuestionario RED-UNI (Estudiantes Universitarios); Observatorio de la inserción laboral de jóvenes (1996-2002). García ; Peiró y Soro, Bancaja e Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas; ANECA. Agencia Nacional de Evaluación de Calidad. Diversos estudios de inserción laboral de estudiantes; Proyecto CHEERS³ (Career after Higher Education: a European Research Study); Informe "Pigmalión" (2004); Proyecto SEUSSIS (Survey of European Universities Skills in ICT of Students and Staff). Comisión Europea.

Procedimiento. Una vez elegidas las titulaciones que constituirían la población objeto de estudio, se solicitaron los datos de los egresados al Servicio de Informática de la Universidad. Se realizó una depuración de los datos (errores, direcciones incompletas, etc.). El cuestionario, tras la realización del **pretest** para corregir errores, se remitió por correo postal, junto con una carta de presentación en la que se explicaban los objetivos de la investigación y las instrucciones para su correcta cumplimentación. Se enviaron 1176 cuestionarios, y se recibieron 313 respuestas, lo que supone una tasa de respuesta del 26,62%. Tras la oportuna codificación, se realizaron los análisis usando el paquete estadístico SPSS 12.0 para Windows y la Hoja de Cálculo Microsoft Excel.

RESULTADOS

3.1. Búsqueda de empleo.

Tal y como se aprecia en la **Tabla 1**, se puede afirmar que el proceso de inserción laboral es bastante rápido en general para todas las titulaciones. Ligeramente superior es el porcentaje de las carreras técnicas y de Psicopedagogía (21,3% y 23,2%, respectivamente).



PSICOLOGÍA Y SOCIEDAD: SIGLO XXI, COMPETENCIAS RELACIONALES

	Tabla 1. Tiempo en encontrar empleo por Titulación						Total
	Antes de terminar	Menos de 1 mes	Entre 1 y 3 meses	Entre 3 y 6 meses	Entre 6 meses y 1 año	Más de un año	
Ingeniería	5	3,5	4,2	2,3	4,2	2,3	21,6
Ing. Técnica	7,3	1,9	4,2	1,9	2,3	1,5	19,3
Psicopedagogía	5,4	1,5	3,5	2,3	3,9	6,6	23,2
Relaciones Laborales	3,9	0,4	2,7	1,2	5,4	3,9	17,4
Fisioterapia	5	5	1,9	5,8	2,7	3,1	18,5

³El proyecto CHEERS es una iniciativa de un equipo de investigadores de doce países, entre ellos España, para estudiar la situación laboral de los jóvenes graduados de enseñanza superior.

Gráfico 2. Tiempo encontrar empleo por titulación



Por otro lado, hemos querido contrastar la siguiente **hipótesis (1)** mediante un **análisis inferencial**: **“En las titulaciones técnicas, el tiempo que transcurre en la consecución del primer empleo es menor respecto al resto de titulaciones”**.

En función de los datos obtenidos podemos comprobar que, las diferencias encontradas son significativas (Sig=0,02), según el ANOVA y, por tanto, podemos afirmar que *los egresados de las ingenierías tienen menos dificultad para encontrar su primer trabajo en relación al resto de titulaciones recogidas en el estudio*.

En cuanto al **Método de Búsqueda de empleo** más utilizado, es el *Envío de Cartas y Currículums Vitae a las empresas* (73,8%), seguido de *Inscripción al INEM/SEXPE* (59,1%) y a través de *Internet* (44,7). La utilización de *Bolsas de trabajo* es relativamente importante, así como la realización de



SIGNIFICADO DEL TRABAJO E INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS

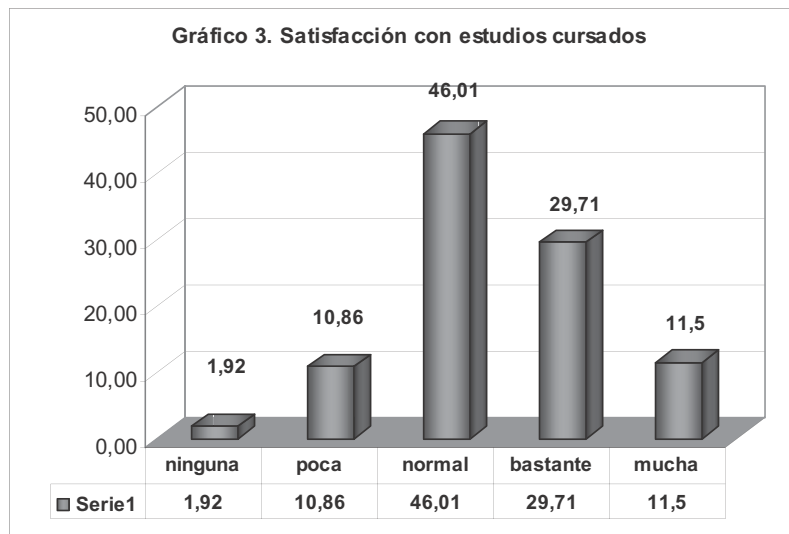
Oposiciones, con un 27,8% en ambos casos. Se aprecia escasa iniciativa para la creación de empresa (0,6%).

3.2. Satisfacción.

La **Tabla 2** muestra los datos sobre **satisfacción con la orientación laboral** recibida en la Universidad, que es de **1,7**, por tanto es bastante baja.

Valores entre 1 (Muy baja) y 5 (Muy alta)	Ingeniería	Ing. Técnica	Psicopedagogía	Relaciones Laborales	Fisioterapia	Total
Muy baja satisfacción	12,1	9,6	9,6	8,3	8,6	48,2
Baja satisfacción	7,7	5,8	9,9	6,1	8	37,4
Normal	1,3	2,2	3,2	2,9	0,6	10,2
Alta satisfacción	0,6	1	0,3	1	1	3,8
Muy alta satisfacción					0,3	0,3
Total	21,7	18,5	23	18,2	18,5	100
	Media= 1,7	Desviación Típica= 0,826	N= 313			

Respecto a la **satisfacción con los estudios cursados** (Gráfico 3) en la universidad, la media es de 3,38 sobre 5 puntos.



Otra variables estudiada es la **satisfacción con las prácticas de empresa**, que presentó una media de 2,81.

Destacar que respecto a la **satisfacción con los conocimientos sobre técnicas de búsqueda de empleo**, paradójicamente, los alumnos se encuentran bastante satisfechos ($X=2,82$).

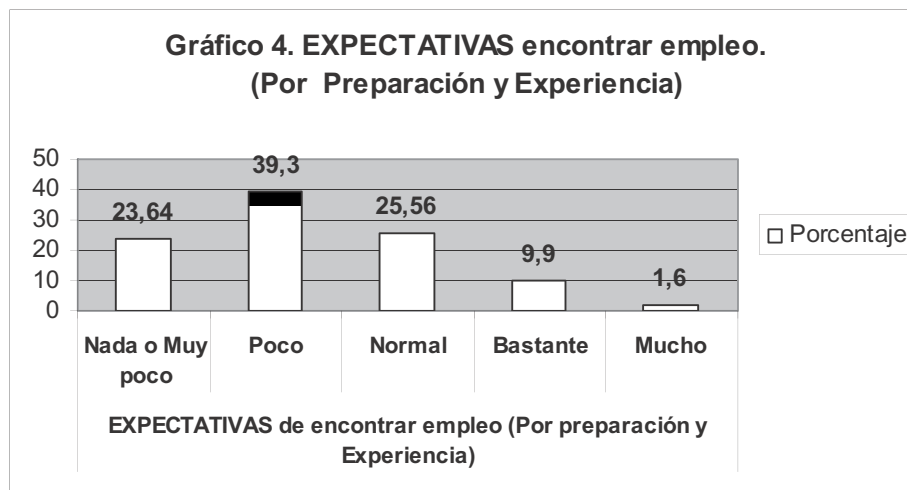
También se midió la **Satisfacción con la Tecnología de la Información y la Comunicación** en diversas facetas, como se indica en la Tabla 3. Los resultados son medianamente aceptables en general, aunque descienden bastante en lo referido a formación recibida en la Universidad ($X=2,03$).



PSICOLOGÍA Y SOCIEDAD: SIGLO XXI, COMPETENCIAS RELACIONALES

Tabla 3. Satisfacción con las tecnologías. Estadísticos descriptivos	N	Media	Desv. típ.
Uso que haces del ordenador	310	3,52	0,89837
Formación recibida en la Universidad para utilizar el ordenador	310	2,03	0,92746
Tus conocimientos de ordenador	310	3,21	0,83873
Recursos propios disponibles (ordenador, impresora, escáner, etc.)	310	3,64	0,92651
Experiencia personal con los ordenadores	308	3,53	0,82468
Recursos ajenos disponibles (Universidad, instituciones,	308	2,69	0,97411
Ayuda para resolver problemas con el uso (familiares, amigos, etc.)	309	3,21	1,00632
Adecuación entre conocimientos en TICs y exigencias en TICs en la carrera	309	2,90	0,95668
Adecuación entre conocimientos del ordenador y exigencias en el trabajo	300	3,30	0,86361
N válido (según lista)	294		

3.3. Percepción del mercado laboral.



Mediante esta variable inferimos las **expectativas** que muestran los titulados de encontrar empleo conforme a la situación que perciben del mercado de trabajo. La cuestión que se les planteó fue: “*En la situación actual del mercado laboral me resulta posible encontrar el tipo de trabajo para el cual me he preparado y tengo experiencia*”. Se les pedía que indicaran el grado en que estaban de acuerdo con tal afirmación, sobre una escala que oscilaba entre 1 (*Nada o muy poco de acuerdo*) a 5 (*Muy de acuerdo*).

Los resultados no son muy buenos ($X=2,26$; $S=0,92$) y los titulados no tienen muchas expectativas de encontrar empleo conforme a su preparación y experiencia.

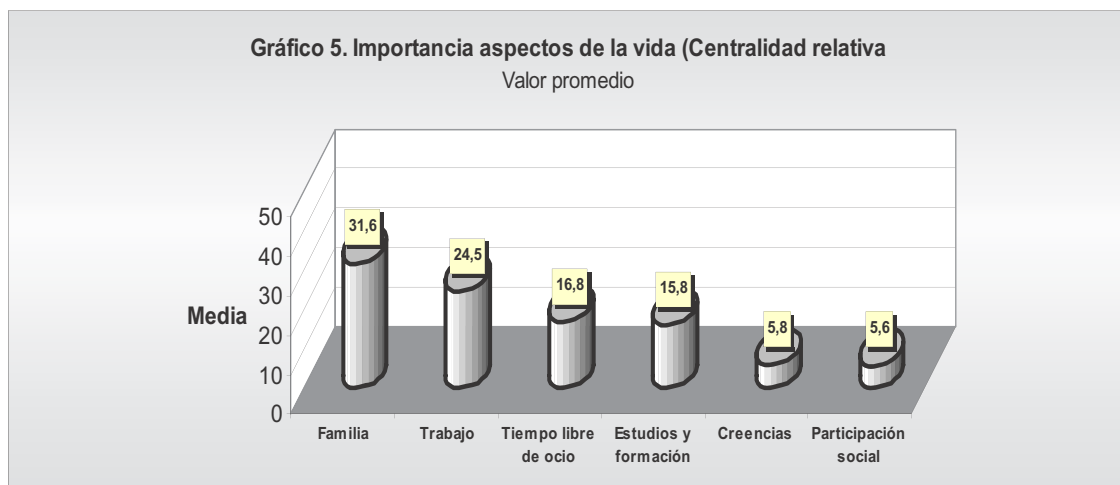
También se les planteó otra cuestión: “*En la situación actual del mercado laboral me resulta posible trabajar en una empresa de mi preferencia*”. Los resultados empeoran, obteniéndose una media de $X= 1,98$ ($S=0,82$).



SIGNIFICADO DEL TRABAJO E INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS

3.4. SIGNIFICADO DEL TRABAJO.

3.4.1. Centralidad absoluta del trabajo. La centralidad absoluta se refiere a la importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas. Los resultados indican que los egresados universitarios le conceden al trabajo, como es lógico mucha importancia ($X=4,29$ sobre un total de 5 puntos, $S=0,69$). No aparecen puntuaciones en el valor *ninguna o muy poca importancia*; el porcentaje más alto se encuentra en *bastante importancia* (45% de los participantes), seguido de *mucha importancia* (41,9%). Prácticamente inapreciable es el porcentaje de los que le conceden *poca importancia* al trabajo. Por titulación, los porcentajes son bastante similares, no existiendo diferencias importantes destacables.



3.4.2. Centralidad relativa. Se pidió a los titulados que distribuyeran un total de 100 puntos entre diferentes aspectos de la vida, entre los que se incluía el trabajo. De esta forma podemos ver la importancia relativa que tiene el trabajo en relación con aspectos como: la familia, el tiempo libre de ocio, los estudios, las creencias, la participación social. Aunque el trabajo tiene una considerable importancia en los titulados, se ve superado este aspecto por la importancia concedida a la **familia**. (Gráfico 5).

Tanto las creencias (religiosas, filosóficas, sociales, etc.), como la participación social muestran unos promedios bajos (5,8 y 5,6, respectivamente).

3.4.3. Importancia de aspectos laborales.

La tabla 4 muestra el valor medio que conceden a determinados **aspectos laborales**. Al mismo tiempo se ha incluido en la tabla el grado de **satisfacción** que tiene en su trabajo respecto a esos aspectos que previamente han valorado.

De esta forma se puede ver la diferencia entre la valoración que hacen de cada aspecto y lo realmente satisfechos que están con el mismo. Podríamos decir que cuanto mayor sea la diferencia entre la "Importancia" y la "Satisfacción", tanto mayor es el desfase entre lo que se espera conseguir en el trabajo y lo que realmente se tiene.

Por otro lado, se puede apreciar que la valoración que hacen los encuestados sobre los diferentes aspectos laborales son bastante altas, destacando *la posibilidad de aprender* y *la estabilidad* en el empleo. Como aspectos menos valorados se encuentran las *relaciones con el supervisor* y las *vacaciones*, aunque los valores son de todos modos bastante altos. No se encontraron diferencias significativas entre las tres categorías de aspectos: extrínsecos, intrínsecos y sociales.



PSICOLOGÍA Y SOCIEDAD: SIGLO XXI, COMPETENCIAS RELACIONALES

Tabla 4. Importancia de aspectos laborales. Descriptivos (media y desviación típica).
y **Satisfacción** con tales aspectos.

Aspectos Intrínsecos del trabajo	IMPORTANCIA de aspectos laborales			SATISFACCIÓN con esos aspectos laborales		
	N	Media	Desv. típ.	N	Media	Desv. típ.
Aspectos Extrínsecos del trabajo						
Aspectos Sociales del trabajo						
Oportunidades de APRENDER nuevas cosas	309	4,55	0,665	270	4,04	3,12
Buenas relaciones INTERPERSONALES con su supervisor	300	4,47	0,661	265	3,61	0,94
Buenas relaciones INTERPERSONALES con sus compañeros de trabajo	306	4,41	0,825	258	4,19	0,83
Oportunidades de ASCENSO o PROMOCION	308	4,38	0,836	265	2,99	1,26
HORARIO adecuado (le permita tener tiempo libre, estar con la familia, etc.)	307	4,23	0,800	267	3,66	1,27
VARIEDAD en las TAREAS (no sea un trabajo repetitivo o monótono, hacer diferentes tareas al día o a la semana, etc.)	307	4,22	0,765	268	3,59	1,09
Que sea un trabajo ÚTIL para la Sociedad	304	4,18	0,781	268	3,95	0,97
ESTABILIDAD en el empleo (es un trabajo relativamente estable en el tiempo)	307	4,17	0,900	268	3,51	1,29
Que haya un buen AJUSTE entre las exigencias de su trabajo y su preparación y experiencia	307	4,17	0,795	268	3,50	1,05
Que esté bien CONSIDERADO mi trabajo	308	4,16	0,775	263	3,63	0,98
Buen SUELDO, al menos similar al que pagan en otras empresas, o en otros puesto similares de esta empresa	308	4,12	0,778	268	3,27	1,18
Buenas CONDICIONES físicas de trabajo (buena iluminación, buena temperatura, limpieza, poco ruido).	308	4,10	0,815	268	3,66	0,94
Con un JEFE que apoye y oriente	302	4,05	0,844	264	3,38	1,18
AUTONOMIA (pueda tomar decisiones respecto a las habilidades y métodos a utilizar en su trabajo, puede controlar su trabajo, etc.)	307	4,05	0,897	267	3,79	1,05
Sin excesivo AGOBIO o Presión	306	3,97	0,853	268	3,43	1,00
Que permita tener INICIATIVA	308	3,85	0,892	267	3,79	2,68
Con amplias VACACIONES	308	3,79	0,831	268	3,33	1,04
Con buen nivel de RESPONSABILIDADES	308	3,51	0,960	267	3,62	0,91
N válido (según lista)	282			243		

Hemos querido contrastar la siguiente hipótesis (1): “No existen diferencias acerca de la importancia que se concede a los diferentes aspectos laborales en función de la titulación”.

Hemos querido contrastar la siguiente hipótesis (2): “No existen diferencias acerca de la importancia que se concede a los diferentes aspectos laborales en función de la titulación”.

Para comprobar la veracidad de esta hipótesis realizamos Análisis de Varianza (ANOVA) y a continuación se comentan aquellos aspectos en los que aparecieron diferencias significativas entre las titulaciones.

Unas **buenas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo** constituyen un aspecto más valorado por los titulados de Psicopedagogía, Relaciones Laborales y Fisioterapia, en comparación con las carreras técnicas (Ingeniería e Ingeniería Técnica), que parecen valorar menos este aspecto.

Realizar un trabajo que ofrezca **oportunidades de ascenso o promoción** parece ser más valorado por los Diplomados en Relaciones Laborales en comparación con el resto de las titulaciones.

Disponer de un **horario** adecuado, que permita tener tiempo libre, estar con la familia, etc., es más valorado por los Psicopedagogos, seguido de Relaciones Laborales. En el gráfico se aprecian unas diferencias de cierta importancia en este aspecto.



SIGNIFICADO DEL TRABAJO E INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS

Aunque no se aprecian importantes diferencias, las titulaciones sociales y jurídicas (Psicopedagogía y Relaciones Laborales, respectivamente) parecen mostrar mayor sensibilidad hacia este aspecto, el realizar un **trabajo que sea útil para la sociedad**.

Que haya un **buen ajuste entre las exigencias del trabajo y la preparación o experiencia** es algo más valorado por los Ingenieros Técnicos y por los Diplomados en Relaciones Laborales que por el resto de las titulaciones, aunque no se aprecian excesivas diferencias.

Que esté **bien considerado mi trabajo** es un aspecto que claramente es más valorado por los Diplomados en Relaciones Laborales, seguido por los Fisioterapeutas. Estaría relacionado con una motivación por el reconocimiento social.

Buen sueldo, al menos similar al que pagan en otras empresas, o en otros puestos similares de esta empresa, es decir, un sueldo equitativo, es más valorado por Relaciones Laborales, seguido de Psicopedagogía e Ingeniería Técnica. En último término, y de forma similar es valorado por Ingeniería y Fisioterapia.

Aunque hay ciertas diferencias, no parecen muy relevantes, a pesar de ser significativas, a la hora de valorar las **condiciones físicas del trabajo** (buena iluminación, temperatura, limpieza, poco ruido, etc.)

Realizar un trabajo **sin excesivo agobio o presión** parece ser un factor menos relevante a la hora de trabajar para los titulados de carreras técnicas en relación con las otras titulaciones.

Como último aspecto donde se han encontrado diferencias significativas según el análisis inferencial están las **vacaciones**, que parecen ser más valoradas por los psicopedagogos, seguido de diplomados en Relaciones Laborales y fisioterapeutas; los ingenieros e ingenieros técnicos lo tienen menos en cuenta a la hora de trabajar, en comparación con los demás.

3.4.4. Resultado valorados del trabajo.



Se pidió a los titulados que distribuyeran 100 puntos entre varios aspectos que constituyen, según los estudios empíricos realizados, las razones por las que las personas trabajan. Podemos apreciar en el Gráfico 6 que el orden de importancia fue de mayor a menor: *ingresos económicos*, *trabajo interesante y satisfactorio*, *trabajo útil para la sociedad*, que permita *contactos sociales*, con *categoría o prestigio*, como *ocupación* y, por último, como una *obligación*.



PSICOLOGÍA Y SOCIEDAD: SIGLO XXI, COMPETENCIAS RELACIONALES

3.4.5. Bienestar psicológico.

El bienestar psicológico afectivo es un factor a tener en cuenta para valorar la salud mental de los titulados (Marín *et al*, 2001). Hemos analizado el bienestar psicológico realizando la siguiente pregunta a nuestros titulados: **¿cómo te has sentido durante las últimas semanas?**. Los resultados muestran un promedio de 3,12 puntos sobre 5, lo que indica un aceptable bienestar afectivo.

CONCLUSIONES.

Hemos visto que los egresados universitarios del estudio, de la Universidad de Extremadura El 21,6% de los titulados encuestados consiguen su primer empleo antes de terminar la carrera. El porcentaje va aumentando hasta alcanzar un 82,6% de titulados que encuentran su primer empleo durante el primer año tras finalizar la carrera. No hay diferencias importantes entre hombres y mujeres. Se puede considerar, por tanto, bastante aceptable la tasa de inserción laboral.

Los egresados de las titulaciones técnicas (Ingeniería e Ingeniería Técnica) tienen menos dificultad para encontrar su primer trabajo en relación al resto de titulaciones recogidas en el estudio (Psicopedagogía, Relaciones Laborales y Fisioterapia).

El método de búsqueda de empleo más utilizado es el *Envío de Cartas y Currículum Vitae a las empresas* (73,8%), seguido de *Inscripción al INEM/SEXPE* (59,1%); y a través de *Internet* (44,7). Las *entrevistas conseguidas por amigos o familiares*, así como la realización de *Oposiciones*, con un 27,8% en ambos casos, son otras de las formas más utilizadas para la obtención de empleo.

Se detecta una muy *baja cultura emprendedora*, tan sólo un 5,4% de los participantes afirma haber hecho gestiones para establecerse por su cuenta; y sólo un 0,6% han conseguido su primer trabajo mediante autoempleo. Se aprecia, por tanto, la necesidad de realizar acciones de Formación de Emprendedores que redundaran en una mayor Creación de Empresas.

Los/as titulados/as manifiestan una *muy baja satisfacción con la orientación laboral recibida en la Universidad*; detecta una importante necesidad en este aspecto en todas las titulaciones.

La percepción que tienen los titulados sobre el mercado laboral es bastante negativa, es decir, tienen escasas **expectativas** de encontrar un trabajo conforme a su preparación, preferencias de tipo de empresa y/o dedicación. Hay que tener en cuenta que si los sujetos perciben de manera negativa el mercado laboral, esta percepción influye en sus comportamientos y, por tanto, determina en cierta medida el proceso de inserción laboral. No parece que esperen disfrutar de un empleo de calidad.

La media de **importancia que los titulados conceden al trabajo** es bastante elevada lo que significa que el trabajo representa un papel muy relevante en sus vidas.

Al comparar la importancia del trabajo con otros aspectos de la vida, tan sólo es superado por la **familia**; le siguen en orden de importancia: *el tiempo libre de ocio* (aficiones, deportes, contactos con amigos, etc.), *los estudios y formación, las creencias y la participación social*.

En cuanto a la **importancia de aspectos laborales**, todos los aspectos del trabajo analizados son considerados bastante importantes, aunque se detectan ciertas diferencias en relación a la titulación.

En cuanto a **los resultados valorados del trabajo**, se presenta en primer lugar la motivación económica, lógico por otro lado, ya que se encuentran en las fases iniciales de su carrera profesional. Mencionar, por último, que presentan un aceptable nivel de **bienestar psicológico**.

Para concluir, decir que las *actitudes* personales desempeñan un papel importante en los procesos de socialización laboral, de hecho, si se tienen actitudes negativas hacia la búsqueda de empleo por dificultades o barreras que los jóvenes consideran o asumen como reales (suerte, frustraciones, falta de auto-confianza, etc.) se impide la plena realización de conductas o estrategias adecuadas para la búsqueda de empleo y que faciliten la transición socio-laboral (González y Navarro, 1998; Beas, LLorens y Pinazo, 2000).



SIGNIFICADO DEL TRABAJO E INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS

Esto va a influir en la *autoeficacia* percibida que, según Bandura (1997, 2000), se refiere a “las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados resultados o logros”.

Según Beas, Llorens y Cifre (2000), la autoeficacia en la búsqueda de empleo predice la intensidad de dicha búsqueda y la satisfacción con ésta.

Por otro lado, algunos estudios sobre demandas de orientación en universitarios, tanto profesional como académica y personal, demuestran la importancia de instaurar acciones de asesoramiento y orientación desde la universidad (Sánchez *et al.*, 2004; Sánchez y Gil, 2006).

De igual modo, la formación y sensibilización del profesorado en materia de orientación laboral constituye una herramienta valiosa y un valor añadido en su labor de docente, en consonancia con las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior (Gómez, 2003).

Dedicar especial atención a las prácticas de empresa que realizan los universitarios porque son una de las más utilizadas y eficaces fuentes de empleabilidad para ellos (Cubo y Montanero, 2000).

Para finalizar, decir que, efectivamente, atender a variables psicosociales en los procesos de inserción laboral, junto con otras variables socioeconómicas, resulta enriquecedor en el análisis de la empleabilidad de los titulados universitarios y permite describir la realidad sociolaboral de este colectivo de manera más eficiente a la hora de tomar decisiones para mejorar su inserción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Agulló, E. (2001): “Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores”, en E. Agulló y A. Ovejero (coords.): *Trabajo, Individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*, Ed. Pirámide, Madrid, pp. 95-144.
- Agulló, T., & Ovejero B. (2001) *Trabajo, individuo y sociedad: perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid, España: Pirámide
- Alonso, M. A. (2003). “Dificultades percibidas en la búsqueda y consecución de empleo”. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 56 (3), pp.339-358.
- Aramburu-Zabala, L. A. (2003). *Transición a la vida activa: Procesos de búsqueda de empleo en una muestra de universitarios madrileños*. Universidad Complutense de Madrid. Tesis doctoral.
- Baizán, P. (2001): “Transitions to adulthood in Spain in Spain” en Corijn y Klijzing (eds.): *Transitions to Adulthood in Europe*, pp 279-312, Series European Studies of Population, 10, Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A. (2000): “Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness” en E. A. Locke (ed.): *Handbook of principles of organization behavior*, Blackwell, Oxford. (U.K.), pp. 120-136
- Beas, M.; Llorens, S. y Cifre, E. (2000). “Patrones de estrategias de búsqueda de empleo en estudiantes de la Universitat Jaume I”. En: <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi5/patrones.pdf>
- Beas, M.; Llorens, S. y Cifre, E. (2000). “Autoeficacia para la búsqueda de empleo en los estudiantes de la UJI y su relación con el proceso de búsqueda”. En <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi9/psi/8.pdf>.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social*. PPU. Barcelona.
- Bravo, M.J., Peiró, J.M. y I. Rodríguez (1996): “Satisfacción laboral” en J.M. Peiró y F. Prieto (dirs.): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto*, Ed. Síntesis, Madrid, pp. 343-394.
- Casal, J. (1996). “Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración.” *Revista española de investigaciones sociológicas*. 75, 295-316.
- Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa (2004). *Informe Pigmalión*. Mº de Educación y Ciencia (España). Madrid.



PSICOLOGÍA Y SOCIEDAD: SIGLO XXI, COMPETENCIAS RELACIONALES

- Corijn, M. y E. Klijzing (2001): "Transitions to adulthood in Europe", Series *European Studies of Population*, 10, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht.
- Cubo, S. y Montanero, M. (2000). "Propuesta de una estructura tridimensional para el diseño del Practicum de Psicopedagogía". *Revista española de orientación psicopedagógica*. Vol. 11, Nº 19, pags. 121-137.
- Drenth, (1991): Work Meanings: "A conceptual, semantic and developmental approach", *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 125-133.
- Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el Mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.
- García, J. y Peiró, J.M. (2000). *El mercado laboral de los jóvenes, formación, transición y empleo*. Fundación Bancaja. Valencia.
- García-Montalvo, J. y J.G. Mora (2000): "El mercado laboral de los titulados superiores de España y Europa: transición, empleo y competencias," *Papeles de Economía Española*, 86, pp. 111-127.
- García Montalvo, J.; Peiró, J.M. y Soro Bonmatí, A. (2003). *Capital humano. Observatorio de la inserción laboral de los jóvenes : 1996-2002*. Instituto valenciano de investigaciones económicas (IVIE). Valencia.
- Garrido, E. (2000). *Albert Bandura. Voluntad científica*. En <http://www.des.emory.edu/mfp/BanduraGarrido.pdf>
- Gracia, F.J.; Martín, P.; Rodríguez, I., y Peiró, J.M. (2001): "Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: un análisis longitudinal". *Anales de Psicología*. Vol. 17, nº2, 201-217.
- Gómez Acuña, M. (2003). *Variables de éxito en la formación del profesorado*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Extremadura (España). Tesis doctoral.
- González y Navarro (1998). "Desarrollo de competencias transversales para el acceso al empleo: practical & educational training, una propuesta metodológica". *Intervención psicosocial*, 7,3,427-443.
- Llorens, S.; Beas, M. y Cifre, E. (2000) "Diseño y validación de un instrumento de evaluación de Actitudes hacia la Búsqueda de Empleo (A.B.E.)". En: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi5/abe.pdf>.
- Marín, M.; Pérez, A.; Rivero, M. e Infante, R. (2001). "Salud mental en una muestra de desempleados y la centralidad del trabajo como factor modulador". *Revista de psicología social aplicada*. Vol 11, nº 2.
- Martínez, J.M. y Valls, F. (2006). "La elección vocacional y la planificación de la carrera". *Psicothema*. Vol. 18, nº 1, pp. 117-122.
- MOW International Research team (1987): *The meaning of working: An international view*, Academy Press, London.
- Palací, F.J. y Topa, G. (2004). *La persona en la empresa: iniciativas de integración y desarrollo*. Ediciones UNED. Madrid. pp. 41.
- Palací, F. y Peiró, J.M. (1995) *La incorporación a la empresa*. Valencia. Promolibro.
- Peiró, J.M. (1989). "Desempleo juvenil y socialización para el trabajo". En Torregosa, Bergeré y Álvaro (eds.), *Juventud, trabajo y desempleo*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (159-178).
- Peiró, J.M. y Silla, I (2003). Trabajo y actividad productiva. Significado del trabajo y socialización laboral. en F. Rivas, *Asesoramiento vocacional, Teoría práctica e Instrumentación*. Barcelona. Ariel
- Pérez-Vacas, C. y Cubo, S. (2005). *Aproximación psicosocial a la innovación tecnológica y su relación con la empleabilidad en los universitarios*. Universidad de Extremadura (inédito).
- Ruiz-Quintanilla, I. (1991): "Introduction: The meaning of work", *The European Work and Organizational Psychologist*, 1, pp. 81-89.
- Salanova, M., Gracia, F.J. y J.M. Peiró (1996): "Significado del trabajo y valores laborales" en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds.): *Tratado de Psicología del Trabajo Vol. II, Síntesis Psicología*, Madrid.



SIGNIFICADO DEL TRABAJO E INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS

- Salanova, M. *et al* (2004). WONT (Work & New Technologies), Universitat Jaume I de Castellón. Cuestionario RED-TIC (Usuarios de Tecnologías de la Información y Comunicación) y Cuestionario RED-UNI (Estudiantes Universitarios) en <http://www.wont.uji.es/>
- Salanova, M. (1992): *Un estudio del significado del trabajo en jóvenes de primer empleo*, Tesis doctoral, Universidad de Valencia.
- Salanova, M; Bravo, M. J.; Hontangas, P.; Rodríguez, I. ; Peiró, J. M.; Gracia, F. J. y Gastaldi, C. (1993). Centralidad del trabajo. En Peiró et al., Los jóvenes ante el primer empleo, el significado del trabajo y su medida (pp 55-58). Valencia: Nau Llibres.
- Sánchez Herrera, S. y Gil Ignacio, N. (2006). "Necesidades de orientación profesional percibidas por el alumnado de la Universidad de Extremadura". *Revista Internacional de Cultura y Ciencia*, 4. Portugal.
- Sánchez Herrera, S; Guerrero Barona, E. y Vicente Castro, F. (2004). *Demandas de orientación de los universitarios extremeños*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Extremadura (España).
- Valls Fernández, F. y Martínez Vicente, J. M. (2004). "La centralidad y el valor del trabajo en el proceso de inserción laboral de personas desempleadas". *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 20, nº 3, Págs. 337-354.

NOTAS

¹ El Construccinismo Social es una corriente de la psicología contemporánea que considera, entre otras cosas, que el cerebro no es un mero recipiente donde se depositan las informaciones, sino una entidad que construye la experiencia y el conocimiento, los ordena y da forma. Presta especial atención al significado que los participantes dan a la realidad como resultado de la interacción social.

² El informe "Pigmalión" es una investigación cuyo objetivo es dar a conocer las causas de la «inempleabilidad» de gran parte de los universitarios. Durante nueve meses del curso académico 2002/2003, los consultores de Empleo&Globalmedia entrevistaron a 7.512 recién titulados y alumnos de último año de carrera de todas las Comunidades autónomas españolas y a contrastar sus respuestas con la opinión de 112 empresas destacadas de nuestro país, empleadoras de más de 600.000 trabajadores; también participaron directivos y catedráticos.

³El proyecto CHEERS es una iniciativa de un equipo de investigadores de doce países, entre ellos España, para estudiar la situación laboral de los jóvenes graduados de enseñanza superior.

Fecha de recepción: 28 febrero 2009

Fecha de admisión: 19 marzo 2009