

INSERCIÓN PROFESIONAL DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO. VARIABLES PSICOLÓGICAS QUE EXPLICAN EL TRÁNSITO A LA VIDA ACTIVA: DISEÑO DE UN INSTRUMENTO

*Joaquín Álvarez Hernández
Antonia Oliver Martínez
Rosario Sabiote Pastor
Universidad de Almería*

Recibido: 23 abril 2009/ Aceptado: 4 julio 2009

RESUMEN

En el presente trabajo se analizan las principales variables psicológicas que afectan al tránsito a la vida activa y explican el que las personas tarden más o menos en este tránsito. Esta investigación trata un tema de gran interés y actualidad, no sólo para las personas que se encuentran en situación de tránsito, sino para la sociedad en general, por las consecuencias que sobre las personas y las sociedades tiene el hecho de que estos tránsitos sean largos y penosos. Tras este análisis se presenta el proceso de elaboración de un test con el que se avalúan las principales variables psicológicas que afectan en el tránsito a la vida activa. Este test se ha elaborado con cuatro escalas y cada una de ellas está formada por una serie de ítems, a este instrumento se le ha denominado Escala de Tránsito a la Vida Activa.

Palabras clave: Vida activa. Conducta vocacional. Personalidad. Inserción profesional.

ABSTRACT

In the present work there are analyzed the principal psychological variables that they affect to the traffic to the active life and explain the fact that the persons should be late more or less in this traffic. This investigation treats a topic of great interest and current importance, not only for the persons who think in situation of traffic, but for the society in general, for the consequences that on the persons and the societies it (he, she) has the fact that these tránsitos are long and painful. After this analysis one presents the process of production (elaboration) of a test with which avalúan the principal psychological variables that they affect in the traffic to the active life. This test has been elaborated by four scales and each of them is formed by a series of articles, to this instrument he has been named A Scale of Traffic to the Active Life.

Key Words: Active life. Vocation conduct. Personality. Professional insertion.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los tránsitos que más preocupa a los individuos y a las sociedades es el que se produce cuando el individuo deja su período formativo y decide entrar en el mundo del trabajo (Transición escuela-trabajo). Ésta transición ya no es automática, sino que va a suponer un proceso más largo y complejo. Como indica Trotier (2000), la relación formación-empleo ha dejado de ser lineal y consecutiva para volverse simultánea.

La transición a la vida activa y la transición a la vida adulta están íntimamente relacionadas, la transición a la vida activa culmina con el proceso de inserción laboral y la transición a la vida adulta “es un proceso complejo que tiene lugar con la incorporación del joven a la vida adulta y donde confluyen múltiples factores de carácter evolutivo, madurativo, social y económico” (Auberni 1995:397). A estos dos procesos de inserción se le puede denominar la inserción socioprofesional que “es el momento en que culmina el proceso de transición en sus dos dimensiones: dimensión social (transición a la vida adulta) y dimensión laboral (transición a la vida activa), producto de una articulación compleja de formación, inserción profesional y emancipación familiar” (Martínez, 2000: 67).

La inserción profesional es un campo que adolece de teorías globales capaces de describir, explicar y predecir qué, porqué y cómo ocurre el fenómeno de la inserción. En su lugar nos encontramos con intentos fragmentarios de desarrollo teórico, como resultado de un enfoque empírico parcial y adscrito a un determinado campo de conocimiento (economía, sociología, psicología).

Son muchos los factores que pueden influir en el ritmo del proceso de la transición y que se podrían agrupar en factores de carácter social e institucional y factores de índole personal o psicológico. Examinado diferentes trabajos y autores (Casal y otros, 1991; Bisquerra, 1992; Montané, 1993; Figuera 1996) aparecen como constantes: la formación y/o capacitación profesional, el mercado de trabajo (contexto económico y social) y las variables personales del que busca el empleo (capacidades, actitudes, motivación, etc.).

Martínez (2000) señala que en Europa desde los ochenta y los noventa ha habido una ruptura en el modelo de transición a la vida adulta. La situación que se desencadena en los ochenta con un fuerte paro con especial incidencia en los jóvenes hace que los modelos de transición se basen en modalidades de aproximación sucesiva, trayectorias en precariedad y trayectorias marcadas por paro crónico con entradas en el trabajo de forma circunstancial y a veces en el sector secundario del trabajo...

Algunas investigaciones recientes relativas a cómo se están produciendo estos tránsitos en nuestro país destacan aspectos como la tardanza en encontrar el primer empleo, así en el boletín informativo del INE, de junio del 2001, recoge la investigación que se hizo en el segundo trimestre del año 2000 donde se investigó la transición desde la educación o formación inicial al empleo. El colectivo objeto de análisis fue el de las personas de 16 a 35 años que habían finalizado, interrumpido o abandonado los estudios; y las principales variables explicativas fueron el nivel de formación de las personas que finalizaban o abandonaban los estudios, su edad, sexo y la comunidad autónoma de residencia. Estos datos se han obtenido a través de la amplia muestra de hogares colaboradores en la Encuesta de Población Activa.

El gráfico nos da una idea de la importancia de la temática que estamos tratando, al mostrarnos que la tardanza media en encontrar empleo es de veintiocho meses.

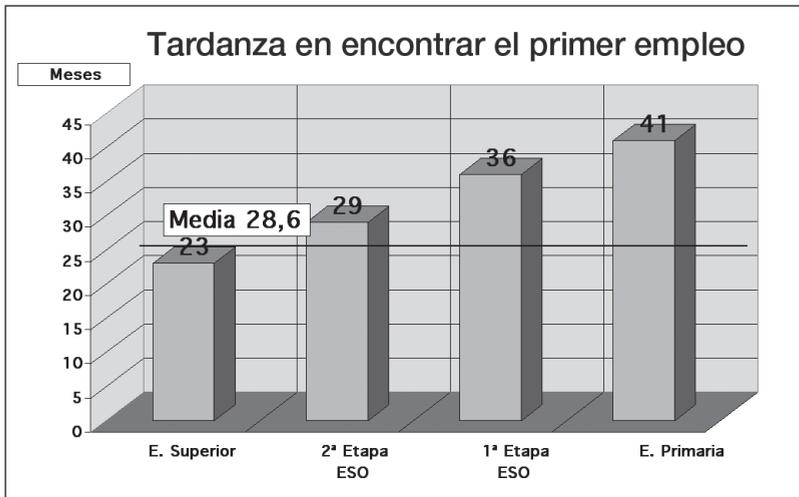


Gráfico1. Tardanza en encontrar el primer empleo. Cifras INE

Estos datos son corroborados por un estudio realizado Sáez y Rey (2000) sobre ex-alumnos de la UAM en el que se señala que los estudiantes universitarios tardan en torno a los diez meses en acceder a un puesto de trabajo.

Respecto a las dificultades de los jóvenes en situación de tránsito a la vida activa diferentes investigaciones dejan ver que este periodo es un periodo de incertidumbre y de dificultades.

Bethencourt, J.T. y otros (2005: 393), en un estudio de los diferentes indicadores de la conducta vocacional de los estudiantes universitarios de último año de carrera de la Universidad de la Laguna, con una muestra de 188 sujetos obtienen que “respecto a la transición al mundo laboral, tan sólo la mitad del estudiantado universitario del último curso de la carrera contempla, como proyecto inmediato de futuro, el comenzar a ejercer su profesión, indicando que tal vez esto sea debido al miedo a introducirse en el mundo laboral o la dificultad percibida para la inserción laboral. La otra mitad restante mantiene la continuidad de planes formativos. En definitiva, los resultados obtenidos demuestran que la transición desde la universidad al mundo laboral es una etapa vital de gran importancia para los encuestados, rodeada de incertidumbre y de demandas de ayuda y asesoramiento”

Troiano (2005:178), en una investigación realizada en tres regiones europeas: Baden-Württemberg, Rhône-Alpes y Cataluña y a través de una encuesta a 4.029 estudiantes en el momento en que se encuentran a mitad de sus estudios señala, en cuanto a la percepción de las oportunidades de inserción, que la mayoría de los estudiantes de su muestra creen que tendrán dificultades para insertarse y, muchos de ellos, ante las dificultades de inserción en el mercado laboral, aceptarían sacrificios económicos o de

otro tipo e incluso aceptarían otros puestos de trabajo que no se correspondieran con su formación.

Muchas personas que se encuentran en situación de tránsito no tienen claro a qué atribuir el éxito en la inserción profesional.

Soro (2006), en una investigación cuyo objetivo es analizar las dificultades con que se enfrentan los jóvenes españoles en el acceso al mercado laboral, resume algunos de los resultados del estudio Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002 realizado por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie) con el apoyo de la Fundación Bancaja dentro del Proyecto Capital Humano. La población objeto de estudio del Observatorio es la totalidad de los jóvenes de la Comunidad Valenciana, así como de las ciudades de Madrid y Barcelona con edades comprendidas entre 16 y 30 años. Se indaga entre otros aspectos sobre los factores que facilitan y dificultan la obtención de empleo. “Los resultados sugieren que los jóvenes que han trabajado atribuyen mayor importancia a la iniciativa personal, los estudios y la experiencia que a los contactos y la suerte como facilitadores de la obtención de un trabajo. Por el contrario, quienes no han conseguido un empleo lo atribuyen principalmente a la falta de experiencia, la falta o inadecuación de los estudios, la falta de contactos y la mala suerte. En ambos casos, el peso relativo de la iniciativa, la experiencia y los estudios ha aumentado desde 1996, mientras que el de los contactos y la suerte se ha reducido”.

La tardanza en insertarse laboral o profesionalmente, la baja preparación de las personas en situación de tránsito, unido a las variadas condiciones en las que se transitan como: la procedencia socioeconómica y cultural del sujeto, el tipo de familia, el grado de madurez, la formación, el aprendizaje de estrategias de inserción, etc., son aspectos que favorecerán o no estos procesos de transición a la vida activa.

La no-integración social y laboral de un amplio sector de la juventud puede traer graves consecuencias de marginación que, en algunos casos, puede ser duradera y, hasta incluso, irreversible. Por ello, todos los países han puesto en marcha iniciativas (experiencias, proyectos, programas, etc.) para estimular la motivación de estos jóvenes y facilitar dichos tránsitos.

Todo lo dicho hasta ahora justifica la necesidad de una intervención orientadora, que como señalan (Donoso y Figuera, 2007:107), debe partir de un diagnóstico para la inserción “este proceso conlleva analizar variables, interpretarlas, combinarlas en un esquema lógico y establecer planes de acción” (ibídem p. 107)

Cuando se quiere intervenir desde una perspectiva global en los procesos de inserción se deben atender a los tres elementos implicados que son: el mercado de trabajo, el contexto y la persona.

Nuestra investigación se centra en el plano de la persona, por lo tanto nos situamos en el enfoque de las teorías cognitivas, que consideran al sujeto como agente de sus propios procesos. “Los modelos cognitivos se pueden utilizar para explicar el papel que el individuo desempeña en su inserción laboral” (Martínez, 2000:79)

Nuestro objetivo es crear un test autoaplicable que permita a los sujetos en situación de tránsito a la vida activa, conocerse mejor en algunas de las variables psicológicas que van a facilitar los procesos de inserción.

Las variables que van a conformar el test, van a ser: estilo atribucional. Autoconcepto/ autoestima, estilo de afrontamiento y expectativas.

El estilo atribucional es la posibilidad de que algunas personas realicen más ciertos tipos de inferencias causales en función de la posibilidad de obtener una meta deseada; identificando esta teoría con el tradicional locus de control, relacionando cómo los pensamientos y creencias de las personas intentan controlar eventos importantes de su vida (Peterson y Stunkard, 1989). Esta área de investigación está dominada por dos escalas: la de Rotter (1966) que estudia las preferencias por creencias causales internas frente a externas, dónde se evalúa las creencias de causalidad (“Locus de control”); y la escala de Abramson, Teasdale y Seligman (1978), donde se compara atribuciones internas, estable, generales con atribuciones externas, inestables y específicas (Fernández, M. 2001). Por lo tanto, entendemos esta variable, como parte importante de nuestro test, puesto que será fundamental, para el tránsito a la vida activa, realizar un correcto estilo atribucional ante los diferentes eventos que puedan ocurrir.

La autoestima: “Es la medida en que una persona se aprueba y se acepta a sí misma y se considera digna de elogio, ya sea de una manera absoluta o en comparación con otros.” Argyle (1972). Es evidente la necesidad de incorporar esta variable al test puesto que la autoestima va a determinar en gran medida el tránsito a la vida activa, en tanto que una persona con una autoestima alta se enfrentará a eventos que una persona con baja autoestima no podría afrontar, por creerse incapaz.

La autoestima, expresión de la personalidad que predice el éxito vocacional, se entiende como la medida en que el sujeto se valora a sí mismo en el desempeño de la ocupación. (Chacón, 2003)

En relación al autoconcepto, Super (1990) plantea que “Los autoconceptos incluyen diversidad de imágenes muy relacionadas con la autoestima, la autoeficiencia y las traslaciones ocupacionales de los rasgos autopercebidos”. Por lo tanto, es una variable de gran importancia que va de la mano con la autoestima.

“Los estilos de afrontamiento se refieren a predisposiciones personales para hacer frente a las situaciones y son los responsables de las preferencias individuales en el uso de unos u otros tipos de estrategia de afrontamiento, así como de su estabilidad temporal y situacional. Mientras que las estrategias de afrontamiento son los procesos concretos que se utilizan en cada contexto y pueden ser altamente cambiantes dependiendo de las condiciones desencadenantes” (Fernández-Abascal, 1997, p.190). La forma en la que el estudiante, en busca de trabajo, afronte las situaciones con las que se va a ir enfrentando en el proceso de tránsito a la vida activa van a determinar el éxito en el proceso.

Actualmente los psicólogos cognitivos definen la expectativa como la evaluación subjetiva de la probabilidad de alcanzar una meta concreta, Lo que le permite al individuo predecir la probabilidad de que un acontecimiento se dé basado en la experiencia previa (Reeve, 1994).

Las expectativas se forman a partir de la percepción de la competencia con respecto a la realización de una tarea, en combinación con los factores positivos y negativos anticipados. (Bandura, 1986)

Las expectativas de meta: se refieren a sí mismo como consecuencia del rendimiento, como puede ser el incremento de la competencia o lograr los juicios de competencia, a la probabilidad que tiene el sujeto de conseguir la meta que se ha propuesto, juicio positivo de competencia o incrementar la propia competencia. En el caso de nuestra investigación se refiere a alcanzar el trabajo deseado o al menos encontrar trabajo. Existen precedentes en la preocupación por crear programas que ayuden en el proceso de transición a la vida activa a la persona.

Olivares (2002) presenta la necesidad de desarrollar un proceso de exploración personal y de entorno laboral que les oriente y ayude a definir su futuro proyecto profesional. En su artículo, la autora, describe una actividad que realiza con alumnos del último año de carrera, que tras una fase de autoanálisis- realiza su proyecto profesional y con él, hace explícitos objetivos, posibilidades y limitaciones que serán de interés para afrontar con mayores garantías de éxito su pronta inserción laboral.

Domínguez (2002), analiza la aplicación y evaluación de un programa de orientación y educación para la carrera en un instituto de bachillerato, dada la importancia que tiene la orientación en la transición de los jóvenes a la vida activa. Con su desarrollo se pretendió sensibilizar al alumnado de Educación Secundaria para que reflexionara sobre el futuro inmediato académico y profesional, proporcionándoles un entrenamiento básico para el análisis de su propia forma de actuar y para la toma de decisiones, que la ayudase a conocer el mundo de las profesiones, las instituciones, lo que cada uno es y lo que desea ser.

Romero (1993) trata de orientar la transición a la vida activa, a través de una delimitación conceptual entre los diversos términos que entran en juego en la problemática de la transición de la escuela a la vida activa. Además recoge diversas experiencias y programas de transición que se han llevado a cabo en los últimos años en el ámbito de la CE en general, y en nuestro.

2. MÉTODO

2.1. Objetivo general

Facilitar orientación al universitario que se encuentra en situación de tránsito a la vida activa, a través de un instrumento (test) autoaplicable que permita determinar las variables psicológicas que explican la eficacia de dicho tránsito y, así poder hacer una intervención orientadora sobre la población universitaria que les facilite la inserción profesional.

2.2. Procedimiento

1ª Fase:

- Determinar las variables psicológicas que mejor explican el tránsito a la vida activa.

- Seleccionar y elaborar ítems para cada una de las variables.
- Pasación del instrumento a una muestra suficientemente amplia.
- Análisis de ítems de cada una de las subescalas.
- Eliminar aquellos ítems que no tengan una correlación mínima con su escala de 0.40; o que correlacionan más con otra subescala que con la suya propia.
- Comprobar la fiabilidad del instrumento para determinar la consistencia de sus medidas.

2ª Fase:

- Redactar nuevos ítems para sustituir a los eliminados.
- Elaboración de la nueva escala.
- Análisis de ítems de cada una de las subescalas.
- Correlacionar los ítems con su escala y eliminar los inferiores a 0.40; o que correlacionan más con otra subescala que con la suya propia.
- Realizar el análisis factorial que explique la configuración de las correlaciones dentro de un conjunto de variables observadas.
- Comprobar la fiabilidad del instrumento para determinar la consistencia de sus medidas.

1ª Fase:

- *Determinar las variables psicológicas que mejor explican el tránsito a la vida activa.*

Examinado diferentes trabajos y autores (Casal y otros, 1991; Bisquerra, 1992; Montané, 1993; Figuera 1996) aparecen como constantes: la formación y/o capacitación profesional, el mercado de trabajo (contexto económico y social) y las variables personales del que busca el empleo (capacidades, actitudes, motivación, etc.).

Estudiado los enfoques explicativos de base individual recogidos por Figuera (1996), para seleccionar las variables personales que van a ser objeto de estudio de nuestro instrumento nos encontramos con:

- a) Los enfoques evolutivos de la carrera profesional, destacando a Super, (1991)
- b) Enfoques de ocupabilidad.
 - Modelo de inserción laboral (Montané, 1990).
 - Modelo psicosociológico de empleabilidad (Blanch, 1990).
- c) Enfoques cognitivos.
 - Modelo de afrontamiento. (Lazarus, 1981; Lazarus y Folkman, 1986).
 - Teoría cognitivo conductual. (Albert Bandura, 1977, 1987, 1990).

Los rasgos o variables que están más presentes en los enfoques citados son: *autoestima, locus de control, expectativas de autoeficacia, estilo atribucional, y estilo de afrontamiento.*

– *Seleccionar y elaborar ítems para cada una de las variables.*

El instrumento que se ha elaborado ha sido construido formulando diversos ítems atendiendo a los supuestos teóricos de las variables que se han pretendido medir para finalmente determinar la Escala de Tránsito a la Vida Activa (TRANVÍA). N° de ítems 149.

Dicho instrumento, en su fase inicial y experimental, consta de:

ESCALA I: ESTILO ATRIBUCIONAL (68 ítems)

Externo/ Interno
Estable/Inestable
Controlable/No controlable
Global/No global

ESCALA II: AUTOCONCEPTO/AUTOESTIMA (29 ítems)

ESCALA III: ESTILO DE AFRONTAMIENTO (25 ítems)

ESCALA IV: EXPECTATIVAS (27 ítems)

Tratando de minimizar en lo posible la influencia de algunas tendencias de respuesta, los ítems se han formulado unas veces en sentido positivo (contestar afirmativamente expresaría manifestar la conducta que se está evaluando) y otras, en sentido inverso (expresar acuerdo en éstas, indicaría menos manifestación de dicha conducta o bien poseer la contraria). Con esta formulación bidireccional pretendemos evitar la tendencia a mostrar acuerdo de forma indiscriminada.

Con respecto al formato de respuesta, se adoptaron 4 alternativas expresadas así:

A: CASI NUCA
B: A VECES
C: A MENUDO
D: CASI SIEMPRE

Ante una conducta redactada de manera positiva, el sistema de puntuación va a conceder los siguientes puntos: A=1, B=2; C=3 y D=4; si la redacción del elemento es inversa a la conducta los puntos concedidos serían: A=4, B=3; C=2 y D=1.

– *Pasación del instrumento a una muestra suficientemente amplia.*

Inicialmente el instrumento fue aplicado a 693 sujetos. Estos han sido seleccionados de forma aleatoria simple entre los estudiantes de bachillerato, formación profesional y universitarios de Almería.

La muestra presenta las siguientes características:

En función de la edad, la muestra presenta una distribución de los sujetos como se señala en el (gráfico 2) con edades comprendidas entre los 16 años y los 40.

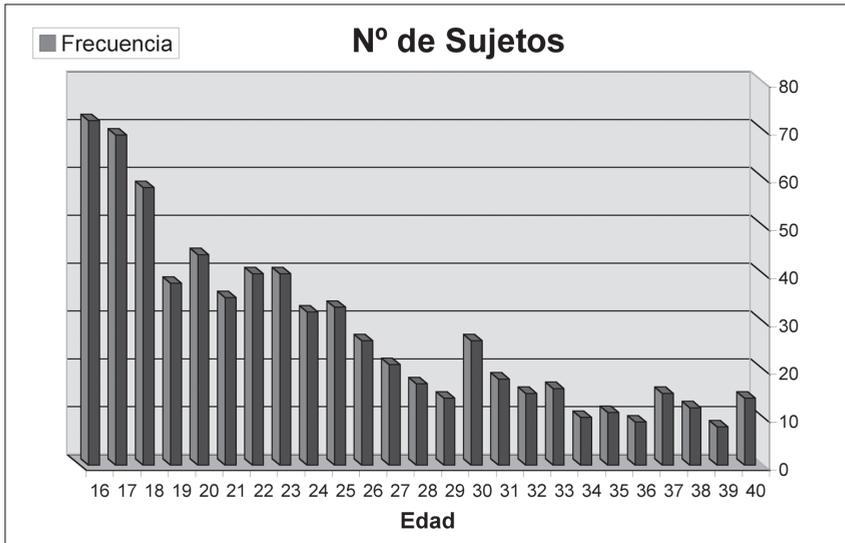


Gráfico 2. Frecuencia según la edad

En cuanto al sexo, los datos de nuestra muestra son: 335 hombres y 338 mujeres.

– *Análisis de ítems de cada una de las subescalas.*

El procedimiento seguido en el análisis de ítems es el habitual: calcular la correlación de cada ítem con el total (sin que en el cálculo de éste intervenga el mismo ítem), para comprobar hasta qué punto hay covariación con el resto del instrumento, ir suprimiendo los ítems menos discriminantes y simultáneamente, obtener el coeficiente alfa de Cronbach para comprobar la fiabilidad de cada subconjunto de ítems y seleccionar finalmente la combinación óptima.

Previamente a estos análisis, cada elemento se puntuó en la escala de cuatro puntos (tipo Likert) independientemente de la redacción positiva o negativa que tuviera dicho elementos. Por tanto, en cada elemento, la puntuación mínima posible es 1 y la máxima es 4, con un promedio teórico situado en el valor 2,50. Así pues, desde un punto de vista teórico, una distribución normal se debe centrar alrededor de este punto 2,50 de modo que la mayoría de los sujetos dan las respuestas C y D (de 2 ó 3 puntos) y serán poco frecuentes las respuestas A y E (de 1 ó 4 puntos).

Análisis de Ítems

Hemos realizado nuestro análisis de ítems atendiendo a las escalas de nuestro cuestionario mencionadas anteriormente.

Se pueden considerar las correlaciones ítem-total estadísticamente significativas a partir de 0,10 ($p < 0,05$) y todas lo son, pero con diferencias muy apreciables entre unas y otras. No obstante, nuestro criterio ha sido rechazar aquellos ítems cuyo índice de homogeneidad sea inferior a 0.40 (correlación del ítem con su propia escala).

– Comprobar la fiabilidad del instrumento para determinar la consistencia de sus medidas.

En lo que respecta a la fiabilidad de la escala de forma global se obtiene un índice que se encuentra por encima de .80, índice considerado como aceptable, **Alpha = .8543**

En cambio, cuando se realiza este análisis por cada subescala, los resultados que se obtienen son los siguientes:

ESCALA I: ESTILO ATRIBUCIONAL	
Externo/ Interno:	Alpha= .6195
Estable/Inestable:	Alpha= .4956
Controlable/No controlable:	Alpha= .5705
Global/No global:	Alpha= .0143
ESCALA II: AUTOCONCEPTO/AUTOESTIMA	Alpha= .8750
ESCALA III: ESTILO DE AFRONTAMIENTO	Alpha= .8250
ESCALA IV: EXPECTATIVAS	Alpha= .8435

Como se puede comprobar, ninguna de las subescalas de la Escala I mide con alta precisión lo que se pretende medir, incluso la subescala “estilo atribucional global-no global tiene una muy baja fiabilidad, por lo que habrá que rehacer toda la escala. No obstante, cuando se eliminan los ítems que no correlacionan o que lo hacen con una baja correlación y que en el análisis anterior ya se han detectado, las subescalas “externo-interno”; “estable-inestable” y “contralable-no controlable”, mejoran sus índices de fiabilidad, así mismo cuando se seleccionan los ítems que más aportan a la consistencia interna y a la vez de estos los que presentan una correlación por encima de .30, también se mejora la fiabilidad

Por otro lado, se observa que las escalas más precisas son las escalas II, III y IV, con índices de fiabilidad bastantes aceptables.

Una vez que se eliminan los ítems cuyo índice de homogeneidad no alcanza 0,40, la fiabilidad del instrumento mejora.

En lo que respecta a la fiabilidad de la escala de forma global se obtiene un índice que se encuentra por encima de .80, índice considerado como aceptable, **Alpha = .939**

En cambio, cuando se realiza este análisis por cada subescala, los resultados que se obtienen son los siguientes:

ESCALA I: ESTILO ATRIBUCIONAL	
Externo/ Interno:	Alpha= .638
Estable/Inestable:	Alpha= .412
Controlable/No controlable:	Alpha= .614
Global/No global:	Alpha= .373

ESCALA II: AUTOCONCEPTO/AUTOESTIMA	Alpha= .883
ESCALA III: ESTILO DE AFRONTAMIENTO	Alpha= .875
ESCALA IV: EXPECTATIVAS	Alpha= .865

Como se puede observar se produce, en general, un aumento de la fiabilidad del instrumento y de las escalas.

2ª Fase:

Procedimiento

En esta fase, una vez eliminados los ítems que no correlacionan o que lo hacen con una baja correlación, se elabora la nueva escala que pasa de los 149 ítems iniciales a 91 y se procede a la pasación de los protocolos de la escala a una muestra lo suficientemente amplia, 1083 sujetos de la misma población y con el mismo procedimiento que en la fase I, cuyas características describiremos en apartados posteriores.

Finalmente se ha realizado el tratamiento estadístico que ha consistido en:

- Análisis de ítems de cada una de las subescalas.
- Eliminar aquellos ítems que no tengan una correlación mínima con su escala de 0.40; o que correlacionan más con otra subescala que con la suya propia.
- Comprobar la fiabilidad del instrumento para determinar la consistencia de sus medidas.
- Análisis factorial.

2.3. Muestra

La muestra en esta segunda fase es equivalente a la de la primera fase aunque con un número mayor de sujetos.

Los sujetos que hemos empleado para llevar a cabo la recogida de la información han sido 1083, elegidos de forma aleatoria y al azar con edades comprendidas ente los 16 y los 40 años de edad.

- En función del sexo: observamos que de los 1083 sujetos empleados como muestra, 638 son de sexo femenino representando al 58,9% de la muestra y 445 de sexo masculino con un 41,1% de la misma.
- En función de la edad: se agrupa la variable edad sobre tres intervalos que nos pueden permitir obtener las siguientes frecuencias, para hacer comparaciones en función de la edad. (Gráfico 3)

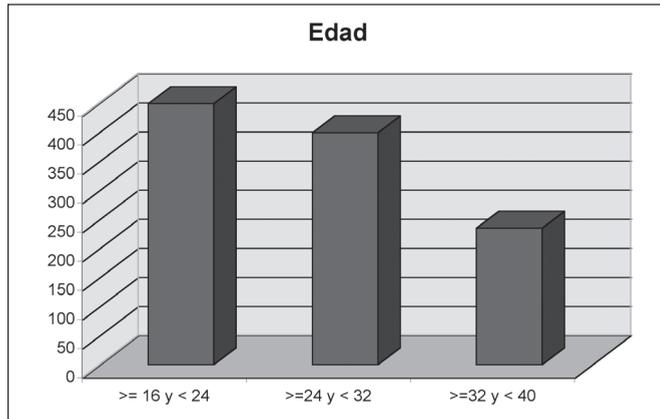


Gráfico 3. Frecuencia según la edad

3. RESULTADOS FASE II

3.1. Análisis de Ítems

Hemos realizado de nuevo el análisis de ítems atendiendo a las escalas de nuestro cuestionario mencionadas anteriormente.

El procedimiento seguido en el análisis de ítems es el habitual: calcular la media, calcular la correlación de cada ítem con el total (sin que en el cálculo de éste intervenga el mismo ítem) para comprobar hasta qué punto hay covariación con el resto del instrumento. Se pueden considerar las correlaciones ítem-total estadísticamente significativas a partir de 0,10 ($p < 0,05$) y todas lo son, pero con diferencias muy apreciables entre unas y otras. No obstante nuestro criterio ha sido rechazar aquellos ítems cuyo índice de homogeneidad sea inferior a 0.40 (correlación del ítem con su propia escala).

3.2. Análisis de la Consistencia Interna y la fiabilidad

A continuación se procedió a eliminar los ítems que no correlacionan, para intentar mejorar la fiabilidad y aportar consistencia interna a la escala, obteniendo los siguientes resultados:

Fiabilidad Global de la escala **Alpha= .938**

ESCALA I: ESTILO ATRIBUCIONAL

Externo/ Interno: ítem del 1 al 7	Alpha= .655
Estable/Inestable: ítem del 10 al 15	Alpha= .570
Controlable/No controlable: ítem del 16 al 24	Alpha= .565
Global/No global: Ítem del 25 al 30	Alpha= .373

ESCALA II: AUTOCONCEPTO/AUTOESTIMA	
Nº de ítems 21	Alpha= .883
ESCALA III: ESTILO DE AFRONTAMIENTO	
Nº de ítems 15	Alpha= .874
ESCALA IV: EXPECTATIVAS	
Nº de ítems 14	Alpha= .875

Los índices de fiabilidad han mejorado, no obstante se observa que las escalas más precisas son las escalas II, III y IV, con índices de fiabilidad bastantes aceptables.

3.3. Análisis factorial

El análisis factorial nos va a permitir encontrar grupos homogéneos de variables que correlacionan mucho entre sí y que inicialmente son grupos independientes.

En un primer análisis factorial exploratorio, en el que eliminamos del mismo los ítems que hacían referencia al estilo atribucional global-no global por su baja fiabilidad, obtuvimos un número de factores de 15, lo que obligo a suprimir ítems que tenían una baja relación o que saturaban más en otros factores que en el esperado.

Finalmente, la escala ha que dado compuesta por 38 ítems (VER ANEXO I), en el análisis se han pedido:

- Método de extracción: Análisis de componentes principales.
- Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

Se han obtenido seis componentes (Ver tabla 1), que una vez rotados explican el 47% de la varianza total. La columna de las comunalidades (h²) indica la cuantía con la que participa cada ítem en la solución observada, siendo el ítem (estable-inestable 11) el mejor de los elementos que entrega una saturación de 0,73, y el menos “comunitario” el ítem (autoconcepto-autoestima 18) con una saturación pequeña aunque significativa de 0,29.

	h2	Componente					
		1	2	3	4	5	6
EXTERNO-INTERNO -3	,371			,525			
EXTERNO-INTERNO-4	,507			,645			
EXTERNO-INTERNO-5	,556			,739			
ESTABLE-INESTABLE-10	,667						,749
ESTABLE-INESTABLE11	,731						,788
ESTABLE-INESTABLE12	,354						,323
CONTROLABLE-NO CONTROL 20	,483				,580		
CONTROLABLE-NO CONTROL 22	,445				,606		

CONTROLABLE-NO CONTROL 23	,554				,695		
CONTROLABLE-NO CONTROL 24	,482				,676		
AUTOCONCEPTO/AUTOESTIMA1	,487					,601	
AUTOCONCEPTO/AUTOESTIMA4	,341					,380	
AUTOCONCEPTO/AUTOESTIMA6	,391					,249	
AUTOCONCEPTO/AUTOESTIMA8	,484					,637	
AUTOCONCEPTO/AUTOESTIMA9	,617					,662	
AUTOCONCEPTO/AUTOESTIMA12	,457					,665	
AUTOCONCEPTO/AUTOESTIMA17	,443					,459	
AUTOCONCEPTO/AUTOESTIMA18	,297					,309	
AUTOCONCEPTO/AUTOESTIMA21	,451					,287	
ESTILOS DE AFRONTAMIENTO2	,457		,643				
ESTILOS DE AFRONTAMIENTO3	,429		,633				
ESTILOS DE AFRONTAMIENTO6	,503		,713				
ESTILOS DE AFRONTAMIENTO7	,466		,649				
ESTILOS DE AFRONTAMIENTO8	,493		,684				
ESTILOS DE AFRONTAMIENTO9	,373		,589				
ESTILOS DE AFRONTAMIENTO10	,471		,673				
ESTILOS DE AFRONTAMIENTO11	,491		,699				
ESTILOS DE AFRONTAMIENTO12	,377		,622				
EXPECTATIVAS3	,459	,527					
EXPECTATIVAS4	,515	,600					
EXPECTATIVAS5	,520	,676					
EXPECTATIVAS6	,441	,702					
EXPECTATIVAS7	,508	,550					
EXPECTATIVAS8	,469	,609					
EXPECTATIVAS9	,506	,615					
EXPECTATIVAS10	,471	,628					
EXPECTATIVAS11	,354	,488					
XPECTATIVAS16	,441	,654					

Tabla 1. Análisis factorial de los elementos

4. DISCUSIÓN

Como se ha visto en las investigaciones del INE antes citadas la tardanza del alumnado universitario en insertarse es de al menos dos años de media y las razones como señalan diferentes autores, como Bethencourt, J. T. y otros (2005), señalan que el alumnado universitario no está preparado y le resulta una situación rodeada de incertidumbre,

para Troiano (2005), la mayoría de los estudiantes de su muestra creen que tendrán dificultades para insertarse y los alumnos o tienen claro a qué atribuir el éxito en la inserción profesional.

El objetivo principal es la construcción de un instrumento (test) que permita explicar el que las personas tarden más o menos en sus tránsitos a la vida activa, Y, de esta manera, poder facilitar un asesoramiento al alumnado universitario de final de carrera por parte de los servicios de orientación de las distintas universidades españolas, acorde a las necesidades de cada estudiante.

Se trata por tanto de facilitar ese proceso que señalan (Donoso y Figuera, 2007), de un diagnóstico para la inserción, analizando las variables que explican el tránsito y establecer planes de acción.

Nuestra investigación se ha centrado en el plano de la persona y en aquellos aspectos que explican el papel del individuo en su proceso de inserción laboral. Determinar qué aspectos de la personalidad y cognitivos están detrás de estos procesos nos ha supuesto un examen de los enfoques explicativos de base individual ya citados anteriormente, de su estudio concluimos que cuatro dimensiones claras estaban presentes en la mayoría de ellos: autoconcepto-autoestima, expectativas, estilo atribucional y estilo de afrontamiento. El estilo atribucional a su vez con cuatro dimensiones: estable-inestable, global-no global, interno-externo y controlable no controlable.

Los datos obtenidos en cuanto a la fiabilidad en la escala en general, han sido muy buenos: Primeros resultados: **Alpha = .854**. Eliminados los ítems de baja correlación: **Alpha = .939**. Segundos resultados con el nuevo instrumento: **Alpha = .938**. Eliminados los ítems de baja correlación: **Alpha = .938**. En cuanto a las cuatro escalas no podemos decir lo mismo, sobre todo con la Escala I, ya que las otras tres sí que han mantenido siempre un índice alto. La Escala I en sus cuatro componentes presenta unos índices medio bajos y sobre todo el componente global-no global muy bajos, no mejorando en el proceso de eliminación de ítems por lo que finalmente, para el análisis factorial, se decidió prescindir de este componente.

El análisis factorial nos obligó a reducir la escala, quedando ésta con 38 elementos, (anexo I), que mantiene Alpha .902 y donde el propio análisis señala seis vectores: I Expectativas, II Estilo de Afrontamiento, III Estilo atribucional: externo-interno, IV Estilo atribucional: controlable-no controlable V Autoconcepto y VI Estilo atribucional: estable-inestable.

A pesar de estar satisfechos con las aportaciones realizadas, somos conscientes de la necesidad de volver a contrastar la información obtenida, será necesario, en aras de la fiabilidad, volver a reformular la Escala I y volver a realizar otra pasación a un número importante de sujetos, y comparar los resultados obtenidos eliminando los ítems que no correlacionan con su propia escala. En este proceso deberemos depurar más el instrumento (TRANVÍA), además de la validación del mismo.

Aunque el instrumento no está terminado creemos haber dado el primer paso para tener, en lengua española, un instrumento de estas características que nos permita hacer un diagnóstico y un asesoramiento en la inserción profesional de los estudiantes universitarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P. y Teasdale, J.D. (1978). Learned helplessness in humans. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.
- Argyle (1972). *The Psychology of Interpersonal Behavior*. London, Penguin Books, LTD.
- Auberni, S. (1995). *La orientación profesional*. Barcelona. Institut Municipal D'Educació.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Towards a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 8, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción. Fundamentos sociales*. Barcelona. Martínez Roca.
- Bandura, A. (1990). Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency. *Revista Española de Pedagogía*, 187, 397-424.
- Bethencourt, J.T., González, M.C., Cabrera, L.D., Álvarez, P.R. (2005). Conducta vocacional del estudiantado de la universidad de la Laguna. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 58, 379-395.
- Bisquerra, R (1992). *Orientació Psicopedagògica i Desenvolupament de Recursos Humans*. Barcelona. La Llar del Llibre.
- Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona. PPU.
- Casal, J., Masjuan, J. M. y Planes, J. (1991). *La Inserción Social y Profesional de los Jóvenes*. Madrid: MEC (CIDE).
- Chacón, O. M. (2003). Diseño, aplicación y evaluación de una propuesta de orientación vocacional para la Educación Media, Diversificada y Profesional Venezolana. Tesis doctoral no publicada. Recuperada el 12 de junio de 2009 de <http://www.tesisenred.net/TDX-0323104-135426>
- Domínguez, J. (2002). Aplicación de un programa de transición a la vida activa en la educación secundaria: tu futuro profesional. *Eúphoros*, 5, 97-124.
- Donoso, T y Figuera, M.P. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 11-5 103-124.
- Fernández, M. (2001). *Análisis comparativo del estilo atribucional y de la autoestima en pacientes delirantes y depresivos*. Granada. Ed. UGR.
- Fernández-Abascal, E.G. (1997). Estilos y Estrategias de Afrontamiento. En E.G. Fernández-Abascal, F. Palmero, M. Chóliz y F. Martínez (Eds.), *Cuaderno de Prácticas de Motivación y Emoción*. Madrid: Pirámide.
- Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona. EUB.
- Lázarus, R.S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona. Martínez Roca.
- Lázarus, R.S. (1981) The stress and coping paradigm. En Eisdorfer, C., Cohen, D., Keinman, A. y Maxim, M. (Eds.), *Models for clinical psychopathology*. Nueva York. Spectrum.
- Martínez, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 26, 65-92

- Montané, J. (1990). La orientación ocupacional: enfoques y técnicas. *En Actas de las VI Jornadas Nacionales de Orientación Escolar y Profesional*. Canarias, 29 octubre-3 noviembre de 1990.
- Montané, J. (1993). *Orientación Ocupacional*. Barcelona. CEAC.
- Olivares, M.A. (2002). El proyecto profesional: Un instrumento relevante en la transición a la vida activa del universitario. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, 9, 277-285.
- Peterson, C., y Stunkard, A. J. (1989). Personal control and health promotion. *Social Science and Medicine*, 28, 819-828.
- Reeve, J. (1994). *Motivación y Emoción*. Madrid. Ed. Mc Graw Hill.
- Rey, R y Sáez, F (2000). *La inserción laboral de los universitarios Papeles de economía española*, 86, 99-110.
- Romero, S. (1993). Orientación para la transición de la escuela a la vida activa: aproximación conceptual y propuestas metodológicas de intervención. *Bordón: Revista de pedagogía*, 1, 99-112.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, Nº 60.
- Soro A. (2006). Dificultades de los jóvenes en el acceso al mercado laboral: algunas reflexiones desde el observatorio de inserción laboral Bancaza-Ivie. *Redsi: revista especializada en formación y empleo de los colectivos con riesgo de exclusión*, 6.
- Super, D. (1990): "A life-span, life-space approach to y associates (Eds), *Career Choice and development*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Troiano H. (2005). Consistencia y orientación del perfil profesional, percepción del mercado laboral y reacciones previstas ante posibles dificultades de inserción. *Papers: revista de sociología*, 76, 167-197.
- Trottier (2000). Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Lien social et politiques*, 4, 93-1001.

ANEXOS

ANEXO I

ESCALA DE TRÁNSITO A LA VIDA ACTIVA (TRANVÍA)

EDAD:

SEXO:

Hombre (); Mujer ()

FORMACIÓN:

E. Primarios (); ESO (); Bachillerato (); F. Profesional (); Diplomado ();
Licenciado (); Doctorado ()

A continuación presentamos una serie de afirmaciones o preguntas a las que debe de responder de acuerdo a sus actuaciones. Le pedimos que lea atentamente cada una de ellas y señale con una “x” en la hoja de respuestas, lo que coincida con su opinión teniendo en cuenta la siguiente escala:

- **A:** casi nunca
- **B:** a veces
- **C:** a menudo
- **D:** casi siempre

ESCALA I: ESTILO ATRIBUCIONAL

Externo-interno:

1. Lo que me sucede a mí depende de mis propias acciones
2. Que me den empleo, depende de mí
3. Los líderes alcanzan el éxito cuando ellos trabajan duro

Estable-inestable:

4. He conseguido todo gracias a mi inteligencia
5. He llegado donde estoy gracias a mi inteligencia
6. Mis resultados se deben a como soy

Controlable-no controlable

7. En ocasiones las circunstancias me superan
8. Cuando tengo una mala racha no sé que hacer para cambiarla
9. Algunas personas nacen con mala suerte
10. Si el día empieza mal, acaban mal

ESCALA II: AUTOCONCEPTO / AUTOESTIMA

1. Estoy muy seguro de mí mismo
2. Me desanimo con facilidad
3. Estoy orgulloso de mis logros
4. Creo tener muchas cualidades buenas
5. Tengo una actitud positiva hacía mí mismo/a
6. Me gusta el aspecto que tengo
7. Creo que soy capaz de hacer las cosas tan bien como los demás
8. Me relaciono fácilmente con los demás
9. Me creo capaz de lograr mis metas profesionales

ESCALA III: ESTILOS DE AFRONTAMIENTO

1. Hago análisis de mi potencial profesional, es decir, de mi forma de ser, mi preparación, mis intereses profesionales y experiencia laboral de cara el puesto de trabajo demandado
2. Me preocupo por identificar la formación o falta de experiencia laboral que tengo para ajustarme al perfil que demandan las ofertas que me interesan
3. Cubro lagunas de formación o falta de experiencia laboral que tengo para ajustarme al perfil que demandan las ofertas que me interesan
4. Analizo la situación laboral real para tener claro dónde me estoy moviendo y la dificultad que implica
5. Consulto todas las fuentes de información que puedan publicar ofertas acordes a mi perfil
6. Busco ofertas mediante otros cauces no habituales, para contactar con profesionales de mi campo, y estás abierto a cualquier posibilidad
7. Seleccione las ofertas publicadas acordes a mi perfil académico y profesional
8. Repaso mi Currículo Vitae y preparo preguntas habituales de acuerdo a la oferta de empleo
9. Tomo la experiencia de otros cuando buscaron trabajo, y aprendo de sus errores y sus aciertos

ESCALA IV: EXPECTATIVAS

1. Me siento capaz de realizar el trabajo que me propongan
2. Normalmente, cuando deseo algo pienso que lo puedo conseguir
3. Creo que tendré éxito en las cosas que más me importan de la vida
4. Cuando quiero algo, no paro hasta que lo consigo
5. Considero que tengo cualificación suficiente para encontrar empleo
6. Espero llegar lejos en mi vida profesional
7. Me veo con capacidad suficiente para enfrentarme a los problemas de la vida
8. Tengo grandes esperanzas de conseguir las cosas que más deseo
9. Me siento seguro de mi capacidad para realizar bien las tareas de la vida diaria
10. Suelo ser ambicioso al plantearme objetivos personales y profesionales