

UN INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE TITULADOS UNIVERSITARIOS

A specific diagnostic instrument to know the university and society relationship

Amparo Jiménez Vivas

RESUMEN: *Este artículo describe un instrumento concreto de diagnóstico en orientación profesional en el contexto universitario. Pone de manifiesto las relaciones que deben existir entre la formación universitaria y el entorno sociolaboral. Presentamos un instrumento válido de diagnóstico (a partir de las valoraciones de los graduados universitarios) sobre diferentes variables relacionadas con la información sobre salidas profesionales, la satisfacción de expectativas laborales, la relación entre la formación universitaria y el desempeño profesional, la valoración de la formación recibida a nivel personal, intelectual y profesional, etc. A lo largo del artículo se señalan las especificaciones técnicas del instrumento (consistencia interna —Alpha de Cronbach—, etc.) y el modelo teórico que fundamenta la elaboración del instrumento.*

Palabras Clave: *Diagnóstico, Perfiles profesionales, Relación universidad-sociedad, Competencias profesionales.*

ABSTRACT: *The article describes a specific diagnostic instrument for vocational guidance in the university context. It is to state the relation that there must be between University Training and Socio-Labour Environment. Thus, we present a valid diagnosis instrument (to analyze the assessments offered by university graduates) on different variables related to the information about career opportunities, the satisfaction of labour expectations, the relation between university training and professional fulfilment and finally related to the evaluation which students receive at a personal, intellectual and professional level, ... Along the paper we penetrate into the technical specifications of the instrument (internal reliability level —Cronbach's alpha—, ...) and the theoretical model before the production of the instrument.*

Key Words: *Diagnosis (Assessment), Professional profiles, University/society relationship, Professional competencies (skills).*

1. INTRODUCCIÓN

Tomando como referencia la propuesta de la mayor parte de expertos en el tema, entendemos que en el proceso de inserción se da una múltiple interrelación de factores, que, en un esfuerzo de agrupación global, pueden dividirse en determinantes contextuales y determinantes personales.

Es, por tanto, un fenómeno complejo que para ser abordado “conlleva analizar variables, interpretarlas, combinarlas en un esquema lógico y establecer planes de acción” (Donoso y Figuera, 2007: 107). De este modo, para elaborar instrumentos de diagnóstico que aborden el análisis del proceso de inserción de los titulados universitarios es necesario conocer previamente cuáles son los modelos y los indicadores más utilizados, así como identificar los problemas más habituales. Esto permitirá elaborar estrategias e instrumentos de diagnóstico que sean válidos y fiables, que permitan analizar la realidad de manera rigurosa y objetiva.

El primer paso que se ha de dar, para establecer las directrices del análisis, ha de consistir en la distinción de una serie de categorías y elementos integrantes del proceso de inserción que servirán para reducir la complejidad del mismo. A continuación, se definirán los indicadores y las pautas a seguir para la exploración de los datos para poder justificar con esta información la propuesta particular del instrumento de diagnóstico.

No nos planteamos como objetivo de este artículo realizar una reflexión sobre los aspectos que inciden en el concepto de transición a la vida activa ni un recorrido por diferentes modalidades o tipologías de trayectorias laborales hasta desembocar en la inserción laboral de los jóvenes universitarios.

Nuestro objetivo se centra en indicar algunas de las directrices que debe orientar el diagnóstico en este campo. De tal modo, a partir de la revisión de algunos de los estudios realizados hasta el momento, presentamos y justificamos un instrumento concreto en la recogida de información. Se plantean, por tanto, los aspectos teóricos y empíricos que han permitido diseñar un cuestionario orientado al diagnóstico de los procesos y mecanismos que regulan la inserción socio-profesional de los titulados universitarios. Dicho

instrumento se entiende como válido en el conocimiento de las trayectorias profesionales de los universitarios a partir de las opiniones de los egresados.

Sin embargo, y para “llegar” al planteamiento concreto de dicho instrumento necesitamos analizar las principales variables que se convierten en objeto de estudio y que serán analizadas a través del cuestionario.

Así, el análisis de la interacción de todas las variables y determinantes personales y contextuales que intervienen en la inserción profesional son objeto de estudio y reflexión. También su naturaleza, multidimensional y polifacética, hace que su estudio deba de plantearse como un proceso dinámico y complejo en el que caben diversas interpretaciones, procesos metodológicos e instrumentos de diagnóstico. Sin embargo, nuestra propuesta se centra en diseñar un instrumento concreto que, utilizado de manera global e integradora (junto con otros instrumentos), permitirá obtener datos fiables sobre las trayectorias profesionales de los titulados universitarios a partir de la opinión de los egresados.

2. MODELOS Y ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LOS UNIVERSITARIOS

La revisión de algunos de los modelos y aspectos metodológicos de análisis realizados permitirán obtener las referencias precisas de los indicadores mejor valorados por los especialistas en el tema. A partir de ellos podremos diseñar un instrumento de recogida de información adecuado a las características de la realidad objeto de estudio.

Nuestro objetivo no se centra en revisar exhaustivamente los innumerables estudios realizados sobre el tema, pero si plantear algunos de los más referidos con el fin de revelar que en el análisis de la inserción pueden estudiarse diversos factores, todos ellos intervinientes en los logros y dificultades encontradas en dicho proceso. Es importante destacar que cada estudio, dependiendo de sus metas y planteamientos, incide en uno u otro factor, estableciendo los indicadores pertinentes según las finalidades que persiga. Tratamos de agrupar aquí, las principales tendencias en lo que se refiere al análisis

sis, para seguir de este modo profundizando en la comprensión del fenómeno a partir del examen de sus indicadores y de las limitaciones que conllevan.

Tal y como comenta Herranz (1992), los métodos utilizados proceden de disciplinas diferentes, y según los temas (o factores a estudiar) unas ciencias están mejor preparadas que otras para afrontarlos. Desde una perspectiva dinámica, se han utilizado diversos métodos de análisis, algunos basados en técnicas de carácter cuantitativo, mientras que otras han utilizado aproximaciones cualitativas tratando de reconstruir las historias profesionales de los individuos. Es necesaria una estrecha colaboración entre profesionales de una y otra disciplina, combinando técnicas y perspectivas de análisis. Pero “sin que esto haya de influir en dicha cooperación, creemos que la inserción laboral tiene que contextualizarse dentro de la de su área disciplinar, ya que cada una de estas áreas difieren mucho entre sí por lo que respecta a patrones y tipología de inserción” (Rodríguez y Prades, 2003: 96).

En nuestro caso, nos situamos dentro del contexto educativo ya que entendemos que las aportaciones tanto teóricas como empíricas en el ámbito de la inserción laboral pertenecen al campo de estudio e intervención de la Orientación profesional. Es la Orientación profesional la que, como disciplina, se preocupa del estudio del desarrollo sociolaboral de los sujetos y la que formula, diseña y aplica acciones de intervención educativa y social que posibiliten una adecuada transición entre la formación y el empleo.

2.1. Variables de estudio

Como muestra de agrupación de los diferentes tipos de análisis, seleccionamos la clasificación que Cabrera, Weerts, y Bradford (2003) realizan, a partir de una extensa revisión bibliográfica, en la que identifican distintas categorías o enfoques de encuestas realizadas a egresados universitarios. Nos parece relevante destacar, por su importancia y presencia en la mayor parte de los estudios realizados sobre el tema, dos grandes grupos de variables de estudio.

Por un lado, se analizan los logros de los egresados universitarios. Este enfoque “descansa sobre el supuesto de que la calidad y efecti-

vidad institucional se puede evaluar basándose en lo que los egresados universitarios logran en los años posteriores a su titulación. La satisfacción en el trabajo, los ingresos, los logros laborales, la participación en las actividades cívicas y políticas, así como la tolerancia a la diversidad son los indicadores fundamentales de este enfoque. Éste también estudia las experiencias universitarias y lo hace mediante la inclusión, la calidad de la preparación recibida, la medida en que la universidad los prepara para el nuevo ámbito laboral y basándose en si los egresados se matricularían de nuevo o no” (Cabrera, Weerts y Bradford, 2003: 56).

Por otro lado, se hace necesario reflexionar sobre la adquisición de habilidades de los estudiantes ya que, este enfoque también se vincula con los estándares de calidad universitaria. Existen diversos núcleos de investigación que el enfoque de las habilidades y la implicación de los estudiantes intenta responder. Uno de ellos se ocupa del carácter y naturaleza de las experiencias adquiridas por los estudiantes en su periodo universitario. Otro plantea hasta qué punto las competencias se adquieren en la universidad y en qué medida los egresados las aplican en el mundo laboral. En lo que se refiere a la adquisición de habilidades, se analizan de dos formas distintas según los estudios, unos tratan de identificar aquellas competencias consideradas fundamentales para los dirigentes educativos y para los empresarios. Otros aconsejan adoptar estrategias de validación de contenido dirigidas a los trabajadores. De cualquier manera, “el objetivo básico consiste en definir los conocimientos valores y destrezas relevantes que permiten a un graduado universitario tener éxito en el trabajo” (Cabrera, Weerts y Bradford, 2003: 65). Para ello es imprescindible definir el universo de competencias que poseen los egresados contrastándolas con las tareas que conlleven los puestos de trabajo que probablemente consigan (identificar habilidades que impliquen tareas).

Desde una perspectiva similar, el estudio CHEERS (Careers after Higher Education—a European Research Survey. La trayectoria Profesional después de la Educación Superior: un Estudio de Investigación Europeo), trata de medir los resultados de los estudios de enseñanza superior según el éxito de los graduados en el mundo

laboral, para lo cual se establecen tres grupos de variables (Teichler, 2003):

- El éxito en la transición de la educación superior al mundo laboral. Se incluyen aspectos relacionados con el tiempo empleado y los esfuerzos realizados para encontrar un trabajo adecuado, los métodos utilizados en el proceso de búsqueda y las actividades realizadas antes de acceder al primer empleo estable.
- “El éxito en cuanto al empleo, es decir, el ‘intercambio’ que tiene lugar entre empleados y empresarios. Las medidas típicas del éxito laboral son el sueldo, los incentivos, el trabajo a tiempo completo, la seguridad laboral, la respetabilidad social o las perspectivas profesionales. El ‘estatus’ es el criterio básico de éxito en lo relativo al empleo” (Teichler, 2003: 21).
- La relación entre el conocimiento adquirido y el desempeño de las actividades profesionales. En este momento se indaga sobre las exigencias del trabajo, las oportunidades formativas dentro y fuera de la universidad, la formación continua, el uso de las habilidades adquiridas en la universidad y la satisfacción laboral.

De gran interés resulta la propuesta de actuación que defiende Molero (2000), cuya aportación principal desde la perspectiva de este estudio se deriva de la consideración de dos aspectos; el primero de ellos referido a la valoración de los alumnos sobre los estudios que han realizado (perfil académico, opinión de la actuación docente, funcionamiento de los servicios de la universidad, etc.), y el segundo basado en el proceso de inserción sociolaboral (características socioeducativas y participación laboral durante la carrera, continuación de estudios después de la graduación, inserción en el mercado de trabajo, etc.).

El hecho de contar con la opinión de los titulados y tituladas que ya han tenido posibilidades de acceso a un trabajo sobre la utilidad de sus estudios para insertarse en el mercado, supone una gran ventaja para un análisis que tiene en su punto de mira la calidad del sistema universitario.

Nos situamos en consonancia con la intención de este trabajo al entender la inserción del universitario dentro del marco de una educación superior de calidad. Adoptamos la idea de Molero de analizar la opinión de los universitarios, si bien, nos centraremos en la valoración que efectúan acerca de la utilidad de su formación para insertarse en el mercado, dado que este es uno de los objetivos esenciales de cualquier programa educativo.

Completando estas aportaciones interesa revisar la aportación de Figuera (1996), Donoso y Figuera (2007) y otros autores, donde se plantea la necesidad de revisar el estatus del empleo para ver si hay inserción plena o no. Si no se está insertado en el mercado hay que comprobar si la situación es de inactividad voluntaria o de paro y además indagar sobre las causas de esta situación. Así, se incide sobre el continuo inserción-exclusión, “considerándolos como excluyentes y a la vez como definatorios del proceso” (Donoso y Figuera, 2007: 106).

En una línea de trabajos similares (García y Gutiérrez, 1995; Climent, 2003, Cabrera, Weerts y Bradford, 2003; ANECA, 04; etc.) identifican, a partir de los datos recabados de las historias laborales, las principales tipologías o formas de entrada en el mercado que se dan entre los graduados. Lorente (2003) propone un indicador definido a partir del porcentaje de graduados que, tres años después de acabar los estudios, están empleados en un trabajo que consideran razonablemente satisfactorio. El significado y utilidad de dicho indicador es conocer el nivel de empleo, la adecuación de éste y la satisfacción en el empleo, y su interpretación permitirá analizar el impacto real de las titulaciones en el mercado laboral.

El marco conceptual de investigación que ofrecen, comprende datos previos al comienzo de los estudios, datos del periodo durante el que se cursan los estudios y datos después de acabar la carrera.

Desde otra perspectiva, Herranz (1992) pretende medir la eficacia con que funciona el mercado de trabajo, para lo cual diseñan una serie de indicadores como el esclarecimiento de las formas de acceso, el tiempo que tardan los jóvenes en obtener un empleo, las condiciones en que se colocan. En cuanto a las dimensiones básicas de los empleos se interesan por conocer el tiempo de espera, los métodos de búsqueda y acceso y la situación socioprofesional, es decir, si

los sujetos a estudiar, son trabajadores por cuenta propia, asalariados o funcionarios. Finalmente, recogen información sobre el grado en que, desde el punto de vista del entrevistado, el puesto de trabajo se ajustaba a los estudios realizados y si para acceder a la colocación se les exigió el título y la especialidad.

Recurriendo al testimonio de los propios entrevistados, su meta consiste en “obtener no sólo información sobre las características de la oferta de trabajo que se configura parcialmente a partir del propio sistema educativo, sino también algunos de los elementos que permiten valorar las formas de acceso, los sistemas de reclutamiento y las características del mercado de trabajo desde el lado de la demanda, es decir, del lugar en que se encuentran los empleados” (Herranz, 1992:18). Este mismo planteamiento cualitativo ha sido utilizado por otros autores en este tipo de estudios (destacamos el realizado por Suárez Ortega (2008) sobre un colectivo de mujeres de baja cualificación).

2.2. Enfoques de estudio

Todos estos estudios utilizan métodos retrospectivos en la recogida de información. Esto es, se recomponen las trayectorias ocupacionales de los individuos pertenecientes a las muestras a partir de sus recuerdos. Hemos de tener muy cuenta que ese método cuenta con ventajas, pero también con ciertas imitaciones. Limitaciones que se dan con relación a las variables de carácter cuantitativo y cualitativo, y que muchas de ellas se deben a que las respuestas del cuestionario descansan sobre la propia capacidad de memoria del entrevistado. De ahí que sólo sea posible retener algunos aspectos importantes y muy significativos de su propia experiencia laboral. El hecho de que los titulados tengan que recordar acontecimientos, algunos de los cuales pueden haber ocurrido varias décadas, puede dar lugar a obtener experiencias universitarias que quizá no reflejan aquéllas que los egresados experimentaron cuando estaban en la universidad.

Sin embargo, Pike (1993) observó una estabilidad considerable en las percepciones relativas a la universidad cuando los alumnos estaban en el último curso de universidad y dos años después de la

graduación. Los informes sobre aprendizaje y desarrollo académico durante su último año de universidad fueron los mejores indicadores de sus respuestas a preguntas similares formuladas cuando ya eran egresados universitarios.

Somos testigos de algunos de los problemas que menciona Teichler (2003) y tomamos como referencia sus orientaciones para el análisis, así como las del resto de autores especializados en el estudio de la inserción laboral. Por ello, para la elaboración del cuestionario se han seleccionado aquellas variables que han demostrado ser más válidas en otros análisis, que serán medidas por los indicadores utilizados con más éxito en los trabajos citados.

El cuestionario que se diseña y presenta a continuación tiene como propósito llegar a un conocimiento acerca de la situación actual en el mundo laboral de los titulados universitarios así como valorar la opinión que dichos ex-alumnos y ex-alumnas tienen con relación a la utilidad de su formación universitaria a la hora de insertarse en el mercado de trabajo.

El análisis, por tanto, se debe presentar como un proceso complejo en el que intervienen multitud de factores y que requiere trabajar con datos de muy diversa naturaleza. Para ello, consideramos que la mejor manera de enfocar las ideas planteadas y de analizar los resultados será desde el pluralismo metodológico. De la perspectiva empírico-analítica se obtendrá la necesaria objetividad y fiabilidad para explicar y predecir los fenómenos estudiados, por ello utilizaremos un cuestionario específicamente diseñado para hacer una medición cuantitativa que nos sirva para generalizar los resultados. Si bien es cierto que en un proceso tan complejo como la inserción laboral pueden incidir multitud de factores de carácter subjetivo. Esto hace que no sólo la aplicación del cuestionario sea suficiente para abordar el tema en profundidad. Consideramos imprescindible enfocar las investigaciones que en este ámbito se realicen desde modelos humanísticos e interpretativos a la hora de analizar los datos. Debemos centrarnos en el conocimiento de las intenciones y significados de las acciones humanas y e interesarnos por la comprensión global de las situaciones y de las personas.

3. INSTRUMENTO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

3.1. Fiabilidad y validez

Para la elaboración de los ítems del cuestionario se ha acudido fundamentalmente a escalas ya elaboradas por autores¹ y Universidades² que perseguían estudios similares.

Una vez realizada la revisión y no existiendo ninguna escala que respondiera exactamente a los objetivos de diagnóstico, nos interesamos por algunos de los ítems de cada escala, que utilizamos como fuente de ideas para generar un cuestionario propio.

Para dar validez de contenido al cuestionario, además de la ya comentada revisión bibliográfica, se realizó una consulta a jueces expertos tanto en estadística, como en inserción profesional, que emitieron su juicio sobre la adecuación de cada ítem a las variables establecidas. Seguidamente se elaboró un primer cuestionario para ponerlo a prueba con un grupo reducido de personas, proceso designado con el nombre de pretest.

Para ello se seleccionó un grupo de 25 sujetos con características similares a las personas destinatarias (egresados universitarios). La realización del cuestionario no supuso especial dificultad para ninguna de las personas que participó en el proceso, pero sí apuntaron que ítems con un determinado tipo de respuesta aparecían intercalados con ítems de otro tipo, lo cual complica la tarea de responder a las preguntas. Para solucionar este inconveniente se unificaron preguntas y se reestructuró el cuestionario de forma que su cumplimentación resulta más sencilla y breve. En lo que se refiere a cada uno de los ítems se anotaron algunos detalles que debían modificarse para la mejora del cuestionario definitivo.

Se elaboró un nuevo cuestionario y se puso a prueba con una muestra piloto de estudiantes de último curso de diversas titulaciones universitarias, a la que se interrogó sobre los siguientes aspectos:

1 Casal, Masjuan y Planas (1989, 1991), Ibáñez Pascual (1999), De Miguel (1998, 2001), García (2001), Figuera (1996), Martínez (2002), Teichler (1995, 2003), Ramírez Dorantes y Canto Rodríguez (2007), etc.

2 Politécnicas de Cataluña, Valencia, Madrid. Jaén, Granada, UNED, Rey Juan Carlos I, Carlos III de Madrid, País Vasco, Miguel Hernández de Elche, Autónoma de Barcelona, Murcia, Oviedo, Zaragoza, Córdoba, y Pontificia de Salamanca.

Un instrumento de diagnóstico de la inserción sociolaboral de titulados universitarios

- Consideración sobre el tiempo necesario para cumplimentar el cuestionario
- Dificultad que entraña la cumplimentación del cuestionario
- Comprensión de cada una de las preguntas realizadas
- Cuestiones que no se adaptan a su situación
- Valoración general sobre el cuestionario

Además, el pretest ha servido para realizar un análisis empírico de los ítems de la escala, utilizando como índice para medir la consistencia interna el coeficiente Alfa (α) de Lee J. Cronbach. La consistencia interna hace referencia al grado de relación existente de los ítems que componen la escala y constituye una evidencia empírica a favor de la unidimensionalidad de la misma, en escalas en las que todos sus ítems pretenden medir el mismo atributo. En nuestro caso, hemos realizado un primer análisis con la batería de preguntas que pretenden medir el mismo atributo: la opinión sobre la formación universitaria recibida en relación con su inserción en el mercado laboral.

En análisis ha sido realizado a través del paquete estadístico SPSS y se ha estudiado la contribución de cada ítem a la escala y se decide no eliminar ningún ítem. Se obtiene un coeficiente Alpha igual a 0,810.

También se ha realizado el análisis de la consistencia interna de los ítems que miden la variable sobre habilidades y competencias relacionadas con la carrera al finalizar los estudios con un Alpha igual a 0,7931 y la consistencia de los ítems que miden la variable sobre habilidades y competencias relacionadas con la carrera en la actualidad con un Alpha igual a 0,7834.

Con las sugerencias derivadas de este proceso se ha construido el cuestionario definitivo compuesto de 42 preguntas.

3.2. Estructura del cuestionario

El cuestionario consta tres bloques. En el primero se recogen características personales y académicas de la persona que va a responder el cuestionario, el segundo de ellos se refiere a la formación

universitaria recibida y el tercer bloque al proceso de inserción profesional.

Contiene distintos tipos de preguntas y diverso tipo de escalas de respuesta, pues se ha asignado a cada ítem aquella que mejor responde a los objetivos diagnósticos, aunque se ha tratado de unificarlas lo máximo posible para facilitar la cumplimentación por parte de las personas que van a responder el cuestionario. Así, para las baterías de preguntas que miden la opinión de los encuestados o la actitud ante determinados aspectos, se han utilizado categorías de respuesta ordenadas que van de un extremo a otro y que en ocasiones expresan consentimiento (acuerdo-desacuerdo), calidad (mala-buena) o cantidad (mucho-poco). Se ha mantenido el orden de presentación de las opciones de respuesta para todos los ítems: de menos a más. La cantidad de opciones de respuesta por ítem es par (escala discontinua), de cuatro opciones. Esta decisión se debe a que nos parece relevante que las personas se decanten hacia una posición u otra. Cuando se utiliza un número impar, el intermedio supone un punto neutro, en cambio cuando el número es par, se está obligado a escoger entre el acuerdo o desacuerdo, que es lo que nos interesa en este caso.

3.3. Operacionalización de las variables

Las distintas variables del estudio se agrupan, tal y como aparece en las tablas siguientes, teniendo en cuenta los siguientes criterios clasificatorios: nombre de cada ítem que compone la variable, la justificación de la necesidad de incluir cada variable y los ítems en el cuestionario y los valores que adoptan las diferentes categorías de respuesta.

El primer tipo de variables se refiere las características personales o sociodemográficas, entre las que figura el sexo como una variable independiente clave de análisis (Tabla 1).

Un instrumento de diagnóstico de la inserción sociolaboral de titulados universitarios

Tabla 1: Variables relativas a las características personales: sociodemográficas

NOMBRE	JUSTIFICACIÓN	CATEGORÍAS
Sexo	Cada uno de los objetivos puede relacionarse con las diferencias por género	a) Hombre b) Mujer
Edad	Factor determinante en la inserción laboral. (según bibliografía existente)	a) 25 o menos b) 26 a 28 c) 29 a 31 d) 32 a 34 e) más de 35
Estado civil	Factor determinante en la inserción laboral de la mujer (según bibliografía existente)	a) Soltero b) Casado c) Separado d) Divorciado e) Viudo f) Otros
Nº de hijos	Factor determinante en la inserción laboral de la mujer	Tratada como continua

Otro tipo de variables, todas ellas de clasificación, se refieren a las características académicas del sujeto y formativas del sujeto. Dentro de estas variables figuran aspectos como el expediente académico, la formación complementaria realizada durante el tiempo pasado y la formación complementaria realizada una vez finalizados los estudios superiores. Otro dato fundamental se refiere a los motivos o razones que llevaron al alumno/a a escoger la carrera cursada (Tabla 2).

Tabla 2: Variables relativas a las características académicas: formativas

NOMBRE	JUSTIFICACIÓN	CATEGORÍAS
Años en realizar la carrera Nota media acceso Universidad Nota media Licentura Nota media Carrera	El expediente académico es un factor que influye en la inserción laboral	Continua a) 5-6 b) 6,1-7 c) 7,1-8 d) 8,1-9 e) 9,1-10
Motivos de elección de la carrera	Interesa conocer si el hecho de estudiar la carrera por vocación influye en la inserción laboral positivamente. En el caso de alumnos de segundo ciclo que optaron por seguir formándose interesa saber si mejoró sus posibilidades de inserción laboral.	a) Salidas profesionales b) Vocación c) Prestigio d) Familia e) Salario f) Formación g) Proximidad h) Casualidad i) Amigos
Actividades realizadas durante la carrera	A más formación complementaria más posibilidades de empleo. Indica necesidades formativas.	a) Cursos b) Idiomas c) Informática
Actividades realizadas después de la carrera	Como la anterior y además indica necesidades formativas relacionadas con perfil laboral	a) Otra carrera b) Doctorado c) Tesis d) Master e) Cursos

Un instrumento de diagnóstico de la inserción sociolaboral de titulados universitarios

Un nuevo grupo de variables está relacionado con la valoración sobre la formación universitaria impartida por la universidad. Se compone de una batería de 19 ítems cerrados y tres preguntas abiertas sobre la opinión que los encuestados tienen sobre la formación universitaria recibida una vez insertados en el mercado laboral (Tabla 3). Los diferentes ítems miden aspectos como la utilidad de los contenidos realizados en la Universidad para la inserción profesional, la información que tenían sobre salidas profesionales propias al finalizar sus estudios, la utilidad de las prácticas o la satisfacción global con la formación recibida. También se mide la formación en sus tres ámbitos fundamentales: personal, intelectual y profesional. Por otro lado se estudian ciertas características y cualidades propias de toda educación superior, para comprobar en qué medida ha sido: teórica, científica, activa, etc.

Tabla 3: Variables relativas a la valoración de la formación universitaria recibida

NOMBRE	JUSTIFICACIÓN	CATEGORÍAS
Información sobre salidas profesionales	Batería de preguntas Compuesta de 19 ítems para medir la valoración de los alumnos sobre la formación universitaria recibida con relación a su inserción laboral. Además 3 preguntas abiertas para evaluar la opinión sobre el plan de estudios cursado y enfoque de la carrera	a) Totalmente en desacuerdo b) Desacuerdo c) Acuerdo d) Totalmente de acuerdo
Expectativas laborales satisfechas		
Preparación para desempeñar puesto de trabajo relacionado con titulación		
Contenidos en relación con el empleo		
Utilidad de las prácticas para inserción laboral		
Utilidad de las prácticas nuevos perfiles		
Valoración de la Universidad en general		

Amparo Jiménez Vivas

NOMBRE	JUSTIFICACIÓN	CATEGORÍAS	
Valoración de la Carrera en general	<p>Batería de preguntas Compuesta de 19 ítems para medir la valoración de los alumnos sobre la formación universitaria recibida con relación a su inserción laboral.</p> <p>Además 3 preguntas abiertas para evaluar la opinión sobre el plan de estudios cursado y enfoque de la carrera</p>	<p>a) Muy mala b) Mala c) Buena d) Muy buena</p>	
Satisfacción con la Carrera en general			
Valoración de la formación personal			
Valoración de la formación intelectual			
Valoración de la formación profesional			
Valorar si la formación ha sido teórica			
Valorar si la formación ha sido crítica			
Valorar si la formación ha sido científica			
Valorar si la formación ha sido activa			
Valorar si la formación ha sido útil			
Valorar si la formación ha sido completa			
Valorar si la formación ha sido actualizada			
Contenidos que añadiría			Preguntas abiertas
Contenidos que suprimiría			
Cambios en el enfoque de la carrera			

Un instrumento de diagnóstico de la inserción sociolaboral de titulados universitarios

En una misma pregunta aparecen once ítems relacionados con una serie de competencias y habilidades, de carácter general unas y más específicas otras, que son demandadas a la hora de incorporarse al mercado laboral. La pregunta consiste en valorar en qué grado dominaban dichas competencias al finalizar los estudios y en la actualidad (Tabla 4).

Tabla 4: Variables sobre habilidades y competencias relacionadas con la carrera

NOMBRE	JUSTIFICACIÓN	CATEGORÍAS
Al finalizar los estudios En la actualidad	Conocer las competencias que ha necesitado mejorar para su inserción en el mercado	a) Muy poco b) Poco c) Bastante d) Mucho

Otro tipo de variables se refiere a la opinión que los encuestados tienen sobre la necesidad de realizar formación complementaria (Tabla 5).

Tabla 5: Variables sobre la opinión acerca de la formación complementaria

NOMBRE	JUSTIFICACIÓN	CATEGORÍAS
Necesaria para compensar deficiencias Necesaria por competencia Necesaria para actualizarse	Interesa conocer la importancia concedida a la formación continua como factor influyente en la inserción laboral	a) Totalmente en desacuerdo b) Desacuerdo c) Acuerdo e) Totalmente de acuerdo

En un mismo bloque de preguntas aparecen dos tipos de variables, uno de ellos destinado a tratar de conocer las actitudes de una determinada población sobre aspectos referentes a la igualdad de la mujer con relación a su formación e inserción laboral, lo cual podría ser el objetivo principal de una interesante investigación que desde

aquí dejamos abierta. No es este, sin embargo, el propósito fundamental de nuestro trabajo, que con esta variable pretende valorar, la percepción que los egresados universitarios tienen sobre la discriminación de la mujer universitaria en el mercado de trabajo (Tabla 6). Entendemos que estos datos son relevantes en el estudio de determinados títulos universitarios caracterizados por su feminización.

Tabla 6: Variables referidas a las actitudes frente a la igualdad de los sexos en relación con formación y empleo

NOMBRE	JUSTIFICACIÓN	CATEGORÍAS
Titulo universitario para mujer supone independencia Titulo universitario para ser considerada en el trabajo Mas posibilidades trabajar para los hombres Universidad sitio para obtener cultura para la mujer	Se pretende valorar, la percepción que los graduados tienen sobre la discriminación de la mujer universitaria en el mercado de trabajo.	a) Totalmente en desacuerdo b) Desacuerdo c) Acuerdo e) Totalmente de acuerdo

El otro tipo de variables que comparten bloque con el anterior está dedicado a conocer diversas actitudes que se dan sobre la utilidad de los estudios para insertarse en el mercado laboral (Tabla 7).

Tabla 7: Variables referidas a las actitudes frente a la utilidad de los estudios para la inserción

NOMBRE	JUSTIFICACIÓN	CATEGORÍAS
Triunfo estudios-trabajo Más estudios ayuda a encontrar trabajo Necesario sacrificarse en el estudio Mientras no se trabaje seguir estudiando	Interesa conocer la percepción que los egresados tienen sobre la importancia de los estudios para comparar resultados con la valoración sobre su formación y con su situación laboral	a) Totalmente en desacuerdo b) Desacuerdo c) Acuerdo d) Totalmente de acuerdo

Un instrumento de diagnóstico de la inserción sociolaboral de titulados universitarios

Por último un importante tipo de variables está dedicado a conocer el proceso de inserción profesional. Consta de varios subtipos; el primero relativo a la situación vivida durante el periodo de estudios (Tabla 8).

Tabla 8: Variables referidas a la inserción laboral: Variable sobre la situación durante los estudios

NOMBRE	JUSTIFICACIÓN	CATEGORÍAS
Situación durante la realización de los estudios	Uno de los objetivos de las principales investigaciones sobre el tema es conocer las diferencias en este aspecto y ver como influye tanto en la inserción laboral	a) Trabajo no relacionado b) Trabajo relacionado c) Dedicación plena e) Prácticas f) Dedicación a la familia g) Búsqueda de empleo

Otro subtipo se refiere a los recursos del mercado y mecanismos de inserción, como los medios utilizados para buscar empleo, formas principales mediante las cuales han encontrado trabajo y factor más importante para trabajar (Tabla 9).

Tabla 9: Variables referidas a la inserción laboral:
Variables referidas a los recursos del mercado

NOMBRE	JUSTIFICACIÓN	CATEGORÍAS
Mecanismos búsqueda empleo	Se estudiarán las diferencias entre los sujetos a estudiar (hombres, mujeres, tipo de estudios, ...) en relación a ambas variables y su influencia en el trabajo	a) INEM b) Medios de Comunicación c) Amistades y otras formas
Formas de acceso al empleo		a) Oposición b) Concurso-oposición d) Concurso de méritos e) Autoempleo
Factor más importante para conseguir empleo		a) Inteligencia b) Esfuerzo c) Cualidades y otros

Dentro de las variables de inserción también está el grupo de variables relacionadas con la historia laboral. Es decir, se trata de clasificar al sujeto según las experiencias laborales previas y las características iniciales de su proceso de transición (Tabla 10).

Un instrumento de diagnóstico de la inserción sociolaboral de titulados universitarios

Tabla 10: Variables referidas a la inserción laboral: Variables referidas a la historia laboral

NOMBRE	JUSTIFICACIÓN	CATEGORÍAS
Ha trabajado	Se trata de conocer las diferencias que se dan con relación a aspectos como posibilidades de empleo, la movilidad laboral, tipo de trabajo y estabilidad en el empleo.	a) Sí b) No
Nº de trabajos		Tratada como continua
Tipo de trabajos		Relacionados con la titulación Momento en que encuentra trabajo
No relacionados con la titulación		Tratada como continua
Duración de los trabajos		Tratada como continua
Situación actual		a) Trabaja b) No trabaja

Otra batería de preguntas analiza características del puesto de trabajo. Las cuestiones van dirigidas a conocer mayoritariamente datos objetivos relativos a la situación laboral y contractual actual para determinar condicionantes de la inserción como la estabilidad o la seguridad en el empleo. También se tratan datos de carácter más subjetivo como la satisfacción global con el empleo (Tabla 11).

Tabla 11: Variables referidas a la inserción laboral:
Variables referidas a las características del puesto para los que trabajan

NOMBRE	JUSTIFICACIÓN	CATEGORÍAS
Tiempo en encontrar en empleo		a) Menos de 6 meses b) Entre 6 meses y un año c) Entre 1 y 2 años d) Más de 2 años
Duración del empleo		Ídem
Sector del empleo		a) Público b) Privado
Relación con la titulación		c) Sí d) No
Área		Depende de la titulación y según bibliografía
Exigencia de la titulación	Otro de los objetivos fundamentales de este tipo de investigaciones consiste en	a) Sí b) No
Exigencia de otra titulación	conocer las diferencias que se dan el proceso de inserción laboral y analizar la situación actual de los titulados.	a) Sí — ver cuál b) No
Aspecto que más influyó para selección	Las diferencias también se estudiarán con relación a las características del puesto de trabajo o el género, entre otras variables de clasificación	a) Formación b) Experiencia y otros aspectos
Tipo de contrato		a) Indefinido tiempo total/parcial b) Temporal tiempo total/parcial c) Beca y otros tipos
Horas de trabajo al día		Tratada como continua
Días de trabajo por semana		Tratada como continua
Posibilidades de promoción		a) Ninguna b) Pocas c) Alguna d) Muchas
Capacidad para tomar decisiones		Ídem
Satisfacción con el trabajo		Ídem
Tratar de cambiar de trabajo		a) Sí b) No

Un instrumento de diagnóstico de la inserción sociolaboral de titulados universitarios

Por último, es también fundamental analizar la situación de aquellas personas que no están trabajando, estudiando las diferencias entre unos y otros (Tabla 12).

Tabla 12: Variables referidas a la inserción laboral: Variables relativas a la situación de las personas que no están trabajando

NOMBRE	JUSTIFICACIÓN	CATEGORÍAS
Motivo de abandono del último empleo (si ha trabajado antes)	Es necesario diferenciar si el trabajo anterior se abandonó por voluntad propia o no.	a) Fin de contrato b) Despido c) Estudios d) Buscar otro trabajo e) Familia f) Problemas laborales
Busca trabajo activamente	Tasa de desempleados involuntarios	a) Sí b) No
Tipo de trabajo que aceptaría	Comprobar aceptabilidad laboral	a) Relacionado con la titulación b) Con cierta afinidad c) Uno concreto d) Cualquier trabajo
Tiempo buscando trabajo	Analizar algunas variables que se relacionan con el tiempo en acceder al empleo.	a) Menos de 6 meses b) Entre 6 meses y un año c) Entre 1 y 2 años d) Más de 2 años
Motivos si no busca trabajo	Estudiar las diferencias entre variables de clasificación.	a) Continuar formándose b) Preparar tesis c) Periodo reflexión d) Estar a la expectativa e) Oposiciones f) Dedicación a la familia

4. BIBLIOGRAFÍA

- ALLEN, J., RAMAEKERS, G. y ROLF VAN DER VELDEN. (2003). “La medición de las competencias de los titulados superiores”. En J. VIDAL (coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca: Consejo de Coordinación Universitaria, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. 2003, p. 31-54.
- ANECA. *Encuesta de inserción laboral*. Madrid: Omán, 2004.
- CABRERA, A.F., WEERTS, D. J. y BRADFORD, J. Z. “Encuestas a egresados: tres fundamentos conceptuales en el seguimiento de egresados universitarios”. En J. VIDAL (coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca: Consejo de Coordinación Universitaria, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2003, p. 55-80.
- CASAL, J., MASJUAN, J. M. y PLANAS, J. Educación e inserción social de las mujeres y los hombres de 25 años. Estudios, valores, expectativas y modelos de inserción. *Revista de Educación*, 1989, 290, p. 175-195.
- CASAL, J.; MASJUAN, J.M. y PLANAS, C. *La inserción social y profesional de los jóvenes*. Madrid: CIDE, 1991.
- CLIMENT, V. F. *Indicadores de inserción laboral: algunos usos y limitaciones*. I Congreso de Inserción Laboral de los titulados universitarios. Valladolid: Universidad Europea Miguel de Cervantes, 2003.
- DE MIGUEL, M. (dir.). *Los estudios Universitarios y la inserción en el mercado profesional. Seguimiento de una cohorte. (COU, curso 1986/87)*. Oviedo: Servicio de publicaciones Universidad de Oviedo, 1998.
- DONOSO, T. y FIGUERA, M.P. Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional. *Revista electronica de investigación psicoeducativa*, 2007, nº 11, 5(1), p. 103-124.
- FIGUERA, P. *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB, 1996.
- GARCÍA, J. *Formación y empleo de los graduados de enseñanza superior en España y en Europa*. Valencia: Fundación Bancaza, 2001.
- GARCÍA-MONTALVO, J, PEIRÓ, J. M, y SORO, A. *Observatorio de la inserción laboral de los jóvenes 1996-2000*, Madrid: Capital Humano, 2003.
- GARCÍA, J. Y GUTIÉRREZ, R. La inserción laboral de los jóvenes. *Revista asturiana de economía*, 1995, 2, p. 55-80.
- HERRANZ, R. *Inserción y búsqueda de empleo*. Madrid: CIDE, 1992.
- IBAÑEZ PASCUAL, M. *Género y familia en la inserción laboral*. Oviedo: Servicio de Publicaciones, Universidad de Oviedo, 1999.
- JIMÉNEZ VIVAS, A. (editora). *Orientación profesional en los titulados universitarios. La profesionalización como criterio de calidad*. Salamanca: Agencia Española de Cooperación Internacional, 2007.

- LORENTE, S. “Situación laboral de los graduados: propuesta de un indicador y método de encuestación”. En J. VIDAL (coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. (pp. 123-138). Salamanca: Consejo de Coordinación Universitaria, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2003.
- MARTÍNEZ, R. *La inserción laboral de los universitarios: evaluación de las prácticas en empresas en la Universidad de Granada*. Granada: Universidad de Granada, 2002.
- MOLERO, D. “Situación sociolaboral de los graduados universitarios, necesidades y demandas de formación. Una propuesta de actuación”. En J. RUIZ y G. MEDINA (Eds.) *Orientación Educativa e Intervención Psicopedagógica. I Jornadas Andaluzas de Orientación y Psicopedagogía*. Jaen: Publicaciones de la Universidad de Jaén, 2000.
- PIKE, G.R. The relationship between perceived learning and satisfaction with college: An alternative view. *Research in Higher Education*, 1993, 34 (1), 23-40.
- RAMÍREZ DORANTES, M. C. y CANTO RODRÍGUEZ, J.E. Desarrollo y evaluación de una escala de autoeficacia en la elección de carrera en estudiantes mexicanos. *Revista electrónica de investigación psicoeducativa*. 2007, 11, 5(1), 37-56.
- RODRÍGUEZ, S. y PRADES, A. “La evaluación de la transición al mercado laboral de las universidades catalanas”. En J. VIDAL (coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca: Consejo de Coordinación Universitaria, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2003, p. 95-105.
- SUÁREZ ORTEGA, M. *El proyecto profesional y de vida de las mujeres con escasa cualificación*. Sevilla: Consejo andaluz de relaciones laborales, 2008.
- TEICHLER, U. Hacia un nuevo entendimiento de las relaciones entre enseñanza superior y empleo. *Revista de Educación*, 1995, 308, p. 81-102.
- TEICHLER, U. “Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios”. En J. VIDAL (coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca: Consejo de Coordinación Universitaria, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2003, p. 15-30.

