

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

PROGRAMA DE DOCTORADO
DIRECCIÓN Y TRIBUTACIÓN DE LA EMPRESA



Análisis de la felicidad, resiliencia y optimismo como factores emocionales en la inserción laboral de los universitarios

Realizada por: Domingo Rafael Galiana Lapera
Dirigida por: Prof. Dr. José María Gómez Gras y
Prof. Dr. Antonio José Verdú Jover

Elche, 2015

“Si quieres ser feliz durante una hora, echa una siesta.

Si quieres ser feliz durante un día, vete de pesca.

Si quieres ser feliz durante un mes, cástate.

Si quieres ser feliz durante un año, hereda una fortuna.

Y si quieres ser feliz durante toda la vida, ayuda a los demás”.

(Proverbio chino)





Agradecimientos

El sentimiento de agradecimiento es uno de los estados más sublimes que puede ser disfrutado. Siento una gran felicidad al expresar estas palabras de agradecimiento. Gracias al reto que ha supuesto el desarrollo de este trabajo de investigación he aprendido mucho sobre mí mismo, sobre la felicidad y sobre el apoyo incondicional de los que tengo a mi alrededor. También este proceso me ha permitido un gran disfrute, al tomarlo como un desafío y un proyecto personal que había pospuesto durante mucho tiempo.

Sirvan estas humildes palabras para reconocer que sin todas esas personas que han estado ahí alentándome y apoyándome, este trabajo no habría sido posible, por tanto, el mérito de esta tesis corresponde a todas las personas que han contribuido, directa e indirectamente a que tomara forma y se concretara en una realidad. Me gustaría honrar a todas aquellas personas, investigadores, filósofos, profesores, autores, etc., que han contribuido al conocimiento de la felicidad. Gracias a sus trabajos he podido realizar esta aportación, ya que como bien decía Newton “Si he visto más lejos es porque estoy sentado sobre hombros de gigantes”. Y por supuesto a todos aquellos seres anónimos que han tenido la paciencia de contestar a nuestros tediosos cuestionarios para tratar de incrementar el conocimiento científico.

En primer lugar quiero agradecer enormemente al director de esta tesis, el Prof. Dr. D. José María Gómez Gras, por todo su apoyo incondicional, tiempo, paciencia, energía, implicación, inspiración, afecto y cariño. Sin su decidido soporte y ánimo, este trabajo no hubiera visto la luz. Él ha representado mucho más que mi director de tesis, por lo que además de mi agradecimiento profesional, quiero darle las gracias a nivel personal por todo, que ha sido mucho, lo que ha excedido los límites del trabajo. Su apoyo ha sido fundamental desde que le conocí como profesor cuando me encontraba el segundo curso de la licenciatura en octubre de 1984. Desde entonces ha contribuido significativamente en mi trayectoria profesional y personal.

Además, este agradecimiento lo quiero hacer extensivo a mi codirector de tesis, el Prof. Dr. D. Antonio José Verdú Jover por el tiempo que ha dedicado a corregir y guiar en la buena dirección este trabajo de investigación. Su mérito académico destaca por sí solo pero, para mí, brillan aún más, y son una guía, su honestidad, su entereza, su sencillez y su clarividencia. Ha sido gran suerte encontrarle en mi camino.

También quiero expresar mi gratitud personal al Prof. Dr. D. Fernando Vidal Giménez por toda su confianza en la labor profesional que realizamos en el apoyo a la inserción laboral y la creación de empresas, y que ha permitido crear el espacio para que esta investigación se llevara a cabo. Y por supuesto a todos los responsables académicos, equipos de Gobierno y Consejo Social de la UMH por su apuesta decidida por el empleo y el emprendimiento en esta universidad.

Mi especial gratitud a mis compañeros Dolores López y Abel Torrecillas, siempre que los he necesitado han estado ahí, pacientes, entusiastas, alentadores, motivados y creativos. Agradezco y valoro cada uno de los momentos que hemos compartido. Gracias igualmente a todos mis compañeros de trabajo que día a día han estado ahí para escucharme, compartir dudas, inquietudes, temores, confidencias, anhelos, deseos y también risas. Luis Silvestre, Joaquín Ganga, Celia Maciá, Francisca Ortiz, Ascensión de los Ángeles Lorente, Lorena García, así como el resto de compañeros de la Universidad.

Así mismo, agradezco al profesor Álex Rabasa, a Laura Bernabeu y a Roberto García por su asesoramiento en los aspectos estadísticos y a todos los profesores del Área de Organización de Empresas por su apoyo y comprensión, especialmente a Ignacio Mira, Lirios Alós, Iñaki Serrano, Sergio Galiana, María José Alarcón, Cinta Gisbert, Francisco Gomis, José López, Jesús Martínez, Julio Naranjo,

Francisco Ruiz, Javier Sancho, Amparo Soria y a todos aquellos que por limitación de extensión no puedo nombrar.

Agradezco también a todos los colegas de otras universidades el sustento fundamental que han representado para mí, tanto personal como profesionalmente, y que puedo considerar mis amigos: Antoni Moreno, Rafael Peregrín, Roberto Revuelta, Olga Lasaga, Luís Jiménez, Llanos López, Francisco Sáez, Carmina Gil, Juan Gamboa, Ignacio Almeida, Rafael Desantes, Ana Sanjuán, Antonia Martínez, Belén García, Juan Gallego, Gema Murillo, María del Mar Socias, Matías García, Carlos Pais, Lola Dorado, César Ruiz, María Rosa Torres, Margarita Mateos, Raul Burriel, Maribel Beas, Víctor Climent, M^a José Piqueres, María José Torres, Pepe Millet, y otros muchos que aunque ahora mismo no cite, llevo en mi corazón.

Finalmente, aunque no menos importante, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi familia. Siempre han estado ahí, en los momentos más importantes de mi vida, y por tanto merecen un reconocimiento especial. En primer lugar a mi mujer, Milagros, que siempre ha estado apoyándome y animándome en todo lo que he decidido emprender. A mis hijos Joan y Pau que son unos seres muy especiales para mí y con los que siento una enorme conexión. Gracias a mi padre, Juan, sin el cual este paso de mi vida no lo habría dado, y aunque en estos momentos ya no se encuentre entre nosotros, siempre ha esperado de mí más de lo que yo creía que era capaz y ha confiado ciegamente en que podría alcanzar todo lo que me propusiera. A mi madre, Remedios, que me dio la vida y siempre me ha brindado su amor y apoyo constante e incondicional. Gracias a mi hermano Juan, que con su apoyo constante y silencioso siempre ha estado ahí cuando lo he necesitado. Y a mi cuñada Angelina y su marido Nacho que con sus hijos Ángela y Uriel forman nuestro núcleo familiar.

Podría seguir ampliando los agradecimientos a tanta gente que ha estado ahí en algún momento de mi vida, y aunque no haya suficiente espacio para detallarlos a todos los llevo en mi corazón.

A todos quiero manifestar mi reconocimiento, a los presentes y a los ausentes, a los que conozco y a los que no conozco, a los que han estado antes de nosotros y a los que nos precederán, a los que han creído en mí, y a los que no, a los que han contribuido y a los que aparentemente no lo han hecho, porque todos buscamos la felicidad, somos importantes y formamos parte de una gran familia. Pues tengo el convencimiento que, más allá de la apariencia visible, sentimos un profundo afecto por nuestros congéneres y con ellos compartimos el camino evolutivo que representa esta existencia.

Tabla de contenidos



Tabla de contenidos

1. Introducción.....	29
1.1. Justificación de la Investigación	29
1.2. Marco de la investigación.....	35
1.3. Objetivos de la investigación.....	38
1.4. Contenido y estructura de la investigación.....	41
2. Influencia de la educación en la empleabilidad	49
2.1. El Espacio Europeo de Educación Superior y la empleabilidad de los universitarios	49
2.1.1. Introducción	49
2.1.2. La Empleabilidad.....	50
2.1.2.1. El futuro del Empleo	51
2.1.2.2. Nuevos requerimientos de las empresas a los recién graduados.....	56
2.1.2.3. Experiencia UMH: El universitario 5 estrellas	59
2.1.2.4. La empleabilidad de los universitarios	67
2.1.3. El Espacio Europeo de Educación Superior	73
2.1.3.1. La Declaración de la Sorbona	73
2.1.3.2. La Declaración de Bolonia	74
2.1.3.3. La Declaración de Praga	76
2.1.3.4. La Conferencia de Berlín.....	77
2.1.3.5. La Conferencia de Bergen.....	79
2.1.3.6. La Conferencia de Londres	82
2.1.3.7. La Conferencia de Lovaina.....	83
2.1.3.8. La Declaración de Budapest-Viena.....	85
2.1.3.9. La Conferencia de Bucarest.....	86
2.2. Teorías sobre la relación educación y trabajo.....	90
2.2.1. El enfoque neoclásico	90
2.2.1.1. La teoría del capital humano.....	90
2.2.1.2. Los enfoques adecuacionistas.....	91
2.2.2. La educación como función selectiva.....	92
2.2.2.1. El paradigma credencialista.....	92
2.2.2.2. Modelos de señalización	93
2.2.2.3. La teoría de la correspondencia	93
2.2.3. Teoría de la segmentación del mercado de trabajo.....	94
2.2.4. El enfoque de las competencias	94
3. La influencia de algunos factores emocionales como la felicidad, la resiliencia y el optimismo en la calidad de la inserción laboral.....	99
3.1. La felicidad como catalizador del éxito personal	99
3.1.1. Concepto de felicidad	100
3.1.2. Incrementar el nivel de felicidad.....	103
3.1.3. Beneficios de la felicidad	106
3.1.3.1 Efectos de la felicidad en la vida profesional	107

3.1.3.2. La felicidad como catalizador de las relaciones sociales.....	108
3.1.3.3. Beneficios que genera la felicidad en la salud física y mental	109
3.1.4. Herramientas de Medición de la Felicidad.....	110
3.1.4.1. Escala de Felicidad Global	110
3.1.4.2. Escala de Satisfacción con la vida (Satisfaction With Life Scale – SWLS)	
.....	111
3.1.4.3. Escala de afectos positivos y negativos (Positive and Negative Affect	
Schedule - PANAS)	111
3.1.4.4. Escala de felicidad subjetiva (Subjective Happiness Scale – SHS).....	112
3.1.4.5. Cuestionario de Felicidad de Oxford (Oxford Happiness Questionnaire -	
OHQ)	113
3.2. La resiliencia como factor facilitador de la inserción	115
3.2.1. Concepto de resiliencia	117
3.2.2. Recursos potenciadores de la resiliencia	118
3.2.2.1. Psicología Positiva	118
3.2.2.2. Autoestima	120
3.2.2.3. Autoeficacia	120
3.2.2.4. Control personal	121
3.2.3. Dimensiones de la resiliencia	122
3.2.4. La personalidad resistente o hardiness.....	124
3.2.5. Herramientas para la medición de la resiliencia	125
3.2.5.1 La Escala de Resiliencia de Waganild y Young.....	125
3.2.5.2 La Escala de Resiliencia de Jew, Green y Kroger	125
3.2.5.3 La Escala de Resiliencia Adolescente.....	126
3.2.5.4 La Escala de Resiliencia de Connor-Davison.....	126
3.2.5.5 La Escala de Resiliencia Disposicional (Dispositional Resilience Scale –	
DRS)	126
3.2.5.6 La Escala Breve de Resiliencia (Brief Resilient Coping Scale – BRCS) ...	127
3.3. El optimismo y sus efectos en la superación de retos	128
3.3.1. Definición del optimismo	129
3.3.2. La creación de las expectativas futuras.....	131
3.3.3. El afrontamiento de problemas.....	134
3.3.4. Beneficios del Optimismo.....	135
3.3.5. Limitaciones del optimismo.....	140
3.3.6. Herramientas para la medición del optimismo.....	142
3.3.6.1. Test de Orientación Vital (Life Orientation Test - LOT)	142
3.3.6.2. Escala de Segerstrom (Segerstrom Scale)	143
3.3.6.3. Cuestionario de Estilo Atribucional (Attribution Style Questionnaire,	
ASQ)	143
3.3.6.4. Escala de evaluación de habilidades de resolución de problemas	
sociales (Social Problem-Solving Inventory Revised – SPSI-R)	145
4. Desarrollo y justificación de hipótesis.....	149
4.1. Introducción.....	149
4.2. Hipótesis planteadas sobre los universitarios más felices	151
4.3. Hipótesis planteadas sobre los universitarios más resilientes.....	155
4.4. Hipótesis planteadas sobre los universitarios más optimistas	161

4.5. Planteamiento del modelo teórico.....	168
5. Metodología del estudio empírico	173
5.1. Introducción.....	173
5.2. Metodología de obtención de datos	174
5.2.1 Población objeto de estudio.....	174
5.3. Fijación de variables a analizar	179
5.4. Instrumentos de medida	185
5.5. Muestreo	188
5.5.1. Muestra	188
5.6. Realización del trabajo de campo	193
6. Análisis y resultados	197
6.1. Introducción.....	197
6.2. Análisis descriptivo de las variables estudiadas.....	200
6.2.1. Variables de control.....	201
6.2.1.1. Edad	201
6.2.1.2. Sexo	202
6.2.1.3. Nota	204
6.2.1.4. Prácticas curriculares.....	208
6.2.1.5. Nivel de estudios	209
6.2.1.6. Rama de conocimiento.....	210
6.2.1.7. Prácticas voluntarias.....	210
6.2.1.8. Formación empleabilidad.....	211
6.2.1.9. Trabajo durante estudios	212
6.2.1.10. Estancias extranjero	213
6.2.2. Variables independientes.....	214
6.2.2.1. Felicidad.....	217
6.2.2.2. Resiliencia	221
6.2.2.3. Optimismo	225
6.2.3. Variables dependientes.....	229
6.2.3.1. Inserción laboral	230
6.2.3.2. Trabaja actualmente.....	232
6.2.3.3. Trabajo relacionado con nivel de estudios.....	233
6.2.3.4. Sueldo	236
6.2.3.5. Satisfacción con el empleo	239
6.2.3.6. Estabilidad de la relación laboral.....	242
6.2.3.7. Funciones de responsabilidad	244
6.2.3.8. Tipo de jornada laboral	246
6.3. Análisis de las correlaciones existentes entre los factores emocionales y la situación laboral.	251
6.3.1. Análisis y resultados sobre la variable dependiente INSERCIÓN LABORAL	255
6.3.2. Análisis y resultados sobre la variable dependiente TRABAJA ACTUALMENTE	260
6.3.3. Análisis y resultados sobre la variable dependiente TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS.....	263

6.3.4. Análisis y resultados sobre la variable dependiente SUELDO POR ENCIMA MEDIA.....	265
6.3.5. Análisis y resultados sobre la variable dependiente SATISFECHO CON EMPLEO	269
6.3.6. Análisis y resultados sobre la variable dependiente CONTRATO ESTABLE	272
6.3.7. Análisis y resultados sobre la variable dependiente FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD.....	275
6.3.8. Análisis y resultados sobre la variable dependiente JORNADA PREFERIDA	277
7. Discusión de resultados y conclusiones	285
7.1. Introducción.....	285
7.2. Discusión de los resultados	287
7.2.1. Variables explicativas	288
7.2.2. Variables de control.....	291
7.3. Conclusiones.....	294
7.3.1. Implicaciones prácticas.....	295
7.3.2. Implicaciones académicas	296
7.4. Limitaciones y líneas futuras de investigación	298
Bibliografía.....	305
Anexos	341
Anexo I: Cuestionario de Inserción Laboral.....	341
Anexo II: Análisis de confiabilidad y factorial de los instrumentos de medida de la felicidad, la resiliencia y el optimismo.....	349
Anexo III: Matriz de correlaciones de Pearson entre variables.....	351
Anexo IV: Regresiones logísticas sobre las variables dependientes tomando las submuestras de titulados que no trabajaban durante sus estudios y los titulados que trabajaban durante sus estudios.....	353
Anexo V: Regresiones logísticas sobre las variables dependientes tomando las submuestras de titulados por rama de conocimiento	361
Anexo VI: Niveles de significación estadística de las variables en los modelos de Regresión Logística Binaria	369
Anexo VII: Población por titulaciones	371
Anexo VIII: Muestra por titulaciones.....	375
Anexo IX: Análisis del proceso de inserción laboral.	379
IX.1. Población Activa	379
IX.2. Número de empleos desde que acabó los estudios.....	383
IX.3. Motivos para no buscar trabajo	385
IX.3.1. Tiempo de búsqueda de empleo.....	386
IX.4. Tiempo medio en encontrar empleo.....	390
IX.5. Proceso de inserción laboral	394
IX.5.1. Dedicación al proceso de búsqueda.....	394
IX.5.2. Expectativas de empleo.....	398
IX.5.3. Entrevistas realizadas	401
IX.5.4. Vía de inserción laboral	405

IX.6. Cambio de empleo.....	408
IX.6.1. Motivos cambio empleo.....	412
IX.7. Sector y ubicación.....	414
IX.7.1. Sector.....	414
IX.7.2. Ubicación	415
IX.8. Titulados emprendedores	417
IX.8.1. Fecha creación de la empresa	419
IX.8.2. Número de empleados a su cargo.....	420
IX.9. Percepción sobre la utilidad de los estudios en el desarrollo profesional...	421



Índice de tablas

Tabla 1: Población total por Nivel de Estudios y Rama de conocimiento en valores absolutos	176
Tabla 2: Población total en valores relativos por Nivel de Estudios	177
Tabla 3: Población total en valores relativos por Rama de Conocimiento	178
Tabla 4: Variables objeto de estudio	184
Tabla 5: Muestra objetivo en valores absolutos	190
Tabla 6: Muestra objetivo en valores relativos	190
Tabla 7: Errores muestrales a priori con $p=0,5$ y $q=0,5$	191
Tabla 8: Muestra final entrevistada	191
Tabla 9: Errores muestra final entrevistada $p=0,5$ y $q=0,5$	192
Tabla 10: Titulados por tramos de edad y nivel de estudios.....	202
Tabla 11: Titulados por tramos de edad y rama de conocimiento	202
Tabla 12: Titulados por género y nivel de estudios.....	203
Tabla 13: Titulados por género y rama de conocimiento	203
Tabla 14: Nota media titulados por nivel de estudios	205
Tabla 15: Titulados por tramos de nota y nivel de estudios	206
Tabla 16: Nota media titulados por rama de conocimiento	207
Tabla 17: Titulados por tramo de nota media y rama de conocimiento.....	208
Tabla 18: Titulados que han realizado prácticas curriculares por nivel de estudios ...	208
Tabla 19: Titulados que han realizado prácticas curriculares por rama de conocimiento	209
Tabla 20: Titulados encuestados por nivel de estudios y rama de conocimiento	209
Tabla 21: Porcentaje de titulados encuestados por nivel de estudios.....	209
Tabla 22: Porcentaje de titulados encuestados por rama de conocimiento	210
Tabla 23: Titulados que han realizado prácticas por nivel de estudios	211
Tabla 24: Titulados que han realizado prácticas por rama de conocimiento	211
Tabla 25: Titulados que han realizado formación en materia de empleabilidad por nivel de estudios	212
Tabla 26: Titulados que han realizado formación en materia de empleabilidad por rama de conocimiento	212
Tabla 27: Titulados que han trabajado durante sus estudios por nivel de estudios ...	213
Tabla 28: Titulados que han trabajado durante sus estudios por rama de conocimiento	213
Tabla 29: Titulados que han realizado estancias en el extranjero por nivel de estudios	214
Tabla 30: Titulados que han realizado prácticas por rama de conocimiento	214
Tabla 31: Estadísticos sobre felicidad, resiliencia y optimismo	215
Tabla 32: Puntuación media de felicidad de titulados por nivel de estudios	218
Tabla 33: Titulados por tramos de felicidad y nivel de estudios.....	219
Tabla 34: Puntuación media felicidad por rama de conocimiento	220
Tabla 35: Titulados por tramos de felicidad y rama de conocimiento.....	221
Tabla 36: Puntuación media resiliencia por nivel de estudios.....	221
Tabla 37: Titulados por tramos de resiliencia y nivel de estudios	223
Tabla 38: Puntuación media resiliencia por rama de conocimiento.....	223
Tabla 39: Titulados por tramos de resiliencia y rama de conocimiento	225
Tabla 40: Puntuación media optimismo por nivel de estudios.....	226

Tabla 41: Titulados por tramos de optimismo y nivel de estudios	227
Tabla 42: Puntuación media optimismo por rama de conocimiento.....	228
Tabla 43: Titulados por tramos de optimismo y rama de conocimiento	229
Tabla 44: Titulados que han trabajado desde que finalizaron estudios por nivel de estudios	231
Tabla 45: Titulados que han trabajado desde que finalizaron sus estudios por rama de conocimiento.....	231
Tabla 46: Titulados que trabajan actualmente por nivel de estudios.....	233
Tabla 47: Titulados que trabajan actualmente por rama de conocimiento	233
Tabla 48: Titulados según el nivel de estudio requerido en el trabajo actual por nivel de estudios	235
Tabla 49: Titulados según el nivel de estudios requerido en el trabajo actual por rama de conocimiento.....	235
Tabla 50: Sueldo medio del trabajo actual por nivel de estudios	236
Tabla 51: Titulados según el sueldo del trabajo actual por nivel de estudios	237
Tabla 52: Sueldo medio del trabajo actual por rama de conocimiento.....	238
Tabla 53: Titulados según el sueldo actual del trabajo actual por rama de conocimiento	239
Tabla 54: Media del grado de satisfacción con su empleo actual por nivel de estudios	239
Tabla 55: Titulados según el grado de satisfacción con el empleo actual por nivel de estudios	240
Tabla 56: Media de satisfacción con el empleo actual por rama de conocimiento.....	241
Tabla 57: Titulados según el grado de satisfacción con el empleo actual por rama de conocimiento	241
Tabla 58: Titulados según el tipo de contrato del trabajo actual por nivel de estudios	243
Tabla 59: Titulados según el tipo de contrato del trabajo actual por rama de conocimientos	244
Tabla 60: Titulados según la categoría profesional del trabajo actual por nivel de estudios	245
Tabla 61: Titulados según la categoría profesional del trabajo actual por rama de conocimiento.....	245
Tabla 62: Titulados según el tipo de jornada laboral del trabajo actual por nivel de estudios	246
Tabla 63: Titulados según el tipo de jornada laboral del trabajo actual por rama de conocimiento.....	247
Tabla 64: Titulados a tiempo parcial según la dedicación realizada del trabajo actual por nivel de estudios	247
Tabla 65: Titulados a jornada parcial según la dedicación realizada del trabajo actual por rama de conocimiento	248
Tabla 66: Titulados según el tipo de jornada preferida por nivel de estudios.....	248
Tabla 67: Titulados según el tipo de jornada que prefieren por rama de conocimiento	249
Tabla 68: Titulados según preferencia del tipo de jornada del trabajo actual por nivel de estudios	249

Tabla 69: Titulados según preferencia del tipo de jornada del trabajo actual por rama de conocimiento	250
Tabla 70: Regresión logística binaria sobre "INSERCIÓN LABORAL"	257
Tabla 71: Regresión logística binaria sobre "INSERCIÓN LABORAL" (Titulados que trabajaban durante sus estudios).....	258
Tabla 72: Regresión logística binaria sobre "INSERCIÓN LABORAL" (Titulados Rama de Conocimiento Sociales)	259
Tabla 73: Regresión logística binaria sobre "TRABAJA ACTUALMENTE"	262
Tabla 74: Regresión logística binaria sobre "TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS"	264
Tabla 75: Regresión logística binaria sobre "SUELDO POR ENCIMA MEDIA"	267
Tabla 76: Regresión logística binaria sobre "SUELDO POR ENCIMA MEDIA"	268
Tabla 77: Regresión logística binaria sobre "SATISFECHO CON EMPLEO"	271
Tabla 78: Regresión logística binaria sobre "CONTRATO ESTABLE"	274
Tabla 79: Regresión logística binaria sobre "FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD"	276
Tabla 80: Regresión logística binaria sobre "JORNADA PREFERIDA"	279
Tabla 81: Resumen de la confirmación de hipótesis planteadas	281
Tabla 82: Análisis de confiabilidad y factorial de los cuestionarios para medir la felicidad, resiliencia y optimismo	349
Tabla 83: Matriz de correlaciones Pearson entre variables	351
Tabla 84: Regresión Logística Binaria sobre "INSERCIÓN LABORAL" (Titulados que trabajaban vs no trabajaban durante sus estudios).....	353
Tabla 85: Regresión Logística Binaria sobre "TRABAJA ACTUALMENTE" (Titulados que trabajaban vs no trabajaban durante sus estudios).....	354
Tabla 86: Regresión Logística Binaria sobre "TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS" (Titulados que trabajaban vs no trabajaban durante sus estudios).....	355
Tabla 87: Regresión Logística Binaria sobre "SUELDO POR ENCIMA MEDIA" (Titulados que trabajaban vs no trabajaban durante sus estudios).....	356
Tabla 88: Regresión Logística Binaria sobre "SATISFECHO CON EMPLEO" (Titulados que trabajaban vs no trabajaban durante sus estudios).....	357
Tabla 89: Regresión Logística Binaria sobre "CONTRATO ESTABLE" (Titulados que trabajaban vs no trabajaban durante sus estudios).....	358
Tabla 90: Regresión Logística Binaria sobre "FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD" (Titulados que trabajaban vs no trabajaban durante sus estudios).....	359
Tabla 91: Regresión Logística Binaria sobre "JORNADA PREFERIDA" (Titulados que trabajaban vs no trabajaban durante sus estudios).....	360
Tabla 92: Regresión Logística Binaria sobre "INSERCIÓN LABORAL" (por Rama de conocimiento).....	361
Tabla 93: Regresión Logística Binaria sobre "TRABAJA ACTUALMENTE" (Por rama de conocimiento).....	362
Tabla 94: Regresión Logística Binaria sobre "TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS" (Por rama de conocimiento)	363
Tabla 95: Regresión Logística Binaria sobre "SUELDO POR ENCIMA MEDIA" (Por rama de conocimiento).....	364
Tabla 96: Regresión Logística Binaria sobre "SATISFECHO CON EMPLEO" (Por rama de conocimiento).....	365
Tabla 97: Regresión Logística Binaria sobre "CONTRATO ESTABLE" (Por rama de conocimiento).....	366

Tabla 98: Regresión Logística Binaria sobre "FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD" (Por rama de conocimiento)	367
Tabla 99: Regresión Logística Binaria sobre "JORNADA PREFERIDA" (Por rama de conocimiento).....	368
Tabla 100: Niveles de significación estadística de las variables en los modelos de regresión logística binaria	369
Tabla 101: Población de egresados de Primer Ciclo por titulación del curso académico 2012/2013	371
Tabla 102: Población de egresados de Segundo Ciclo por titulación del curso académico 2012/2013	371
Tabla 103: Población de egresados de Máster por titulación del curso académico 2012/2013	372
Tabla 104: Población de egresados de Doctorado por titulación del curso académico 2012/2013	372
Tabla 105: Población de egresados de Título Propio por titulación del curso académico 2012/2013	373
Tabla 106: Muestra de egresados de Primer Ciclo por titulación del curso académico 2012/2013	375
Tabla 107: Muestra de egresados de Segundo Ciclo por titulación del curso académico 2012/2013	375
Tabla 108: Muestra de egresados de Máster por titulación del curso académico 2012/2013	376
Tabla 109: Muestra de egresados de Doctorado por titulación del curso académico 2012/2013	376
Tabla 110: Muestra de egresados de Título Propio por titulación del curso académico 2012/2013	377
Tabla 111: Tasa de actividad titulados por nivel de estudios	380
Tabla 112: Tasa de actividad titulados por rama de conocimiento	381
Tabla 113: Población activa por nivel de estudios	382
Tabla 114: Población activa por rama de conocimiento.....	383
Tabla 115: Titulados según el número de empleos remunerados y por nivel de estudios	384
Tabla 116: Titulados según el número de empleos por rama de conocimiento	384
Tabla 117: Titulados inactivos según las razones para no buscar trabajo por nivel de estudios	386
Tabla 118: Titulados inactivos según las razones para no buscar trabajo por rama de conocimiento.....	386
Tabla 119: Tiempo medio buscando de empleo de los titulados desempleados por nivel de estudios	387
Tabla 120: Titulados desempleados según el tiempo en búsqueda de empleo por nivel de estudios	388
Tabla 121: Tiempo medio buscando empleo de los titulados desempleados por rama de conocimiento.....	389
Tabla 122: Titulados desempleados según el tiempo buscando empleo por rama de conocimiento.....	390
Tabla 123: Tiempo medio en encontrar el primer empleo remunerado de los titulados insertados por nivel de estudios	390

Tabla 124: Titulados insertados según el tiempo en encontrar el primer empleo remunerado por nivel de conocimiento.....	392
Tabla 125: Tiempo medio en encontrar el primer empleo remunerado de los titulados insertados por rama de conocimiento	392
Tabla 126: Titulados insertados según el tiempo en encontrar el primer empleo remunerado por rama de conocimiento.....	393
Tabla 127: Tiempo medio dedicado a la búsqueda de empleo por nivel de estudios.	394
Tabla 128: Titulados según el tiempo dedicado al proceso de búsqueda de empleo por nivel de estudios.....	396
Tabla 129: Tiempo medio dedicado al proceso de búsqueda de empleo por rama de conocimiento.....	397
Tabla 130: Titulados según el tiempo dedicado al proceso de búsqueda de empleo por rama de conocimiento.....	398
Tabla 131: Tiempo medio estimado para encontrar empleo por nivel de estudios....	398
Tabla 132: Titulados según el tiempo estimado para encontrar empleo por nivel de estudios	400
Tabla 133: Tiempo medio estimado para encontrar empleo por rama de conocimiento	400
Tabla 134: Titulados según el tiempo estimado para encontrar empleo por rama de conocimiento.....	401
Tabla 135: Número medio de entrevistas realizadas en el proceso de búsqueda de empleo.....	402
Tabla 136: Titulados según el número de entrevistas realizadas en el proceso de búsqueda de empleo por nivel de estudios	403
Tabla 137: Número medio de entrevistas realizadas para buscar empleo por rama de conocimiento.....	404
Tabla 138: Titulados según el número de entrevistas realizadas para encontrar empleo por rama de conocimiento	405
Tabla 139: Titulados según la vía de inserción laboral por nivel de estudios.....	407
Tabla 140: Titulados según la vía de inserción laboral por rama de conocimiento.....	408
Tabla 141: Número medio de veces que los titulados han cambiado de tiempo.....	408
Tabla 142: Titulados según el número de veces que han cambiado de empleo por nivel de estudios	410
Tabla 143: Número medio de veces que los titulados han cambiado de empleo por rama de conocimiento.....	410
Tabla 144: Titulados según el número de veces que han cambiado de empleo por rama de conocimiento.....	411
Tabla 145: Titulados según los motivos de cambio de trabajo por nivel de estudios .	413
Tabla 146: Titulados según los motivos de cambio de trabajo por rama de conocimiento.....	413
Tabla 147: Titulados según el sector económico del trabajo actual por nivel de estudios	414
Tabla 148: Titulados según el sector económico del trabajo actual por rama de conocimiento.....	415
Tabla 149: Titulados según la zona geográfica del trabajo actual por nivel de estudios	416

Tabla 150: Titulados según la zona geográfica del trabajo actual por rama de conocimiento	416
Tabla 151: Titulados que trabajan por cuenta propia por nivel de estudios	418
Tabla 152: Titulados que trabajan por cuenta propia por rama de conocimiento	418
Tabla 153: Titulados emprendedores según el año de creación de la empresa por nivel de estudios	419
Tabla 154: Titulados emprendedores según el año de creación de la empresa por rama de conocimiento	420
Tabla 155: Titulados emprendedores según el número de trabajadores a su cargo por nivel de estudios	421
Tabla 156: Titulados emprendedores según el número de trabajadores a su cargo por rama de conocimiento	421
Tabla 157: Valoración media de la utilidad de los estudios para el desarrollo profesional de los titulados por nivel de estudios	422
Tabla 158: Titulados según la valoración de la utilidad de los estudios para el desarrollo profesional de los titulados por nivel de estudios	424
Tabla 159: Valoración media de la utilidad de los estudios para el desarrollo profesional de los titulados por rama de conocimiento	424
Tabla 160: Titulados según la valoración de la utilidad de los estudios para el desarrollo profesional de los titulados por rama de conocimiento	425



Índice de gráficos

Gráfico 1: Metodología de la investigación.....	42
Gráfico 2: Número de publicaciones sobre el término Felicidad (o Happiness) 1990-2014.....	100
Gráfico 3: Evolución de la felicidad a lo largo del ciclo vital.....	103
Gráfico 4: ¿Qué determina la felicidad?.....	105
Gráfico 5: Modelo teórico	169
Gráfico 6: Esquema de la metodología seguida	173
Gráfico 7: Número de Egresados por Nivel de Estudios y Rama de conocimiento.....	176
Gráfico 8: Población por Nivel de Estudios	177
Gráfico 9: Población por Rama de Conocimiento	178
Gráfico 10: Distribución de los titulados por edad.....	201
Gráfico 11: Sexo de los titulados por Rama de Conocimiento.....	204
Gráfico 12: Nota media de los titulados por nivel de estudios.....	205
Gráfico 13: Distribución de los titulados por nota media	206
Gráfico 14: Nota media por rama de conocimiento	207
Gráfico 15: Distribución de titulados por realización de prácticas	210
Gráfico 16: Histograma de frecuencias de las puntuaciones en felicidad	216
Gráfico 17: Histograma de frecuencias de las puntuaciones en resiliencia.....	216
Gráfico 18: Histograma de frecuencias de las puntuaciones en optimismo.....	217
Gráfico 19: Puntuación media de felicidad por nivel de estudios.....	218
Gráfico 20: Distribución de los titulados por nivel de felicidad	219
Gráfico 21: Puntuación media de felicidad por rama de conocimiento	220
Gráfico 22: Puntuación media de resiliencia por nivel de estudios.....	222
Gráfico 23: Distribución de los titulados por nivel de resiliencia.....	222
Gráfico 24: Puntuación media de resiliencia por rama de conocimiento.....	224
Gráfico 25: Puntuación media de optimismo por nivel de estudios.....	226
Gráfico 26: Distribución de los titulados por nivel de optimismo.....	227
Gráfico 27: Puntuación media de optimismo por rama de conocimiento.....	228
Gráfico 28: Distribución de titulados por inserción laboral	230
Gráfico 29: Distribución de los titulados en función de si trabajan en el momento actual	232
Gráfico 30: Distribución de titulados en función del nivel de estudios requerido en su trabajo	234
Gráfico 31: Sueldo medio que perciben los titulados que trabajan por nivel de estudios	236
Gráfico 32: Distribución de titulados en función del sueldo medio que perciben	237
Gráfico 33: Sueldo medio que reciben los titulados que trabajan por rama de conocimiento.....	238
Gráfico 34: Distribución de los titulados en función de su satisfacción con el trabajo que desempeñan	240
Gráfico 35: Distribución de los titulados en función de la estabilidad de su empleo..	242
Gráfico 36: Distribución de titulados en función de su categoría profesional.....	244
Gráfico 37: Distribución de los titulados en función del tipo de jornada que realizan	246
Gráfico 38: Distribución de titulados por nivel de actividad.....	380
Gráfico 39: Distribución de titulados activos por experiencia laboral	381

Gráfico 40: Distribución de titulados por el número de empleos desde que terminaron sus estudios	383
Gráfico 41: Motivos de los titulados inactivos para no buscar trabajo.....	385
Gráfico 42: Distribución de los titulados desempleados por el tiempo que llevan buscando empleo	387
Gráfico 43: Tiempo medio empleado buscando empleo por parte de los desempleados por nivel de estudios	388
Gráfico 44: Tiempo medio buscando empleo por parte de los desempleados por rama de conocimiento	389
Gráfico 45: Tiempo medio en conseguir el primer empleo remunerado por nivel de estudios	391
Gráfico 46: Distribución de los titulados en función del tiempo en conseguir empleo.....	391
Gráfico 47: Tiempo medio en conseguir empleo por rama de conocimiento	393
Gráfico 48: Tiempo medio empleado en el proceso de búsqueda por nivel de estudios	395
Gráfico 49: Distribución de los titulados en función del tiempo empleado en la búsqueda de empleo	395
Gráfico 50: Tiempo medio buscando empleo por rama de conocimiento	397
Gráfico 51: Estimación de tiempo para encontrar empleo por nivel de estudios	399
Gráfico 52: Distribución de los titulados en función de su estimación de tiempo para encontrar empleo	399
Gráfico 53: Estimación de tiempo para encontrar empleo por rama de conocimiento	401
Gráfico 54: Número medio de entrevistas realizadas para conseguir empleo por nivel de estudios	402
Gráfico 55: Distribución de los titulados por el número medio de entrevistas realizadas para conseguir empleo	403
Gráfico 56: Número de entrevistas realizadas para conseguir empleo por rama de conocimiento	404
Gráfico 57: Distribución de titulados por vía de inserción laboral.....	405
Gráfico 58: Distribución de titulados según el nivel de proactividad requerido por la vía para encontrar empleo.....	406
Gráfico 59: Número medio de veces que los titulados han cambiado de empleo por nivel de estudios.....	409
Gráfico 60: Distribución de los titulados en función del número de veces que han cambiado de empleo	409
Gráfico 61: Número medio de veces que los titulados han cambiado de empleo por rama de conocimiento.....	411
Gráfico 62: Distribución de titulados en función de los motivos para cambiar de empleo	412
Gráfico 63: Distribución de los titulados en función de la ubicación geográfica de su trabajo	415
Gráfico 64: Porcentaje de titulados emprendedores.....	417
Gráfico 65: Distribución de las empresas creadas por fecha de inicio de actividades	419
Gráfico 66: Distribución de las empresas creadas por el número de empleados contratados.....	420

Gráfico 67: Utilidad media de los estudios cursados para el desarrollo profesional por nivel de estudios.....	422
Gráfico 68: Distribución de los titulados en función de la utilidad media de los estudios para el desarrollo profesional	423
Gráfico 69: Utilidad media de los estudios cursados para el desarrollo profesional por rama de conocimiento.....	425



1. Introducción



1. Introducción

“El secreto de la felicidad no está en hacer siempre lo que se quiere, sino en querer siempre lo que se hace”. (Leon Tolstoi)

1.1. Justificación de la Investigación

En las últimas décadas, se han producido cambios considerables en la sociedad en que vivimos. Estos cambios afectan a todas las esferas humanas, podemos hablar de cambios tecnológicos, organizativos, sociales, políticos, científicos, educativos, migratorios, legislativos, laborales, etc., por citar algunos. Concretamente, en el paradigma actual las cosas cambian a una velocidad vertiginosa, hecho que genera que en estos nuevos tiempos vivamos en la sociedad del conocimiento en un mundo global donde las barreras a la información y comunicación apenas existen (Drucker, 2013; Webster, 2014a). Según Drucker (1995) nos encontramos en una sociedad postcapitalista, en la cual el saber es el recurso clave y no el capital.

El proceso de globalización que hemos ido experimentando abarca las facetas económicas, tecnológicas, sociales y culturales a escala planetaria, y está basado en una creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países, organizaciones y personas del mundo, uniendo y homogeneizando sociedades y culturas (Baylis et al., 2013; Fujita y Thisse, 2013; Scott, 2013). Se le atribuye al economista Theodore Levitt (1983) ser el primer economista en acuñar el término desde un punto de vista económico.

Como consecuencia de todo lo expuesto anteriormente, el empleo y el mercado laboral han cambiado en las últimas décadas desde todos los puntos de vista (económico, sociológico y tecnológico) (Rifkin y Kruger, 1996; Grint y Woolgar, 2013; Lubrano, 2013; Antonelli, 2014), donde el trabajo para toda la vida en un mismo puesto y organización son una quimera. Handy (1992) afirma que el futuro del trabajo llevará a nuevas formas de colaboración, donde exista mayor cantidad de personas trabajando a tiempo parcial, con contratos más cortos y con carreras profesionales

más cortas (con varios cambios de carrera a lo largo de la vida profesional), más trabajo voluntario y cooperativo, mayor respeto por el teletrabajo y el trabajo en la comunidad.

Las organizaciones piden un nuevo tipo de colaboradores que cuenten con una serie de conocimientos, habilidades y competencias, tanto interpersonales como intrapersonales (Goleman, 1995; Gómez et al., 2003, 2006a; Weisband, 2013; Noe et al., 2014), que les hagan ser capaces no sólo de gestionar las cuestiones técnicas y organizativas, sino también las cuestiones humanas que se generan en el desempeño de cualquier profesión.

Además, en España, en pocos años hemos experimentado un fenómeno de expansión educativa a todos los niveles (Montaña, 2011). Concretamente, la facilidad de acceso a la Universidad ha producido un incremento tanto en el número de universitarios como en su origen social (Ariño y Llopis, 2011). Es por ello que se ha incrementado el interés por parte de la sociedad en conocer los logros que alcanzan los titulados universitarios cuando se insertan en el mercado laboral (García-Montalvo y Peiró, 2001; Teichler, 2007a; Carrascosa y López-Barajas, 2010).

Las razones que nos han llevado a elegir el tema de la investigación son múltiples, y se pueden resumir en las que seguidamente detallamos:

En primer lugar la importancia que tiene la empleabilidad en nuestra sociedad, y que se ha incrementado en estos momentos dada la reciente coyuntura de crisis que hemos vivido. Además, nuestras universidades han experimentado y siguen experimentando una serie de reformas en las dos últimas décadas que han cambiado la metodología de enseñanza, la denominación de las titulaciones, la oferta formativa, la evaluación de la formación, etc. El fin último de todos estos cambios es que consigamos tener un sistema de educación superior competitivo (CM Londres, 2007) que sea capaz de formar profesionales cualificados con un alto nivel de empleabilidad que generen un alto valor añadido en las organizaciones en las que presten sus servicios profesionales.

Además, cuando nos planteamos el problema, recurrimos a las investigaciones precedentes en la materia. Nos hemos encontrado con muchos trabajos teóricos y empíricos en materia de empleabilidad (Gazier, 1998; Harvey, 2001; Campos Ríos, 2003; Yorke, 2006; Teichler, 2007a; Schomburg y Teichler, 2011; Stephenson et al., 2013), EEES (Zambrana y Manzano, 2004; Teichler, 2007a; García, 2009; Anderson y Anderson, 2010; Schomburg y Teichler, 2011), orientación laboral (Echeverría, 1995; Rodríguez, 2009; Rodríguez et al., 2010; Suárez, 2012), adecuación del mercado laboral y trabajo (Piore, 1983; Becker, 2009; Sala y Planas, 2009), resiliencia (Jackson et al., 2007; Maddi y Khoshaba, 2005), felicidad (Burger y Caldwell, 2000; Diener y Seligman, 2002, 2004; Seligman, 2002; Lyubomirsky et al., 2005; Achor, 2011) y optimismo (Scheier y Carver, 1987; Carver y Scheier, 1990; Segerstrom, 1997; Mahler y Kulik, 2000; Seligman, 2004; Sánchez y Méndez, 2009; Achor, 2010; Carver et al., 2010). Este gran volumen de investigación en materia de inserción laboral y el trabajo de los universitarios indican que esta área es de gran interés para la sociedad y para el sistema educativo (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2014), y por otra parte la cuantiosa y creciente investigación en factores emocionales es síntoma del interés que tiene en la mejora de la calidad de vida de las personas (Seligman, 2002; Achor, 2011).

A pesar de que hay un número extenso de estudios en materia de inserción laboral por una parte, y por otra parte de investigaciones en cuanto a los beneficios profesionales, personales y de salud de las personas resilientes, optimistas y felices, echamos en falta investigaciones específicas que se centren en el estudio de las relaciones existentes entre la inserción laboral de los universitarios y los factores emocionales felicidad, resiliencia y optimismo. El conocimiento profundo de este fenómeno nos podría ser útil por una parte para programar actividades formativas relativas a la preparación en habilidades de búsqueda de empleo de estudiantes universitarios, y por otra para orientar profesionalmente a los universitarios y hacerlos conscientes de la importancia de estos factores emocionales en el mundo laboral (Grant y Kinman, 2012, 2014; McDonald et al., 2012; Corrin, 2013).

Tradicionalmente la universidad ha formado en competencias técnicas, y aunque recientemente se han incorporado a la enseñanza objetivos de aprendizaje relativos a competencias transversales (CM Sorbona, 1998) el conocimiento obtenido con esta investigación también será útil a la hora de plantear una posible ampliación de la enseñanza superior hacia habilidades y relacionadas con factores emocionales.

Además, existe un fuerte vínculo entre el éxito laboral y la felicidad (Lyubomirsky et al., 2005), así, las personas felices tienen mejores trabajos (con mayor autonomía, sentido y variedad de tareas) (Staw et al., 1994), están más satisfechos con sus empleos (Connolly y Viswesvaran, 2000), poseen más iniciativa y curiosidad (Kashdan et al., 2004), pasan menos tiempo desempleados (Diener et al., 2002), ocupan puestos de supervisión con mayor probabilidad que el resto de trabajadores (Graen, 1976) y además perciben mayores ingresos (Diener y Biswas-Diener, 2002). Por todo ello queremos verificar si estos beneficios también se producen en el proceso de incorporación de los universitarios al mundo profesional.

Según algunos autores, la empleabilidad se compone de múltiples factores, entre los cuales se encuentra la resiliencia (Iles, 1997; Rajan, 1997; Rajan et al., 2000; Rothwell y Arnold, 2007), que permite a las personas afrontar sus desafíos profesionales (Grant y Kinman, 2012, 2014; McDonald et al., 2012; Corrin, 2013), permitiendo su adaptación a condiciones de trabajo estresantes, la gestión de emociones, el desarrollo de estrategias de afrontamiento, la mejora del bienestar y el crecimiento profesional (Morrison, 2007; Collins, 2008; McDonald et al., 2012; Stephens, 2013). Así mismo, otros autores (Collard et al., 1996) han planteado el término de resiliencia profesional en el sentido de disponer de una capacidad de adaptación a las circunstancias cambiantes, incluso cuando se presentan cambios disruptivos o amenazantes. Además, la resiliencia profesional se refiere a la persona que gestiona su carrera profesional, tomando responsabilidad sobre su propio crecimiento y futuro profesional, al tiempo que permanece comprometido con el éxito de la organización donde presta sus servicios (Collard et al., 1996). Por todo ello nos parece que puede ser un elemento factor clave en la inserción laboral de los universitarios, sobre todo teniendo en cuenta que el proceso de búsqueda de empleo es una tarea ardua en la que hace falta mucha

persistencia y motivación para mantener el ánimo elevado (Yorke, 2006; Blom y Saeki, 2011).

El optimismo es un factor emocional que permite a las personas afrontar las situaciones adversas como si fueran un reto (Seligman, 2004), supone una ventaja en el ámbito laboral proporcionando menor agotamiento emocional y mayor eficacia laboral (Sánchez y Méndez, 2009), menor burnout y menores niveles de estrés (Chang et al., 2000). Además, el optimismo está asociado con mayor satisfacción laboral y menor desempleo (Diener et al., 2002), con mayor grado de persistencia y con mejores trabajos (Carver et al., 2010), con mayores ingresos económicos (Segerstrom, 2007), con la empleabilidad percibida (Kirves et al., 2014), con la adaptación al desarrollo de la carrera y éxito profesional (Posen, 1998; Champy y Nohria, 2000; Seligman, 2004; Asuquo y Inaja, 2013), con la participación en el mercado de trabajo (Nyhus y Pons, 2005) y con la satisfacción laboral (Diener y Seligman, 2002; Dyson-Washington, 2006; Carver et al., 2010; Seligman, 2011). Por todo lo cual en nuestra opinión es de gran interés incluir este factor en el modelo para contrastar su efecto en el proceso de inserción laboral de los universitarios.

Finalmente, entendemos que el colectivo de los universitarios recién graduados sobre el que realizamos la investigación es el más adecuado, pues se trata de nuevas generaciones de estudiantes cuyos objetivos, metas y prioridades difieren de las generaciones previas, y que valoran especialmente las recompensas intrínsecas y los aspectos sociales del trabajo más que los valores extrínsecos o de prestigio (Krahn y Galambos, 2014; Lyons y Kuron, 2014; Papavasileiou y Lyons, 2014), entendemos por tanto que están más alineados con la búsqueda de la felicidad ya que para ellos es más importante.

Teniendo en cuenta los motivos expuestos, preparamos este estudio para analizar las diferentes relaciones que podrían existir entre la inserción laboral de universitarios recién egresados y algunos factores emocionales que podrían incrementar su empleabilidad.

Veamos a continuación cuál es el marco de referencia que se ha tomado en el desarrollo de esta investigación.



1.2. Marco de la investigación

La empleabilidad ha sido estudiada desde distintos puntos de vista y disciplinas, tales como la sociología, la economía, la psicología, la política o la educación (Medina, 1983; Rodríguez, 2009). En los últimos años hemos observado que se ha prestado mucha atención a la relación entre la empleabilidad y la educación (Zambrana y Manzano, 2004; Teichler, 2007a; García, 2009; Anderson y Anderson, 2010; Schomburg y Teichler, 2011; Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2014), llegando a ser la inserción laboral uno de los indicadores clave para la evaluación de la eficacia y rendimiento de las instituciones que imparten de educación superior (Zambrana y Manzano, 2004; Pérez y Serrano Martínez, 2012).

Por otro lado, también hemos observado un auge muy importante en el interés tanto de investigadores, como del público general, en la importancia que los factores emocionales imprimen en el éxito personal y profesional (Burger y Caldwell, 2000; Diener y Seligman, 2002, 2004; Seligman, 2002; Lyubomirsky et al., 2005; Achor, 2011), y de las ventajas que gozan los trabajadores que los poseen (Staw et al., 1994; Cropanzano y Wright, 1999; Wright y Staw, 1999). Teniendo en cuenta que los titulados universitarios una vez que han finalizados sus estudios tratan de insertarse en el mercado laboral (Gazier, 1998; Harvey, 2001; Campos Ríos, 2003; Yorke, 2006; Teichler, 2007a; Schomburg y Teichler, 2011; Stephenson et al., 2013), podemos tomar en consideración que, las ventajas de los trabajadores que manifiestan determinadas características emocionales, también las disfrutarán los universitarios en su proceso de inserción laboral y en las condiciones de trabajo que consigan pactar con su empleador (Burger y Caldwell, 2000; Grant y Kinman, 2012; Laschinger, 2012).

Esta investigación se encuadra en términos generales en el área de las ciencias sociales, en la confluencia entre la sociología, la psicología, la educación y la economía, y específicamente en la inserción laboral y las condiciones de trabajo de los recién titulados universitarios. Al mismo tiempo trataremos aspectos socio-demográficos como la edad y el sexo, aspectos psicológicos como la felicidad, la resiliencia y el optimismo, aspectos educativos como el nivel de formación académica, nota media,

rama de conocimiento, etc., y aspectos económicos como condiciones de trabajo y remuneración. Además, en los modelos analíticos estudiaremos el nivel educativo para discernir con nuestra investigación la importancia que tienen los factores emocionales según se trate de titulados de primer y segundo ciclo o titulados de máster. Del estudio de todas estas perspectivas esperamos obtener resultados que sean de utilidad para el avance del conocimiento.

Con el objetivo de progresar en la creación de una nueva perspectiva teórica, para la creación de nuestro modelo analítico partimos de dos enfoques existentes. Por un lado del enfoque seguido por autores que investigan el vínculo existente entre la educación y el empleo (Schultz, 1971; Freeman, 1976; Bowles y Gintis, 1983; Piore, 1983; Thurow, 1983; Collins, 1989; Sala y Planas, 2009) y por otro del enfoque seguido por los investigadores que vinculan las emociones positivas con el trabajo (Diener et al., 1985a; Wright y Staw, 1999; Cropanzano y Wright, 2001; Seligman, 2002; Sinclair y Wallston, 2004; Achor, 2011; Lyubomirsky y Devoto, 2011). Puesto que ambas perspectivas se complementan y aportan características distintivas y específicas, proponemos integrarlas en un solo modelo analítico que explique tanto la inserción laboral como las condiciones de trabajo de los universitarios que se incorporan al mundo profesional.

Algunos autores (Scheier y Carver, 1985; Burger y Caldwell, 2000; Lyubomirsky et al., 2005; Maddi y Khoshaba, 2005; Jackson et al., 2007; Segerstrom, 2007; Carver y Scheier, 2009; Achor, 2011) apuntan que los factores emocionales que se analizan en esta investigación son los precursores del éxito profesional. Aunque nuestra investigación es de carácter transversal, si tenemos en cuenta que las personas poseen un nivel de felicidad base (Diener y Diener, 1996) hacia el cual vuelven después de haber experimentado eventos positivos y negativos y que el optimismo es un factor estable (Avia y Vázquez, 1998), tiene sentido asumir que el nivel de los factores emocionales que se miden en esta investigación era poseído por los participantes con anterioridad al inicio de su proceso de búsqueda de empleo. Y por tanto, si conseguimos validar nuestras hipótesis, podremos afirmar que la posesión de estos factores confiere una ventaja a los universitarios en su proceso de inserción laboral.

Pasemos a continuación a detallar cuáles son los objetivos que se plantean en esta investigación.



1.3. Objetivos de la investigación

“No hay ningún viento favorable para el que no sabe a qué puerto se dirige”. (Arthur Schopenhauer)

El planteamiento del proceso de investigación propuesto en este estudio comienza con una serie de inquietudes profesionales e interrogantes, tales como: ¿Qué factores influyen en mayor medida en la inserción de nuevos egresados universitarios?, ¿Qué pueden hacer los estudiantes en la etapa académica para mejorar su futura inserción laboral?, ¿Por qué algunos universitarios consiguen trabajo, mientras que otros necesitan un periodo más largo de búsqueda?, ¿Qué factores determinan el salario de los jóvenes profesionales?, ¿Qué elementos influyen en que unos titulados asuman desde su incorporación al mercado laboral puestos de responsabilidad relacionados con sus estudios?, ¿Hay otros elementos o factores que tradicionalmente no se tienen en cuenta en los estudios de inserción laboral, tales como la resiliencia, la felicidad y el optimismo, que puedan marcar una diferencia significativa en la calidad del empleo?, ¿Tienen más éxito en su proceso de búsqueda de empleo los universitarios que son más felices? Todas estas cuestiones han constituido los cimientos sobre los que hemos planteado nuestro objetivo general, y que se han detallado en otros objetivos más concretos y específicos.

En consecuencia, el presente trabajo de investigación trata de analizar las relaciones existentes entre el sistema educativo y el sistema económico, específicamente, entre la educación superior y el empleo. La importancia del fenómeno de incorporación de los universitarios al mercado laboral es un hecho indiscutible, por una parte porque en los países occidentales se ha incrementado enormemente el número de estudiantes universitarios (Sala y Planas, 2009), y esto genera un aumento del número de titulados que compiten por un empleo en el mercado de trabajo. Por otra parte, en los últimos años, también estos países han moderado sus tasas de crecimiento económico y han incrementado la productividad en el trabajo, lo que ha dado como resultado una elevada tasa de desempleo (Barnichon, 2010; Schaal, 2012).

El objetivo general de la investigación es conocer las características y elementos que tienen lugar en el proceso de inserción laboral de los universitarios a la hora de

afrontar su primer proceso de búsqueda de empleo, en especial la influencia que tiene la felicidad¹, así como la resiliencia y el optimismo en el éxito del proceso de transición de la universidad al mundo laboral.

Existe una amplia gama de estudios y trabajos tanto teóricos como empíricos que evidencian la relación entre la felicidad y el éxito profesional (Cropanzano y Wright, 1999; Wright y Staw, 1999; Lyubomirsky et al., 2005; Achor, 2011).

Algunos de ellos concluyen que la felicidad es un desencadenante del éxito laboral (Burger y Caldwell, 2000; Cropanzano y Wright, 2001; Lyubomirsky et al., 2005). Por ello entendemos que es fundamental una investigación que analice los afectos positivos en el proceso de inserción laboral para el colectivo de titulados universitarios recién graduados.

Por tanto, en esta tesis se pretende responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Tienen más éxito en su proceso de búsqueda de empleo los universitarios que son más felices, más resilientes y más optimistas?
2. ¿Hasta qué punto influyen en la calidad del trabajo obtenido tras la finalización de la etapa universitaria los afectos positivos tales como la felicidad, la resiliencia y el optimismo?

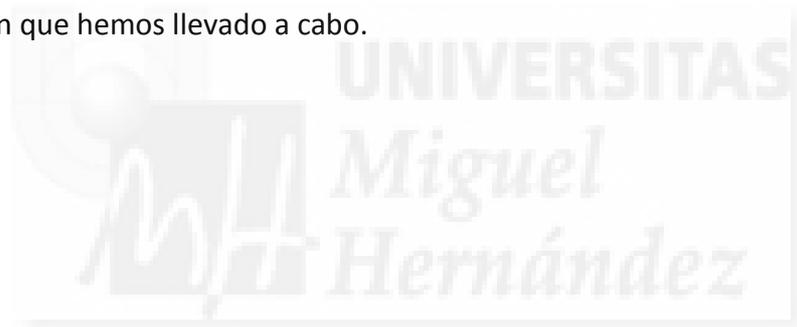
Por consiguiente, como objetivos específicos, se plantean los siguientes:

- Objetivo específico 1: Verificar hasta qué punto las personas más felices consiguen empleos de mejor calidad, es decir, con mejor remuneración y más adaptados a sus estudios universitarios.
- Objetivo específico 2: Comprobar si los egresados con mayor índice de resiliencia consiguen un mejor posicionamiento en su primer trabajo.

¹ Los científicos definen la felicidad como la experiencia de emociones positivas, el placer combinado con sensaciones más profundas de realización y sentido (Achor, 2011), aunque más adelante ampliaremos lo que han dicho otros autores en un apartado específico.

- Objetivo específico 3: Verificar si los titulados más optimistas son capaces de ser más efectivos en su proceso de búsqueda de empleo y poseen mayor índice de inserción laboral y de encontrarse trabajando en el momento actual.
- Objetivo específico 4: Obtener evidencias complementarias de la influencia que otros factores podrían ejercer en el éxito de la inserción laboral, tales como la realización de prácticas en empresa o la formación en materia de empleabilidad, rama de estudio, etc.
- Objetivo específico 5: Estudiar el marco en el que los egresados encuentran y desarrollan su primer empleo, con especial atención a las condiciones (remuneración, adecuación de su trabajo a sus estudios, etc.) de los empleos que obtienen.

Seguidamente trataremos los aspectos básicos de la estructura y el contenido de la investigación que hemos llevado a cabo.



1.4. Contenido y estructura de la investigación

“Frecuentemente se dice, y no sin razón, que la ciencia avanza a saltos, que dependen de los éxitos obtenidos con el método de investigación. A cada paso adelante de los métodos, parece como si ascendiésemos un nuevo escalón, desde el cual se nos abre un horizonte más amplio que descubre objetos antes invisibles. Por ello, nuestra primera tarea ha sido la elaboración del método.” (Iván Pávlov)

En primer lugar se realizó un *planteamiento del problema* con la recopilación de información sobre el tema a estudiar, de forma que se pudiera proceder a encuadrar teórica y empíricamente la cuestión objeto de estudio y establecer una metodología que permitiera abordar el análisis.

El trabajo de *fundamentación teórica y planificación de la investigación* se inició con una revisión de la literatura existente sobre la materia desde una variada fuente bibliográfica, que permitió precisar el punto de partida de nuestro trabajo y contribuir al planteamiento de las hipótesis que conforman el objeto de estudio de nuestra investigación, así como de la metodología empleada para la recopilación y análisis de la información.

Con el objetivo de delimitar el marco teórico y poner en contexto el estudio empírico, se realizó una revisión bibliográfica de publicaciones realizadas desde 1990, y la información que se recopiló gira alrededor de las siguientes temáticas: la empleabilidad de los universitarios, el Espacio Europeo de Educación Superior, la resiliencia, la felicidad y el optimismo.

La búsqueda de la documentación se llevó a cabo a través del acceso a bases de datos (ProQuest Central, Dialnet, ABI/INFORM, EBSCO, PSYCINFO, ERIC, ISBN, Web of Science, JCR-Social Science Edition, Redlined, TESEO, etc.), diversas páginas web y el acceso a bibliotecas.

Una vez realizada la revisión del marco teórico y planteados los objetivos a alcanzar, se llevó a cabo *la investigación empírica y el trabajo de campo*, que buscó plasmar tanto

el conocimiento objetivo, como una información estructurada accesible, de valor durable en el tiempo, y de naturaleza simple, concisa y útil; mediante el uso de datos observables con el fin de construir y desarrollar mejores teorías en este campo de estudio (datos convertibles en información estructurada que permitieran revelar secuencias de actividades, factores influyentes, constructos y relaciones entre ellos). En el apartado 5.3 se han especificado las tareas concretas que se han desarrollado en el estudio empírico.

Finalmente, en la fase de realización del *informe de resultados y conclusiones* se han descrito los hallazgos alcanzados en esta tesis, así como las limitaciones que tiene y las propuestas de futuras líneas de investigación.



Gráfico 1: Metodología de la investigación

Fuente: Elaboración propia

Por todo lo expuesto anteriormente, en el capítulo dos trataremos comprender el contexto en el que tienen que trabajar los universitarios, qué tipo de requisitos son requeridos por los empleadores, y cómo estos requisitos configuran al candidato ideal buscado por las organizaciones (Allen et al., 2013; Blickley et al., 2013; Holmes, 2013). Derivado de ello, también intentaremos desgranar el concepto de empleabilidad,

cuestión que será tratada en la primera parte del marco teórico planteado por esta tesis.

Además, también en el capítulo dos se hará una revisión bibliográfica para poder construir nuestro modelo analítico, buscando variables de control relevantes en la inserción laboral de los universitarios. Por ello dada la relación existente entre la empleabilidad y la educación superior (Yorke, 2006; Schomburg y Teichler, 2011; Holmes, 2013; Pool y Sewell, 2013; Valenzuela, 2013), haremos un recorrido por las iniciativas gubernamentales que han intentado construir el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), como vía para que la universidad incremente su competitividad y atractivo internacional (CM Bolonia, 1999), y se ajuste a esta nueva realidad que supone el mercado único y la sociedad del conocimiento. Se verá que uno de los objetivos de la creación del EEES, es la mejora de la empleabilidad de los universitarios, así como la comparabilidad de las instituciones y los títulos que ofrecen, de forma que se vayan eliminando barreras a la libre circulación de personas y profesionales en el ámbito europeo.

El capítulo dos concluirá con un repaso a las diferentes teorías que han intentado explicar la relación existente entre la educación y el trabajo, también con el objetivo de fundamentar y enriquecer la incorporación de variables de control a nuestro modelo analítico, abordando desde el enfoque neoclásico que tiene como pilares básicos la teoría del capital humano (Schultz, 1971; Becker, 2009) y los enfoques adecuacionistas (Freeman, 1976; Sala y Planas, 2009), tratando también el punto de vista de la educación como función selectiva de personal (Collins, 1989), los modelos de señalización (Thurow, 1983) y la teoría de la correspondencia (Bowles y Gintis, 1983), así como la teoría de segmentación del mercado de trabajo (Piore, 1983), para finalizar en el enfoque de las competencias (Sala y Planas, 2009).

A continuación, en el capítulo tres, trataremos los fundamentos teóricos de algunos factores emocionales, sobre los que esta tesis explorará su relación con el éxito de los graduados en su proceso de inserción laboral después de finalizar sus estudios universitarios, de forma que podamos definir las variables independientes de nuestro

modelo. Entre los factores propuestos estudiaremos la felicidad, la resiliencia y el optimismo, repasando lo que diferentes investigadores han aprendido sobre estas materias (Seligman, 2002; Achor, 2011; Lyubomirsky y Devoto, 2011), y las diferentes herramientas que se han propuesto para realizar su medición (Diener et al., 1985a; Sinclair y Wallston, 2004). La razón para elegir estos factores reside en que la literatura existente asocia estos afectos positivos como precursores del éxito (Lyubomirsky et al., 2005), además hemos podido contar con cuestionarios validados (Diener et al., 1985a; Scheier et al., 1994; Sinclair y Wallston, 2004) cuya forma reducida permitía que fueran incluidos en una encuesta de inserción laboral, de forma que el tiempo de entrevista respetara una extensión razonable. Además, estos cuestionarios ya habían sido validados para muestras de jóvenes españoles con éxito (Atienza et al., 2000; Ferrando et al., 2002; Limonero et al., 2014).

El capítulo cuatro se centrará en el desarrollo y justificación de las hipótesis planteadas, concluyendo con la propuesta de un modelo teórico para poder llevar a cabo el contraste de hipótesis con el análisis de datos. Partiendo del objetivo de la investigación de analizar si tal como ocurre en el ámbito laboral (Wright y Staw, 1999; Cropanzano y Wright, 2001; Lyubomirsky et al., 2005) en que se da una correlación positiva entre la felicidad y el éxito profesional, también puede demostrarse que los candidatos con mayores sentimientos positivos encuentran que su proceso de inserción laboral es más exitoso (Burger y Caldwell, 2000) formularemos las hipótesis. Además, se propone un marco teórico para llevar a cabo un análisis del efecto de los sentimientos positivos (felicidad, optimismo y resiliencia) de los recién graduados sobre sus resultados en el proceso de inserción laboral y en la calidad del empleo obtenido (nivel de remuneración, adecuación del puesto a su nivel formativo, etc.).

En el capítulo cinco se expone el desarrollo de la parte empírica de nuestro trabajo, y se aborda la metodología específica que se ha seguido en el proceso investigador. Con la definición de la población, y el detalle del proceso con el que se han obtenido los datos utilizando un sistema CATI (Computer Assisted Telephone Interview), así como una enumeración de las variables (dependientes, independientes y de control), los instrumentos de medida y los análisis estadísticos utilizados para contrastar las

hipótesis planteadas. Así mismo, se concreta tanto la población como la muestra de universitarios tomada.

En el capítulo seis se realiza un análisis descriptivo de la muestra utilizada y una serie de análisis de regresión logística binaria con el modelo planteado, que permitirán la obtención de las conclusiones en el capítulo siguiente.

Finalmente, en el capítulo siete se plantean una serie de conclusiones, sus derivaciones prácticas y académicas, así como las sugerencias para futuras líneas de investigación, emanadas de las limitaciones y retos que se han observado en la ejecución del trabajo realizado en este proceso de investigación.

Pasemos a ver a continuación al capítulo dos donde se inicia el estudio del marco teórico que se ha tomado como base para el desarrollo de esta investigación.



2. Influencia de la educación en la empleabilidad



2. Influencia de la educación en la empleabilidad

*“Todas las teorías son legítimas y ninguna tiene importancia. Lo que importa es lo que se hace con ellas.”
(Jorge Luis Borges)*

En este capítulo vamos a tratar de comprender el paradigma en el que tienen que trabajar los universitarios, el concepto de empleabilidad, las políticas europeas en materia de educación superior, así como las relaciones existentes entre la educación y el empleo, de forma que con su comprensión podamos extraer unas variables de control fundamentadas con las que podamos construir nuestro modelo analítico.

2.1. El Espacio Europeo de Educación Superior y la empleabilidad de los universitarios

“Europa no es un lugar, sino una idea.” (Bernard-Henri Lévy)

2.1.1. Introducción

A nivel europeo, se ha tratado de materializar la idea de construcción de un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) en la Declaración de la Sorbona en 1998 (CM Sorbona, 1998) y que se concretó con la Declaración de Bolonia (CM Bolonia, 1999), que firman los Ministros de Educación Superior de 19 países europeos, el 19 de junio de 1999, marcándose como horizonte de aplicación efectiva del EEES el año 2010. Posteriormente, los objetivos contenidos en la Declaración de Bolonia fueron ampliados en Praga en mayo de 2001 (CM Praga, 2001) y, a su vez, los sucesivos comunicados de las reuniones de Berlín en 2003 (CM Berlín, 2003), Bergen en 2005 (CM Bergen, 2005), Londres en 2007 (CM Londres, 2007) y Lovaina en 2009 (CM Lovaina, 2009) evalúan los progresos y, en consecuencia, han ido fijando nuevas líneas de acción. Finalmente, con la Declaración de Budapest-Viena (CM Budapest-Viena, 2010), en marzo de 2010, con 47 países participantes, se da comienzo oficial al EEES.

Además, las Universidades y las instituciones públicas han dedicado muchos esfuerzos por conocer los resultados de la educación superior, e indagar en los procesos y resultados de inserción laboral de los graduados universitarios. Estos procesos han sido estudiados y analizados desde diversas perspectivas, con el fin de poder diseñar políticas y estrategias orientadas a hacer más eficientes los procesos de formación y de vinculación entre la educación superior y el tejido socioeconómico y productivo. Por ello en los últimos años diversos autores han reflexionado sobre el término empleabilidad (Gazier, 1998; Harvey, 2001; Yorke, 2006; Rodríguez, 2009; Gómez et al., 2011; Wilton, 2011; Suárez, 2012), que es el aspecto que trataremos seguidamente.

2.1.2. La Empleabilidad

“La inspiración existe, pero tiene que encontrarte trabajando.” (Pablo Ruiz Picasso)

Dado el creciente dinamismo y complejidad del entorno socio-económico, y el hecho que cada vez existe menos estabilidad laboral, uno de los mayores retos con que se encuentra un estudiante universitario al finalizar sus estudios es conseguir una oportunidad para comenzar su andadura profesional y desarrollarla convenientemente. Es necesario pues, desarrollar diversas capacidades para la adaptación y flexibilidad que nos ayuden a evolucionar en nuestro empleo (Zambrana y Manzano, 2004). Por ello, es conveniente estar atentos y buscar nuevos métodos que nos faciliten el acceso a un puesto de trabajo (Gómez et al., 2011). Los tiempos cambian, las reglas del juego y el mercado laboral también. Durante el desarrollo de la carrera profesional es habitual cambiar varias veces de puesto y de organización (Carless y Arnup, 2011; Bolles, 2012).

Los periódicos con sus anuncios clasificados, fuente tan utilizada en el pasado para la búsqueda de empleo, han dado paso a Internet, lugar donde muchas empresas ofrecen oportunidades de empleo (Hargittai y Litt, 2013). Existen importantes portales con ofertas empleo, algunos de ellos con ofertas muy específicas para un sector o perfil determinado. Las empresas intermediarias también ofrecen esta información a través de Internet, con lo cual este medio se ha convertido en una plataforma ideal para la búsqueda de trabajo. Las oportunidades de encontrar empleo a través de

Internet son muchas, pero hay que saber cómo sacarles el mejor partido, y saber que la red es tan sólo una herramienta, por lo que el candidato deberá realizar una búsqueda activa de empleo, tratando de conocer de primera mano las necesidades de las empresas (Salleh et al., 2010; Cory y Pruske, 2012). Y esto, como luego definiremos, se enmarca en el término “Empleabilidad”.

Veamos seguidamente los cambios que se están produciendo en el empleo y que condicionan las nuevas claves de la competitividad en las empresas, y cómo estos cambios determinan los nuevos perfiles que demandan las empresas en los universitarios.

2.1.2.1. El futuro del Empleo

El mundo del trabajo ha sufrido fuertes y numerosos cambios en los últimos años, dando lugar a la revisión de ciertas creencias y paradigmas que durante mucho tiempo se daban por buenos (Bolles, 2012).

De forma muy breve y a modo de resumen, el mercado laboral se está caracterizando actualmente por:

- Mayor complejidad para encontrar trabajo, como consecuencia de la etapa económica en la que vivimos y la enorme disponibilidad de personas que quieren trabajar o cambiar de empleo (Wilk y Sackett, 1996; Neal, 1998). Para cualquier tipo de trabajo siempre suele existir más de un candidato, probablemente con buenas cualificaciones, formación y, además, dispuesto a trabajar más horas e incluso haciéndolo por un menor sueldo. Estas circunstancias conducen a que nos encontremos ante un entorno más competitivo y que, por lo tanto, se requiera nuestra máxima atención y disposición para encararlo en óptimas condiciones.
- Las empresas cada vez soportan en menor medida la carga que supone pagar el sueldo de los empleados, prefiriendo subcontratar ciertas tareas y servicios con

otras empresas en función de las necesidades (Bardhan y Kroll, 2003). Es lo que se conoce como externalización u “outsourcing”, y si bien esto conlleva que nos cuestionemos u olvidemos “el empleo de por vida”, como consecuencia, a su vez, se abren nuevas alternativas como la del autoempleo, cuando prestamos nuestros servicios profesionales a las empresas. La tendencia indica que cada vez más la relación de empresas y empleados será una contratación por servicios, es decir, que el empleado no tendrá nómina mensual en la empresa, sino que la empresa pagará por los servicios que ofrezca el empleado, de forma puntual o continuada. Esto equivale a decir que aumentará el número de personas empleadas por cuenta propia como profesionales autónomos, o mediante empresas independientes. (Bolles, 2012; Claus Wehner et al., 2012; Krantman, 2012).

- Los puestos de más alto nivel se han convertido en puestos de elevada rotación y movilidad de personas. Así, actualmente es más arriesgado ejercer de directivo en una empresa que desarrollar una profesión liberal, siendo necesario asumir los cambios y designios que pueda tener la empresa respecto a sus puestos de trabajo (Laschinger, 2012; Hancock et al., 2013; Nouri y Parker, 2013; Seibert et al., 2013).
- La implantación de las nuevas tecnologías en la empresa, repercute no sólo en la forma de trabajar, sino también en las estructuras internas, los sistemas y los procesos. Esto provoca que se empiecen a demandar nuevos puestos de trabajo, con nuevos roles, puntuando el componente de productividad, innovación tecnológica y la contribución a la creación de valor y conocimiento para la empresa y sus clientes (Drucker, 2011; Levy y Murnane, 2012).
- También está aumentado la demanda de profesionales que dominan uno o varios idiomas extranjeros, ya que ante la globalización muchas de las empresas han emprendido la internacionalización como una estrategia básica de expansión o supervivencia y por ello necesitan de profesionales cualificados

para trabajar en estos ámbitos (Grosse, 2010; Salleh et al., 2010; Cory y Pruske, 2012).

- El hecho de contar con amplia experiencia laboral siempre ha sido muy valorado por las empresas. Actualmente las prácticas en empresa realizadas durante la etapa de estudiante ya se consideran como la citada 'experiencia profesional' para principiantes (Lowden et al., 2011; Allen y Newman, 2013; Leong y Kavanagh, 2013).
- Las organizaciones necesitan profesionales cada vez más preparados para poder competir, y por ello buscan ciertas capacidades durante la fase de la entrevista personal. Para permanecer y progresar en las organizaciones es clave la capacidad de adaptación y la flexibilidad, ya que estamos en constante cambio. Por ello, las experiencias internacionales durante los estudios, las prácticas en empresa, o cualquier otra actividad que haya permitido estar durante unos meses fuera del país, hace que el currículum adquiera mayor valor (Crossman y Clarke, 2010; Jackson, 2010; Schomburg y Teichler, 2011; Gribble et al., 2014).

De entre los muchos cambios que se están produciendo en el entorno empresarial, los que parecen más representativos son los siguientes:

- Desarrollo de la ética empresarial. Se trata de la capacidad de compromiso con los valores universales comúnmente aceptados y el respeto a las reglas socialmente establecidas (Trevino y Nelson, 2010; Carroll y Buchholtz, 2014; Ferrell et al., 2014).
- Ruptura de la tradicional estructura piramidal y gestión horizontal. El trabajo se organiza en torno a procesos y roles, no a tareas. El trabajo y la gestión se realizan por equipos, no por personas. No existe de manera absoluta una cadena de mando, sino que la empresa está orientada hacia el cliente y la

mejora continua (Williams y Naumann, 2011; Vandermerwe et al., 2012; Wilson et al., 2012).

- Mayor participación de los trabajadores en los proyectos. Búsqueda del trabajo en equipo implicando a todos los directamente relacionados en un proyecto, vinculando el éxito particular al éxito de la organización. Todos los miembros tienen la misma importancia, reconociéndose el valor añadido del trabajo en equipo, que se entiende superior a la suma de las aportaciones individuales (Spaho, 2011; Yang et al., 2011).
- Aprovechamiento de la energía creativa de los trabajadores. Búsqueda de la capacidad de innovación y cambio de los trabajadores, fomentándose la habilidad creativa para modificar una situación e introduciendo elementos distintos a los contemplados por el sistema (Foster y Kaplan, 2011; Johnston y Bate, 2013; Dawson y Andriopoulos, 2014).
- Formación continua de los trabajadores. Dada la variabilidad y cambios del entorno, se precisa una orientación a la continua formación y reciclaje del personal, lo que conlleva una estimulación para la introducción de mejoras, adaptación a los cambios, innovaciones, etc. en la empresa (Park, 2010; MacLeod y Clarke, 2011; Muñoz y Salinero, 2011).
- Poder basado en la capacidad de las personas, no en jerarquías preestablecidas. Sustitución de las escalas jerárquicas y de las cadenas de mando por el trabajo en equipo y el desarrollo personal (Bernardin y Wiatrowski, 2013; Noe et al., 2014).
- Respeto absoluto al trabajador. Consideración a todos los integrantes de la empresa, basado en el convencimiento de que el principal activo de la empresa es su personal y como tal se valora (MacLeod y Clarke, 2011; Robbins y Judge, 2012).

- Transmisión de información entre la dirección y la plantilla. Búsqueda de la comunicación plena y a todos los niveles dentro de la empresa, intentando dentro de lo posible que la comunicación sea directa y efectiva (White et al., 2010; Cooper y Kleinschmidt, 2011).
- Teletrabajo. Gracias a las nuevas tecnologías existe la posibilidad de mantener en contacto a equipos y personas que están distantes, pudiendo realizar ciertos trabajos gracias a multitud de aplicaciones informáticas (Johnson, 2013; O'Sullivan, 2013; Sato, 2013).
- Reducción en la edad de los directivos. Paulatina disminución, comparativamente, de la edad de las personas que ocupan puestos directivos. La edad ha dejado de ser un impedimento para acceder a un puesto de responsabilidad (Ramakrishnan, 2012; Murray, 2014).
- Globalización y multiculturalidad. Dado el aumento y facilidad de las comunicaciones, tanto de información como de bienes y servicios, las empresas operan en vastas áreas geográficas que abarcan diferentes países e incluso continentes. Las empresas han dejado de competir en mercados locales para adoptar progresivamente estrategias globales, y esto requiere de sus trabajadores la capacidad de relacionarse con personas de otros países con culturas diferentes (Gibson, 2010; Shome, 2012; Lowman, 2013).
- Flexibilidad. Capacidad para adaptarse a nuevos trabajos o situaciones (De Menezes y Kelliher, 2011; Edwards, 2014).
- Planes de igualdad. Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (Mathis y Jackson, 2011; Tooksoon, 2011; Robbins y Judge, 2012).

- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La conciliación es un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares. Conciliar no supone trabajar menos, sino de forma distinta (Bianchi y Milkie, 2010; Gerson, 2010; Carlson et al., 2011; Shockley y Singla, 2011; Allen et al., 2012).
- Apoyo a personas con capacidades diferentes favoreciendo la integración en el mundo laboral. Generar oportunidades en las empresas, para personas que tienen capacidades diferentes, dándoles la oportunidad de una integración total en la sociedad también a través del empleo (Ali et al., 2010).
- Responsabilidad social empresarial. Es la contribución activa y voluntaria a la mejora económica, social, y medio ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y generando un valor añadido a sus trabajadores y a la sociedad (Du et al., 2010; Surroca et al., 2010; Blowfield y Murray, 2011).
- La deslocalización de las empresas implica la movilidad de los trabajadores. Algunas empresas generalmente multinacionales y algunas medianas empresas están trasladando sus centros de trabajo a países con menores costes para ellos, esto hace que se necesiten trabajadores en estos países para supervisar el trabajo, formados en idiomas para poder negociar, etc. (Salleh et al., 2010; Fujita y Thisse, 2013).

2.1.2.2. Nuevos requerimientos de las empresas a los recién graduados

Lo primero que los empleadores tienen en cuenta a la hora de contratar y promocionar a sus empleados es contar con los conocimientos y formación que actualmente demanda el mercado. Aunque parezca que nada cambia, una simple consulta a las ofertas de empleo más recientes muestra algunos cambios significativos

en los requisitos solicitados, por lo que es interesante realizar este ejercicio para averiguar las nuevas tendencias en el empleo.

De forma muy general y a grandes rasgos reproducimos a continuación los aspectos que más valoran las empresas en sus ofertas de empleo, según se desprende un informe de Infoempleo-Adecco 2013 que analizó más de 768.000 ofertas de empleo (Adecco, 2014):

- Estudios Universitarios. Evidentemente, disponer de una sólida y adecuada formación universitaria es uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta a la hora de buscar trabajo, pero es aconsejable acompañarla de mucha iniciativa personal (Strauss et al., 2012). Realizar prácticas en empresas es una vía de adquirir la experiencia durante la etapa de estudiante en la Universidad (Allen y Newman, 2013). Según los datos extraídos de los estudios de inserción laboral de los graduados UMH, la primera forma de conseguir empleo por dichos graduados fueron las prácticas en empresa, y la segunda fueron los contactos (Gómez et al., 2002).
- Idiomas. Es conveniente conocer idiomas correctamente, y es obvio indicar que cuantos más se dominen mayores serán las posibilidades del candidato. En cuanto a ranking de idiomas el líder preferido por las empresas es el inglés, seguido del alemán y el francés (Adecco, 2014). Puede observarse en las ofertas de empleo la fuerte demanda de graduados cualificados con idiomas, y aunque a veces en los primeros empleos no sea un requerimiento imprescindible, sí que será útil para la promoción o cambio del mismo. Hay muchas actividades que pueden ayudar a mejorar el conocimiento de idiomas y a través de becas se pueden realizar estancias internacionales como: Erasmus Estudios, Erasmus Prácticas, Prácticas Internacionales para estudiantes y graduados, Servicio de Voluntariado Europeo a través del programa Youth in Action, etc. (Canagarajah y Wurr, 2011; Benson, 2013; Cadavieco y Pascual, 2013).

- Experiencia profesional. Es un factor totalmente imprescindible, al igual que para acceder a un puesto de trabajo es fundamental contar con experiencia, para promocionar en el trabajo también resulta un requisito primordial. Se suele valorar más que cualquier estudio genérico. Participar activamente en todas las actividades y proyectos de la empresa, absorber toda información a que se esté expuesto y tomar iniciativas en todo aquello que sea posible demuestra tener una buena actitud hacia el trabajo, y es la mejor forma de demostrar la valía personal y profesional (Bolles, 2012; Mincer, 2012).
- Informática y uso de Internet. Es importante tener un elevado grado de conocimientos sobre esta herramienta básica (aunque no es necesario llegar a ser un informático especialista), e ir actualizando día a día estos conocimientos, estando a la última de cualquier novedad que pueda surgir. En la actualidad es muy valorado el poder trabajar en red, cada vez más las personas trabajan físicamente separadas o incluso en ciudades o países diferentes, se hace pues necesario conocer herramientas para compartir y trabajar en red. También para conocer personas de otros ámbitos, saber lo que hacen otros, discusiones, etc. Existen herramientas profesionales y sociales que nos pueden ayudar, como: foros profesionales, blogs, microblogs, YouTube, redes profesionales, webs, etc. (Gómez et al., 2011; Cingano y Rosolia, 2012; David y Dorn, 2013; Webster, 2014b).
- Estudios de postgrado. Cada vez son más necesarios los cursos de formación específicos (másteres, doctorados, etc.), por lo que es recomendable tomar la decisión de estudiar por lo menos uno para incorporarlo al currículum vitae. De toda la oferta existente, especialmente destacan los cursos generalistas como los Master in Business Administration (MBA) y aquellos específicos relacionados con una responsabilidad concreta (Green y Britain, 2011).
- Facilidad para la adaptación. Es necesario ser capaz de desenvolverse en cualquier lugar y entre cualquier tipo de personas, cultura o ambiente (Joyce et al., 2010; De Menezes y Kelliher, 2011). El tipo de empresa, su dimensión, el

sector en el que actúa o la zona geográfica de influencia puede llegar a ser muy determinante en algunas ofertas laborales.

- Competencias profesionales. Aquí se enmarcan algunas como: la imagen, la capacidad de comunicación verbal y no verbal, la toma de decisiones, capacidad de liderazgo, resolución de problemas, disponibilidad geográfica, trabajo en equipo, etc. (Gómez et al., 2006a). Son las que más se tienen que desarrollar y actualmente de las más buscadas por las empresas (Jackson, 2010; Hinchliffe y Jolly, 2011; Lowden et al., 2011).
- Valores. Las empresas buscan personal que compartan sus valores, y los trabajadores para sentirse a gusto trabajando necesitan compartir los valores de la empresa. Muchas empresas definen sus valores en la web corporativa, y es necesario conocerlos para saber si se es un buen candidato y si es de interés trabajar en ellas. Algunos de los más repetidos por las empresas son: orientación al cliente, respeto por el Medio Ambiente, multiculturalidad, etc. (Bye et al., 2011; Bolles, 2012; Van den Broeck et al., 2014).

2.1.2.3. Experiencia UMH: El universitario 5 estrellas

Es evidente que poseer una adecuada combinación de estas características personales brinda mayores posibilidades de éxito a la candidatura. Así, poseer estudios universitarios, tener entre 25 y 30 años, con dos de experiencia, dominar como mínimo dos idiomas extranjeros además de la lengua materna, y haber realizado cursos de postgrado o máster es actualmente la combinación mágica del éxito profesional, lo que podríamos denominar un universitario 5 estrellas (Gómez et al., 2011).

Sin embargo, en diversos estudios realizados, los empresarios valoran enormemente en la adecuada formación de los estudiantes universitarios, independientemente de la titulación que estén cursando, una serie de habilidades y conocimientos que inciden en esas cinco estrellas y que se corresponden con requerimientos muy generalizados

en el mercado laboral (Jackson, 2010; Lowden et al., 2011; Bolles, 2012; Leong y Kavanagh, 2013).

Los futuros graduados dispuestos a integrarse en el mercado laboral deberán contar con muchas de las facetas que a continuación se detallan. El nivel óptimo y grado de profundización y conocimientos estará en función de las expectativas profesionales de los candidatos y de los requerimientos de las enseñanzas de grado respectivo.

Del análisis de las demandas de las empresas sobre las competencias más valoradas de los candidatos que son universitarios (Club Gestión de Calidad, 1998; Gómez et al., 2006a), hemos considerado como fundamentales las siguientes 12 habilidades: liderazgo, trabajo en equipo, gestión del cambio, ética, cultura empresarial, identificación de problemas, creatividad, gestión de proyectos, gestión de compra y venta, autoaprendizaje, calidad y dotes de comunicación.

Para algunos autores, (Gómez et al., 2011) estas habilidades a su vez se subdividen en una serie de capacidades que se suponen necesarias para contar con dicha potencialidad.

1. Liderazgo

1.1. Dirigir personas. Saber hacer, de modo que las personas consigan resultados a nivel individual y grupal. Dirigir equipos hacia la consecución de resultados (Laschinger et al., 2013).

1.2. Implicación personal. Saber mantener actitudes y comportamientos que demuestren el compromiso permanente del directivo (Omolayo y Ajila, 2012).

1.3. Dirigir reuniones. Capacidad para obtener ideas y conocimientos a través de reuniones (Baran et al., 2012).

2. Trabajo en equipo

2.1. Trabajar en equipo. Trabajar con otros y vincular el éxito particular al éxito con los demás. El trabajo en equipo es superior a la suma de las aportaciones individuales (Yang et al., 2011; Belbin, 2012).

2.2. Toma de decisiones. Dominar el proceso de toma de decisiones, que incluye el qué, quién, cómo, dónde y cuándo. Esto facilita el desarrollo de las organizaciones y la rapidez en las actuaciones (Bazerman y Moore, 2012).

2.3. Relaciones interpersonales. Capacidad para establecer vínculos de confianza y colaboración mutua. Las relaciones entre personas son en la mayoría de las ocasiones la base del éxito de las organizaciones (Belbin, 2012; Bolles, 2012).

3. Gestión del cambio

3.1. Adaptación al cambio. Capacidad para acomodarse a entornos cambiantes (Anderson y Anderson, 2010; Robbins y Judge, 2012).

3.2. Orientación al cambio. Capacidad para estimular la introducción de novedades tecnológicas, organizativas, etc. Predisposición a la innovación y a la mejora (Baldwin et al., 2012).

3.3. Multifuncionalidad. Capacidad de desempeño en distintos puestos de trabajo (Joyce et al., 2010; De Menezes y Kelliher, 2011).

4. Ética

4.1. Respeto a los principios y valores éticos universales. Capacidad de compromiso con los valores universales comúnmente aceptados (Trevino y Nelson, 2010; Carroll y Buchholtz, 2014).

4.2. Virtudes de la convivencia. Respeto a las personas y al medio ambiente, mediante la aceptación de las reglas socialmente establecidas (Ferrell et al., 2014).

5. Cultura empresarial

5.1. Capacidades emprendedoras. Saber cultivar actitudes personales de autonomía e iniciativa. Impulsar las iniciativas para crear y enriquecer empresas (Castillo, 2013).

5.2. Visión. Capacidad para detectar oportunidades y potencialidades a explotar (Gómez et al., 2011).

5.3. Organización y gestión. Capacidad para dimensionar y estructurar una empresa (Jackson, 2010).

5.4. Captación de recursos. Capacidad de identificar personas y medios necesarios para el desarrollo de la empresa (Hope, 2014).

6. Identificación de problemas

6.1. Capacidad de análisis. Saber distinguir y separar los datos de una situación compleja para tener un conocimiento claro de la realidad (Blom y Saeki, 2011; Hinchliffe y Jolly, 2011; Blickley et al., 2013).

6.2. Capacidad de reacción. Saber plantear de forma ordenada y cuantificada el conjunto de factores que afectan a una determinada situación (Gómez et al., 2011).

6.3. Capacidad de síntesis. Habilidad para resumir y compendiar materias o situaciones complejas (Jackson, 2010; Lowden et al., 2011).

7. Creatividad

7.1. Capacidad de innovación y cambio. Habilidad para modificar una situación introduciendo elementos distintos a los contemplados por el sistema (Ball et al., 2010; Bridgstock, 2011; Wilton, 2011).

7.2. Desarrollo del pensamiento inductivo. Capacidad de llegar a los principios a partir del conocimiento de datos, mediante un método lógico ascendente (Robinson, 2011).

8. Gestión de proyectos

8.1. Habilidades de planificación, organización y comunicación. Capacidad para estructurar y coordinar un proyecto, asignar recursos, seguirlo y transmitirlo de forma inteligible para todos (Jackson, 2010; Blom y Saeki, 2011).

8.2. Orientación a resultados. Habilidad para saber direccionar los esfuerzos y sortear obstáculos hasta alcanzar el objetivo planificado (Ziebarth-Bovill et al., 2012).

9. Procesos de compra y venta

9.1. Capacidad de análisis. Saber distinguir y separar los datos en una situación compleja para tener un conocimiento claro de la realidad (Lowden et al., 2011).

9.2. Saber buscar información. Capacidad crítica para seleccionar las fuentes y los datos (Gómez et al., 2006b).

9.3. Habilidades de negociación y persuasión. Capacidad de escucha, asertividad (capacidad de exponer las preferencias personales sin invadir los derechos de los demás) y empatía (ponerse en el lugar del otro) (Mathis y Jackson, 2011; Truong y Laura, 2013).

9.4. Habilidades de planificación y gestión. Capacidad para estructurar un proceso, y traducirlo a la práctica después de forma eficaz (Lowden et al., 2011; Leong y Kavanagh, 2013).

10. Autoaprendizaje

10.1. Capacidad de autocrítica. Capacidad para realizar un diagnóstico objetivo de las propias carencias en orden a la consecución de los objetivos fijados (Club Gestión de Calidad, 1998; Gómez et al., 2011).

10.2. Saber buscar información. Capacidad crítica para seleccionar las fuentes y los datos (Gómez et al., 2006b).

10.3. Orientación práctica. Capacidad de aplicar conceptos, estructuras teóricas y nuevos conocimientos a situaciones reales (Gómez et al., 2011).

11. Calidad

11.1. Capacidad de relación. Saber plantear de forma ordenada y cuantificada el conjunto de factores que afectan una determinada situación (Club Gestión de Calidad, 1998).

11.2. Búsqueda de la mejora continua. Incorporar a la actividad ordinaria el uso de las técnicas que facilitan la aplicación de la gestión de la calidad total (Wilton, 2011).

12. Comunicación

12.1. Habilidades de motivación, persuasión y negociación. Capacidad de escucha, asertividad y empatía. En el ámbito empresarial es absolutamente

necesaria la capacidad de vender ideas y soluciones y para ello hacen falta buenas dotes de persuasión y negociación (Jackson, 2010; Truong y Laura, 2013).

12.2. Corrección en la expresión oral y escrita. Capacidad para saber transmitir mensajes con precisión, tanto a nivel colectivo como a nivel individual (Subramaniam y Harun, 2012; Leong y Kavanagh, 2013).

Todas estas habilidades podríamos considerarlas como de primer orden respecto a los requerimientos de las empresas a los universitarios, sin embargo apuntamos otras relacionadas con las anteriores que también empiezan a tener un elevado grado de interés entre los empresarios (Gómez et al., 2003):

- Iniciativa.
- Responsabilidad.
- Formación sólida.
- Liderazgo.
- Dinamismo.
- Afán de superación.
- Movilidad funcional y geográfica.
- Profesionalidad.
- Sinceridad.

Es habitual que cuando los estudiantes finalizan sus estudios, se encuentren con problemas a la hora de encontrar un empleo. Básicamente estos problemas vienen determinados por sus dificultades para afrontar con éxito una entrevista de trabajo, realizar un currículum vitae, la insuficiente formación en idiomas extranjeros, la falta de habilidades de comunicación, la inexperiencia laboral, la falta de capacidad para liderar equipos de trabajo, inexperiencia en toma de decisiones y técnicas de negociación, etc. (Gómez et al., 2002).

En la UMH, hasta ahora, la labor realizada por el Observatorio Ocupacional ha posibilitado que los estudiantes puedan realizar prácticas en empresas que les permitan adquirir experiencia laboral. Sin embargo, la formación integral de los

universitarios puede ir más allá, mediante cursos y seminarios de formación complementaria para la adquisición y desarrollo de competencias profesionales, idiomas y facilitando el intercambio con universidades extranjeras junto a actividades para desarrollar su implicación social (UMH, 2014a).

A la hora de contratar a un universitario, más que los conocimientos académicos, propios de la titulación que ha cursado, a los empleadores les interesan otras competencias profesionales que conforman su formación integral a la que nos referimos anteriormente (Lowden et al., 2011; Wilton, 2011; Truong y Laura, 2013).

Aun siendo importantes los resultados académicos, los futuros profesionales deben obtener una formación integral, realizando actividades que favorezcan su futura incorporación en el mercado laboral (UMH, 2014b).

Los estudiantes, además de obtener buenas calificaciones en las distintas materias, deben adquirir una formación integral que combine conocimientos, teóricos y prácticos, incorporar experiencias en el mundo laboral, potenciar la dimensión europea de su currículum o, incluso, representar una implicación social con su entorno más inmediato.

Para ello, todos los años la UMH brinda a una nueva promoción de graduados universitarios la posibilidad de obtener, además del Título Oficial, un certificado que, adicionalmente, acredita su rendimiento en diferentes áreas de formación. Con el Título de “Universitario 5 Estrellas”, se certifica el rendimiento integral de aquellos graduados que, al finalizar sus estudios, han destacado en los siguientes aspectos (Gómez et al., 2011; UMH, 2014b):

- 1. Rendimiento académico.** Se tiene en cuenta la nota media del expediente (con una ponderación de un 30%).

2. Realización de prácticas en empresas. Se considera el número total de horas de prácticas realizadas en empresas colaboradoras (con una ponderación de un 25%).

3. Desarrollo de habilidades profesionales. Valorado en función del número de horas empleadas en formación complementaria a la del título oficial (con una ponderación de un 20%).

4. Proyección europea del currículum. Se considera el conocimiento de idiomas y el número de meses que el alumno ha dedicado en programas de intercambio internacional (con una ponderación de un 15%).

5. Implicación y proyección social. Se valora teniendo en cuenta las actividades de implicación social realizadas: colaboración con diversas ONG, tutor-asesor de estudiantes, delegado de estudiantes, etc. (con una ponderación del 10%).

Las diferentes valoraciones de los apartados anteriores, ponderadas según la titulación de que se trate, dan lugar a una puntuación global a partir de la cual es posible delimitar qué universitarios han alcanzado una formación integral.

Además, desde la entrada en vigor del Espacio Europeo de Educación Superior se establece que todos los aspectos comentados estén recogidos en el Suplemento Europeo al Título (CM Bolonia, 1999), para que un estudiante al final de su etapa universitaria, además del título, pueda tener una relación de todas las actividades realizadas durante su etapa universitaria y que le han ayudado en su desarrollo personal y profesional, con lo cual podrán estar incluidas las siguientes actividades: prácticas en organizaciones, idiomas estudiados, estancias internacionales, representación estudiantil, voluntariados, deportes, y formación complementaria: (informática, asistencia a ponencias, jornadas, etc.). Todo ello con el objetivo de acreditar las competencias que han demostrado tener los universitarios durante su etapa académica para mejorar su empleabilidad y facilitar su incorporación al mercado de trabajo (Blom y Saeki, 2011; Lowden et al., 2011; Wilton, 2011).

2.1.2.4. La empleabilidad de los universitarios

Según afirman algunos autores (Echeverría, 1995; Jover, 1995) en los últimos años la sociedad ha experimentado profundos cambios en múltiples aspectos, tales como las lógicas de producción y sistemas de organización, la globalización, la sociedad del conocimiento, tecnologías de la información y comunicación, etc. que han afectado a los procesos de inserción profesional de las personas.

Como consecuencia de estos cambios, el mercado laboral actual se encuentra inmerso en una dinámica en la que tienden a desaparecer los contratos de por vida y se avanza hacia la progresiva flexibilidad de los empleos. Esto obliga a los candidatos a estar lo mejor preparados posible para poder enfrentarse a estos cambios y por lo tanto resulta muy conveniente contar con una elevada *empleabilidad* (Wilton, 2011).

Como hemos visto anteriormente, cuando las empresas buscan candidatos a un puesto de trabajo siguen valorando una serie de características básicas como son: la experiencia, una sólida formación y cada vez más las cualidades humanas, especialmente la capacidad de comunicación, las relaciones con las personas y la iniciativa en la resolución de problemas (Gómez et al., 1998, 2000).

Según Suárez (2012), el término empleabilidad puede estar asociado con capacidades o habilidades personales, con el ajuste entre el candidato y el mercado de trabajo, con el tanto por ciento de titulados que consiguen una ocupación, o con la formación obtenida y el currículo formativo.

En relación al origen de la palabra empleabilidad, Campos (2003) propone que está en la unión de dos palabras anglosajonas *employ* (empleo) y *ability* (habilidad), y es por ello que se le atribuye el sentido de “habilidad para obtener y conservar un empleo”. Según este mismo autor, el término aparece como tal en los años 80, cuando los efectos de la crisis del mercado laboral causaron un reducido aumento de empleos, incrementándose el desempleo.

Según Gazier (1998), el término empleabilidad ha atravesado, a lo largo de su evolución, 7 etapas diferentes:

- Empleabilidad dicotómica: Este punto de vista tiene lugar a principios del siglo pasado en Gran Bretaña y América. Se distingue entre los que son, o pueden ser, empleados y aquellos que no lo son.
- Empleabilidad socio-médica: Este punto de vista surge en la Segunda Guerra Mundial. Se centra principalmente en carencias sociales, psicológicas o mentales que provocan que las personas no puedan desarrollar un trabajo.
- Empleabilidad como política de mano de obra: Este enfoque se da en Estados Unidos, en los años 80. Amplió el punto de vista del enfoque del déficit del modelo socio-médico a otros grupos sociales. La atención se basó en las diferencias entre las habilidades, aptitudes y conocimientos que poseían, y aquellas cualidades que eran requeridas por el mercado laboral.
- Empleabilidad de flujo: Este enfoque surge en Francia, en la década de los 60. Era claramente diferente de los puntos de vista precedentes, al enfocarse principalmente en lo que se necesita y cómo se accede al empleo a nivel local y nacional, basada en la probabilidad o expectativa objetiva que tiene una persona que busca empleo de conseguirlo.
- La empleabilidad de los resultados del mercado de trabajo: Este punto de vista surgió a nivel internacional hacia finales de la década de los años 70. Se centraba en la medida de resultados del mercado de trabajo, que eran consecuencia de las intervenciones de políticas específicas. Estas medidas normalmente incluyen periodos de empleo, horas trabajadas y tasas de salarios.
- Empleabilidad iniciativa: Este enfoque surge en los años noventa, de la fusión de puntos de vista sobre recursos humanos desarrollados en Estados Unidos y Europa. Su punto de partida es el final del trabajo, en una misma empresa, durante toda su vida, es decir, del *empleado* que trabaja para la misma organización, desde que se incorpora a ella hasta que se jubila. Para tener un trabajo de forma continua propone el desarrollo de habilidades y aptitudes que proporcione a los empleados tener un buen desempeño en su trabajo

presente, así como que se motiven para encontrar otro puesto mejor en otra organización. El punto de atención claramente pivota en la iniciativa y la acción del individuo.

- Empleabilidad interactiva: Este punto de vista surgió a finales de la década de los 90, planteando la dimensión colectiva e interactiva. Aunque tiene en cuenta la acción del individuo, equilibra ésta con algunos planteamientos de la empleabilidad de flujo, propuesta anteriormente. De tal forma que la empleabilidad individual tiene relación con la empleabilidad de otros candidatos en el mercado laboral, tanto desde el punto de vista de competidores, como desde el punto de vista de complementarios (un alto grado de variedad de candidatos debería atraer nuevas oportunidades de empleo en un área). También se tienen en cuenta en este enfoque la demanda local y nacional, así como las normas e instituciones que rigen el mercado laboral. Esta concepción involucra a los empleadores, las políticas públicas y a los individuos en los cambios de la empleabilidad.

En opinión de Suárez (2012), la empleabilidad es un concepto dinámico, que ha sido enriquecido por diversos autores, lo cual ha ampliado el término. En su opinión, gracias a la evolución de estos enfoques el concepto de empleabilidad ha ido evolucionando desde una primera definición entendida como medida, tasa de empleo/desempleo o ajuste individuo-puesto de trabajo, a un concepto más formativo y educativo, en el sentido de capacidades, formación o habilidades que permiten entrar y desenvolverse en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta que la empleabilidad depende, además del individuo, de muchos factores ajenos a él.

Algunos autores (Rodríguez et al., 2010) opinan que la empleabilidad se relaciona con las universidades tanto por su responsabilidad en la formación de graduados, como indicador de rendimiento. De forma que la educación que reciben les permita su incorporación al mercado laboral y que además las universidades sean evaluadas en función de la consecución de estos objetivos.

Harvey (2001) apunta que las definiciones de empleabilidad, superponen matices vinculados a las siguientes características:

- Tipo de trabajo: Para algunos autores (Mamaqi et al., 2011) el concepto de empleabilidad está relacionado con la estabilidad, pero no todos los investigadores comparten este punto de vista, ya que este concepto es difícilmente delimitable para los puestos y trabajos que ocupan universitarios. Para otros, cuando hablan del tipo de trabajo, se refieren a un trabajo que requiera destrezas y habilidades de graduado.
- Tiempo: Hace referencia al periodo de tiempo que transcurre entre la graduación y la consecución de trabajo.
- Atributos de contratación: Hace referencia a que la empleabilidad define la capacidad de demostrar las competencias (o desarrollarlas si no se poseen) que se requieren en el puesto de trabajo.
- Formación complementaria: Un punto de vista de la empleabilidad apunta a que las certificaciones académicas no son el objetivo de la formación, y sostiene que lo importante es la capacidad que tengan para un desarrollo mayor. Otros, en cambio, ponen más peso en el aspecto formal del título, aunque también reconocen la importancia de querer y de seguir aprendiendo.
- Competencias de empleabilidad: La empleabilidad se puede entender como poseer unos conocimientos fundamentales, o un repertorio de capacidades genéricas.

Por otra parte, la Unión Europea, a través del Equipo de Coordinación para el Enriquecimiento de la Empleabilidad de los Estudiantes (ESECT) ofrece una definición de empleabilidad, (basada en la propuesta de Yorke (2006)) caracterizada por un conjunto de logros, habilidades, conocimientos y atributos personales que dan a la persona mayor probabilidad de conseguir trabajo y de salir airoso en la selección de un empleo, beneficiando así mismo, a todos los trabajadores, a la comunidad y al conjunto del país.

Además, algunas de las definiciones que se han propuesto sobre el término empleabilidad son las siguientes:

- En 1998, la Confederación de la Industria Británica define la empleabilidad como (McQuaid y Lindsay, 2005) las cualidades y competencias que tiene una persona y que se necesitan para hacer frente a las demandas de los empresas que contratan, de forma que consiga alcanzar sus objetivos y su potencial en el trabajo.
- Cáritas Española, en 1999 (Cáritas Española, 1999), en sus Cuadernos para la inserción laboral, “¿Cómo desarrollar la empleabilidad?”, la define como una capacidad que poseen los individuos para ajustarse las ofertas de trabajo. Esta capacidad está relacionada con un conjunto de elementos tales como actitudes, motivaciones, intereses personales, conocimientos, aptitudes y formación.
- Para la OIT (Organización Internacional del Trabajo) la empleabilidad está relacionada con las probabilidades de conseguir un puesto de trabajo en un mercado concreto, teniendo en cuenta las características que posee el candidato, y que son las que le posibilitan superar las trabas que le son impuestas por el mercado. Además, la OIT a través de su Recomendación 195 (Pronko, 2005), define el concepto empleabilidad como las competencias y cualificaciones que se pueden transferir y que aumentan las posibilidades de los individuos para ampliar su nivel educativo y de formación con el objetivo de alcanzar y mantener un buen empleo, progresar o cambiar de trabajo, adaptándose a los cambios tecnológicos y laborales.
- También la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE), propone una definición para la empleabilidad (Formichella y London, 2005) en el sentido que es la aptitud del individuo para conseguir un trabajo que le cubra sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo.
- Para otros autores (Gómez et al., 2000) la empleabilidad puede ser definida como la capacidad que tiene una persona para encontrar empleo, o mejorarlo

si ya lo tiene, de la forma más rápida y en las mejores condiciones posibles. Actualmente este concepto es la clave para la supervivencia en el mundo laboral, por lo que es importantísimo que se vigile el nivel de empleabilidad que una persona posee tanto dentro de la empresa, en la que trabaja o quiere trabajar, como en el conjunto del mercado de trabajo. Posteriormente estos mismos autores (Gómez et al., 2011) amplían la definición de empleabilidad sugiriendo que entre los factores que entran en juego para incrementar la empleabilidad se encuentran la formación, la experiencia y las cualidades y actitudes personales.

- García (2009) define la empleabilidad en el sentido de la atracción que una persona tiene para el mercado laboral en el tiempo, que se materializa en una aportación de valor a la organización o a la sociedad.

Para Suárez (2012), la razón para que la empleabilidad sea un asunto tan importante como para ser tenido en cuenta en la fijación de políticas socioeconómicas y estrategias educativas, es que la empleabilidad pone en relación la globalización, el trabajo y el aprendizaje. Además, posee una connotación de capacidad de inserción laboral que depende de las condiciones legales del mercado laboral (la reorganización del mercado laboral a través de las políticas gubernamentales), de la demanda del mercado de trabajo (que abarca aspectos económicos y productivos) y de un cambio en las competencias y habilidades que se requieren, que están relacionadas con las características personales y del sistema educativo. Hace pues hincapié en la importancia del aprendizaje (competencias y habilidades) y vincula la educación y el mercado de trabajo.

En base a esta definición de empleabilidad y considerando que además de las políticas llevadas a cabo por los Gobiernos, la formación es un elemento que modela este concepto, en el siguiente apartado se detallan las políticas llevadas a cabo por la Unión Europea (UE), así como las reformas propuestas en materia de educación superior en los últimos años, pues creemos que son palancas para mejorar la empleabilidad de los universitarios.

2.1.3. El Espacio Europeo de Educación Superior

El proceso de integración europeo se ha ido materializando a través de la firma de distintos tratados: el Tratado de Roma, el Acta Única Europea, el Tratado de la Unión Europea, el Tratado de Ámsterdam y el de Niza, en los cuales se reflejan acuerdos alcanzados entre los países europeos en diferentes ámbitos.

Aunque el proceso de integración europea se inicia dándole mayor importancia a los aspectos económicos, posteriormente se incluyen aspectos de educación y empleo que tenían una influencia clara y directa sobre los aspectos económicos (García, 2009).

2.1.3.1. La Declaración de la Sorbona

Los Ministros de Educación de Francia, Alemania, Italia y Reino Unido, reunidos el 25 de mayo de 1998 (CM Sorbona, 1998), reflexionan sobre la construcción Europea en el sentido que no sólo es importante el ámbito económico, sino que también se debe pensar en la Europa de los conocimientos. Para ello invitan a los estados miembros de la Unión Europea a crear una zona de Educación Superior como instrumento para promocionar la movilidad de los ciudadanos, la capacidad para obtener empleo y el desarrollo general europeo. La empleabilidad de los titulados universitarios se convierte en uno de los ejes fundamentales del proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior.

Reflexionan sobre el bajo número de estudiantes universitarios que se gradúan sin haber tenido la oportunidad de realizar un periodo de estudios fuera de sus fronteras nacionales, y textualmente afirman que “se aproxima un tiempo de cambios para las condiciones educativas y laborales, una diversificación del curso de las carreras profesionales, en el que la educación y la formación continua devienen una obligación evidente.” Enfatizan también la necesidad de favorecer la movilidad y la cooperación entre los países europeos para mejorar la educación superior, de forma que se genere

riqueza y proyectos positivos, acabando con las fronteras y desarrollando un marco de enseñanza y aprendizaje.

Como medio para facilitar las comparaciones y equivalencias a escala internacional se apoyan en el sistema de créditos ECTS (Sistema Europeo de Transferencia de Créditos) y en los semestres. De forma que se puedan convalidar los créditos obtenidos para los universitarios que elijan una educación inicial o continua en alguna de las universidades europeas y tengan intención de obtener una titulación.

Remarcan la importancia de la realización de estudios multidisciplinares, perfeccionamiento de idiomas y la utilización de nuevas tecnologías de la información.

En cuanto a la estructura de la formación esbozan el reconocimiento internacional de la titulación de primer ciclo, así como el máster y el doctorado como estudios de postgrado en los que se debería enfatizar el trabajo autónomo y la investigación.

Finalmente, ofrecen su compromiso para la promoción de un marco de referencia común, dedicado a mejorar el reconocimiento externo y facilitar la movilidad estudiantil y las oportunidades de empleo.

2.1.3.2. La Declaración de Bolonia

Reunidos en Bolonia el 19 de junio de 1999, 31 ministros europeos de educación realizan una declaración conjunta (CM Bolonia, 1999) en la que fijan su atención en el desarrollo y fortalecimiento de las dimensiones intelectual, cultural social y científica. Toman una apuesta decidida por profundizar en la compatibilidad y comparabilidad de los sistemas de educación superior, y fijan como objetivo el incremento de su competitividad de forma que adquiera un grado de atracción mundial.

Además, se establece el compromiso de alcanzar los siguientes objetivos (CM Bolonia, 1999):

1. La adopción de un sistema de titulaciones fácilmente comprensible y comparable, incluso a través de la puesta en marcha del Suplemento del Diploma, para promocionar la obtención de empleo y la competitividad del sistema de educación superior Europeo.
2. Adopción de un sistema basado esencialmente en dos ciclos fundamentales, diplomatura (pregrado) y licenciatura (grado). El acceso al segundo ciclo requerirá que los estudios de primer ciclo se hayan completado, con éxito, en un periodo mínimo de tres años. El diploma obtenido después del primer ciclo será también considerado en el mercado laboral Europeo como nivel adecuado de cualificación. El segundo ciclo conducirá al grado de maestría y/o doctorado, al igual que en muchos países Europeos.
3. El establecimiento de un sistema de créditos - similar al sistema de ETCS - como medio adecuado para promocionar una más amplia movilidad estudiantil. Los créditos se podrán conseguir también fuera de las instituciones de educación superior, incluyendo la experiencia adquirida durante la vida, siempre que esté reconocida por las universidades receptoras involucradas.
4. Promoción de la movilidad, eliminando los obstáculos para el ejercicio efectivo de libre intercambio, prestando una atención particular a:
 - el acceso a oportunidades de estudio y formación y servicios relacionados, para los alumnos.
 - el reconocimiento y valoración de los periodos de estancia en instituciones de investigación, enseñanza y formación Europeas, sin perjuicio de sus derechos estatutarios, para los profesores, investigadores y personal de administración.
5. Promoción de la cooperación Europea en aseguramiento de la calidad con el objeto de desarrollar criterios y metodologías comparables.
6. Promoción de las dimensiones Europeas necesarias en educación superior, particularmente dirigidas hacia el desarrollo curricular, cooperación entre instituciones, esquemas de movilidad y programas de estudio, integración de la formación e investigación.

Así pues, se observa claramente el vínculo existente entre la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior y la necesidad de aumentar la competitividad del sistema universitario, que repercutirá en el incremento de la competitividad económica, social y cultural de Europa en el entorno globalizado actual.

Esta competitividad depende, entre otras cosas, de la inserción laboral de los universitarios, del uso de los conocimientos y competencias por ellos adquiridos, y su transferencia a los procesos productivos, sociales y culturales, así como de la innovación que sean capaces de generar.

2.1.3.3. La Declaración de Praga

En esta ocasión se reúnen 32 ministros en funciones de la Educación Superior el 19 de mayo de 2001 en Praga (CM Praga, 2001) y en su comunicado reafirman su compromiso con el objetivo de establecer el Área de Educación Superior de Europa para el año 2010.

El Comunicado de Praga se reafirma en los objetivos marcados en la declaración de Bolonia tales como la adopción de un sistema de niveles fácilmente legible y comparable, un sistema basado en dos ciclos principales, un sistema de créditos comparables, promoción de la movilidad, cooperación europea en la garantía de la calidad y dimensiones europeas en educación superior. Además, añade tres líneas más de actuación a las de Bolonia:

1. Formación continua (“Lifelong learning”), como vía para para encarar los desafíos de la competitividad y el uso de nuevas tecnologías, y para mejorar la cohesión social, la igualdad de oportunidades y la calidad de vida.
2. Participación activa de instituciones de educación superior y estudiantes. En concreto, los ministros expresaron su apreciación a las contribuciones hacia programas de estudio en evolución que combinan calidad académica con la relevancia hacia la duradera capacidad de obtención de empleo, y pidieron un papel proactivo continuado de las instituciones de educación superior.

3. Promoción del atractivo del Área Europea de Educación Superior (AEES) o EHEA (European Higher Educational Area) mediante la calidad de la enseñanza y la investigación, la variedad de instituciones y programas, y la cooperación en educación transnacional.

2.1.3.4. La Conferencia de Berlín

El 19 de septiembre de 2003, los ministros responsables de la Educación Superior procedentes de 33 países, se reunieron en Berlín con el objetivo de analizar el progreso efectuado, y para establecer prioridades y nuevos objetivos para los años siguientes, con vista a acelerar la realización del área de Educación Superior Europea (CM Berlín, 2003).

En esta conferencia (CM Berlín, 2003), los ministros se comprometieron a establecer prioridades para los próximos 2 años y fortalecer sus esfuerzos para promover sistemas efectivos para avanzar en la utilización de un sistema basado en 2 ciclos y para mejorar el reconocimiento del sistema de grados y periodos de estudios. Las áreas en que deciden reforzar su actuación son las siguientes:

1. Garantía de Calidad con el apoyo al desarrollo de la calidad a niveles institucionales, nacionales y europeos. Señalaron la necesidad de desarrollar criterios compartidos y metodologías dirigidas a la garantía de la calidad, acordando que para 2005 los sistemas de garantía de calidad nacionales deberían incluir:
 - Definición de las responsabilidades de los cuerpos e instituciones involucradas.
 - Evaluación de programas o instituciones, incluyendo asesoramiento interno, revisiones externas, participación de estudiantes y la publicación de los resultados.
 - Sistema de acreditación, certificación o procedimientos similares.
 - Participación internacional, cooperación y “networking”.

A nivel europeo, ENQA, en cooperación con EUA, EURASHE y ESIB, se

propone el desarrollo y acuerdo de conjuntos de procedimientos y guías para la garantía de la calidad, del mismo modo, la exploración de distintos caminos para asegurar un sistema adecuado de revisión de dicha garantía de calidad, así como la acreditación de agencias o cuerpos, y la elaboración de informes sobre la próxima reunión de seguimiento de los ministros en 2005.

2. Sistema basado en dos ciclos principales, proponiendo a los estados que la elaboración de un marco de cualificaciones de sus sistemas de educación superior fueran comparables y compatibles. Dicho marco debería describir las cualificaciones en términos de trabajo realizado, nivel, aprendizaje, competencias y perfil. Las carreras deberían tener definidos diferentes objetivos. Las licenciaturas de primer y segundo ciclo, deberían tener diferentes orientaciones y diversos perfiles para acomodarse a la diversidad de perfiles académicos, y necesidades del mercado de trabajo. Las titulaciones de primer grado deberían dar acceso, en el sentido de la Convención de Lisboa, a los programas de segundo ciclo. Las titulaciones de segundo grado, deberían dar acceso a estudios de doctorado.
3. Promoción de la movilidad mediante el acceso a préstamos y becas.
4. La importancia del Sistema de Transferencia de Crédito Europeo (ECTS) para facilitar la movilidad de los estudiantes.
5. Reconocimiento de carreras, de forma que cada estudiante que finalice su carrera a partir de 2005, debería recibir el Suplemento del Diploma automática y gratuitamente. Fomentando así, la obtención de empleo y facilitando el reconocimiento académico en caso de que se desee seguir avanzando con los estudios.
6. Participación en el proceso de las instituciones de Educación Superior y de los estudiantes.
7. Promoción de la dimensión de la educación superior europea, confirmando la necesidad de asegurar un periodo substancial de estudio en el extranjero en programas de estudio afines para un conocimiento de la diversidad lingüística y aprendizaje de la lengua, tal que los estudiantes puedan alcanzar su completo potencial para una identidad, ciudadanía y empleabilidad europea.

8. Promoción del atractivo de la educación superior europea. Para ello proponen el desarrollo de programas de becas para estudiantes del tercer mundo, intercambios en educación superior dirigidos en base a una calidad y valores académicos, y la cooperación con otras regiones del mundo.
9. Aprendizaje durante toda la vida.

Además, proponen unas acciones adicionales:

1. Inclusión del nivel de doctorado como el tercer ciclo en el proceso de Bolonia. El comunicado enfatiza la importancia de la investigación y el proceso de formación y la promoción de la interdisciplinariedad, en mantener y mejorar la calidad de la educación superior y en alcanzar la competitividad de la educación superior más generalmente. Los ministros pidieron el incremento de la movilidad en los niveles de doctorado y postdoctorado y animaron a las instituciones concernientes a incrementar sus operaciones en estudios de doctorado y formación para jóvenes investigadores.
2. Los ministros solicitaron al grupo de seguimiento un proceso de inventario para el 2005, así como preparar detallados informes sobre el progreso e implementación de las prioridades intermedias para los próximos dos años:
 - a. Aseguramiento de la calidad.
 - b. Sistema de dos ciclos.
 - c. Reconocimiento de titulaciones y periodos de estudio.

2.1.3.5. La Conferencia de Bergen

La cuarta conferencia de Ministros Europeos responsables de Educación Superior tiene lugar los días 19 y 20 de mayo de 2005 en Bergen (CM Bergen, 2005), y cuenta con la participación de 45 países, de los cuales 40 ya formaban parte del proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior y 5 nuevos miembros que fueron aceptados en dicha reunión.

Con anterioridad a esta cuarta conferencia, la Comisión Europea emitió una comunicación denominada “Movilizar el capital intelectual en Europa” (CCE, 2005). El informe parte del paradigma que el modelo económico futuro contará cada vez con menos base industrial y que el crecimiento requerirá de trabajadores con cualificaciones universitarias, sin embargo, remarca que existe un desfase entre la innovación y los recursos humanos en relación con otras regiones del mundo. Arroja datos relativos a la población en edad de trabajar que ha completado estudios superiores; mientras que en Europa esta cifra es del 21%, en Estados Unidos es del 38%, en Canadá es el 43% y en Japón es el 26%. Además remarcan diversos puntos débiles de las universidades, entre los que se pueden citar los siguientes:

- Falta de vinculación apropiada entre la universidad y la industria, y como consecuencia muchos titulados carecen de espíritu emprendedor y de las cualificaciones que exige el mercado de trabajo.
- Falta de financiación de las universidades, que condiciona la preparación de los estudiantes para el mercado de trabajo.

Por lo tanto, según la Comisión Europea (CM Bergen, 2005), para que las universidades puedan resultar más atractivas como destino a nivel local e internacional habrán de proceder a una profunda revisión de sus planes de estudios, no sólo para asegurar un contenido académico del más alto nivel, sino también para poder dar respuesta a las cambiantes necesidades de los mercados de trabajo. La integración de los titulados universitarios en la vida profesional, y por ende en la sociedad, es una de las principales responsabilidades de la enseñanza superior ante la sociedad. Es preciso que los estudiantes adquieran no sólo conocimientos especializados, sino también competencias transversales (por ejemplo, trabajo en equipo o espíritu emprendedor). Además, las universidades europeas deben potenciar igualmente su atractivo como socios para la industria. Para que puedan producirse intercambios estructurados de personal y sea posible confeccionar planes de estudios que respondan a la necesidad que tiene la industria de disponer de titulados universitarios e investigadores bien formados es indispensable la existencia de alianzas duraderas.

Volviendo a la conferencia de Bergen, en el comunicado que hacen los ministros, se destacan los importantes progresos alcanzados y se resumen las principales conclusiones de la conferencia. Entre estas conclusiones, en materia de empleabilidad de universitarios, podemos destacar las siguientes:

1. Hay una necesidad de mayor diálogo, que implique a los gobiernos, las instituciones y los agentes sociales, para mejorar el empleo de los graduados de primer ciclo, incluyendo los puestos apropiados en los servicios públicos.
2. Se insta a las instituciones de Educación Superior a continuar los esfuerzos para incrementar la calidad de sus actividades, a través de la introducción sistemática de mecanismos internos y su correlación directa con la garantía de calidad externa.
3. El desarrollo de los marcos nacionales de cualificaciones es una oportunidad para entroncar posteriormente el aprendizaje a lo largo de la vida en la Educación Superior. Se trabajará con las instituciones de educación superior, y otras, para mejorar el reconocimiento de aprendizajes previos considerando, cuando sea posible, el aprendizaje informal o no-formal para el acceso a, y como un elemento en, los programas de educación superior.

A lo largo del comunicado se esboza que la educación superior ha de facilitar a los estudiantes una formación integral para la inserción laboral y social, en el tejido productivo y en la sociedad para contribuir al progreso y competitividad económica y social europea.

Finalmente se declara que el Espacio Europeo de Educación Superior se estructura en tres ciclos, donde cada nivel tiene simultáneamente las funciones de preparar al estudiante para el mercado laboral, de proporcionarle mayores competencias y de formarle para una ciudadanía activa. El marco general de las cualificaciones, el conjunto de directrices y estándares europeos comunes para el aseguramiento de la calidad y el reconocimiento de los títulos y períodos de estudios son también características clave de la estructura del EEES.

2.1.3.6. La Conferencia de Londres

La quinta conferencia de Ministros Europeos responsables de Educación Superior tiene lugar el día 18 de mayo de 2007 en Londres.

En el comunicado público (CM Londres, 2007), se hace un repaso a las prioridades fijadas en las anteriores conferencias, así como a la evolución hacia el Espacio Europeo de Educación Superior. Se toma consciencia que el paradigma presente y futuro está basado en un mundo cambiante y globalizado, y que para que Europa tenga mayor competitividad y atractivo, y sus ciudadanos tengan mejor empleabilidad, el sistema de Educación Superior debe ser competitivo.

También se reafirma el propósito que tienen las universidades en la preparación de los estudiantes para sus carreras profesionales y posibilitarles su desarrollo personal, creando y manteniendo una amplia y avanzada base de conocimiento, y estimulando la investigación y la innovación. Para ello, entre otras medidas, señala la importancia de reformar los planes de estudio, de forma que las cualificaciones estén alineadas con las necesidades del mercado de trabajo, y de la formación permanente. Hacen una mención expresa a la importancia de la mejora de la empleabilidad de los universitarios, y de la necesidad de recogida de datos en este ámbito. También centran su atención en el reconocimiento del aprendizaje formal y no formal, así como de la importancia que tiene el desarrollo del Marco Europeo de Cualificaciones de cara a incrementar la movilidad y la empleabilidad de los estudiantes universitarios.

Además, para los estudiantes de tercer ciclo, ponen su foco de interés en mejorar su empleabilidad, sus itinerarios de carrera profesional, así como el desarrollo de sus habilidades y competencias transversales, como pre-requisito para conseguir los objetivos europeos de reforzar la capacidad investigadora y mejorar la competitividad de las universidades.

En cuanto a las prioridades relacionadas con la empleabilidad fijadas para el siguiente periodo, podemos destacar las siguientes:

- Desarrollo de indicadores fiables y comparables en empleabilidad de graduados.
- Encargan al Grupo de seguimiento del Plan Bolonia encontrar las vías para incrementar la empleabilidad de cada uno de los ciclos formativos, así como en el contexto del aprendizaje permanente.
- Remarcan la necesidad de mejorar la comunicación entre los entes gubernamentales y las universidades con los empleadores y otros agentes sociales.
- Se comprometen a que el empleo y los itinerarios de carrera en la administración pública sean plenamente compatibles con el nuevo sistema de grados.
- Instan a las instituciones a desarrollar redes de cooperación con empleadores para mejorar el proceso de cambio de planes de estudio basado en resultados del aprendizaje.

2.1.3.7. La Conferencia de Lovaina

La sexta conferencia de Ministros Europeos responsables de Educación Superior tiene lugar los días 28 y 29 de abril de 2009 en Lovaina, y cuenta con la participación de cuarenta y seis países que formaban parte del proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (CM Lovaina, 2009).

Previamente a esta conferencia, en febrero de 2008 y en febrero de 2009 se celebraron las reuniones del Foro Universidad y Empresa (CCE, 2009). Este foro trata varios ejes temáticos, el más afín al campo de estudio de esta tesis se denominó “Nuevos planes de estudio centrados en la empleabilidad”, en el que se reflexiona que la competitividad de las economías depende cada vez más de la disponibilidad de una mano de obra cualificada y emprendedora. Además, las empresas participantes en el Foro comunican la existencia de un desajuste entre las competencias de los titulados que salen de las universidades y las cualificaciones que ellos, en su calidad de empresarios, precisan. Hubo consenso en relación con la necesidad de que haya un cambio global en los planes de estudios y los métodos de aprendizaje, así como en relación con los siguientes puntos:

- la inclusión de capacidades transversales y transferibles, así como de nociones fundamentales de economía y tecnología, en los planes de estudios a todos los niveles de cualificación; los planes de estudios deberían concebirse de forma que estuvieran bien anclados en una disciplina académica específica, al tiempo que interactúan y cooperan con los socios de otras disciplinas y otros sectores;
- mejores métodos de examen, más dirigidos a la evaluación del aprendizaje y las competencias;
- una mayor diversificación de los perfiles de admisión y los enfoques de aprendizaje a fin de detectar el talento procedente de entornos no tradicionales, incluidos los adultos que vuelven a estudiar.

En la conferencia de Ministros de Lovaina se repasaron los logros alcanzados, desde la última reunión, en todos los ámbitos del EEES. En concreto se trataron los siguientes aspectos relacionados con la empleabilidad de los universitarios (CM Lovaina, 2009):

- El aprendizaje durante toda la vida comprende la obtención de cualificaciones, ampliación de conocimientos y comprensión, adquiriendo nuevas habilidades y competencias o enriqueciendo el crecimiento personal, y las cualificaciones pueden ser alcanzadas a través de vías flexibles de aprendizaje tales como estudio a tiempo parcial o mediante experiencia laboral.
- Reconocimiento de los resultados de aprendizaje con independencia de si los conocimientos, habilidades o competencias fueron adquiridos a través de vías formales, no formales o informales.
- Dado que el mercado laboral busca altos niveles de habilidades y competencias, las universidades deberían proveer a sus graduados con conocimientos avanzados, habilidades y competencias que puedan necesitar en su vida laboral.
- La empleabilidad empodera a los individuos para aprovechar las oportunidades en mercados laborales cambiantes.

- Se persigue el incremento de la formación de la mano de obra a través de la estrecha colaboración entre gobiernos, universidades, empleadores, representantes sociales y estudiantes. Esto permitiría una mejor comunicación y comprensión de las necesidades mutuas entre los empleadores y las universidades.
- Universidades, gobiernos, agencias estatales de empleo y empleadores deberían mejorar la provisión, accesibilidad y calidad de carreras y empleo relacionado con los servicios de empleo de estudiantes y graduados.
- Se anima la realización de programas de prácticas en empresa basados en programas formativos, así como la formación en el puesto de trabajo.
- El aprendizaje basado en el estudiante requiere el empoderamiento de los estudiantes de todos los ciclos formativos.
- La movilidad es importante para el desarrollo personal y para la empleabilidad, y para el 2020, al menos el 20% de los graduados debería haber cursado parte de sus estudios en el extranjero.

2.1.3.8. La Declaración de Budapest-Viena

Esta declaración, en la que participan 47 países, realizada el 12 de marzo de 2010, (CM Budapest-Viena, 2010) marcó el final de la primera década del Proceso de Bolonia y supuso la presentación oficial del Espacio Europeo de Enseñanza Superior (EEES), según lo previsto por la Declaración de Bolonia de 1999. En el marco de esta declaración, los ministros:

- Pusieron de relieve el hecho de que el Proceso de Bolonia y el Espacio Europeo de Educación Superior resultante constituyen un ejemplo sin precedentes de cooperación regional y transnacional en materia de enseñanza superior que ha suscitado un gran interés en otros países del mundo, aumentando así la visibilidad de la enseñanza superior europea en la escena internacional.
- Reconocieron los resultados de varios informes, en los que se refleja el distinto grado de implantación de algunas líneas de acción de Bolonia y las protestas recientes en algunos países, que denotaban que los objetivos y reformas de

Bolonia no se habían implantado ni explicado correctamente. Los ministros se comprometieron a escuchar a las voces discordantes procedentes de estudiantes y personal docente.

- Renovaron su compromiso con una implantación completa y adecuada de los objetivos acordados y de la agenda para la próxima década que se recoge en el Comunicado de Lovaina/ Lovaina la Nueva.

Por otra parte, los ministros destacaron los siguientes aspectos:

- La libertad de cátedra así como la autonomía y responsabilidad de las instituciones de enseñanza superior como principios del Espacio Europeo de Educación Superior;
- El papel fundamental de la comunidad académica –representantes de las instituciones, profesorado, investigadores, personal administrativo y alumnos– para hacer del Espacio Europeo de Educación Superior una realidad;
- La enseñanza superior como una responsabilidad pública, lo que significa que las instituciones de enseñanza superior deberían recibir los recursos necesarios en un marco creado y supervisado por las autoridades públicas;
- La necesidad de redoblar los esfuerzos en cuanto a la dimensión social para instaurar la igualdad de oportunidades en el marco de una educación de calidad en la que se preste especial atención a los colectivos infrarrepresentados.

2.1.3.9. La Conferencia de Bucarest

La última conferencia de Ministros Europeos responsables de Educación Superior mantenida hasta la fecha tuvo lugar los días 26 y 27 de abril de 2012 en Bucarest, y cuenta con la participación de cuarenta y siete países que forman parte del proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (CM Bucarest, 2012).

El Comunicado de Bucarest reconoce que Europa está sufriendo una crisis económica y financiera con efectos perjudiciales para la sociedad. Dentro del campo de la educación superior, la crisis está afectando a la disponibilidad de financiación

adecuada y hace que las perspectivas de empleo de los/las licenciados/as sean más inciertas.

El Comunicado también hace hincapié en que la educación superior es una parte importante de la solución a las actuales dificultades. Unos sistemas educativos superiores sólidos y responsables constituyen las bases para unas sociedades del conocimiento prósperas. La educación superior debería estar en el centro de los esfuerzos para superar la crisis – ahora más que nunca. En concreto, el Comunicado incluyó la siguiente declaración:

“... nos comprometemos a asegurar el nivel más alto posible de financiación pública para la educación superior y de otras fuentes apropiadas, como una inversión en nuestro futuro. Apoyaremos a nuestras instituciones en la enseñanza de un pensamiento creativo, innovador y crítico, y en la promoción de unos/as licenciados/as responsables necesarios para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible de nuestras democracias. Nos dedicaremos a trabajar conjuntamente de esta manera para reducir el paro juvenil”.

En concreto, en materia de mejora de la empleabilidad, el comunicado expresa el siguiente punto de vista:

“Los graduados de hoy necesitan combinar competencias transversales y capacidades multidisciplinares e innovación con conocimientos actualizados de temas específicos con el fin de ser capaces de contribuir a las necesidades más amplias de la sociedad y del mercado laboral. Nuestro objetivo es mejorar la empleabilidad personal y el desarrollo profesional de los graduados en sus carreras. Esto lo lograremos mediante la mejora de la cooperación entre empresarios, estudiantes e instituciones de educación superior, sobre todo en el desarrollo de programas de estudios que ayuden a aumentar el potencial de innovación empresarial y de la investigación de los graduados. El aprendizaje permanente es uno de los factores importantes en la satisfacción de las necesidades de un mercado laboral cambiante y las instituciones de educación superior juegan un papel central en la transferencia de conocimientos y el

fortalecimiento del desarrollo regional, incluso mediante el desarrollo continuo de competencias y el fortalecimiento de los conocimientos.”

La siguiente conferencia de Ministros de Educación Superior Europeos tendrá lugar en Yerevan (Armenia), en mayo de 2015, donde se revisarán las prioridades que se establecieron para el periodo 2012-2015:

- A nivel nacional, en conjunción con las partes interesadas y las instituciones de educación superior:
 - o Reflexionar sobre el informe de 2012 sobre la implementación del proceso de Bolonia.
 - o Establecer condiciones que faciliten el aprendizaje centrado en el estudiante, así como involucrar a estudiantes y PAS en las estructuras de gobierno.
 - o Permitir que desarrollen sus actividades las Agencias de aseguramiento de la calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior.
 - o Trabajar para ampliar la empleabilidad, el aprendizaje a lo largo de la vida, las habilidades de resolución de problemas y de emprendimiento mediante la mejora de la cooperación con empleadores.
 - o Asegurar que los marcos de cualificaciones, los ECTS y el Suplemento Europeo al Título estén basados en resultados de aprendizaje.
 - o Trabajar para la implementación de la estrategia de movilidad en el sentido de que las becas y préstamos nacionales sean transferibles en todo el Espacio de Europeo de Educación Superior.
 - o Animar las alianzas basadas en el conocimiento del EEES, con el foco puesto en investigación y tecnología.

- A nivel Europeo, y de cara a la preparación de la Conferencia de 2015:

- Solicitar a Eurostat, Eurydice y Eurostudent la monitorización del progreso de implementación del proceso de Bolonia y de la estrategia europea de movilidad.
- Desarrollar un sistema voluntario de revisión y aprendizaje de pares en países que lo soliciten.
- Promover la transparencia, calidad, empleabilidad y movilidad en el tercer ciclo.
- Trabajar para que las guías de usuarios ECTS reflejen el trabajo realizado en el sentido de los resultados de aprendizaje y reconocimiento del aprendizaje previo.
- Asegurar que los marcos de calificaciones reflejen y se ligen a los objetivos de aprendizaje.
- Apoyar el trabajo de países que buscan vías de alcanzar el reconocimiento académico automático de estudios.
- Revisar la legislación nacional de títulos y programas conjuntos para dismantelar obstáculos a la cooperación y movilidad en los contextos nacionales.
- Desarrollar las líneas políticas de transparencia y continuar con la monitorización y desarrollo de herramientas de transparencia.

En conclusión, vemos pues que en el entorno dinámico y globalizado actual, la empleabilidad de los universitarios está ligada a los conocimientos, habilidades y competencias que se adquieren, tanto en la universidad como en los puestos de trabajo, y que es imprescindible la cooperación de todas las instituciones públicas, universidades, empleadores, representantes sociales y estudiantes para mejorar e incrementar la calidad de la enseñanza universitaria.

A continuación vamos a hacer una revisión sobre algunas de las teorías que se han propuesto para estudiar y entender la vinculación entre la educación y el trabajo.

2.2. Teorías sobre la relación educación y trabajo

“Educación es lo que queda después de olvidar lo que se ha aprendido.” (Albert Einstein)

“Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día de tu vida.” (Confucio)

En este apartado vamos a analizar diversas teorías que han tratado de explicar la relación entre la educación y el trabajo, y que van desde el enfoque neoclásico de la economía, pasando por la perspectiva “credencialista”, y por la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, hasta llegar al concepto de competencias.

2.2.1. El enfoque neoclásico

En este bloque de información se presentan por un lado la teoría del capital humano, que fue una de las concepciones teóricas pioneras en relacionar la educación con el trabajo. Seguidamente expondremos algunos enfoques adecuacionistas que tratan de vincular los logros alcanzados en la educación formal con puestos específicos en el mundo laboral.

2.2.1.1. La teoría del capital humano

La teoría del capital humano, avalada por trabajos elaborados por Becker (2009) y Schultz (1971), se fundamenta en que la educación es una inversión rentable y no solo un bien de consumo, por tanto los individuos invertirían en sí mismos y su conducta se orientaría hacia la maximización de beneficios (García-Espejo, 1998). Algunos autores han analizado la universidad española utilizando este planteamiento teórico (García-Montalvo y Peiró, 2001; Pérez y Serrano Martínez, 2012), y han concluido que tener educación (invertir en capital humano) tiene un efecto positivo en las probabilidades de encontrarse trabajando y en conseguir mejores ingresos.

2.2.1.2. Los enfoques adecuacionistas

Por otro lado los enfoques “adecuacionistas” se basan en que cada nivel y especialidad está relacionado con un conjunto restringido de categorías laborales, y en que dicha correspondencia constituye la forma más óptima de intercambios en el mercado de trabajo. Se pueden distinguir dos enfoques que han impactado en las políticas educativas y en la educación sobre la formación y el empleo.

El primero, denominado “manpower planning” buscaba prever la cantidad y tipo de titulados que necesitaba el mercado, pero debido a errores cometidos en asunción de premisas falsas, las previsiones fueron erróneas y se tomaron decisiones políticas no adecuadas (Sala y Planas, 2009).

El segundo, nombrado por Freeman (1976) como “overeducation” trata de medir la discrepancia entre la cualificación de los individuos y la cualificación necesaria para desempeñar los puestos de trabajo. Se utilizarían dos procedimientos para el cálculo de esta brecha, por una parte a través de medidas subjetivas en las que los individuos (empleados o empleadores) valoran la adecuación entre lo que realizan y la cualificación recibida en su formación, y por otra parte a través de medidas objetivas mediante indicadores como los catálogos nacionales de oficinas de empleo o el número de años de escolarización (Sala, 2011).

García-Espejo (1998) cita dos teorías relacionadas con la sobreeducación, estas son la teoría del “job matching” (acoplamiento al puesto de trabajo) que explica que los cambios en la ocupación de los trabajadores son debidos a una búsqueda de adecuación a los puestos de trabajo, mientras se mejora la información sobre sus posibilidades laborales. En este sentido, el individuo realizaría un proceso de ajuste a través de etapas de búsqueda, incremento de la formación, adaptación a los cambios del sector productivo, conocimiento de las propias capacidades, potencialidades y oportunidades, y se terminaría con un ajuste entre los gustos, las capacidades y el puesto de trabajo (este periodo fue denominado como “job shopping” por Johnson (1978)). También, dentro de la perspectiva del “job matching” Javanovic (1979) afirma

que las probabilidades de abandonar un trabajo están inversamente relacionadas con la antigüedad en el trabajo, de forma que el posible desajuste entre trabajo y capacidades se detectaría con mayor probabilidad al inicio de la carrera profesional.

La segunda teoría relacionada con la sobreeducación acuñada por Sicherman y Galor (1990) es la teoría de la “career mobility” (movilidad profesional), en la que plantean que los potenciales desajustes y cambios laborales no se deben a fallos del mercado, sino que a partir de la acumulación de experiencias laborales por parte del trabajador se adquieren aprendizajes útiles para toda la carrera laboral. Así, desde este punto de vista, la sobreeducación puede ser una estrategia que utiliza el trabajador para poder promocionar en el futuro y conseguir un trabajo con más ingresos y mayor calidad.

2.2.2. La educación como función selectiva

En este bloque se describen algunas teorías que surgieron como crítica a la teoría del capital humano, y que tratan de hacer más comprensible la relación entre la educación y el trabajo. El principal enfoque en que se basan estas perspectivas teóricas es que entienden que la educación sirve como una herramienta de discriminación entre los candidatos, en vez de suponer un elemento calificador y que aporta valor al individuo que la recibe.

2.2.2.1. El paradigma credencialista

Collins (1989), propone el enfoque “credencialista”, cuestionando la educación como un factor que incrementa la productividad de los candidatos, pero en cambio, permite utilizarla como un elemento de selección para detectar los que son más aptos para ser formados o entrenados dentro de las empresas, que es donde realmente se aprenden las herramientas para el desempeño profesional. En este sentido, una explicación del incremento de demanda de educación superior es que refleja la competencia por conseguir un status social determinado a través de la obtención de credenciales educativas (Figuera, 1996). Así, uno de los constructos básicos de estas teorías es que

el aumento de los títulos diluye su valor de mercado y modifica su valor de clasificación (Sala, 2004).

2.2.2.2. Modelos de señalización

También en sintonía con este enfoque “credencialista” Thurow (1983) propone que la educación es tomada por los empleadores como una señal válida de la medida que una persona tiene disciplina, es susceptible de ser formada y que tiene buena capacidad de absorber conocimientos. Este autor defiende que las diferencias de salarios dependen del funcionamiento del mercado laboral y no de la capacidad intelectual ni los años de educación de la persona.

En línea con la anterior, la teoría del filtro (Arrow, 1973) sostiene que el empleador criba entre las personas disponibles las que en potencia pueden ser más productivas mediante la revisión del título aportado por el aspirante, y que no es reflejo directo de su productividad real.

2.2.2.3. La teoría de la correspondencia

En otra vertiente están los autores que defienden la teoría de la correspondencia, encabezados por Bowles y Gintis (1983), que afirman que el proceso de inserción profesional se da a partir de la adscripción de clase a través de la educación a la que tienen acceso las personas, que depende de su origen y pertenencia de clase, reproduciendo las desigualdades de clase y socializando toda la población en los valores de la clase dominante, formando a los trabajadores, no técnica, sino psicológicamente para cumplir sus funciones productivas subordinadas en el centro de trabajo (Medina, 1983).

2.2.3. Teoría de la segmentación del mercado de trabajo

Por otro lado, la teoría de la segmentación del mercado de trabajo planteada por Piore (1983) propone la existencia de dos segmentos dentro del mercado de trabajo. En el segmento primario se encontrarían los puestos mejor remunerados, estabilidad, buenas condiciones de trabajo y promoción, y normas laborales definidas, y en el segmento secundario se hallarían los trabajos con menores salarios, inferiores condiciones, pocas posibilidades de promoción, inestabilidad en el empleo, alta rotación de trabajadores y presencia del favoritismo, siendo la educación la que permite o impide acceder al segmento primario.

2.2.4. El enfoque de las competencias

Con la aparición de la globalización de la economía, han aparecido autores que proponen un enfoque basado en competencias, así, Sala y Planas (2009) identifican cuatro características en las que se enmarcan la relación entre empleo y trabajo: la expansión educativa, la diversificación de trayectorias, la desregulación y la competencia laboral como una manera de evidenciar las capacidades productivas de una persona más allá de sus cualificaciones académicas. Así, el candidato es un agente dotado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que pueden ser usados en determinados contextos para realizar ciertas tareas, y por otra parte, el empleo requiere un conjunto de saberes y capacidades articuladas entorno a las prácticas y rutinas de la organización productiva (Sala y Planas, 2009), asumiendo que la formación y el trabajo no tienen una correspondencia unívoca, sino que los candidatos pueden ser más o menos adecuados para desempeñar ciertos trabajos, y al contrario, los trabajos pueden ser realizados por personas que han tenido diferente trayectoria formativa.

Como hemos visto en este apartado existen diversas teorías, modelos y enfoques que los investigadores han propuesto como herramientas explicativas de la relación entre la educación y el trabajo.

Seguidamente procedemos a abordar la revisión bibliográfica referente a algunos factores emocionales que pueden influir en el proceso de inserción laboral, tales como la felicidad, la resiliencia y el optimismo. En primer lugar abordaremos la felicidad para seguidamente continuar con la resiliencia y finalmente con el optimismo.



3. La influencia de algunos factores emocionales como la felicidad, la resiliencia y el optimismo en la calidad de la inserción laboral

3. La influencia de algunos factores emocionales como la felicidad, la resiliencia y el optimismo en la calidad de la inserción laboral

“Felicidad no es hacer lo que uno quiere sino querer lo que uno hace.” (Jean Paul Sartre)

En la literatura científica se evidencia que existe un fuerte vínculo entre el éxito laboral y la felicidad (Lyubomirsky et al., 2005), así, las personas felices tienen mejores trabajos (con mayor autonomía, sentido y variedad de tareas) (Staw et al., 1994), están más satisfechos con sus empleos (Connolly y Viswesvaran, 2000), poseen más iniciativa y curiosidad (Kashdan et al., 2004), pasan menos tiempo desempleados (Diener et al., 2002), ocupan puestos de supervisión con mayor probabilidad que el resto de trabajadores (Graen, 1976) y además perciben mayores ingresos (Diener y Biswas-Diener, 2002). Queremos verificar si estos beneficios también se producen en el proceso de incorporación de los universitarios al mundo profesional. Por todo ello pensamos que la felicidad debe ser una variable independiente que forme parte de nuestro modelo analítico. A continuación abordaremos el estudio de distintos aspectos relacionados con la felicidad.

3.1. La felicidad como catalizador del éxito personal

En los últimos años ha habido un interés creciente en estudiar y medir la felicidad. Un gran número de investigadores han desarrollado su actividad tratando de definir, medir, correlacionar, averiguar los beneficios, y las causas de la felicidad. Algunos organismos internacionales como la OCDE (OECD, 2011, 2014) y la ONU (UN, 2011) ya están realizando mediciones de la felicidad y del bienestar subjetivo.

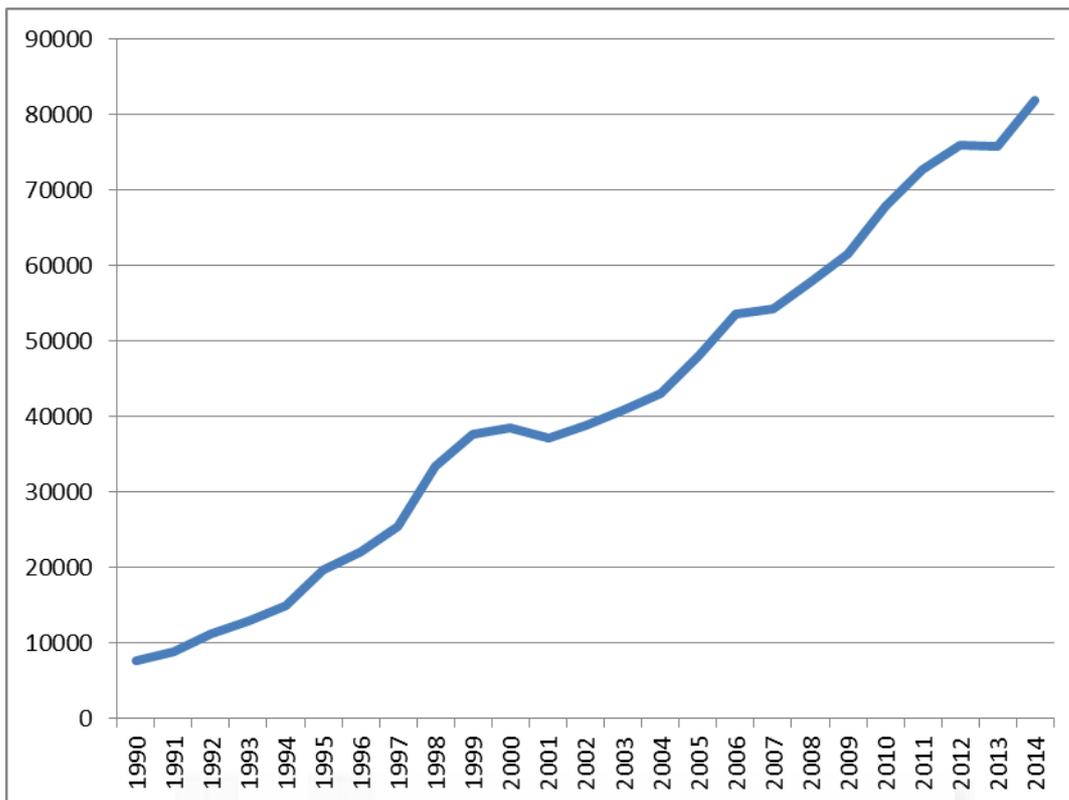


Gráfico 2: Número de publicaciones sobre el término Felicidad (o Happiness) 1990-2014

Fuente: Elaboración propia usando ProQuest, ABI-INFORM (11.09.2014)

Además, algunos países como Inglaterra (Pimlott, 2011), Francia (Chrisafis, 2010) o Bután (Wonacott, 2008) han seguido las directrices de la OCDE y han creado sus propios indicadores de felicidad.

3.1.1. Concepto de felicidad

La felicidad ha sido un término sobre el que ya se debatía en la antigua Grecia, donde Aristóteles (citado en Rangel, 2013) planteaba el hecho de que acerca de la felicidad se daba la paradoja que todos estaban de acuerdo en que querían ser felices, pero en cuanto intentaban detallar la forma para alcanzar la felicidad, empezaban a surgir diferencias.

Además, para Rangel (2013) los filósofos griegos planteaban unas definiciones muy concretas al hablar de felicidad, así para Sócrates y Platón, este término se asociaba con la sabiduría y la contemplación, mientras que para Aristóteles la felicidad trataba de la autorrealización acuñando la palabra eudemonismo. Por otro lado, para estoicos y cínicos la felicidad se planteaba en términos de autosuficiencia y finalmente, para

Epicúreo la felicidad se alcanzaba a través de un placer intelectual, acuñando el término hedonismo.

Por tanto vemos una clara diferencia entre los distintos puntos de vista de cara a alcanzar la felicidad. Y que en algunos casos se plantean como antagónicos, mientras que para Aristóteles la eudemonia abarca lo que hay que hacer para crecer como personas, el hedonismo, que se refiere exclusivamente a la obtención de placer intelectual o físico, tal como proponía Epicúreo.

Según Rangel (2013), posteriormente, otros filósofos conceptualizan la felicidad con otras palabras: para Leibniz la felicidad es la adecuación de la voluntad humana a la realidad, para Stuart Mill la felicidad es la satisfacción de los placeres superiores, para Nietzsche la felicidad tiene una naturaleza momentánea, vital y nihilista. Por otro lado los existencialistas piensan que el fin del hombre no es la felicidad, sino que está destinado a sufrir.

Desde el punto de vista de la religión, la felicidad también está entre sus objetivos. Por una parte, los cristianos la ven reflejada en las bienaventuranzas, las enseñanzas bíblicas y en la comunión con Cristo. Por otra parte, los musulmanes proponen la sumisión del hombre feliz a Dios. Y por otro, los hindúes proponen la felicidad como un estado permanente del alma humana eterna que debe ser descubierta mediante la iluminación, y que no se llega a ella por acciones, sino que las acciones son consecuencia de este estado que lleva al hombre a descubrir la unidad esencial de su alma con el espíritu universal (Dios) y con todas las almas. Finalmente, los budistas creen que la felicidad se obtiene al eliminar el deseo y al estar atentos a la verdadera naturaleza de la existencia y de la vida (Rangel, 2013).

Tatarkiewicz (1966) entiende la felicidad como existencia de placer y ausencia de dolor, mientras que otros autores (Ryan y Deci, 2001) postulan que cuando se dan determinados elementos en la vida tales como la aceptación de uno mismo, control del entorno y crecimiento personal, surge la felicidad.

Se podría concluir siguiendo a Achor (2011) que los científicos especifican la felicidad como la experiencia de emociones positivas, el placer combinado con sensaciones más profundas de realización y sentido. La felicidad implicaría pues un humor positivo en el presente y una visión positiva hacia el futuro. Achor (2011), además, entiende que la felicidad es el gozo que experimenta la persona cuando se esfuerza para desarrollar todo su potencial. En esta misma línea, otros autores como Peterson et al. (2005) postulan que la felicidad puede ser descompuesta en tres factores medibles tales como el placer, el compromiso y el sentido. En esta misma línea, otros autores (King et al., 2006) han afirmado que la sensación de un mayor sentido de la vida está relacionado con un comportamiento positivo y unos estados de ánimo positivos.

Vemos que el concepto de felicidad es amplio y tiene múltiples facetas. Si bien es cierto que los autores contemporáneos relacionan la felicidad con el bienestar, aún no hay un acuerdo para definir de forma concreta y específica este término. Además muchos autores (Lyubomirsky et al., 2005; Achor, 2011), a la hora de analizar la felicidad de las personas utilizan indistintamente los términos afecto positivo, felicidad, bienestar y satisfacción con la vida.

Para poder medir la felicidad, algunos autores (Diener et al., 1985a) la han considerado como bienestar subjetivo. Este tipo de bienestar se basa en cómo valoran los sujetos sus vidas haciendo al mismo tiempo juicios subjetivos sobre sus emociones y sus estados de ánimo. Concretamente, el bienestar subjetivo estaría compuesto de los siguientes apartados: satisfacción con la vida en general, satisfacción con algunos aspectos relevantes de la vida del individuo (trabajo, relaciones personales, etc.), estados de ánimo más frecuentes, y emociones positivas y negativas experimentadas por el sujeto. Así mismo, Diener (2000) afirma que la felicidad es mejor indicador de la calidad de vida que el bienestar o la salud.

Finalmente, la relación entre la edad y la felicidad ha sido abordada por algunos autores (Mroczek y Spiro III, 2005; Frijters y Beaton, 2012) que han estudiado la evolución de la felicidad a lo largo de la vida de las personas, y contrariamente a lo que se pensaba, la curva del bienestar no tiene una forma de U con el mínimo situado en la

mediana edad, sino que las personas se vuelven más felices con los años, y a partir de la década de los setenta empieza a decaer.

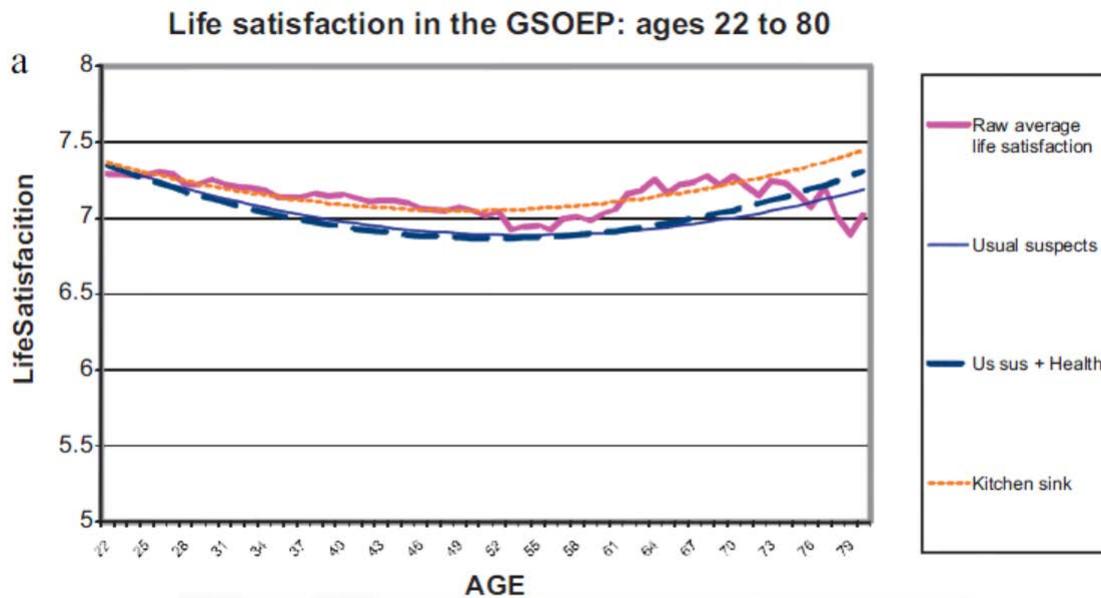


Gráfico 3: Evolución de la felicidad a lo largo del ciclo vital

Fuente: The mystery of the U-Shaped relationship between happiness and age (Frijters y Beatton, 2012 p. 533)²

3.1.2. Incrementar el nivel de felicidad

Diversos autores (Seligman, 2002; Achor, 2011; Lyubomirsky y Devoto, 2011) han reflexionado sobre si los niveles de felicidad que experimenta un individuo es posible incrementarlos, o si por el contrario se trata de un factor emocional que es inamovible.

Lyubomirsky y Devoto (2011) reflexionan sobre la existencia de una serie de factores que propician la felicidad. En primer lugar plantean que existe un “valor de referencia”³ determinado genéticamente, que justifica el 50% de las diferencias entre los niveles de felicidad de los individuos. Se apoyan en estudios realizados a gemelos univitelinos y gemelos bivitelinos, y según su punto de vista, heredamos de nuestros

² GSOEP: La German Socio-Economic Panel Study, es una encuesta longitudinal que se realiza a 11.000 familias en Alemania desde 1984 hasta 2012, donde se incluyen variables como la composición familiar, empleo, ganancias, salud, profesión e indicadores de satisfacción.

³ Teoría del “set point”: Headey y Wearing (Diener y Diener, 1996) proponen una teoría de que las personas poseen un nivel de felicidad base hacia el cual vuelven después de haber experimentado eventos positivos y negativos. Además, este valor de referencia varía dependiendo del temperamento y socialización de la persona, y para la mayoría de las personas este valor se encuentra en la parte positiva de la escala.

progenitores biológicos un cierto “valor de referencia” al cual siempre regresan las personas, incluso después de reveses o éxitos (Lykken y Tellegen, 1996; Fujita y Diener, 2005). Es decir, que aunque los individuos experimenten grandes cambios en la vida (tales como matrimonio, pérdida de un ser querido, accidente, etc.), si bien a corto plazo el nivel de felicidad aumenta o disminuye, existe una tendencia a volver a un valor de referencia personal (Headey y Wearing, 1989). En este mismo sentido, en un estudio que se realizó a universitarios americanos se cuantificó que el tiempo medio que necesitaban para volver a este valor de referencia era de tres meses (Suh et al., 1996).

En segundo lugar Lyubomirsky y Devoto (2011) proponen que las circunstancias de la vida influyen en aproximadamente el 10% de las diferencias de nuestros niveles de felicidad (Diener et al., 1999), curiosamente, algunos estudios han encontrado que los norteamericanos más ricos (ganan más de 10 millones de dólares al año), postulan que su nivel de felicidad personal apenas supera al de los administrativos y obreros que trabajan para ellos (Diener et al., 1985b).

Finalmente el 40% de las diferencias de nuestra felicidad depende de lo que hacemos, es decir, de nuestro comportamiento y de nuestra manera de pensar. En este sentido, otros autores (Ehrhardt et al., 2000; Lucas y Donnellan, 2007) han llegado a similares conclusiones al estudiar cómo varía la felicidad de las personas a medida que se hacen mayores y encontraban valores muy similares para esta variable.



Gráfico 4: ¿Qué determina la felicidad?

Fuente: La ciencia de la felicidad (Lyubomirsky y Devoto, 2011 p.36)

En este mismo sentido, Seligman (2002) afirma que la felicidad puede definirse con la ecuación $F = R + C + V$, donde F es Felicidad, R es su Rango fijo, C son las Circunstancias de la vida, y V representa los valores que dependen de la Voluntad de la persona.

En relación al incremento de felicidad, existen diversas propuestas en la literatura científica. Por una parte, para Fisher (2010) han de analizarse una serie de factores que explican la felicidad: Influencia del medio (una vida estable –medios económicos, relaciones, trabajo- lleva a mayor⁴ felicidad), predisposición personal a ser feliz (el nivel de felicidad personal es estable a lo largo de la vida), interacción de la persona con el medio (un individuo es feliz cuando obtiene del medio lo que espera) y el desarrollo de comportamientos específicos deliberados y programados para crear la felicidad (trataría de trazar un plan para alcanzar la felicidad).

Por otra parte, Lyubomirsky y Devoto (2011), apuntan en el sentido que cualquier intento de cambio de vida debe ir acompañado por mucho esfuerzo sostenido, y para

⁴ Sin embargo una vez que se han cubierto las necesidades básicas tendrían un reducido nivel explicativo (Kesebir y Diener, 2008).

incrementar el nivel de bienestar subjetivo es necesario prestar atención al comportamiento deliberado, a lo que se piensa y a los objetivos que la persona se propone cada día. Entre las claves que proponen para elevar la felicidad están las siguientes: 1. Expresar gratitud, 2. Cultivar el optimismo, 3. Evitar pensar demasiado y compararse socialmente, 4. Practicar la amabilidad, 5. Cuidar las relaciones, 6. Desarrollar estrategias para afrontar dificultades, 7. Aprender a perdonar, 8. Hacer más actividades en las que el individuo realmente disfrute, 9. Saborear las alegrías de la vida, 10. Comprometerse con los objetivos personales, 11. Practicar la religión y la espiritualidad y 12. Ocuparse del cuerpo.

Para Seligman (2002) las fortalezas personales pueden desarrollarse y surgen de una conducta intencional. Es aconsejable ser una persona virtuosa mediante actos voluntarios para desarrollar cada una de las seis virtudes que propone, y dentro de cada una de ellas detalla las fortalezas de que se componen: 1. Sabiduría y conocimiento (curiosidad, amor por el conocimiento, juicio, ingenio, inteligencia social y perspectiva), 2. Valentía (valor, perseverancia e integridad) 3. Humanidad (amabilidad y amor) 4. Justicia (civismo, imparcialidad y liderazgo) 5. Templanza (autocontrol, prudencia y humildad) y 6. Trascendencia (disfrute de la belleza, gratitud, esperanza, espiritualidad, perdón, sentido del humor y entusiasmo).

Finalmente, para Achor (2011) existen una serie de actividades que pueden realizarse para elevar el nivel de felicidad y beneficiarse de sus efectos positivos: 1. Meditar, 2. Tener algo previsto que nos haga ilusión, 3. Cometer actos conscientes de amabilidad, 4. Infundir positividad a las personas de alrededor, 5. Hacer ejercicio, 6. Gastar dinero en otras personas y 7. Practicar una habilidad.

Veamos seguidamente qué beneficios aporta la felicidad al individuo.

3.1.3. Beneficios de la felicidad

Algunos autores (Seligman, 2002; Lyubomirsky et al., 2005; Achor, 2011) han recopilado evidencias que apuntan a que las personas felices obtienen logros deseables en distintas facetas de su vida tales como el trabajo, el dinero, las relaciones

sociales y la salud, por citar alguna de ellas. A continuación vamos a mencionar algunas investigaciones que refrendan estas afirmaciones.

3.1.3.1 Efectos de la felicidad en la vida profesional

Incluso en la etapa previa a la entrada en el mercado laboral se ha encontrado que la felicidad puede ser una ventaja para las personas, pues los estudiantes felices tienen más probabilidades de finalizar sus estudios universitarios (Frisch et al., 2005).

Algunos investigadores (Staw et al., 1994) han encontrado que, según los observadores expertos que participaron en un estudio, las personas felices también poseen mejores trabajos (con mayor autonomía, sentido y variedad). Paralelamente, también se ha visto que los individuos más felices están también más satisfechos con sus trabajos (Connolly y Viswesvaran, 2000), poseen más iniciativa y curiosidad para explorar nuevas opciones (Kashdan et al., 2004) y experimentan menos tiempo desempleados (Diener et al., 2002).

Además, los empleados felices obtienen mejores valoraciones por parte de sus supervisores y de otras personas (Staw et al., 1994), y reciben mejores puntuaciones en calidad en el trabajo, productividad y creatividad (Cropanzano y Wright, 1999; Wright y Staw, 1999).

Se ha constatado que los afectos positivos aumentan la resiliencia y la capacidad para superar situaciones adversas (Fredrickson y Joiner, 2002), ayudan a superar las situaciones estresantes y a desarrollarse profesionalmente (Ong et al., 2006), aumentan la capacidad de atención, produciendo una expansión y flexibilización cognitiva (Fredrickson y Branigan, 2005), mejorando la intuición (Bolte et al., 2003) y la creatividad (Isen et al., 1987).

También es curioso que se haya concluido por parte de algunos autores (Wright y Cropanzano, 2000) que es mejor predictor del rendimiento en el trabajo la felicidad

que la satisfacción laboral. Así mismo, las personas más felices cooperan más con sus colegas, confían más en sí mismos y son más optimistas (Cropanzano y Wright, 2001).

En relación a la posición jerárquica ocupada por los trabajadores, un estudio (Graen, 1976) encontró que los individuos más felices ocupan puestos de supervisión con mayor probabilidad que el resto de trabajadores. Además, George (1995) ha concluido que en los departamentos de servicio al cliente donde los responsables eran personas felices, tenían mayor probabilidad de obtener buenas evaluaciones por parte de los clientes, y que además el que los vendedores fueran felices era un predictor de la satisfacción de los clientes. En esta línea, Foster et al. (2004) postulan que los gerentes de empresas industriales felices es más probable que tengan empleados que se consideraban felices y con buena salud, y un clima de trabajo cálido y positivo para el rendimiento, con mayor productividad y rentabilidad.

Por su parte, Donovan (2000) también ha encontrado que los empleados felices tienen menos probabilidades de abandonar el trabajo, así tienen menor tasa de absentismo laboral, rotación, “burnout” y comportamientos de venganza hacia las organizaciones.

Finalmente, desde el punto de vista económico algunos autores (Diener y Biswas-Diener, 2002) reflexionan que la mayor parte de los estudios concluyen que existe correlación positiva entre la felicidad y los ingresos. En esta misma línea, un estudio que se realizó en Alemania (Lucas et al., 2004) encontró también una correlación positiva entre ingresos y satisfacción con la vida. Además, en un meta-estudio que abarcó 286 investigaciones se encontró que los ingresos estaban correlacionados con la felicidad y con la satisfacción con la vida, encontrando también que esta correlación entre felicidad e ingresos era mayor que la correlación entre estudios e ingresos (Pinquart y Sörensen, 2000).

3.1.3.2. La felicidad como catalizador de las relaciones sociales

La felicidad también está correlacionada con las relaciones sociales, es decir, con contar con mayor número de amistades y experimentar relaciones más satisfactorias y

de apoyo (Baldassare et al., 1984; Requena, 1995). En este mismo sentido, también en el ambiente laboral se ha encontrado que los empleados que muestran mayores niveles de felicidad reciben mayor apoyo emocional y ayuda por parte de sus compañeros de trabajo y supervisores (Staw et al., 1994).

Además, los investigadores han hallado que la amistad tiene una alta correlación positiva con la felicidad (Campbell et al., 1976) y que los estudiantes de secundaria más felices poseen unas relaciones sociales de mayor calidad (Diener y Seligman, 2002). También han concluido que la cantidad y calidad de contactos con amigos es un buen predictor de la felicidad (Pinquart y Sörensen, 2000).

También en el ámbito social más íntimo en el matrimonio y las relaciones de pareja se ha encontrado que son más felices las personas casadas que las viudas, divorciadas o solteras (Diener et al., 1999). Además, estos resultados fueron replicados para una muestra de individuos que abarcaba 19 países diferentes (Mastekaasa, 1994).

Las personas más felices suelen estar más satisfechos con sus matrimonios y con sus vidas familiares (Headey et al., 1991), y además es más probable que describan la relación con su pareja como su “gran amor” que otras personas comprometidas menos felices (Willi, 1997).

3.1.3.3. Beneficios que genera la felicidad en la salud física y mental

La relación entre la felicidad y la salud es otro de los ámbitos ampliamente estudiado por diferentes investigadores. Algunos autores han concluido que la felicidad se describe como un importante ingrediente de la salud mental (Jahoda, 1958; Taylor y Brown, 1988), y que las personas más felices tienen menos síntomas de patologías psíquicas como son la depresión la hipocondría o la esquizofrenia (Diener y Seligman, 2002). También poseen menos probabilidades de manifestar fobia social o ansiedad (Kashdan y Roberts, 2004).

Además, las personas felices es menos probable que fumen o consuman drogas para sentirse mejor (Bogner et al., 2001), y en sentido contrario se ha encontrado que la infelicidad está asociada a la actividad delictiva juvenil (Windle, 2000).

Por otra parte, varios autores han realizado investigaciones que apuntan que las personas felices reconocen gozar de mejor salud y menos síntomas físicos desagradables (Kehn, 1995), de una vida más larga y de menos enfermedades (Pressman y Cohen, 2005). La felicidad también contribuye a acelerar la superación de enfermedades cardiovasculares (Fredrickson et al., 2000), y mejorar el sistema inmunitario (Davidson et al., 2003). En este sentido también, el estado feliz proporciona mejor calidad de vida a los pacientes con cáncer en el curso de su enfermedad (Collins et al., 1992), así como menores reacciones alérgicas entre estudiantes (Laidlaw et al., 1996), y con menores visitas a los servicios de urgencia de los hospitales, menores visitas al médico, menores consumos de medicinas y menores ausencias del puesto de trabajo (Gil et al., 2004).

A continuación vamos a ver qué instrumentos han propuesto diferentes autores para poder medir la felicidad.

3.1.4. Herramientas de Medición de la Felicidad

Como hemos visto anteriormente existen diferentes puntos de vista acerca de qué es la felicidad, y consecuentemente los diferentes investigadores han propuesto una diversidad de herramientas para medir este concepto.

3.1.4.1. Escala de Felicidad Global

Se trata una herramienta sencilla (que utiliza un único ítem) y general que se suele utilizar para medir la felicidad global y la satisfacción con la vida presente. La pregunta planteada a los sujetos es ¿Se siente feliz en general?, con una escala de 11 puntos de respuesta (0-10). Este tipo de herramientas para medir la felicidad con una sola pregunta, a pesar de su sencillez pueden ser bastante fiables desde el punto de vista psicométrico (Abdel-Khalek, 2006), mostrando una estabilidad temporal de 0,86, y con

validez, ya que se encontraron correlaciones positivas y significativas con los test de Inventario de Felicidad de Oxford (Hills y Argyle, 2002)) y con la Escala de Satisfacción con la vida (Diener et al., 1985a; Pavot y Diener, 1993). También este tipo de escala tuvo una validez convergente positiva ya que se encontraron correlaciones positivas con la esperanza, el optimismo, la autoestima, el afecto positivo y la extraversión. Finalmente tuvo también una validez divergente, pues se mostró significativa y negativamente correlacionada con la ansiedad, el pesimismo y el afecto negativo.

3.1.4.2. Escala de Satisfacción con la vida (Satisfaction With Life Scale – SWLS)

Para evaluar la satisfacción con la vida se utiliza una escala creada por Diener et al. (1985a) que posee 5 ítems que son los que se detallan a continuación:

1. En la mayoría de los aspectos, mi vida es como quiero que sea.
2. Las circunstancias de mi vida son buenas.
3. Estoy satisfecho con mi vida.
4. Hasta ahora, he conseguido de la vida las cosas que considero importantes.
5. Si pudiera vivir mi vida otra vez, la repetiría tal y como ha sido.

Se trata de una escala que evalúa el juicio cognitivo global que hacen las personas sobre la satisfacción con su propia vida. Las respuestas se valoran en una escala Likert de 7 niveles donde 1 se corresponde con totalmente en desacuerdo y 7 se corresponde con totalmente de acuerdo.

Esta escala posee alta consistencia interna, con unos valores para el coeficiente alfa de entre 0,79 hasta 0,89. También posee buenos valores en las correlaciones de re-test entre 0,84 y 0,89 con un intervalo de un mes (Pavot y Diener, 2008).

3.1.4.3. Escala de afectos positivos y negativos (Positive and Negative Affect Schedule - PANAS)

Este instrumento de medida tiene como objetivo medir los estados afectivos positivos y negativos de los individuos referidos a un momento concreto (o periodo) de tiempo

específico que varía (Watson et al., 1988), según el objetivo que se persiga, desde el momento presente hasta el año anterior. El formulario de preguntas se compone de una lista de 20 ítems, de los cuales 10 se refieren a afectos positivos y 10 a afectos negativos. Los sujetos indican en qué medida se sienten o han sentido alegres, irritables, activos, preocupados, solos, etc.

En cuanto a sus propiedades psicométricas, esta escala ha demostrado tener una alta consistencia interna, con un coeficiente alfa de 0,83 a 0,90 para los ítems referidos al Afecto Positivo y de 0,85 a 0,90 para los ítems referidos al Afecto Negativo, y tener una buena estabilidad en el tiempo, con unas correlaciones de re-test que varían de 0,51 a 0,71 en un intervalo entre test de un mes (Watson y Clark, 1999).

3.1.4.4. Escala de felicidad subjetiva (Subjective Happiness Scale – SHS)

Esta herramienta de medición trata de valorar la felicidad subjetiva global de las personas (Lyubomirsky y Lepper, 1999), en vez de centrarse en los afectos o en las emociones experimentadas en el presente o en el pasado. Se compone de 4 ítems, en los que se les pregunta a los individuos sobre su felicidad global y la comparación con otros conocidos. Si bien permite la valoración de consistencia interna, está designada para no sobrecargar a los encuestados. Esta escala cumple los criterios psicométricos de confiabilidad, consistencia interna (entre 0,79 y 0,94), fiabilidad de re-test (entre 3 semanas y 1 año varió entre 0,55 y 0,90) y validez convergente (entre 0,52 y 0,72 con otras medidas de felicidad) y discriminante (no estando correlacionado con las notas académicas ni con la destreza matemática y con una relación muy baja con la aptitud verbal).

El cuestionario se compone de una escala Likert de 7 respuestas⁵ para valorar las siguientes preguntas:

1. En general, me considero una persona muy feliz.

⁵ 1 – Completamente en desacuerdo 2 – En desacuerdo 3 – Más bien en desacuerdo 4 – Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5 – Más bien de acuerdo 6 – De acuerdo 7 – Completamente de acuerdo.

2. Comparado con la mayoría de la gente que me rodea, me considero una persona más feliz.
3. Algunas personas son muy felices en general. Disfrutan de la vida con independencia de lo que les ocurra, gozando al máximo de todo, ¿En qué medida te consideras una persona así?
4. Algunas personas no son muy felices en general. Sin que estén deprimidas, nunca parecen estar todo lo felices que podrían, ¿En qué medida te consideras una persona así? (puntuación inversa)

3.1.4.5. Cuestionario de Felicidad de Oxford (Oxford Happiness Questionnaire - OHQ)

Se trata de una escala que fue creada con la intención de medir de forma global la felicidad personal (Hills y Argyle, 2002). Está compuesta por 29 ítems que se presentan y que el sujeto debe valorar en una escala Likert con 6 posibles respuestas. La mitad de los ítems se plantean para que la respuesta se puntúe en orden inverso. Algunas de las preguntas que se plantean en este cuestionario son las siguientes:

1. No me siento particularmente satisfecho de la manera que soy (puntuación inversa),
2. Estoy muy interesado en otras personas,
3. Siento que la vida es muy gratificante,
4. Tengo sentimientos muy cálidos hacia casi todo el mundo,
5. Rara vez me despierto sintiéndome descansado (puntuación inversa), etc.

Esta escala ha demostrado tener una alta consistencia interna, con un coeficiente alfa de 0,91. Así mismo se ha comprobado que tiene validez, ya que se han demostrado correlaciones positivas y negativas con algunos factores emocionales como son: extraversión, autoestima, optimismo, etc. (Hills y Argyle, 2002).

Podemos concluir, teniendo en cuenta la revisión bibliográfica realizada, que la felicidad tiene un impacto importante en diversos ámbitos de la vida de las personas. Dado que la búsqueda de empleo es un proceso muy competitivo, en el cual los candidatos deben intentar poner en valor todas sus capacidades, pensamos que la felicidad puede influir en el mismo y marcar la diferencia entre oponentes.

A continuación vamos a abordar el tema de la resiliencia, ya que pensamos que el proceso de búsqueda y consecución de un empleo conlleva situaciones y momentos duros en los que mantener un buen ánimo y disposición puede marcar la diferencia entre candidatos.



3.2. La resiliencia como factor facilitador de la inserción

“Un mar tranquilo nunca hizo un buen marinero.” (Anónimo)

“Los retos de la vida no están ahí para paralizarte, sino para ayudarte a descubrir quién eres.” (Bernice Johnson Reagon)

Tanto en el contexto del trabajo por cuenta ajena como por cuenta propia el nivel de resiliencia que posea una persona puede ser un factor diferencial para explicar por qué algunos individuos consiguen alcanzar metas a las que otros no llegan (Maddi y Khoshaba, 2005; Jackson et al., 2007). Incluso algunos autores (Mallak, 1998; Vogus y Sutcliffe, 2007; Lengnick-Hall et al., 2011) estudian las ventajas de las organizaciones resilientes.

Según algunos investigadores, la empleabilidad se compone de múltiples factores, entre los cuales se encuentra la resiliencia (Iles, 1997; Rajan, 1997; Rajan et al., 2000; Rothwell y Arnold, 2007), que permite a las personas afrontar sus desafíos profesionales (Grant y Kinman, 2012, 2014; McDonald et al., 2012; Corrin, 2013), facilitando su adaptación a condiciones de trabajo estresantes, la gestión de emociones, el desarrollo de estrategias de afrontamiento, la mejora del bienestar y el crecimiento profesional (Morrison, 2007; Collins, 2008; McDonald et al., 2012; Stephens, 2013). Así mismo, otros autores (Collard et al., 1996) han planteado el término de resiliencia profesional en el sentido de disponer de una capacidad de adaptación a las circunstancias cambiantes, incluso cuando se presentan cambios disruptivos o amenazantes. La resiliencia profesional hace referencia a la persona que gestiona su carrera profesional, tomando responsabilidad sobre su propio crecimiento y futuro profesional, al tiempo que permanece comprometido con el éxito de la organización donde presta sus servicios. Por todo ello nos parece que puede ser un factor clave en la inserción laboral de los universitarios, sobre todo teniendo en cuenta que el proceso de búsqueda de empleo es una tarea ardua en la que hace falta mucha persistencia y motivación para mantener el ánimo elevado. En consecuencia consideraremos la resiliencia como una variable independiente en nuestro modelo

analítico. Para ello primero haremos una revisión de la bibliografía existente en relación a las características fundamentales de este factor.

La palabra resiliencia no se utiliza de forma habitual en el lenguaje hablado, aunque se usa mucho en física y en ciencias sociales. El vocablo resiliencia es una palabra de origen latino que, curiosamente, nos ha llegado a través del inglés, en este caso, del vocablo resilience, que a su vez se derivó del latín resilio, -ire 'saltar hacia atrás', 'volver de un salto', compuesto a su vez por el prefijo re- y el verbo salire 'saltar'. Resiliencia expresa la capacidad de un material de recuperar su forma original después de haber sido sometido a altas presiones; en esa acepción, equivale a la cantidad de energía que un material es capaz de almacenar cuando la presión lo obliga a reducir su volumen, y se expresa en julios por metro cúbico.

El psiquiatra infantil Michael Rutter y el neurólogo, psiquiatra y etólogo francés contemporáneo Boris Cyrulnik, inspirados en el concepto físico, utilizaron el término en psicología para denotar la capacidad de las personas de superar tragedias o acontecimientos fuertemente traumáticos (Cyrulnik, 2001). Cyrulnik, cuyos padres judíos fueron asesinados por los nazis, estudió la capacidad de recuperación de los supervivientes de los campos de concentración y de niños criados en orfanatos.

Existen distintas definiciones de la palabra resiliencia, sin embargo, podríamos decir que una persona resiliente es aquella que se adapta de forma positiva a una situación adversa, para lo cual ha superado los efectos negativos de una situación de riesgo mediante el uso de estrategias exitosas para afrontar esta situación, evitando de esta forma sus efectos negativos.

Hemos recopilado dos aproximaciones teóricas: por una parte, la resiliencia como un resultado y por otro como proceso. Las aproximaciones teóricas que muestran la resiliencia como resultado tratan de medir los logros del individuo después de haber estado sometido a situaciones de amenaza o adversidad. De otra parte, las aproximaciones teóricas que hablan de la resiliencia como proceso exploran la relación

entre los factores de riesgo y de protección, estudiando las variaciones que experimenta la persona como un mecanismo de respuesta ante los sucesos evolutivos.

Hay una serie de recursos que fomentan esta capacidad, y hacen que esta adaptabilidad a los cambios se vea potenciada e impulsada por ellos a la hora de enfrentarse a una nueva situación adversa. Estos recursos pueden ser tanto características personales innatas, como características adquiridas.

3.2.1. Concepto de resiliencia

Algunos autores (Luthar y Cushing, 1999) a la hora de definir el término lo relacionan con una competencia o un positivo y eficaz afrontamiento como respuesta al riesgo y a la adversidad.

Otros autores (Richardson et al., 1990) entienden que la resiliencia es un proceso de afrontamiento ante circunstancias vitales desgarradoras, estresantes o desafiantes, proporcionando al individuo protección adicional y habilidades de afrontamiento que no poseía previamente al hecho ocurrido.

Por su parte, Garmezy (1991) entiende que la resiliencia es la capacidad para recuperarse y mantener una conducta adaptativa con posterioridad a la capacidad inicial anterior al inicio del hecho estresante. Otro autor (Masten, 2001) entiende que la resiliencia trata de un fenómeno con resultados favorables, a pesar de las amenazas para la adaptación o desarrollo que planteaba el evento desencadenante.

Por otro lado (Block y Block, 1980), se ha apuntado a que una persona resiliente es aquella que tiene un sano sentido de sí misma, auto-eficacia, es audaz, determinada y capaz de encontrar sentido en la vida. Y por otro lado (Luthar et al., 2000), se sugiere que la resiliencia es un proceso dinámico que comprende la adaptación positiva dentro de un contexto de adversidad.

Además, la resiliencia no es considerada (Masten y Powell, 2003) como un rasgo del individuo, ya que es variable, tanto con el paso del tiempo, como a través de las diferentes etapas de la vida, manifestándose como conductas y patrones de vida.

3.2.2. Recursos potenciadores de la resiliencia

Algunos autores (Greve y Staudinger, 2006) proponen la existencia de una serie de recursos que potencian la resiliencia en los individuos, tales como el control personal, la autoeficacia, la autoestima y la psicología positiva, entre otros.

3.2.2.1. Psicología Positiva

La psicología positiva es la ciencia de la experiencia positiva subjetiva, los factores emocionales individuales positivos, y las instituciones positivas⁶ (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000), que estudia las bases del bienestar psicológico y de la felicidad, así como de las fortalezas y virtudes humanas. Tradicionalmente la ciencia psicológica ha dedicado mucho esfuerzo a estudiar los aspectos negativos y patológicos del ser humano (ansiedad, estrés, depresión, etc.), dejando de lado, a menudo, el estudio de aspectos más positivos como, por ejemplo, la creatividad, la inteligencia emocional, el humor, la sabiduría, la felicidad, la resiliencia, etc. El impulso definitivo para la creación de la psicología positiva fue dado por el Profesor Martin Seligman de la Universidad de Pennsylvania y antiguo Director de la Asociación Americana de Psicología.

3.2.2.1.1. Emociones positivas

Las emociones positivas pueden definirse como estados de ánimo que nos hacen sentir bien, aportando a los individuos experiencias placenteras y sensación de paz, entre otras podemos enumerar las siguientes: alegría, gratitud, serenidad, interés, amor, perdón, esperanza, orgullo, diversión, inspiración, etc. (Fredrickson et al., 2003).

⁶ El término *instituciones positivas* hace referencia a aplicar las fortalezas en pos del bienestar de otros y ayudarlos a desarrollar su potencial. Estas instituciones son la familia, el trabajo, la democracia, la libertad de expresión, es decir, poner las capacidades al servicio de los demás, ya que esto le dará significado a la vida.

Cuando una persona experimenta emociones positivas tiene una propensión mayor para resolver problemas de forma creativa, hacer juicios más sensatos y acertados (Lyubomirsky et al., 2005). Además, los individuos que tienen emociones positivas con mayor frecuencia experimentan estados mentales que facilitan que puedan enfrentar con éxito adversidades y dificultades, lo cual lleva a ser más resiliente (Fredrickson, 2001).

Los individuos resilientes tienen emociones positivas en situaciones estresantes y mantienen el interés por las cosas (Fredrickson, 2001). La existencia de este tipo de emociones durante los momentos críticos facilita que los individuos puedan generar planes de futuro, que junto con las emociones positivas facilitan la superación de un evento traumático (Stein et al., 1997).

3.2.2.1.2. Optimismo

Algunos autores (Scheier y Carver, 1985) definen el optimismo como la actitud de esperar que sucedan cosas buenas, y el pesimismo, como la de esperar que sucedan cosas negativas. Reflexionan sobre un «optimismo disposicional» para referirse a la tendencia general de esperar consecuencias o situaciones positivas. Seligman (2011), añade un estilo atribucional específico a cada una de estas dos variables, es decir, ser optimista o pesimista vendría dado por la forma en que cada individuo explica lo que le ocurre.

Además, según algunos autores, el optimismo es algo que se puede aprender (Avia y Vázquez, 1998), ya que defienden que es una dimensión estable de la personalidad que tiene un componente hereditario y de experiencias adquiridas en la infancia, y que además el individuo puede aprender a visualizar las cosas de diferente modo en etapas adultas.

El optimismo genera muchas ventajas a las personas, ya que es un revulsivo para superar las adversidades y tiene efectos beneficiosos sobre la salud y el bienestar

(Seligman, 2002). Además, reduce los efectos de los hechos estresantes, reduciendo el sufrimiento y malestar de las personas que atraviesan enfermedades graves (Peterson et al., 1988).

3.2.2.2. Autoestima

Según Berk (1998), la autoestima es la actitud de un individuo respecto a sí mismo, pudiendo entenderse como un aspecto del autoconcepto, que abarca valoraciones sobre la competencia de sí mismo, así como sentimientos asociados a estos juicios.

Individuos con alta autoestima tienen mayor conocimiento y están más confiados en sí mismos, de forma que resisten mejor el estrés (Ong et al., 2006), además, como se valoran positivamente a sí mismos y creen en sus posibilidades, se esfuerzan y perseveran más ante los cambios (Lazarus y Folkman, 1986), lo cual hace que afronten mejor los hechos traumáticos que se les presentan.

3.2.2.3. Autoeficacia

Choi (2004) define la autoeficacia como una competencia que mide la efectividad de un individuo al afrontar diversas situaciones estresantes, aunque realmente el concepto fue definido inicialmente por Bandura (1977) en el sentido de que la motivación y la conducta de las personas están reguladas por los pensamientos en función de las expectativas que se tengan. Así, define tres tipos de expectativas:

- *Expectativas de situación*: se trata de aquellas creencias en las que las consecuencias son generadas por factores ambientales independientes de la acción del individuo.
- *Expectativas de resultado*: se trata de aquellas creencias del individuo de que una conducta específica creará ciertos resultados.
- *Expectativas de autoeficacia o autoeficacia percibida*: se trata de la creencia de un individuo de tener las competencias y capacidades para desempeñar las acciones adecuadas para conseguir los fines que persigue. (Bandura, 1997)

Es evidente que las creencias de una persona influyen en cómo se siente, en cómo piensa y en cómo actúa. En este sentido, si una persona posee autoeficacia, esto influirá en sus pensamientos, y a su vez en su grado de optimismo, y finalmente su compromiso para alcanzar su meta y en las acciones que decide tomar para alcanzar sus objetivos (Heckhausen, 2001).

Por tanto, un alto nivel en la competencia de autoeficacia facilitará los procesos de pensamiento, lo cual repercutirá en el desempeño de las tareas que ejecute. Así Bandura (1997) encontró evidencias de rendimiento superior en la toma de decisiones y en el ámbito académico.

3.2.2.4. Control personal

Skinner (1996) define el control personal como el grado en que un individuo puede intencionalmente producir resultados deseados y evitar los resultados no deseados, y que cualquier análisis sobre el control ha de incluir dos elementos: la competencia (referida a la capacidad/habilidad personal) y la contingencia (entendida como la asociación entre acciones y resultados).

Algunos autores (Thompson y Collins, 1995) han realizado una revisión del constructo y le han asignado tres características: Multidimensionalidad, procesos de control primario y secundario, y control central y control relacionado con las consecuencias.

- La multidimensionalidad. Hace referencia a dos dimensiones del control según las creencias que posea el individuo. Así podemos hablar de locus de control interno, si el individuo cree que las consecuencias derivadas de una acción están relacionadas con la conducta que ha llevado a cabo, y locus de control externo, si cree los efectos de una acción están bajo el control de otras personas, están predeterminados o son incontrolables puesto que dependen del destino y/o del azar.
- Procesos de control primario y control secundario (Rothbaum et al., 1982). El proceso de *control primario* es la creencia de que una acción puede tener un efecto directo sobre una situación (concepto similar al locus de control

interno). Por otro lado el proceso de control secundario se define como la aceptación de pérdida de control sobre una situación, sobre la que pueden derivarse varias opciones:

- Control vicario: cuando se cede el control a otras personas para conseguir ayuda.
 - Ilusión de control: cuando se cree que la suerte o el destino son los causantes de los acontecimientos.
 - Interpretación de control: cuando se reinterpretan las situaciones para darle un sentido más aceptable para el individuo.
 - Predicción de control: cuando el individuo intenta predecir lo que sucederá para hacerlo más aceptable cuando ocurra.
- Control central y control relacionado con la consecuencia. El control central hace alusión a que el individuo cree que la situación puede eliminarse o minimizarse a sí misma. Y el control relacionado con la consecuencia parte de la creencia que la persona puede influir sobre el impacto que puede producir una determinada acción.

3.2.3. Dimensiones de la resiliencia

Polk (1997) realizó una revisión de la investigación realizada sobre el concepto de resiliencia, y agrupó la información en torno a cuatro dimensiones o patrones:

- Patrón de disposición. Trata de los atributos físicos y psicosociales relacionados con el ego, que facilitan la aparición de la resiliencia:
 - Atributos psicosociales: determinados por la reflexión psicosocial y por el sentido de sí mismo. La atención de los padres (Werner, 1986), la sensación de dominio, la autoestima (Brown y Rhodes, 1991), la confianza en uno mismo, la creencia de la auto-eficacia y la autonomía y la autosuficiencia (Werner, 1986) están asociados positivamente con la resiliencia.
 - Atributos físicos: determinados por la genética y por la constitución física, tales como la inteligencia, la salud y el temperamento. La resiliencia está correlacionada positivamente con la inteligencia

(Werner, 1986; Brown y Rhodes, 1991), con la buena salud, apariencia física y compleción atlética (Brown y Rhodes, 1991).

- Patrón relacional. Trata de los roles y las relaciones, e incluye tanto factores intrínsecos como extrínsecos de la red social de los individuos.
 - Aspectos intrínsecos: Los individuos con alto grado de resiliencia poseen capacidad de persuasión para convencer a otra persona a desempeñar una acción y conseguir una experiencia o confort (Beardslee y Podorefsky, 1988), tienen facilidad para identificar y relacionarse con modelos positivos (Werner, 1986) y además tienen voluntad de buscar un confidente.
 - Aspectos extrínsecos: Las personas que poseen altos niveles de resiliencia tienen múltiples intereses y aficiones (Beardslee, 1983), compromiso por la educación, el empleo y actividades sociales, buscan apoyo en la comunidad y tienen interacciones sociales positivas con su red de contactos.
- Patrón situacional. Este factor trata de la capacidad de resolución de problemas, de acción para enfrentarse a las situaciones que se plantean, de evaluación realista de la capacidad de actuar y de las expectativas y consecuencias de esta acción (Beardslee y Podorefsky, 1988). Además, también contribuyen positivamente a la resiliencia la búsqueda de la novedad, la curiosidad, la exploración de la naturaleza, la flexibilidad, la perseverancia, el ingenio y el locus de control interno (Beardslee y Podorefsky, 1988).
- Patrón filosófico. Este factor trata de las creencias personales que fomentan la resiliencia tales como que: el auto-conocimiento es bueno (la reflexión sobre uno mismo y sobre las cosas que han ocurrido fomentan este patrón) (Beardslee, 1983; Higgins, 1994), hay convencimiento que lo bueno está por llegar, la búsqueda del sentido positivo de las experiencias (Higgins, 1994), la vida es valiosa y significativa, la vida tiene un propósito, el camino de cada persona es único y es crucial mantener un equilibrio en la vida (Wagnild y Young, 1993).

3.2.4. La personalidad resistente o hardiness

El término de personalidad resistente o hardiness fue acuñado por Kobasa (1979). Esta autora estudió la personalidad como un acondicionador de los efectos de los eventos estresantes de la vida en el inicio de la enfermedad.

Analizó dos grupos de personas de nivel medio y superior de 40 a 49 años, iguales pero con comparativamente altos grados de acontecimientos vitales estresantes en los 3 años anteriores, según lo medido por el Inventario de Acontecimientos Recientes (Holmes y Rahe, 1967). Un grupo de individuos sufrió mucho estrés sin caer enfermo, mientras que el otro grupo de sujetos sufrió menor nivel de estrés, informó haber caído enfermo después de acontecer los eventos estresantes de la vida.

La enfermedad se midió por la encuesta sobre la gravedad de la enfermedad (Wylers et al., 1970). De este estudio concluyó que los sujetos sometidos alto nivel de estrés y que experimentaban bajos niveles de enfermedad mostraban, en comparación con los sujetos sometidos alto nivel de estrés y que experimentaban altos niveles enfermedad, más resistencia, es decir, tener un compromiso más fuerte con uno mismo, una actitud de desafío hacia el medio ambiente, un sentido de significado, y un locus de control interno. Es decir, que las personas que demostraron tener mayores niveles de resiliencia compartían una serie de características comunes que forman parte de la personalidad resistente, estas son:

- El compromiso: en el sentido de comprometerse en las acciones que se llevan a cabo en el día a día, sentirse conectado y tener propósito y estar activo.
- El control: en el sentido de sentirse capaz para influir en el entorno modificar en cierto modo los acontecimientos externos.
- El desafío o reto: en el sentido de aceptar los cambios que ocurren en el entorno, en lugar de sentirse amenazado y angustiado, con el convencimiento profundo que el cambio es importante en la vida para avanzar.

En la literatura científica pueden encontrarse múltiples estudios sobre las relaciones beneficiosas entre la personalidad resistente y el éxito en los deportes (Maddi y Hess, 1992; Sheard y Golby, 2010; De La Vega et al., 2011).

3.2.5. Herramientas para la medición de la resiliencia

En la literatura investigada se han encontrado varias escalas de medida de la resiliencia que relacionamos seguidamente.

3.2.5.1 La Escala de Resiliencia de Wagnild y Young

La Escala de Resiliencia propuesta por Wagnild y Young (1993), que fue creada para averiguar el nivel de resiliencia individual, considera que se trata de una característica de personalidad positiva y que le permite al individuo su adaptación. Es una escala que tiene 25 ítems que se asocian con cinco características: Autoconfianza, propósito en la vida, aceptación de los acontecimientos, perseverancia ante la adversidad y constatación de que cada persona es única y debe enfrentar sus propias experiencias. Estas experiencias están englobadas en dos factores, por un lado el factor de competencia personal (autoconfianza, independencia, decisión, invencibilidad, poderío, ingenio y perseverancia) y por otro el factor de aceptación de uno mismo y de la vida (adaptabilidad, balance, flexibilidad y perspectiva estable).

3.2.5.2 La Escala de Resiliencia de Jew, Green y Kroger

La Escala de Resiliencia original de Jew, Green y Kroger se compone de 60 ítems (Jew et al., 1999), con 5 posibles opciones de respuesta (completamente en desacuerdo a completamente de acuerdo) que trataban de reflejar 12 habilidades y destrezas que poseen los individuos resilientes (ej. Rápida respuesta ante el peligro, madurez precoz, búsqueda de información, convicción de ser amado, etc.). Después de analizar los resultados obtenidos mantuvieron 37 ítems y los agruparon en 4 apartados: optimismo, orientación al futuro, confianza en otros e independencia. Esta medida se confeccionó presuponiendo que la resiliencia está basada en un sistema específico de

creencias que interactúan con los elementos estresantes del entorno. Estas creencias incluyen percepciones de uno mismo, de las habilidades que se poseen, de las relaciones personales y de la bondad en el mundo.

3.2.5.3 La Escala de Resiliencia Adolescente

La Escala de la Resiliencia Adolescente (Oshio et al., 2002) posee tres factores significativos: la búsqueda de la novedad, la regulación emocional y la orientación futura positiva. Esta escala se compone de 21 ítems en los que los encuestados han de elegir entre 5 posibles respuestas.

3.2.5.4 La Escala de Resiliencia de Connor-Davison

La Escala de Resiliencia Connor-Davison posee 25 preguntas (Connor y Davidson, 2003) y toma el contexto de las experiencias acaecidas durante el último mes. En el análisis factorial realizado a partir de una muestra de población general, se destacaron cinco factores:

1. Noción de competencia personal, altos valores estándares y tenacidad.
2. Confianza en los instintos, la tolerancia de afecto negativo y los efectos de fortalecimiento del estrés.
3. Aceptación positiva del cambio y relaciones seguras.
4. Control.
5. Influencias espirituales.

3.2.5.5 La Escala de Resiliencia Disposicional (Dispositional Resilience Scale – DRS)

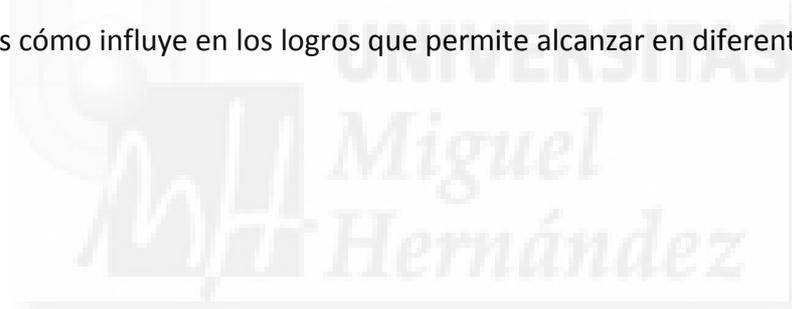
La Escala de Resiliencia Disposicional (Bartone, 1989) posee 45 preguntas. Algunos autores (Sinclair y Tetrick, 2000) han descrito una estructura de tres factores: compromiso, control y reto.

3.2.5.6 La Escala Breve de Resiliencia (Brief Resilient Coping Scale – BRCS)

Finalmente, la Brief Resilient Coping Scale (BRCS) (Sinclair y Wallston, 2004) es una escala breve de cuatro ítems, que a pesar de su sencillez y simplicidad refleja los conceptos fundamentales de la resiliencia. Esta versión se obtuvo a partir de una primera versión que poseía 9 ítems.

En nuestro trabajo de investigación utilizaremos esta última escala, la BRCS debido a su consistencia (Sinclair y Wallston, 2004), con un alfa de Cronbach de entre 0,64 y 0,76, y a su buena estabilidad de re-test, siendo de 0,71 a las 6 semanas, y de 0,68 a los tres meses. Además, esta escala es muy simple y fácil de administrar.

Seguidamente dedicaremos un apartado al optimismo en el que argumentaremos las razones por las cuales debe formar parte de nuestro modelo teórico. Así mismo detallaremos cómo influye en los logros que permite alcanzar en diferentes ámbitos de la vida.



3.3. El optimismo y sus efectos en la superación de retos

"Un optimista ve una oportunidad en toda calamidad, y un pesimista ve una calamidad en toda oportunidad". (Churchill)

Existen numerosas investigaciones que demuestran que los pesimistas se rinden y se deprimen con mayor frecuencia, además los optimistas van mejor en el trabajo, los estudios y el deporte, y cuando aspiran a un cargo, tienen más probabilidades de obtenerlo que los pesimistas (Seligman, 2004). Además, algunos autores (Carver y Scheier, 1990) apuntan que los optimistas es más probable que presenten acciones directas, planifiquen mejor y se enfoquen más en solucionar los retos y desafíos que se les plantean, que el resto de personas.

El optimismo es un factor emocional que permite a las personas afrontar las situaciones adversas como si fueran un reto (Seligman, 2004), supone una ventaja en el ámbito laboral proporcionando menor agotamiento emocional y mayor eficacia laboral (Sánchez y Méndez, 2009), menor burnout y menores niveles de estrés (Chang et al., 2000). Además, el optimismo está asociado con mayor satisfacción laboral y menor desempleo (Diener et al., 2002), con mayor grado de persistencia y con mejores trabajos (Carver et al., 2010), con mayores ingresos económicos (Seegerstrom, 2007), con la empleabilidad percibida (Kirves et al., 2014), con la adaptación al desarrollo de la carrera y éxito profesional (Posen, 1998; Champy y Nohria, 2000; Seligman, 2004; Asuquo y Inaja, 2013), con la participación en el mercado de trabajo (Nyhus y Pons, 2005) y con la satisfacción laboral (Diener y Seligman, 2002; Dyson-Washington, 2006; Carver et al., 2010; Seligman, 2011). Por todo lo cual en nuestra opinión es de gran interés incluir este factor como una variable independiente en el modelo para contrastar su efecto en el proceso de inserción laboral de los universitarios.

Por todo ello, pensamos que tiene sentido plantear la hipótesis que los candidatos optimistas que buscan trabajo puedan gozar de una ventaja respecto al resto, ya que tienen mejores aptitudes para afrontar el reto que supone la consecución de un empleo. En consecuencia vamos abordar el estudio del optimismo.

3.3.1. Definición del optimismo

Algunos autores (Scheier y Carver, 1985) entienden que el optimismo es la propensión a creer que se van a tener más experiencias positivas que negativas a lo largo de la existencia. Una persona optimista no achaca las adversidades a su propia responsabilidad, sino que las atribuyen a la mala suerte, las causan otras personas, o simplemente suceden. Los optimistas, pues, no se desestabilizan frente a las derrotas, sino que cuando se encaran a una situación adversa, entienden que se trata de un reto, y lo vuelven a intentar con más fuerza (Seligman, 2004).

Así, en el momento en que una persona optimista encara un desafío, toma una posición de confianza en sí mismo y de persistencia, incluso si se trata de algo complicado. Por otro lado, las personas pesimistas, suelen tener la tendencia a la duda y a la indecisión frente a los retos, hecho que se incrementa cuando el desafío al que se enfrentan es importante (Carver y Scheier, 2009). Aunque en realidad, el hecho es que tanto optimistas como pesimistas experimentan las mismas adversidades y tragedias, sin embargo, los optimistas saben afrontarlos mejor (Seligman, 2004).

Por tanto, una de las características que tienen los optimistas, es que recuerdan los acontecimientos agradables del pasado y reducen la importancia de los hechos desagradables, eligiendo la información actual de forma positiva para su autoestima. Una característica de los optimistas es que tienen un buen concepto del presente y una expectativa positiva hacia el futuro (Chóliz, 2009).

Lo que se espera del futuro condiciona la respuesta presente de los individuos cuando se enfrentan a adversidades, es decir, que las expectativas influyen en la forma en que se responde a las situaciones. Así pues, según algunos investigadores (Cuadra y Florenzano, 2003), piensan que se trata de una característica disposicional⁷ que se encuentra entre los hechos que ocurren en el entorno y la interpretación personal del

⁷ Se trata pues de una aptitud o habilidad que posee el individuo, y por tanto estable.

sujeto, siendo diferente su medida en función del individuo. En consecuencia, el optimismo es una característica que permite a las personas adaptarse a los cambios que ocurren en el entorno, pues motiva la acción, permite establecer metas de crecimiento personal y facilita el sentido y la constancia en el comportamiento para conseguir los objetivos propuestos (Taylor, 1983).

Además del "optimismo disposicional"⁸, que se entiende como una característica estable de la personalidad (Scheier y Carver, 1985), otros autores han usado el término "optimismo situacional"⁹ (Seegerstrom et al., 1998), que constituye la creencia de que se tiene la capacidad para superar una situación concreta. El optimismo situacional tiene similitudes con la autoeficacia (Bandura, 1977), en función de la evaluación que realice el sujeto de la situación y el estado de ánimo provocado por ello, mientras que el optimismo disposicional estaría en relación con una competencia personal (Fernández, 1999).

Por su parte, otros autores (Avia y Vázquez, 1998) proponen la existencia de una serie de mecanismos del optimismo humano:

- La estimación positiva de probabilidades.
- La sensación de control.
- El análisis selectivo de las causas de lo que sucede.
- El recuerdo asimétrico de experiencias positivas y negativas.

Estos resortes comprenden el ámbito temporal del pasado (recuerdo asimétrico de experiencias y atribución), presente (sensación de control) y futuro (estimación de probabilidades). Además, el poseer un punto de vista positivo rinde mayores

⁸ El "optimismo disposicional" indica una tendencia general y constante de esperar lo positivo ej. "Yo soy una persona con suerte en la vida y que consigo lo que me propongo". El optimismo disposicional se considera un rasgo relativamente estable de la personalidad e incluye la convicción de que en el futuro las experiencias positivas serán superiores a las negativas. Esto incrementa la convicción de que el mundo es predecible y controlable y que es posible conseguir nuestros objetivos según sean nuestros deseos y aspiraciones.

⁹ El "optimismo situacional" hace referencia a esperar un resultado positivo sólo ante algunas situaciones determinadas, generalmente situaciones estresantes ej. "siempre encuentro buenos sitios para aparcar". Por tanto es propio y específico de una situación, y en consecuencia transitorio y pasajero.

beneficios que los que se obtienen a través de la autoestima, el locus de control o el deseo de control de forma independiente (Scheier y Carver, 1993).

Las personas pesimistas suelen esperar habitualmente consecuencias negativas del devenir de los acontecimientos, y esto les lleva a tener mayor cantidad de sentimientos negativos (Carver y Scheier, 1990). Por otro lado, los optimistas esperan eventos positivos, lo cual les lleva a sentirse bien respecto a las situaciones que viven, incluso en los momentos de mayor dificultad. Ambos colectivos afrontan de forma diferente los desafíos y problemas que les surgen en la vida. Por un lado es más probable que las personas optimistas desarrollen conductas directas para afrontar sus retos, planifican mejor ante los desafíos que les surgen y se enfocan más en solucionar la situación que les acontece. Por todo ello las personas optimistas suelen experimentar con mayor frecuencia emociones positivas ante situaciones adversas que las personas pesimistas (Carver y Scheier, 1990).

A continuación vamos a estudiar la influencia que tienen las expectativas del individuo y cómo repercuten en el optimismo y en su medición.

3.3.2. La creación de las expectativas futuras

Las expectativas son la base en torno a la cual giran las teorías sobre el optimismo. Existen dos maneras de abordar el estudio del optimismo en función de cómo se crean las expectativas en el individuo y cómo se miden.

Por un lado tendríamos la medición del optimismo a través de la medición directa de las expectativas futuras que tiene una persona, planteándole cuestiones relativas a los buenos o malos resultados futuros que esperan obtener (Scheier y Carver, 1985). Para realizar esta medición, se ha planteado una herramienta denominada Life Orientation Test, LOT (Scheier y Carver, 1985), que posteriormente se sintetizó en un instrumento más reducido de 6 preguntas conocido como LOT-R (Scheier et al., 1994).

Por otro lado tendríamos la medición del optimismo a través del supuesto que las expectativas que se tienen hacia el futuro dependen de la forma de explicar las causas de hechos pasados¹⁰ (Peterson et al., 1982; Peterson y Seligman, 1984; Seligman, 2004). A continuación se detalla el funcionamiento de la relación entre la forma de explicar las causas de hechos pasados y las expectativas hacia el futuro que ello genera:

- Si los infortunios pasados se atribuyen a motivos estables, entonces la persona creerá que estas causas permanecerán en el tiempo y como consecuencia las expectativas hacia el futuro serán negativas.
- Por el contrario, si los infortunios pasados se atribuyen a causas inestables, entonces se pensará que estas causas no permanecerán en el tiempo y como consecuencia las expectativas para el futuro serán positivas.
- Si los infortunios pasados se atribuyen a motivos globales (que afectan a muchos ámbitos), entonces se creerá que estas fuerzas estarán en todos los ámbitos, y en consecuencia las expectativas hacia el futuro serán negativas.
- Por el contrario, si los infortunios pasados se atribuyen a causas específicas, se pensará que estas causas no afectan al resto de ámbitos, y por tanto las expectativas futuras serán mejores.

Por tanto, podríamos deducir que un pesimista tendría un estilo explicativo^{11, 12} para las adversidades con causas internas, estables (permanentes) y globales. Mientras que el optimista atribuiría los infortunios a causas externas, inestables (temporales) y específicas. Y este mismo individuo optimista explicaría los sucesos positivos como internos, estables (permanentes) y globales, con lo que la causa del éxito es atribuida a sí mismo (Buchanan y Seligman, 1995; Lee Duckworth et al., 2005). Así pues, el optimismo estaría basado en las creencias de que ocurran hechos futuros positivos, en las causas de estos acontecimientos, y en la medida en que el individuo tenga alguna

¹⁰ Su base es la reformulación de la teoría de la indefensión aprendida (Abramson et al., 1978).

¹¹ El estilo explicativo se mide a través del Cuestionario de Estilo Atribucional (ASQ).

¹² La medición del optimismo se realiza a través del Cuestionario de Estilo Atribucional (Attributional Style Questionnaire, ASQ) (Peterson et al., 1982). Los ítems que componen esta herramienta proponen situaciones hipotéticas para que los individuos asignen la causa de cada una de ellas.

influencia sobre ellos con su acción, lo cual resultaría motivador para él (Peterson, 2000).

Así mismo, los sujetos que atribuyen los hechos adversos a causas específicas e inestables son los que experimentan mayor control sobre los hechos futuros y son más resilientes (Reivich y Gillham, 2003). Los individuos que son más optimistas y tienen mayor esperanza, habitualmente, experimentan un crecimiento después de haberse enfrentado a situaciones dramáticas y adversas. Además de aceptar mejor los infortunios resisten mejor las consecuencias psicológicas y biológicas del estrés y las enfermedades (Scheier y Carver, 1985, 1987).

El estilo explicativo de atribución causal varía entre individuos, y se crea en la infancia y suele mantenerse a lo largo de su ciclo vital. A través de estudios con gemelos se postula que tiene una componente genética (Plomin et al., 1992). Lo que no ha sido dilucidado es si el optimismo es heredado, o si lo que se heredan son la extraversión¹³ y el neuroticismo¹⁴ que sí presentan una base genética. A pesar de que el optimismo se diferencie de la extraversión y el neuroticismo, podría ser que la herencia del mismo reflejara simplemente esta asociación (Scheier et al., 1994).

Concretamente, Erikson (1968) sostiene que las experiencias en la infancia podrían afectar al grado de optimismo. Así, una infancia vivida en un ambiente predecible generaría un sentimiento de confianza básica, mientras que una infancia en un ambiente impredecible desarrollaría un sentimiento de desconfianza básica. Por otro lado, otros autores (Ainsworth et al., 2014) postulan que unos niños demuestran un apego seguro y otros no, y esto se mantiene en etapas posteriores de la vida. El pesimismo se asocia al apego inseguro en la vida adulta, de lo que se infiere que el apego seguro en las edades iniciales podría tener como consecuencia el optimismo (Snyder, 1994).

¹³ Actitud típica que se caracteriza por la concentración del interés en un objeto externo. Los extravertidos se interesan por el mundo exterior de la gente y de las cosas, tratan de ser más sociables y de estar más al tanto de lo que pasa en su entorno.

¹⁴ Rasgo psicológico de personalidad, relativamente estable, que se manifiesta como inestabilidad e inseguridad emocional, tasas elevadas de ansiedad, estado continuo de preocupación y tensión, con tendencia a la culpabilidad y generalmente unido a sintomatología psicósomática.

Estas dos formas de medir y entender el optimismo (la medición directa de expectativas y la teoría de la atribución) comparten que las expectativas condicionan las acciones y la valoración de experiencia de las personas. Así mismo, en ambos puntos de vista el optimismo es la expectativa de conseguir resultados positivos y el pesimismo de obtenerlos negativos. También comparten que las consecuencias de ser optimista y de ser pesimista se deben a las diferencias que se crean en las expectativas de los individuos. Las diferencias radican en los instrumentos de medir el optimismo: mientras que una mide la expectativa en sí misma, otra mide las atribuciones que condicionan las expectativas. Y aunque ambas empleen procesos cognitivos diferentes, hay una similitud en cuanto a que estas visiones contrapuestas están relacionadas con el bienestar psicológico y con el optimismo disposicional (Chang et al., 2008). Así mismo, ambas apuntan a que los optimistas gozan de una serie de beneficios en el plano mental y físico (Rasmussen et al., 2006).

3.3.3. El afrontamiento de problemas

Las personas optimistas utilizan estrategias de afrontamiento¹⁵ diferenciadas ante las adversidades que les permiten reducir las consecuencias negativas a nivel psicológico (Aspinwall et al., 2001). Mientras que los individuos pesimistas emplean más estrategias para evitar los problemas, las personas optimistas usan más estrategias de afrontamiento dirigidas al reto o desafío planteado y los estados emocionales que genera (Scheier et al., 1994).

Los optimistas son individuos que no evitan sus desafíos, tienen expectativas positivas y crean estrategias de acción y de afrontamiento de la realidad, pensando que los eventos se desarrollarán de forma favorable para ellos, pero sin perder de vista la realidad. Mientras que las personas pesimistas son indecisas, dubitativas y vacilantes, y tratan de evitar el problema, las personas optimistas afrontan sus desafíos con

¹⁵ Las estrategias de afrontamiento hacen referencia a los esfuerzos cognitivos y de comportamiento, para hacer frente a las demandas internas y ambientales, y los conflictos entre ellas, que exceden los recursos de la persona (Folkman y Lazarus, 1980).

persistencia y confianza, donde la diferencia básica está en el resultado esperado. Así mismo, los optimistas se comportan de manera más perseverante para conseguir sus metas (Carver y Scheier, 2009), y mientras el pesimista ve problemas, el optimista ve desafíos (Seligman, 2003).

Otros autores (Rasmussen et al., 2006) sugieren que las personas que poseen mayor facilidad para ajustar objetivos inalcanzables podrían ser más optimistas sobre su futuro porque piensan que pueden gestionar las adversidades y establecer nuevos objetivos. Por ello, los optimistas son más capaces de ajustar sus objetivos porque esperan que el futuro les sea favorable y además pueden reconocer más fácilmente las alternativas favorables que reemplazan el objetivo que ha devenido en inalcanzable. Parece por tanto que el optimismo está ligado al proceso de ajuste de objetivos. En la misma línea, otros investigadores (Duke et al., 2002) sugieren que el optimismo puede estar implicado en la habilidad de comprometerse en alcanzar los objetivos alternativos. También en la misma dirección otros investigadores (Aspinwall y Richter, 1999) proponen que las alternativas factibles facilitan más rápidamente el abandono de tareas irrealizables por parte de los optimistas que por parte de los pesimistas.

3.3.4. Beneficios del Optimismo

Muchos son los autores (Scheier y Carver, 1987; Carver y Scheier, 1990; Segerstrom, 1997; Mahler y Kulik, 2000; Seligman, 2004; Sánchez y Méndez, 2009; Achor, 2010; Carver et al., 2010) que han estudiado los beneficios que obtienen las personas optimistas, y que abarcan diversos ámbitos como la salud, el trabajo, los estudios y el deporte.

Numerosos trabajos de investigación tratan de buscar la vinculación entre el optimismo y la salud. Algunos investigadores (Reed et al., 1999) encontraron que los enfermos de SIDA más optimistas tenían mejor el sistema inmunológico, menores síntomas y mayor índice de supervivencia que los más pesimistas. Al parecer los optimistas gozarían de mejor sistema inmunológico, ya que existen relaciones entre la cognición, el modo de ser y la conducta durante circunstancias estresantes

(Segerstrom, 1997). Así mismo los sistemas inmunitarios y endocrino pueden verse afectados por bajos niveles de bienestar subjetivo, aumentando por tanto la propensión a la enfermedad (Segerstrom y Miller, 2004).

Las personas optimistas también tuvieron mejor recuperación tras sufrir operaciones cardíacas de “bypass” recuperándose en menor periodo de tiempo y obteniendo mejor calidad de vida y bienestar subjetivo que las personas pesimistas (Scheier y Carver, 1992). Es curioso que los optimistas antes de la operación realizaran planes de futuro y objetivos de recuperación, e informaban menos sobre sus síntomas físicos y su preocupación que los pesimistas. Después de ser operados, las personas optimistas se informaban sobre lo necesario para recuperarse, percibían mayor control sobre su evolución, tenían más confianza en el resultado de su post-operatorio y mayor satisfacción con la vida (Fitzgerald et al., 1993), mostrando mejor aceptación y menor dolor en la recuperación (Mahler y Kulik, 2000).

Además, las mujeres optimistas operadas de cáncer de mama mostraron mejor aceptación de la realidad, intentando aliviar la situación con humor, involucrándose en su mejora tomando un papel activo (Carver et al., 1993). En cambio, las mujeres pesimistas rechazaron la enfermedad y no se involucraron en su recuperación. Así mismo, las mujeres optimistas mostraron tener más resiliencia y se preocuparon menos después de la operación (Carver et al., 2005), mostrando un mejor ajuste emocional y una menor vulnerabilidad a la preocupación emocional (Trunzo y Pinto, 2003).

El optimismo, la sensación de control y el hallar sentido a las experiencias de la vida ayudan enormemente en la salud mental, relacionándose estas variables de forma directamente negativa con la depresión (Seligman, 2011).

En situaciones adversas donde el individuo se siente amenazado, la actitud optimista protege la salud mental. A mayor optimismo mayor satisfacción vital y mayor percepción de reto ante una situación externa (Chang y Sanna, 2001), menor

probabilidad de pensamientos suicidas (Hirsch, 2004), menor nivel de estrés y menor riesgo de burnout (Chang et al., 2000).

Algunos autores (Sánchez y Méndez, 2009) encontraron que los optimistas, que explican los acontecimientos positivos atribuyéndoles causas permanente y globales y los acontecimientos negativos atribuyéndoles causas temporales y específicas, muestran menores síntomas depresivos en la infancia y en la adolescencia.

Especialmente en el ámbito laboral, también el optimismo supone una ventaja, así, las personas optimistas parece que muestran menor agotamiento emocional y mayor eficacia laboral. Además, a mayor optimismo, menor riesgo de “burnout”, a través de la reducción que se produce en los niveles de estrés (Chang et al., 2000). También las personas optimistas recuerdan mejor las situaciones e informaciones positivas, procesando de forma más sistemática la información sobre decisiones médicas (Luo, 2006).

En el mismo sentido que los hallazgos anteriores, el optimismo ha tenido un efecto positivo en los procesos de embarazo y parto. Así, las embarazadas más optimistas tienen menor tendencia a sufrir depresión durante o después de dar a luz (Fontaine y Jones, 1997), menor estrés, menor ansiedad, menor uso de medicamentos (Park et al., 1997) y mayor pensamiento constructivo orientado a la resolución de problemas.

Las mujeres optimistas que sufrieron un aborto mostraron tener menores índices de depresión previa y mejor ajuste emocional tras el suceso. Además, el optimismo se vinculó al sentido de eficacia personal (Cozzarelli, 1993).

En opinión de otros autores (Seegerstrom et al., 1998) las influencias en la salud que reciben las personas optimistas provienen de tres factores:

- Mediante la creación de un estado de ánimo que reduce las respuestas de inmunodeficiencia causadas por la depresión, ansiedad y estrés postraumático.

- Mediante el desarrollo de técnicas de afrontamiento activas, frente a estrategias de evitación o negación (que se relacionan con mayor inmunodeficiencia).
- Mediante el desarrollo de acciones encaminadas a preservar la salud (mejores hábitos de sueño y menor consumo de alcohol), lo que mejora el sistema inmunológico.

Así mismo, algunos autores (Rasmussen et al., 2006) apuntan que la relación entre el optimismo y la salud física podría estar relacionada con el bienestar subjetivo de los individuos.

En sentido contrario, se ha encontrado que el pesimismo tiene un efecto mayor que el optimismo en el estado de salud de las personas, pero en sentido opuesto (Schulz et al., 1996).

Además, en el ámbito universitario, las investigaciones llevadas a cabo proponen que el optimismo tiene un efecto modulador de los efectos negativos sobre situaciones de estrés (Seegerstrom et al., 1998), se relaciona con un mejor ajuste social, académico, mayor autoestima e inferiores índices de soledad (Montgomery et al., 2003).

Y, concretamente, Barlow (2002) ha encontrado evidencias contradictorias a las tesis expuestas previamente, y postula que la esperanza tiene relación con el rendimiento académico, sin embargo, sugiere que no existe una relación entre el optimismo y el rendimiento académico, ni entre el optimismo y la esperanza.

Particularmente, Lai y Wan (1996) sugieren que la relación entre el optimismo y éxito académico está derivada de la relación existente entre el optimismo y el afrontamiento activo ante los exámenes. En este mismo sentido, el optimismo y la autoeficacia están relacionados directamente con la ejecución y adaptación académica (Chemers et al., 2001). Además, cuando los estudiantes optimistas han experimentado

un fracaso mejoran su rendimiento, en las siguientes pruebas, más que los pesimistas, cuando se apoya con un reentrenamiento atribucional¹⁶ (Ruthig et al., 2004).

Así mismo, también, se ha encontrado que los beneficios del optimismo perduran a lo largo del tiempo, pues en un estudio realizado con estudiantes optimistas 19 años después de acabar sus estudios, se encontró que gozaban de mayor satisfacción laboral y menor índice de desempleo (Diener et al., 2002). Además, los estudiantes optimistas muestran mayor grado de persistencia en sus esfuerzos académicos y consiguen mejores trabajos cuando se incorporan al mercado laboral (Carver et al., 2010).

Además, se ha observado en una amplia muestra de estudiantes universitarios de primer año, que el optimismo se asocia con una mayor probabilidad de continuar con los estudios (Solberg Nes et al., 2009). La tasa de abandono en los pesimistas (alrededor del 30%) fue aproximadamente el doble que para los más optimistas (sobre 15%). En una muestra más pequeña de estudiantes de derecho, el optimismo disposicional antes de comenzar la universidad se correlacionó con mayores ingresos 10 años después. Cada incremento medio de un punto en optimismo al comienzo del comienzo de los estudios universitarios se asoció con un incremento de más de 32.667 dólares en ingresos anuales (Segerstrom, 2007).

Finalmente, los optimistas tienen más probabilidades de poseer una red social de contactos más extensa. Así, se ha propuesto por algunos autores (Brissette et al., 2002) que los estudiantes optimistas tienen mayores incrementos en sus redes de contactos sociales durante el primer semestre de sus estudios universitarios que los estudiantes pesimistas. También se han encontrado relaciones entre esperar resultados positivos y tener una red de contactos más amplia (MacLeod y Conway, 2005). Además, un estudio reveló que los optimistas trabajan más duro (o con mayor

¹⁶ El reentrenamiento atribucional se realizó a través del reemplazo de las atribuciones no controlables y estables, por atribuciones controlables e inestables (ej. esfuerzo, estrategia, etc.), las tendencias de abandono de los optimistas no realistas pudieron ser minimizadas y sus sentimientos de control reestablecidos.

efectividad) en sus relaciones. Esto sería coherente con su mayor compromiso con las tareas de alta prioridad (Geers et al., 2009).

Como consecuencia de todo lo expuesto anteriormente, el optimismo ejerce un efecto beneficioso sobre las personas cuando se ven enfrentadas ante la adversidad. Además, en nuestra opinión, las expectativas condicionan la reacción de las personas que se enfrentan a cualquier reto o dificultad, en el sentido que si el individuo confía en un resultado final favorable, mantendrá una acción positiva continua. Por el contrario, los individuos que esperan un resultado final desfavorable, es más probable que traten de huir de los retos o dificultades evitándolos, y que busquen distracciones para olvidar las adversidades, hecho que no favorecerá la superación de las mismas.

3.3.5. Limitaciones del optimismo

De acuerdo con todo lo visto anteriormente, al comparar a las personas optimistas con las pesimistas parece que gozan de bastantes ventajas, pues se rinden y se deprimen con menor frecuencia, además les va mejor en el trabajo (MacLeod y Clarke, 2011), en los estudios y en el deporte, y cuando aspiran a un cargo, tienen más probabilidades de obtenerlo (Seligman, 2004), presentan acciones directas, planifican mejor y se enfocan más en solucionar los retos y desafíos que se les plantean, (Carver y Scheier, 1990), poseen mejor sistema inmunológico y gozan de mejor salud (Segerstrom et al., 1998), y se recuperan mejor de sus enfermedades (Carver et al., 1993) y se preocupan menos (Carver et al., 2005), tienen mayor éxito en el ámbito académico (Montgomery et al., 2003), se comprometen más con sus amistades y tienen mayores redes sociales (MacLeod y Conway, 2005), y además, tienen mayores ingresos económicos en sus trabajos (Segerstrom, 2007).

Algunos autores (Gibson y Sanbonmatsu, 2004) se han preguntado si las cualidades que se derivan del optimismo podrían derivar en problemas en determinados contextos. Por ejemplo en los juegos de azar, que pueden suponer desembolsos importantes y generar problemas de relaciones familiares y en el trabajo. En esta

faceta de la vida, dado que los optimistas tienen mayores expectativas y gozan de mayor persistencia, esto les puede causar problemas.

Otro problema podría presentarse en el caso del optimismo ilusorio, donde la persona que lo sufre piensa que todo lo que le pase va a ser positivo, minimizando la percepción del riesgo, y en determinadas circunstancias en que se desarrollan actividades con riesgo para la salud por ejemplo este pensamiento podría resultarle dañino. Igualmente, cuando las ilusiones no tienen fundamento real podrían aparecer características narcisistas tales como la represión de emociones negativas (Weinstein y Klein, 1996).

En este orden de ideas, específicamente Segerstrom (2001) propone que dado que las personas optimistas tienen un estilo de afrontamiento activo ante situaciones con un objetivo claramente definido, cuando se presentan objetivos opuestos entre sí (ej. sacar buenas notas y salir con los amigos), esto les bloquea porque se comprometen con ambos y esto les causa mayor estrés a corto plazo.

En la misma línea, aunque los optimistas pueden abandonar objetivos que les parecen inalcanzables y cambiarlos por otros menos exigentes, según Rasmussen et al. (2006) no existe una relación entre optimismo y abandono de objetivos, con lo que les cuesta más abandonar un objetivo que a pesar de ser alcanzable claramente entra en conflicto con otro objetivo que se hayan propuesto.

Por otro lado, según algunos autores (Seaward y Kemp, 2000), los universitarios más optimistas suelen calcular mal el tiempo que requerirán para finalizar sus estudios y esperar demasiado del resultado de sus estudios.

Finalmente, Carver et al (2010) se han planteado si el optimismo puede causar que las personas solo vean lo que quieren ver, ignorando las amenazas. Aquí encontramos hallazgos divergentes, pues si bien unos (Aspinwall y Brunhart, 1996) reportan que los optimistas prestan más atención a la información sobre las amenazas serias y

relevantes para su salud, otros (Luo y Isaacowitz, 2007) encuentran evidencias en sentido contrario.

Veamos a continuación qué herramientas utilizan los investigadores para la medición del optimismo.

3.3.6. Herramientas para la medición del optimismo

Como hemos señalado anteriormente, hay bastante literatura escrita acerca del optimismo, sus beneficios y efectos, veamos ahora cuatro herramientas que se han propuesto por parte de diferentes autores para poder concretar una medida del optimismo.

3.3.6.1. Test de Orientación Vital (Life Orientation Test - LOT)

Par poder medir el optimismo disposicional disponemos del LOT (Scheier y Carver, 1985) y el LOT-R (Scheier et al., 1994). El cuestionario LOT original se componía de una escala de 10 ítems con dos ítems de relleno, cuatro ítems expresados de forma positiva y cuatro ítems codificados de forma inversa. El LOT-R fue revisado para eliminar coloquialismos, y es una medida compuesta por 10 ítems con cuatro ítems de relleno, tres ítems expresados de forma positiva y tres ítems codificados de forma inversa.

Los sujetos responden indicando su nivel de acuerdo con las afirmaciones tales como por ejemplo: “En tiempos de incertidumbre, habitualmente espero lo mejor”, utilizando una escala Likert de cinco puntos que varía desde “completamente de acuerdo” hasta “completamente en desacuerdo”. Los ítems expresados negativamente se revierten, obteniéndose una única puntuación.

La puntuación total del alfa de Cronbach es de 0,82. Ha sido utilizado en diversos estudios de estrés, tanto para estudiantes universitarios como para personas que se enfrentan a eventos estresantes tales como para pacientes que se enfrentan o que se

recuperan de enfermedades o tratamientos serios. Además, Ferrando et al. (2002), evaluaron las propiedades psicométricas del LOT-R en una muestra de universitarios españoles, y encontraron una confiabilidad del 0,68.

3.3.6.2. Escala de Segerstrom (Segerstrom Scale)

Se trata de una escala desarrollada para medir el optimismo disposicional de las personas. Es una escala de 10 ítems, diseñada por varios investigadores (Segerstrom et al., 1998), que mide tres aspectos del optimismo basados en una investigación previa sobre optimismo y SIDA (Reed et al., 1999), y que posteriormente fue adaptada.

Los tres aspectos que se miden son: riesgo de fallo percibido (“No es probable que suspenda”), desviación optimista (“Tendré menos éxito que la mayor parte de mis compañeros de clase”), y emociones de confianza (“Me siento confiado cuando pienso en ello”).

Cinco ítems son expresados de forma positiva, y los otros cinco de forma negativa. Los sujetos han de responder con su nivel de acuerdo con cada una de las cuestiones en una escala Likert de 5 puntos, que varía desde “completamente de acuerdo” hasta “completamente en desacuerdo”.

Esta escala posee una elevada fiabilidad, puntuando el coeficiente 0.86 la primera vez que se midió y 0,91 la segunda vez. La correlación entre la primera y la segunda vez que se pasó fue de 0,66. La correlación entre el optimismo disposicional y el optimismo situacional fue de 0,30, lo que sugiere que estos dos constructos son diferentes.

3.3.6.3. Cuestionario de Estilo Atribucional (Attributional Style Questionnaire, ASQ)

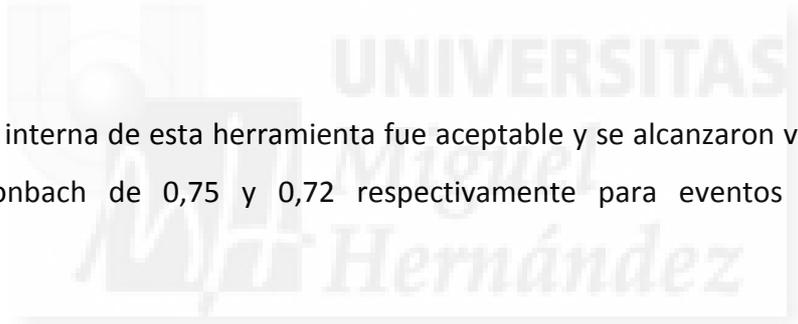
Como hemos visto anteriormente, la medición del optimismo podría realizarse a través del Cuestionario de Estilo Atribucional (Attributional Style Questionnaire, ASQ)

(Peterson et al., 1982), basado en el modelo de indefensión aprendida (Abramson et al., 1978), para detectar si el individuo asocia la falta de control de sus experiencias a factores internos o externos, factores estables o inestables y factores globales o específicos.

Los ítems que componen esta herramienta proponen 12 situaciones hipotéticas para que los individuos asignen la causa de cada una de ellas. Una mitad propone eventos positivos y la otra mitad propone hechos negativos, además la mitad de los eventos son interpersonales y la otra mitad son eventos de logro individual.

Para cada uno de los eventos se le pide al sujeto que conteste una serie de preguntas: 1. Que escriba la causa más importante del mismo, 2. Que puntúe la causa en función de las tres dimensiones atribucionales, y 3. Que puntúe la importancia de la situación descrita¹⁷.

La fiabilidad interna de esta herramienta fue aceptable y se alcanzaron valores para el alfa de Cronbach de 0,75 y 0,72 respectivamente para eventos favorables y



¹⁷ Un ejemplo (Peterson et al., 1982) del tipo de preguntas sería la siguiente:

“Has estado buscando trabajo durante un tiempo sin éxito.

1. Escribe cuál es la causa más importante
2. ¿La causa de la falta de éxito en la búsqueda de trabajo es debida a razones personales tuyas o a circunstancias del entorno o de otras personas?

Totalmente debido a otras personas o circunstancias	1 2 3 4 5 6 7	Totalmente debido a mi personas o circunstancias
---	---------------	--
3. ¿En el futuro cuando busque trabajo, esta causa volverá a estar presente?

Nunca más volverá a estar presente	1 2 3 4 5 6 7	Siempre estará presente
------------------------------------	---------------	-------------------------
4. ¿Esta circunstancia es algo que solo influye en tu búsqueda de trabajo, o también influye en otras áreas de tu vida?

Solamente influye en esta situación particular	1 2 3 4 5 6 7	Influye todas las circunstancias de mi vida
--	---------------	---
5. ¿Qué importancia tendría esta circunstancia si te ocurriera?

No es importante para nada	1 2 3 4 5 6 7	Extremadamente importante
----------------------------	---------------	---------------------------

“

desfavorables. Y la estabilidad de re-test a las 5 semanas fue alta variando entre 0,57 y 0,70.

3.3.6.4. Escala de evaluación de habilidades de resolución de problemas sociales (Social Problem-Solving Inventory Revised – SPSI-R)

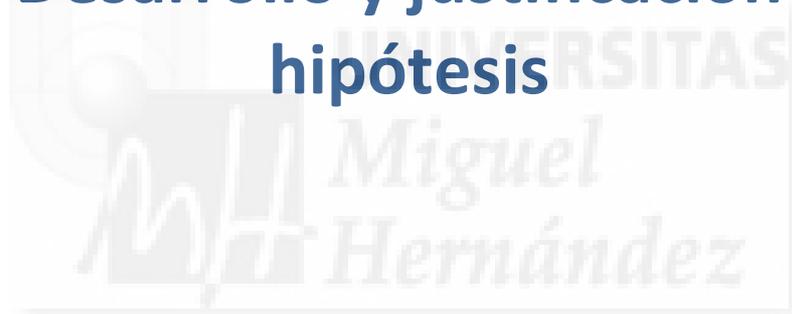
Se trata de un instrumento que en 1990 fue creado (D’Zurilla y Nezu, 1990), y que posteriormente fue revisado y creada su forma corta (D’Zurilla et al., 1999), trata de evaluar la capacidad de los individuos para resolver problemas sociales con se enfrentan las personas en su vida. El cuestionario original posee 52 ítems que se agrupan en 5 escalas: solución racional de problemas, impulsividad, estilos de evitación, orientación positiva hacia los problemas y orientación negativa hacia los problemas. Estas dos últimas escalas tratan de evaluar la creencia optimista y pesimista sobre la resolución de problemas. Los ítems se presentan en formato de respuesta ordinal, y el sujeto ha de evaluarlos, desde “No es cierto en absoluto” hasta “Absolutamente cierto”.

Se trata de una herramienta que ha demostrado tener buenas propiedades psicométricas (Merino, 2012) tanto en su forma larga de 52 preguntas (con un alfa de Cronbach entre 0,67 y 0,92) como en su forma corta de 25 preguntas (con un alfa de Cronbach entre 0,67 y 0,76). Encontrándose correlaciones elevadas entre la forma corta y la forma larga mayores de 0,82.

Cerramos este capítulo concluyendo que son múltiples los autores (Lyubomirsky et al., 2005; Maddi y Khoshaba, 2005; Carver et al., 2010) que evidencian los beneficios que aporta la resiliencia al individuo.

Con la intención de plantear una serie de hipótesis y un marco analítico que nos permita contrastar si estos efectos positivos se producen también en el proceso de inserción laboral de los universitarios abordamos en el siguiente capítulo de este trabajo de investigación.

4. Desarrollo y justificación de hipótesis



4. Desarrollo y justificación de hipótesis

“Poca observación y muchas teorías llevan al error. Mucha observación y pocas teorías llevan a la verdad.”

Alexis Carrel

4.1. Introducción

Tal como se ha detallado en los capítulos anteriores, la empleabilidad es un concepto que ha ido tomando mucha importancia en las últimas décadas. Así mismo, existen políticas europeas que instan a los países miembros a dirigir cada vez más esfuerzos y recursos para incrementar la empleabilidad de los titulados universitarios. En este sentido, el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) constituye la piedra angular para la homogeneización de la educación terciaria en Europa, fijando como uno de sus objetivos centrales la mejora de la empleabilidad, siendo puesto de manifiesto en los Comunicados de las Conferencias de Ministros responsables de la Educación Superior (CM Londres, 2007; CM Lovaina, 2009; CM Budapest-Viena, 2010; CM Bucarest, 2012).

Como consecuencia de ello, las universidades españolas han tratado de introducir elementos en todo su sistema para mejorar la empleabilidad de sus graduados, desde el diseño de nuevos planes de estudio que tengan en cuenta las necesidades de los empleadores (CM Bergen, 2005), la incorporación del aprendizaje basado en competencias, hasta la creación de servicios de orientación laboral y profesional o la introducción de indicadores de calidad en las titulaciones (CM Berlín, 2003).

Además, se han planteado por diferentes investigadores (Piore, 1983; Becker, 2009; Sala y Planas, 2009) una serie de teorías que tratan de explicar la adecuación de la formación universitaria con la inserción laboral y los procesos de selección que siguen las organizaciones que incorporan trabajadores universitarios cualificados.

La mayor parte de la investigación previa contemporánea llevada a cabo de la inserción laboral de universitarios se ha centrado en el ámbito de las competencias (Thurow, 1983; García-Montalvo y Peiró, 2001; Sala, 2004; 2006; Galiana, 2006; Gómez et al., 2006a, 2006b; Sala y Planas, 2009; Jackson, 2010; Schomburg y Teichler, 2011; AVAP, 2013; Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2014). Sin embargo, nuestro interés se dirige hacia la parte relativa a diferentes factores emocionales. Así, hemos encontrado que en la literatura se evidencian ciertas correlaciones encontradas entre el éxito profesional y los sentimientos positivos de las personas, en el sentido que el éxito en la vida laboral es el precursor de los sentimientos positivos en las personas (Suh et al., 1996). Además, algunos autores (Burger y Caldwell, 2000; Lyubomirsky et al., 2005; Achor, 2011) apuntan a que esta relación puede funcionar en sentido inverso, es decir, que las personas que experimentan con mayor frecuencia sentimientos positivos, es decir las personas que son más felices, son las que tienen mayor éxito en el ámbito profesional. Además, también hay investigaciones, tanto en el ámbito de la resiliencia (Jackson et al., 2007; Maddi y Khoshaba, 2005), como en el del optimismo que apuntan el vínculo existente entre estas actitudes y el desempeño superior en diversos ámbitos de la vida de las personas (Scheier y Carver, 1987; Carver y Scheier, 1990; Segerstrom, 1997; Mahler y Kulik, 2000; Seligman, 2004; Sánchez y Méndez, 2009; Achor, 2010; Carver et al., 2010).

Por ello, esta investigación se limitará analizar y comprender la utilidad y la relación que tienen el optimismo, la resiliencia y la felicidad en el proceso de inserción laboral, y en la calidad del empleo que consiguen los recién egresados universitarios.

Para el logro de estos objetivos, se propone un modelo de análisis que integra las variables que se han revisado en el marco teórico como posibles factores explicativos de las diferencias en la inserción laboral.

4.2. Hipótesis planteadas sobre los universitarios más felices

Como ha quedado patente en la revisión bibliográfica realizada, según Achor (2011) los científicos especifican la felicidad como la experiencia de emociones positivas, el placer combinado con sensaciones más profundas de realización y sentido. La felicidad implicaría pues un humor positivo en el presente y una visión positiva hacia el futuro. Achor (2011), además, entiende que la felicidad es el gozo que experimenta la persona cuando se esfuerza para desarrollar todo su potencial. En esta misma línea, otros autores como Peterson et al. (2005) postulan que la felicidad puede ser descompuesta en tres factores medibles tales como el placer, el compromiso y el sentido. En esta misma línea, otros autores (King et al., 2006) han afirmado que la sensación de un mayor sentido de la vida está relacionado con un comportamiento positivo y unos estados de ánimo positivos.

Las personas felices, según las investigaciones previas consultadas, obtienen múltiples beneficios de poseer este estado (Burger y Caldwell, 2000; Diener y Seligman, 2002, 2004; Seligman, 2002; Lyubomirsky et al., 2005; Achor, 2011). Así, la relación entre la felicidad y la salud ha quedado sólidamente demostrada por diferentes investigaciones llevadas a cabo. Algunos autores afirman que la felicidad se describe como un importante componente de la salud mental (Jahoda, 1958; Taylor y Brown, 1988), y que las personas más felices tienen menos síntomas de patologías psíquicas como son la depresión, la hipocondría o la esquizofrenia (Diener y Seligman, 2002). También poseen menos probabilidades de manifestar fobia social o ansiedad (Kashdan y Roberts, 2004).

Además, las personas felices es menos probable que fumen o consuman drogas para sentirse mejor (Bogner et al., 2001), y en sentido contrario se ha encontrado que la infelicidad está asociada a la actividad delictiva juvenil (Windle, 2000). Así mismo, las personas felices reconocen gozar de mejor salud y menos síntomas físicos desagradables (Kehn, 1995), de una vida más larga y de menos enfermedades (Pressman y Cohen, 2005). La felicidad también contribuye a acelerar la superación de

enfermedades cardiovasculares (Fredrickson et al., 2000), y mejorar el sistema inmunitario (Davidson et al., 2003). En este sentido también, el estado feliz proporciona mejor calidad de vida a los pacientes con cáncer en el curso de su enfermedad (Collins et al., 1992), así como menores reacciones alérgicas entre estudiantes (Laidlaw et al., 1996), y con menores visitas a los servicios de urgencia de los hospitales, menores visitas al médico, menores consumos de medicinas y menores ausencias del puesto de trabajo (Gil et al., 2004).

La felicidad también está relacionada con las relaciones sociales, es decir, con contar con mayor número de amistades y experimentar relaciones más satisfactorias y de apoyo (Baldassare et al., 1984; Requena, 1995), y que en el ambiente laboral se ha encontrado que los empleados que muestran mayores niveles de felicidad reciben mayor apoyo emocional y ayuda por parte de sus compañeros de trabajo y supervisores (Staw et al., 1994). Además, los investigadores han hallado que la amistad tiene una alta correlación positiva con la felicidad (Campbell et al., 1976) y que los estudiantes de secundaria más felices poseen unas relaciones sociales de mayor calidad (Diener y Seligman, 2002). También en el ámbito social más íntimo en el matrimonio y las relaciones de pareja se ha encontrado que son más felices las personas casadas que las viudas, divorciadas o solteras (Diener et al., 1999). Además, estos resultados fueron replicados para una muestra de individuos que abarcaba 19 países diferentes (Mastekaasa, 1994). Las personas más felices suelen estar más satisfechos con sus matrimonios y con sus vidas familiares (Headey et al., 1991; Willi, 1997).

Tal como hemos visto en el marco teórico, algunos investigadores (Staw et al., 1994) han encontrado que las personas felices poseen mejores trabajos (tienen más autonomía, sentido y variedad de tareas en los puestos que ocupan) y que los individuos más felices están también más satisfechos con sus trabajos (Connolly y Viswesvaran, 2000), poseen más iniciativa y curiosidad para explorar nuevas opciones (Kashdan et al., 2004) y experimentan menos tiempo desempleados (Diener et al., 2002). Incluso con anterioridad a formar parte de la población trabajadora, la felicidad ha demostrado ser un estímulo beneficioso para los individuos, pues los estudiantes

con mayor índice de felicidad tienen más probabilidad de acabar sus estudios (Frisch et al., 2005). Además, los empleados felices obtienen mejores valoraciones por parte de sus supervisores y de otras personas (Staw et al., 1994), y reciben mejores puntuaciones en calidad en el trabajo, productividad y creatividad (Cropanzano y Wright, 1999; Wright y Staw, 1999).

La felicidad aumenta la resiliencia y la capacidad para superar situaciones adversas (Fredrickson y Joiner, 2002), ayuda a superar las situaciones estresantes y a desarrollarse profesionalmente (Ong et al., 2006), aumenta la capacidad de atención, produciendo una expansión y flexibilización cognitiva (Fredrickson y Branigan, 2005), mejorando la intuición (Bolte et al., 2003) y la creatividad (Isen et al., 1987). En esta misma línea, existen evidencias que afirman que la felicidad (Wright y Cropanzano, 2000) es mejor predictor del rendimiento que la satisfacción laboral, y que los más felices ayudan más a sus colegas, confían más en sí mismos y son más optimistas (Cropanzano y Wright, 2001).

También, las personas más felices ocupan puestos de supervisión con mayor probabilidad que el resto de trabajadores (Graen, 1976) y además que los departamentos de servicio al cliente donde los responsables eran personas felices, tenían mejores evaluaciones por parte de los clientes (George, 1995), encontrándose también que la felicidad de los vendedores es un predictor de la satisfacción de los clientes. Adicionalmente, se ha encontrado que los gerentes felices tienen empleados que se consideraban felices y con buena salud, y un clima de trabajo cálido y positivo para el rendimiento, con mayor productividad y rentabilidad (Foster et al., 2004).

Además, existe correlación positiva entre la felicidad y los ingresos (Diener y Biswas-Diener, 2002). En esta misma línea, un estudio que se realizó en Alemania (Lucas et al., 2004) encontró también una correlación positiva entre ingresos y satisfacción con la vida. Además, en un meta-estudio que abarcó 286 investigaciones se encontró que los ingresos estaban correlacionados con la felicidad y con la satisfacción con la vida, encontrando también que esta correlación entre felicidad e ingresos era mayor que la correlación entre estudios e ingresos (Pinquart y Sörensen, 2000). Además, algunos

investigadores (Burger y Caldwell, 2000) han encontrado una relación positiva entre la felicidad y el éxito en el proceso de búsqueda de empleo por parte de universitarios.

Por tanto, entendemos que, en línea con la literatura revisada, tiene sentido proponer la verificación de las siguientes hipótesis de trabajo:

H1. Los universitarios más felices tienen mayor probabilidad de obtener un mejor empleo.

H1.1. Los universitarios más felices tendrán mayor probabilidad de inserción laboral.

H1.2. Los universitarios más felices tendrán mayor probabilidad de encontrarse trabajando en el momento de realizar la encuesta.

H1.3. Los universitarios más felices poseerán con mayor probabilidad un empleo más relacionado con sus estudios

H1.4. Los universitarios más felices recibirán con mayor probabilidad mejor remuneración.

H1.5. Los universitarios más felices estarán con mayor probabilidad más satisfechos con su trabajo.

H1.6. Los universitarios más felices tendrán con mayor probabilidad un empleo más estable.

H1.7. Los universitarios más felices desempeñarán con mayor probabilidad puestos de mayor responsabilidad.

H1.8. Los universitarios más felices poseerán con mayor probabilidad la jornada laboral que es de su preferencia.

4.3. Hipótesis planteadas sobre los universitarios más resilientes

Como se ha reflexionado a lo largo de esta investigación, si bien en sus orígenes los psiquiatras infantiles utilizaron el término resiliencia para denotar la capacidad de las personas de superar tragedias o acontecimientos fuertemente traumáticos (Cyrulnik, 2001), posteriormente se ha aplicado a otros ámbitos. Así, el nivel de resiliencia de una persona puede ser un factor diferencial que explique por qué algunos individuos consiguen mejor rendimiento que otros (Maddi y Khoshaba, 2005; Jackson et al., 2007).

No es de extrañar que algunos autores (Luthar y Cushing, 1999) definan la resiliencia como una competencia o un positivo y eficaz afrontamiento como respuesta al riesgo y a la adversidad. Por otra parte otros autores (Richardson et al., 1990) entienden que la resiliencia es un proceso de afrontamiento ante circunstancias vitales desgarradoras, estresantes o desafiantes proporcionando al individuo protección adicional y habilidades de afrontamiento que no poseía previamente al hecho ocurrido. Y por otra parte, Garmezy (1991) entiende que la resiliencia es la capacidad para recuperarse y mantener una conducta adaptativa con posterioridad a la capacidad inicial anterior al inicio del hecho estresante. Además, Masten (2001) entiende que la resiliencia trata de un fenómeno con resultados favorables, a pesar de las amenazas para la adaptación o desarrollo que planteaba el evento desencadenante.

También se ha apuntado a que una persona resiliente es aquella que tiene un sano sentido de sí misma, auto-eficacia, es audaz, determinada y capaz de encontrar sentido en la vida (Block y Block, 1980). Y por otro lado (Luthar et al., 2000), se sugiere que la resiliencia es un proceso dinámico que comprende la adaptación positiva dentro de un contexto de adversidad. La resiliencia es considerada (Masten y Powell, 2003) como un factor emocional variable, que cambia tanto con el paso del tiempo, como a través de las diferentes etapas de la vida, manifestándose como conductas y patrones de vida.

Además, en la literatura académica se ha encontrado que los beneficios que experimentan las personas resilientes están asociados a los beneficios de las emociones positivas y de los recursos potenciadores que se asocian a ella tales como la autoeficacia, el control personal, la autoestima, etc. (Greve y Staudinger, 2006). Cuando una persona experimenta emociones positivas tiene una propensión mayor para resolver problemas de forma creativa, hacer juicios más sensatos y acertados (Lyubomirsky et al., 2005). Además, los individuos que tienen emociones positivas con mayor frecuencia experimentan estados mentales que facilitan que puedan enfrentar con éxito adversidades y dificultades, lo cual les lleva a ser más resilientes (Fredrickson, 2001). Los individuos resilientes tienen emociones positivas en situaciones estresantes y mantienen el interés por las cosas (Fredrickson, 2001). La existencia de este tipo de emociones durante los momentos críticos facilita que los individuos puedan generar planes de futuro, que junto con las emociones positivas facilitan la superación de un evento traumático (Stein et al., 1997). En este sentido, Chen (2011) observó que las enfermeras resilientes eran reflexivas, optimistas, poseían competencias sociales, habilidades para resolver problemas; en la misma línea están los hallazgos sobre trabajadores sociales resilientes, que poseían habilidades reflexivas desarrolladas, confianza social, estilos de afrontamiento flexibles, redes de contacto sociales fuertes, un equilibrio entre la vida personal y profesional, y una empatía precisa (podían ser compasivos con sus clientes sin llegar a involucrarse emocionalmente y sufrir por ello) (Kinman y Grant, 2011; Grant y Kinman, 2012).

Como se ha visto anteriormente, el término de personalidad resistente o “hardiness” fue acuñado por Kobasa (1979), del estudio que realizó se concluyó que los sujetos sometidos a un alto nivel de estrés y que experimentaban bajos niveles enfermedad muestran, en comparación con los sujetos sometidos a un alto nivel de estrés y que experimentaban altos niveles enfermedad, más resistencia, es decir, tener un compromiso más fuerte con uno mismo, una actitud de desafío hacia el medio ambiente, un sentido de significado, y un locus de control interno. Es decir, que las personas que demostraron tener mayores niveles de resiliencia compartían una serie de características comunes que forman parte de la personalidad resistente, estas son:

- El compromiso: en el sentido de comprometerse en las acciones que se llevan a cabo en el día a día, sentirse conectado y tener propósito y estar activo (Maddi, 2006).
- El control: en el sentido de sentirse capaz para influir en el entorno y modificar en cierto modo los acontecimientos externos (Maddi, 2006).
- El desafío o reto: en el sentido de aceptar los cambios que ocurren en el entorno, en lugar de sentirse amenazado y angustiado, con el convencimiento profundo de que el cambio es importante en la vida para avanzar (Maddi, 2006).

En la literatura científica pueden encontrarse múltiples estudios sobre las relaciones beneficiosas entre la personalidad resistente y el éxito en los deportes (Maddi y Hess, 1992; Sheard y Golby, 2010; De La Vega et al., 2011). Así mismo, la resiliencia ha sido identificada como un constructo importante de la personalidad de los deportistas de élite (Penna et al., 2004; Sheard y Golby, 2010), pudiendo constituir un predictor del rendimiento deportivo (Maddi y Hess, 1992; Sheard, 2009), un catalizador de la recuperación física de las lesiones producidas (Ford et al., 2000), así como mejorar la capacidad física (Rogers et al., 2003). Además, las características de la personalidad resistente facilitan el coraje y el ánimo necesario para sentir, pensar y actuar de forma positiva para el logro de los objetivos en el ámbito deportivo de la competición (Sheard y Golby, 2010).

Es evidente que las creencias de una persona influyen en cómo se siente, en cómo piensa y en cómo actúa. En este sentido, si una persona cree que posee autoeficacia, esto influirá en sus pensamientos, y a su vez en su grado de optimismo, y finalmente su compromiso para alcanzar su meta y en las acciones que decide tomar para alcanzar sus objetivos (Heckhausen, 2001). Por tanto, un alto nivel en la competencia de autoeficacia facilitará los procesos de pensamiento lo cual repercutirá en el desempeño de las tareas que ejecute. En este sentido Bandura (1997) encontró evidencias de rendimiento superior en la toma de decisiones y en el ámbito académico.

Individuos con alta autoestima tienen mayor conocimiento y están más confiados de sí mismos, de forma que resisten mejor el estrés (Ong et al., 2006), además, como se valoran positivamente a sí mismos y creen en sus posibilidades, se esfuerzan y perseveran más ante los cambios (Lazarus y Folkman, 1986), lo cual hace que afronten mejor los hechos traumáticos que se les presentan. La resiliencia también actúa en este mismo sentido, pues es un mediador contra el estrés (Clough et al., 2002) que permite transmutar las circunstancias amenazantes en oportunidades de crecimiento (Maddi, 2006).

Así mismo, según diversos autores la empleabilidad se compone de múltiples atributos (Hillage et al., 1998; Kirschenbaum y Mano-Negrin, 1999; Tamkin y Hillage, 1999; Lane et al., 2000; Rajan et al., 2000) que incluyen conocimientos y habilidades (Hillage et al., 1998), capacidad de aprendizaje (Bagshaw, 1996; Lane et al., 2000), competencias en la gestión de la carrera personal y en la búsqueda de empleo (Hillage et al., 1998; van der Heijden, 2002), además de resiliencia (Iles, 1997; Rajan, 1997; Rajan et al., 2000; Rothwell y Arnold, 2007). En este sentido, Rainey (2006) estudió un grupo de desempleados en riesgo de exclusión que cursó un módulo de formación para su inserción profesional y analizó la evolución de su percepción en resiliencia y empleabilidad, encontrando que más de dos terceras partes de los participantes mejoraron la confianza en sí mismos, elemento que había sido alegado como una barrera para conseguir empleo. En esta misma línea, algunos autores (Grant y Kinman, 2014) proponen la preparación de los estudiantes para ser capaces de afrontar sus futuros desafíos profesionales y la mejora de su empleabilidad a largo plazo mediante la formación en resiliencia en el periodo pre-profesional (Grant y Kinman, 2012, 2014; McDonald et al., 2012; Corrin, 2013), ya que esta capacidad no es innata y puede ser aprendida a través de intervenciones educativas (McAllister y McKinnon, 2009; McDonald et al., 2012) permitiendo la adaptación a condiciones de trabajo estresantes, la gestión de emociones, el desarrollo de estrategias de afrontamiento, la mejora del bienestar y el crecimiento profesional (Morrison, 2007; Collins, 2008; McDonald et al., 2012; Stephens, 2013).

Además, algunos autores (Fugate et al., 2004; Tomlinson, 2010; Brown et al., 2011; Chou y Shen, 2012) han encontrado que la percepción de los estudiantes de las demandas del mercado laboral sobre sus competencias transversales, la resiliencia profesional (toma de responsabilidad sobre la carrera profesional) y auto-eficacia en empleabilidad, proporcionaban más oportunidades para aprender habilidades de búsqueda de empleo y mayor satisfacción con la carrera profesional, lo que podría ayudarles en su empleabilidad futura y en el desarrollo de su carrera profesional.

Finalmente, dado que los cambios (fusiones, adquisiciones, reducciones de plantillas, cierre de empresas, subcontrataciones, deslocalizaciones, etc.) que influyen en el mercado laboral son continuos (Brown, 1996) y afectan a las carreras profesionales de los trabajadores, los individuos no pueden esperar desarrollar su carrera profesional en una sola organización y deben reconocer la naturaleza efímera de los empleos y la necesidad de prepararse para redefinir su carrera profesional (Korsakiene y Smaliukiene, 2014), lo cual requiere grandes dosis de resiliencia. Por ello, algunos autores (Collard et al., 1996) han planteado el término de resiliencia profesional en el sentido de disponer de una capacidad de adaptación a las circunstancias cambiantes, incluso cuando se presentan cambios disruptivos o amenazantes. Por tanto la resiliencia profesional se refiere a la persona que gestiona su carrera profesional, tomando responsabilidad sobre su propio crecimiento y futuro profesional, al tiempo que permanece comprometido con el éxito de la organización donde presta sus servicios. En este sentido, el profesional debería estar continuamente desarrollando sus competencias y habilidades, mirando tanto al futuro y a las tendencias del mercado, como a las necesidades de la organización que lo emplea (Collard et al., 1996), trazándose un plan para mejorar su rendimiento y su empleabilidad a largo plazo (Waterman et al., 1994). En esta misma línea de pensamiento Fox (1996) propone que las empresas no son responsables de ofrecer seguridad en el empleo de sus trabajadores, ya que su función fundamental es sobrevivir, por tanto los profesionales deben asumir la responsabilidad sobre su carrera profesional. También Koonce (1995) apunta que es importante desarrollar una actitud emprendedora, así, la mejor manera para mantenerse ocupado en el presente y en el futuro es pensar que uno es una empresa, incluso cuando se trabaja para otros; por tanto el trabajador

debe conocer las habilidades y competencias que posee, cómo estos dones pueden ser empleados para otros empleadores y negocios, y cómo mantenerlos al día. También debe conocer la organización para la que trabaja y qué roles podría desempeñar en el futuro en la misma.

En nuestro caso pensamos que la resiliencia puede constituir un elemento diferencial a la hora de encarar el proceso de inserción laboral, obtener un puesto de trabajo, enfrentarse a lo que supone desempeñarlo y progresar profesionalmente.

Por tanto, proponemos la validación de las siguientes hipótesis de trabajo:

H2. Los universitarios más resilientes tienen mayor probabilidad de obtener un mejor empleo.

H2.1. Los universitarios más resilientes tendrán mayor probabilidad de inserción laboral.

H2.2. Los universitarios más resilientes tendrán mayor probabilidad de encontrarse trabajando en el momento de realizar la encuesta.

H2.3. Los universitarios más resilientes poseerán con mayor probabilidad un empleo más relacionado con sus estudios.

H2.4. Los universitarios más resilientes recibirán con mayor probabilidad mejor remuneración.

H2.5. Los universitarios más resilientes estarán con mayor probabilidad más satisfechos con su trabajo.

H2.6. Los universitarios más resilientes tendrán con mayor probabilidad un empleo más estable.

H2.7. Los universitarios más resilientes desempeñarán con mayor probabilidad puestos de mayor responsabilidad.

H2.8. Los universitarios más resilientes poseerán con mayor probabilidad la jornada laboral que es de su preferencia.

4.4. Hipótesis planteadas sobre los universitarios más optimistas

Como se ha visto anteriormente en la revisión de la literatura relativa al optimismo, Scheier y Carver (1985) proponen que el optimismo es la propensión a creer que se van a tener más experiencias positivas que negativas a lo largo de la existencia. Una persona optimista no achaca las adversidades a su propia responsabilidad, sino que las atribuye a la mala suerte, las causan otras personas, o simplemente suceden. Los optimistas, pues, no se desestabilizan frente a las derrotas, sino que cuando se encaran a una situación adversa, entienden que se trata de un reto, y lo vuelven a intentar con más fuerza (Seligman, 2004). Así, en el momento en que una persona optimista se encara a un desafío, toma una posición de confianza en sí mismo y de persistencia, incluso si se trata de algo complicado. Por otro lado, las personas pesimistas, suelen tener la tendencia a la duda y a la indecisión frente a los retos, hecho que se incrementa cuando el desafío al que se enfrentan es importante (Carver y Scheier, 2009). Aunque en realidad, el hecho es que tanto optimistas como pesimistas experimentan las mismas adversidades y tragedias, sin embargo, los optimistas saben afrontarlos mejor (Seligman, 2004).

Como se ha planteado, son muchos los investigadores (Scheier y Carver, 1987; Carver y Scheier, 1990; Segerstrom, 1997; Mahler y Kulik, 2000; Seligman, 2004; Sánchez y Méndez, 2009; Achor, 2010; Carver et al., 2010) que han estudiado los beneficios que obtienen las personas optimistas, y que abarcan diversos ámbitos la salud, el trabajo, los estudios y el deporte.

Son numerosos los trabajos de investigación que tratan de buscar la vinculación entre el optimismo y la salud. Algunos investigadores (Reed et al., 1999) encontraron que los enfermos de SIDA más optimistas tenía mejor el sistema inmunológico, menores síntomas y mayor índice de supervivencia que los más pesimistas. Al parecer los optimistas gozarían de mejor sistema inmunológico, ya que existen relaciones entre la cognición, el modo de ser y la conducta durante circunstancias estresantes (Segerstrom, 1997). Así mismo los sistemas inmunitarios y endocrino pueden verse afectados por bajos niveles de bienestar subjetivo, aumentando por tanto la

propensión a la enfermedad (Segerstrom y Miller, 2004). Las personas optimistas también tuvieron mejor recuperación tras sufrir operaciones cardíacas de “bypass” recuperándose en menor periodo de tiempo y obteniendo mejor calidad de vida y bienestar subjetivo que las personas pesimistas (Scheier y Carver, 1992). Es curioso que los optimistas antes de una operación realizaran planes de futuro y objetivos de recuperación, e informaban menos sobre sus síntomas físicos y su preocupación que los pesimistas. Después de ser operados, las personas optimistas se informaban sobre lo necesario para recuperarse, percibían mayor control sobre su evolución, tenían más confianza en el resultado de su post-operatorio y mayor satisfacción con la vida (Fitzgerald et al., 1993), mostrando mejor aceptación y menor dolor en la recuperación (Mahler y Kulik, 2000). Además, las mujeres optimistas operadas de cáncer de mama mostraron mejor aceptación de la realidad, intentando aliviar la situación con humor, involucrándose en su mejora tomando un papel activo (Carver et al., 1993). En cambio, las mujeres pesimistas rechazaron la enfermedad y no se involucraron en su recuperación. Así mismo, las mujeres optimistas mostraron tener más resiliencia y se preocuparon menos después de la operación (Carver et al., 2005), mostrando un mejor ajuste emocional y una menor vulnerabilidad a la preocupación emocional (Trunzo y Pinto, 2003).

El optimismo, la sensación de control y el hallar sentido a las experiencias de la vida ayudan enormemente en la salud mental, relacionándose estas variables de forma directamente negativa con la depresión (Seligman, 2011). En situaciones adversas donde el individuo se siente amenazado, la actitud optimista protege la salud mental. A mayor optimismo mayor satisfacción vital y mayor percepción de reto ante una situación externa (Chang y Sanna, 2001), menor probabilidad de pensamientos suicidas (Hirsch, 2004), menor nivel de estrés y menor riesgo de “burnout” (Chang et al., 2000).

Algunos autores (Sánchez y Méndez, 2009) encontraron que los optimistas, que explican los acontecimientos positivos atribuyéndoles causas permanente y globales y los acontecimientos negativos atribuyéndoles causas temporales y específicas, muestran menores síntomas depresivos en la infancia y en la adolescencia.

Especialmente en el ámbito laboral también el optimismo supone una ventaja, así, las personas optimistas parece que muestran menor agotamiento emocional y mayor eficacia laboral. Además, a mayor optimismo, menor riesgo de burnout, a través de la reducción que se produce en los niveles de estrés (Chang et al., 2000). También las personas optimistas recuerdan mejor las situaciones e informaciones positivas, procesando de forma más sistemática la información sobre decisiones médicas (Luo, 2006).

En el mismo sentido que los hallazgos anteriores, el optimismo ha tenido un efecto positivo en los procesos de embarazo y parto. Así, las embarazadas más optimistas tienen menor tendencia a sufrir depresión durante o después de dar a luz (Fontaine y Jones, 1997), menor estrés, menor ansiedad, menor uso de medicamentos (Park et al., 1997) y mayor pensamiento constructivo orientado a la resolución de problemas. Las mujeres optimistas que sufrieron un aborto mostraron tener menores índices de depresión previa y mejor ajuste emocional tras el suceso. Además, el optimismo se vinculó al sentido de eficacia personal (Cozzarelli, 1993). En opinión de otros autores (Segerstrom et al., 1998) las influencias en la salud que reciben las personas optimistas provienen de tres factores:

- Mediante la creación de un estado de ánimo que reduce las respuestas de inmunodeficiencia causadas por la depresión, ansiedad y estrés postraumático.
- Mediante el desarrollo de técnicas de afrontamiento activas, frente a estrategias de evitación o negación (que se relacionan con mayor inmunodeficiencia).
- Mediante el desarrollo de acciones encaminadas a preservar la salud (mejores hábitos de sueño y menor consumo de alcohol), lo que mejora el sistema inmunológico.

Así mismo, algunos autores (Rasmussen et al., 2006) apuntan que la relación entre el optimismo y la salud física podría estar relacionada con el bienestar subjetivo de los individuos. En sentido contrario, se ha encontrado que el pesimismo tiene un efecto mayor que el optimismo en el estado de salud de las personas, pero en sentido opuesto (Schulz et al., 1996).

Además, en el ámbito universitario, las investigaciones llevadas a cabo proponen que el optimismo tiene un efecto modulador de los efectos negativos sobre situaciones de estrés (Segerstrom et al., 1998), se relaciona con un mejor ajuste social, académico, mayor autoestima e inferiores índices de soledad (Montgomery et al., 2003). Y, concretamente, Barlow (2002) ha encontrado evidencias contradictorias a las tesis expuestas previamente, y postula que la esperanza tiene relación con el rendimiento académico, sin embargo, sugiere que no existe una relación entre el optimismo y el rendimiento académico, ni entre el optimismo y la esperanza. Particularmente, Lai y Wan (1996) sugieren que la relación entre el optimismo y éxito académico está derivada de la relación existente entre el optimismo y el afrontamiento activo ante los exámenes. En este mismo sentido, el optimismo y la autoeficacia están relacionados directamente con la ejecución y adaptación académica (Chemers et al., 2001). Además, cuando los estudiantes optimistas han experimentado un fracaso mejoran su rendimiento, en las siguientes pruebas, más que los pesimistas, cuando se apoya con un reentrenamiento atribucional (Ruthig et al., 2004). Así mismo, también, se ha encontrado que los beneficios del optimismo perduran a lo largo del tiempo, pues en un estudio realizado con estudiantes optimistas 19 años después de acabar sus estudios, se encontró que gozaban de mayor satisfacción laboral y menor índice de desempleo (Diener et al., 2002). Además, los estudiantes optimistas muestran mayor grado de persistencia en sus esfuerzos académicos y consiguen mejores trabajos cuando se incorporan al mercado laboral (Carver et al., 2010). Además, se ha observado en una amplia muestra de estudiantes universitarios de primer año, que el optimismo se asocia con una mayor probabilidad de continuar con los estudios (Solberg Nes et al., 2009). La tasa de abandono en los pesimistas (alrededor del 30%) fue aproximadamente el doble que para los más optimistas (sobre 15%). En una muestra más pequeña de estudiantes de derecho, el optimismo disposicional antes de comenzar la universidad se correlacionó con mayores ingresos 10 años después. Cada incremento medio de un punto en optimismo al comienzo del comienzo de los estudios universitarios se asoció con un incremento de más de 32.667 dólares en ingresos anuales (Segerstrom, 2007).

Adicionalmente, los optimistas tienen más probabilidades de poseer una red social de contactos más extensa, así se ha propuesto por algunos autores (Brissette et al., 2002) que los estudiantes optimistas tienen mayores incrementos en sus redes de contactos sociales durante el primer semestre de sus estudios universitarios que los estudiantes pesimistas. También se han encontrado relaciones entre esperar resultados positivos y tener una red de contactos más amplia (MacLeod y Conway, 2005). Además, un estudio reveló que los optimistas trabajan más duro (o con mayor efectividad) en sus relaciones. Esto sería coherente con su mayor compromiso con las tareas de alta prioridad (Geers et al., 2009).

Algunos autores (Kirves et al., 2014), con una muestra de investigadores y profesores finlandeses, han encontrado que existe relación entre el optimismo y la empleabilidad percibida, es decir, que el optimismo es precursor de la empleabilidad percibida. En esta misma línea Asuquo y Inaja (2013) encontraron que, desde el punto de vista de los empleadores, en relación a la gestión del cambio y la adaptación de los jóvenes al desarrollo de la carrera profesional y su empleabilidad, el optimismo fue nombrado entre las características preferidas de los candidatos. Por su parte Seligman (2004) valora al optimismo como un atributo que facilita el éxito de la carrera profesional, mientras que en sentido opuesto Hakim (1994) y Posen (1998) proponen que la incapacidad o la inacción de asumir riesgos limita la carrera profesional. También en la misma línea de pensamiento, otros autores (Posen, 1998; Champy y Nohria, 2000) opinan que esta cualidad contribuye al éxito de la carrera profesional y a la mejora de la empleabilidad, ya que hace que las personas miren al futuro desde una fuerza interior que les empuja hacia adelante, esperando lo mejor y viendo posibilidades mientras que otros ven dificultades, desánimo, obstrucción o cambio de dirección cuando se enfrentan ante desafíos (Dweck y Sorich, 1999). En apoyo de esta tesis se encuentran los hallazgos de Mohanty (2010, 2012), quien realizó un estudio longitudinal sobre la influencia del optimismo y la actitud positiva en la decisión de participación del trabajador en el mercado de trabajo, la decisión de contratación por parte del empleador y el salario, encontrando que el optimismo mejoraba la probabilidad de participación de las personas en el mercado de trabajo y de la decisión de contratación; así mismo también estaba correlacionada con el sueldo percibido,

concluyendo que los efectos de las variables actitudinales en el salario (Nyhus y Pons, 2005) eran comparables en magnitud a los efectos que tenían las variables tradicionales propuestas por la teoría del capital humano (Schultz, 1971; Becker, 2009).

Por otro lado, son muchas las investigaciones que han encontrado una relación positiva entre el optimismo y la satisfacción laboral (Diener y Seligman, 2002; Dyson-Washington, 2006; Carver et al., 2010; Seligman, 2011), así mismo el optimismo actúa como un amortiguador contra las situaciones estresantes que pudieran producirse (Carver et al., 1993; Carver y Scheier, 2009). Sin embargo hay estudios que muestran resultados contradictorios con estos hallazgos, así en un estudio longitudinal (Mäkikangas y Kinnunen, 2003), las personas más optimistas experimentaban mayor tensión emocional ante la inseguridad laboral, mientras que en otro estudio también longitudinal (Cheng et al., 2014) donde se estudiaban los efectos del optimismo como amortiguador de las situaciones de inseguridad laboral, se encontró que este papel moderador del optimismo era inexistente, aunque sí existía una vinculación positiva entre el optimismo y la satisfacción laboral.

Como consecuencia de todo lo expuesto anteriormente, parece que hay evidencias para afirmar que el optimismo ejerce un efecto beneficioso sobre las personas cuando se ven enfrentadas ante la adversidad. Además, en nuestra opinión, las expectativas condicionan la reacción de las personas que se enfrentan a cualquier reto o dificultad, en el sentido que si el individuo confía en un resultado final favorable, mantendrá una acción positiva continua. Por el contrario, los individuos que esperan un resultado final desfavorable, es más probable que traten de huir de los retos o dificultades evitándolos, y que busquen distracciones para olvidar las adversidades, hecho que no favorecerá la superación de las mismas.

Por todo ello, pensamos que tiene sentido plantear la hipótesis que los candidatos optimistas que buscan trabajo puedan gozar de una ventaja respecto al resto, ya que tienen mejores aptitudes para afrontar el reto que supone la consecución de un empleo.

Por tanto, proponemos la verificación de las siguientes hipótesis de trabajo:

H3. Los universitarios más optimistas tienen mayor probabilidad de obtener un mejor empleo.

H3.1. Los universitarios más optimistas tendrán mayor probabilidad de inserción laboral.

H3.2. Los universitarios más optimistas tendrán mayor probabilidad de encontrarse trabajando en el momento de realizar la encuesta.

H3.3. Los universitarios más optimistas poseerán con mayor probabilidad un empleo más relacionado con sus estudios.

H3.4. Los universitarios más optimistas recibirán con mayor probabilidad mejor remuneración.

H3.5. Los universitarios más optimistas estarán con mayor probabilidad más satisfechos con su trabajo.

H3.6. Los universitarios más optimistas tendrán con mayor probabilidad un empleo más estable.

H3.7. Los universitarios más optimistas desempeñarán con mayor probabilidad puestos de mayor responsabilidad.

H3.8. Los universitarios más optimistas poseerán con mayor probabilidad la jornada laboral que es de su preferencia.

4.5. Planteamiento del modelo teórico

Tomando como base las hipótesis planteadas y con el objetivo de abordar su contraste, hemos creado las variables dependientes. Además, partiendo de la argumentación expuesta anteriormente sobre cada uno de los factores explicativos cuyo efecto deseamos conocer hemos creado las variables independientes o explicativas. Y finalmente, hemos planteado una serie de variables de control que han sido utilizadas anteriormente en investigaciones que analizaban la inserción laboral de los universitarios (Figuera, 1996; García-Montalvo y Peiró, 2001; Gómez et al., 2002, 2006a, 2011; Teichler, 2007a; Rodríguez, 2009; Fluixá et al., 2010; Schomburg y Teichler, 2011). Con todo ello, planteamos a continuación nuestro modelo teórico.

Como puede verse en el gráfico, además de las variables explicativas representadas por la felicidad, resiliencia y optimismo, que proponemos como predictoras de las variables cuyo comportamiento queremos analizar, podemos ver las variables de control que hemos agrupado en factores demográficos, factores académicos y actividades extracurriculares que podrían influir en las variables dependientes anteriormente mencionadas. El detalle de todas las variables se realizará más adelante en un epígrafe exclusivo para este fin.

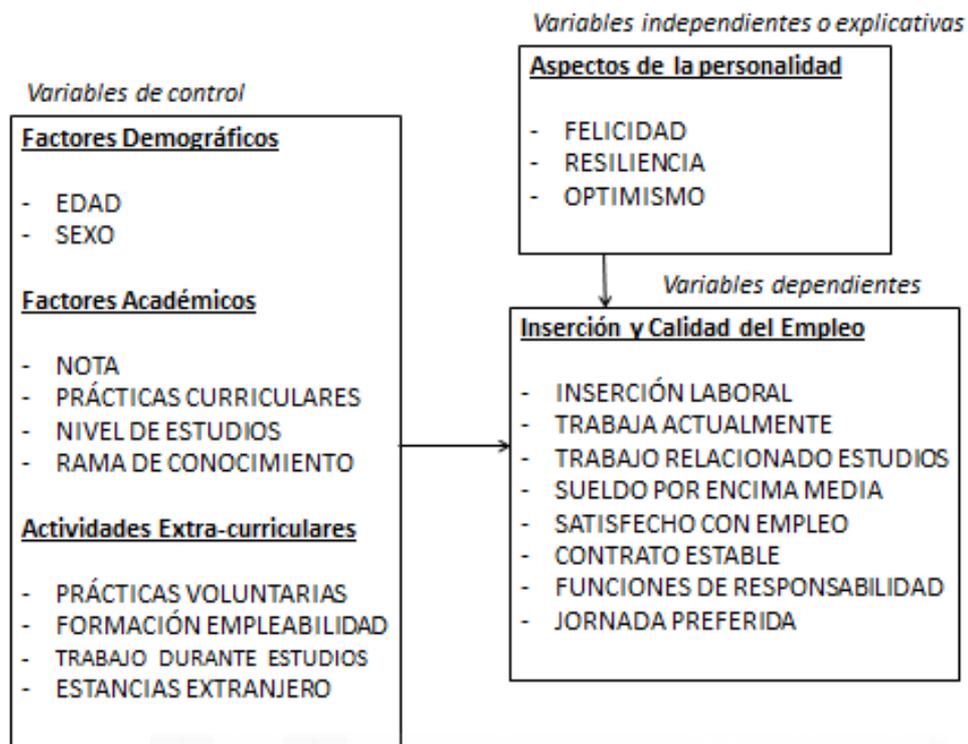


Gráfico 5: Modelo teórico

Fuente: Elaboración propia

Una vez realizada la propuesta de nuestro modelo analítico, veamos la metodología que hemos utilizado para desarrollarlo y tratar de validar las hipótesis planteadas.

5. Metodología del estudio empírico



5. Metodología del estudio empírico

5.1. Introducción

Para poder dar respuesta al objetivo general propuesto, así como a los objetivos específicos fijados, se desplegó la metodología que se detalla a continuación.

En primer lugar se decidió la metodología de obtención de datos, a continuación se fijaron las variables a analizar, seguidamente se desarrollaron los instrumentos de medida, a continuación se realizó el muestreo y reclutamiento de los sujetos, luego se procedió a realizar el trabajo de campo, seguidamente se realizó un análisis descriptivo de la población y de la muestra, y a continuación se realizaron los análisis estadísticos que culminaron en los resultados y conclusiones expuestas en los capítulos siguientes.

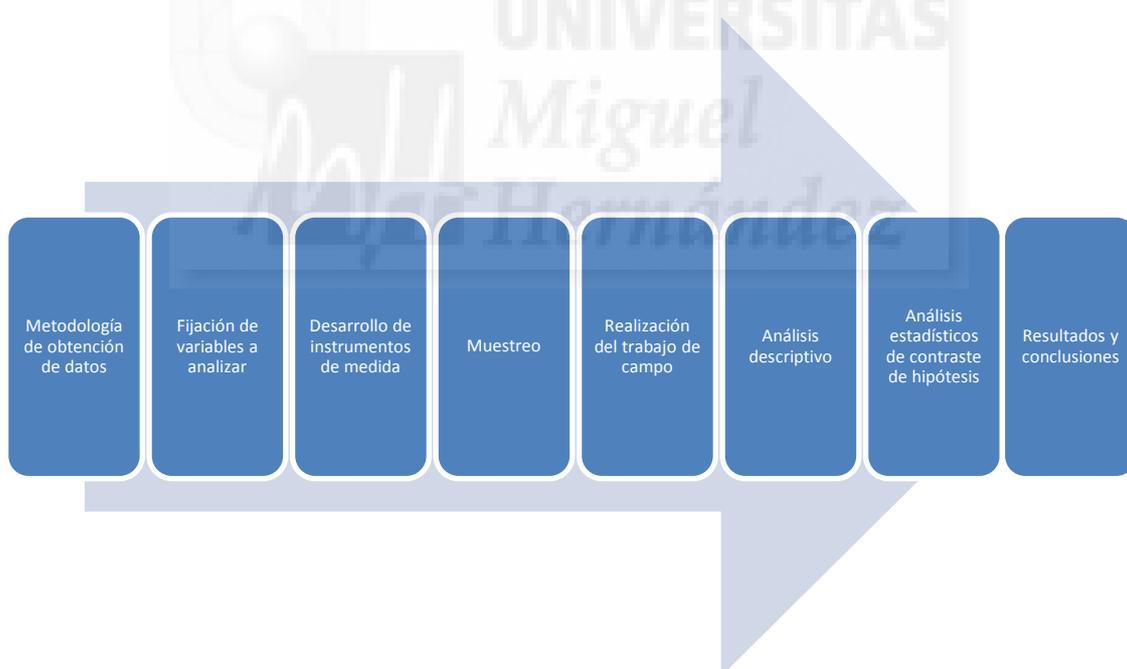


Gráfico 6: Esquema de la metodología seguida

Fuente: Elaboración propia

Veamos seguidamente la metodología que se utilizó en nuestra investigación, así como la población que se toma para el estudio.

5.2. Metodología de obtención de datos

Para poder validar las hipótesis planteadas, se encuestó a una muestra de la población formada por titulados universitarios de la UMH que hicieron el depósito de las tasas de sus títulos en el curso académico 2012/2013, es decir, entre el 1 de octubre de 2012 y el 30 de septiembre de 2013, y fueron encuestados un año después, entre mediados de septiembre y mediados de octubre de 2014.

Se realizó una depuración de los datos que consistió en eliminar de la población a todos aquellos individuos que no se les podía localizar porque no disponían de teléfono de contacto.

El sistema utilizado para la realización de entrevistas fue vía telefónica (CATI – Computer Aided Telephone Interviewing) (Häder et al., 2012; Grant et al., 2014), permitiendo seleccionar de forma aleatoria la muestra así como aplazar entrevistas para alcanzar la máxima bondad de la muestra, ya que no fueron rechazados los individuos de máxima dificultad de localización, justificando la utilización de un muestreo aleatorio simple como el óptimo.

La razón para la elección de este sistema fue tanto su bajo coste comparativo con otras metodologías (encuestas postales o entrevistas personales), como la alta participación de los sujetos encuestados utilizando esta metodología.

5.2.1 Población objeto de estudio

A continuación haremos una descripción de la población objeto del estudio mediante un desglose de las titulaciones, detallando a qué nivel de estudios y rama de conocimiento están asignadas, así como el número de titulados que las integran; más adelante se procederá a explicar el tipo de muestreo llevado a cabo y a realizar un análisis descriptivo de la muestra que se tomó.

Como se ha comentado anteriormente, para iniciar la investigación en primer lugar se determinó cuál era la población a analizar. En nuestro caso la investigación se ha realizado sobre la última promoción de titulados universitarios de la Universidad Miguel Hernández a fecha de inicio del estudio, que se corresponde con los titulados del curso académico 2012/13, y que se encuestaron un año después de la finalización¹⁸ de sus estudios.

Las características escogidas para la elección y análisis de los datos fueron en primer lugar la titulación ya que se consideró una variable muy importante. Este dato junto con otras características de los individuos, que serán descritas en el apartado siguiente, como género, población, edad, nivel de estudios, rama de conocimiento, etc., fue con las que se inició el estudio.

Una vez decididas las características a estudiar depuramos los datos. Esta depuración consistió en eliminar de la población a todos aquellos individuos que no se les podía localizar porque no disponían de teléfonos de contacto. Una vez hecho esto se contó con una población inicial de 3.381 titulados.

En el Anexo VII puede encontrarse la población total desglosada a nivel titulación por la variable NIVEL DE ESTUDIOS y además por la variable RAMA DE CONOCIMIENTO. En el primer caso se han considerado los estudios de Primer Ciclo “1^{er} Ciclo” en total suman 12 titulaciones y 341 egresados, los estudios de Segundo Ciclo “2^o Ciclo” en total suman 21 y 1.070 egresados, los estudios conducentes al título de Máster Universitario bajo la denominación de “Máster” en total suman 27 titulaciones y 905 egresados, los estudios conducentes al título de Doctor bajo el epígrafe “Doctorado” en total suman 14 titulaciones y 38 egresados y finalmente los estudios propios de la universidad bajo la denominación “Título Propio” en total suman 33 titulaciones y 1.027 egresados.

¹⁸ Se considera que un estudiante finaliza sus estudios cuando paga la tasa para la expedición del título universitario, de forma que queda cerrado su expediente académico.

Una vez aplicados los criterios de clasificación mencionados observamos, en la tabla que se muestra a continuación, que en relación al Nivel de Estudios las mayores frecuencias se dan en los estudios de Grado con 1.411 individuos (primer ciclo 341 y segundo ciclo 1.070), que representan casi el 42% y en los estudios de Título Propio con 1.027 individuos que representan algo más del 30%, seguidamente están los estudios de Máster con 905 individuos que suponen aproximadamente el 27% y en último lugar los estudios de doctorado con 38 individuos que representan el 1% del total de elementos.

	1 ^{er} Ciclo	2 ^o Ciclo	Máster	Doctorado	Título Propio	Total
Arte y H.	0	63	0	0	0	63
Ciencias	6	77	63	10	0	156
Ingeniería	189	156	76	6	35	462
Salud	108	501	302	15	624	1.550
Sociales	38	273	464	7	368	1.150
Total	341	1.070	905	38	1.027	3.381

Tabla 1: Población total por Nivel de Estudios y Rama de conocimiento en valores absolutos

Fuente: Elaboración propia

Gráficamente puede apreciarse la importancia numérica que suponen las ramas de Salud y Sociales, así como la escasa representación que tienen doctorado y la rama de Arte y Humanidades.

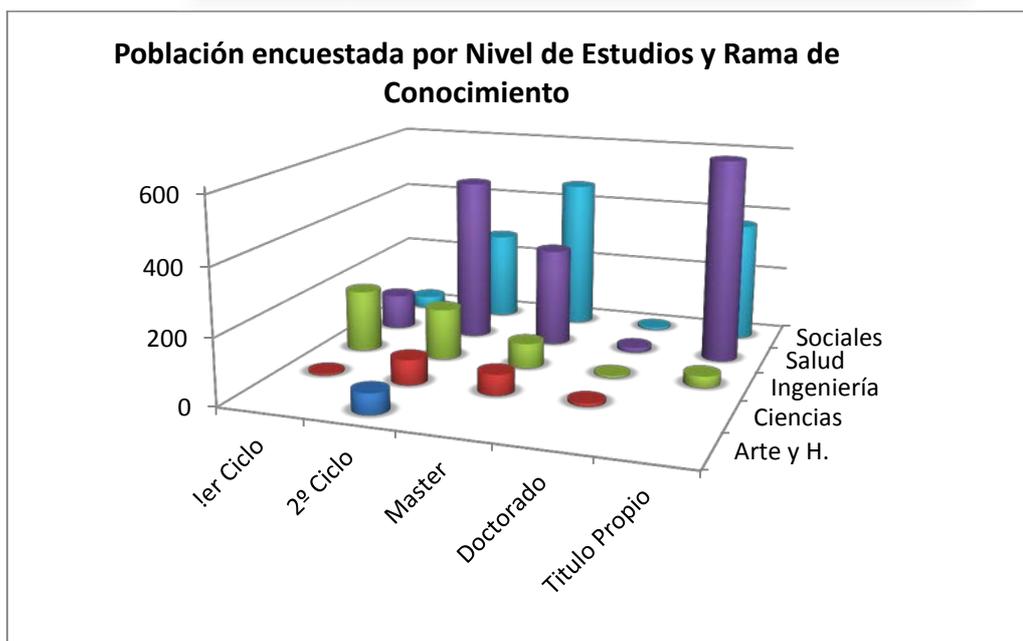


Gráfico 7: Número de Egresados por Nivel de Estudios y Rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente tabla de valores relativos por nivel de estudios se hace evidente que la rama de Arte y Humanidades solamente tiene titulados de segundo ciclo. También se hace evidente que la mayor parte de titulados de primer ciclo corresponden a Ingeniería, y que el peso más importante en título propio lo tienen Salud y Sociales.

	1 ^{er} Ciclo	2 ^o Ciclo	Máster	Doctorado	Título Propio	Total
Arte y Humanidades	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Ciencias	3,8%	49,3%	40,3%	6,4%	0,0%	100,0%
Ingeniería	40,9%	33,7%	16,4%	1,3%	7,5%	100,0%
Salud	6,9%	32,3%	19,4%	0,9%	40,2%	100,0%
Sociales	3,3%	23,7%	40,3%	0,6%	32,0%	100,0%
	10,0%	31,6%	26,7%	1,1%	30,3%	100,0%

Tabla 2: Población total en valores relativos por Nivel de Estudios

Fuente: Elaboración propia

Gráficamente se observa que el mayor peso relativo lo tienen los egresados de 2^o Ciclo (31,6%), seguidos de Título Propio (30,4%) y Máster (26,8%).

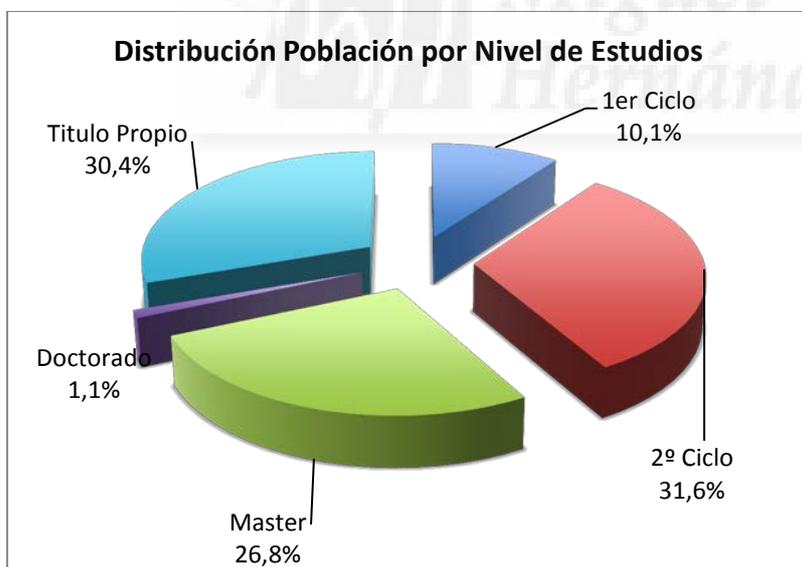


Gráfico 8: Población por Nivel de Estudios

Fuente: Elaboración propia

Si observamos el peso relativo de las Ramas de Conocimiento, observamos en la Tabla siguiente que el mayor peso corresponde a Salud, con casi la mitad de los elementos (45,8%), seguida de Sociales, con un tercio de los elementos (34,0%) y de Ingeniería, con menos del 15%, y con muchísimo menor peso Ciencias (4,2%) y Arte y Humanidades (1,8%).

	1 ^{er} Ciclo	2 ^o Ciclo	Máster	Doctorado	Título Propio	Total
Arte y Humanidades	0,0%	5,8%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%
Ciencias	1,7%	7,2%	6,9%	26,3%	0,0%	4,6%
Ingeniería	55,4%	14,5%	8,4%	15,7%	3,4%	13,6%
Salud	31,6%	46,8%	33,3%	39,4%	60,7%	45,8%
Sociales	11,1%	25,5%	51,2%	18,4%	35,8%	34,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 3: Población total en valores relativos por Rama de Conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico puede apreciarse que casi la mitad del área está ocupada por salud, seguida por sociales, y a bastante más distancia ingeniería y el resto.

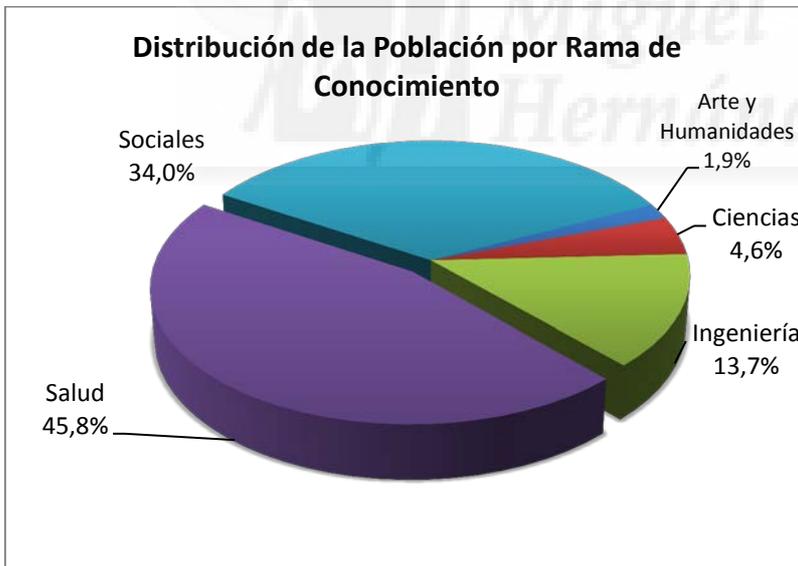


Gráfico 9: Población por Rama de Conocimiento

Fuente: Elaboración propia

Seguidamente definiremos las variables que se han detallado en nuestro modelo analítico, y que serán utilizadas para el contraste de hipótesis.

5.3. Fijación de variables a analizar

Teniendo en cuenta los objetivos planteados y la revisión del marco teórico realizada en los capítulos dos y tres, y teniendo en cuenta, además, las hipótesis propuestas en el capítulo cuatro, se definieron una serie de dimensiones para llevar a cabo el análisis como son: demográfica, académica, extracurricular, inserción laboral, calidad del empleo, satisfacción con la formación y aspectos de personalidad. Además, para cada dimensión se definieron unos ámbitos que era interesante explorar, y además unas variables dependientes para tratar de evaluarlas y obtener respuesta a los objetivos planteados.

En alguna de las variables se disponía de un número de datos limitados tales como la nota media y la edad de los titulados de Doctorado y Títulos Propios, por lo que en el análisis final y la propuesta de modelos se ha tenido en cuenta solamente a las titulaciones de Primer y Segundo Ciclo y Máster.

Vamos a describir y detallar la forma de medición de las variables del estudio. Además de las variables que en nuestro modelo hemos definido como explicativas o independientes, incluiremos una serie de variables de control referidas a aspectos demográficos, factores académicos y actividades extracurriculares.

Variables dependientes. Se trata de las variables que queremos predecir o explicar. En nuestro caso plantearemos ocho variables dependientes que pasamos a detallar:

1. **INSERCIÓN LABORAL.** Se trata de una medida que se utiliza para conocer si un universitario ha podido encontrar algún trabajo después de la finalización de sus estudios universitarios. Es una variable dicotómica que toma el valor 0 cuando no ha trabajado desde la finalización de sus estudios, y valor 1 cuando sí lo ha hecho.
2. **TRABAJA ACTUALMENTE.** Con esta variable se refleja si en el momento preciso de realizar la encuesta el universitario se encontraba desempeñando un puesto de trabajo. También se trata de una variable dicotómica, en la que el valor 0 representa que no estaba trabajando y el valor 1 que si lo estaba haciendo.

3. TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS¹⁹. En el cuestionario de inserción laboral planteado se pregunta por el nivel de estudios que requiere el empleo que se está desempeñando en el momento de la entrevista, y existen 8 posibles respuestas, que serán analizadas en el apartado descriptivo, sin embargo, a efectos de construir un modelo y realizar sobre él un análisis de regresión logística binomial hemos construido una variable dicotómica. Se han considerado las respuestas de nivel de estudios Diplomado, Ingeniero Técnico, Licenciado, Ingeniero Superior, Master y Doctorado en una categoría con el código 1, y el resto de respuestas de menor cualificación con el código 0.
4. SUELDO POR ENCIMA MEDIA. En este caso, la variable original resultante de la encuesta era continua. Para poder construir una variable binaria se ha calculado la media y se ha asignado a los casos que estaban por debajo de la media el valor 0, y a los que estaban por encima el valor 1.
5. SATISFECHO CON EMPLEO²⁰. La variable original contaba con valoraciones continuas desde 0 hasta 10, pero en este caso hemos procedido a recodificarla asignando a los valores desde 0 hasta 4,99 el código 0, y a los valores desde 5 hasta 10 el código 1.
6. CONTRATO ESTABLE. En el cuestionario original se preguntaba sobre el tipo de contrato del empleo actual, con ocho posibles respuestas. Con el objetivo de construir una variable dicotómica que pueda ser analizada mediante la regresión logística hemos asignado el valor 1 a las respuestas que marcaban las opciones Funcionario de carrera y Contrato laboral indefinido, y el valor 0 al resto de respuestas (Contrato laboral temporal, Contrato en prácticas, Funcionario interino, Becas y ayudas, Sin contrato y Autoempleo).

¹⁹ Aunque la denominación más clara para esta variable pudiera haber sido TRABAJO RELACIONADO CON EL NIVEL ESTUDIOS CURSADOS, hemos decidido denominarla con su forma abreviada TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS para reducir la extensión de la denominación y para no confundirla con la variable de control NIVEL DE ESTUDIOS, aun siendo conscientes del hecho de que aunque para desempeñar un trabajo se requiera un determinado nivel de estudios, esto no implica que el trabajo esté relacionado con la rama de conocimiento que se ha cursado.

²⁰ Aunque algunos autores (Connolly y Viswesvaran, 2000) reportan que la satisfacción con el trabajo está correlacionada con la afectividad disposicional, se trata de una correlación débil ($r=0,36$). En nuestra investigación esta correlación es aún más débil ($r=0,256$), lo que sugiere que las dos variables son empíricamente distintas.

7. FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD. Para esta variable las respuestas han sido recodificadas. En el cuestionario con el que se realizó la encuesta se preguntaba por la categoría profesional y se ofrecían seis posibles alternativas. A las respuestas Directivo/Gerente, Mando intermedio, Técnico superior y Técnico medio, se les ha asignado el valor 1, y al resto de respuestas valor 0 (Administrativo y Otras ocupaciones de menor categoría).
8. JORNADA PREFERIDA. Esta última variable dependiente se ha obtenido por contraste entre dos preguntas que se realizó a los titulados. En primer lugar se preguntó por la jornada que estaban desempeñando y después se preguntó por la jornada que preferían, así cuando las contestaciones a ambas preguntas eran idénticas, el campo recibió el valor 1 (porque estaban desempeñando la jornada que preferían), y en caso de disparidad recibió el valor 0 (que abarcó tanto a las personas que estaban trabajando una jornada a tiempo completo, pero preferían una Jornada a tiempo parcial, como a las personas que estaban trabajando con una jornada a tiempo parcial, pero hubieran preferido trabajar una jornada a tiempo completo).

Variables independientes o explicativas. Para poder contrastar las hipótesis planteadas, necesitamos averiguar cómo se comportarán las variables dependientes ante los cambios que experimenten las variables independientes o explicativas que se presentan a continuación. El modelo teórico planteado establecerá las relaciones existentes entre las variables dependientes, independientes y de control (que detallaremos en el punto siguiente). Así pues, las describimos seguidamente:

1. FELICIDAD. Esta es una variable continua que toma valores comprendidos entre 5 y 25, y que se ha obtenido a partir de las respuestas obtenidas al cuestionario validado, descrito en detalle en el siguiente epígrafe, denominado Escala de satisfacción con la vida (Satisfaction With Life Scale – SWLS).
2. RESILIENCIA. También en este caso tenemos una variable continua con valores que abarcan el rango entre 4 y 20, y que se han obtenido a partir de las contestaciones al cuestionario BRCS-R, del que se ofrecerán detalles más abajo.

3. OPTIMISMO. Se trata de una variable continua cuya puntuación abarca valores comprendidos entre 6 y 30, obtenidas a partir de las contestaciones al cuestionario LOT-R, también explicado más adelante.

VARIABLES DE CONTROL. Además de las variables independientes o explicativas enumeradas anteriormente, propondremos como predictores de las variables dependientes, una serie de variables de control, relacionadas con la inserción laboral y con la calidad del empleo obtenido por los titulados universitarios, que han sido utilizadas anteriormente en investigaciones previas sobre esta materia (Figuera, 1996; García-Montalvo y Peiró, 2001; Gómez et al., 2002, 2006a, 2011; Teichler, 2007a; Rodríguez, 2009; Fluixá et al., 2010; Schomburg y Teichler, 2011; AVAP, 2013; Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2014):

1. EDAD. Se trata de una variable continua que refleja la edad del titulado universitario.
2. SEXO. Esta variable es discreta y originariamente tomaba los valores H y M (expresando respectivamente Hombre y Mujer). En la transformación automática que ha hecho el programa informático SPSS, se ha asignado el valor 1 al código H originario, y el valor 0 al código M. Por tanto, cuando en los modelos de regresión logística binaria se hable de esta variable (SEXO), estará referida al género masculino.
3. NOTA. Se trata de una variable continua, que refleja la nota media de los titulados durante sus estudios, cuyos valores abarcan el rango comprendido entre 5 y 10.
4. PRÁCTICAS CURRICULARES. También es una variable continua que expresa el número de horas de prácticas curriculares que han realizado los universitarios durante su etapa académica.
5. NIVEL DE ESTUDIOS. Esta variable es categórica, y puede tomar valores del 1 al 5 refiriéndose al nivel de estudios alcanzado por los titulados (Primer ciclo, Segundo Ciclo, Máster, Doctorado y Título propio). En los análisis de regresión los valores de esta variable han sido utilizados para segmentar la población, para estudiar en qué medida las variables explicativas y el resto de variables de control se comportaban en función del segmento. En todas las regresiones se

han utilizado los datos de Primer y Segundo ciclo agregados, pues las medias de los estadísticos no presentaban una variación significativa, excepto para la variable SUELDO, en que han sido tratadas de forma separada.

6. RAMA DE CONOCIMIENTO. Se trata de otra variable categórica que toma los valores discretos del 1 al 5 (Artes y Humanidades, Ciencias, Ingeniería, Salud y Sociales). El programa SPSS ha recodificado esta variable en $c-1$ variables dummies (o variables de diseño), siendo c el número de valores o de categorías distintas. De esta forma ha construido las siguientes variables: RAMA (Artes y H.), RAMA (Ciencias), RAMA (Ingeniería) y RAMA (Salud).
7. PRÁCTICAS VOLUNTARIAS. Esta variable es continua y expresa el número de horas de prácticas voluntarias en empresas que han llevado a cabo los universitarios durante su periodo de estudios.
8. FORMACIÓN EMPLEABILIDAD. Se trata también de una variable continua que refleja las horas de formación para mejorar su empleabilidad que han recibido los universitarios.
9. TRABAJO DURANTE ESTUDIOS. Esta variable continua expresa las horas semanales que invertían los universitarios que compaginaban estudios y trabajo, y en caso de dedicación a tiempo completo a los estudios, toma valor 0.
10. ESTANCIAS EXTRANJERO. Variable continua que expresa el número de meses que los estudiantes han realizado estancias de estudios o prácticas en otros países, toma valor 0 cuando no se realizó ninguna estancia.

Para finalizar este epígrafe presentamos de forma resumida las variables que forman parte del modelo:

Dimensión	Ámbito	Variable
Variables Dependientes		
Inserción laboral	Inserción	<ul style="list-style-type: none"> • Inserción laboral (INSERCIÓN LABORAL) • Trabaja en la actualidad (TRABAJA ACTUALMENTE)
Calidad del empleo	Relación con estudios	<ul style="list-style-type: none"> • Relación entre el nivel de los estudios cursados y nivel de estudios exigido en el trabajo desempeñado (TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS)
	Salario	<ul style="list-style-type: none"> • Salario mensual empleo actual (SUELDO POR ENCIMA MEDIA)
	Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el empleo actual (SATISFECHO CON EMPLEO)
	Estabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de vinculación laboral (CONTRATO ESTABLE)
	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Categoría del empleo (FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD)
	Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de jornada laboral (JORNADA PREFERIDA)
Variables de control		
Demográfica	Edad	<ul style="list-style-type: none"> • Edad (EDAD)
	Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Sexo (SEXO)
Académica	Académico	<ul style="list-style-type: none"> • Nota media de los estudios (NOTA)
		<ul style="list-style-type: none"> • Número de horas de prácticas curriculares (PRÁCTICAS CURRICULARES)
		<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de estudios (NIVEL DE ESTUDIOS)
		<ul style="list-style-type: none"> • Rama de conocimientos (RAMA DE CONOCIMIENTOS)
Extracurricular	Actividades Extra-Curriculares	<ul style="list-style-type: none"> • Número de horas que ha realizado prácticas extracurriculares (PRÁCTICAS VOLUNTARIAS)
		<ul style="list-style-type: none"> • Número de horas de formación en herramientas de búsqueda de empleo (FORMACIÓN EMPLEABILIDAD)
		<ul style="list-style-type: none"> • Número de horas semanales que ha trabajado durante sus estudios (TRABAJO DURANTE ESTUDIOS) • Número de meses que ha realizado estancias en el extranjero (ESTANCIAS EXTRANJERO)
Variables independientes o explicativas		
Aspectos de personalidad	Felicidad	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de felicidad subjetiva (FELICIDAD)
	Resiliencia	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de resiliencia (RESILIENCIA)
	Optimismo	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de optimismo (OPTIMISMO)

Tabla 4: Variables objeto de estudio

Fuente: Elaboración propia

Veamos a continuación los instrumentos de medida utilizados para recabar los datos de esta investigación.

5.4. Instrumentos de medida

En el proceso de diseño de los instrumentos de medida empleados se ha tenido en cuenta los resultados de estudios similares empleabilidad (Gazier, 1998; García-Montalvo y Peiró, 2001; Harvey, 2001; Yorke, 2006; Teichler, 2007a; Schomburg y Teichler, 2011; AVAP, 2013; Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2014; Teichler y Jahr, 2001; Rodríguez et al., 2010), así como la experiencia acumulada en este ámbito (Gómez et al., 1998, 2002, 2003, 2004, 2006a, 2006b, 2006c, 2008, 2011; 2006; Vidal y Galiana, 2012a, 2012b, 2012c; AVAP, 2013).

Con el objetivo de obtener información de alta calidad y minimizar la molestia a los sujetos participantes en el estudio de campo, se utilizó la información que la universidad poseía (datos socio-demográficos, nota media, horas de prácticas realizadas, etc.), y se diseñó un cuestionario que no llevara más de 12 minutos de encuesta telefónica. Además, en consonancia con el Método de Diseño Total (Dillman, 1991), en la elaboración del cuestionario se tuvieron en cuenta diferentes recomendaciones, tales como la estructura de los bloques de preguntas fácil de responder, la simplificación en lo posible de la redacción de las preguntas, la reducción a un número de preguntas razonables, la valoración de las cuestiones en una escala homogénea, el rediseño de cuestiones detectadas como “espinosas”, etc. Además, se estructuró en bloques homogéneos, de forma que la respuesta fuera cómoda para el encuestado.

Se utilizaron preguntas con diferentes tipos de respuesta: dicotómica, de valor numérico, alternativa, múltiple, de escala Likert, etc., según el tipo de información que se pretendía recopilar con ellas. El cuestionario se estructuró en 5 bloques: Durante sus estudios (realización de prácticas, estancias en el extranjero, formación complementaria, etc.), desde que acabó sus estudios (características de su trabajo, cambio de empleo, etc.), en el momento actual (características trabajo actual), satisfacción con la formación recibida (elementos favorables y desfavorables de la formación para el desarrollo profesional, satisfacción con la enseñanza recibida, etc.) y

los factores emocionales (resiliencia, optimismo y felicidad). Puede encontrarse el cuestionario utilizado en el Anexo I.

Para el bloque de preguntas relacionadas con los factores emocionales se compilaron los ítems de cuestionarios validados para la medición de cada uno de ellos:

1. Medición del nivel de felicidad: la escala utilizada fue la SWLS (Satisfaction With Life Scale) (Diener et al., 1985a). Se trata de un cuestionario de cinco ítems, que fue adaptado al castellano y creada una versión con una escala Likert de 5 posibles respuestas (Atienza et al., 2000), obteniéndose buenas propiedades psicométricas. El análisis de confiabilidad sobre los datos obtenidos fue favorable, pues se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,805 que indica que la escala es fiable. Puede encontrarse el análisis de confiabilidad y factorial en el Anexo II.
2. Medición del nivel de resiliencia: la escala utilizada fue la BRCS (Brief Resilient Coping Scale) debido a su consistencia (Sinclair y Wallston, 2004), simplicidad, estabilidad en las escalas y a que es fácil de administrar (Shelley, 1984). Se trata de una escala breve de cuatro ítems, que a pesar de su sencillez y simplicidad recoge los conceptos fundamentales de la resiliencia. Sobre los datos obtenidos se realizó un análisis de fiabilidad y se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,726 que nos indica se trata de una escala confiable. Puede encontrarse el análisis de confiabilidad y factorial en el Anexo II.
3. Medición del nivel de optimismo: la escala utilizada fue la LOT-R (Life Orientation Test – Reduced) (Scheier et al., 1994). Se trata de una medida compuesta por 10 ítems con cuatro ítems de relleno, tres ítems expresados de forma positiva y tres ítems codificados de forma inversa. El alfa de Cronbach resultante en nuestro estudio fue de 0,709 lo cual indica que tiene alta fiabilidad. Puede encontrarse el análisis de confiabilidad y factorial en el Anexo II.

La razón para elegir estos instrumentos es que se trataba de cuestionarios validados (Diener et al., 1985a; Scheier et al., 1994; Sinclair y Wallston, 2004) cuya forma reducida permitía que fueran incluidos en una encuesta de inserción laboral, de forma

que el tiempo de entrevista respetara una extensión razonable. Además, estos cuestionarios ya habían sido validados para muestras de jóvenes españoles con éxito con una escala Likert de 5 posibles respuestas (Atienza et al., 2000; Ferrando et al., 2002; Limonero et al., 2014).

En primer lugar se definieron los ítems del instrumento para responder las cuestiones planteadas en los objetivos, y mediante varias revisiones sucesivas fue tomando el formato final en cuanto a la redacción y el modo de presentación.

El instrumento ya configurado, fue revisado por los técnicos de empleo de la universidad, quienes incorporaron mejoras en cuanto a la redacción y la disposición de las preguntas.

Finalmente, previamente a la realización del trabajo de campo, se realizó un pre-test con 83 egresados, que sirvió para asegurar que se comprendían bien las preguntas y las alternativas de respuesta, para verificar que el tiempo estimado de realización era adecuado, para familiarizar a los encuestadores con la herramienta y para obtener retorno de los sujetos en relación a la viabilidad de la encuesta. Se llevó a cabo un análisis de los tiempos de respuesta, los problemas de comprensión de las preguntas, y el sistema de grabación de las contestaciones. Gracias a este pre-test se detectó en dos preguntas que la herramienta informática realizaba un salto indebido en las opciones de respuesta que fue subsanado inmediatamente.

Seguidamente plantearemos el muestreo llevado a cabo, así como la muestra que finalmente pudo encuestarse.

5.5. Muestreo

Para elegir el tamaño de la muestra general se planteó su cálculo a partir de un error de muestreo fijado que proporcionara unas buenas estimaciones, y después se calculó el tamaño de la muestra. Para que las estimaciones fueran precisas se consideró un error máximo del 15% por titulación y del 2,5% global, fijando un $p=0,5$ y $q=0,5$.

Dado que se tenía la intención de utilizar posteriormente los datos obtenidos para alimentar el sistema de evaluación de calidad de las enseñanzas impartidas mediante la realización de un análisis con datos significativos por titulación, se planteó la investigación con un muestreo aleatorio simple estratificado por titulación, de forma que el número de encuestados para cada titulación dependía del universo de egresados para cada una de ellas. En total se fijó entrevistar 1.362 titulados.

5.5.1. Muestra

A partir de la población objeto de estudio se planteó el tipo de muestreo que se debía utilizar. Éste estuvo condicionado por las variables de selección determinadas con anterioridad. Las variables Rama de conocimiento y Nivel de estudios, permitieron la creación de grupos homogéneos de individuos donde es previsible obtener respuestas similares entre ellos y diversas entre los distintos grupos.

El sistema utilizado para la realización de entrevistas fue la llamada telefónica, permitiendo seleccionar de forma aleatoria la muestra, así como aplazar entrevistas para alcanzar la máxima bondad de la muestra ya que no son rechazados los individuos de dificultad de localización, a no ser que fuera imposible contactar con ellos, en cuyo caso se sustituían por reservas de sus mismas características, justificando la utilización de un muestreo aleatorio simple como el óptimo.

Para que la inferencia de los datos sea precisa (Wayne, 1990) se considera un error fijo total máximo del 2,5% para el cual obtenemos un tamaño muestral donde la expresión para su cálculo es:

$$n = \frac{N}{\left(\frac{\varepsilon^2(N-1)}{1,96^2 pq}\right) + 1} \quad (\text{exp.1})$$

La expresión del error que se utiliza para el cálculo de la muestra es el que sigue a continuación:

$$\varepsilon = 1,96 \sqrt{\frac{N-n}{N-1}} \sqrt{\frac{pq}{n}} \quad (\text{exp.2})$$

Donde:

N = Tamaño poblacional.

n = Tamaño muestral.

p = 0,5 probabilidad de que el estudiante haya trabajado en alguna ocasión.

q = 0,5 probabilidad de que el estudiante no haya trabajado nunca.

Z $\alpha/2$ = 1,96

Decidimos extraer la muestra realizando un muestreo aleatorio simple proporcional a cada titulación, ya que, como se ha comentado anteriormente, los datos obtenidos, al margen del ámbito de la presente investigación, iban a ser usados también para extraer conclusiones específicas por titulación, partiendo de un error máximo del 15% en las mismas para la variable de inserción laboral. La muestra que se pretendía encuestar por titulación queda reflejada en las tablas que se pueden encontrar en el Anexo VIII: Muestra por titulación.

En la tabla que aparece a continuación puede observarse un resumen de la muestra, donde además se evidencia que al agregar los datos de la muestra objetivo por la variable Nivel de Estudios observamos que casi la mitad de las encuestas requeridas pertenecen al grupo de Grado (Primer y Segundo Ciclo), y que la otra mitad se reparte a partes iguales entre el grupo de Máster y el grupo de Título propio, quedando casi un 3% para la muestra de Doctorado. No coincide exactamente con las proporciones de la

población total de cada nivel, pues para mantener un error muestral inferior al 15%, en las poblaciones inferiores a 10 individuos la muestra coincide con la población, mientras en poblaciones mayores, es posible encuestar a menos individuos y aun así mantener el error en niveles aceptables.

	1 ^{er} Ciclo	2 ^o Ciclo	Máster	Doctorado	Título Propio	Total
Arte y Humanidades	0	26	0	0	0	26
Ciencias	6	49	50	10	0	115
Ingeniería	103	70	51	6	26	256
Salud	61	132	139	15	142	489
Sociales	21	135	123	7	190	476
	191	412	363	38	358	1.362

Tabla 5: Muestra objetivo en valores absolutos

Fuente: Elaboración propia

A continuación se encuentra la tabla de la muestra objetivo en valores relativos:

	1 ^{er} Ciclo	2 ^o Ciclo	Máster	Doctorado	Título Propio	Total
Arte y Humanidades	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Ciencias	5,2%	42,6%	43,4%	8,7%	0,0%	100,0%
Ingeniería	40,2%	27,3%	19,9%	2,3%	10,1%	100,0%
Salud	12,4%	26,9%	28,4%	3,0%	29,0%	100,0%
Sociales	4,4%	28,3%	25,8%	1,4%	39,9%	100,0%
	14,0%	30,2%	26,6%	2,7%	26,2%	100,0%

Tabla 6: Muestra objetivo en valores relativos

Fuente: Elaboración propia

Con esta información calculamos el error muestral de la muestra objetivo con la fórmula expuesta anteriormente, tomando el caso más desfavorable, es decir que p y q sean igual a 0,5.

$$\varepsilon = 1,96 \sqrt{\frac{N-n}{(N-1)}} \sqrt{\frac{pq}{n}} \quad (\text{exp.2})$$

Donde:

N = Tamaño poblacional.

n = Tamaño muestral.

p = 0,5 probabilidad de que el estudiante haya trabajado en alguna ocasión.

q = 0,5 probabilidad de que el estudiante no haya trabajado nunca.

Z $\alpha/2$ = 1,96

Observamos en la tabla siguiente que el error total está sobre el 2% y los errores de las categorías agregadas están prácticamente todos por debajo del 5%, y todos los errores del interior de la tabla se mantienen en niveles por debajo del 10%, excepto en el caso de los elementos referidos al grado de Arte y Humanidades y primer ciclo de sociales, en que está por debajo del 15%. La razón para que sea más elevado que el resto es que estos grupos están compuestos por una titulación única.

	1 ^{er} Ciclo	2 ^o Ciclo	Máster	Doctorado	Título Propio	Total
Arte y Humanidades	0,0%	14,8%	0,0%	0,0%	0,0%	14,8%
Ciencias	0,0%	8,5%	6,3%	0,0%	0,0%	4,7%
Ingeniería	6,5%	8,7%	7,9%	0,0%	9,8%	4,0%
Salud	8,3%	7,3%	6,1%	0,0%	7,2%	3,6%
Sociales	14,5%	6,0%	7,5%	0,0%	4,9%	3,4%
	4,7%	3,7%	3,9%	0,0%	4,1%	2,0%

Tabla 7: Errores muestrales a priori con $p=0,5$ y $q=0,5$

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, después de realizar las encuestas, se pudo localizar a 1.301 sujetos (tabla siguiente), representando un error máximo para la población en su conjunto del 2,1% (tabla 9), y un error para las agrupaciones de Nivel de Estudios y Rama de Conocimiento inferior al 10%, excepto para el grupo de Doctorado.

	1 ^{er} Ciclo	2 ^o Ciclo	Máster	Doctorado	Título Propio	Total
Arte y Hum.	0	40	0	0	0	40
Ciencias	5	46	59	3	0	113
Ingeniería	110	70	35	6	24	245
Salud	61	133	136	12	101	443
Sociales	21	162	120	4	153	460
	197	451	350	25	278	1.301

Tabla 8: Muestra final entrevistada

Fuente: Elaboración propia

A pesar de haber utilizado el sistema CATI, que permitía realizar sucesivas llamadas en horarios distintos a las personas que no eran localizadas, hubo varios colectivos en los que hubo una carencia de muestra respecto a lo planificado. El motivo fue que no se pudo contactar a los egresados, las razones para ello son distintas en función del colectivo, así, la falta de representación de los egresados de Máster de Ingeniería y el Título Propio de Ingeniería, que supuso una elevación del error muestral alrededor del

12%, se debió a que muchos de ellos probablemente se encontraban trabajando en el extranjero y fue imposible localizarlos.

Respecto al colectivo de Doctores, dado que supone en su conjunto un número de elementos poblacionales muy reducido (38 individuos) y en subgrupos casi todos ellos inferiores a 10, la falta de contacto de algunos individuos motivaba que el error creciera hasta casi el 50% en los Doctores de Ciencias y algo más del 34% en los Doctores en Sociales, sin ser posible el reemplazo de los elementos que no podían ser localizados, por falta de población.

En cuanto al primer ciclo de Ciencias y de Sociales el error es algo superior al 19% y al 14%, respectivamente, debido a que se trata de titulaciones únicas de grupo con pocos individuos, y la falta de localización de alguno de ellos hace que el error se eleve.

	1 ^{er} Ciclo	2 ^o Ciclo	Máster	Doctorado	Título Propio	Total
Arte y Humanidades	0,0%	9,4%	0,0%	0,0%	0,0%	9,4%
Ciencias	19,6%	9,2%	3,2%	49,9%	0,0%	4,8%
Ingeniería	6,0%	8,7%	12,2%	0,0%	11,3%	4,3%
Salud	8,3%	7,2%	6,2%	13,1%	8,9%	3,9%
Sociales	14,5%	4,9%	7,7%	34,6%	6,0%	3,5%
	4,5%	3,5%	4,1%	11,6%	5,0%	2,1%

Tabla 9: Errores muestra final entrevistada $p=0,5$ y $q=0,5$

Fuente: Elaboración propia

A continuación detallaremos el proceso llevado a cabo para la realización del trabajo de campo.

5.6. Realización del trabajo de campo

El trabajo de campo fue realizado entre los meses de septiembre y octubre de 2014, y como se ha comentado anteriormente, se utilizó un sistema informático CATI de recopilación de información y ayuda a la realización de encuestas.

La herramienta informática usada permite el cumplimiento con la normativa vigente en materia de protección de datos personales, ya que los encuestadores no pueden visualizar los datos personales de los titulados que están encuestando (solamente tienen acceso al nombre del titulado que están entrevistando en cada momento). La tabla de datos registrados durante las entrevistas no asocia las respuestas a ningún dato personal, solamente existe una referencia codificada que permite vincular estos datos posteriormente durante el análisis. Además, el aplicativo informático usado en la recopilación de datos permitía una mayor eficiencia, fiabilidad y flexibilidad para los encuestadores, pues se trata de una herramienta web multiusuario (en la que cada entrevistador dispone de una clave de acceso).

Como las respuestas se almacenan instantáneamente después de ser registradas, se producen menores pérdidas de información y esto garantiza la fiabilidad de los registros finales obtenidos.

Adicionalmente a lo expuesto anteriormente, la herramienta permite el establecimiento de preguntas filtro que conducen al entrevistador a un determinado itinerario de cuestiones a plantear al sujeto encuestado en función de las respuestas que va obteniendo, a la vez que permite facilitar indicaciones o instrucciones al encuestador para que las tenga en consideración en la realización de cada cuestión.

De forma aleatoria el programa informático elegía a un egresado para ser entrevistado y mostraba en pantalla su teléfono, nombre y titulación. En el supuesto de que fuera imposible realizar contacto con él o que el sujeto mostrara sus reservas a responder, el aplicativo ofrecía las siguientes opciones: retener el número de teléfono para un intento de contacto posterior, eliminación del registro para no volver a llamarle y

codificación de hora concreta para establecer un nuevo contacto. Así mismo el aplicativo permitía el registro de comentarios por parte del encuestador que le aparecían cuando posteriormente se ponía en contacto con el entrevistado. Cuando el entrevistador solicitaba pasar contacto, le aparecía en pantalla el siguiente sujeto a entrevistar.

En el caso que el egresado tuviera disponibilidad para realizar la encuesta, el entrevistador se presentaba, le explicaba los objetivos del estudio y le solicitaba su ayuda para desarrollar la entrevista. Cuando se finalizaba la conversación, el encuestador agradecía su colaboración y marcaba el registro para que el aplicativo no volviera a mostrarlo para un contacto posterior.

Las encuestas de los egresados fueron llevadas a cabo por una empresa especializada, y las personas que se encargaron de encuestar recibieron formación y fueron supervisadas respecto al modo de llevar a cabo las entrevistas, así como en cuanto a la codificación de la información obtenida.

A continuación, en el capítulo seis, vamos a abordar el análisis y discusión de resultados obtenidos a partir de los datos recabados.

6. Análisis y resultados



6. Análisis y resultados

6.1. Introducción

A partir de los datos obtenidos, se diseñó una estrategia metodológica para ahondar en el conocimiento de las preguntas planteadas y para contrastar las hipótesis de la investigación. Para ello, se siguió un plan que abarcó las siguientes etapas:

1. *Análisis descriptivo de las características de los titulados encuestados.* En esta etapa se pretende conocer qué características poseen los titulados en función de las variables planteadas en el modelo de análisis como posibles factores que intervienen en la configuración de los resultados de inserción laboral y búsqueda de empleo: edad, sexo, titulación, felicidad, resiliencia, optimismo, etc., obteniendo de esta manera la descripción de la composición de la muestra de titulados estudiados.
2. *Análisis del proceso de inserción laboral.* En esta etapa se analiza la situación laboral de los sujetos encuestados, es decir, si estaban ocupados, parados o inactivos en el momento de obtener la información. También se estudia el tiempo que tardaron en conseguir trabajo, así como el número de empleos que han tenido, la dedicación al proceso de búsqueda de empleo, la vía de inserción laboral, los cambios de empleo realizados, el sector y ubicación, la utilidad de los estudios de cara a su desarrollo profesional y las empresas que han sido creadas por los titulados. Dado que este análisis tiene una extensión considerable y que su alcance sobrepasa las variables del modelo propuesto, hemos decidido exponer toda esta información en el Anexo IX.
3. *Análisis de las correlaciones existentes entre las características personales y la situación laboral.* Finalmente se realiza un análisis de las relaciones existentes entre las características personales de los candidatos y el éxito obtenido en su

proceso de inserción laboral. Trabajando los datos recopilados con el cuestionario con herramientas informáticas, como Excel y SPSS, y analizando la información obtenida a través de modelos de regresión logística binaria.

En cuanto a los análisis estadísticos que se han llevado a cabo están los siguientes:

- Un análisis previo de los datos, a través de estadísticos descriptivos de cada una de las variables de interés del estudio, con el fin de conocer la distribución de los datos obtenidos para cada una de las variables de interés y garantizar la calidad final de los datos (identificando y subsanando errores de casos atípicos).
- Para detectar diferencias entre sub-muestras se recurrió a estadísticos diferenciales paramétricos, ANOVA y t-test para variables continuas o Chi-Cuadrado en caso de variables categóricas. En este caso se comprobaron los supuestos de aplicación de las pruebas (normalidad de las distribuciones, homocedasticidad de las varianzas y frecuencias observadas), adoptando en cada caso la interpretación más correcta.
- En los casos en que de las pruebas realizadas se deduzca que no se cumple la homogeneidad de las varianzas²¹, se reflejará el estadístico de Levene al pie de la tabla y se procederá a aplicar pruebas no paramétricas, en concreto, se aplicará la prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes²² y se reflejará el valor de dicho estadístico también a pie de tabla.
- Adicionalmente, el análisis de regresión logística binaria sobre las variables dependientes (considerando como factores tanto las variables de control, identificadas como más relevantes en el análisis inferencial, como las variables independientes o explicativas) nos sirvió para averiguar en qué medida las personas con más sentimientos positivos son más exitosas en la búsqueda de trabajo.

²¹ Cuando el estadístico de Levene es significativo ($p < 0,05$).

²² En el caso de que la prueba de Kruskal-Wallis sea significativa ($p < 0,05$) esto indicará que se puede rechazar la hipótesis de que, a un nivel de significación del 95%, la distribución es la misma para todas las categorías. En caso contrario, es decir, cuando $p > 0,05$, no se podrá rechazar la hipótesis, a un nivel de significación del 95%, de que la distribución es la misma para todas las categorías.

- Se consideraron como variables de segmentación en los análisis descriptivos tanto el nivel de estudios como la rama de conocimientos, y en el análisis de regresión logística el nivel de estudios.
- Como criterio general, a la hora de identificar diferencias estadísticamente significativas (significación bilateral) se consideró una $p < 0,05$ tras las correspondientes observaciones empíricas.

Seguidamente realizaremos un análisis descriptivo de todas las variables que se van a utilizar en el modelo analítico que hemos propuesto en esta investigación.



6.2. Análisis descriptivo de las variables estudiadas

En este apartado se pretenden detallar algunas características que tienen los titulados, en función de las variables planteadas en el modelo de análisis como posibles factores que intervienen en la configuración de los resultados de inserción laboral y búsqueda de empleo, para de esta forma obtener una descripción de la composición de los titulados estudiados. Entre otros se estudiará la composición de la muestra en función del sexo, edad, resultados académicos, realización de prácticas en empresa, estancias en el extranjero y sus características psicológicas de felicidad, resiliencia y optimismo. Además, como se ha comentado anteriormente, en el anexo IX se ampliará este análisis a otras variables, que no se han tenido en cuenta en el modelo, con el fin de comprender mejor el contexto general de la inserción laboral de nuestros universitarios, tales como vía de inserción laboral, tipo de jornada laboral, sector de actividad y ubicación de las empresas, emprendimiento, etc.

Se utilizará como herramienta de análisis descriptivo las tablas de contingencia relacionando diferentes variables, y sobre esta información se realizará un estudio de homogeneidad, para averiguar si las variables relacionadas son independientes o por el contrario presentan dependencia, mediante el test Chi-cuadrado de Pearson (χ^2). Cuando el χ^2 calculado en las tablas sea mayor que el χ^2 teórico para un determinado nivel de significación, generalmente 0,01 y 0,05 (Wayne, 1990), se rechazará la hipótesis nula de homogeneidad o independencia entre las variables, y por tanto significará que existe una dependencia significativa en la distribución de las variables.

En algunos casos en que tengamos que comparar las medias de dos o más grupos para determinar si existe dependencia entre las variables cuantitativas, utilizaremos el análisis de la varianza (ANOVA) y el contraste para la igualdad de medias del test F de Fisher-Snedecor. Además, solamente para los casos en que existan varianzas significativamente diferentes se detallará el estadístico de Levene, y además se realizará la prueba de Kruskal-Wallis para contrastar la hipótesis de la homogeneidad de medias.

6.2.1. Variables de control

A continuación vamos a realizar un análisis descriptivo de cada una de las variables de control que hemos contemplado en nuestro modelo analítico.

6.2.1.1. Edad

El mayor segmento de edad corresponde al tramo de 26 a 30 años, con un 41% de los titulados, seguido a continuación del tramo de edad de 31 a 40 años, con casi un 27%, y seguidamente los tramos de edad de 20 a 25 años y mayores de 41 años con un 21% y un 11% aproximadamente.

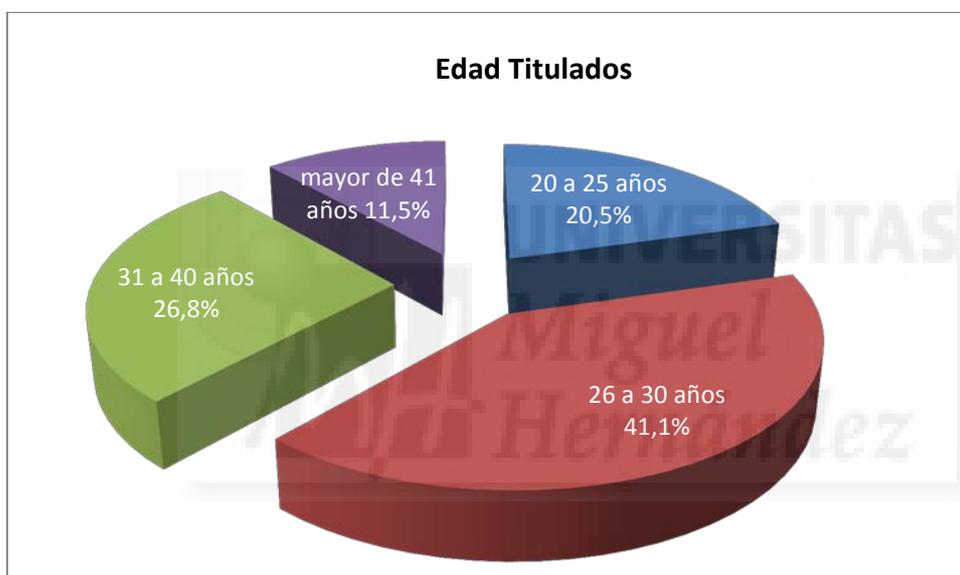


Gráfico 10: Distribución de los titulados por edad

Fuente: Elaboración propia

Como puede observarse en la siguiente tabla, la edad media de los egresados es de 31 años²³, con una desviación estándar de 8 años, y el rango fluctúa entre 23 años de edad mínima y 65 años de edad máxima. Por Nivel de Estudios se observan mayores diferencias de edad entre grupos, pues los egresados de Primer y Segundo Ciclo tienen

²³ La razón para que la edad media sea tan elevada es doble. Por una parte es debido a que la población que se está estudiando, tal y como se ha comentado anteriormente, está compuesta por titulados que han pagado las tasas de depósito del título, momento en el que se entiende que finalizan sus estudios, y han sido encuestados un año después, y por otro lado, cada vez se encuentran entre los estudiantes universitarios profesionales con experiencia que cuentan con una titulación previa y deciden volver a la universidad para ampliar su formación universitaria.

una edad media de 30 años, mientras que los de Máster tienen una edad media de 33 años y los de Doctorado 38 años.

		Tramo Edad				Estadísticos Edad			
		20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 40 años	mayor de 41 años	Media	Desviación estándar	Máximo	Mínimo
Nivel	1º Ciclo	30,1%	33,2%	28,6%	8,2%	30	7	52	23
	2º Ciclo	28,4%	47,2%	15,1%	9,3%	30	7	63	23
	Máster	6,6%	39,4%	39,1%	14,9%	33	8	65	24
	Doctorado	0,0%	16,0%	52,0%	32,0%	38	9	65	27
	Total	20,5%	41,1%	26,8%	11,5%	31	7	65	23

Tabla 10: Porcentaje de titulados por tramos de edad y nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Además, al analizar la edad por Rama de Conocimiento se puede observar que la edad media es bastante similar, fluctuando entre 30 y 33 años, contando Artes y Humanidades y Salud con unos individuos más jóvenes con una edad media de 30 años, y Ciencias con individuos mayores con una edad media de 33 años.

		Tramo Edad				Estadísticos Edad			
		20 a 25 años	26 a 30 años	31 a 40 años	mayor de 41 años	Media	Desviación estándar	Máximo	Mínimo
Rama	Artes y Human.	32,5%	40,0%	17,5%	10,0%	30	9	63	24
	Ciencias	12,4%	32,7%	41,6%	13,3%	33	8	61	23
	Ingeniería	14,1%	49,5%	29,5%	6,8%	31	6	65	23
	Salud	28,1%	40,9%	22,5%	8,5%	30	7	65	23
	Sociales	18,2%	38,4%	25,4%	17,9%	32	8	58	23
	Total	20,5%	41,1%	26,8%	11,5%	31	7	65	23

Tabla 11: Porcentaje de titulados por tramos de edad y rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

6.2.1.2. Sexo

Puede observarse, en la tabla que se muestra a continuación, que en el conjunto de la muestra están muy equilibrados los hombres y las mujeres. En relación a la distribución del sexo de los egresados atendiendo al Nivel de Estudios está bastante equilibrado en general, si bien en los que corresponden a Primer Ciclo y a Títulos Propios existe una proporción de 6 hombres por cada 4 mujeres, mientras que en el

resto de niveles la proporción favorece a las mujeres con alrededor del 55% de mujeres y 45% de hombres.

		Sexo	
		Hombre	Mujer
Nivel de Estudios	1º Ciclo	60,2%	39,8%
	2º Ciclo	44,1%	55,9%
Estudios	Máster	45,7%	54,3%
	Doctorado	44,0%	56,0%
	T. Propio	60,5%	39,5%
Total		50,1%	49,9%

Tabla 12: Titulados por género y nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Sin embargo cuando se analiza la distribución por Ramas de Conocimiento destaca que son mayoría las mujeres en Artes y Humanidades, alcanzando una proporción casi de 8 mujeres por cada 2 hombres, mientras que la situación es inversa en el área de Ingeniería, donde los hombres representan el 75% y las mujeres un 25%. También hay mayor número de mujeres en Ciencias y en Salud, aproximadamente 6 por cada 4 hombres, y finalmente en Sociales se da una situación similar al conjunto de la muestra con un equilibrio entre sexos.

		Sexo	
		Hombre	Mujer
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	22,5%	77,5%
	Ciencias	45,1%	54,9%
Conocimiento	Ingeniería	75,2%	24,8%
	Salud	40,0%	60,0%
	Sociales	50,2%	49,8%
Total		50,1%	49,9%

Tabla 13: Titulados por género y rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

La distribución de titulados según el sexo por Rama de conocimiento puede apreciarse claramente a través de su representación gráfica.

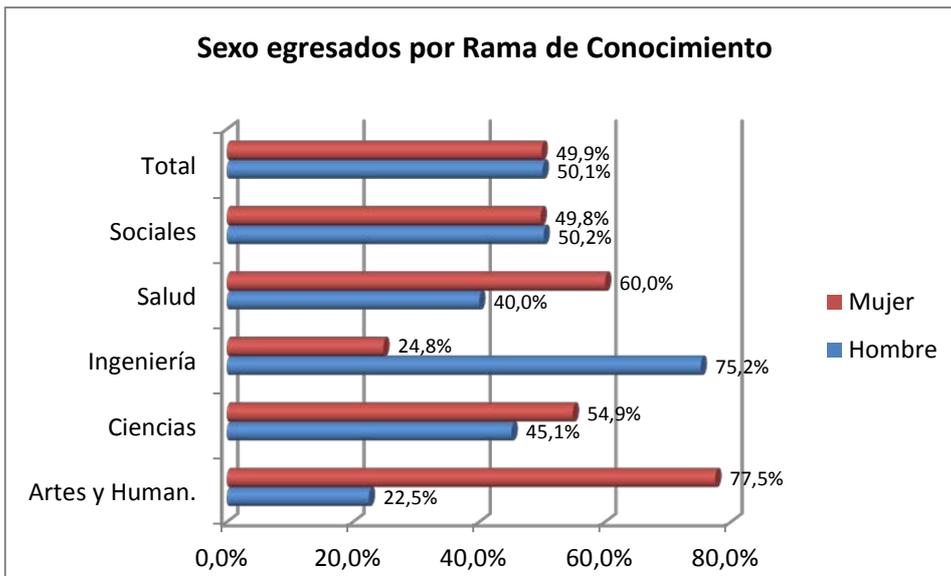


Gráfico 11: Sexo de los titulados por Rama de Conocimiento

Fuente: Elaboración propia

6.2.1.3. Nota

La nota media de los titulados²⁴ es de Notable (7,11), y se aprecia que a mayor nivel de estudios, mayor es la nota media que se obtiene. Así, la nota media más elevada corresponde a titulados de máster con casi un 8, seguidos de los estudiantes de segundo ciclo con casi un 7, y finalmente los de primer ciclo con algo más de un 6. El test F de Fisher-Snedecor es de 366,178 con una $p < 0,01$, lo cual quiere decir que las medias de las notas de cada nivel de estudios son significativamente distintas para un nivel de confianza del 99%.

²⁴ En este apartado se dispone de datos limitados, así se han podido analizar las notas medias de titulados de primer ciclo, segundo ciclo y máster.

		Nota Media				
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Nivel	1º Ciclo	197	6,35	0,51	5,58	8,18
	2º Ciclo	451	6,86	0,75	5,68	9,67
	Máster	350	7,88	0,70	5,90	9,23
Total		998	7,11	0,91	5,58	9,67

(F=366,178; p<0,01) (Levene=20.629; p<0,01) (Kruskal-Wallis=424,226; p<0,01)²⁵

Tabla 14: Nota media titulados por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico siguiente se aprecia claramente que a mayor nivel de estudios, también es mayor la nota media.

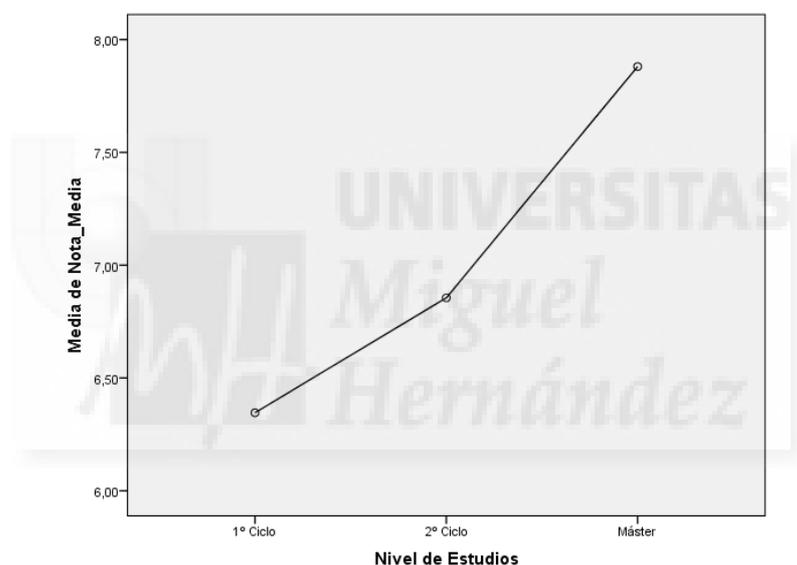


Gráfico 12: Nota media de los titulados por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Puede observarse en el gráfico mostrado a continuación que más del 48% de los titulados alcanzaron un notable, mientras que casi el 50% obtuvieron un aprobado, y finalmente los sobresalientes representan el 2,4%.

²⁵ Dado que el estadístico de Levene era significativo no se cumplía la homogeneidad de las varianzas, y se procedió a aplicar pruebas no paramétricas, en concreto, se aplicó la prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes y se obtuvo un valor de 424,226, con lo cual a un nivel de significación del 99% se rechazó la hipótesis de que la distribución de las notas era la misma para todas las categorías nivel de estudios.

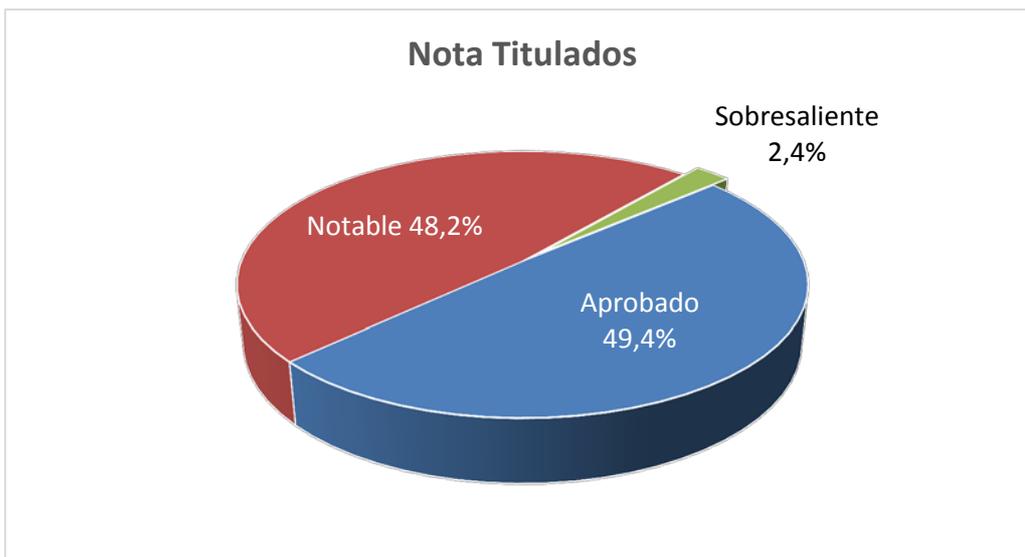


Gráfico 13: Distribución de los titulados por nota media

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a su distribución atendiendo al nivel de estudios parece que conforme se trata de un mayor nivel, también son mayores las notas que se obtienen. Así, mientras que más de un 83% de los titulados de primer ciclo obtuvieron un aprobado, algo más del 63% de los de segundo ciclo tuvieron esa nota, y tan solo el 9,7% de los titulados de máster. En sentido inverso podemos interpretar la distribución de los notables, que fueron casi el 12% para titulados de primer ciclo, mientras que para los de segundo ciclo fue prácticamente un 36% y para los de máster algo más del 84%.

Nota Media		Aprobado		Notable		Sobresaliente		Total	
		%	N	%	N	%	N	%	N
Nivel de Estudios	1º Ciclo	88,3%	174	11,7%	23	0,0%	0	100,0%	197
	2º Ciclo	63,2%	285	35,9%	162	0,9%	4	100,0%	451
	Máster	9,7%	34	84,6%	296	5,7%	20	100,0%	350
Total		49,4%	493	48,2%	481	2,4%	24	100,0%	998

Tabla 15: Titulados por tramos de nota y nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Si analizamos las notas en función de la rama de conocimiento que han cursado los egresados vemos que existe menor variabilidad, y fluctúan entre 6,88 y 7,39, y que correspondería a ingeniería y a ciencias respectivamente. En este caso el test F con un valor de 6,879 sería significativo al 99%, es decir, se aceptaría que hay diferencia entre las medias.

Rama	N	Nota media		Mínimo	Máximo
		Media	Desviación estándar		
Artes y Human.	40	7,30	0,74	5,88	8,47
Ciencias	110	7,39	1,00	5,72	9,13
Ingeniería	215	6,88	0,94	5,65	9,67
Salud	330	7,17	0,94	5,58	9,23
Sociales	303	7,10	0,80	5,63	9,11
Total	998	7,11	0,91	5,58	9,67

(F=6,879; p<0,01); (Levene=5.831 ; p<0,01); (Kruskal-Wallis=28,913 p<0,01)

Tabla 16: Nota media titulados por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico siguiente se aprecia que ciencias está por encima de todas y que en último lugar se encuentra ingeniería.

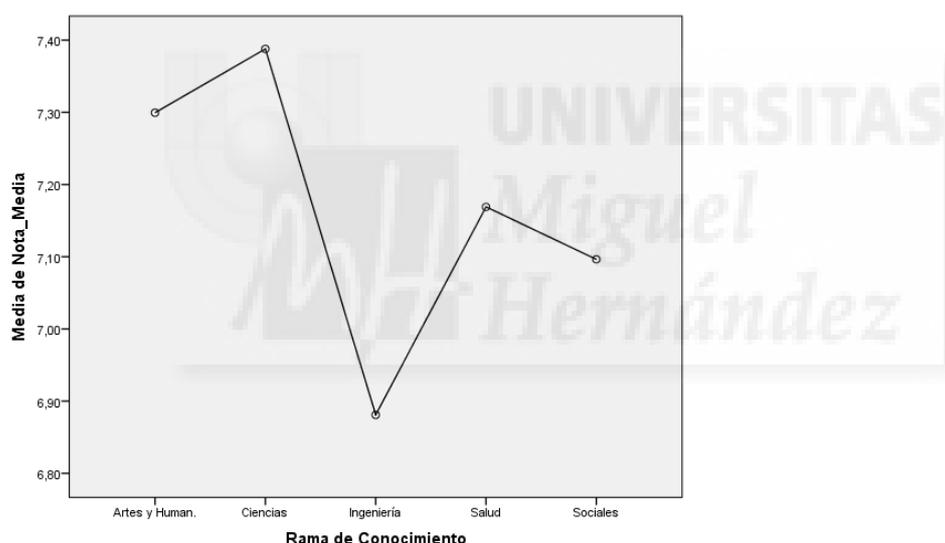


Gráfico 14: Nota media por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

Siguiendo con la distribución de notas por ramas de conocimiento, tal como se muestra en la siguiente tabla, en el apartado de aprobados está en primer lugar Ingeniería con el 67% de sus titulados seguido de Salud con algo más del 46%, y seguidamente Sociales con algo más del 45%, seguidamente Artes y Humanidades y por último Ciencias con un 39%. Cosa que se cumple en sentido complementario en el apartado de Notable, en el que Ingeniería está por debajo del 29%, mientras que el resto fluctúa entre casi el 52% y el 57%. Finalmente en el apartado de Sobresaliente están a la cabeza los titulados de Ciencias con un 5,5%, seguidos de los de ingeniería

con un 4,2%, Salud con un 2,1% y finalmente Sociales con menos del 1%, mientras que Artes y Humanidades no tiene ningún titulado con esta calificación.

Nota Media		Aprobado		Notable		Sobresaliente		Total		
		%	N	%	N	%	N	%	N	
Rama	Artes y Human.	42,5%	17	57,5%	23	0,0%	0	100,0%	40	
de	Ciencias	39,1%	43	55,5%	61	5,5%	6	100,0%	110	
	Ingeniería	67,0%	144	28,8%	62	4,2%	9	100,0%	215	
Conocimiento	Salud	46,1%	152	51,8%	171	2,1%	7	100,0%	330	
	Sociales	45,2%	137	54,1%	164	0,7%	2	100,0%	303	
Total		49,4%	493	48,2%	481	2,4%	24	100,0%	998	

Tabla 17: Titulados por tramo de nota media y rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

6.2.1.4. Prácticas curriculares

En conjunto un 28,3% de los titulados encuestados ha realizado prácticas curriculares, 15,6% menos de 150 horas, 6,1% entre 151 y 300 horas y 6,6% más de 300 horas. Además, la distribución por nivel de estudios está encabezada por los titulados de máster con 28,6%, seguida de segundo ciclo con 27,5%, primer ciclo con 22,5% y finalmente están doctorado y título propio que no han realizado prácticas curriculares.

Horas prácticas curriculares		0		Entre 1 y 150		Entre 151 y 300		Más de 300		Total	
		%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Nivel de	1º Ciclo	67,5%	133	11,7%	23	3,6%	7	17,3%	34	100,0%	197
Estudios	2º Ciclo	62,5%	282	20,4%	92	7,3%	33	9,8%	44	100,0%	451
	Máster	61,4%	215	25,1%	88	11,1%	39	2,3%	8	100,0%	350
	Doctorado	100,0%	25	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	100,0%	25
	T. Propio	100,0%	278	0,0%	0	0,0%	0	,0%	0	100,0%	278
Total		71,7%	933	15,6%	203	6,1%	79	6,6%	86	100,0%	1.301

Tabla 18: Titulados que han realizado prácticas curriculares por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

El la tabla mostrada a continuación se aprecia que la distribución de los titulados por rama de conocimiento está liderada por salud, con 51,9%, seguida por ciencias 33%, sociales 19,8%, arte y humanidades 12,5%, y finalmente ingeniería con 6,5%.

		Horas prácticas curriculares									
		0		Entre 1 y 150		Entre 151 y 300		Más de 300		Total	
		%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Rama de	Artes y Human.	87,5%	35	0,0%	0	12,5%	5	0,0%	0	100,0%	40
Conocimiento	Ciencias	77,0%	87	16,8%	19	3,5%	4	2,7%	3	100,0%	113
	Ingeniería	93,5%	229	3,3%	8	1,6%	4	1,6%	4	100,0%	245
	Salud	48,1%	213	22,1%	98	12,2%	54	17,6%	78	100,0%	443
	Sociales	80,2%	369	17,0%	78	2,6%	12	,2%	1	100,0%	460
Total		71,7%	933	15,6%	203	6,1%	79	6,6%	86	100,0%	1.301

Tabla 19: Titulados que han realizado prácticas curriculares por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

6.2.1.5. Nivel de estudios

La distribución del número de titulados de la muestra encuestada en esta investigación por nivel de estudios la lidera segundo ciclo con 451, seguido de máster con 350, título propio 278, primer ciclo 197.

	1 ^{er} Ciclo	2 ^o Ciclo	Máster	Doctorado	Título Propio	Total
Arte y Hum.	0	40	0	0	0	40
Ciencias	5	46	59	3	0	113
Ingeniería	110	70	35	6	24	245
Salud	61	133	136	12	101	443
Sociales	21	162	120	4	153	460
	197	451	350	25	278	1.301

Tabla 20: Titulados encuestados por nivel de estudios y rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En valores relativos de titulados que componen la muestra el ranking por nivel de estudios lo encabeza igualmente segundo ciclo con casi un 35%, seguido de máster con prácticamente un 27%, título propio con 21,4%, primer ciclo con poco más del 15%, y finalmente doctorado con casi el 2%.

	1er Ciclo	2º Ciclo	Master	Doctorado	Título Propio	Total
Arte y Humanidades	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Ciencias	4,4%	40,7%	52,2%	2,7%	0,0%	100,0%
Ingeniería	44,9%	28,6%	14,3%	2,4%	9,8%	100,0%
Salud	13,8%	30,0%	30,7%	2,7%	22,8%	100,0%
Sociales	4,6%	35,2%	26,1%	0,9%	33,3%	100,0%
	15,1%	34,7%	26,9%	1,9%	21,4%	100,0%

Tabla 21: Porcentaje de titulados encuestados por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

6.2.1.6. Rama de conocimiento

Por rama de conocimiento, en valores relativos de titulados que componen la muestra, el ranking lo encabeza sociales con 35,4%, seguido de salud con algo más del 34%, ingeniería con casi el 19%, ciencias con casi el 9%, y finalmente arte y humanidades con poco más del 3%.

	1er Ciclo	2º Ciclo	Master	Doctorado	Título Propio	Total
Arte y Humanidades	0,0%	8,9%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%
Ciencias	2,5%	10,2%	16,9%	12,0%	0,0%	8,7%
Ingeniería	55,8%	15,5%	10,0%	24,0%	8,6%	18,8%
Salud	31,0%	29,5%	38,9%	48,0%	36,3%	34,1%
Sociales	10,7%	35,9%	34,3%	16,0%	55,0%	35,4%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 22: Porcentaje de titulados encuestados por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

6.2.1.7. Prácticas voluntarias

En cuanto a la realización de prácticas en empresa en el periodo de realización de sus enseñanzas observamos que casi la mitad de los titulados las realizaron, concretamente un 47,1%, y su distribución en cuanto al nivel de estudios lideran los



Gráfico 15: Distribución de titulados por realización de prácticas

Fuente: Elaboración propia

titulados de primer ciclo donde 7 de cada 10 titulados participaron en esta actividad. Seguidamente casi dos tercios de los estudiantes de segundo ciclo las realizaron, seguidos, en bastante menor medida (1 de cada 3), por los titulados de estudios de máster, después los titulados de estudios propios con algo más del 24% y finalmente los de doctorado con un 4%.

Prácticas estudiando		No hizo		Sí hizo		Total	
		%	N	%	N	%	N
Nivel de Estudios	1º Ciclo	29,9%	59	70,1%	138	100,0%	197
	2º Ciclo	37,5%	169	62,5%	282	100,0%	451
	Máster	66,9%	234	33,1%	116	100,0%	350
	Doctorado	96,0%	24	4,0%	1	100,0%	25
	T. Propio	75,7%	181	24,3%	58	100,0%	239
Total		52,9%	667	47,1%	595	100,0%	1.262

Tabla 23: Titulados que han realizado prácticas por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Si atendemos a los datos proporcionados en la clasificación por las ramas de conocimiento, nos damos cuenta que la dispersión no es tan elevada, siendo los titulados de Ingeniería los que lideran, con casi un 63%, y los que menos prácticas han realizado son los de Artes y Humanidades con un 35%.

		Prácticas estudiando					
		No hizo		Sí hizo		Total	
		%	N	%	N	%	N
Rama de	Artes y Human.	65,0%	26	35,0%	14	100,0%	40
Conocimiento	Ciencias	47,8%	54	52,2%	59	100,0%	113
	Ingeniería	37,1%	91	62,9%	154	100,0%	245
	Salud	57,6%	234	42,4%	172	100,0%	406
	Sociales	57,2%	262	42,8%	196	100,0%	458
	Total		52,9%	667	47,1%	595	100,0%

Tabla 24: Titulados que han realizado prácticas por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

6.2.1.8. Formación empleabilidad

El 8,5% de los titulados que componen la muestra ha realizado formación en materia de empleabilidad, y si realizamos un ranking por nivel de estudios lo encabeza segundo ciclo con un 15,3%, seguido de primer ciclo con un 13,7%, máster 4%, y finalmente doctorado y títulos propios que no han participado en absoluto.

		Horas formación empleabilidad									
		0		Entre 1 y 10		Entre 11 y 30		Más de 30		Total	
		%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Nivel de	1º Ciclo	86,3%	170	7,1%	14	4,1%	8	2,5%	5	100,0%	197
Estudios	2º Ciclo	84,7%	382	10,0%	45	4,4%	20	,9%	4	100,0%	451
	Máster	96,0%	336	1,4%	5	2,3%	8	0,3%	1	100,0%	350
	Doctorado	100,0%	25	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	100,0%	25
	T. Propio	100,0%	278	0,0%	0	0,0%	0	,0%	0	100,0%	278
Total		91,5%	1.191	4,9%	64	2,8%	36	0,8%	10	100,0%	1.301

Tabla 25: Titulados que han realizado formación en materia de empleabilidad por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la participación de las ramas de conocimiento en la formación en materia de empleabilidad, destaca ciencias con casi un 16%, seguida de ingeniería con algo más de un 14%, sociales con algo más de un 8%, arte y humanidades con un 5% y finalmente salud con casi un 4%.

		Horas formación empleabilidad									
		0		Entre 1 y 10		Entre 11 y 30		Más de 30		Total	
		%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Rama de	Artes y Human.	95,0%	38	2,5%	1	2,5%	1	0,0%	0	100,0%	40
Conocimiento	Ciencias	84,1%	95	8,8%	10	5,3%	6	1,8%	2	100,0%	113
	Ingeniería	85,7%	210	6,9%	17	5,3%	13	2,0%	5	100,0%	245
	Salud	96,2%	426	2,7%	12	0,7%	3	0,5%	2	100,0%	443
	Sociales	91,7%	422	5,2%	24	2,8%	13	,2%	1	100,0%	460
Total		91,5%	1.191	4,9%	64	2,8%	36	0,8%	10	100,0%	1.301

Tabla 26: Titulados que han realizado formación en materia de empleabilidad por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

6.2.1.9. Trabajo durante estudios

En términos generales 6 de cada 10 titulados ha compatibilizado trabajo con estudios, concretamente el 61,4% afirma haber trabajado durante sus estudios. Por nivel de conocimientos, la distribución de titulados está encabezada por título propio con casi el 84%, seguida de doctorado 80%, máster 68,6%, primer ciclo algo más del 48%, y finalmente segundo ciclo con algo más del 46%.

		Trabajo durante los estudios					
		No		Si		Total	
		%	N	%	N	%	N
Nivel de Estudios	1º Ciclo	51,8%	102	48,2%	95	100,0%	197
	2º Ciclo	53,9%	243	46,1%	208	100,0%	451
	Máster	31,4%	110	68,6%	240	100,0%	350
	Doctorado	20,0%	5	80,0%	20	100,0%	25
	T. Propio	16,2%	45	83,8%	233	100,0%	278
Total		38,8%	505	61,2%	796	100,0%	1.301

Tabla 27: Titulados que han trabajado durante sus estudios por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, la clasificación de los titulados que han trabajado durante su etapa universitaria por rama de conocimiento está encabezada por ciencias con algo más del 74%, seguida de sociales con poco más del 66%, salud con algo más del 63%, ingeniería con algo más del 47% y finalmente arte y humanidades con 27,5%.

		Trabajo durante los estudios					
		No		Si		Total	
		%	N	%	N	%	N
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	72,5%	29	27,5%	11	100,0%	40
	Ciencias	25,7%	29	74,3%	84	100,0%	113
	Ingeniería	52,7%	129	47,3%	116	100,0%	245
	Salud	36,6%	162	63,4%	281	100,0%	443
	Sociales	33,9%	156	66,1%	304	100,0%	460
Total		38,8%	505	61,2%	796	100,0%	1.301

Tabla 28: Titulados que han trabajado durante sus estudios por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

6.2.1.10. Estancias extranjero

Algo más de un 12% del total de titulados afirma haber realizado periodos de estancia en el extranjero. El reparto entre los distintos niveles de estudio es bastante heterogéneo, pues fluctúa desde casi el 25% de los titulados de segundo ciclo, seguidos por un poco más del 12% del primer ciclo hasta el 1,4% de los titulados de máster.

		Estancias extranjero				Total	
		No		Si			
		%	N	%	N	%	N
Nivel de Estudios	1º Ciclo	88,8%	175	11,2%	22	100,0%	197
	2º Ciclo	75,1%	337	24,9%	112	100,0%	449
Estudios	Máster	98,6%	342	1,4%	5	100,0%	347
	Doctorado	92,0%	23	8,0%	2	100,0%	25
	T. Propio	95,0%	227	5,0%	12	100,0%	239
Total		87,8%	1.104	12,2%	153	100,0%	1.257

Tabla 29: Titulados que han realizado estancias en el extranjero por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

La distribución de las estancias en el extranjero en cuanto a la rama de conocimiento varía aún más, desde 37,5% de Artes y Humanidades hasta casi el 8% de Salud. El segundo del ranking es ocupado por Ingeniería, con casi un 22% y por detrás Ciencias con un 13,3%, siendo Sociales quien alcanza el cuarto lugar con un 8,6%.

		Estancias extranjero				Total	
		No		Si			
		%	N	%	N	%	N
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	62,5%	25	37,5%	15	100,0%	40
	Ciencias	86,7%	98	13,3%	15	100,0%	113
	Ingeniería	78,4%	192	21,6%	53	100,0%	245
	Salud	92,3%	372	7,7%	31	100,0%	403
	Sociales	91,4%	417	8,6%	39	100,0%	456
Total		87,8%	1.104	12,2%	153	100,0%	1.257

Tabla 30: Titulados que han realizado prácticas por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

6.2.2. Variables independientes

Seguidamente vamos a realizar un análisis descriptivo de cada una de las variables de control que hemos contemplado en nuestro modelo analítico.

Las pruebas validadas que fueron utilizadas para medir el nivel de felicidad ofrecen observaciones en un rango de felicidad entre 5 y 20 puntos, las de resiliencia entre 4 y 20 puntos y las de optimismo entre 6 y 30 puntos.

Al observar las mediciones de los factores emocionales felicidad, resiliencia y optimismo una de las cosas que más llama la atención es que de media los graduados

universitarios encuestados aparecen tener puntuaciones medias bastante elevadas de en las tres variables ya que la felicidad puntúa 19,90 sobre 25, la resiliencia 16,22 sobre 20 y el optimismo 24,12 sobre 30. Si estas relaciones las homogeneizamos sobre una escala de 10 puntos obtenemos que las puntuaciones son 7,96, 8,11 y 8,04 respectivamente (resultados similares fueron constatados por Atienza (2000) en un estudio llevado a cabo en adolescentes).

Estadísticos	Felicidad	Resiliencia	Optimismo
Media	19,90	16,22	24,12
Mediana	20,04	16,30	24,51
Moda	20	16	24
Desviación estándar	3,247	2,374	3,448
Varianza	10,542	5,634	11,887
Asimetría	-,731	-,659	-,617
Error estándar de asimetría	,068	,068	,068
Curtosis	1,043	1,208	,240
Error estándar de curtosis	,136	,136	,136
Rango	20	16	18
Mínimo	5	4	12
Máximo	25	20	30

Tabla 31: Estadísticos sobre felicidad, resiliencia y optimismo

Fuente: Elaboración propia

Los estadísticos presentan una asimetría negativa, pues la cola izquierda es más larga que la cola derecha. Además, los coeficientes de curtosis presentan valores elevados para felicidad y resiliencia, lo que indica que los datos obtenidos se concentran en pocas categorías y la curva es aguda en relación con la curva normal, es decir, está apuntada hacia arriba.

En los gráficos que se muestran a continuación puede apreciarse superpuesta la curva de la distribución normal y el apuntamiento hacia arriba de las frecuencias observadas.

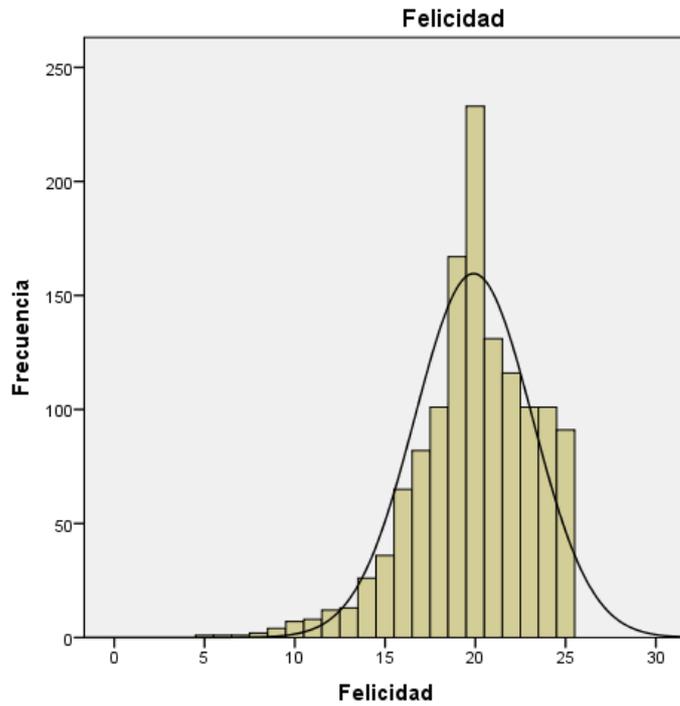


Gráfico 16: Histograma de frecuencias de las puntuaciones en felicidad
 Fuente: Elaboración propia

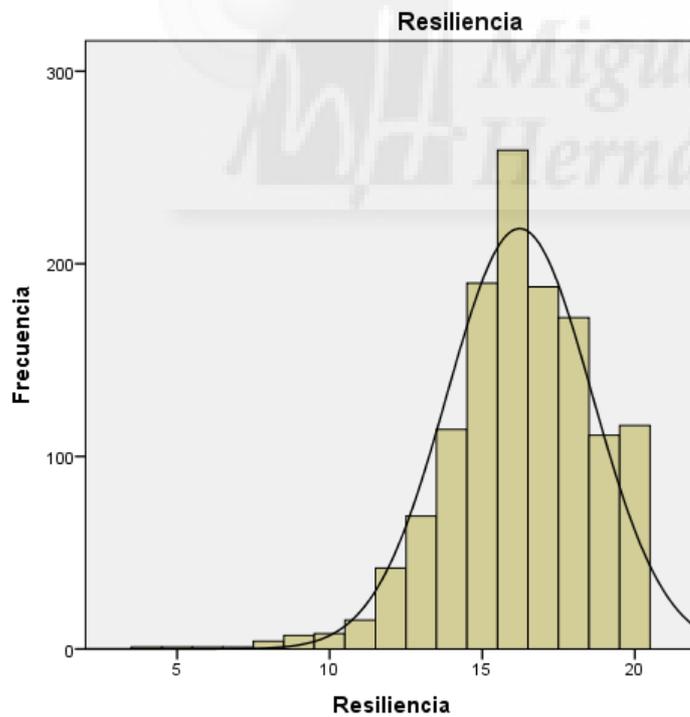


Gráfico 17: Histograma de frecuencias de las puntuaciones en resiliencia
 Fuente: Elaboración propia

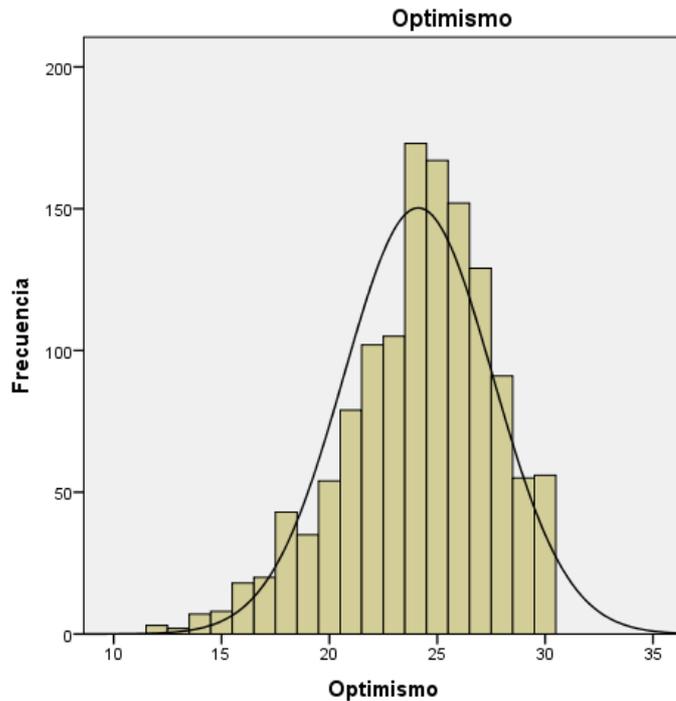


Gráfico 18: Histograma de frecuencias de las puntuaciones en optimismo

Fuente: Elaboración propia

En conclusión podemos decir que los tres factores emocionales estudiados, muestran puntuaciones bastante elevadas al tiempo que muchos elementos tienen puntuaciones similares, es decir, que los universitarios en general son bastante felices, resilientes y optimistas.

6.2.2.1. Felicidad

Destaca la alta nota que alcanzan los graduados respecto a esta variable, pues la nota media que obtienen, como se ha comentado anteriormente, es de 19,90 sobre un máximo de 25. Además, se observa que a mayor nivel de estudios, mayor nivel de felicidad, obteniendo en el nivel inferior los titulados de primer ciclo una puntuación media de 19,3 y en el extremo superior los titulados de doctorado con 20,96. Además, se ha comprobado que el estadístico F es significativo al 99%, lo cual implica que existe diferencia entre las medias de la variable nivel de estudios.

		Felicidad				
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Nivel de Estudios	1º Ciclo	196	19,31	3,40	7	25
	2º Ciclo	450	19,77	3,12	9	25
	Máster	350	19,97	3,47	6	25
	Doctorado	25	20,96	3,02	14	25
	T. Propio	278	20,36	2,99	5	25
Total		1.299	19,90	3,25	5	25

(F=3,960; p<0,01)

Tabla 32: Puntuación media de felicidad de titulados por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico que se muestra a continuación se aprecia cómo evoluciona positivamente la felicidad con el mayor nivel educativo.

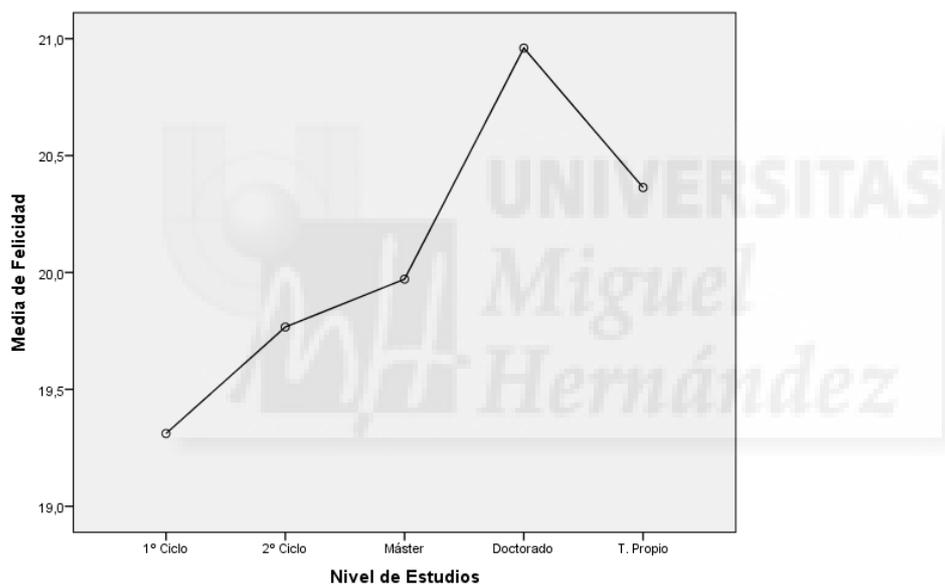


Gráfico 19: Puntuación media de felicidad por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en el siguiente gráfico, más del 90% puntúan en la escala de felicidad como que son bastante o muy felices. La mayor frecuencia de puntuación se ha obtenido en el rango de bastante feliz con casi un 50% de los titulados, seguido de los muy felices, con casi el 42%, poco felices con algo más del 7%, y finalmente los que puntúan más bajo representan algo más del 1%.

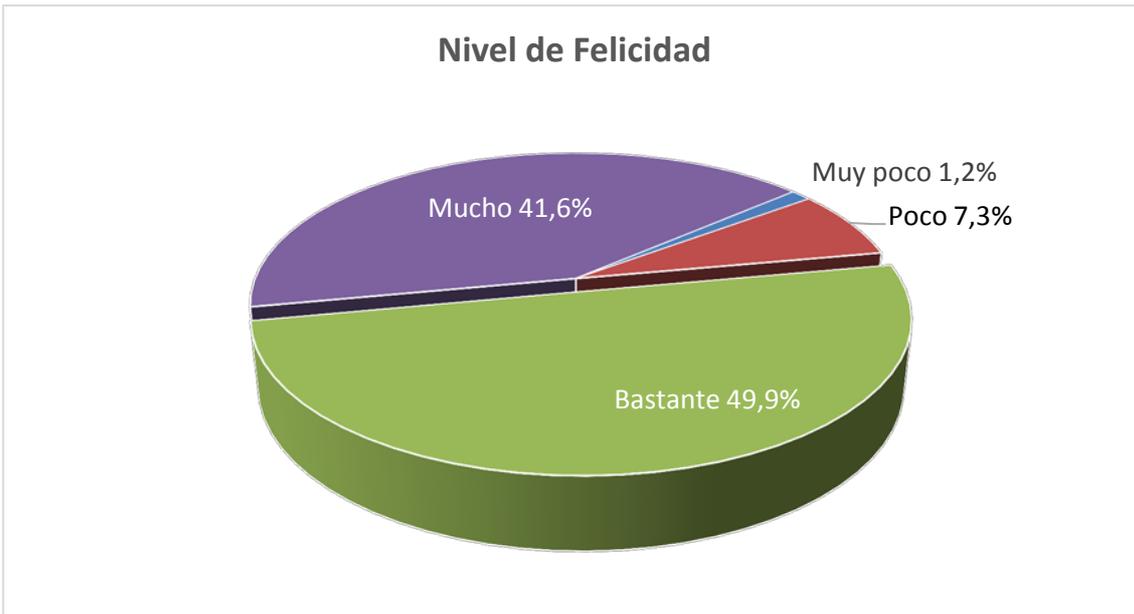


Gráfico 20: Distribución de los titulados por nivel de felicidad

Fuente: Elaboración propia

Si ahora agrupamos los individuos en 4 niveles de felicidad y realizamos una tabla de contingencia con su distribución atendiendo al nivel de estudios, obtenemos como resultado del test de la Chi-cuadrado un 19,217 con un $p < 0,1$, lo cual implica que estas diferencias entre grupos con la clasificación establecida no son significativas al 95%.

Nivel de Estudios			Nivel felicidad				Total
			Muy poco	Poco	Bastante	Mucho	
1º Ciclo	%		2,6%	8,7%	53,6%	35,2%	100,0%
	N		5	17	105	69	196
2º Ciclo	%		0,9%	8,0%	48,9%	42,2%	100,0%
	N		4	36	220	190	450
Máster	%		1,7%	8,6%	46,9%	42,9%	100,0%
	N		6	30	164	150	350
Doctorado	%		0,0%	8,0%	36,0%	56,0%	100,0%
	N		0	2	9	14	25
T. Propio	%		0,4%	3,6%	54,0%	42,1%	100,0%
	N		1	10	150	117	278
Total		%	1,2%	7,3%	49,9%	41,6%	100,0%
		N	16	95	648	540	1.299

($\chi^2=19,217$; $p < 0,1$)

Tabla 33: Titulados por tramos de felicidad y nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Las puntuaciones medias de las diferentes áreas de conocimiento varían entre 20,36 de máximo ostentado por salud, hasta el 19,08 que lo posee Ciencias. Según la prueba de Fisher-Snedecor las diferencias de medias entre grupos son significativas al 99%.

		Felicidad				
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	40	19,60	2,52	13	25
	Ciencias	113	19,08	3,42	9	25
	Ingeniería	244	19,68	3,14	6	25
	Salud	442	20,36	3,12	8	25
	Sociales	460	19,81	3,38	5	25
Total		1.299	19,90	3,25	5	25

(F=4,508; p<0,01)

Tabla 34: Puntuación media felicidad por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se resaltan de forma visual las diferencias entre las áreas de Ciencias en la parte más baja y salud en la parte más alta de la imagen.

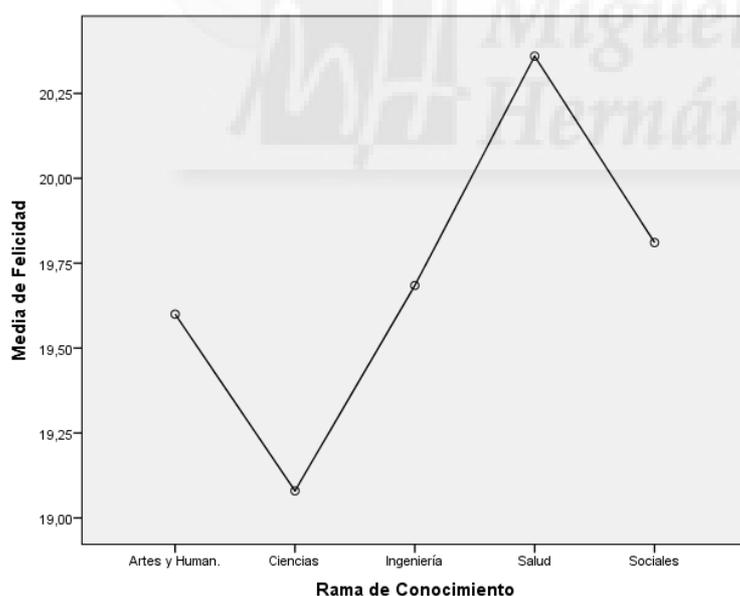


Gráfico 21: Puntuación media de felicidad por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

La agrupación en cuatro niveles de felicidad para el caso de la rama de estudios arroja unos resultados en el test de la Chi-cuadrado de 16,690, con una p<0,2, lo cual implica que no se puede afirmar que los titulados de las diferentes ramas de conocimiento tengan un nivel de felicidad distinto con un nivel de significación del 95%.

			Nivel de felicidad				
			Muy poco	Poco	Bastante	Mucho	Total
Rama de conocimiento	Artes y Human.	%	0,0%	7,5%	55,0%	37,5%	100,0%
		N	0	3	22	15	40
	Ciencias	%	2,7%	9,7%	55,8%	31,9%	100,0%
		N	3	11	63	36	113
	Ingeniería	%	0,8%	7,0%	54,9%	37,3%	100,0%
		N	2	17	134	91	244
	Salud	%	0,9%	5,9%	46,2%	47,1%	100,0%
		N	4	26	204	208	442
	Sociales	%	1,5%	8,3%	48,9%	41,3%	100,0%
		N	7	38	225	190	460
Total		%	1,2%	7,3%	49,9%	41,6%	100,0%
		N	16	95	648	540	1.299

($\chi^2=16,690$; $p<0,2$)

Tabla 35: Titulados por tramos de felicidad y rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En conclusión, aunque no hay diferencia entre distribución de individuos por su nivel de felicidad en la tabla de contingencia de los titulados de las distintas ramas de conocimiento con los niveles de felicidad propuestos, sí que hay una diferencia significativa entre las medias de felicidad agregadas por rama de conocimiento.

6.2.2.2. Resiliencia

Se puede constatar también un nivel notable en los resultados alcanzados por el test de resiliencia de los universitarios, ya que han alcanzado una media de 16,22 sobre un máximo de 20 puntos. Además existe muy poca diferencia entre las medias (con un máximo de 16,63 para máster y un mínimo de 16,03 para segundo ciclo). La prueba F para dilucidar si existe diferencia entre las medias es significativa al 99%.

Resiliencia		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Nivel de Estudios	1º Ciclo	196	16,05	2,50	5	20
	2º Ciclo	450	16,03	2,27	7	20
	Máster	350	16,63	2,41	6	20
	Doctorado	25	16,24	1,92	12	20
	T. Propio	278	16,14	2,38	4	20
Total		1.299	16,22	2,37	4	20

($F=3,763$; $p<0,01$)

Tabla 36: Puntuación media resiliencia por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico destaca en la parte alta de la imagen la puntuación obtenida por máster y la proximidad entre las puntuaciones de primer y segundo ciclo.

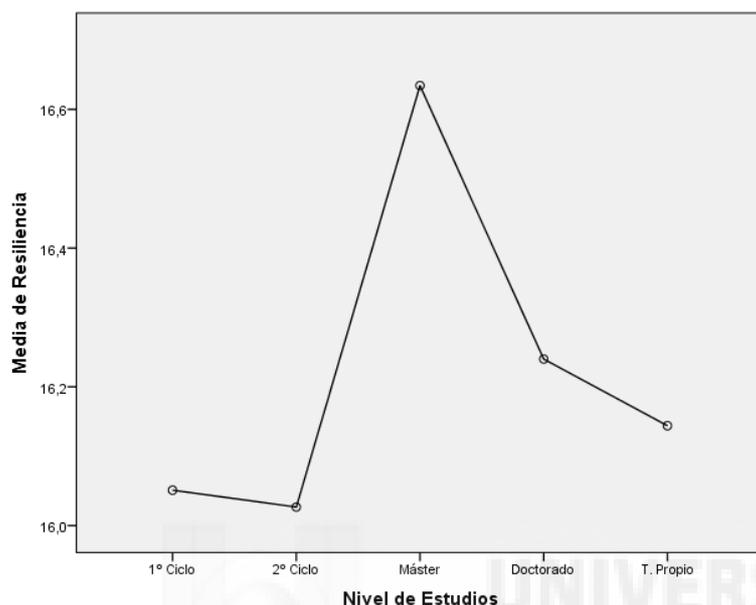


Gráfico 22: Puntuación media de resiliencia por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Además, casi el 94% puntúan como bastante o muy resilientes (48,7% y 45,2% respectivamente), mientras que alcanzan la puntuación de poco resilientes o muy poco resilientes un 6,1% (5,5% y 0,6% respectivamente).



Gráfico 23: Distribución de los titulados por nivel de resiliencia

Fuente: Elaboración propia

Si observamos la distribución de los sujetos por nivel de resiliencia (asignando cuatro categorías) y nivel de estudios vemos que se obtiene una Chi-cuadrado de 18,926, con un $p < 0,1$, lo cual indica que las diferencias entre los estratos no son significativas a un nivel de confianza del 95%.

			Nivel Resiliencia				
			Muy poco	Poco	Bastante	Mucho	Total
Nivel de Estudios	1º Ciclo	%	1,5%	6,1%	44,9%	47,4%	100,0%
		N	3	12	88	93	196
	2º Ciclo	%	0,4%	5,3%	54,2%	40,0%	100,0%
		N	2	24	244	180	450
Máster		%	0,6%	4,9%	42,0%	52,6%	100,0%
		N	2	17	147	184	350
Doctorado		%	0,0%	8,0%	44,0%	48,0%	100,0%
		N	0	2	11	12	25
T. Propio		%	0,4%	6,1%	51,1%	42,4%	100,0%
		N	1	17	142	118	278
Total		%	0,6%	5,5%	48,7%	45,2%	100,0%
		N	8	72	632	587	1.299

($\chi^2=18,926$; $p < 0,1$)

Tabla 37: Titulados por tramos de resiliencia y nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Las puntuaciones medias del nivel de resiliencia por rama de conocimiento arrojan unas diferencias más notables (1,61 puntos), pues la puntuación mínima la ostenta arte y humanidades (14,78) y la máxima ingeniería (16,39). Atendiendo al valor del test F aceptamos que existe una diferencia significativa al 99% entre las medias de las puntuaciones de resiliencia para los distintos elementos que componen las ramas de conocimiento.

		Resiliencia				
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	40	14,78	1,83	11	20
	Ciencias	113	15,65	2,61	6	20
	Ingeniería	244	16,39	2,40	8	20
	Salud	442	16,25	2,36	5	20
	Sociales	460	16,37	2,30	4	20
Total		1.299	16,22	2,37	4	20

($F=6,231$; $p < 0,01$)

Tabla 38: Puntuación media resiliencia por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se corrobora que las puntuaciones de resiliencia de ingeniería, salud y sociales se encuentran próximas.

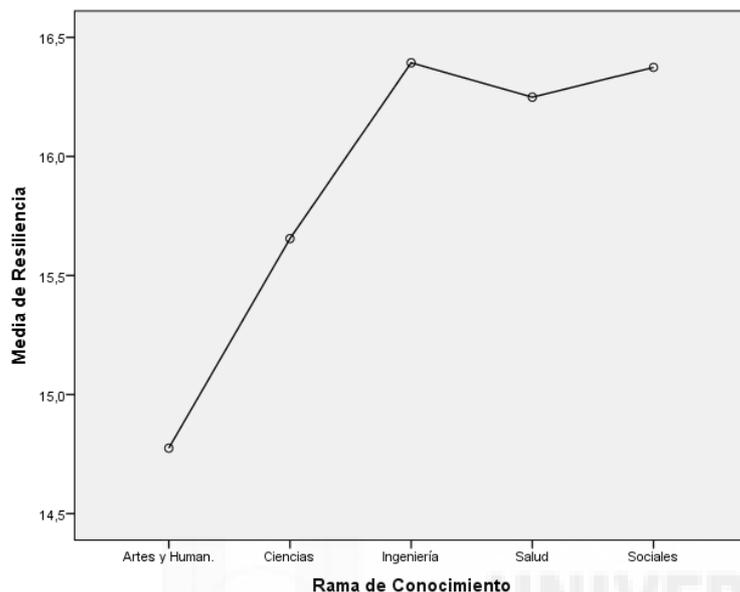


Gráfico 24: Puntuación media de resiliencia por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

Al clasificar a los sujetos por su puntuación respecto del nivel de resiliencia en cuatro categorías en relación con la rama de estudios, podemos observar que la columna de mucho claramente hay dos grupos de elementos: por una parte están ingeniería, salud y sociales con unos porcentajes de entre 45 y 48 por ciento, y por otro lado se encuentran bastante alejadas ciencias con un 34,5% y artes y humanidades con un 12,5%. Por compensación en columna, lidera artes y humanidades con un 80%, seguida de ciencias (54,1%) y finalmente bastante agrupadas están el resto (porcentajes entre 44,7% y 49,1%). El estadístico Chi-cuadrado es significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula que las medias de los diferentes estratos son homogéneas.

			Nivel Resiliencia					
			Muy poco	Poco	Bastante	Mucho	Total	
Rama de	Artes y Hum.	%	0,0%	7,5%	80,0%	12,5%	100,0%	
Conocimiento		N	0	3	32	5	40	
	Ciencias	%	0,9%	11,5%	53,1%	34,5%	100,0%	
		N	1	13	60	39	113	
	Ingeniería	%	0,4%	6,6%	44,7%	48,4%	100,0%	
		N	1	16	109	118	244	
	Salud	%	0,5%	5,0%	49,1%	45,5%	100,0%	
		N	2	22	217	201	442	
	Sociales	%	0,9%	3,9%	46,5%	48,7%	100,0%	
		N	4	18	214	224	460	
			%	0,6%	5,5%	48,7%	45,2%	100,0%
			N	8	72	632	587	1.299

($\chi^2=35,546$; $p<0,01$)

Tabla 39: Titulados por tramos de resiliencia y rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En conclusión, aunque no hay diferencia entre distribución de individuos por su nivel de resiliencia en la tabla de contingencia de los titulados de las distintas ramas de conocimiento con los niveles de resiliencia propuestos, sí que hay una diferencia significativa entre las medias de resiliencia agregadas por rama de conocimiento.

6.2.2.3. Optimismo

La media del nivel de optimismo en los encuestados también proporciona una cifra importante, pues se sitúa en 24,12 de un máximo de 30 puntos. También es curioso que el mínimo observado se sitúe en 12 puntos, cuando el mínimo teórico posible son 6 puntos. Dado que la prueba F de Snedecor no es significativa podemos decir que no hemos encontrado pruebas para rechazar la hipótesis nula que las medias de los diferentes estratos de la variable nivel de estudios son homogéneas.

Optimismo		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Nivel de Estudios	1º Ciclo	196	23,91	3,32	13	30
	2º Ciclo	450	24,31	3,50	13	30
	Máster	350	23,93	3,59	12	30
	Doctorado	25	25,28	3,06	16	29
	T. Propio	278	24,08	3,28	14	30
	Total	1.299	24,12	3,45	12	30

(F=1,518; p<0,2)

Tabla 40: Puntuación media optimismo por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se destaca claramente la puntuación en optimismo alcanzada por doctorado, y la proximidad entre las puntuaciones del resto de ramas de conocimiento.

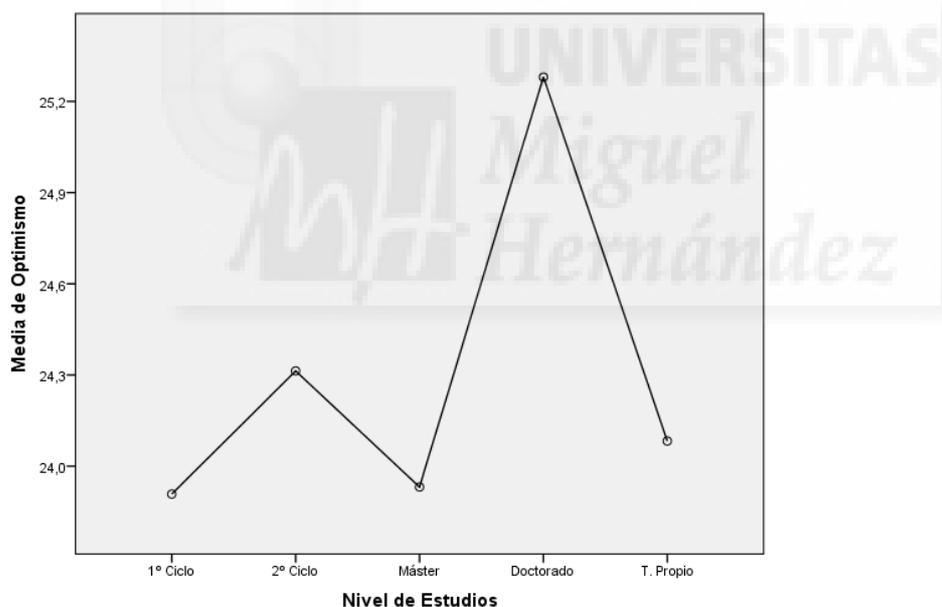


Gráfico 25: Puntuación media de optimismo por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en el gráfico siguiente, si tuviéramos que clasificar la población en dos grupos podríamos decir que tan solo un 7,7% son poco o muy poco optimistas (7,5% y 0,2% respectivamente) y que un 92,2% son bastante o muy optimistas (42,2% y 50% respectivamente).

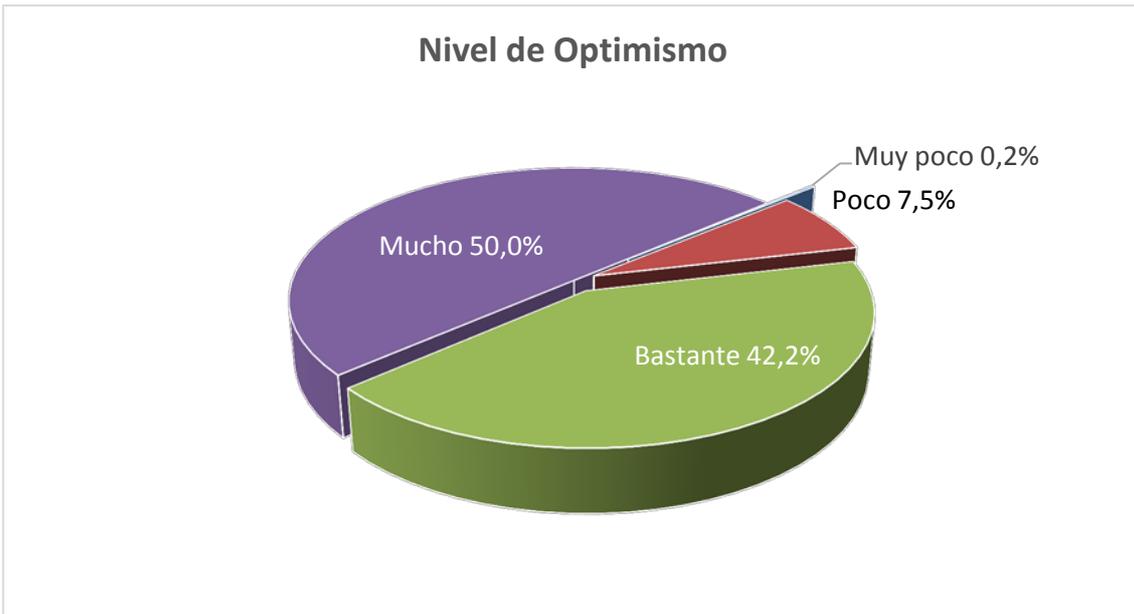


Gráfico 26: Distribución de los titulados por nivel de optimismo

Fuente: Elaboración propia

No hemos podido encontrar evidencias estadísticas concluyentes sobre la diferencia de medias entre la clasificación de los grupos de optimistas en cuatro tramos y el nivel de estudios que poseen, pues la prueba de la Chi-cuadrado no es significativa.

			Nivel Optimismo				Total
			Muy poco	Poco	Bastante	Mucho	
Nivel de Estudios	1º Ciclo	%	0,0%	9,2%	40,8%	50,0%	100,0%
		N	0	18	80	98	196
	2º Ciclo	%	0,0%	7,8%	40,7%	51,6%	100,0%
		N	0	35	183	232	450
	Máster	%	0,9%	7,1%	43,4%	48,6%	100,0%
		N	3	25	152	170	350
	Doctorado	%	0,0%	4,0%	32,0%	64,0%	100,0%
		N	0	1	8	16	25
	T. Propio	%	0,0%	6,8%	45,0%	48,2%	100,0%
		N	0	19	125	134	278
Total		%	0,2%	7,5%	42,2%	50,0%	100,0%
		N	3	98	548	650	1.299

($\chi^2=12,646$; $p<0,4$)

Tabla 41: Titulados por tramos de optimismo y nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En este mismo sentido tampoco hemos podido encontrar evidencias empíricas para rechazar la diferencia de medias atendiendo a la rama de conocimiento que estudian los sujetos participantes, pues el test F no es significativo.

Optimismo		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	40	24,18	2,87	17	30
	Ciencias	113	23,95	3,85	12	30
	Ingeniería	244	24,08	3,30	13	30
	Salud	442	23,97	3,48	12	30
	Sociales	460	24,32	3,44	14	30
Total		1.299	24,12	3,45	12	30

(F=0,680; p<0,61)

Tabla 42: Puntuación media optimismo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico destaca la puntuación en optimismo obtenida por sociales, mientras que ciencias y salud se encuentran próximas entre sí.

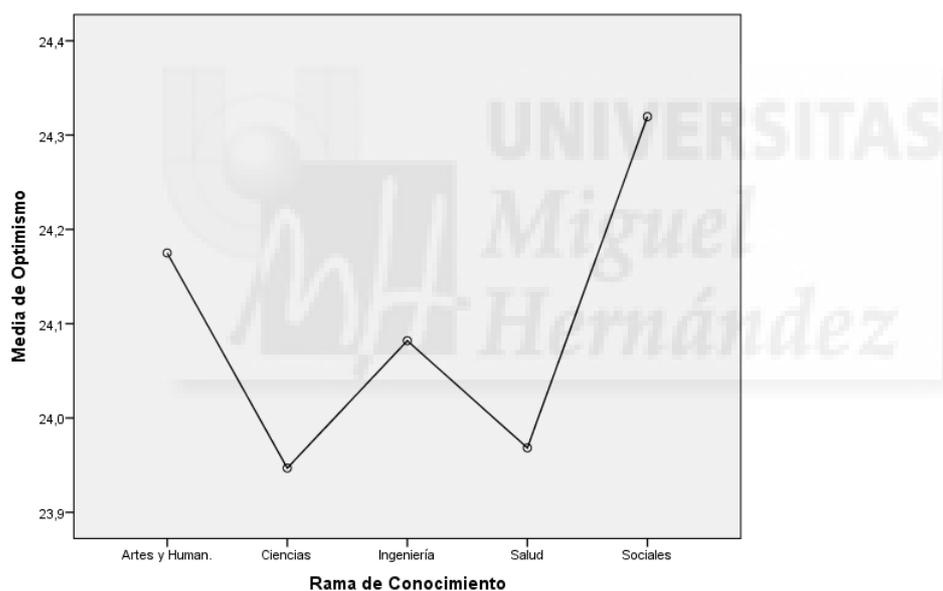


Gráfico 27: Puntuación media de optimismo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

Igualmente, en base a la clasificación de los titulados en función de su rama de estudios y de cuatro niveles de optimismo tampoco es posible afirmar que exista una relación entre ambos, pues el estadístico de la Chi-cuadrado no es estadísticamente significativo al 95%.

			Nivel Optimismo				Total	
			Muy poco	Poco	Bastante	Mucho		
Rama de conocimiento	Artes y Human.	%	0,0%	5,0%	55,0%	40,0%	100,0%	
		N	0	2	22	16	40	
	Ciencias	%	1,8%	5,3%	45,1%	47,8%	100,0%	
		N	2	6	51	54	113	
	Ingeniería	%	0,0%	6,6%	44,7%	48,8%	100,0%	
		N	0	16	109	119	244	
	Salud	%	0,2%	8,6%	42,3%	48,9%	100,0%	
		N	1	38	187	216	442	
	Sociales	%	0,0%	7,8%	38,9%	53,3%	100,0%	
		N	0	36	179	245	460	
			%	0,2%	7,5%	42,2%	50,0%	100,0%
			N	3	98	548	650	1.299

($\chi^2=20,802$; $p<0,1$)

Tabla 43: Titulados por tramos de optimismo y rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En conclusión, no hay diferencia entre la distribución de individuos por su nivel de optimismo en la tabla de contingencia de los titulados de las distintas ramas de conocimiento con los niveles de optimismo propuestos, ni tampoco hay una diferencia significativa entre las medias de optimismo agregadas por rama de conocimiento.

Una vez realizado el análisis descriptivo de las características de los titulados que han formado parte de la muestra realizada, vamos a estudiar las características de las variables dependientes.

6.2.3. Variables dependientes

En este apartado analizaremos la información relativa a las variables dependientes planteadas en el modelo, según el nivel de estudios y la rama de conocimiento de los titulados. Se tratarán tanto la inserción laboral de los titulados, así como si trabajan en el momento de realizar la encuesta, y también diversos aspectos y características del empleo que tenían en el momento de ser encuestados. En primer lugar se analizará qué titulados se hallaban insertados laboralmente y qué titulados tenían trabajo y seguidamente se revisarán aspectos relacionados con las características de su empleo,

tales como el nivel de estudios requerido, su nivel de responsabilidad, sueldo, tipo de jornada, estabilidad y satisfacción.

6.2.3.1. Inserción laboral

Para el cálculo de la inserción laboral (Gómez et al., 2002), partimos del total de la población activa que son 1.196 titulados²⁶, y vamos a ver cuáles de ellos han trabajado desde que finalizaron sus estudios y cuáles no. En este estudio descriptivo, a partir de este momento vamos a centrarnos en estos titulados que constituyen nuestra población activa, y dedicaremos un apartado exclusivo en el Anexo IX para describir los motivos por los cuales los titulados inactivos no desean buscar empleo.

Observamos, en el gráfico que se muestra seguidamente, que la inserción laboral es del 88,7% (desviación estándar 0,011), es decir, 1.061 de los titulados de los que tenían intención de trabajar habían conseguido algún empleo desde que finalizaron sus estudios, y no había conseguido insertarse el 11,3% de estos titulados, es decir 135 personas.



Gráfico 28: Distribución de titulados por inserción laboral

Fuente: Elaboración propia

²⁶ En la Tabla 113 se detalla que de los 1.301 titulados encuestados, había 105 que eran inactivos, es decir, no estaban buscando trabajo, y 1.196 eran activos, estaban en disposición de trabajar.

La distribución de la inserción laboral tomando como criterio de clasificación el nivel de estudios se distribuye de la siguiente forma: encabeza la lista los títulos propios con un 97,5%, seguidos de doctorado 95,8%, máster 91,6%, segundo ciclo 83,2% y finalmente primer ciclo 80,9%. Es claramente una ordenación que refleja que a mayor nivel de estudios se produce una mayor inserción laboral. La prueba de la Chi-cuadrado es significativa al 99%, lo que quiere decir se rechaza la hipótesis de igualdad de medias en todos los niveles de estudios.

		¿Ha trabajado desde que finalizó sus estudios?					
		No		Sí		Total	
		N	%	N	%	N	%
Nivel de	1º Ciclo	34	19,1%	144	80,9%	178	100,0%
Estudio	2º Ciclo	66	16,8%	328	83,2%	394	100,0%
	Máster	27	8,4%	296	91,6%	323	100,0%
	Doctorado	1	4,2%	23	95,8%	24	100,0%
	T. Propio	7	2,5%	270	97,5%	277	100,0%
Total		135	11,3%	1.061	88,7%	1.196	100,0%

($\chi^2=47,810$; $p<0,01$)

Tabla 44: Titulados que han trabajado desde que finalizaron estudios por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la distribución de la inserción laboral atendiendo a la rama de estudio, tal como refleja la siguiente tabla, encontramos que también existen diferencias estadísticamente significativas, y encabeza el ranking de la inserción salud con el 92,2%, seguido de sociales 89,6%, ingeniería 87,4%, ciencias 78,2% y artes y humanidades 76,5%.

		¿Ha trabajado desde que finalizó sus estudios?					
		No		Sí		Total	
		N	%	N	%	N	%
Rama de	Artes y Human.	8	23,5%	26	76,5%	34	100,0%
Conocimiento	Ciencias	22	21,8%	79	78,2%	101	100,0%
	Ingeniería	28	12,6%	194	87,4%	222	100,0%
	Salud	32	7,8%	376	92,2%	408	100,0%
	Sociales	45	10,4%	386	89,6%	431	100,0%
Total		135	11,3%	1.061	88,7%	1.196	100,0%

($\chi^2=21,729$; $p<0,01$)

Tabla 45: Titulados que han trabajado desde que finalizaron sus estudios por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

6.2.3.2. Trabaja actualmente

De los 1.196 titulados activos en disposición a trabajar estaban trabajando al 76,1% en el momento de realizar la encuesta, mientras que no poseían empleo en ese momento un 23,9%.

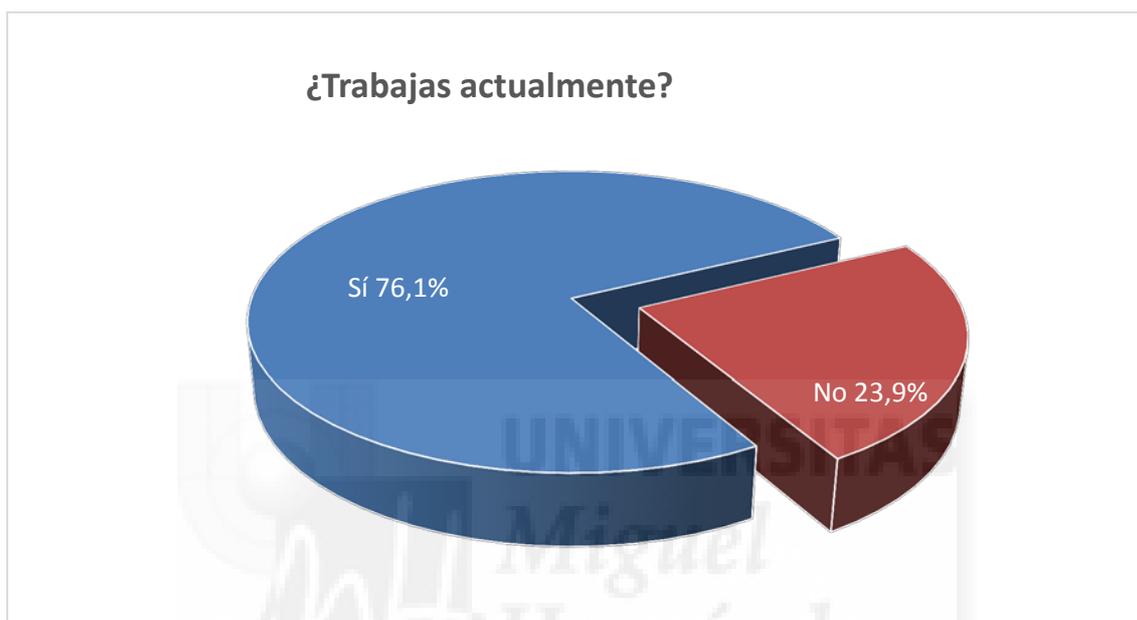


Gráfico 29: Distribución de los titulados en función de si trabajan en el momento actual
Fuente: Elaboración propia

Como puede observarse en la siguiente tabla, la distribución de los titulados que sí trabajaban por nivel de estudios está encabezada por título propio (91,3%), seguido de doctorado (87,5%), máster (78%), primer ciclo (68%) y segundo ciclo (66,8%). Vemos que parece que a mayor nivel de estudios aumenta la proporción de empleados en el momento actual. Las diferencias entre las medias de las categorías son diferentes según el test de la Chi-cuadrado.

		¿Trabajas Actualmente?					
		No		Si		Total	
		N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	57	32,0%	121	68,0%	178	100,0%
	2º Ciclo	131	33,2%	263	66,8%	394	100,0%
	Máster	71	22,0%	252	78,0%	323	100,0%
	Doctorado	3	12,5%	21	87,5%	24	100,0%
	T. Propio	24	8,7%	253	91,3%	277	100,0%
Total		286	23,9%	910	76,1%	1.196	100,0%

($\chi^2=63,087$; $p<0,01$)

Tabla 46: Titulados que trabajan actualmente por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En la distribución por rama de conocimiento de los titulados que trabajaban en el momento de la encuesta se constata que es salud (82,8%) la que figura en primera posición, y a continuación van sociales (75,4%), ingeniería (75,2%) y ciencias (67,3%), y para acabar a bastante distancia de ellas está arte y humanidades (35,3%). También son significativas estadísticamente al 99% las diferencias entre medias por el test de la Chi-cuadrado.

		¿Trabajas Actualmente?					
		No		Si		Total	
		N	%	N	%	N	%
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	22	64,7%	12	35,3%	34	100,0%
	Ciencias	33	32,7%	68	67,3%	101	100,0%
	Ingeniería	55	24,8%	167	75,2%	222	100,0%
	Salud	70	17,2%	338	82,8%	408	100,0%
	Sociales	106	24,6%	325	75,4%	431	100,0%
Total		286	23,9%	910	76,1%	1.196	100,0%

($\chi^2=45,792$; $p<0,01$)

Tabla 47: Titulados que trabajan actualmente por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

6.2.3.3. Trabajo relacionado con nivel de estudios

En términos generales, a 8 de cada 10 titulados les requieren el nivel de estudios universitarios para trabajar (81,5%), mientras que a 11,20% de ellos prácticamente no les es solicitado ningún estudio para su desempeño, y un 7,20% necesitan un nivel de Formación Profesional (FP).

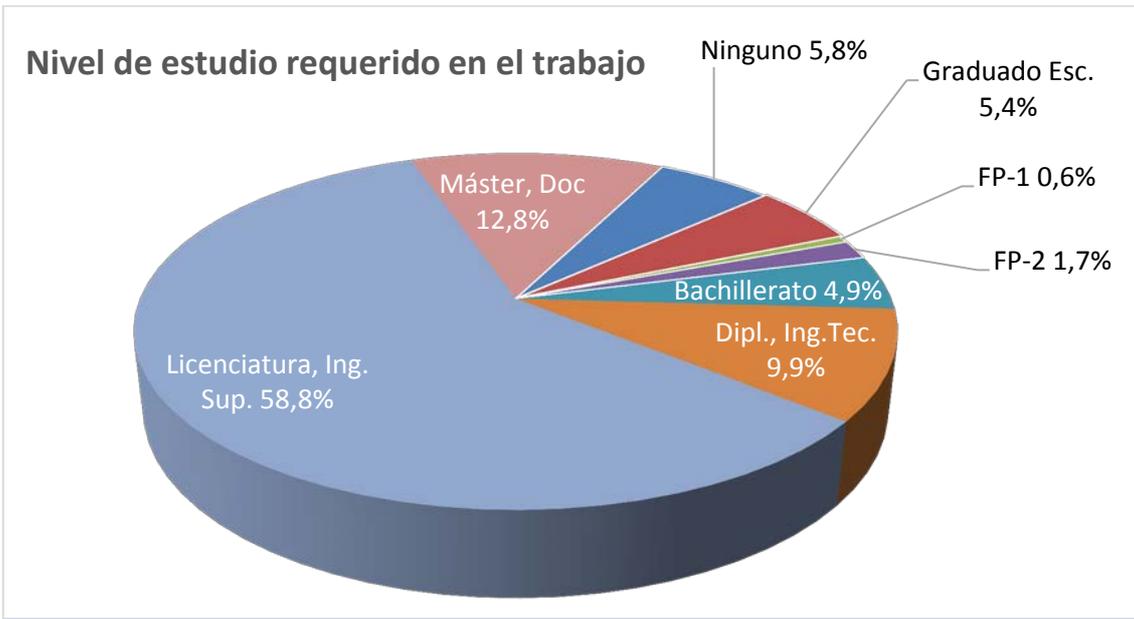


Gráfico 30: Distribución de titulados en función del nivel de estudios requerido en su trabajo
Fuente: Elaboración propia

Si nos centramos en el análisis de la información atendiendo al nivel de estudios cursado por los titulados, destacar, según se refleja en la tabla mostrada a continuación, que primer ciclo (19,1%), máster (16,7%) y título propio (17,4%) tienen cifras similares de un nivel requerido por debajo del universitario, mientras que difiere un poco segundo ciclo (22,5%), y bastante doctorado (0%). Por otra parte, el trabajo que tienen les requiere estudios universitarios a un 100% de los titulados de doctorado, a un 83,4% de los máster, a un 82,6% de los titulados de título propio, a un 81% de los titulados de primer ciclo y a un 77,6% de los titulados de segundo ciclo. La Chi-cuadrado confirma que las medias de las categorías son distintas con una significación estadística del 99%.

		Nivel de Estudio											
		1º Ciclo		2º Ciclo		Máster		Doctorado		T. Propio		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudio Requerido en el Trabajo Actual	Ninguno	10	8,3%	20	7,4%	16	5,8%	0	0,0%	9	3,6%	55	5,8%
	Graduado Esc.	3	2,5%	13	4,8%	15	5,4%	0	0,0%	20	7,9%	51	5,4%
	FP-1	1	0,8%	1	0,4%	3	1,1%	0	0,0%	1	0,4%	6	0,6%
	FP-2	2	1,7%	5	1,8%	6	2,2%	0	0,0%	3	1,2%	16	1,7%
	Bachillerato	7	5,8%	22	8,1%	6	2,2%	0	0,0%	11	4,3%	46	4,9%
	Dipl, IT	48	39,7%	12	4,4%	19	6,8%	0	0,0%	15	5,9%	94	9,9%
	Lic, IS	50	41,3%	190	69,9%	168	60,4%	2	9,5%	146	57,7%	556	58,8%
	Máster, Doc	0	0,0%	9	3,3%	45	16,2%	19	90,5%	48	19,0%	121	12,8%
Total		121	100,0%	272	100,0%	278	100,0%	21	100,0%	253	100,0%	945	100,0%

($\chi^2=315,177$; $p<0,01$)

Tabla 48: Titulados según el nivel de estudio requerido en el trabajo actual por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Observamos en la siguiente tabla referida al nivel de estudios requerido en el trabajo por rama de conocimiento que hay bastante diferencia entre las distintas categorías. Así, el ranking del nivel de estudios universitarios requerido lo encabeza salud con un 91,2%, seguido de ingeniería (87,2%), ciencias (82,2%), sociales (70%) y finalmente artes y humanidades (65,3%). El test de la Chi-cuadrado indica que las diferencias entre categorías son estadísticamente significativas.

		Rama de Conocimiento											
		Artes y Human.		Ciencias		Ingeniería		Salud		Sociales		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudio Requerido en el Trabajo Actual	Ninguno	2	12,5%	4	5,5%	11	6,4%	8	2,3%	30	8,8%	55	5,8%
	Graduado Esc.	3	18,8%	5	6,8%	2	1,2%	9	2,6%	32	9,4%	51	5,4%
	FP-1	0	0,0%	0	0,0%	1	,6%	2	,6%	3	,9%	6	,6%
	FP-2	1	6,3%	0	0,0%	3	1,7%	3	,9%	9	2,6%	16	1,7%
	Bachillerato	1	6,3%	4	5,5%	5	2,9%	8	2,3%	28	8,2%	46	4,9%
	Dipl, IT	0	0,0%	3	4,1%	17	9,8%	36	10,5%	38	11,1%	94	9,9%
	Lic, IS	9	56,3%	43	58,9%	113	65,3%	233	68,1%	158	46,3%	556	58,8%
	Máster, Doc	0	0,0%	14	19,2%	21	12,1%	43	12,6%	43	12,6%	121	12,8%
Total		16	100,0%	73	100,0%	173	100,0%	342	100,0%	341	100,0%	945	100,0%

($\chi^2=85,440$; $p<0,01$)

Tabla 49: Titulados según el nivel de estudios requerido en el trabajo actual por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

6.2.3.4. Sueldo

El sueldo medio que perciben los titulados que estaban trabajando en el momento en que se llevó a cabo la encuesta de inserción laboral era de 1.393,56 euros netos al mes. Y la media en función del nivel de estudios sigue el patrón ya observado en otros apartados, en el que a mayor nivel de estudios, mejores condiciones laborales. Así la media más elevada corresponde a título propio (1.877,61 euros), seguido de doctorado (1.730 euros), máster (1.456,87 euros), segundo ciclo (1.169,99 euros) y primer ciclo (975,54 euros). Las pruebas estadísticas de Kruskal-Wallis han rechazado la hipótesis que las medias eran iguales para todas las categorías.

Sueldo		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Nivel de Estudios	1º Ciclo	101	975,54	408,88	200,00	2.200,00
	2º Ciclo	230	1.169,99	531,83	120,00	4.000,00
	Máster	202	1.456,87	896,75	200,00	7.900,00
	Doctorado	13	1.730,00	563,35	1.000,00	3.200,00
	T. Propio	158	1.877,61	819,40	215,00	3.500,00
Total		704	1.393,56	773,67	120,00	7.900,00

(F=33,946; p<0,01); (Levene=17.986; p<0,01); (Kruskal-Wallis=112,718; p<0,01)

Tabla 50: Sueldo medio del trabajo actual por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico claramente puede apreciarse que a mayor nivel educativo, mayor es la retribución que perciben los universitarios.

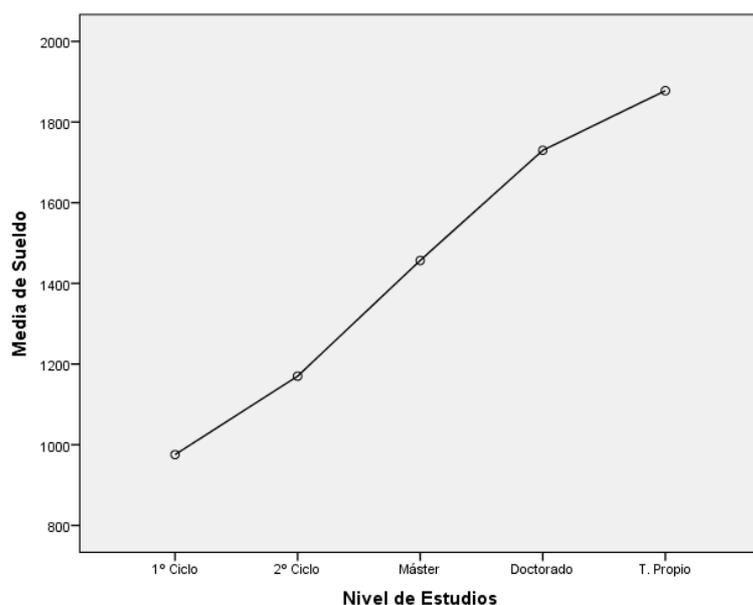


Gráfico 31: Sueldo medio que perciben los titulados que trabajan por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Tal como se aprecia en el siguiente gráfico, la distribución general del porcentaje de titulados en función del sueldo que perciben es la siguiente: menos de 600 euros netos mensuales al mes el 10,5%, entre 600 y 999 euros el 17,6%, entre 1.000 y 1.999 euros el 51,7%, y más de 2.000 euros el 20,2%.

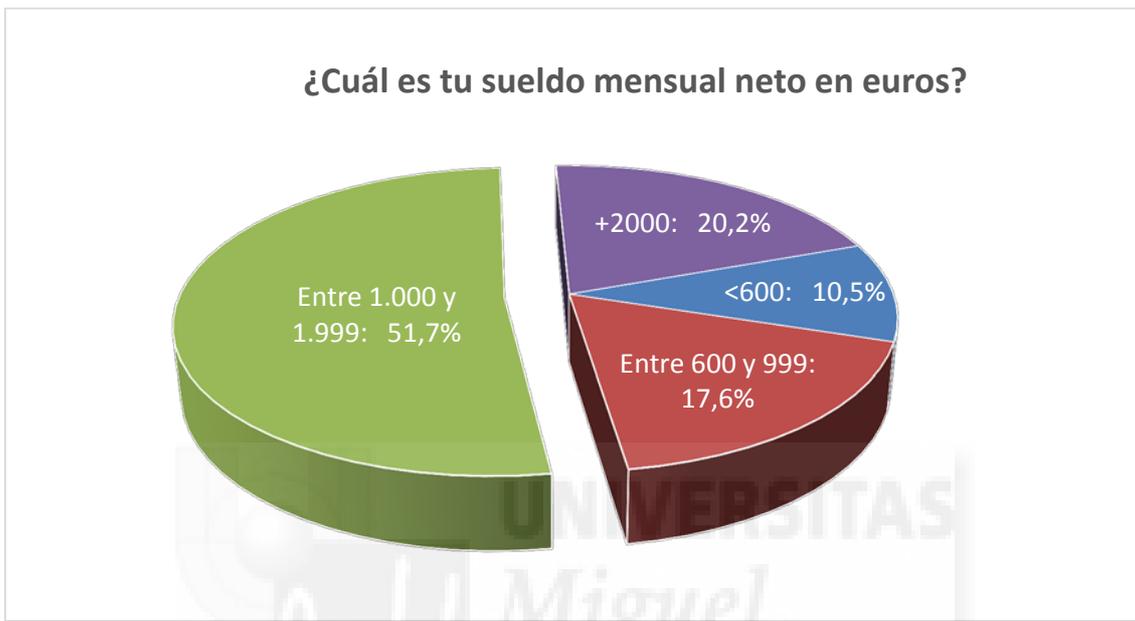


Gráfico 32: Distribución de titulados en función del sueldo medio que perciben
Fuente: Elaboración propia

		<600		600-999		1000-1999		+2000		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	17	16,8%	30	29,7%	51	50,5%	3	3,0%	101	100,0%
	2º Ciclo	31	13,5%	44	19,1%	137	59,6%	18	7,8%	230	100,0%
	Máster	20	9,9%	32	15,8%	105	52,0%	45	22,3%	202	100,0%
	Doctorado	0	0,0%	0	0,0%	10	76,9%	3	23,1%	13	100,0%
	T. Propio	6	3,8%	18	11,4%	61	38,6%	73	46,2%	158	100,0%
Total		74	10,5%	124	17,6%	364	51,7%	142	20,2%	704	100,0%

($\chi^2=124,174$; $p<0,01$)

Tabla 51: Titulados según el sueldo del trabajo actual por nivel de estudios
Fuente: Elaboración propia

Si ahora ponemos la atención, en las diferentes áreas de conocimiento, como queda reflejado en la siguiente tabla, podemos observar que el ranking de sueldos más elevados lo encabeza salud con 1.622,99 euros, seguido de sociales con 1.311,27 euros, ciencias con 1.244,72 euros y finalmente arte y humanidades con 992,86 euros.

Las pruebas estadísticas de Kruskal-Wallis han rechazado la hipótesis que las medias calculadas son iguales para todas las categorías.

		Sueldo				
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Rama de	Artes y Human.	14	992,86	342,98	400,00	1.600,00
Conocimiento	Ciencias	60	1.244,72	695,66	250,00	4.000,00
	Ingeniería	131	1.218,38	503,84	500,00	4.500,00
	Salud	252	1.622,99	876,24	120,00	3.800,00
	Sociales	247	1.311,27	761,00	215,00	7.900,00
Total		704	1.393,56	773,67	120,00	7.900,00

(F=9,888; p<0,01); (Levene=16,930; p<0,01); (Kruskal-Wallis=32,059; P<0,01)

Tabla 52: Sueldo medio del trabajo actual por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se aprecia que salud está bastante por encima de la media en cuanto a sueldo neto mensual se refiere.

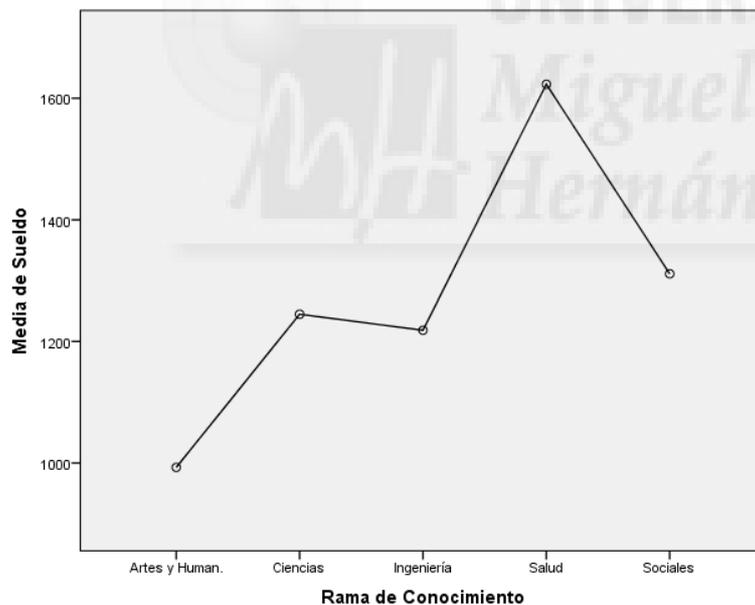


Gráfico 33: Sueldo medio que reciben los titulados que trabajan por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la distribución de los titulados pertenecientes a las ramas de conocimiento y su clasificación en función de los tramos de sueldo que perciben, es de notar que los titulados de salud se encuentran la mayoría (37,7%) ganando entre 1.000 y 1.999 euros, aunque tienen un porcentaje similar (36,1%) ganando más de 2.000 euros al mes. Es curioso también que a pesar de las diferencias de medias entre ramas, en

todas ellas existe un porcentaje de titulados entre el 12% y el 14% en la franja inferior de salarios, excepto en ingeniería (3,8%). Además, en la franja superior de sueldos no está representado arte y humanidades, y el resto tienen unos porcentajes que varían entre el 7% y el 14%, excepto salud (36,1%).

		¿Cuál es tu sueldo mensual neto en euros?									
		<600		600-999		1000-1999		+2000		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	2	14,3%	3	21,4%	9	64,3%	0	0,0%	14	100,0%
	Ciencias	7	11,7%	11	18,3%	35	58,3%	7	11,7%	60	100,0%
	Ingeniería	5	3,8%	27	20,6%	89	67,9%	10	7,6%	131	100,0%
	Salud	31	12,3%	35	13,9%	95	37,7%	91	36,1%	252	100,0%
	Sociales	29	11,7%	48	19,4%	136	55,1%	34	13,8%	247	100,0%
Total		74	10,5%	124	17,6%	364	51,7%	142	20,2%	704	100,0%

($\chi^2=79,894$; $p<0,01$)

Tabla 53: Titulados según el sueldo actual del trabajo actual por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

6.2.3.5. Satisfacción con el empleo

La satisfacción media de los titulados con el trabajo que desempeñaban en el momento de la entrevista telefónica fue de 7,79 sobre 10. Los test estadísticos realizados concluyen que no hay diferencias estadísticamente significativas entre las medias de los distintos niveles de estudio.

		¿Qué grado de satisfacción tienes con el empleo?				
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Nivel	1º Ciclo	122	7,67	1,57	1,00	10,00
Estudios	2º Ciclo	269	7,71	1,76	0,00	10,00
	Máster	275	7,78	1,78	0,00	10,00
	Doctorado	20	8,60	1,05	6,00	10,00
	T. Propio	254	7,88	1,36	1,00	10,00
Total		940	7,79	1,63	0,00	10,00

($F=1,727$; $p<0,15$); (Levene=4.849; $p<0,01$); (Kruskal-Wallis=9,012; $p<0,061$)

Tabla 54: Media del grado de satisfacción con su empleo actual por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Si agrupamos a los titulados en función de la puntuación²⁷ que han otorgado a la satisfacción con su trabajo obtenemos que el 96,5% están satisfechos (11,8%) o muy satisfechos (84,6%) con su trabajo, y que un 3,5% se encuentran insatisfechos.

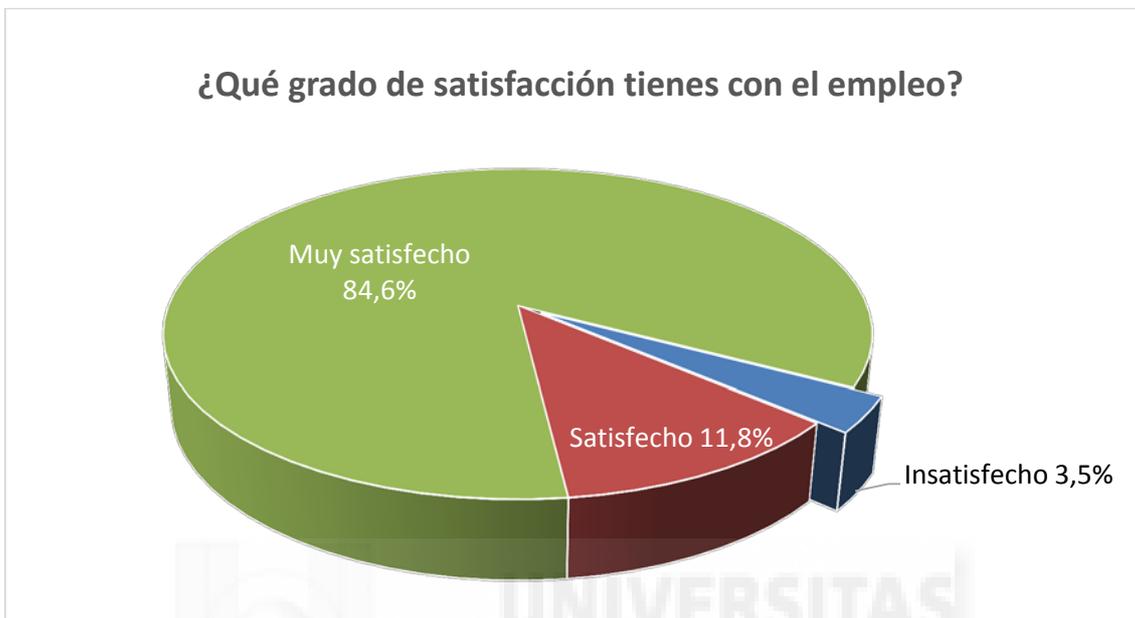


Gráfico 34: Distribución de los titulados en función de su satisfacción con el trabajo que desempeñan
Fuente: Elaboración propia

La prueba de la Chi-cuadrado no encuentra diferencias estadísticas significativas en cuanto a las medias de las categorías por nivel de estudios.

		¿Qué grado de satisfacción tienes con el empleo?							
		Insatisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	5	4,1%	18	14,8%	99	81,1%	122	100,0%
	2º Ciclo	12	4,5%	35	13,1%	221	82,5%	268	100,0%
	Máster	10	3,7%	37	13,6%	226	82,8%	273	100,0%
	Doctorado	0	0,0%	1	5,0%	19	95,0%	20	100,0%
	T. Propio	6	2,4%	20	7,9%	228	89,8%	254	100,0%
Total		33	3,5%	111	11,8%	793	84,6%	937	100,0%

($\chi^2=10,028$; $p<0,3$)

Tabla 55: Titulados según el grado de satisfacción con el empleo actual por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

²⁷ Menos de 5: Insatisfecho, 5 y 6: Satisfecho y 7 o más: Muy satisfecho.

Tampoco se encuentran diferencias estadísticamente significativas en cuanto a las puntuaciones por rama de conocimiento una vez aplicadas las pruebas F de Snedecor, Levene y Kruskal-Wallis.

		¿Qué grado de satisfacción tienes con el empleo?				
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Rama	Artes y Human.	16	6,94	1,95	2,00	10,00
Conocimiento	Ciencias	70	7,70	1,76	1,00	10,00
	Ingeniería	172	7,72	1,62	0,00	10,00
	Salud	341	7,96	1,50	1,00	10,00
	Sociales	341	7,72	1,71	0,00	10,00
Total		940	7,79	1,63	0,00	10,00

(F=2,356; p<0,052) (Levene=1.605; p<0,2) (Kruskal-Wallis=8,271; p<0,082)

Tabla 56: Media de satisfacción con el empleo actual por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la distribución de la satisfacción con el empleo por rama de conocimiento, tal como se observa en la siguiente tabla, destaca la muy alta satisfacción (entre 80% y 89% de los titulados) de todas las ramas, excepto los de artes y humanidades (62,5%). Así mismo, artes y humanidades encabezan la insatisfacción con su empleo con un 12,5% de los titulados, seguidos por ciencias con 5,7%, y más de lejos el resto de ramas (entre 1,8% y 3,8%).

		¿Qué grado de satisfacción tienes con el empleo?							
		Insatisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	2	12,5%	4	25,0%	10	62,5%	16	100,0%
	Ciencias	4	5,7%	10	14,3%	56	80,0%	70	100,0%
	Ingeniería	3	1,8%	29	17,0%	139	81,3%	171	100,0%
	Salud	11	3,2%	27	7,9%	303	88,9%	341	100,0%
	Sociales	13	3,8%	41	12,1%	285	84,1%	339	100,0%
Total		33	3,5%	111	11,8%	793	84,6%	937	100,0%

($\chi^2=19,296$; p<0,05)

Tabla 57: Titulados según el grado de satisfacción con el empleo actual por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

6.2.3.6. Estabilidad de la relación laboral

En conjunto vemos que el 42% de los titulados poseen una relación laboral estable (indefinido (28,9%) + funcionario (13,1%)), el 44,4% poseen una relación temporal (contrato temporal (33,7%) + funcionario interino (6,4%) + contrato laboral en prácticas (4,3%)), un 10,9% son autoempleados y un 2,7% son trabajadores precarios (becario (1,3%) + sin contrato (1,4%)).

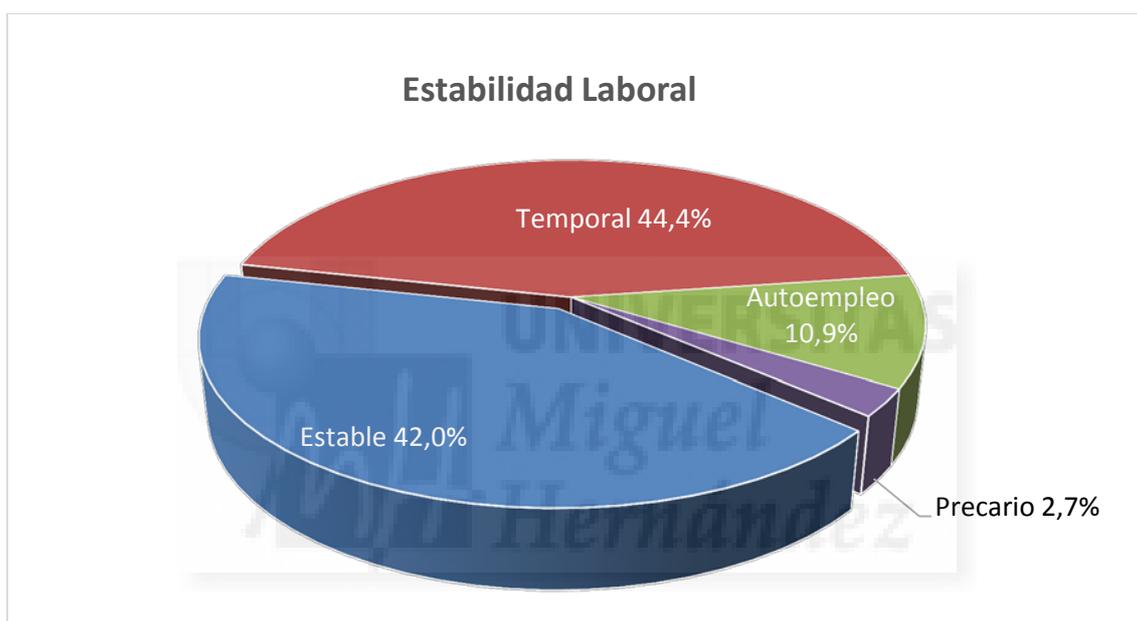


Gráfico 35: Distribución de los titulados en función de la estabilidad de su empleo

Fuente: Elaboración propia

La distribución de los titulados en función de su nivel de estudios y del tipo de contrato arroja, según se aprecia en la siguiente tabla, que la categoría de primer ciclo tiene el mayor porcentaje de autoempleados (18%), seguida de máster (14,8%), segundo ciclo (8,5%), título propio (6,3%) y doctorado (4,8%). Por otra parte, título propio encabeza el ranking de los empleos estables (indefinido+funcionario) (61%), y el resto se sitúa a cierta distancia fluctuando entre el 32,1% de máster y el 42,9% de doctorado. El empleo temporal es bastante frecuente en doctorado (52,4%), algo menos en el resto, que fluctúa entre el 42,6% de primer ciclo y 50,4% del segundo ciclo, y con mucha menor incidencia en título propio (31,9%). Finalmente, el trabajo en precario es

bastante reducido, aunque se encuentra presente en todas las categorías excepto en doctorado.

Tipo de Contrato		Nivel de Estudios										Total	
		1º Ciclo		2º Ciclo		Máster		Doctorado		T. Propio			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Autoempleo		22	18,0%	23	8,5%	41	14,8%	1	4,8%	16	6,3%	103	10,9%
C. Temporal		40	32,8%	111	41,1%	112	40,4%	8	38,1%	47	18,5%	318	33,7%
C. Prácticas		10	8,2%	19	7,0%	8	2,9%	0	0,0%	4	1,6%	41	4,3%
Indefinido		38	31,1%	84	31,1%	68	24,5%	6	28,6%	77	30,3%	273	28,9%
Funcionario		7	5,7%	15	5,6%	21	7,6%	3	14,3%	78	30,7%	124	13,1%
Interino		2	1,6%	6	2,2%	19	6,9%	3	14,3%	30	11,8%	60	6,4%
Becario		1	,8%	8	3,0%	3	1,1%	0	0,0%	0	0,0%	12	1,3%
Sin contrato		2	1,6%	4	1,5%	5	1,8%	0	0,0%	2	,8%	13	1,4%
Total		122	100,00%	270	100,00%	277	100,00%	21	100,00%	254	100,00%	944	100,00%

($\chi^2=185,301$; $p<0,01$)

Tabla 58: Titulados según el tipo de contrato del trabajo actual por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

El reparto de los titulados por área de conocimiento y tipo de contrato refleja, según se aprecia en la tabla mostrada a continuación, que tres de las áreas tienen un porcentaje de autoempleo con una horquilla del 12% al 15% (ciencias, ingeniería y sociales), mientras que arte y humanidades destaca en la franja superior con un 18,8% y salud en la franja inferior con un 7,6%. El empleo estable (contrato indefinido + funcionario) es liderado por sociales (49,4%), seguido de ingeniería, salud y ciencias (entre 34% y 40%) y finalmente arte y humanidades (18,8%). En cuanto al empleo temporal, arte y humanidades está en primer lugar (62,5%), salud, ingeniería y ciencias se encuentran entre 43% y 50%, y finalmente sociales con un 36,3%. El empleo precario está presente de forma limitada en todas las áreas excepto en arte y humanidades.

Tipo de Contrato		Rama de Conocimiento											
		Artes y Human.		Ciencias		Ingeniería		Salud		Sociales		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Autoempleo	3	18,8%	11	15,1%	22	12,7%	26	7,6%	41	12,0%	103	10,9%	
C. Temporal	8	50,0%	23	31,5%	63	36,4%	127	37,4%	97	28,4%	318	33,7%	
C. Prácticas	2	12,5%	5	6,8%	13	7,5%	9	2,6%	12	3,5%	41	4,3%	
Indefinido	2	12,5%	21	28,8%	68	39,3%	65	19,1%	117	34,2%	273	28,9%	
Funcionario	1	6,3%	4	5,5%	1	,6%	66	19,4%	52	15,2%	124	13,1%	
Interino	0	0,0%	4	5,5%	3	1,7%	38	11,2%	15	4,4%	60	6,4%	
Becario	0	0,0%	4	5,5%	1	,6%	4	1,2%	3	,9%	12	1,3%	
Sin contrato	0	0,0%	1	1,4%	2	1,2%	5	1,5%	5	1,5%	13	1,4%	
Total	16	100,00%	73	100,00%	173	100,00%	340	100,00%	342	100,00%	944	100,00%	

($\chi^2=112,950$; $p<0,01$)

Tabla 59: Titulados según el tipo de contrato del trabajo actual por rama de conocimientos

Fuente: Elaboración propia

6.2.3.7. Funciones de responsabilidad

Otro aspecto interesante a la hora de evaluar la calidad del empleo de los universitarios es la categoría profesional. Así en líneas generales podemos destacar que el 81,8% de los titulados ocupa puestos de responsabilidad, por lo que el 18,2% ocuparía puestos de administrativo o similares.

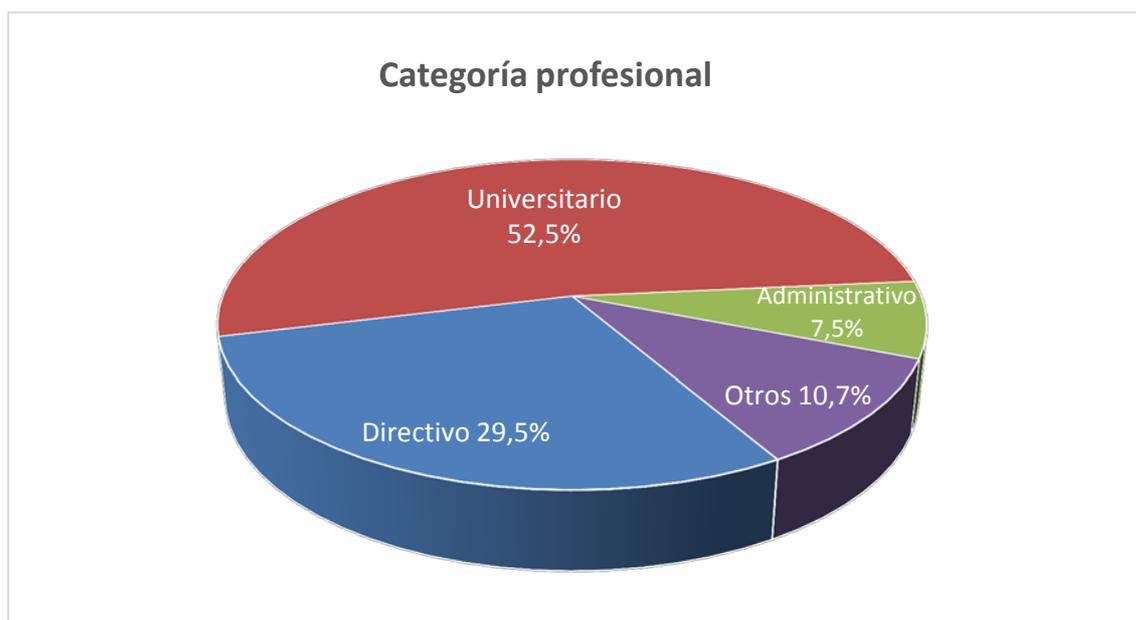


Gráfico 36: Distribución de titulados en función de su categoría profesional

Fuente: Elaboración propia

Si nos fijamos en la tabla mostrada a continuación, podemos observar que a mayor nivel de estudios mayor porcentaje de titulados que ocupa puestos de más responsabilidad, así el primer puesto lo ocuparía doctorado (100%), a continuación título propio (87%), máster (86%), y finalmente primer y segundo ciclo (ambos con 74,6%). Estos datos son estadísticamente significativos al 99% según el test de la Chi-cuadrado.

		Nivel de Estudios										Total	
		1º Ciclo		2º Ciclo		Máster		Doctorado		T. Propio			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Categoría Profesional	Directivo	15	12,7%	21	7,8%	31	11,2%	1	5,3%	20	7,9%	88	9,4%
	M.Intermedio	6	5,1%	38	14,1%	32	11,6%	3	15,8%	109	42,9%	188	20,1%
	Tec Superior	19	16,1%	94	34,9%	123	44,4%	13	68,4%	56	22,0%	305	32,6%
	Tec medio	48	40,7%	48	17,8%	52	18,8%	2	10,5%	36	14,2%	186	19,9%
	Administrativo	15	12,7%	32	11,9%	12	4,3%	0	0,0%	11	4,3%	70	7,5%
	Otros	15	12,7%	36	13,4%	27	9,7%	0	0,0%	22	8,7%	100	10,7%
Total		118	100,0%	269	100,0%	277	100,0%	19	100,0%	254	100,0%	937	100,0%

($\chi^2=193,366$; $p<0,01$)

Tabla 60: Titulados según la categoría profesional del trabajo actual por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

La distribución de la categoría profesional por rama de conocimiento sigue un patrón similar al nivel de estudios requerido, es decir, las áreas se ordenan según el nivel de responsabilidad, de mayor a menor porcentaje de titulados, de la siguiente forma: en primer lugar salud (92,3%), a continuación ingeniería (87,1%), ciencias (84,7%), sociales (69,8%) y arte y humanidades (50%). También en este caso el test de la Chi-cuadrado resulta significativo.

		Rama de Conocimiento										Total	
		Artes y Human.		Ciencias		Ingeniería		Salud		Sociales			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Categoría profesional	Directivo	4	25,0%	10	13,9%	15	8,9%	25	7,4%	34	9,9%	88	9,4%
	M.Intermedio	0	0,0%	5	6,9%	18	10,7%	120	35,5%	45	13,2%	188	20,1%
	Tec Superior	0	0,0%	34	47,2%	66	39,1%	118	34,9%	87	25,4%	305	32,6%
	Tec medio	4	25,0%	12	16,7%	48	28,4%	49	14,5%	73	21,3%	186	19,9%
	Administrativo	1	6,3%	1	1,4%	10	5,9%	3	,9%	55	16,1%	70	7,5%
	Otros	7	43,8%	10	13,9%	12	7,1%	23	6,8%	48	14,0%	100	10,7%
Total		16	100,0%	72	100,0%	169	100,0%	338	100,0%	342	100,0%	937	100,0%

($\chi^2=187,735$; $p<0,01$)

Tabla 61: Titulados según la categoría profesional del trabajo actual por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

6.2.3.8. Tipo de jornada laboral

La jornada laboral de los titulados es completa en un 84,1% de los casos.



Gráfico 37: Distribución de los titulados en función del tipo de jornada que realizan

Fuente: Elaboración propia

Su distribución por áreas es encabezada por título propio (93,7%), seguida de doctorado, primer y segundo ciclo (entre 81% y 86%) y finalmente por máster (77,2%).

		¿Qué tipo de Jornada Laboral tienes?					
		Completa		Parcial		Total	
		N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	98	81,0%	23	19,0%	121	100,0%
	2º Ciclo	222	83,5%	44	16,5%	266	100,0%
	Máster	213	77,2%	63	22,8%	276	100,0%
	Doctorado	18	85,7%	3	14,3%	21	100,0%
	T. Propio	239	93,7%	16	6,3%	255	100,0%
Total		790	84,1%	149	15,9%	939	100,0%

($\chi^2=28,613$; $p<0,01$)

Tabla 62: Titulados según el tipo de jornada laboral del trabajo actual por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la distribución de la jornada laboral de los titulados por rama de conocimiento ingeniería lidera la jornada completa (94,2%) y a continuación sociales (84,5%), salud (80,1%) y ciencias y arte y humanidades (ambas con 78,6%).

		¿Qué tipo de Jornada Laboral tienes?					
		Completa		Parcial		Total	
		N	%	N	%	N	%
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	11	78,6%	3	21,4%	14	100,0%
	Ciencias	55	78,6%	15	21,4%	70	100,0%
	Ingeniería	162	94,2%	10	5,8%	172	100,0%
	Salud	274	80,1%	68	19,9%	342	100,0%
	Sociales	288	84,5%	53	15,5%	341	100,0%
Total		790	84,1%	149	15,9%	939	100,0%

($\chi^2=19,126$; $p<0,01$)

Tabla 63: Titulados según el tipo de jornada laboral del trabajo actual por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

Dedicación si la jornada es parcial

La distribución de los titulados respecto a la dedicación en caso de que la jornada sea parcial, tal como se aprecia en la siguiente tabla, es la siguiente: un 54,9% realizan una jornada entre 16 y 25 horas, un 24,6% menos de 15 horas y un 20,4% más de 25 horas. Según el test de la Chi-cuadrado, no existen diferencias significativas estadísticamente hablando respecto de las categorías del nivel de estudios en base a esta variable.

		¿Cuántas horas trabajas en la Jornada Parcial?						Total	
		Hasta 15 h.		Entre 16 y 25 h.		Más de 25 h.		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Nivel de Estudios	1º Ciclo	6	30,0%	13	65,0%	1	5,0%	20	100,0%
	2º Ciclo	10	25,0%	18	45,0%	12	30,0%	40	100,0%
	Máster	17	27,4%	37	59,7%	8	12,9%	62	100,0%
	Doctorado	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	3	100,0%
	T. Propio	1	5,9%	9	52,9%	7	41,2%	17	100,0%
Total		35	24,6%	78	54,9%	29	20,4%	142	100,0%

($\chi^2=14,230$; $p<0,1$)

Tabla 64: Titulados a tiempo parcial según la dedicación realizada del trabajo actual por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

La prueba de la Chi-cuadrado no encuentra diferencias estadísticas significativas en cuanto a las medias de las categorías por rama de conocimiento que se presenta a continuación.

		¿Cuántas horas trabajas en la Jornada Parcial?							
		Hasta 15 h.		Entre 16 y 25 h.		Más de 25 h.		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%
	Ciencias	2	15,4%	10	76,9%	1	7,7%	13	100,0%
	Ingeniería	1	10,0%	6	60,0%	3	30,0%	10	100,0%
	Salud	22	32,8%	31	46,3%	14	20,9%	67	100,0%
	Sociales	10	20,4%	28	57,1%	11	22,4%	49	100,0%
Total		35	24,6%	78	54,9%	29	20,4%	142	100,0%

($\chi^2=9,701$; $p<0,3$)

Tabla 65: Titulados a jornada parcial según la dedicación realizada del trabajo actual por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

Jornada de preferencia

La dedicación preferida por la mayoría de los titulados es la jornada completa, ya que más del 95% de los encuestados eligieron esta opción. Y la distribución de esta preferencia varía de mayor a menor empezando por doctorado (100%), seguida de título propio (98,4%) y el resto que se encuentra entre el 92% y el 96%, tal como queda reflejado en la tabla mostrada a continuación.

		¿Qué tipo de jornada prefieres?					
		Completa		Parcial		Total	
		N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	115	95,8%	5	4,2%	120	100,0%
	2º Ciclo	248	94,7%	14	5,3%	262	100,0%
	Máster	252	92,0%	22	8,0%	274	100,0%
	Doctorado	21	100,0%	0	0,0%	21	100,0%
	T. Propio	246	98,4%	4	1,6%	250	100,0%
Total		882	95,1%	45	4,9%	927	100,0%

($\chi^2=13,042$; $p<0,05$)

Tabla 66: Titulados según el tipo de jornada preferida por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Si ahora ponemos el punto de atención en la rama de conocimiento observamos en la tabla siguiente que hay tres grupos, en el primero diversas áreas (salud, sociales e ingeniería) con una preferencia hacia la jornada completa entre el 94% y el 97%, el segundo con ciencias y una preferencia por jornada completa de casi el 90%, y finalmente artes y humanidades con una preferencia del 85,7%.

		¿Qué tipo de jornada prefieres?					
		Completa		Parcial		Total	
		N	%	N	%	N	%
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	12	85,7%	2	14,3%	14	100,0%
	Ciencias	62	89,9%	7	10,1%	69	100,0%
	Ingeniería	165	97,6%	4	2,4%	169	100,0%
	Salud	314	94,0%	20	6,0%	334	100,0%
	Sociales	329	96,5%	12	3,5%	341	100,0%
Total		882	95,1%	45	4,9%	927	100,0%

($\chi^2=11,388$; $p<0,05$)

Tabla 67: Titulados según el tipo de jornada que prefieren por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

¿Coincide jornada realizada con jornada preferida?

Ante la pregunta si coincide la jornada que tienen con la que quieren, el 86,4% responden afirmativamente. Además, encontramos que un 12,4% de los encuestados está realizando la jornada a tiempo parcial, pero preferirían trabajar la jornada completa, y en la situación opuesta se encuentra un 1,2% de los titulados, que teniendo jornada completa, preferirían que fuese con menor dedicación, tal como puede observarse en la siguiente tabla.

		¿Tienen la jornada que quieren?							
		Preferirían Parcial		Adecuado		Preferirían Completa		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	1	,8%	100	83,3%	19	15,8%	120	100,0%
	2º Ciclo	1	,4%	230	87,8%	31	11,8%	262	100,0%
	Máster	7	2,6%	219	79,9%	48	17,6%	274	100,0%
	Doctorado	0	0,0%	18	85,7%	3	14,3%	21	100,0%
	T. Propio	2	,8%	234	93,6%	14	5,6%	250	100,0%
Total		11	1,2%	801	86,4%	115	12,4%	927	100,0%

($\chi^2=25,834$; $p<0,01$)

Tabla 68: Titulados según preferencia del tipo de jornada del trabajo actual por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente tabla vemos que por rama de conocimiento encuentran más adecuada su jornada ingeniería (94,1%) y artes y humanidades (92,9%) y menos adecuada ciencias (79,7%), encontrándose entre medias salud (83,2%) y sociales (86,8%).

		¿Tienen la jornada que quieren?							
		Preferirían Parcial		Adecuado		Preferirían Completa		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	0	0,0%	13	92,9%	1	7,1%	14	100,0%
	Ciencias	3	4,3%	55	79,7%	11	15,9%	69	100,0%
	Ingeniería	2	1,2%	159	94,1%	8	4,7%	169	100,0%
	Salud	4	1,2%	278	83,2%	52	15,6%	334	100,0%
	Sociales	2	,6%	296	86,8%	43	12,6%	341	100,0%
Total		11	1,2%	801	86,4%	115	12,4%	927	100,0%

($\chi^2=20,717$; $p<0,01$)

Tabla 69: Titulados según preferencia del tipo de jornada del trabajo actual por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

Aquí finalizamos el estudio descriptivo de las variables de nuestro modelo, y a continuación, en el apartado siguiente, utilizaremos la regresión logística binaria para contrastar las hipótesis que se han planteado en esta investigación, de forma que podamos valorar las correlaciones existentes entre los factores emocionales y distintos aspectos de la inserción laboral de los universitarios recién egresados.



6.3. Análisis de las correlaciones existentes entre los factores emocionales y la situación laboral.

Finalmente se realiza un análisis de las relaciones existentes entre las características personales de los candidatos y el éxito obtenido en su proceso de inserción laboral.

Entre las variables de muestreo disponemos tanto de variables continuas como discretas, y algunas de las variables dependientes más importantes en el análisis de la inserción laboral tales como INSERCIÓN LABORAL o TRABAJA ACTUALMENTE son variables dicotómicas cuyo valor fluctúa entre 0 y 1²⁸. Además, también es posible, a partir de una variable continua, convertirla en dicotómica si resulta de interés para la investigación. Así por ejemplo, en relación al sueldo cuya naturaleza es continua, es posible crear dos grupos: uno al que asignaríamos 0 y que estaría compuesto por los sujetos cuya cifra está por debajo de la media, y otro al que asignaríamos 1, constituido por los que ingresan una cantidad superior a la media. Además, cuando las variables dependientes son de naturaleza dicotómica, la regresión logística binaria (DeMaris, 2004) puede ser un instrumento adecuado para el tratamiento de los datos.

El objetivo de la regresión logística binaria es estimar la probabilidad de que ocurra un evento en cuestión como función de ciertas variables que se consideran relevantes o influyentes. La regresión logística binaria es una herramienta flexible en el tratamiento que hace a los regresores continuos y categóricos, y a la que no le afecta la heterocedasticidad o la distribución no lineal de los datos (Kerlinger et al., 2002). La regresión logística está basada en la estimación por la máxima verosimilitud, y es una herramienta adecuada y robusta para tratar datos que no se comportan de acuerdo a la distribución normal (Steenkamp y Van Trijp, 1991).

Si el hecho que pretendemos predecir lo denominamos Y (variable dependiente), y las k variables independientes las denominamos $X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$, la función logística es la siguiente:

²⁸ Normalmente 0 representa la ausencia de la característica (por ejemplo que no han trabajado) y 1 que sí posee dicha característica (por ejemplo que sí ha trabajado).

$$P(Y=1)=\frac{1}{1+\exp(-\alpha-\beta_1X_1-\beta_2X_2-\beta_3X_3-\dots-\beta_kX_k)} \quad (\text{exp.3})$$

donde α , $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_k$ son los parámetros del modelo, y exp es la función exponencial que se corresponde con elevar e a la potencia contenida en el paréntesis²⁹.

Esta ecuación calcula la probabilidad de que Y tome el valor 1, es decir, que ocurra el evento objeto del estudio (por ejemplo que la persona encuestada esté trabajando en el momento de la entrevista), en función de las variables independientes X_j que componen el modelo, y donde α es la constante del modelo y β_j son los coeficientes de las variables independientes. Un coeficiente de signo positivo β_j indica la probabilidad de que ocurra el evento objeto de estudio (por ejemplo que se encuentre trabajando) y se incrementa con la variable que se corresponde con ella, mientras que el signo negativo indica lo contrario (por simplicidad utilizaremos la notación en mayúscula B).

Para el cálculo de los coeficientes del modelo (B) y la razón de probabilidades [Exp(B)] de cada variable independiente usaremos el método de la máxima verosimilitud. También indicaremos el resultado del test de significación individual basado en el estadístico Wald (Wald, 1943), tomando como nivel de significación de referencia $p < 0,05$ para el modelo completo y $p < 0,1$ para el contraste individual.

El exponente del coeficiente de regresión en la ecuación logística es la razón de probabilidades [Exp(B)], que a veces también se denomina odds ratio. Esta razón de probabilidades nos indica el impacto sobre la variable dependiente (explicada) en función de los cambios marginales de la variable independiente (explicativa). Cuando se trata de una variable dicotómica nos dice la probabilidad de que el evento ocurra (variable dependiente) si la variable independiente toma valor 1, comparándolo con los sujetos con un valor igual a 0 en dicha variable. En el caso de que se trate de una

²⁹ e es el número de Euler, o base de logaritmos neperianos cuyo valor aproximado a la milésima es 2,718.

variable dependiente continua, indica el cambio de probabilidad de que ocurra el evento ante el cambio marginal en una unidad en la variable independiente.

Para la adecuación global del modelo (DeMaris, 2004; Hosmer y Lemeshow, 2004) se evaluará con un test de Chi-cuadrado aplicado sobre la diferencia entre el indicador (-2LL)³⁰ del modelo estimado con respecto al (-2LL) del modelo de la hipótesis nula. Con este estadístico, que también se denomina “desviación” averiguaremos la significación y la bondad de ajuste del modelo. El estadístico -2LL mide hasta qué punto un modelo se ajusta bien a los datos, cuanto más pequeño sea su valor (idealmente 0), mejor será el ajuste.

Además, se presentarán, en una columna paralela a los datos de adecuación del modelo en letra cursiva y de menor tamaño etiquetada como “(Solo V.Control)”, las magnitudes que adoptan los estadísticos del modelo global antes de incluir las variables explicativas. De esta forma podremos evaluar si el ajuste ha mejorado pasando de incluir solamente las variables de control, a incluir todas las variables.

También se ofrecerán los estadísticos R^2 de Nagelkerke³¹ y R^2 de Cox y Snell (que estiman la proporción de varianza de la variable dependiente explicada con las variables predictoras o independientes), como medida de bondad del ajuste en el sentido que conforme R^2 aumenta se mejora el ajuste del modelo de datos. Sus valores oscilan entre 0 y 1, y cuanto mayor sea su valor, tanto mejor (idealmente 1) (Aguayo y Lora, 2007). Si las variables de explicativas mejoran el modelo básico propuesto con las variables de control deberá observarse un incremento en los valores de estos estadísticos en el modelo global respecto de los que figuran en la columna etiquetada como “(Solo V.Control)”.

Además, cuando el test de Hosner-Lemeshow (Hosmer y Lemeshow, 2004) es no significativo obtendremos un ajuste global del modelo adecuado. Este estadístico

³⁰ Log-likelihood = logaritmo neperiano de la verosimilitud multiplicado por (-2).

³¹ Se trata de una versión corregida de la R^2 de Cox y Snell, cuyo valor máximo es inferior a 1 (incluso para el modelo “perfecto”). La R^2 de Nagelkerke corrige la escala del estadístico para cubrir el rango de 0 a 1.

divide la muestra en deciles en función de probabilidades precalculadas, y después asigna la Chi-cuadrado a las frecuencias observadas y esperadas. Su hipótesis nula es que no hay diferencias entre los valores pre-fijados por el modelo construido y los valores observados, por tanto al aceptar la hipótesis nula (estadístico Chi-cuadrado no significativo) estamos diciendo que los estimadores del modelo se ajustan a los datos. Hay que tener en cuenta que esta medida no nos dice nada del efecto global del modelo, tan solo que sea cual sea el nivel de explicación de la variable dependiente, éste es significativo.

Finalmente, el porcentaje correcto de clasificaciones de cada modelo puede ser considerado como una medida de la magnitud del efecto conjunto. En definitiva, la observación de estas cuatro medidas nos ayuda a evaluar la bondad del ajuste del modelo logístico a los datos que tenemos.

Además, hemos calculado los coeficientes de correlación de Pearson para todas las variables predictoras del modelo observadas dos a dos para abordar el tema de la multicolinealidad, aunque esto tiene sus limitaciones³². Toda esta información está disponible en el Anexo III, y puede verse que todos los coeficientes están por debajo de 0,45, de lo que se deduce que no son correlaciones muy elevadas y nos posibilitan el descarte de la multicolinealidad (Kennedy, 2003). Esto nos permite evaluar el efecto individual de cada variable independiente sobre la variable dependiente sin riesgo de indeterminación (Tabachnick y Fidell, 2001).

Para los análisis se han llevado los siguientes niveles de segmentación: por un lado se han analizado los modelos para el conjunto de la población, por otro lado se ha tomado el segmento de la muestra de titulados de primer y segundo ciclo agregados (excepto en el caso del modelo en el que la variable dependiente es el sueldo, ya que

³² La primera limitación es que cuando dos variables tienen un coeficiente de correlación altamente significativo no implica en modo alguno que una sea causa de la otra. Puede ser, por ejemplo, que esta alta correlación se deba a la existencia de una tercera (o más) variables dependientes implicadas en el proceso. Una segunda limitación se origina en el caso de estudiar la correlación en una muestra cuyo contingente n sea muy grande. En estos casos, r tiende a ser significativo aunque su valor absoluto no sea demasiado grande. La tercera limitación es que el coeficiente de correlación no debe ser utilizado en comparación de métodos, pues indica el grado de asociación, no el nivel de acuerdo o concordancia entre diferentes métodos.

las pruebas de la T nos mostraban independencia de las medias entre estas dos submuestras), y finalmente la muestra de titulados de máster. De esta forma hemos tratado de replicar el modelo separadamente para estos dos grupos, por lo que podemos tomar nota de los cambios del modelo que se producen, es decir, si el efecto que tienen las variables independientes en la dependiente varía en función de las características de cada grupo de titulados.

Seguidamente vamos a proponer ocho modelos para tratar de explicar las variables dependientes de inserción laboral (INSERCIÓN LABORAL y TRABAJA ACTUALMENTE) y calidad del empleo (SUELDO POR ENCIMA MEDIA, SATISFECHO CON EMPLEO, CONTRATO ESTABLE, FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD, TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS y JORNADA PREFERIDA), de forma que podamos ver el efecto que tienen el optimismo, la resiliencia y la felicidad sobre cada una de ellas y para cada uno de los estratos planteados, y así podamos contrastar las hipótesis planteadas en esta investigación.

6.3.1. Análisis y resultados sobre la variable dependiente INSERCIÓN LABORAL

Siguiendo las argumentaciones planteadas en las páginas anteriores vamos a realizar un análisis separado para cada uno de los segmentos de titulados que hemos definido, y de esta forma determinar cómo las variables explicativas planteadas (FELICIDAD, RESILIENCIA, OPTIMISMO) influyen en la probabilidad de tener inserción laboral. El análisis separado nos posibilitará conocer en qué medida cada uno de los factores influye en cada uno de los estratos.

Como puede observarse en la tabla que se muestra seguidamente, el modelo planteado mediante la regresión logística binaria tomando como variable dependiente la INSERCIÓN LABORAL, arroja que en la población total y en los dos segmentos analizados la variable independiente FELICIDAD, es significativa al 99,9% y al 99% respectivamente. Así, si nos fijamos en los odds ratio o $\text{Exp}(B)$ de la población total (1,135) hay una correlación positiva entre la puntuación que ha obtenido una persona y su probabilidad de tener inserción laboral, y concretamente una persona que tiene

un punto más en la escala de felicidad, tiene una probabilidad relativa del 13,5% adicional respecto a otra que tiene un punto menos. Si quisiéramos calcular la probabilidad relativa de una persona que tiene 5 puntos más en la escala de felicidad respecto de otra, tomando el coeficiente B de la tabla (0,127) y utilizando la siguiente fórmula OR o $\text{Exp}(B) = e^{0,127 \times 5} = 1,887$, es decir, tiene un riesgo relativo del 88,7% adicional de tener inserción laboral que otra que tiene 5 puntos menos. Esta probabilidad relativa es diferente según el segmento de titulados que tratemos, así, para los titulados de máster el $\text{Exp}(B)$ (1,203) es superior al $\text{Exp}(B)$ de los titulados de primer y segundo ciclo (1,119), es decir, que la felicidad incrementa en mayor medida las probabilidades de inserción laboral en egresados de máster que en egresados de primer y segundo ciclo. Concretamente estamos hablando de un 20,3% frente a un 11,9% de las probabilidad relativa de que una persona con un punto más, en la escala de felicidad, presente la característica de inserción laboral. Estas evidencias presentadas nos permiten confirmar el cumplimiento de H1.1.

Del resto de variables explicativas estudiadas podemos decir que solamente en la población total se ha encontrado significación en la variable OPTIMISMO ($B=-0,069$, $p<0,1$), con un efecto mínimo en sentido negativo del 6,4% ($\text{Exp}(B)=0,933$), es decir, que un punto adicional en la escala de optimismo representaría un riesgo relativo del 6,4% respecto de otra persona de encontrarse en el estado de no inserción laboral. Por tanto, con este análisis, no podemos confirmar el cumplimiento de la H2.1. ni tampoco el de la H3.1.

Respecto de las variables de control, la que más destaca es TRABAJO DURANTE ESTUDIOS ($B=0,031$; $p<0,001$) con un efecto considerable sobre en la inserción laboral, cosa que resulta lógica, pues muchos titulados continúan el trabajo que tenían durante sus estudios y esto hace que presenten esta característica. La edad y la realización de prácticas obligatorias también incrementarían la probabilidad relativa de tener inserción laboral (un 4,8% y 0,1% respectivamente).

INSERCIÓN LABORAL										
	Todos los titulados			Titulados de 1er y 2º Ciclo			Titulados Máster			
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	
Variables de Control										
EDAD	0,047 *	4,684	1,048	0,046 +	3,111	1,047	0,062	1,975	1,064	
SEXO (Hombre)	0,006	0,001	1,006	-0,192	0,543	0,825	0,767	2,303	2,154	
NOTA	0,131	0,727	1,140	0,137	0,594	1,146	0,077	0,044	1,080	
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,001 +	3,504	1,001	0,002 +	3,041	1,002	0,001	0,184	1,001	
RAMA DE CONOCIMIENTO		10,936			9,213			0,948		
Rama (Arte y H.)	-0,089	0,033	0,915	-0,091	0,033	0,913	-	-	-	
Rama (Ciencias)	-0,857 **	6,754	0,425	-0,902 *	5,042	0,406	-0,590	0,623	0,554	
Rama (Ingeniería)	0,283	0,852	1,327	0,361	1,142	1,435	0,248	0,072	1,282	
Rama (Salud)	0,132	0,181	1,141	0,187	0,237	1,206	0,026	0,002	1,027	
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,000	0,735	1,000	0,000	0,987	1,000	-0,001	0,428	0,999	
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	-0,007	0,233	0,993	0,003	0,024	1,003	-0,056	0,914	0,946	
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	0,031 ***	14,743	1,032	0,023 *	5,322	1,023	0,050 **	10,567	1,051	
ESTANCIAS EXTRANJERO	0,032	0,931	1,032	0,022	0,454	1,022	13,530	0,000	751.305	
Variables Explicativas										
FELICIDAD	0,127 ***	14,006	1,135	0,112 **	7,932	1,119	0,185 **	7,208	1,203	
RESILIENCIA	0,024	0,243	1,024	0,039	0,460	1,040	-0,031	0,092	0,970	
OPTIMISMO	-0,069 +	3,688	0,933	-0,056	1,834	0,946	-0,084	1,029	0,920	
Constante	-1,899	1,396	0,150	-2,591	2,175	0,075	-2,287	0,435	0,102	
Diagnóstico modelo										
		(Solo V.Control)			(Solo V.Control)			(Solo V.Control)		
N casos válidos	891	891		571	571		320	320		
Modelo Chi-cuadrado	83,513 ***	67,700 ***		45,205 ***	35,578 ***		34,687 **	27,422 **		
-2 Log Likelihood	639,075	654,888		481,492	491,118		145,672	152,937		
R ² Cox & Snell	0,089	0,073		0,076	0,060		0,103	0,082		
R ² Nagelkerke	0,161	0,132		0,126	0,100		0,238	0,191		
Hosmer-Lemeshow	3,874 (n.s.)	7,585 (n.s.)		6,280 (n.s.)	6,237 (n.s.)		12,827 (n.s.)	14,559 (n.s.)		
% predicciones correctas	86,00%	86,00%		92,20%	91,88%		79,50%	82,10%		

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 70: Regresión logística binaria sobre "INSERCIÓN LABORAL"

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los indicadores de ajuste global del modelo, mencionar que los estadísticos Chi-cuadrado apuntan hacia un ajuste global significativo, mientras que resulta no significativo el test de Hosmer-Lemeshow, lo cual indica bondad de ajuste en todos los modelos. Así mismo, hemos obtenido un alto porcentaje de predicciones correctas en todos los modelos, además se observa en todos ellos una mejora en estos indicadores respecto a los modelos que consideran solamente las variables de control. Si tomamos por ejemplo el estadístico R² Nagelkerke para todos los titulados vemos que el 13,2% de la varianza de INSERCIÓN LABORAL es explicada por las variables de control, mientras que cuando incluimos en el modelo las variables explicativas, conseguimos explicar un 16,1%. Para el resto de segmentos igualmente se experimenta una mejora de este estadístico entorno a un 20%.

Adicionalmente tratamos de segmentar la base de datos para analizar en detalle si existe alguna influencia significativa de alguna de las variables explicativas sobre algún

clúster específico de titulados. Así encontramos que si analizamos los titulados en función de su experiencia previa, es decir, si tomamos en consideración solamente aquellos que desempeñaban un trabajo mientras lo simultaneaban con sus estudios, encontramos que el poseer resiliencia es una ventaja ($B=0,157$; $p<0,05$; $\text{Exp}(B)=1,17$), que es más pronunciada y significativa para los titulados de primer y segundo ciclo ($B=0,253$; $p<0,001$; $\text{Exp}(B)=1,288$), es decir, que estos egresados poseen un 28,8% más de probabilidad relativa (los que puntúan un punto más respecto de los que puntúan un punto menos en este aspecto) de tener inserción laboral. Puede encontrarse el análisis realizado tomando esta segmentación para todas las variables dependientes en el Anexo IV.

INSERCIÓN LABORAL	Titulados									
	TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS			Titulados 1er y 2º Ciclo			Titulados Máster			
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	
Variables de Control										
EDAD	0,091 ***	14,571	1,095	0,078 **	8,853	1,082	0,162 *	6,117	1,176	
SEXO (Hombre)	-0,295	1,152	0,745	-0,579 +	3,160	0,560	0,555	0,876	1,741	
NOTA	-0,229	1,373	0,796	-0,239	1,107	0,788	-0,111	0,074	0,895	
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,002 +	3,217	1,002	0,002	2,565	1,002	0,005	1,596	1,005	
RAMA DE CONOCIMIENTO	0,060	0,278	1,062	0,053	0,168	1,055	0,033	0,011	1,034	
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)	-1,332 ***	10,300	0,264							
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,000	1,918	1,000	0,000	1,855	1,000	-0,001	0,322	0,999	
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	-0,005	0,093	0,995	-0,004	0,038	0,996	-0,112	0,733	0,894	
ESTANCIAS EXTRANJERO	-0,326	0,720	0,722	-0,495	1,505	0,610	19,848	0,000	99,999	
Variables Explicativas										
FELICIDAD	0,147 ***	11,116	1,158	0,150 **	7,787	1,161	0,177 *	3,967	1,194	
RESILIENCIA	0,157 *	5,757	1,170	0,253 ***	10,081	1,288	-0,074	0,320	0,928	
OPTIMISMO	-0,095 *	3,884	0,909	-0,085	2,266	0,919	-0,103	0,886	0,902	
Constante	-1,904	0,763	0,149	-4,394 *	3,366	0,012	-1,886	0,141	0,152	
Diagnóstico modelo										
		<i>(Solo V.Control)</i>			<i>(Solo V.Control)</i>			<i>(Solo V.Control)</i>		
N casos válidos	542	542		303	303		239	239		
Modelo Chi-cuadrado	69,308 ***	49,741 ***		43,449 ***	22,264 ***		17,051 (n.s.)	12,592 (n.s.)		
-2 Log Likelihood	377,301	396,868		263,636	284,822		100,377	104,836		
R ² Cox & Snell	0,120	0,088		0,134	0,071		0,069	0,051		
R ² Nagelkerke	0,214	0,156		0,210	0,111		0,177	0,132		
Hosmer-Lemeshow	4,780 (n.s.)	9,873 (n.s.)		11,063 (n.s.)	7,052 (n.s.)		27,995 ***	8,715 ***		
% predicciones correctas	86,30%	85,40%		90,80%	92,50%		75,90%	75,90%		

+ significativo $p<0,1$ * significativo $p<0,05$, ** significativo $p<0,01$, *** significativo $p<0,001$

Tabla 71: Regresión logística binaria sobre "INSERCIÓN LABORAL" (Titulados que trabajaban durante sus estudios)

Fuente: Elaboración propia

El ajuste del modelo global mejora con la inclusión de las variables independientes, pues si tomamos por ejemplo el estadístico R² Nagelkerke para todos los titulados vemos que el 15,6% de la varianza de INSERCIÓN LABORAL es explicada por las variables de control, mientras que cuando incluimos en el modelo las variables

independientes, conseguimos explicar un 21,4%. Para el resto de segmentos igualmente se experimenta una mejora de este estadístico entorno a un 40%.

Finalmente en este epígrafe, hemos realizado una segmentación de los titulados por rama de conocimiento, tal y como puede verse en la tabla que figura a continuación, encontrando que la resiliencia también aparece como una variable independiente significativa para los titulados de primer y segundo ciclo de la rama de conocimiento sociales (B=0,174; p<0,1; Exp(B)=1,190). Pueden encontrarse los análisis, realizando la segmentación por cada una de las áreas de conocimiento, para el resto de variables dependientes en el Anexo V.

INSERCIÓN LABORAL	RAMA DE CONOCIMIENTO											
	Titulados Sociales			Titulados 1er y 2º Ciclo			Titulados Máster					
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)			
Variables de Control												
EDAD	0,045	+	2,909	1,046	0,053	+	2,952	1,055	0,032	0,295	1,033	
SEXO (Hombre)	0,330		1,066	1,391	0,126		0,104	1,134	1,406	*	4,428	4,080
NOTA	-0,365		2,701	0,694	-0,484	+	3,388	0,616	0,144		0,094	1,155
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,002		0,388	1,002	0,002		0,184	1,002	0,007		2,249	1,007
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)	-1,383	***	10,868	0,251								
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,001	*	6,419	1,001	0,001	*	5,913	1,001	-0,001		0,860	0,999
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	0,007		0,043	1,007	0,001		0,001	1,001	1,666		0,000	5,291
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	1,246	***	12,807	3,476	1,406	***	10,486	4,079	0,907		1,861	2,477
ESTANCIAS EXTRANJERO	-0,392		0,707	0,676	-0,295		0,359	0,744	3,267		0,000	26,223
Variables Explicativas												
FELICIDAD	0,026		0,254	1,026	-0,078		1,412	0,925	0,370	**	8,784	1,448
RESILIENCIA	0,128	+	3,025	1,137	0,174	+	3,729	1,190	-0,035		0,041	0,965
OPTIMISMO	-0,001		0,001	0,999	0,051		0,655	1,052	0,026		0,052	1,026
Constante	-0,258		0,014	0,773	-1,112		0,187	0,329	-8,765	+	3,057	0,000
Diagnóstico modelo												
			<i>(Solo V.Control)</i>				<i>(Solo V.Control)</i>				<i>(Solo V.Control)</i>	
N casos válidos	303		303		184		184		119		119	
Modelo Chi-cuadrado	50,127	***	45,457	***	39,491	***	34,455	***	20,461	*	39,491	*
-2 Log Likelihood	267,500		272,170		175,782		180,818		73,493		175,782	
R ² Cox & Snell	0,152		0,139		0,193		0,171		0,158		0,193	
R ² Nagelkerke	0,235		0,215		0,280		0,248		0,289		0,280	
Hosmer-Lemeshow	8,924	(n.s.)	8,537	(n.s.)	8,901	(n.s.)	4,068	(n.s.)	3,546	(n.s.)	2,431	(n.s.)
% Predicciones correctas	79,50%		80,20%		77,20%		66,40%		85,70%		65,50%	

+ significativo p<0,1 * significativo p<0,05, ** significativo p<0,01, *** significativo p<0,001

Tabla 72: Regresión logística binaria sobre "INSERCIÓN LABORAL" (Titulados Rama de Conocimiento Sociales)

Fuente: Elaboración propia

6.3.2. Análisis y resultados sobre la variable dependiente TRABAJA ACTUALMENTE

Pasemos ahora a analizar el modelo sobre la variable dependiente TRABAJA ACTUALMENTE para ver la significación estadística y en qué medida las variables explicativas contribuyen al mismo.

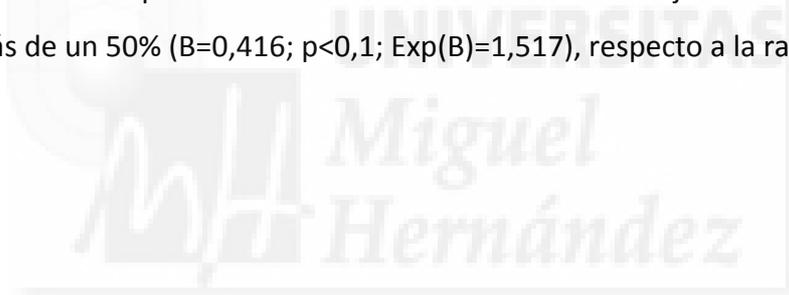
En primer lugar podemos destacar que nuevamente la contribución de la felicidad es significativa al 99,9% desde el punto de vista estadístico tanto para el conjunto de la población como para todos los segmentos que hemos analizado. Así nos encontramos que el odd ratio fluctúa alrededor del 1,2 (1,187 para todos los titulados, 1,179 para primer y segundo ciclo y 1,205 para máster). Como ya hemos visto antes esto supone que, según el modelo, la probabilidad relativa de encontrar a un titulado trabajando en el momento de la entrevista es aproximadamente 20% más en un titulado que tiene un punto más en el indicador de felicidad sobre el que tiene un punto menos. Por tanto podemos confirmar que se cumple la H1.2.

En relación al resto de variables explicativas no podemos afirmar nada, pues carecen de significación estadística en el modelo planteado para ninguna muestra de titulados.

Destacar nuevamente la aportación positiva que supone el haber trabajado durante los estudios de cara a aumentar las probabilidades de estar trabajando actualmente, cosa que tiene sentido porque cada vez hay más universitarios que han tenido una trayectoria laboral, y han vuelto a la universidad para mejorar profesionalmente, por tanto conocen las dinámicas del mercado laboral y esta experiencia les facilita la continuación de su actividad profesional o su inserción una vez acabada su etapa académica. Esta característica solamente es significativa ($B=0,035$; $p<0,001$; $\text{Exp}(B)=13,541$) e importante (los que poseen experiencia tienen unas probabilidades relativas 13 veces superiores que los que no la poseen de estar trabajando en el momento de realizar la encuesta) en los titulados máster y no se presenta como significativa ni importante en los titulados de primer y segundo ciclo.

Por otro lado, para los titulados de primer y segundo ciclo, la edad demuestra ser un factor influyente y significativo estadísticamente ($B=0,086$; $p<0,001$), aunque solamente aumenta las probabilidades relativas un 9% de los que tienen un año más respecto de los que tienen un año menos de cara a estar trabajando en la actualidad. Además, para este mismo segmento de titulados, el pertenecer a la rama de arte y humanidades disminuye sus probabilidades relativas de estar trabajando en la actualidad ($B=-1,175$; $p<0,01$; $\text{Exp}(B)=0,309$) en alrededor de un 60% respecto a la rama sociales; en sentido opuesto afecta la característica de pertenecer a la rama de conocimiento de ingeniería ($B=9,539$; $p<0,1$; $\text{Exp}(B)=1,715$) y aumenta sus probabilidades relativas de estar trabajando en más de un 70% respecto a la rama sociales.

Así mismo, para el conjunto de los titulados, pertenecer a la rama de conocimiento de salud incrementa sus probabilidades relativas de estar trabajando en el momento actual en más de un 50% ($B=0,416$; $p<0,1$; $\text{Exp}(B)=1,517$), respecto a la rama sociales.



TRABAJA ACTUALMENTE												
	Todos los titulados			Titulados de 1er y 2º Ciclo			Titulados Máster					
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)			
VARIABLES DE CONTROL												
EDAD	0,063	***	15,238	1,065	0,086	***	14,935	1,090	0,037	2,149	1,038	
SEXO (Hombre)	-0,044		0,064	0,957	-0,123		0,323	0,885	0,215	0,440	1,239	
NOTA	0,115		0,917	1,121	0,153		1,094	1,166	0,006	0,001	1,006	
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,000		0,992	1,000	0,000		0,493	1,000	0,002	1,712	1,002	
RAMA DE CONOCIMIENTO			20,331				16,716			2,546		
Rama (Arte y H.)	-1,047	*	5,817	0,351	-1,175	**	6,681	0,309	-	-	-	
Rama (Ciencias)	-0,297		1,153	0,743	-0,264		0,500	0,768	-0,072	0,023	0,930	
Rama (Ingeniería)	0,544	*	5,052	1,723	0,539	+	3,703	1,715	0,595	0,970	1,814	
Rama (Salud)	0,416	+	3,230	1,517	0,391		1,627	1,479	0,471	1,420	1,601	
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,000		0,581	1,000	0,000		0,505	1,000	0,000	0,000	1,000	
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	0,000		0,000	1,000	0,002		0,031	1,002	-0,016	0,150	0,984	
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	0,021	***	12,956	1,021	0,010		1,752	1,010	0,035	***	13,541	1,035
ESTANCIAS EXTRANJERO	-0,014		0,286	0,986	-0,018		0,425	0,983	0,066	0,236	1,068	
VARIABLES EXPLICATIVAS												
FELICIDAD	0,172	***	39,210	1,187	0,165	***	23,424	1,179	0,186	***	14,824	1,205
RESILIENCIA	-0,028		0,497	0,973	-0,026		0,283	0,975	-0,045	0,379	0,956	
OPTIMISMO	-0,014		0,273	0,986	-0,018		0,279	0,983	0,000	0,000	1,000	
Constante	-4,809	***	14,477	0,008	-5,470	***	13,572	0,004	-4,008	+	2,879	0,018
DIAGNÓSTICO MODELO												
N casos válidos	891		(Solo V.Control)	891	891		(Solo V.Control)	891	320		(Solo V.Control)	320
Modelo Chi-cuadrado	138,324	***	93,818	***	83,120	***	57,215	***	50,544	***	32,650	***
-2 Log Likelihood	932,211		976,717		639,070		664,976		285,662		303,556	
R ² Cox & Snell	0,144		0,100		0,135		0,095		0,146		0,097	
R ² Nagelkerke	0,206		0,143		0,189		0,133		0,225		0,149	
Hosmer-Lemeshow	8,931	(n.s.)	7,702	(n.s.)	10,935	(n.s.)	7,671	(n.s.)	11,258	(n.s.)	15,441	(n.s.)
% predicciones correctas	73,60%		72,50%		78,80%		78,10%		70,80%		70,20%	

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 73: Regresión logística binaria sobre "TRABAJA ACTUALMENTE"

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, en relación al ajuste global del modelo, mencionar que los estadísticos Chi-cuadrado apuntan hacia un ajuste global significativo ($\chi^2=138,324$; $p < 0,001$), mientras que resulta no significativo el test de Hosmer-Lemeshow, lo cual indica bondad de ajuste en todos los modelos. Así mismo, hemos obtenido un alto porcentaje (entre el 70% y el 80%) de predicciones correctas en todos los modelos. También los R² Cox & Snell y R² Nagelkerke son favorables y nos indican que aproximadamente entre un 15% y un 20% de la varianza de la variable TRABAJO ACTUALMENTE puede ser explicada a través de las variables propuestas en el modelo. Además se observa en todos ellos una mejora en los indicadores respecto a los modelos que consideran solamente las variables de control. La mejora que observamos en la explicación de la varianza de TRABAJO ACTUALMENTE cuando en el modelo incluimos las variables independientes respecto de considerar solamente las

variables de control es sustancial (alrededor del 40%), así el estadístico R2 Nagelkerke para todos los titulados pasa de 0,143 a 0,206.

6.3.3. Análisis y resultados sobre la variable dependiente TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS

Seguidamente vamos a plantear otro modelo de regresión logística binaria para analizar los efectos que ejercen nuestras variables sobre las probabilidades relativas que tienen nuestros universitarios de conseguir un trabajo que esté relacionado con sus estudios.

Si fijamos la atención en las variables explicativas podemos observar que prácticamente todas tienen un efecto positivo sobre la variable TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS, sin embargo no podemos afirmar de todas ellas que este impacto sea estadísticamente significativo. En realidad, solamente tenemos significación estadística suficiente en la variable FELICIDAD para la población total, y para los dos estratos planteados ($B=0,139$; $p<0,001$; $\text{Exp}(B)=1,144$, $B=0,155$; $p<0,01$; $\text{Exp}(B)=1,155$ y $B=0,165$; $p<0,01$; $\text{Exp}(B)=1,179$ respectivamente) y un peso importante en cuanto al incremento de la probabilidad relativa. Así el tener un punto más en la escala de felicidad supone una ventaja relativa sobre otro individuo con menor puntuación de un 15% aproximadamente. Podemos por tanto afirmar que se cumple la hipótesis H1.3. para todos los estratos planteados, no pudiendo afirmar lo mismo para las hipótesis H2.3. ni para la H3.3.

Veamos ahora cómo influyen el resto de variables de nuestro modelo sobre la propensión de alcanzar un trabajo en el que los titulados juzgan que tiene un vínculo con sus estudios. En el estrato de titulados máster parece que incrementan la propensión a alcanzar esta característica mencionada la variable EDAD con un 11% ($B=0,103$; $p<0,01$), la variable NOTA con un 19% ($B=0,651$; $p<0,05$) y la variable PRÁCTICAS CURRICULARES ($B=-0,003$; $p<0,1$) con un impacto prácticamente nulo.

Por otro lado, para el estrato todos los estudiantes, en general tienen un peso positivo bastante importante las variables NOTA (B=0,323; p<0,05), RAMA (ingeniería) (B=1,180; p<0,001) y RAMA (salud) (B=1,021; p<0,001), pues cada una de ellas incrementa la probabilidad relativa de manifestar un trabajo vinculado con los estudios cursados del 38%, 325% y 277% respectivamente en relación a la rama sociales.

TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS											
	Todos los titulados			Titulados 1er y 2º Ciclo			Titulados Máster				
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)		
VARIABLES DE CONTROL											
EDAD	0,019	1,310	1,019	-0,011	0,311	0,989	0,103 **	7,164	1,109		
SEXO (Hombre)	-0,182	0,676	0,833	-0,375	1,681	0,687	0,214	0,286	1,238		
NOTA	0,323 *	6,149	1,381	0,059	0,095	1,061	0,651 *	4,815	1,918		
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,000	0,001	1,000	0,001	1,417	1,001	-0,003 +	3,086	0,997		
RAMA DE CONOCIMIENTO		25,976			10,585			11,651			
Rama (Arte y H.)	-0,634	1,264	0,530	-0,946	2,462	0,388	-	-	-		
Rama (Ciencias)	0,561	2,429	1,753	0,032	0,004	1,032	0,174	0,091	1,190		
Rama (Ingeniería)	1,180 ***	13,897	3,254	0,935 *	5,849	2,547	0,917	1,385	2,501		
Rama (Salud)	1,021 ***	12,066	2,775	0,070	0,028	1,073	1,776	11,093	5,907		
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,000	0,023	1,000	0,000	0,013	1,000	-0,002	2,268	0,998		
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	0,024	1,311	1,025	0,014	0,448	1,014	0,134	1,457	1,144		
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	-0,003	0,149	0,997	-0,012	1,480	0,988	0,008	0,472	1,008		
ESTANCIAS EXTRANJERO	0,015	0,109	1,015	0,020	0,176	1,020	-0,300	1,114	0,741		
VARIABLES EXPLICATIVAS											
FELICIDAD	0,139 ***	16,472	1,149	0,144 **	10,073	1,155	0,165 **	7,270	1,179		
RESILIENCIA	0,015	0,097	1,016	0,070	1,269	1,072	-0,050	0,272	0,952		
OPTIMISMO	0,038	1,245	1,039	0,032	0,514	1,032	0,021	0,107	1,022		
Constante	-5,872 ***	16,494	0,003	-3,445 +	3,395	0,032	-10,287 **	9,924	0,000		
Diagnóstico modelo											
		<i>(Solo V.Control)</i>				<i>(Solo V.Control)</i>				<i>(Solo V.Control)</i>	
N casos válidos	669	669		393	393		276	276			
Modelo Chi-cuadrado	64,861 ***	38,348 ***		40,346 ***	20,536 ***		59,119 ***	50,432 ***			
-2 Log Likelihood	594,005	620,519		367,486	387,296		189,590	198,278			
R ² Cox & Snell	0,092	0,056		0,098	0,051		0,193	0,167			
R ² Nagelkerke	0,147	0,089		0,151	0,079		0,325	0,281			
Hosmer-Lemeshow	13,409 (n.s.)	4,082 (n.s.)		6,441 (n.s.)	6,354 (n.s.)		3,182 (n.s.)	12,110 (n.s.)			
% predicciones correctas	80,70%	80,70%		82,20%	83,30%		54,40%	50,10%			

+ significativo p<0,1 * significativo p<0,05, ** significativo p<0,01, *** significativo p<0,001

Tabla 74: Regresión logística binaria sobre "TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS"

Fuente: Elaboración propia

Para acabar con el análisis de este modelo, tan solo mencionar que su ajuste global es bueno ya que los estadísticos Chi-cuadrado apuntan hacia un ajuste global significativo para todos los estratos (con un $\chi^2 > 40$; p<0,001), mientras que resulta no significativo el test de Hosmer-Lemeshow, lo cual indica bondad de ajuste en todos los modelos. Así mismo, se ha alcanzado un alto porcentaje de predicciones correctas en toda la población y en titulados de primer y segundo ciclo de más del 80%, y algo menor para los titulados máster (casi el 55%). Así mismo, los estadísticos R² Cox & Snell y R²

Nagelkerke son positivos y nos indican que aproximadamente entre un 10% y un 30% de la varianza de la variable TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS puede ser explicada a través de las variables propuestas en el modelo. Finalmente, se observa en todos los modelos una mejora en los indicadores respecto a los modelos que consideran solamente las variables de control, pues tomando el estadístico R^2 Nagelkerke para todos los titulados vemos que el 8,9% de la varianza de la variable dependiente es explicada por las variables de control, mientras que cuando incluimos en el modelo las variables independientes, conseguimos explicar un 14,7%. Para el resto de segmentos igualmente se experimenta una mejora de este estadístico entorno a un 20%.

6.3.4. Análisis y resultados sobre la variable dependiente SUELDO POR ENCIMA MEDIA

De la misma forma que procedimos en los apartados anteriores, vamos a analizar ahora los diversos componentes del modelo, así como su peso específico, que afectan a que un titulado reciba por su trabajo un sueldo por encima de la media. Únicamente para la variable dependiente que analizamos en este modelo hemos decidido tratar por separado a los titulados de primer ciclo por un lado y a los titulados de segundo ciclo por otro, pues el análisis de la prueba T de comparación de medias de sueldos de estos dos sub-estratos presentaba diferencias estadísticamente significativas ($F=6,650$; $p<0,01$).

En primer lugar llama la atención que sobre las variables explicativas estudiadas, la variable FELICIDAD goza de significación estadística, tanto en la población global ($B=0,218$; $p<0,001$) como en todos los estratos estudiados analizados, con un incremento de la probabilidad relativa de entorno a un 25%, lo que quiere decir que un individuo con un punto adicional en la escala de felicidad sobre otro individuo que se encuentra justo detrás de él tiene una ventaja considerable a la hora de obtener más ingresos por su actividad profesional. Esto nos lleva a confirmar la hipótesis H1.4.

En segundo lugar, y en relación a las otras dos variables explicativas tenemos resultados curiosos, pues en relación a la variable RESILIENCIA tanto en la población

total ($B=-0,058$; $p<0,1$) como en máster ($B=-0,297$; $p<0,05$) tenemos una relación inversa, así a mayor puntuación en la escala de resiliencia, mayor es el riesgo relativo de obtener un sueldo por debajo de la media. Esta desventaja relativa se puede cifrar en alrededor de un 10% para la población total y de un 25% para máster. Tal vez la explicación para esto es que las personas que presentan esta característica tienen una tolerancia mayor a sobrellevar una retribución por debajo de la media, mientras que un individuo con baja resiliencia podría preferir el cambiar o dejar su trabajo. Por tanto no podemos confirmar la hipótesis H2.4. que habíamos planteado. Así mismo, tampoco podemos aceptar la hipótesis H3.4., pues tan solo existe un mínimo indicio ($B=-0,104$; $p<0,1$) de relación, que además es negativa, entre el optimismo y obtener un sueldo por encima de la media para el estrato de los titulados de segundo ciclo.

Revisemos ahora cómo las variables de control modifican la probabilidades relativas de ocurrencia de ganar por encima de la media. Para la población total encontramos que las variables EDAD ($B=0,102$; $P<0,001$), SEXO (hombre) ($B=0,812$; $P<0,001$), NOTA ($B=0,245$; $P<0,1$), RAMA (salud) ($B=1,096$; $P<0,001$) y TRABAJO DURANTE ESTUDIOS ($B=0,031$; $P<0,001$) influyen positivamente en incrementar la probabilidad relativa en los siguientes factores 1,108, 2,252, 2,991 y 1,032 a la hora de percibir un sueldo superior a la media.

Para el caso del estrato máster obtendríamos resultados similares, y además que existe una relación inversa ($B=-1,308$; $p<0,05$) entre pertenecer a la rama ciencias y obtener un sueldo por encima de la media, siendo la probabilidad adversa del 73% respecto a la rama sociales. Este hecho puede deberse a que algunos titulados de ciencias eligen como opción la carrera profesional de la investigación, y durante las primeras etapas obtienen trabajos que no son muy lucrativos económicamente.

SUELDO POR ENCIMA MEDIA								
	Todos los titulados				Titulados Máster			
	B		Wald	Exp(B)	B		Wald	Exp(B)
Variables de Control								
EDAD	0,102	***	29,271	1,108	0,154	***	17,565	1,166
SEXO (Hombre)	0,812	***	11,131	2,252	1,034	*	5,050	2,811
NOTA	0,245	+	3,624	1,278	-0,187		0,312	0,830
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,000		0,059	1,000	-0,002		0,922	0,998
RAMA DE CONOCIMIENTO			25,161				16,694	
Rama (Arte y H.)	-0,231		0,062	0,794	-		-	-
Rama (Ciencias)	-0,691		2,869	0,501	-1,308	*	4,171	0,270
Rama (Ingeniería)	-0,047		0,020	0,954	-0,110		0,021	0,895
Rama (Salud)	1,096	***	13,631	2,991	1,351	**	7,207	3,862
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,000		0,158	1,000	0,000		0,107	1,000
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	-0,006		0,135	0,994	-1,672		0,000	0,188
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	0,031	***	17,975	1,032	0,060	***	19,246	1,062
ESTANCIAS EXTRANJERO	0,058		2,178	1,060	-15,397		0,000	0,000
Variables Explicativas								
FELICIDAD	0,218	***	24,861	1,243	0,253	**	9,814	1,287
RESILIENCIA	-0,112	+	3,813	0,894	-0,297	*	6,631	0,743
OPTIMISMO	-0,058		2,588	0,944	-0,088		1,543	0,916
Constante	-8,217	***	29,432	0,000	-4,257		1,687	0,014
Diagnóstico modelo								
			<i>(Solo V.Control)</i>				<i>(Solo V.Control)</i>	
N casos válidos	532		532		200		200	
Modelo Chi-cuadrado	164,435	***	135,379	***	102,982	***	85,367	***
-2 Log Likelihood	520,401		549,458		171,852		189,467	
R ² Cox & Snell	0,266		0,225		0,402		0,347	
R ² Nagelkerke	0,367		0,310		0,539		0,465	
Hosmer-Lemeshow	6,715	(n.s.)	9,724	(n.s.)	7,566	(n.s.)	18,254	*
% predicciones correctas	77,60%		76,10%		73,30%		76,40%	

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 75: Regresión logística binaria sobre "SUELDO POR ENCIMA MEDIA"

Fuente: Elaboración propia

Si observamos los factores que influyen en la obtención de un sueldo superior para el conjunto de los titulados de primer y segundo ciclo, vemos en la tabla siguiente que además de los expuestos para todos los titulados en general, la nota media ($B=0,482$; $p < 0,05$) influye de manera importante, pues un titulado que obtenga punto adicional en la nota media respecto de otro con un punto menos incrementa su probabilidad relativa de ganar más que la media en un 61,9%.

Al observar la desagregación de este último conjunto analizado, vemos que para los titulados de primer ciclo tan solo tendrían relevancia estadística dos factores, por una parte la realización de prácticas curriculares ($B=-0,012$; $p < 0,05$) con una influencia negativa y prácticamente despreciable del 1,2%, y por otra parte haber trabajado durante su etapa estudiantil ($B=0,074$; $p < 0,05$) que incrementaría su probabilidad relativa en un 7,7%.

Finalmente, a los titulados de segundo ciclo solamente les afectan de forma significativa la edad ($B=0,158$; $p<0,001$) y el haber cursado estudios en la rama de salud ($B=1,254$; $p<0,05$), obteniendo una relación positiva que incrementa sus probabilidades relativas de cara a obtener un sueldo por encima de la media del 17,1% (respecto de otro titulado con un año menos) y del 350% (respecto de los titulados de sociales).

SUELDO POR ENCIMA MEDIA												
	Titulados de 1er y 2º Ciclo				Titulados 1er Ciclo			Titulados 2º Ciclo				
	B		Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)		
Variables de Control												
EDAD	0,090	***	14,574	1,094	0,053	0,980	1,055	0,158	***	17,198	1,171	
SEXO (Hombre)	0,694	*	5,127	2,001	1,008	0,858	2,740	0,505		2,009	1,658	
NOTA	0,482	*	6,280	1,619	1,091	2,256	2,977	0,224		0,951	1,251	
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,000		0,014	1,000	-0,012	*	5,595	0,988	0,000	0,002	1,000	
RAMA DE CONOCIMIENTO			7,989				6,001			9,421		
Rama (Arte y H.)	-0,579		0,366	0,560	-	-	-	-0,702		0,405	0,496	
Rama (Ciencias)	-0,414		0,430	0,661	185,778	0,000	9,999	-0,666		0,827	0,514	
Rama (Ingeniería)	-0,091		0,049	0,913	20,535	0,000	9,999	0,591		1,273	1,807	
Rama (Salud)	0,884	*	4,066	2,420	24,841	0,000	9,999	1,254	*	5,672	3,504	
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,000		0,621	1,000	0,000	0,041	1,000	0,000		0,094	1,000	
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	-0,003		0,037	0,997	-2,628	0,000	0,072	-0,008		0,152	0,992	
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	0,019	+	3,610	1,020	0,074	*	6,152	1,077	0,012	0,726	1,012	
ESTANCIAS EXTRANJERO	0,043		1,129	1,044	-17,565	0,000	0,000	0,026		0,348	1,027	
Variables Explicativas												
FELICIDAD	0,197	***	12,262	1,218	0,460	*	4,214	1,584	0,214	***	10,158	1,239
RESILIENCIA	-0,013		0,036	0,987	-0,330		2,326	0,719	-0,042		0,249	0,959
OPTIMISMO	-0,052		1,190	0,950	0,451		4,853	1,571	-0,104	+	3,304	0,902
Constante	-10,349	***	23,632	0,000	-48,643		0,000	0,000	-9,002	***	12,269	0,000
Diagnóstico modelo												
			<i>(Solo V.Control)</i>			<i>(Solo V.Control)</i>				<i>(Solo V.Control)</i>		
N casos válidos	332		332		100	100		232		232		
Modelo Chi-cuadrado	71,884	***	57,941	***	43,816	***	31,391	***	66,408	***	54,691	***
-2 Log Likelihood	323,785		337,729		44,118		56,543		226,848		238,566	
R ² Cox & Snell	0,195		0,160		0,355		0,269		0,251		0,212	
R ² Nagelkerke	0,280		0,230		0,607		0,461		0,348		0,294	
Hosmer-Lemeshow	8,477	(n.s.)	14,289	(n.s.)	14,007	(n.s.)	5,450	(n.s.)	7,951	(n.s.)	7,277	(n.s.)
% predicciones correctas	77,00%		71,00%		63,20%		63,40%		75,80%		74,20%	

+ significativo $p<0,1$ * significativo $p<0,05$, ** significativo $p<0,01$, *** significativo $p<0,001$

Tabla 76: Regresión logística binaria sobre "SUELDO POR ENCIMA MEDIA"

Fuente: Elaboración propia

Finalmente para acabar este epígrafe, en relación al ajuste global del modelo para los diferentes estratos analizados todos los estadísticos calculados son positivos. Tan solo comentar que para el caso del total de la población se ha obtenido que el test de la Chi-cuadrado apunta hacia un ajuste global significativo ($\chi^2=164,435$; $p<0,001$),

mientras que resulta no significativo el test de Hosmer-Lemeshow, lo cual indica bondad de ajuste, mientras que se ha obtenido un alto porcentaje (de más del 75%) de predicciones correctas en todos los modelos. Además los R^2 Cox & Snell y R^2 Nagelkerke son favorables y nos indican que aproximadamente entre un 26,6% y un 36,7% de la varianza de ganar un sueldo por encima de la media puede ser explicada a través de las variables propuestas. También en estos modelos se observa en todos ellos una mejora en los indicadores respecto a los modelos que consideran solamente las variables de control. La mejora que observamos en la explicación de la varianza de SUELDO POR ENCIMA MEDIA cuando en el modelo incluimos las variables independientes respecto de considerar solamente las variables de control es sustancial (alrededor del 20%), así el estadístico R^2 Nagelkerke para todos los titulados pasa de 0,310 a 0,367.

6.3.5. Análisis y resultados sobre la variable dependiente SATISFECHO CON EMPLEO³³

Pongamos nuestra atención ahora en la satisfacción que tienen los titulados con el empleo que han conseguido.

De entre las variables explicativas nuevamente destaca la felicidad con una relación estadísticamente muy significativa ($B=0,441$; $p<0,001$, $B=0,443$; $p<0,001$ y $B=0,681$; $p<0,001$) y muy importante ($\text{Exp}(B)=1,554$, $\text{Exp}(B)=1,558$ y $\text{Exp}(B)=1,975$) para todos los titulados, primer y segundo ciclo y máster respectivamente en relación a la variable dependiente SATISFECHO CON EL EMPLEO. Es decir, que los titulados más felices tienen una probabilidad relativa superior (entre un 55% y un 97%) a los menos felices de estar satisfechos con el empleo que poseen. Por tanto, podemos confirmar sin lugar a dudas que se cumple la H1.5.

³³ Como se ha comentado anteriormente, aunque algunos autores (Connolly y Viswesvaran, 2000) reportan que la satisfacción con el trabajo está correlacionada con la afectividad disposicional, se trata de una correlación débil ($r=0,36$). En nuestra investigación esta correlación es aún más débil ($r=0,256$), lo que sugiere que las dos variables son empíricamente distintas.

Por otro lado, del resto de variables sobre las que hemos formulado hipótesis, tan solo hallamos una significación mínima ($\text{Exp}(B)=0,864$ y $\text{Exp}(B)=0,726$) y negativa ($B=-0,147$; $p<0,1$ y $B=-0,321$) entre las personas que resultaron ser más optimistas y su satisfacción con el empleo para el conjunto de titulados y los de máster respectivamente. Tal vez sea debido a que los optimistas hayan puesto unas altas expectativas sobre la satisfacción que les iba a aportar su trabajo y esto no ha podido cumplirse como esperaban. Por tanto, a la vista de estas evidencias podemos rechazar H2.5. y H3.5.

Al analizar la significación del resto de variables del modelo sobre la satisfacción laboral, no encontramos ninguna en el conjunto de la población, pero para los titulados de primer y segundo ciclo hallamos una relación poco significativa y negativa ($B=-1,758$; $p<0,1$) con la RAMA de conocimiento de ciencias. Y por otra parte, para los titulados de máster encontramos para la variable NOTA una relación estadísticamente poco significativa, pero positiva ($B=1,062$; $p<0,1$) con la SATISFACCIÓN CON EMPLEO. Así, por cada punto de nota media adicional, los titulados de máster tienen una probabilidad relativa superior a los del tramo de nota inferior de casi tres veces ($B=2,892$) de estar satisfechos con su trabajo.

SATISFECHO CON EMPLEO									
	Todos los titulados			Titulados de 1er y 2º Ciclo			Titulados Máster		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
Variables de Control									
EDAD	0,034	0,886	1,034	-0,007	0,027	0,993	0,080	1,185	1,083
SEXO (Hombre)	-0,386	0,686	0,680	-0,093	0,022	0,911	-1,135	1,467	0,321
NOTA	0,292	1,150	1,339	0,026	0,004	1,026	1,062 +	2,914	2,892
PRÁCTICAS CURRICULARES	-0,001	0,645	0,999	-0,001	0,539	0,999	0,007	1,429	1,007
RAMA DE CONOCIMIENTO		4,700			7,557			1,114	
Rama (Arte y H.)	-1,104	1,299	0,332	-1,587	2,044	0,205	-	-	-
Rama (Ciencias)	-0,335	0,254	0,716	-1,758 +	3,507	0,172	0,924	0,422	2,520
Rama (Ingeniería)	0,878	1,483	2,407	1,349	1,201	3,853	-0,287	0,052	0,751
Rama (Salud)	0,519	0,692	1,680	-0,223	0,057	0,800	0,672	0,435	1,959
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,001	0,763	1,001	0,000	0,022	1,000	0,006	0,440	1,006
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	0,224	2,150	1,251	0,166	1,156	1,180	1,773	0,000	5,890
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	-0,005	0,110	0,995	0,002	0,007	1,002	-0,017	0,493	0,983
ESTANCIAS EXTRANJERO	0,090	0,355	1,095	0,052	0,127	1,053	15,719	0,000	9,999
Variables Explicativas									
FELICIDAD	0,441 ***	39,449	1,554	0,443 ***	21,162	1,558	0,681 ***	15,856	1,975
RESILIENCIA	-0,073	0,483	0,930	-0,119	0,716	0,888	-0,066	0,092	0,936
OPTIMISMO	-0,147 +	3,806	0,864	-0,084	0,868	0,920	-0,321 +	3,682	0,726
Constante	-3,546	1,331	0,029	-0,913	0,050	0,401	-10,957 +	2,706	0,000
Diagnóstico modelo									
		<i>(Solo V.Control)</i>			<i>(Solo V.Control)</i>			<i>(Solo V.Control)</i>	
N casos válidos	664	664		391	391		273	273	
Modelo Chi-cuadrado	63,256 ***	11,072 ***		41,614 ***	13,715 ***		41,023 ***	13,122 ***	
-2 Log Likelihood	175,056	227,240		98,243	126,142		57,431	85,332	
R ² Cox & Snell	0,091	0,017		0,101	0,034		0,140	0,047	
R ² Nagelkerke	0,301	0,055		0,336	0,115		0,461	0,155	
Hosmer-Lemeshow	10,485 (n.s.)	8,191 (n.s.)		10,788 (n.s.)	9,327 (n.s.)		3,433 (n.s.)	16,937 (n.s.)	
% predicciones correctas	95,50%	95,60%		95,20%	95,60%		94,70%	93,30%	

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 77: Regresión logística binaria sobre "SATISFECHO CON EMPLEO"

Fuente: Elaboración propia

Para finalizar con el análisis de este modelo, podemos observar que su ajuste global es muy bueno ya que los estadísticos Chi-cuadrado confirman hacia un ajuste global significativo para todos los estratos ($p < 0,001$), siendo el test de Hosmer-Lemeshow no significativo, lo cual indica bondad de ajuste del modelo en todos los casos. Igualmente, se ha alcanzado un elevadísimo porcentaje de predicciones correctas en toda la población (alrededor del 95%). Así mismo, los test R² Nagelkerke son positivos y nos indican que aproximadamente entre un 30% y un 46% de la varianza de la satisfacción que los titulados tienen con su trabajo puede ser explicada a través de las variables propuestas en el modelo. Además se observa en todos ellos una mejora en los indicadores respecto a los modelos que consideran solamente las variables de control. Tomando el estadístico R² Nagelkerke para todos los titulados vemos que el 5,5% de la varianza de la variable dependiente es explicada por las variables de

control, mientras que cuando incluimos en el modelo las variables independientes, conseguimos explicar un 30,1%. Para el resto de segmentos igualmente se experimenta una mejora muy importante de este estadístico entorno a un 400%.

6.3.6. Análisis y resultados sobre la variable dependiente CONTRATO ESTABLE

Analicemos ahora qué ocurre con las relaciones existentes entre la estabilidad de los contratos que poseen los titulados universitarios y las diferentes variables que hemos planteado en el modelo para sus diferentes estratos.

Como en los apartados anteriores, iniciaremos la exploración en las variables objeto de este estudio y que pretendemos explicar. Así, con los datos obtenidos volvemos a corroborar que el nivel de felicidad se encuentra relacionado con la estabilidad laboral de los universitarios. Tanto para población total, como para los dos estratos analizados hemos visto que la variable FELICIDAD incrementa la probabilidad relativa ($B=0,098$; $p<0,01$, $B=0,087$; $p<0,01$ y $B=0,141$; $p<0,01$ respectivamente) de poseer una contratación estable. Y esta probabilidad relativa se puede cuantificar en el 10,3%, 9,1% y 15,1%, para toda la población, primer y segundo ciclo y máster respectivamente, de un titulado que tiene un punto más respecto a otro que tiene un punto menos. Así pues, podemos confirmar el cumplimiento de la hipótesis H1.6.

Para la variable OPTIMISMO no hemos encontrado ninguna relación significativa, y para la variable RESILIENCIA, hemos hallado que solamente para el grupo de los titulados máster existe un vínculo significativo negativo ($B=-0,228$; $p<0,01$), con un $\text{Exp}(B)=0,796$, lo cual quiere decir que una persona con un punto más que otra tiene un riesgo del 20,4% relativo a esta segunda persona de tener unas condiciones de menor estabilidad laboral. Tal vez esto sea debido a que las personas resilientes son capaces de manejar situaciones adversas, ante las que otras personas sucumbirían. Consecuentemente, debemos rechazar las hipótesis H2.6. y H3.6.

Al estudiar los estratos nos damos cuenta que en el caso de titulados de primer y segundo ciclo, las variables de control que tienen un impacto en CONTRATO ESTABLE son por orden de significación estadística TRABAJO DURANTE ESTUDIOS ($B=0,087$; $p<0,001$), RAMA (salud) ($B=-1,130$; $p<0,01$), PRÁCTICAS CURRICULARES ($B=0,001$; $p<0,1$) y finalmente EDAD ($B=0,036$; $p<0,1$), y el incremento de probabilidad relativa es del 3,1%, -67,7%, 1% y 3,7% respectivamente. Llama la atención que en el área de ciencias de la salud, durante la primera etapa de incorporación laboral tengan una elevada probabilidad relativa (respecto del área de sociales) de tener un contrato con baja estabilidad, así mismo vemos que la edad y el haber trabajado durante los estudios hacen que se incremente la probabilidad relativa de tener un puesto fijo. Prácticamente estos mismos condicionantes se dan en el modelo que agrupa a todos los titulados.

En relación a los titulados de máster solo dos características son significativas a nivel estadístico. Por un lado la edad ($B=0,047$; $p<0,05$) y por otro el sexo (hombre) ($B=0,047$; $p<0,05$) incrementan las probabilidades relativas de una contratación estable en un 4,8% y en un 208,1%. Esta última cifra que llama mucho la atención puede deberse a la mayor representación que tienen las mujeres en las ramas de arte y humanidades (77,5%), ciencias (55,9%) y salud (60%) que gozan de menor contratación estable que la rama de ingeniería donde las mujeres están poco representadas (24,8%).

CONTRATO ESTABLE												
	Todos los titulados			Titulados 1er y 2º Ciclo			Titulados Máster					
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)			
Variables de Control												
EDAD	0,043	***	11,436	1,044	0,036	+	3,824	1,037	0,047	*	5,310	1,048
SEXO (Hombre)	0,078		0,178	1,081	-0,247		0,950	0,781	0,733	*	5,717	2,081
NOTA	-0,022		0,048	0,978	0,057		0,117	1,058	0,050		0,049	1,052
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,001		1,335	1,001	0,001	+	3,350	1,001	0,001		0,608	1,001
RAMA DE CONOCIMIENTO			9,239				15,473				2,355	
Rama (Arte y H.)	-0,465		0,447	0,628	-0,758		1,102	0,469	-		-	-
Rama (Ciencias)	-0,268	+	0,755	0,765	-0,574		1,363	0,563	0,258		0,327	1,294
Rama (Ingeniería)	0,413		2,773	1,511	0,312		0,994	1,366	0,545		1,013	1,724
Rama (Salud)	-0,381		2,603	0,683	-1,130	**	8,758	0,323	0,521		2,092	1,683
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,001	**	6,722	1,001	0,000		2,108	1,000	0,002		2,657	1,002
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	-0,012		0,755	0,988	-0,015		1,129	0,985	-1,902		0,000	0,149
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	0,021	***	12,823	1,021	0,031	***	13,432	1,031	0,008		0,851	1,008
ESTANCIAS EXTRANJERO	-0,037		1,026	0,963	-0,052		1,704	0,950	0,411		0,728	1,509
Variables Explicativas												
FELICIDAD	0,098	**	9,743	1,103	0,087	**	4,234	1,091	0,141	**	6,825	1,151
RESILIENCIA	-0,066		2,248	0,937	0,038		0,413	1,038	-0,228	**	8,533	0,796
OPTIMISMO	0,030		1,033	1,030	0,003		0,005	1,003	0,070		2,015	1,072
Constante	-4,042	***	12,043	0,018	-4,711	**	7,716	0,009	-4,519	+	3,774	0,011
Diagnóstico modelo												
			<i>(Solo V.Control)</i>				<i>(Solo V.Control)</i>				<i>(Solo V.Control)</i>	
N casos válidos	667		667		392		392		275		275	
Modelo Chi-cuadrado	70,975	***	56,894	***	70,327	***	63,307	***	33,910	**	19,684	***
-2 Log Likelihood	792,161		806,241		446,251		453,271		310,868		325,094	
R ² Cox & Snell	0,101		0,082		0,164		0,149		0,116		0,069	
R ² Nagelkerke	0,139		0,113		0,224		0,204		0,162		0,097	
Hosmer-Lemeshow	3,746	(n.s.)	2,784	(n.s.)	1,497	(n.s.)	4,210	(n.s.)	3,621	(n.s.)	5,227	(n.s.)
% predicciones correctas	69,60%		68,70%		61,50%		59,60%		57,70%		56,40%	

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 78: Regresión logística binaria sobre "CONTRATO ESTABLE"

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, estudiemos el ajuste global del modelo a través del test Chi-cuadrado que nos da un ajuste global significativo para todos los estratos (con por ejemplo, una $\chi^2 > 70,795$; $p < 0,001$ para toda la población), mientras que resulta no significativo el test de Hosmer-Lemeshow, lo cual indica bondad de ajuste en todos los modelos. También se han alcanzado un porcentaje razonable de predicciones correctas en todos los modelos (entre el 57,7% de máster y el 69,6% de la población total). Adicionalmente, los estadísticos R² NagelKerke son positivos y nos indican que aproximadamente entre un 14% y un 23% de la varianza de la variable CONTRATO ESTABLE puede ser explicada a través de las variables propuestas en el modelo. También para esta variable dependiente se observa en todos los modelos una mejora en los indicadores respecto a los modelos que consideran solamente las variables de control. Tomando el estadístico R² NagelKerke para todos los titulados vemos que el 11,3% de la varianza de la variable dependiente es explicada por las variables de

control, mientras que cuando incluimos en el modelo las variables independientes, conseguimos explicar un 13,9%. Para el resto de segmentos igualmente se experimenta una mejora de este estadístico entorno a un 20%.

6.3.7. Análisis y resultados sobre la variable dependiente FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD

Procedamos ahora con el estudio del modelo para la variable dependiente FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD y veamos las probabilidades relativas de las variables independientes que la condicionan.

Iniciamos el estudio con las variables explicativas, empezando por la variable FELICIDAD. Observamos que es significativa estadísticamente ($B=0,144$; $p<0,001$; $B=0,139$; $p<0,01$ y $B=0,170$; $p<0,01$ para la población total y para sus dos estratos respectivamente) en relación a la variable dependiente estudiada. Así, una persona con una puntuación de felicidad determinada posee una probabilidad relativa respecto de otra que tiene un punto menos entre un 15% y un 18% según se trate de la población total o del estrato de titulados de máster. Por tanto podemos concluir que se acepta la hipótesis H1.7.

No se han obtenido niveles significativos estadísticamente hablando para las variables RESILIENCIA Y FELICIDAD, y por tanto no podemos aceptar en base a esta información las hipótesis H2.7. y H3.7.

Cuando analizamos el resto de variables para los titulados de primer y segundo ciclo encontramos que RAMA (salud) ($B=1,341$; $p<0,001$), RAMA (ingeniería) ($B=1,360$; $p<0,001$), RAMA (ciencias) ($B=1,066$; $p<0,01$) y NOTA ($B=0,335$; $p<0,1$) tienen significación estadística, y proporcionan a los individuos que poseen estas características de una probabilidad relativa superior a los titulados de la rama sociales y a los que tienen un punto menos en la variable NOTA respectivamente, de cara a manifestar un empleo con funciones de responsabilidad con los siguientes

porcentajes: 382,2%, 389,4%, 290,3% y 39,8% respectivamente. Vemos pues el importante papel que juegan las notas a la hora del desempeño de un trabajo de responsabilidad.

Por otra parte, para los titulados de máster solamente coinciden dos de las variables anteriores RAMA (salud) y NOTA. Así, en este caso, y por orden de significación estadística tendríamos las siguientes variables: RAMA (salud) (B=2,431; p<0,001), EDAD (B=0,122; p<0,01), PRÁCTICAS CURRICULARES (B=-0,005; p<0,05), NOTA (B=0,595; p<0,1) y SEXO (hombre) (B=0,783; p<0,1), con unas probabilidades relativas de manifestar un trabajo de responsabilidad con los siguientes porcentajes: 1.137,4%, 13%, -0,5%, 81,3% y 218,7% respectivamente.

FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD												
	Todos los titulados				Titulados 1er y 2º Ciclo			Titulados Máster				
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)			
Variables de Control												
EDAD	0,048	**	7,183	1,049	0,028	1,833	1,029	0,122	**	8,065	1,130	
SEXO (Hombre)	0,372		2,657	1,450	0,132	0,219	1,141	0,783	+	3,155	2,187	
NOTA	0,528	***	14,733	1,696	0,335	+	2,930	1,398	0,595	+	3,354	1,813
PRÁCTICAS CURRICULARES	-0,001		1,262	0,999	0,000		0,013	1,000	-0,005	*	5,724	0,995
RAMA DE CONOCIMIENTO			47,571				24,381				15,020	
Rama (Arte y H.)	-0,671		1,329	0,511	-0,597		0,980	0,550	-		-	-
Rama (Ciencias)	1,012	**	6,951	2,750	1,066	**	4,073	2,903	0,346		0,294	1,413
Rama (Ingeniería)	1,319	***	17,349	3,741	1,360	***	13,870	3,894	1,203		1,766	3,331
Rama (Salud)	1,746	***	30,985	5,734	1,341	***	10,573	3,822	2,431	***	14,559	11,374
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,000		0,234	1,000	0,000		0,044	1,000	-0,002		2,455	0,998
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	0,003		0,039	1,003	0,001		0,002	1,001	0,014		0,021	1,014
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	-0,008		1,203	0,992	-0,011		1,317	0,989	-0,003		0,072	0,997
ESTANCIAS EXTRANJERO	0,067		2,196	1,070	0,075		2,432	1,078	-0,266		0,553	0,767
Variables Explicativas												
FELICIDAD	0,144	***	16,392	1,155	0,139	**	9,473	1,149	0,170	**	6,679	1,186
RESILIENCIA	-0,016		0,092	0,985	0,024		0,149	1,024	-0,074		0,519	0,929
OPTIMISMO	0,003		0,006	1,003	-0,003		0,004	0,997	-0,009		0,017	0,991
Constante	-7,392	***	23,972	0,001	-5,817	**	9,317	0,003	-9,248	**	7,075	0,000
Diagnóstico modelo												
			<i>(Solo V.Control)</i>				<i>(Solo V.Control)</i>				<i>(Solo V.Control)</i>	
N casos válidos	662		662		387		387		275		275	
Modelo Chi-cuadrado	105,976	***	86,532	***	54,387	***	41,663	***	61,533	***	54,414	***
-2 Log Likelihood	569,113		588,557		383,585		396,309		163,005		170,124	
R ² Cox & Snell	0,148		0,123		0,131		0,102		0,200		0,180	
R ² Nagelkerke	0,231		0,192		0,194		0,151		0,359		0,322	
Hosmer-Lemeshow	7,374	(n.s.)	5,768	(n.s.)	7,583	(n.s.)	14,405	(n.s.)	5,745	(n.s.)	6,023	(n.s.)
% predicciones correctas	80,50%		80,10%		86,50%		86,20%		59,30%		55,80%	

+ significativo p<0,1 * significativo p<0,05, ** significativo p<0,01, *** significativo p<0,001

Tabla 79: Regresión logística binaria sobre "FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD"

Fuente: Elaboración propia

Acabamos este epígrafe con el diagnóstico de este modelo, en el que podemos afirmar que su ajuste global es muy bueno ya que los estadísticos Chi-cuadrado confirman hacia un ajuste global significativo para todos los estratos ($p < 0,001$), siendo el test de Hosmer-Lemeshow no significativo, lo cual indica bondad de ajuste del modelo en todos los casos. Además, se ha conseguido un aceptable porcentaje de predicciones correctas en toda la población (superior al 80%). Así mismo, los test R^2 NagelKerke son positivos y nos indican que aproximadamente entre un 19% y un 36% de la varianza de la variable FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD puede ser explicada a través de las variables propuestas en el modelo. Además se observa en todos ellos una mejora en los indicadores respecto a los modelos que consideran solamente las variables de control, así con el estadístico R^2 NagelKerke para todos los titulados vemos que el 19,2% de la varianza de la variable dependiente es explicada por las variables de control, mientras que cuando incluimos en el modelo las variables independientes, conseguimos explicar un 23,1%. Para el resto de segmentos igualmente se experimenta una mejora de este estadístico entorno a un 20%.

6.3.8. Análisis y resultados sobre la variable dependiente JORNADA PREFERIDA

Abordamos ahora el estudio del modelo con la última variable dependiente que hemos denominado JORNADA PREFERIDA.

Como hemos venido haciendo hasta el momento iniciamos el análisis abordando en primer lugar el efecto de las variables explicativas. Así volvemos a encontrar que la variable FELICIDAD muestra ser significativa tanto para la población total ($B=0,195$; $p < 0,001$) como para sus dos estratos titulados de primer y segundo ciclo ($B=0,232$; $p < 0,001$) y titulados máster ($B=0,155$; $p < 0,01$), con unas probabilidades relativas que incrementan la ocurrencia del evento que tengan la jornada que quieren desempeñar de 21,6%, 26,1% y 16,8% respectivamente. Esto nos lleva a aceptar la hipótesis H1.8.

Continuamos con el análisis de la variable RESILIENCIA y observamos que solamente para el conjunto de datos es significativa en sentido negativo ($B=-0,151$; $p < 0,01$) con una probabilidad relativa asociada del -14%, así un sujeto con una puntuación mayor

que otro que posee un punto menos, tiene respecto a este segundo un riesgo superior a él estimado en el 14% de tener una jornada que no desea. Con estas evidencias nos es imposible aceptar la hipótesis H2.8. Además, como no hemos encontrado ninguna relación estadísticamente significativa para la variable OPTIMISMO, tampoco podemos aceptar la hipótesis H3.8.

Abordamos ahora la revisión del resto de variables de control en relación con la obtención por parte de los titulados del tipo de jornada que quieren desempeñar. Así, para el estrato de los titulados de primer y segundo ciclo, encontramos que las variables significativas son EDAD ($B=0,122$; $p<0,01$), RAMA (ingeniería) ($B=1,780$; $p<0,01$), NOTA ($B=0,715$; $p<0,05$) y FORMACIÓN EMPLEABILIDAD ($B=0,087$; $p<0,1$), con una probabilidades relativas del 13%, 593,1%, 204,4% y 9,1% respectivamente.

En relación a los titulados de máster, solamente ha salido significativa la variable SEXO (hombre) ($B=0,840$; $p<0,05$), así un hombre tendría una probabilidad relativa respecto a las mujeres de 2,3 veces de tener una jornada que se adecuara a su preferencia. Tal vez más que las diferencias de género, lo que estamos observando es un efecto secundario de la mayor representatividad que tienen las mujeres en las ramas de ciencias y salud, en las que existe una relación inversa (si bien esta relación no es estadísticamente significativa) entre pertenecer a estas áreas y tener una jornada preferida. Además, en el modelo que agrega a todos los titulados las variables significativas, prácticamente representan las explicadas en los segmentos explicados.

JORNADA PREFERIDA												
	Todos los titulados			Titulados 1er y 2º Ciclo			Titulados Máster					
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)			
Variables de Control												
EDAD	0,074	***	10,954	1,077	0,122	**	9,146	1,130	0,044	2,415	1,045	
SEXO (Hombre)	0,488	*	3,981	1,630	0,285		0,620	1,330	0,840	*	5,289	2,316
NOTA	0,103		0,559	1,109	0,715	*	6,353	2,044	0,257		0,918	1,293
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,000		0,029	1,000	0,000		0,032	1,000	-0,002		1,221	0,998
RAMA DE CONOCIMIENTO			14,571				10,881				1,762	
Rama (Arte y H.)	1,474		1,852	4,369	1,010		0,797	2,746	-		-	-
Rama (Ciencias)	-0,424		1,243	0,654	-0,051		0,006	0,950	-0,620		1,393	0,538
Rama (Ingeniería)	1,336	**	9,299	3,803	1,780	**	7,925	5,931	0,160		0,053	1,173
Rama (Salud)	-0,117		0,161	0,890	-0,242		0,260	0,785	-0,114		0,073	0,892
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,000		0,448	1,000	0,000		0,002	1,000	-0,001		0,933	0,999
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	0,066	+	3,082	1,068	0,087	+	3,266	1,091	0,013		0,018	1,013
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	0,001		0,007	1,001	-0,008		0,409	0,992	0,008		0,590	1,008
ESTANCIAS EXTRANJERO	-0,020		0,166	0,981	-0,035		0,391	0,966	-0,702		2,105	0,496
Variables Explicativas												
FELICIDAD	0,195	***	26,689	1,216	0,232	***	16,656	1,261	0,155	**	8,380	1,168
RESILIENCIA	-0,151	**	6,823	0,860	-0,110		1,601	0,895	-0,133		2,423	0,876
OPTIMISMO	-0,004		0,009	0,996	-0,048		0,648	0,953	0,036		0,363	1,036
Constante	-3,142	+	3,771	0,043	-8,379	**	8,690	0,000	-4,058		2,015	0,017
Diagnóstico modelo												
			<i>(Solo V.Control)</i>				<i>(Solo V.Control)</i>				<i>(Solo V.Control)</i>	
N casos válidos	654		654		382		382		272		272	
Modelo Chi-cuadrado	71,965	***	40,462	***	61,096	***	43,457	***	31,598	**	20,155	**
-2 Log Likelihood	510,887		542,390		242,875		260,514		242,276		253,719	
R ² Cox & Snell	0,104		0,060		0,148		0,108		0,110		0,071	
R ² Nagelkerke	0,177		0,102		0,269		0,196		0,173		0,113	
Hosmer-Lemeshow	14,217	(n.s.)	7,720	(n.s.)	13,587	(n.s.)	7,333	(n.s.)	8,464	(n.s.)	10,508	(n.s.)
% predicciones correctas	84,86%		83,60%		79,77%		79,77%		64,40%		59,00%	

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 80: Regresión logística binaria sobre "JORNADA PREFERIDA"

Fuente: Elaboración propia

Para finalizar con el análisis de este modelo, podemos observar que su ajuste global es muy bueno, ya que los estadísticos Chi-cuadrado confirman hacia un ajuste global significativo para todos los estratos ($p < 0,001$), siendo el test de Hosmer-Lemeshow no significativo, lo cual indica bondad de ajuste del modelo en todos los casos. Igualmente, se ha alcanzado un porcentaje razonable de predicciones correctas en toda la población (aproximadamente el 85% para toda la población). Así mismo, los test R² Nagelkerke son positivos y nos indican que aproximadamente entre un 18% y un 27% de la varianza de la variable TRABAJO PREFERIDO puede ser explicada a través de las variables propuestas en el modelo. Además se observa en todos ellos una mejora en los indicadores respecto a los modelos que consideran solamente las variables de control. Tomando el estadístico R² Nagelkerke para todos los titulados vemos que el 10,2% de la varianza de la variable dependiente es explicada por las

variables de control, mientras que cuando incluimos en el modelo las variables independientes, conseguimos explicar un 17,7%, es decir, se experimenta una mejora muy importante de este estadístico entorno a un 70%.



Para concluir con el análisis realizado a través de la regresión logística binaria, presentaremos de forma esquemática la aceptación o no de las hipótesis de trabajo presentadas anteriormente. Puede encontrarse en el Anexo VI un resumen global de la significación de cada una de las variables del modelo.

Resumen de la confirmación de hipótesis planteadas				
Hipótesis	Todos los titulados	Titulados 1 ^{er} y 2 ^o Ciclo	Titulados Máster	Especificidades
H1.	✓	✓	✓	
H1.1.	✓	✓	✓	
H1.2.	✓	✓	✓	
H1.3.	✓	✓	✓	
H1.4.	✓	✓	✓	
H1.5.	✓	✓	✓	
H1.6.	✓	✓	✓	
H1.8.	✓	✓	✓	
H1.8.	✓	✓	✓	
H2.	X	X	X	
H2.1.	X	X	X	✓ Para titulados de primer y segundo ciclo que han trabajado ✓ Para titulados de primer y segundo ciclo de la rama sociales
H2.2.	X	X	X	
H2.3.	X	X	X	
H2.4.	X	X	X	
H2.5.	X	X	X	
H2.6.	X	X	X	
H2.7.	X	X	X	
H2.8.	X	X	X	
H3.	X	X	X	
H3.1.	X	X	X	
H3.2.	X	X	X	
H3.3.	X	X	X	
H3.4.	X	X	X	
H3.5.	X	X	X	
H3.6.	X	X	X	
H3.7.	X	X	X	
H3.8.	X	X	X	

✓ confirmada, X no confirmada

Tabla 81: Resumen de la confirmación de hipótesis planteadas

Fuente: Elaboración propia

Seguidamente vamos a abordar la discusión de los resultados y análisis realizados, de forma que podemos profundizar en el conocimiento y la lógica de los hallazgos obtenidos, así como su relación con la literatura revisada.

7. Discusión de resultados y conclusiones

7. Discusión de resultados y conclusiones

7.1. Introducción

Vamos a reflexionar en este apartado sobre los resultados que se han alcanzado en los análisis realizados hasta el momento. Describiremos las conclusiones más importantes de nuestra investigación, con el objetivo de relacionar las evidencias que hemos encontrado con lo que se ha relatado por parte de otros investigadores, para de esta manera poder incrementar el conocimiento acumulado sobre el tema que hemos estudiado, la influencia de la felicidad, resiliencia y optimismo en la inserción laboral y en diversos aspectos relacionados con la calidad del empleo de los universitarios.

Si tomamos como punto de partida los objetivos específicos que nos formulamos al inicio de esta investigación y además tenemos en cuenta los hallazgos que hemos obtenido, podemos decir de forma inequívoca que existe una fuerte vinculación entre la felicidad y los resultados de inserción laboral y de calidad en el empleo obtenido (Staw et al., 1994; Wright y Staw, 1999; Connolly y Viswesvaran, 2000; Diener et al., 2002), ya se trate de que se segmenten los resultados en base a todos los titulados, los titulados de primer y segundo ciclo, o los titulados de máster. Por otro lado, no hemos encontrado evidencias de vínculos sólidos entre la resiliencia y el optimismo y la inserción laboral y la calidad del empleo de los universitarios.

Podemos además, de forma general, destacar que de entre los modelos propuestos, en línea con los hallazgos de Connolly y Viswesvaran (2000), el que tiene mayor capacidad de predicción es el relativo a la satisfacción con el empleo, con un porcentaje de predicción de alrededor del 95%. Además, un análisis de los resultados obtenidos por nivel de estudios y por cada una de las variables dependientes nos conducirá a una reflexión más profunda en el punto siguiente. Tomando como punto de partida esta reflexión será posible la propuesta de explicaciones para el fenómeno estudiado y los condicionantes que lo influyen; además, la segmentación en distintos niveles nos permitirá proponer explicaciones concretas para cada grupo. De esta

manera se extraerán argumentos e ideas con los que intentaremos conocer mejor los efectos beneficiosos que se derivan de los afectos positivos.

Finalmente, en el último apartado, abordaremos las limitaciones a que está sujeta esta investigación, así como las futuras líneas de investigación que se proponen.



7.2. Discusión de los resultados

De los análisis llevados a cabo hemos encontrado evidencias sólidas y consistentes de que el factor felicidad es más influyente que los factores resiliencia y optimismo en relación a la inserción laboral y a la calidad del empleo de los universitarios, ya que estos dos últimos resultan estadísticamente menos significativos, tanto para el conjunto de los titulados, como para los titulados de primer y segundo ciclo y para los titulados de máster por separado. Además, en su conjunto la felicidad ha demostrado ser un factor significativo de forma continua en todos los modelos propuestos, incluso de forma más consistente que cualquier otra de las variables del modelo, incluidas las variables de control. También se repiten estos resultados cuando la segmentación de los datos es realizada en base al área de conocimiento o en base a si durante sus estudios se encontraban trabajando o no. En este sentido, nuestros resultados en el colectivo de universitarios recién graduados de la UMH están alineados con lo expuesto en la literatura académica por diversos autores (Diener y Seligman, 2004; Lyubomirsky et al., 2005; Achor, 2010). Pensábamos que estos resultados hubieran podido ser diferentes, en los trabajadores en general respecto a los universitarios, porque el colectivo estudiado llevaba un tiempo reducido en el mercado laboral, lo cual podría haber limitado la materialización de los beneficios de esta ventaja.

Podemos añadir a lo anteriormente expuesto que se han encontrado evidencias relativas a que la resiliencia tiene un efecto positivo sobre la inserción laboral en la submuestra de titulados de la rama de conocimiento de sociales, así como en la submuestra de titulados que habían trabajado durante sus estudios. Esto supone un indicio que esta variable independiente tiene mucho menor poder explicativo que la variable felicidad de cara a predecir la inserción laboral.

Seguidamente pasamos a exponer las reflexiones realizadas en torno a la discusión de resultados para cada grupo de los factores expuestos tanto en relación con las variables explicativas, como con las variables de control.

7.2.1. Variables explicativas

Vamos a analizar los efectos que tienen las variables independientes o explicativas que hemos propuesto en nuestro modelo, por un lado sobre los aspectos de la inserción laboral, y por otro lado sobre las condiciones del empleo que alcanzan los titulados.

Abordaremos en primer lugar el efecto que surten estas variables explicativas sobre las variables dependientes INSERCIÓN LABORAL y TRABAJA ACTUALMENTE.

En línea con lo descrito anteriormente, de las tres variables explicativas (felicidad, resiliencia y optimismo) incorporadas en el modelo propuesto, claramente la felicidad aparece como estadísticamente significativa para todos los segmentos analizados (todos los titulados, primer y segundo ciclo y máster), es decir, supone una ventaja significativa para las personas que la poseen, en línea con los hallazgos encontrados en la literatura académica (Burger y Caldwell, 2000; Donovan, 2000).

El proceso de inserción laboral, más aún en el entorno coyuntural en que nos encontramos, supone una actividad en la que hay que mantener un fuerte compromiso con uno mismo, una actitud de desafío hacia el medio ambiente, un sentido de significado, y un locus de control interno, es decir, hay que demostrar una mayor resistencia que en situaciones de crecimiento económico cuando la incorporación en el mercado laboral es menos dificultosa, por ello, tal como vaticina la literatura revisada (Wyler et al., 1970; Block y Block, 1980; Maddi y Hess, 1992; Stein et al., 1997; Bissonnette, 1998; Fredrickson, 2001; Heckhausen, 2001; Leiter y Robinson, 2005; Maddi y Khoshaba, 2005; Greve y Staudinger, 2006; Jackson et al., 2007; Jackson, 2010), esperábamos, fundamentado en estudios previos realizados a otras poblaciones, que las personas con mayor resiliencia demostraran tener una ventaja relativa en este aspecto. Por el contrario, nos hemos encontrado que no se han podido recabar evidencias sólidas en este sentido, tan solo hemos hallado para determinados segmentos (titulados de primer y segundo ciclo de sociales o que habían

simultaneado estudio con trabajo) que la resiliencia es un diferencial positivo para la inserción laboral.

Por otro lado, dado que las investigaciones previas realizadas destacan que las personas más optimistas poseen la delantera en relación a su entrada en el mercado de trabajo, redes de contactos y éxito laboral (Chang et al., 2000; Diener et al., 2002; Ruthig et al., 2004), entendíamos que esta ventaja también fuera cosechada por los universitarios más optimistas en su proceso de inserción laboral. Sin embargo, nos hemos encontrado que no podemos demostrar una vinculación determinante entre un mayor nivel de optimismo, y una mayor inserción laboral, o una mayor probabilidad de encontrarse trabajando en el momento de realizar las encuestas. Es posible, tal como señala Segerstrom (2001), que las personas optimistas cuando se presentan objetivos opuestos entre sí (ej. estudiar y trabajar), puedan quedar bloqueados porque se comprometen con ambos y esto les causa mayor estrés a corto plazo, y esto en parte sea la fundamento de una menor inserción laboral. De esta forma, nos sumamos a las investigaciones (Barlow, 2002) que no han encontrado una clara evidencia entre el optimismo y un desempeño superior.

En cuanto a las condiciones del empleo que obtienen los titulados, es decir, la calidad del trabajo que desempeñan (en base a determinadas dimensiones que hemos analizado a lo largo de este trabajo), podemos afirmar claramente que todas ellas reciben una influencia claramente positiva cuando está presente el factor emocional felicidad. Así, hemos encontrado que las personas más felices poseen unas ventajas relativas sobre las personas con menor nivel de felicidad a la hora de desempeñar un trabajo relacionado con su titulación, recibir mayor retribución que la media, disfrutar de una mayor satisfacción laboral, disponer de una mayor responsabilidad, tener una mayor estabilidad y poseer un trabajo con la jornada de su preferencia. Así pues, se corroboran ventajas en todos los aspectos deseables en un trabajo de mejor calidad, tal y como describe la literatura revisada (Staw et al., 1994; Wright y Staw, 1999; Connolly y Viswesvaran, 2000; Cropanzano y Wright, 2001; Diener y Seligman, 2002; Lyubomirsky et al., 2005, 2006; Boehm y Lyubomirsky, 2008; Achor, 2010).

Además, en relación a la capacidad de resiliencia, en el sentido que proporciona mayor capacidad para enfrentar situaciones difíciles o adversas y que de ella se deriva que algunos individuos consigan superarlas (Maddi y Hess, 1992; Maddi y Khoshaba, 2005; Jackson et al., 2007), planteamos que podrían generarse una serie de ventajas de su posesión que beneficiaran al individuo en cuanto a las características del puesto de trabajo ocupado. Del análisis realizado se desprende que, en sentido opuesto a lo planteado en la literatura, la resiliencia no ha demostrado ser un factor relevante en cuanto a la consecución de ninguna de las características asociadas a la calidad de un puesto de trabajo para un universitario. Pensamos que la causa puede haber sido que en circunstancias económicas adversas, en que las condiciones laborales no son favorables, una persona resiliente es capaz de tolerar, en mayor medida que una persona que no lo es, un empobrecimiento en sus condiciones laborales antes de reaccionar tomando la decisión de dejar su empleo y buscarse otro.

Igualmente, es extensa la investigación que asocia el optimismo con el éxito en múltiples ámbitos de la vida personal (Fredrickson, 2001; Fredrickson y Joiner, 2002; Seligman, 2004; Lyubomirsky et al., 2005; Boehm y Lyubomirsky, 2008) y profesional (Diener et al., 2002; Lyubomirsky et al., 2005; Boehm y Lyubomirsky, 2008; Carver et al., 2010) de los individuos, obteniendo mejores trabajos en su incorporación al mercado laboral (Carver et al., 2010) y mejores retribuciones (Segerstrom, 2007), extremos que no hemos podido probar de los análisis que hemos realizado. Por tanto, en línea con lo expuesto por Barlow (2002) no hemos podido establecer un claro vínculo entre el optimismo y los beneficios que de él se derivan. Así, no podemos afirmar que los universitarios más optimistas obtengan trabajos más relacionados con sus estudios, ganen más dinero que la media, tengan puestos de mayor responsabilidad, posean vínculos laborales más estables o que tengan la jornada laboral que prefieren en mayor medida que el resto de sus compañeros. Pensamos que tal vez estos resultados hayan podido estar condicionados porque el optimismo es un precursor de las emociones positivas (Carver y Scheier, 1990), y realmente sean estas emociones las que causen un desempeño superior tanto en inserción laboral como en las condiciones de trabajo de nuestros universitarios.

7.2.2. Variables de control

Revisemos seguidamente los análisis y los resultados obtenidos en las variables de control que habíamos introducido en nuestro modelo, y cuyos efectos hemos revisado para cada una de las variables dependientes estudiadas.

En primer lugar abordaremos los efectos sobre la inserción laboral y el estado de ocupación en el momento de realizar la encuesta repasando cuales son las variables que más las influyen.

Podemos afirmar que son básicamente tres las variables de control que tienen significación estadística relevante, y cada una de ellas es de un ámbito diferente. Del ámbito demográfico la edad es la variable que más influye tanto para haber trabajado desde la finalización de los estudios como para estar trabajando en el momento actual. Aquí parece que tiene sentido que a mayor edad, más tiempo ha tenido el universitario de ampliar su experiencia profesional. Pensemos que el perfil de los universitarios ha cambiado mucho en los últimos años, así, cada vez más nos encontramos con trabajadores que deciden reciclarse profesionalmente y vuelven a la universidad para cursar estudios que complementen su formación o que favorezcan su especialización (como podría ser el caso de los estudios de máster). Esta experiencia vital más dilatada parece que favorece la inserción laboral, hallazgo que se encuentra en línea con otros estudios de inserción laboral realizados (García-Montalvo y Peiró, 2001; AVAP, 2013).

Por otro lado, dentro del apartado de actividades extracurriculares observamos que también es significativo el impacto que tiene el haber estado trabajando durante los estudios para encontrarse en situación de ventaja tanto en términos de inserción, como en términos de estar trabajando en el momento presente. Esta experiencia laboral proporciona a los universitarios un conocimiento del mercado laboral, de los empleadores, de los instrumentos de búsqueda y de las vías de inserción, además de mejorar su curriculum vitae, pues los empleadores generalmente valoran positivamente este factor en los candidatos (Bolles, 2012; Mincer, 2012).

Para finalizar con los efectos de las variables de control sobre la inserción laboral, mencionaremos dos factores del ámbito académico. Por un lado, se desprende que a mayor nivel educativo, mayores probabilidades de inserción y de estar trabajando en el momento actual, tal como se ha visto en el apartado descriptivo, y por otro lado la influencia que tiene la rama de estudio en la inserción. Así las ramas de ingeniería y salud tendrían una mayor probabilidad relativa que las ramas de ciencias y arte y humanidades, tanto de estar trabajando como de haber trabajado en relación a la rama de sociales, lo cual está en línea con el último estudio publicado de afiliación a la seguridad social de los universitarios (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2014).

Abordamos seguidamente la revisión de las variables que han resultado ser más significativas en cuanto a las distintas dimensiones de calidad del empleo abordadas.

Iniciamos con el estudio de los factores demográficos y vemos que la edad parece tener bastante impacto en múltiples facetas de la calidad del empleo, prácticamente en todas ellas, excepto en la satisfacción y en la relación del trabajo con los estudios para los titulados de primer y segundo ciclo. Esto nos estaría diciendo que, en línea con lo argumentado anteriormente, a mayor edad se alcanza más experiencia y se va logrando un ascenso profesional que conlleva ventajas objetivas en los indicadores de calidad estudiados (Bolles, 2012; Mincer, 2012). Sin embargo, la edad no presenta un vínculo estadísticamente significativo con la satisfacción, es decir, una mayor edad no implica ni una mayor satisfacción con el trabajo, ni un trabajo relacionado con los estudios para los titulados de primer y segundo ciclo. Esta última apreciación podría estar indicando que el vínculo es más fuerte entre el nivel académico y la relación del trabajo con los estudios, que entre la edad del universitario y la relación del trabajo con los estudios. Igualmente se evidencia que el género influye en determinados segmentos de la población, así, condiciona la jornada preferida en los titulados de primer y segundo ciclo, la estabilidad y responsabilidad de los estudiantes de máster y en el sueldo de los titulados de segundo ciclo y de máster, hallazgos que están en línea con otras investigaciones (Dolado y Felgueroso, 2007; Gradín y del Río, 2009).

Por otro lado, en cuanto a los factores curriculares podemos comentar que la nota media del expediente tiene un efecto estadístico significativo en poseer un trabajo relacionado con los estudios para los titulados de máster, en el sueldo de titulados de primer y segundo ciclo, en la jornada preferida de titulados de primer y segundo ciclo, y en todos los estudiantes en las funciones de responsabilidad, es decir, sacar buenas notas aumenta las probabilidades de ocupar puestos de dirección en las organizaciones. Además, resulta bastante significativa la rama de conocimiento que han cursado los titulados, así, es más probable que titulados de ingeniería y salud trabajen en empleos relacionados con sus estudios, que titulados de salud obtengan una remuneración por encima de la media, que titulados de ingeniería obtengan la jornada que prefieren y que titulados de ciencias, ingeniería y salud desempeñen funciones de responsabilidad, hallazgos que están en línea con estudios similares sobre titulados (AVAP, 2013; Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2014). Esto puede ser debido a que las salidas profesionales de los titulados en las ramas de conocimiento de salud e ingeniería estén más acotadas en parte porque la legislación les otorga determinadas competencias profesionales que pueden ejercer en exclusividad.

Finalmente, la influencia ejercida por el desempeño de actividades extra-curriculares la podemos detallar en función de la variable en cuestión. Así, la experiencia proporcionada por la compatibilización de trabajo y estudios tiene el efecto de incrementar la probabilidad de obtener un sueldo por encima de la media y de obtener un contrato estable para los titulados de primer y segundo ciclo. Por otro lado, la formación en empleabilidad tiene un efecto positivo en cuanto a la probabilidad de obtener la jornada preferida por parte de los titulados de primer y segundo ciclo.

Una vez finalizado el apartado de discusión de resultados vamos a proceder a la presentación de las conclusiones de este trabajo donde expondremos sus principales implicaciones prácticas y académicas.

7.3. Conclusiones

Como hemos visto anteriormente, son múltiples los factores que pueden condicionar la inserción laboral y que pueden definir un empleo de calidad, pero concretamente la felicidad ha emergido como un elemento fundamental para explicar todas y cada una de las variables dependientes planteadas. Así mismo ha resultado significativa su influencia en todas las estratificaciones a que ha sido sometida la población de universitarios analizada, hallazgo que se encuentra alineado con la literatura revisada (Seligman, 2002; Boehm y Lyubomirsky, 2008; Achor, 2010).

En línea con lo que claramente señalan muchos estudios transversales realizados (Cropanzano y Wright, 1999; Wright y Staw, 1999; Lyubomirsky et al., 2005; Krueger et al., 2011) concluimos que la felicidad precede al éxito por dos motivos que pasamos a exponer. En primer lugar por el hecho de que independientemente del estrato analizado, la felicidad se ha manifestado de forma consistente como una variable estadísticamente significativa. En segundo lugar porque si tenemos en cuenta que las personas poseen un nivel de felicidad base (Diener y Diener, 1996) hacia el cual vuelven después de haber experimentado eventos positivos y negativos, tiene sentido asumir que el nivel de felicidad disposicional que se ha medido en esta investigación era poseído por los participantes con anterioridad al inicio de su proceso de búsqueda de empleo. Por tanto podemos decir que una persona que sea más feliz tendrá mayor probabilidad de éxito en el proceso de inserción laboral respecto sus congéneres cuando el resto de variables permanece constantes.

Entendemos que nuestro objeto de estudio se convierte en un tema de máximo interés desde el punto de vista individual, académico, organizativo y social. Por un lado, desde el punto de vista individual, las personas con mayor índice de felicidad muestran de manera más frecuente unos comportamientos adaptativos específicos característicos (Lyubomirsky et al., 2005) y la evidencia empírica apoya el modelo conceptual que la felicidad es la causante del éxito con el cual se correlaciona, además el deseo de obtener la felicidad prevalece en la cultura occidental (Diener et al., 1999). Desde el punto de vista formativo, la mejora de los niveles de felicidad de los

estudiantes podría suponer una mejora en el rendimiento académico, así como una mejora en el éxito en su incorporación al mundo laboral (Staw et al., 1994; Diener et al., 2002). Desde las empresas e instituciones también es beneficiosa la promoción de una cultura de los afectos positivos, pues las organizaciones que cuentan con trabajadores felices tienen mejor rendimiento, productividad y rentabilidad (Foster et al., 2004), así como mayor probabilidad de que sus clientes se encuentren satisfechos (George, 1995). No cabe duda que los beneficios anteriores son socialmente deseables, pues además de tener ciudadanos con mayor satisfacción, mejoraría la salud física y mental de la población (Jahoda, 1958; Taylor y Brown, 1988; Diener y Seligman, 2002) y se reduciría el consumo de drogas (Bogner et al., 2001) y la delincuencia juvenil (Windle, 2000).

7.3.1. Implicaciones prácticas

Las aplicaciones e implicaciones prácticas que se pueden derivar de nuestra investigación pueden tratarse a diversos niveles.

En primer lugar se pueden derivar implicaciones en la esfera política, pues entendemos que sería positivo que los responsables de las organizaciones fueran conscientes de la relación entre la felicidad de las personas que los rodean con el éxito de las empresas e instituciones en que trabajan. Además, también sería beneficioso que las personas en ámbitos de coordinación o relación con otros tuvieran presentes que la felicidad es un estado mental que facilita la productividad, la calidad en el trabajo y la creatividad (Isen et al., 1987; Cropanzano y Wright, 1999; Wright y Staw, 1999). Además, ayuda a superar las situaciones estresantes y a desarrollarse profesionalmente (Ong et al., 2006), aumenta la capacidad de atención, produciendo una expansión y flexibilización cognitiva (Fredrickson y Branigan, 2005), mejorando la intuición (Bolte et al., 2003). Así mismo, profesores más felices probablemente generarían estudiantes más felices (Graen, 1976) y mejor rendimiento académico (Montgomery et al., 2003).

Desde el punto de vista académico, podría ser incorporada la felicidad como una competencia a adquirir durante los estudios, sobre todo en las etapas tempranas de la formación.

Además, también es posible la creación de medidas concretas relacionadas con el diseño de la formación en talleres prácticos y específicos, no solo en la comprensión de los beneficios que puede generar la felicidad, sino también en herramientas y programas formativos concretos que promovieran y permitieran a las personas incorporar entre sus hábitos las actividades que incrementan el nivel de felicidad. Aquí es fundamental trascender el ámbito teórico para plantear un plan formativo experiencial que permitiera integrar tanto los conceptos, como las herramientas, hábitos y puntos de vista de las personas más felices.

7.3.2. Implicaciones académicas

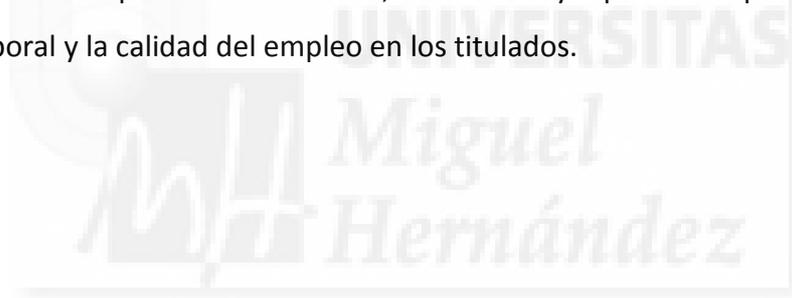
A través del trabajo que hemos llevado a cabo hemos pretendido contribuir académicamente a la literatura existente sobre ciertos aspectos de la psicología positiva, en concreto de los beneficios en el proceso de inserción laboral y en la calidad del empleo que obtienen los titulados universitarios derivados de poseer ciertas características personales como la felicidad, la resiliencia y el optimismo. Por una parte los avances que se producen en la comprensión de los beneficios generados por la felicidad aumentan la comprensión de esta faceta de la psicología positiva (Lyubomirsky et al., 2005), y por otro lado, la comprensión de la felicidad, nos permite entender mejor el proceso de inserción laboral y la calidad del empleo alcanzado por los titulados universitarios.

Así pues, nuestra investigación pretende dar respuesta a las siguientes inquietudes exploratorias:

En primer lugar son muchas las llamadas que subrayan la necesidad de comprender los factores que influyen en el proceso de inserción laboral de los universitarios (Formichella y London, 2005; Rodríguez, 2009; Rodríguez et al., 2010; Gómez et al.,

2011; AVAP, 2013; Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2014). Y con nuestro trabajo hemos pretendido cubrir las brechas sobre algunos aspectos que tradicionalmente no se habían tenido en cuenta a la hora de estudiar los factores que promovían la transición al mundo del trabajo de los titulados.

En segundo lugar, hemos tratado de integrar dos enfoques diferentes³⁴ a la hora de crear nuestro modelo predictivo de inserción laboral y calidad en el empleo de los universitarios, con el objetivo de progresar en la creación de una nueva perspectiva teórica en esta disciplina. Este camino de búsqueda de la integración ya se ha seguido en investigaciones previas (Gamboa, 2010; Hernández-Fernaud et al., 2011; Cifre y Navarro, 2013; Giménez y Galbis, 2013) que han tratado de integrar nuevas herramientas y puntos de vista para la comprensión del fenómeno de la empleabilidad en los universitarios. Sin embargo, diferimos de estos autores en que nuestro enfoque se centró en los aspectos de felicidad, resiliencia y optimismo para entender la inserción laboral y la calidad del empleo en los titulados.



³⁴ Por un lado los que establecen un vínculo entre la educación y el empleo (Schultz, 1971; Freeman, 1976; Bowles y Gintis, 1983; Piore, 1983; Thurow, 1983; Collins, 1989; Sala y Planas, 2009) y por otro los que vinculan las emociones positivas con el trabajo (Diener et al., 1985a; Wright y Staw, 1999; Cropanzano y Wright, 2001; Seligman, 2002; Sinclair y Wallston, 2004; Achor, 2011; Lyubomirsky y Devoto, 2011).

7.4. Limitaciones y líneas futuras de investigación

La tesis que se ha presentado posee, al igual que cualquier trabajo de investigación, una serie de limitaciones, algunas de las cuales nos puede generar alternativas para la creación de futuras líneas de investigación.

La primera limitación que podemos plantear es la transversalidad del análisis que hemos llevado a cabo. Al asumir que el nivel de los factores emocionales es estable en el tiempo (Diener y Diener, 1996; Avia y Vázquez, 1998) hemos supuesto cuáles son los factores causales y cuáles son las consecuencias que generan. Para poder demostrar la causalidad irrefutable de las variables explicativas sobre las variables dependientes (Wilk y Sackett, 1996; Diener et al., 1999, 1999; Carless y Arnup, 2011) será necesario el diseño de una investigación que permita un análisis longitudinal para poder extraer conclusiones inequívocas sobre la causalidad de nuestras variables explicativas. Por tanto un seguimiento posterior de la evolución profesional de los encuestados, o la medición en dos momentos temporales distintos de los factores causales y de sus efectos esperados, nos podría permitir extraer conclusiones más sólidas e irrefutables.

En la investigación realizada, alguna de las variables ha sido dicotomizada para encajar el análisis a través de la regresión logística dicotómica (Cumsille y Bangdiwala, 1996), lo cual ha limitado tanto los análisis como las conclusiones y resultados obtenidos. Así pues un análisis que tomara como base la naturaleza continua de las variables podría posibilitar la generación de conclusiones más detalladas y específicas.

Aunque a priori pueda parecer que no se han podido validar las hipótesis que relacionan la resiliencia y el optimismo con la inserción laboral y con la calidad del empleo de los universitarios, consideramos que tal vez sea necesario tomar otros instrumentos de medida validados para indagar acerca de estas relaciones, pues es innegable que diversos autores (Cozzarelli, 1993; Park et al., 1997; Stein et al., 1997; Chemers et al., 2001; Heckhausen, 2001; Ruthig et al., 2004; Sinclair y Wallston, 2004; Maddi y Khoshaba, 2005; Jackson et al., 2007) han encontrado vínculos entre estas variables y el éxito profesional. Entendemos que estos resultados tenemos que

interpretarlos como una necesidad de realizar mayores esfuerzos por desvelar los nexos de unión que aparentemente no se muestran visibles.

Dado que diferentes instrumentos de medida son utilizados para valorar cada factor emocional (Scheier et al., 1994; Creed et al., 2002; Abdel-Khalek, 2006), y a pesar de estar correlacionados, el resultado puede variar en función de cuál sea la herramienta empleada. Por consiguiente, las herramientas que sean tomadas para medir podrían influir los resultados y las conclusiones obtenidas de la investigación. En este sentido, la información ha sido obtenida por autoevaluación (Cheng et al., 2014), por lo que las respuestas han podido estar condicionadas por la auto-imagen de los participantes. Esta circunstancia puede haber condicionado nuestros hallazgos. Por tanto el uso de otros instrumentos o herramientas de medida podría ser interesante para seguir profundizando en el conocimiento de las relaciones entre el empleo universitario y ciertos factores emocionales.

Realizar una investigación que englobe todo el ámbito universitario permite generar conclusiones sobre la empleabilidad de los universitarios que pueden abarcar todo el ámbito institucional de la educación superior, hecho demandado a nivel europeo (CM Bergen, 2005; CM Londres, 2007; CM Lovaina, 2009; CM Budapest-Viena, 2010; CM Bucarest, 2012). Sin embargo debemos ser muy precavidos en cuanto a la generalización de los resultados, a pesar de tener una amplia muestra, pues esta amplitud genera un alto grado de heterogeneidad entre los datos. De esta forma, se hace complicado controlar esta diversidad, derivada de las condiciones específicas del mercado de trabajo y de los universitarios de cada titulación concreta. Bien es verdad, que aunque hemos intentado considerar esta pluralidad teniendo en cuenta en nuestros modelos, los segmentos de primer y segundo ciclo, y máster, también existen diferencias que pueden estar generadas por las características propias de las ramas de conocimiento de las titulaciones específicas. Así pues un análisis y segmentación por titulación podría aportar una gran riqueza de matices a la investigación (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2014).

Paralelamente, y en sentido opuesto, los resultados obtenidos están limitados a la población universitaria. Creemos que podría ser interesante ampliar la población objeto de estudio a no universitarios, pues entendemos que los resultados que se podrían obtener nos ayudarían a comprender mejor los mecanismos y las relaciones que existen entre las distintas variables estudiadas, así como la generalización de las conclusiones para la población general (Cheng et al., 2014).

En esta misma línea, es posible que existan diferencias sustanciales entre individuos que hayan tenido experiencia previa de los que no. Esto requeriría plantear los análisis de datos con otras variables de segmentación para indagar sobre los posibles patrones que pudieran encontrarse (Ritter, 2014).

Por otro lado, hay variables referidas a otros aspectos que condicionan la empleabilidad (Thurow, 1983; Gazier, 1998; Harvey, 2001; Gómez et al., 2006a; Yorke, 2006) tales como la profesión de los padres, las competencias o la inclusión de otros factores como el esfuerzo específico realizado en el proceso de búsqueda, la motivación o la necesidad de perseguir una carrera profesional. La inclusión en nuestros modelos de estas variables podría ofrecer resultados más precisos en cuanto la empleabilidad de las personas y las condiciones laborales que alcanzan (Nyhus y Pons, 2005).

Además, los modelos construidos se han limitado a ocho variables dependientes, y en una futura investigación podrían agregarse nuevas variables para predecir tales como si el trabajo obtenido es afín a la rama de conocimiento estudiada, o el tiempo requerido para conseguir el primer empleo. De esta forma podríamos ampliar el conocimiento que tenemos y los efectos que pueden ser generados por la felicidad, la resiliencia y el optimismo en el empleo de los universitarios.

Por otro lado, teniendo en cuenta que tanto la resiliencia como el optimismo son generadores de afectos positivos (Carver y Scheier, 1990; Luthar et al., 2000), podría plantearse que tal vez los efectos que puedan tener estos dos factores en la inserción laboral ya están contenido en el factor felicidad, y por tanto, podría construirse un nuevo modelo en el que solamente la felicidad fuera la variable explicativa.

A pesar de que en nuestra investigación hemos encontrado evidencias que vinculan la inserción y la calidad del empleo con la felicidad, nos gustaría remarcar que para la obtención de conclusiones más específicas en cuanto a la posible vinculación de la resiliencia y el optimismo, la aplicación en la medida de lo posible de técnicas estadísticas analíticas más complejas permitirían poner de manifiesto lo que en este momento se encuentra velado (Grošelj et al., 2015).

Algunos autores (Figuera, 1996; Teichler, 2007b; Schomburg y Teichler, 2011; AVAP, 2013; Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2014) han estudiado diversos aspectos de la inserción laboral de los universitarios con un plazo de tres o cinco años desde la graduación. Este lapso de tiempo podría ser necesario para la capitalización de algunas inversiones en formación, como la realización de prácticas en empresa, estancias en el extranjero, formación en empleabilidad, etc. Así pues otra de las propuestas de investigación va en la línea de estudiar la carrera profesional a más largo plazo, para analizar la rentabilidad de las inversiones en formación realizadas por los universitarios.

Así mismo, los resultados que hemos obtenido han estado condicionados por un entorno de crisis económica que ha afectado al proceso de inserción laboral (Oliva y Coll, 2014), y desconocemos hasta qué punto este condicionante ha podido viciar los resultados de nuestro trabajo. Por tanto proponemos la realización de este estudio en un momento coyuntural de mayor estabilidad.

Finalmente nos gustaría proponer una línea de trabajo que aquí no hemos abordado, relativa a los efectos que puedan tener los afectos positivos en el emprendimiento, es decir, hasta qué punto afectan la felicidad, la resiliencia y el optimismo en la decisión de elegir una carrera profesional como empresario por parte de un titulado universitario, y cuál es su evolución empresarial (Naude et al., 2014).

Bibliografía



Bibliografía

- Abdel-Khalek, A.M. (2006). Measuring happiness with a single-item scale, *Social Behavior and Personality: an international journal*, 34(2), 139-150.
- Abramson, L.Y., Seligman, M.E., y Teasdale, J.D. (1978). Learned helplessness in humans: critique and reformulation, *Journal of abnormal psychology*, 87(1), 49-74.
- Achor, S. (2010). *The happiness advantage: the seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work*. New York: Broadway Books.
- Achor, S. (2011). *La felicidad como ventaja*. Barcelona: RBA.
- Adecco (2014). *Informe Infoempleo-Adecco 2013*. Consultado a través del siguiente enlace: http://blog.infoempleo.com/wp-content/uploads/2014/07/Informe_Infoempleo_Adecco_2013.pdf: Recuperado el 24 de noviembre de 2014.
- Aguayo, M., y Lora, M.E. (2007). Cómo hacer una Regresión Logística binaria paso a paso II análisis multivariante, *DocuWeb-fabis. Huelva: Fundación Andaluza Beturia para la Investigación en Salud*, Consultado a través del siguiente enlace: http://www.fabis.org/html/archivos/docuweb/Regres_log_1r.pdf: Recuperado el 24 de noviembre de 2014.
- Ainsworth, M.D.S., Blehar, M.C., Waters, E., y Wall, S. (2014). *Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation*. London: Psychology Press.
- Ali, M., Schur, L., y Blanck, P. (2010). Disability at work: job characteristics and attitudes of employees with disabilities, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(1), 100-210.
- Allen, J., y Newman, V. (2013). Graduate Internship lead to Graduate Jobs: a comparison of case evidence in 2010 & 2012, *InImpact: The Journal of Innovation Impact*, 5(1), 194-200.
- Allen, K., Quinn, J., Hollingworth, S., y Rose, A. (2013). Becoming employable students and 'ideal'creative workers: exclusion and inequality in higher education work placements, *British Journal of Sociology of Education*, 34(3), 431-452.
- Allen, T.D., Johnson, R.C., Saboe, K.N., Cho, E., Dumani, S., y Evans, S. (2012). Dispositional variables and work–family conflict: A meta-analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17-26.

- Anderson, D., y Anderson, L.A. (2010). *Beyond change management: How to achieve breakthrough results through conscious change leadership*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Antonelli, C. (2014). *The economics of innovation, new technologies and structural change*. London: Routledge.
- Ariño, A., y Llopis, R. (2011). *¿Universidad sin clases? Condiciones de vida de los estudiantes universitarios en España (Eurostudent IV)*. Madrid: Ministerio de Educación.
- Arrow, K.J. (1973). Higher education as a filter, *Journal of public economics*, 2(3), 193-216.
- Aspinwall, L.G., y Brunhart, S.M. (1996). Distinguishing optimism from denial: Optimistic beliefs predict attention to health threats, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(10), 993-1003.
- Aspinwall, L.G., y Richter, L. (1999). Optimism and self-mastery predict more rapid disengagement from unsolvable tasks in the presence of alternatives, *Motivation and Emotion*, 23(3), 221-245.
- Aspinwall, L.G., Richter, L., y Hoffman III, R.R. (2001). Understanding how optimism works: An examination of optimists' adaptive moderation of belief and behavior, en: E.C. Chang (Ed.), *Optimism & pesimism. Implication for theory, research and practice*, Washinton: American Psychological Association, pp. 217-238.
- Asuquo, P.N., y Inaja, A.E. (2013). Fostering Sustainable Career Development and Employability Among Young People in the Changing World of Work: Employers' Perspective, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1492-1499.
- Atienza, F.L., Pons, D., Balaguer, I., y García-Merita, M. (2000). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes, *Psicothema*, 12(2), 314-319.
- AVAP (2013). *Empleabilidad de los titulados universitarios en la Comunidad Valenciana. Libro Verde*. Valencia: Generalitat Valenciana, Agencia Valenciana d'Avaluació y Prospectiva.
- Avia, M., y Vázquez, C. (1998). *Optimismo inteligente*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bagshaw, M. (1996). Creating employability: how can training and development square the circle between individual and corporate interest?, *Industrial and Commercial Training*, 28(1), 16-18.
- Baldassare, M., Rosenfield, S., y Rook, K. (1984). The types of social relations predicting elderly well-being, *Research on Aging*, 6(4), 549-559.

- Baldwin, T.T., Bommer, W.H., y Rubin, R.S. (2012). *Managing organizational behavior: What great managers know and do*. New York: McGraw Hill.
- Ball, L., Pollard, E., y Stanley, N. (2010). *Creative graduates creative futures*. London: CGCF Higher Education.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward unifying theory of behavior change, *Psychological review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Baran, B.E., Shanock, L.R., Rogelberg, S.G., y Scott, C.W. (2012). Leading Group Meetings Supervisors' Actions, Employee Behaviors, and Upward Perceptions, *Small Group Research*, 43(3), 330-355.
- Bardhan, A.D., y Kroll, C. (2003). *The new wave of outsourcing*. Berkeley, CA: Fisher Center for Real Estate & Urban Economics.
- Barlow, P.J. (2002). *The measurement of optimism and hope in relation to college student retention and academic success*. Iowa: Iowa State University.
- Barnichon, R. (2010). Productivity and unemployment over the business cycle, *Journal of Monetary Economics*, 57(8), 1013-1025.
- Bartone, P.T. (1989). Predictors of stress-related illness in city bus drivers, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 31(8), 657-663.
- Baylis, J., Smith, S., y Owens, P. (2013). *The globalization of world politics: An introduction to international relations*. Oxford: Oxford University Press.
- Bazerman, M., y Moore, D.A. (2012). *Judgment in managerial decision making*. Hoboken, NJ: Wiley & Sons.
- Beardslee, W.R.R. (1983). Commitment and endurance: A Study of the civil rights workers who stayed, *American Journal of Orthopsychiatry*, 53(1), 34-42.
- Beardslee, W.R., y Podorefsky, D. (1988). Resilient adolescents whose parents have a serious affective and other psychiatric disorders: importance of self understanding and relationships, *American Journal of Psychiatry*, 145, 63-69.
- Becker, G.S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Belbin, R.M. (2012). *Team roles at work*. London: Routledge.
- Benson, P. (2013). *Teaching and researching: Autonomy in language learning*. London: Routledge.
- Berk, L.E. (1998). El yo y la comprensión social, *LA BERK. Desarrollo del niño y del adolescente. Cap*, 11, 571-623.

- Bernardin, H.J., y Wiatrowski, M. (2013). Performance appraisal , en: N. Brewer, y C. Wilson (Eds.), *Psychology and Policing*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, pp. 257-289.
- Bianchi, S.M., y Milkie, M.A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century, *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-725.
- Bissonnette, M. (1998). *Optimism, hardiness, and resiliency: A review of the literature*. Los Altos, California: Child and Family Partnership Project, Los Altos Union High School District.
- Blickley, J.L., Deiner, K., Garbach, K., Lacher, I., Meek, M.H., Porensky, L.M., Wilkerson, M.L., Winford, E.M., y Schwartz, M.W. (2013). Graduate student's guide to necessary skills for nonacademic conservation careers, *Conservation Biology*, 27(1), 24-34.
- Block, J.H., y Block, J. (1980). The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior *Development of cognition, affect, and social relations: The Minnesota symposia on child psychology*, Erlbaum Hillsdale, NJ, pp. 39-101.
- Blom, A., y Saeki, H. (2011). *Employability and skill set of newly graduated engineers in India*. South Asia Region: World Bank.
- Blowfield, M., y Murray, A. (2011). *Corporate responsibility*. Oxford: Oxford University Press.
- Boehm, J.K., y Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?, *Journal of career assessment*, 16(1), 101-116.
- Bogner, J.A., Corrigan, J.D., Mysiw, W.J., Clinchot, D., y Fugate, L. (2001). A comparison of substance abuse and violence in the prediction of long-term rehabilitation outcomes after traumatic brain injury, *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 82(5), 571-577.
- Bolles, R.N. (2012). *What Color is Your Parachute? 2012: A Practical Manual for Job-Hunters and Career-Changers*. New York: Random House LLC.
- Bolte, A., Goschke, T., y Kuhl, J. (2003). Emotion and intuition effects of positive and negative mood on implicit judgments of semantic coherence, *Psychological Science*, 14(5), 416-421.
- Bowles, S., y Gintis, H. (1983). El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista, *Educación y sociedad*, 1, 197-206.
- Bridgstock, R. (2011). Skills for creative industries graduate success, *Education+ Training*, 53(1), 9-26.

- Brissette, I., Scheier, M.F., y Carver, C.S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition, *Journal of personality and social psychology*, 82(1), 102-111.
- Van den Broeck, A., Vanderstucken, A., y Proost, K. (2014). *Values and job search: One size doesn't fit all. Annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*. Brussels: Research Centre for Human Relations.
- Brown, B.L. (1996). *Career Resilience*. Columbus, Ohio: ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education.
- Brown, W.K., y Rhodes, W.A. (1991). *Why some children succeed despite the odds: Factors that promote invulnerability and resiliency in at-risk children*. New York: Praeger Publishers.
- Brown, S.D., Lent, R.W., Telander, K., y Tramayne, S. (2011). Social cognitive career theory, conscientiousness, and work performance: A meta-analytic path analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 81-90.
- Buchanan, G.M., y Seligman, M. (1995). *Explanatory style*. New Jersey: Erlbaum Hillsdale.
- Burger, J.M., y Caldwell, D.F. (2000). Personality, social activities, job-search behavior and interview success: Distinguishing between PANAS trait positive affect and NEO extraversion, *Motivation and Emotion*, 24(1), 51-62.
- Bye, H.H., Sandal, G.M., van de Vijver, F.J., Sam, D.L., Çakar, N.D., y Franke, G.H. (2011). Personal Values and Intended Self-Presentation during Job Interviews: A Cross-Cultural Comparison, *Applied Psychology*, 60(1), 160-182.
- Cadavieco, J.F., y Pascual, Á. (2013). Estudio de las acciones Erasmus en Educación Superior, *Magister*, 25(1), 74-82.
- Campbell, A., Converse, P.E., y Rodgers, W.L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. New York: Russell Sage Foundation.
- Campos Ríos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad, *Aportes*, 8(23), 101-111.
- Canagarajah, A.S., y Wurr, A.J. (2011). Multilingual communication and language acquisition: New research directions, *The Reading Matrix*, 11(1), 1-15.
- Cáritas Española (1999). *CUADERNOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL ¿COMO DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD?*. Madrid: Cáritas Española.
- Carless, S.A., y Arnup, J.L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change, *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 80-91.

- Carlson, D.S., Ferguson, M., Kacmar, K.M., Grzywacz, J.G., y Whitten, D. (2011). Pay it forward: The positive crossover effects of supervisor work—family enrichment, *Journal of Management*, 37(3), 770-789.
- Carrascosa, J.R., y López-Barajas, D.M. (2010). Ocupación laboral y formación complementaria de los titulados universitarios, *Bordón. Revista de pedagogía*, 62(1), 109-122.
- Carroll, A., y Buchholtz, A. (2014). *Business and society: Ethics, sustainability, and stakeholder management*. Stamford, CT: Cengage Learning.
- Carver, C.S., y Scheier, M.F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: a control-process view, *Psychological review*, 97(1), 19-35.
- Carver, C.S., y Scheier, M.F. (2009). Optimism , en: S.J. Lopez, y C.R. Snyder (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology*, New York: Oxford University Press, pp. 303-312.
- Carver, C.S., Pozo, C., Harris, S.D., Noriega, V., Scheier, M.F., Robinson, D.S., Ketcham, A.S., Moffat Jr, F.L., y Clark, K.C. (1993). How coping mediates the effect of optimism on distress: a study of women with early stage breast cancer, *Journal of Personality and social psychology*, 65(2), 375-390.
- Carver, C.S., Smith, R.G., Antoni, M.H., Petronis, V.M., Weiss, S., y Derhagopian, R.P. (2005). Optimistic personality and psychosocial well-being during treatment predict psychosocial well-being among long-term survivors of breast cancer, *Health Psychology*, 24(5), 508-516.
- Carver, C.S., Scheier, M.F., y Segerstrom, S.C. (2010). Optimism, *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-889.
- Castillo, J.C. (2013). Espíritu empresarial como estrategia de competitividad y desarrollo económico, *Revista EAN*, (57), 103-118.
- CCE (2005). *Comisión de las Comunidades Europeas. Movilizar el capital intelectual en Europa. Com 152 Final. Bruselas 2005*. Bruselas: Comisión Europea.
- CCE (2009). *Comunicado de la Comisión al Parlamento Europeo. El foro de la Unión Europea para el diálogo entre universidades y empresas*. Bruselas: Comisión Europea.
- Champy, J., y Nohria, N. (2000). *The arc of ambition*. Cambridge: Perseus Books.
- Chang, E.C., y Sanna, L.J. (2001). Optimism, pessimism, and positive and negative affectivity in middle-aged adults: A test of a cognitive-affective model of psychological adjustment, *Psychology and aging*, 16(3), 524-531.
- Chang, E.C., Rand, K.L., y Strunk, D.R. (2000). Optimism and risk for job burnout among working college students: stress as a mediator, *Personality and Individual Differences*, 29(2), 255-263.

- Chang, R., Chang, E.C., Sanna, L.J., y Hatcher, R. (2008). Optimism and pessimism as personality variables linked to adjustment , en: G.J. Boyle, G. Matthews, y Donald H. (Eds.), *The SAGE handbook of personality and assessment*, London: Sage Publications Ltd, pp. 470-485.
- Chemers, M.M., Hu, L., y Garcia, B.F. (2001). Academic self-efficacy and first year college student performance and adjustment, *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 55-64.
- Chen, J.-Y. (2011). Problem-based learning: developing resilience in nursing students, *The Kaohsiung journal of medical sciences*, 27(6), 230-233.
- Cheng, T., Mauno, S., y Lee, C. (2014). Do Job Control, Support, and Optimism Help Job Insecure Employees? A Three-Wave Study of Buffering Effects on Job Satisfaction, Vigor and Work-Family Enrichment, *Social Indicators Research*, (3), 1269.
- Choi, N. (2004). Sex role group differences in specific, academic, and general self-efficacy, *The Journal of Psychology*, 138(2), 149-159.
- Chóliz, M. (2009). ¿Es el optimista un pesimista mal informado? Razón y emoción en la búsqueda de la felicidad , en: E.G. Fernández-Abascal (Ed.), *Emociones Positivas*, Madrid: Editorial Pirámide, pp. 197-216.
- Chou, C., y Shen, C.H. (2012). Factors influencing employability self-efficacy of engineering students in Taiwan, *International Journal of Engineering Practical Reserch*, 1(1), 10-14.
- Chrisafis, A. (2010). Measuring Happiness, the French Way, *The Guardian*, 17/11/2010, Consultado a través del siguiente enlace: <http://www.theguardian.com/world/2010/nov/17/france-happiness-index>. Recuperado el 24 de noviembre de 2014.
- Cifre, E., y Navarro, M.L. (2013). Construyendo puentes entre la Responsabilidad Social Empresarial y la salud Psicosocial en las organizaciones: una guía 2.0 para el incremento de la «Empleabilidad», *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, (359), 163-204.
- Cingano, F., y Rosolia, A. (2012). People I know: job search and social networks, *Journal of Labor Economics*, 30(2), 291-332.
- Claus Wehner, M., Giardini, A., y Kabst, R. (2012). Graduates' reactions to recruitment process outsourcing: A scenario-based study, *Human Resource Management*, 51(4), 601-623.
- Clough, P., Earle, K., y Sewell, D. (2002). Mental toughness: The concept and its measurement, *Solutions in sport psychology*, 32-45.

- Club Gestión de Calidad (1998). *Mejora en la formación universitaria: sugerencias desde la empresa*. Madrid: Club Gestión de Calidad.
- CM Bergen (2005). *Conferencia de Ministros. Comunicado Conferencia de Ministros*. Bergen: Consejo de Ministros Europeos de Educación Superior.
- CM Berlín (2003). *Conferencia de Ministros. Comunicado Conferencia de Ministros*. Berlín: Consejo de Ministros Europeos de Educación Superior.
- CM Bolonia (1999). *Declaración conjunta de los Ministros Europeos de Educación*. Bolonia: Consejo de Ministros Europeos de Educación Superior.
- CM Bucarest (2012). *Conferencia de Ministros. Comunicado Conferencia de Ministros*. Bucarest: Consejo de Ministros Europeos de Educación Superior.
- CM Budapest-Viena (2010). *Conferencia de Ministros. Comunicado Conferencia de Ministros*. Budapest-Viena: Consejo de Ministros Europeos de Educación Superior.
- CM Londres (2007). *Conferencia de Ministros. Comunicado: Hacia el Espacio Europeo de Educación Superior: respondiendo a los desafíos en un mundo globalizado*. Londres: Consejo de Ministros Europeos de Educación Superior.
- CM Lovaina (2009). *Conferencia de Ministros. Comunicado: El proceso de Bolonia 2020*. Lovaina: Consejo de Ministros Europeos de Educación Superior.
- CM Praga (2001). *Conferencia de Ministros. Comunicado Conferencia de Ministros*. Praga: Consejo de Ministros Europeos de Educación Superior.
- CM Sorbona (1998). *Conferencia de Ministros de Educación. Declaración de la Sorbona*. Sorbona: Consejo de Ministros Europeos de Educación Superior.
- Collard, B., Epperheimer, J.W., Saign, D., y others (1996). *Career resilience in a changing workplace*. Ohio: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education.
- Collins, R. (1989). *La sociedad credencialista*. Tres Cantos: Ediciones AKAL.
- Collins, S. (2008). Statutory social workers: Stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences, *British Journal of Social Work*, 38(6), 1173-1193.
- Collins, J.F., Hanson, K., Mulhern, M., y Padberg, R.M. (1992). Sense of coherence over time in cancer patients: A preliminary report, *Medical Psychotherapy: An International Journal*, 73-82.
- Connolly, J.J., y Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis, *Personality and individual differences*, 29(2), 265-281.

- Connor, K.M., y Davidson, J.R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC), *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- Cooper, R.G., y Kleinschmidt, E.J. (2011). *New products: The key factors in success*. Decatur, GA: Marketing Classics Press.
- Corrin, A. (2013). *What do student nurses think about their practice placement experiences?*. Consultado a través del siguiente enlace: http://www.rcn.org.uk/development/nursing_communities/rcn_forums/education/news_stories/what_do_student_nurses_think_about_their_practice_placement_experiences. Recuperado el 24 de noviembre de 2014.
- Cory, S.N., y Pruske, K.A. (2012). Necessary skills for accounting graduates: An exploratory study to determine what the profession wants, *Proceedings of the American Society of Business and Behavioral Sciences*, 19(1), 208-218.
- Cozzarelli, C. (1993). Personality and self-efficacy as predictors of coping with abortion, *Journal of personality and social psychology*, 65(6), 1224-1236.
- Creed, P.A., Patton, W., y Bartrum, D. (2002). Multidimensional Properties of the Lot-R: Effects of Optimism and Pessimism on Career and Well-Being Related Variables in Adolescents, *Journal of Career Assessment*, 10(1), 42-61.
- Cropanzano, R., y Wright, T.A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51(4), 252-265.
- Cropanzano, R., y Wright, T.A. (2001). When a « happy » worker is really a « productive » worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182-199.
- Crossman, J.E., y Clarke, M. (2010). International experience and graduate employability: stakeholder perceptions on the connection, *Higher Education*, 59(5), 599-613.
- Cuadra, H., y Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva, *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12(1), 83-96.
- Cumsille, F., y Bangdiwala, S. i. (1996). Dichotomization of continuous variables in logistic regression models, *Revista Medica de Chile*, 124(7), 836-842.
- Cyrułnik, B. (2001). Manifeste pour la résilience, *Spirale*, (2), 77-82.
- David, H., y Dorn, D. (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market, *The American Economic Review*, 103(5), 1553-1597.
- Davidson, R.J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., Rosenkranz, M., Muller, D., Santorelli, S.F., Urbanowski, F., Harrington, A., Bonus, K., y Sheridan, J.F. (2003).

- Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation, *Psychosomatic medicine*, 65(4), 564-570.
- Dawson, P., y Andriopoulos, C. (2014). *Managing change, creativity and innovation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- DeMaris, A. (2004). *Regression with social data: Modeling continuous and limited response variables*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index, *American psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., y Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being?, *Social indicators research*, 57(2), 119-169.
- Diener, E., y Diener, C. (1996). Most people are happy, *Psychological science*, 7(3), 181-185.
- Diener, E., y Seligman, M.E. (2002). Very happy people, *Psychological science*, 13(1), 81-84.
- Diener, E., y Seligman, M.E. (2004). Beyond money toward an economy of well-being, *Psychological science in the public interest*, 5(1), 1-31.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., y Griffin, S. (1985a). The Satisfaction With Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Horwitz, J., y Emmons, R.A. (1985b). Happiness of the very wealthy, *Social Indicators Research*, 16(3), 263-274.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E., y Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress, *Psychological bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E., Nickerson, C., Lucas, R.E., y Sandvik, E. (2002). Dispositional affect and job outcomes, *Social Indicators Research*, 59(3), 229-259.
- Dillman, D.A. (1991). The design and administration of mail surveys, *Annual Review Social*, 17(1), 225-249.
- Dolado, J.J., y Felgueroso, F. (2007). *Diferencias de género y temporalidad: el caso de los profesionales superiores en el sector sanitario en España*. Madrid: Fundación de Estudios de Economía Aplicada.
- Donovan, M.A. (2000). Cognitive, affective, and satisfaction variables as predictors of organizational behaviors: A structural equation modeling examination of alternative models. ProQuest Information & Learning, Dissertation Abstracts International, 60 (9-B) 4943.
- Drucker, P. (1995). *La Sociedad Postcapitalista*. Barcelona: Norma Editorial.

- Drucker, P. (2011). *The new realities*. Livingston, NJ: Transaction publishers.
- Drucker, P.F. (2013). *Managing in a time of great change*. Boston: Harvard Business Press.
- Du, S., Bhattacharya, C.B., y Sen, S. (2010). Maximizing business returns to corporate social responsibility (CSR): The role of CSR communication, *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 8-19.
- Lee Duckworth, A., Steen, T.A., y Seligman, M.E. (2005). Positive psychology in clinical practice, *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 629-651.
- Duke, J., Leventhal, H., Brownlee, S., y Leventhal, E.A. (2002). Giving up and replacing activities in response to illness, *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(4), 367-376.
- Dweck, C.S., y Sorich, L. (1999). Mastery-oriented thinking, *Coping*, 232-251.
- Dyson-Washington, F. (2006). The relationship between optimism and work-family enrichment and their influence on psychological well-being. Tesis Doctoral. Philadelphia: Drexel University.
- D’Zurilla, T.J., y Nezu, A.M. (1990). Development and preliminary evaluation of the Social Problem-Solving Inventory, *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2(2), 156-163.
- D’Zurilla, T.J., Nezu, A.M., y Maydeu-Olivares, A. (1999). *Manual for the social problem-solving inventory-revised*. North Tonawanda, New York: Multi-Health Systems.
- Echeverría, B. (1995). La orientación y los procesos de transición, *La orientación profesional*, 49-94.
- Edwards, R. (2014). The inevitable future?, *Adult Learners, Education and Training*, 2, 176.
- Ehrhardt, J.J., Saris, W.E., y Veenhoven, R. (2000). Stability of life-satisfaction over time, *Journal of Happiness Studies*, 1(2), 177-205.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: WW Norton & Company.
- Fernández, J. (1999). Las estrategias para afrontar el estrés y la competencia percibida: influencia sobre la salud , en: E.G. Fernández-Abascal, y F. Palmero (Eds.), *Emociones y Salud*, Barcelona: Ariel Psicología, pp. 364-385.
- Ferrando, P.J., Chico, E., y Tous, J.M. (2002). Propiedades psicométricas del test de optimismo Life Orientation Test, *Psicothema*, 14(2), 673-680.
- Ferrell, O.C., Fraedrich, J., y others (2014). *Business ethics: Ethical decision making & cases*. Boston, MA: Cengage Learning.

- Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.
- Fisher, C.D. (2010). Happiness at work, *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Fitzgerald, T.E., Tennen, H., Affleck, G., y Pransky, G.S. (1993). The relative importance of dispositional optimism and control appraisals in quality of life after coronary artery bypass surgery, *Journal of Behavioral Medicine*, 16(1), 25-43.
- Fluixá, F.M., i Garcia, J.C.B., y Saurin, A.N. (2010). Las prácticas en empresa como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas de inserción social
In-company work experience as a strategy for educating and inserting people into the labour market. Work integration social enterprises, *Revista de Educación*, 351, 139-161.
- Folkman, S., y Lazarus, R.S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample, *Journal of health and social behavior*, 219-239.
- Fontaine, K.R., y Jones, L.C. (1997). Self-esteem, optimism, and postpartum depression, *Journal of Clinical Psychology*, 53(1), 59-63.
- Ford, I.W., Eklund, R.C., y Gordon, S. (2000). An examination of psychosocial variables moderating the relationship between life stress and injury time-loss among athletes of a high standard, *Journal of sports sciences*, 18(5), 301-312.
- Formichella, M.M., y London, S. (2005). Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad, *Anales de la AAEP*, (J0-E2), 1-22.
- Foster, R., y Kaplan, S. (2011). *Creative Destruction: Why Companies That Are Built to Last Underperform the Market—And How to Success fully Transform Them*. New York: Random House LLC.
- Foster, J.B., Hebl, M.R., West, M., y Dawson, J. (2004). Setting the tone for organizational success: The impact of CEO affect on organizational climate and firm-level outcomes *17th annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Toronto, Ontario, Canada*.
- Fox, D. (1996). Career Insurance for Today's World., *Training and Development*, 50(3), 61-64.
- Fredrickson, B.L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions, *American psychologist*, 56(3), 218.
- Fredrickson, B.L., y Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires, *Cognition & Emotion*, 19(3), 313-332.

- Fredrickson, B.L., y Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being, *Psychological science*, 13(2), 172-175.
- Fredrickson, B.L., Mancuso, R.A., Branigan, C., y Tugade, M.M. (2000). The undoing effect of positive emotions, *Motivation and emotion*, 24(4), 237-258.
- Fredrickson, B.L., Tugade, M.M., Waugh, C.E., y Larkin, G.R. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001, *Journal of personality and social psychology*, 84(2), 365-376.
- Freeman, R. (1976). *The overeducated american*. Boston, MA: Academic Press.
- Frijters, P., y Beatton, T. (2012). The mystery of the U-shaped relationship between happiness and age, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 82(2), 525-542.
- Frisch, M.B., Clark, M.P., Rouse, S.V., Rudd, M.D., Pawelec, J.K., Greenstone, A., y Kopplin, D.A. (2005). Predictive and treatment validity of life satisfaction and the quality of life inventory, *Assessment*, 12(1), 66-78.
- Fugate, M., Kinicki, A.J., y Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications, *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- Fujita, F., y Diener, E. (2005). Life satisfaction set point: stability and change, *Journal of personality and social psychology*, 88(1), 158-164.
- Fujita, M., y Thisse, J.-F. (2013). *Economics of Agglomeration: Cities, Industrial Location, and Globalization*. Cambridge: Cambridge university press.
- Galiana, D.R. (2006). Cómo afrontar la entrevista de trabajo *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*, Díaz de Santos, pp. 121-142.
- Gamboa, J.P. (2010). La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad, *Infocop Online, revista digital del Consejo General de la Psicología de España*, 1(1), 1-5.
- García, J.V. (2009). *Hacia el espacio europeo de educación superior. El reto de la adaptación de la Universidad a Bolonia*. La Coruña: Netbiblo.
- García-Espejo, M.I. (1998). *Recursos formativos e inserción laboral de jóvenes*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- García-Montalvo, J.G., y Peiró, J.M. (2001). *Capital Humano: El mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*. Valencia: Fundación Bancaixa.
- Garmezy, N. (1991). Resilience in children's adaptation to negative life events and stressed environments, *Pediatric annals*, 20(9), 459-460.

- Gazier, B. (1998). *Employability: definitions and trends*. Berlín: European Employment Observatory.
- Geers, A.L., Wellman, J.A., y Lassiter, G.D. (2009). Dispositional optimism and engagement: the moderating influence of goal prioritization, *Journal of personality and social psychology*, 96(4), 913-932.
- George, J.M. (1995). Leader positive mood and group performance: The case of customer service, *Journal of Applied Social Psychology*, 25(9), 778-794.
- Gerson, K. (2010). *The unfinished revolution: How a new generation is reshaping family, work, and gender in America*. New York: Oxford University Press.
- Gibson, M.L. (2010). Are we «reading the world»? A review of multicultural literature on globalization, *Multicultural Perspectives*, 12(3), 129-137.
- Gibson, B., y Sanbonmatsu, D.M. (2004). Optimism, pessimism, and gambling: The downside of optimism, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(2), 149-160.
- Gil, K.M., Carson, J.W., Porter, L.S., Scipio, C., Bediako, S.M., y Orringer, E. (2004). Daily mood and stress predict pain, health care use, and work activity in African American adults with sickle-cell disease, *Health Psychology*, 23(3), 267-274.
- Giménez, E., y Galbis, A. (2013). Taller de inteligencia emocional y empleabilidad, *X Jornadas Internacionales de Innovación Universitaria - Universidad Europea, Villaviciosa de Odón, Madrid*, 1(1), 1-8.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Gómez, J.M., Galiana, D.R., y León, D. (1998). *¿Qué debes saber para buscar trabajo?. Guía universitaria de orientación para el Empleo*. Elche: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Gómez, J.M., Galiana, D.R., y León, D. (2000). *¿Qué debes saber para mejorar tu «empleabilidad»? II Guía Universitaria de orientación para el Empleo*. Elche: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Gómez, J.M., Galiana, D.R., López, D., García, R., y Martín, S. (2002). *Informe de Inserción Laboral UMH 2002*. Elche: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Gómez, J.M., Galiana, D.R., y Pascual, M.A. (2003). *¿Qué buscan las empresas en los universitarios? Y cómo superar sus requisitos*. Elche: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Gómez, J.M., Galiana, D., y López, D. (2004). PERFIL DEL EMPRENDEDOR UNIVERSITARIO Y DE LA EMPRESA CREADA: EL CASO DE LA UMH, *Red Universitaria Iberoamericana sobre Creación de Empresas y Entrepreneurship*, 50(1), 793-812.

- Gómez, J.M., Galiana, D.R., García, R., Carrasquilla, C., y Romero, M.R. (2006a). *Competencias profesionales en los titulados UMH*. Elche: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Gómez, J.M., Galiana, D.R., López, D., y García, R. (2006b). *+ de 100 actividades para desarrollar competencias profesionales en el ámbito universitario: aprende competencias divirtiéndote*. Elche: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Gómez, J.M., Galiana, D.R., López, D., García, R., y Pozo, T. (2006c). *Casos y Visiones de Emprendizaje Universitario*. Elche: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Gómez, J.M., Galiana, D.R., Solves, I., Verdú, A., y Sancho, J. (2008). An empirical approach to the organisational determinants of spin-off creation in European universities, *International Entrepreneurship and Management Journal*, 4(2), 187-198.
- Gómez, J.M., Galiana, D., López, D., y León, D. (2011). *Empleabilidad 2.0. III Guía de orientación universitaria para el empleo*. Elche: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Gradín, C., y del Río, C. (2009). Aspectos distributivos de las diferencias salariales por razón de género en España: Un análisis por subgrupos poblacionales, *Hacienda Pública Española*, 189(2), 9-46.
- Graen, G. (1976). Role-making processes within complex organizations *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally, pp. 1201-1245.
- Grant, L., y Kinman, G. (2012). Enhancing wellbeing in social work students: building resilience in the next generation, *Social Work Education*, 31(5), 605-621.
- Grant, L., y Kinman, G. (2014). Emotional resilience in the helping professions and it can be enhanced, *Health and Social Care Education*, 3(1), 23-34.
- Grant, D., Park, R.J., y Lin, Y. (2014). Telephone-Based Surveys , en: M.B. Schenker, X. Castañeda, y A. Rodríguez (Eds.), *Migration and Health: A Research Methods Handbook*, Berkeley, CA: University of California Press, pp. 206-217.
- Green, A.E., y Britain, G. (2011). *Job Search Study: Literature Review and Analysis of the Labour Force Survey*. London: Department for Work and Pensions.
- Greve, W., y Staudinger, U.M. (2006). Resilience in later adulthood and old age: Resources and potentials for successful aging, *Developmental psychopathology*, 3, *Risk, Disorder and Adaptation*(1), 796-840.
- Gribble, N., Dender, A., Lawrence, E., Manning, K., y FALKMER, T. (2014). International WIL placements: Their influence on student professional development, personal growth and cultural competence, *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 15(2), 107-117.

- Grint, K., y Woolgar, S. (2013). *The machine at work: Technology, work and organization*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Grošelj, P.(1), Zadnik Stirn, L.(1), Kuzman, M. k. (1), y Ayrilmis, N.(2) (2015). Comparison of some aggregation techniques using group analytic hierarchy process, *Expert Systems with Applications*, 42(4), 2198-2204.
- Grosse, C.U. (2010). Corporate recruiter demand for foreign language and cultural knowledge, *Global Business Languages*, 3(2), 1-23.
- Häder, S., Häder, M., y Kühne, M. (2012). *Telephone surveys in Europe: Research and practice*. New York: Springer.
- Hakim, C. (1994). *We are all self-employed: The new social contract for working in a changed world*. Berrett-Koehler Publishers.
- Hancock, J.I., Allen, D.G., Bosco, F.A., McDaniel, K.R., y Pierce, C.A. (2013). Meta-analytic review of employee turnover as a predictor of firm performance, *Journal of Management*, 39(3), 573-603.
- Handy, C.B. (1992). *The future of work*. Oxford: Blackwell Publishers, Inc.
- Hargittai, E., y Litt, E. (2013). New strategies for employment? internet skills and online privacy practices during people's job search, *IEEE security & privacy*, 11(3), 38-45.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability, *Quality in higher education*, 7(2), 97-109.
- Headey, B., y Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: toward a dynamic equilibrium model, *Journal of Personality and Social psychology*, 57(4), 731-739.
- Headey, B., Veenhoven, R., y Wearing, A. (1991). Top-down versus bottom-up theories of subjective well-being, *Social Indicators Research*, 24(1), 81-100.
- Heckhausen, J. (2001). *Adaptation and resilience in midlife*. Hoboken, NJ: John Wiley.
- Van der Heijden, B. (2002). Prerequisites to guarantee life-long employability, *Personnel review*, 31(1), 44-61.
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-de la Rosa, C.I., y Hernández, B. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios Perception of Employability and Self-Efficacy for Job Seeking in University Students, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142.
- Higgins, G.O. (1994). *Resilient adults: Overcoming a cruel past*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Hillage, J., Pollard, E., y Britain, G. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. DfEE London.
- Hills, P., y Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being, *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082.
- Hinchliffe, G.W., y Jolly, A. (2011). Graduate identity and employability, *British Educational Research Journal*, 37(4), 563-584.
- Hirsch, J.K. (2004). An examination of optimism, pessimism and hopelessness as predictors of suicidal ideation in college students: A test of a moderator model. Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering. 64, 5218.
- Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability: possession, position or process?, *Studies in Higher Education*, 38(4), 538-554.
- Holmes, T., y Rahe, R. (1967). *Schedule of Recent Experiences*. Seattle, WA: University of Washington School of Medicine.
- Hope, J. (2014). Learn the fundamentals of fundraising to help your unit advance, *Dean and Provost: Practical advice and strategy for academic leaders*, 15(11), 1-5.
- Hosmer, D.W., y Lemeshow, S. (2004). *Applied logistic regression*. New York: John Wiley & Sons.
- Iles, P. (1997). Sustainable high-potential career development: a resource-based view, *Career Development International*, 2(7), 347-353.
- INE (2014). *Encuesta de Población Activa. Definiciones*. Consultado a través del siguiente enlace: http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm. Recuperado el 24 de diciembre de 2014.
- Isen, A.M., Daubman, K.A., y Nowicki, G.P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving, *Journal of personality and social psychology*, 52(6), 1122-1131.
- Jackson, D. (2010). An international profile of industry-relevant competencies and skill gaps in modern graduates, *The international journal of management education*, 8(3), 29-58.
- Jackson, D., Firtko, A., y Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review, *Journal of advanced nursing*, 60(1), 1-9.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York: Basic Books.

- Jew, C.L., Green, K.E., y Kroger, J. (1999). Development and validation of a measure of resiliency, *Measurement and evaluation in counseling and development*, 32(2), 75-89.
- Johnson, M. (2013). *Teleworking*. London: Routledge.
- Johnson, W.R. (1978). A theory of job shopping, *The Quarterly Journal of Economics*, 92(2), 261-278.
- Johnston, R.E., y Bate, J.D. (2013). *The power of strategy innovation: a new way of linking creativity and strategic planning to discover great business opportunities*. New York: AMACOM.
- Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover, *The Journal of Political Economy*, 87(5), 972-990.
- Jover, D. (1995). El diálogo escuela-empresa , en: S. Auberni (Ed.), *Orientación Profesional*, Barcelona: Institut Municipal d' Educació de Barcelona, pp. 95-101.
- Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J.A., y Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing, *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2(1), 1-88.
- Kashdan, T.B., y Roberts, J.E. (2004). Trait and state curiosity in the genesis of intimacy: Differentiation from related constructs, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(6), 792-816.
- Kashdan, T.B., Rose, P., y Fincham, F.D. (2004). Curiosity and exploration: Facilitating positive subjective experiences and personal growth opportunities, *Journal of personality assessment*, 82(3), 291-305.
- Kehn, D.J. (1995). Predictors of elderly happiness, *Activities, Adaptation & Aging*, 19(3), 11-30.
- Kennedy, P. (2003). *A guide to econometrics*. Cambridge, US: MIT press.
- Kerlinger, F.N., Lee, H.B., Ayala, L.E.P., y Magaña, I.M. (2002). *Investigación del comportamiento*. Madrid: McGraw-Hill.
- Kesebir, P., y Diener, E. (2008). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions, *Perspectives on psychological science*, 3(2), 117-125.
- King, L.A., Hicks, J.A., Krull, J.L., y Del Gaiso, A.K. (2006). Positive affect and the experience of meaning in life, *Journal of personality and social psychology*, 90(1), 179-196.
- Kinman, G., y Grant, L. (2011). Exploring stress resilience in trainee social workers: The role of emotional and social competencies, *British Journal of Social Work*, 41(2), 261-275.

- Kirschenbaum, A., y Mano-Negrin, R. (1999). Underlying labor market dimensions of «opportunities»: The case of employee turnover, *Human Relations*, 52(10), 1233-1255.
- Kirves, K., Kinnunen, U., y De Cuyper, N. (2014). Contract type, perceived mobility and optimism as antecedents of perceived employability, *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 435-453.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness, *Journal of personality and social psychology*, 37(1), 1-11.
- Koonce, R. (1995). Becoming Your Own Career Coach., *Training and Development*, 49(1), 18-25.
- Korsakiene, R., y Smaliukiene, R. (2014). The Implications of Contemporary Approaches Toward Career Development, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 422-426.
- Krahn, H.J., y Galambos, N.L. (2014). Work values and beliefs of 'Generation X' and 'Generation Y', *Journal of Youth Studies*, 17(1), 92-112.
- Krantman, S. (2012). *Resume Writer's Workbook: Marketing yourself Throughout the Job Search Process*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Krueger, A.B., Mueller, A., DAVIS, S.J., y \cSAHİN, A. (2011). Job Search, Emotional Well-Being, and Job Finding in a Period of Mass Unemployment: Evidence from High Frequency Longitudinal Data, *Brookings Papers on Economic Activity*, 1-81.
- Lai, J.C., y Wan, W. (1996). Dispositional Optimism and coping with academic examinations, *Perceptual and motor skills*, 83(1), 23-27.
- Laidlaw, T.M., Booth, R.J., y Large, R.G. (1996). Reduction in skin reactions to histamine after a hypnotic procedure, *Psychosomatic Medicine*, 58(3), 242-248.
- Lane, D., Puri, A., Cleverly, P., Wylie, R., y Rajan, A. (2000). *Employability: Bridging the gap between rhetoric and reality: Second report: Employee's perspective*. London: Create Consultancy/Professional Development Foundation.
- Laschinger, H.K.S. (2012). Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses, *Journal of nursing management*, 20(4), 472-484.
- Laschinger, H.K.S., Wong, C.A., y Grau, A.L. (2013). Authentic leadership, empowerment and burnout: a comparison in new graduates and experienced nurses, *Journal of nursing management*, 21(3), 541-552.
- De La Vega, R., Rivera, O., y Ruiz, R. (2011). Personalidad resistente en carreras de fondo: comparativa entre ultrafondo y diez kilometros, *Revista de Psicología del Deporte*, 20(2), 445-454.

- Lazarus, R.S., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martinez Roca.
- Leiter, M.P., y Robinson, L.M. (2005). Resilience at Work, *The Nova Scotia Psychologist*, 16(3), 1-3.
- Lengnick-Hall, C.A., Beck, T.E., y Lengnick-Hall, M.L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management, *Human Resource Management Review*, 21(3), 243-255.
- Leong, R., y Kavanagh, M. (2013). A work integrated learning (WIL) framework to develop graduate skills and attributes in an Australian university's accounting program, *Asia - Pacific Journal of Cooperative Education*, 14(1), 1-14.
- Levitt, T. (1983). The globalization of the markets, *Harvard Business Review*, Mayo-Junio, 92-102.
- Levy, F., y Murnane, R.J. (2012). *The new division of labor: How computers are creating the next job market*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Limonero, J.T., Tomás-Sábado, J., Gómez-Romero, M.J., Maté-Méndez, J., Sinclair, V.G., Wallston, K.A., y Gómez-Benito, J. (2014). Evidence for Validity of the Brief Resilient Coping Scale in a Young Spanish Sample, *The Spanish journal of psychology*, 17, E34.
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D., y Lewin, J. (2011). *Employers' perceptions of the employability skills of new graduates*. Glasgow: Edge Foundation, University of Glasgow, SCRE Center.
- Lowman, R.L. (2013). *Internationalizing multiculturalism: Expanding professional competencies in a globalized world*. Washington DC: American Psychological Association.
- Lubrano, A. (2013). *The telegraph: How technology innovation caused social change*. London: Routledge.
- Lucas, R.E., y Donnellan, M.B. (2007). How stable is happiness? Using the STARTS model to estimate the stability of life satisfaction, *Journal of Research in Personality*, 41(5), 1091-1098.
- Lucas, R.E., Clark, A.E., Georgellis, Y., y Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction, *Psychological Science*, 15(1), 8-13.
- Luo, J. (2006). Optimism, cognition, and information processing in medical decision-making. Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering. 69, (3-B).
- Luo, J., y Isaacowitz, D.M. (2007). How optimists face skin cancer information: Risk assessment, attention, memory, and behavior, *Psychology and health*, 22(8), 963-984.

- Luthar, S.S., y Cushing, G. (1999). Neighborhood influences and child development: A prospective study of substance abusers' offspring, *Development and Psychopathology*, 11(04), 763-784.
- Luthar, S.S., Cicchetti, D., y Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work, *Child development*, 71(3), 543-562.
- Lykken, D., y Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon, *Psychological science*, 7(3), 186-189.
- Lyons, S., y Kuron, L. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research, *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S139-S157.
- Lyubomirsky, S., y Devoto, A. (2011). *La ciencia de la felicidad*. Barcelona: Ediciones Urano.
- Lyubomirsky, S., y Lepper, H.S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation, *Social indicators research*, 46(2), 137-155.
- Lyubomirsky, S., King, L., y Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?, *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Lyubomirsky, S., Sousa, L., y Dickerhoof, R. (2006). The costs and benefits of writing, talking, and thinking about life's triumphs and defeats, *Journal of personality and social psychology*, 90(4), 692.
- MacLeod, A.K., y Conway, C. (2005). Well-being and the anticipation of future positive experiences: The role of income, social networks, and planning ability, *Cognition & emotion*, 19(3), 357-374.
- MacLeod, D., y Clarke, N. (2011). *Engaging for success: enhancing performance through employee engagement, a report to Government*. London: Office of Public Sector Information.
- Maddi, S.R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses, *The Journal of Positive Psychology*, 1(3), 160-168.
- Maddi, S.R., y Hess, M.J. (1992). Personality hardiness and success in basketball, *International Journal of Sport Psychology*, 23(4), 360-368.
- Maddi, S.R., y Khoshaba, D.M. (2005). *Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you*. New York: AMACOM.
- Mahler, H.I.M., y Kulik, J.A. (2000). Optimism, pessimism and recovery from coronary bypass surgery: Prediction of affect, pain and functional status, *Psychology, health & medicine*, 5(4), 347-358.

- Mäkikangas, A., y Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample, *Personality and Individual Differences*, 35(3), 537-557.
- Mallak, L. (1998). Putting organizational resilience to work, *Industrial Management*, 40(6), 8-13.
- Mamaqi, X., Miguel, J., y Olave, P. (2011). The Relationship between Employability and Training, *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 80, 656-660.
- Mastekaasa, A. (1994). Marital status, distress, and well-being: An international comparison, *Journal of Comparative Family Studies*, 183-205.
- Masten, A.S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development, *American psychologist*, 56(3), 227-238.
- Masten, A.S., y Powell, J.L. (2003). Resilience and vulnerability: Adaptation in the context of childhood adversities , en: S.S. Luthar (Ed.), *A resilience framework for research, policy, and practice*, New York: Columbia University, pp. 1-28.
- Mathis, R.L., y Jackson, J. (2011). *Human resource management: Essential perspectives*. Boston, MA: Cengage Learning.
- McAllister, M., y McKinnon, J. (2009). The importance of teaching and learning resilience in the health disciplines: a critical review of the literature, *Nurse education today*, 29(4), 371-379.
- McDonald, G., Jackson, D., Wilkes, L., y Vickers, M.H. (2012). A work-based educational intervention to support the development of personal resilience in nurses and midwives, *Nurse Education Today*, 32(4), 378-384.
- McQuaid, R.W., y Lindsay, C. (2005). The concept of employability, *Urban studies*, 42(2), 197-219.
- Medina, E. (1983). Educación, universidad y mercado de trabajo, *Revista Española de Investigaciones Científicas*, 24(1), 7-46.
- De Menezes, L.M., y Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: a systematic review of the evidence for a business case, *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452-474.
- Merino, C. (2012). Forma breve del SPSI-R: Análisis preliminar de su validez interna y confiabilidad, *Terapia psicológica*, 30(2), 85-90.
- Mincer, J. (2012). *Wage changes in job changes*. Bingley, West Yorkshire: Emerald Group Publishing Limited.

- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014). *Inserción laboral de los egresados universitarios. La perspectiva de la afiliación a la Seguridad Social. Primer Informe*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Mohanty, M.S. (2010). Effects of positive attitude and optimism on employment: Evidence from the US data, *Journal of Socio-Economics*, 39, 258-270.
- Mohanty, M.S. (2012). Effects of positive attitude and optimism on wage and employment: A double selection approach, *Journal of Socio-Economics*, 41, 304-316.
- Montaña, B.T. (2011). La sociedad imaginada. Movimientos sociales y cambio cultural en España, *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (136), 168-175.
- Montgomery, R.L., Haemmerlie, F.M., y Ray, D.M. (2003). Psychological correlates of optimism in college students, *Psychological reports*, 92(2), 545-547.
- Morrison, T. (2007). Emotional intelligence, emotion and social work: Context, characteristics, complications and contribution, *British Journal of Social Work*, 37(2), 245-263.
- Mroczek, D.K., y Spiro III, A. (2005). Change in life satisfaction during adulthood: findings from the veterans affairs normative aging study, *Journal of personality and social psychology*, 88(1), 189-202.
- Muñoz, R.M., y Salinero, M.Y. (2011). Training as a source of competitive advantage: performance impact and the role of firm strategy, the Spanish case, *The International Journal of Human Resource Management*, 22(03), 574-594.
- Murray, T. (2014). *Awesome Supervisory Skills: Seven Lessons for Young, First-Time Managers*. San Francisco, CA: Tamara Murray.
- Naude, W., Amoros, J., y Cristi, O. (2014). «Surfeiting, the appetite may sicken»: entrepreneurship and happiness, *SMALL BUSINESS ECONOMICS*, 42(3), 523-540.
- Neal, D. (1998). The complexity of job mobility among young men, *Journal of Labor Economics*, 17(2), 237-261.
- Noe, R.A., Wilk, S.L., Mullen, E.J., y Wanek, J.E. (2014). Employee Development: Issues in Construct Definition and Investigation of Antecedents, *Improving Training Effectiveness in Work Organizations*, ed. JK Ford, SWJ Kozlowski, K. Kraiger, E. Salas, and MS Teachout (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 1997), 153-189.
- Nouri, H., y Parker, R.J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms, *The British Accounting Review*, 45(2), 138-148.

- Nyhus, E.K., y Pons, E. (2005). The effects of personality on earnings, *Journal of Economic Psychology*, 26(3), 363-384.
- OECD (2011). *Better measures for better lives - OECD Observer*. Consultado a través del siguiente enlace: http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/3501/Better_measures_for_better_lives.html: Recuperado el 24 de noviembre de 2014.
- OECD (2014). *Better Life Initiative*. Consultado a través del siguiente enlace: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/>: Recuperado el 24 de noviembre de 2014.
- Oliva, S.I.F., y Coll, J.P. (2014). Inserción profesional de los universitarios: de la expansión a la crisis, *RES. Revista Española de Sociología*, (21), 68-98.
- Omolayo, B.O., y Ajila, C.K. (2012). Leadership Styles and Organizational Climate as Determinants of Job Involvement and Job Satisfaction of Workers in Tertiary Institutions, *Business and Management Research*, 1(3), 28-36.
- Ong, A.D., Bergeman, C.S., Bisconti, T.L., y Wallace, K.A. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life, *Journal of personality and social psychology*, 91(4), 730-749.
- Oshio, A., Nakaya, M., Kaneko, H., y Nagamine, S. (2002). Development and validation of an adolescent resilience scale, *Japanese Journal of Counselling Science*, 35(1), 57-65.
- O'Sullivan, G. (2013). *Literature Review: Teleworking in Human Services*. San Diego, CA: Academy for Professional Excellence at San Diego State University School of Social Wor.
- Papavasileiou, E.F., y Lyons, S.T. (2014). A comparative analysis of the work values of Greece's 'Millennial' generation, *The International Journal of Human Resource Management*, (ahead-of-print), 1-21.
- Park, Y. (2010). The predictors of subjective career success: An empirical study of employee development in a Korean financial company, *International Journal of Training and Development*, 14(1), 1-15.
- Park, C.L., Moore, P.J., Turner, R.A., y Adler, N.E. (1997). The roles of constructive thinking and optimism in psychological and behavioral adjustment during pregnancy, *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 584-592.
- Pavot, W., y Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale, *Psychological assessment*, 5(2), 164-172.
- Pavot, W., y Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction, *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.

- Penna, P.G., Burden, S.A., y Richards, G.E. (2004). Are elite athletes with disabilities mentally tougher than able-bodied competitors *Comunicación presentada en el 3rd International Biennial SELF Research Conference. Berlín, Alemania,*.
- Pérez, F., y Serrano Martinez, L. (2012). *Universidad, universitarios y productividad en España*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism, *American psychologist*, 55(1), 44-55.
- Peterson, C., y Seligman, M.E. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: theory and evidence, *Psychological review*, 91(3), 347-374.
- Peterson, C., Semmel, A., Von Baeyer, C., Abramson, L.Y., Metalsky, G.I., y Seligman, M.E. (1982). The attributional style questionnaire, *Cognitive therapy and research*, 6(3), 287-299.
- Peterson, C., Seligman, M.E., y Vaillant, G.E. (1988). Pessimistic explanatory style is a risk factor for physical illness: a thirty-five-year longitudinal study, *Journal of personality and social psychology*, 55(1), 23-27.
- Peterson, C., Park, y Seligman, M.E. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life, *Journal of Happiness Studies*, 6, 25-41.
- Pimlott, D. (2011). Statisticians to study UK public's happiness, *Financial Times*, Consultado a través del siguiente enlace: <http://www.ft.com/cms/s/0/dc9a226c-405f-11e0-e9140-00144feabdc0.html#axzz3D2A7Om4A>. Recuperado el 24 de noviembre de 2014.
- Pinquart, M., y Sörensen, S. (2000). Influences of socioeconomic status, social network, and competence on subjective well-being in later life: a meta-analysis, *Psychology and aging*, 15(2), 187-224.
- Piore, M. (1983). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo , en: L. Toharia (Ed.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, pp. 193-221.
- Plomin, R., Scheier, M.F., Bergeman, C.S., Pedersen, N.L., Nesselroade, J.R., y McClearn, G.E. (1992). Optimism, pessimism and mental health: A twin/adoption analysis, *Personality and Individual Differences*, 13(8), 921-930.
- Polk, L.V. (1997). Toward a middle-range theory of resilience, *Advances in Nursing Science*, 19(3), 1-13.
- Pool, L.D., y Sewell, P. (2013). A new practical model of graduate employability, *Education+Training*, 49(4), 277-289.
- Posen, A.S. (1998). *Restoring Japan's economic growth*. Peterson Institute.

- Pressman, S.D., y Cohen, S. (2005). Does positive affect influence health?, *Psychological bulletin*, 131(6), 925-971.
- Pronko, M.A. (2005). *Recomendación 195 de OIT: cuestiones históricas y actuales de la formación profesional*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, CINTERFOR.
- Rainey, L. (2006). An evaluation of resilience and employability in disadvantaged adults, *Australian Journal of Adult Learning*, 46(3), 383.
- Rajan, A. (1997). Employability in the finance sector: rhetoric vs reality, *Human Resource Management Journal*, 7(1), 67-78.
- Rajan, A., Van Eupen, P., Chapple, K., y Lane, D. (2000). *Employability: bridging the gap between rhetoric and reality. First report: employers' perspective*. Tonbridge, UK: Centre for Research in Employment and Technology in Europe (CREATE).
- Ramakrishnan, S. (2012). *Why Top Young Managers Are in a Nonstop Job Hunt*. Boston, MA: Harvard Business Press.
- Rangel, M.M. (2013). El «Tratado de la Felicidad» de Julián de Luna y de la Peña, *Actas de las IV Jornadas de Almendralejo «Tierra de Barros»*, 441-456.
- Rasmussen, H.N., Wrosch, C., Scheier, M.F., y Carver, C.S. (2006). Self-Regulation Processes and Health: The Importance of Optimism and Goal Adjustment, *Journal of personality*, 74(6), 1721-1748.
- Reed, G.M., Kemeny, M.E., Taylor, S.E., y Visscher, B.R. (1999). Negative HIV-specific expectancies and AIDS-related bereavement as predictors of symptom onset in asymptomatic HIV-positive gay men, *Health Psychology*, 18(4), 354-363.
- Reivich, K., y Gillham, J. (2003). Learned optimism: The measurement of explanatory style *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures*, Washington DC: American Psychological Association, pp. 57-74.
- Requena, F. (1995). Friendship and subjective well-being in Spain: A cross-national comparison with the United States, *Social Indicators Research*, 35(3), 271-288.
- Richardson, G.E., Neiger, B.L., Jensen, S., y Kumpfer, K.L. (1990). The resiliency model, *Health Education*, 21(6), 33-39.
- Rifkin, J., y Kruger, E. (1996). *The end of work*. New York: G.P. Putnam's Sons.
- Ritter, G. (2014). *Robust Cluster Analysis and Variable Selection*. Boca Raton: CRC Press.
- Robbins, S.P., y Judge, T.A. (2012). *Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall.
- Robinson, K. (2011). *Out of our minds: Learning to be creative*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

- Rodríguez, F.M.M. (2009). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad, *Revista Complutense de Educación*, 20(2), 455-471.
- Rodríguez, S., Prades, A., Bernáldez, L., y Sánchez, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados Universitarios en Cataluña: del diagnóstico a la acción, *Revista de Educación*, 351, 107-137.
- Rogers, T.J., Alderman, B.L., y Landers, D.M. (2003). Effects of life-event stress and hardiness on peripheral vision in a real-life stress situation, *Behavioral Medicine*, 29(1), 21-26.
- Rothbaum, F., Weisz, J.R., y Snyder, S.S. (1982). Changing the world and changing the self: A two-process model of perceived control, *Journal of personality and social psychology*, 42(1), 5-37.
- Rothwell, A., y Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale, *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Ruthig, J.C., Perry, R.P., Hall, N.C., y Hladkyj, S. (2004). Optimism and Attributional Retraining: Longitudinal Effects on Academic Achievement, Test Anxiety, and Voluntary Course Withdrawal in College Students, *Journal of Applied Social Psychology*, 34(4), 709-730.
- Ryan, R.M., y Deci, E.L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being, *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
- Sala, G. (2004). Reconocimiento de competencias laborales: el caso del sector bancario en el estado español. Tesis Doctoral, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Sala, G. (2011). Approaches to skills mismatch in the labour market: a literature review, *Papers: revista de sociología*, (96), 1025-1045.
- Sala, G., y Planas, J. (2009). Retos teóricos e implicaciones metodológicas del enfoque de competencia laboral, *Sociología del Trabajo: Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad*, (66), 31-45.
- Salleh, K.M., Sulaiman, N.L., y Talib, K.N. (2010). Globalisation's Impact on Soft Skills Demand in the Malaysian Workforce and Organisations: What Makes graduates employable, *Proceedings of the 1st UPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training*, 1(1), 210-215.
- Sánchez, Ó., y Méndez, F.X. (2009). El optimismo como factor protector de la depresión infantil y adolescente, *Revista de Psicología Clínica y Salud*, 20(3), 273-280.

- Sato, A. (2013). Teleworking and changing workplaces, *Labor Review*, 10(3), 56-111.
- Schaal, E. (2012). *Uncertainty, productivity and unemployment in the great recession*. Minneapolis: Federal Reserve Bank of Minneapolis, mimeo.
- Scheier, M.E., y Carver, C.S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health, *Journal of personality*, 55(2), 169-210.
- Scheier, M.F., y Carver, C.S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies, *Health psychology*, 4(3), 219-247.
- Scheier, M.F., y Carver, C.S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update, *Cognitive therapy and research*, 16(2), 201-228.
- Scheier, M.F., y Carver, C.S. (1993). On the power of positive thinking: The benefits of being optimistic, *Current Directions in Psychological Science*, 2(1), 26-30.
- Scheier, M.F., Carver, C.S., y Bridges, M.W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): a reevaluation of the Life Orientation Test, *Journal of personality and social psychology*, 67(6), 1063-1078.
- Schomburg, H., y Teichler, U. (2011). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe*. New York: Springer.
- Schultz, T.W. (1971). *Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research*. New York: The Free Press.
- Schulz, R., Bookwala, J., Knapp, J.E., Scheier, M., y Williamson, G.M. (1996). Pessimism, age, and cancer mortality, *Psychology and Aging*, 11(2), 304-309.
- Scott, A. (2013). *The limits of globalization*. London: Routledge.
- Seaward, H.G., y Kemp, S. (2000). Optimism bias and student debt, *New Zealand Journal of Psychology*, 29(1), 17-19.
- Segerstrom, S.C. (1997). Optimism and coping with enduring stress: psychological and immune effects. Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering. 58, 3355.
- Segerstrom, S.C. (2001). Optimism, goal conflict, and stressor-related immune change, *Journal of behavioral medicine*, 24(5), 441-467.
- Segerstrom, S.C. (2007). Optimism and resources: Effects on each other and on health over 10 years, *Journal of Research in Personality*, 41(4), 772-786.

- Segerstrom, S.C., y Miller, G.E. (2004). Psychological stress and the human immune system: a meta-analytic study of 30 years of inquiry, *Psychological Bulletin*, 130(4), 601-630.
- Segerstrom, S.C., Taylor, S.E., Kemeny, M.E., y Fahey, J.L. (1998). Optimism is associated with mood, coping, and immune change in response to stress, *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1646-1655.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L., Holtom, B.C., y Pierotti, A.J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education, *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169.
- Seligman, M.E. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Simon and Schuster.
- Seligman, M.E. (2003). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Vergara.
- Seligman, M.E. (2004). *Aprenda optimismo: Haga de la vida una experiencia maravillosa*. Barcelona: De-Bolsillo.
- Seligman, M.E. (2011). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Random House Digital, Inc.
- Seligman, M.E., y Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. Washington DC: American Psychological Association.
- Sheard, M. (2009). Hardiness commitment, gender, and age differentiate university academic performance, *British Journal of Educational Psychology*, 79(1), 189-204.
- Sheard, M., y Golby, J. (2010). Personality hardiness differentiates elite-level sport performers, *international Journal of sport and exercise psychology*, 8(2), 160-169.
- Shelley, S.I. (1984). *Research methods in nursing and health*. Glenview, IL: Scott Foresman & Co.
- Shockley, K.M., y Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis, *Journal of Management*, 37(3), 861-886.
- Shome, R. (2012). Mapping the Limits of Multiculturalism in the Context of Globalization, *International Journal of Communication*, 6(1), 144-165.
- Sicherman, N., y Galor, O. (1990). A theory of career mobility, *Journal of political economy*, 169-192.
- Sinclair, R.R., y Tetrick, L.E. (2000). Implications of item wording for hardiness structure, relation with neuroticism, and stress buffering, *Journal of Research in Personality*, 34(1), 1-25.

- Sinclair, V.G., y Wallston, K.A. (2004). The development and psychometric evaluation of the Brief Resilient Coping Scale, *Assessment*, 11(1), 94-101.
- Skinner, E.A. (1996). A guide to constructs of control, *Journal of personality and social psychology*, 71(3), 549.
- Snyder, C.R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here*. New York: Simon and Schuster.
- Solberg Nes, L., Evans, D.R., y Segerstrom, S.C. (2009). Optimism and College Retention: Mediation by Motivation, Performance, and Adjustment, *Journal of Applied Social Psychology*, 39(8), 1887-1912.
- Spaho, K. (2011). Organizational Communication as an Important Factor Of Company Success: Case Study of Bosnia and Herzegovina, *Business Intelligence Journal*, 4(2), 390-393.
- Staw, B.M., Sutton, R.I., y Pelled, L.H. (1994). Employee Positive Emotion and Favorable Outcomes at the Workplace, *Organization Science*, 5(1), 51-71.
- Steenkamp, J.-B.E., y Van Trijp, H. (1991). The use of LISREL in validating marketing constructs, *International Journal of Research in marketing*, 8(4), 283-299.
- Stein, N., Folkman, S., Trabasso, T., y Richards, T.A. (1997). Appraisal and goal processes as predictors of psychological well-being in bereaved caregivers, *Journal of personality and social psychology*, 72(4), 872-884.
- Stephens, T.M. (2013). Nursing student resilience: a concept clarification, *Nursing forum*, 48(2), 125-133.
- Stephenson, J., Yorke, M., y others (2013). *Capability and quality in higher education*. London: Routledge.
- Strauss, K., Griffin, M.A., y Parker, S.K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors, *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580-598.
- Suárez, B. (2012). Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad. Tesis Doctoral. Universidad de León.
- Subramaniam, G.K.J., y Harun, R.N.S.R. (2012). Marketing Students' Perceptions and Their Experiences during Industrial Training on English Oral Communication Skills, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 66, 283-289.
- Suh, E., Diener, E., y Fujita, F. (1996). Events and subjective well-being: only recent events matter, *Journal of personality and social psychology*, 70(5), 1091-1102.

- Surroca, J., Tribó, J.A., y Waddock, S. (2010). Corporate responsibility and financial performance: The role of intangible resources, *Strategic Management Journal*, 31(5), 463-490.
- Tabachnick, B.G., y Fidell, L.S. (2001). *Using multivariate statistics*. New York: Harper Collins.
- Tamkin, P., y Hillage, J. (1999). *Employability and Employers: The Missing Piece of the Jigsaw. IES Report 361*. Ohio: ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education.
- Tatarkiewicz, W. (1966). Happiness and time, *Philosophy and Phenomenological Research*, 27(1), 1-10.
- Taylor, S.E. (1983). Adjustment to threatening events: A theory of cognitive adaptation, *American psychologist*, 38(8), 1161-1173.
- Taylor, S.E., y Brown, J.D. (1988). Illusion and well-being: a social psychological perspective on mental health, *Psychological bulletin*, 103(2), 193-210.
- Teichler, U. (2007a). *Careers of university Graduates*. New York: Springer.
- Teichler, U. (2007b). Graduate employment and work: various issues in a comparative perspective *Careers of University Graduates*, Springer, pp. 1-14.
- Teichler, U., y Jahr, V. (2001). Mobility during the course of study and after graduation, *European journal of education*, 36(4), 443-458.
- Thompson, S.C., y Collins, M.A. (1995). Applications of perceived control to cancer: An overview of theory and measurement, *Journal of Psychosocial Oncology*, 13(1-2), 11-26.
- Thurow, L. (1983). Un modelo de competencia por los puestos de trabajo , en: J. Piore (Ed.), *Paro e inflación*, Madrid: Alianza Editorial, pp. 67-74.
- Tomlinson, M. (2010). Investing in the self: structure, agency and identity in graduates' employability, *Education, Knowledge & Economy*, 4(2), 73-88.
- Tooksoon, H.M.P. (2011). Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover, *Journal of economic and behaviors studies*, 2, 41-49.
- Trevino, L.K., y Nelson, K.A. (2010). *Managing business ethics*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Trunzo, J.J., y Pinto, B.M. (2003). Social support as a mediator of optimism and distress in breast cancer survivors, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71(4), 805-811.

- Truong, T.T.H., y Laura, R.S. (2013). The Effects of Educating for Soft Skills on Success in Career Development among Graduates at Universities of Economics and Business Administration in Vietnam , en: U. Tursini, D. Utian, S. Khongput, S. Na Chiangmai, H. Nguyen, y N. Setyorini (Eds.), *Postgraduate Research in Education*, Sydney: The University of New South Wales, pp. 105-118.
- UMH (2014a). *Observatorio Ocupacional UMH » Memoria de Actividades 1997-2013*. Consultado a través del siguiente enlace: <http://observatorio.umh.es/presentacion/publicaciones-y-memorias/memorias/memoria-de-actividades/>. Recuperado el 24 de noviembre de 2014.
- UMH (2014b). *Observatorio Ocupacional UMH » Universitario 5 Estrellas*. Consultado a través del siguiente enlace: <http://observatorio.umh.es/estudiantes-bolsa-de-practicas/estudiantes-5-estrellas/>. Recuperado el 24 de noviembre de 2014.
- UN (2011). *UN News - Happiness should have greater role in development policy – UN Member States*. Consultado a través del siguiente enlace: <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=39084#.VBHpUvZeSPg>. Recuperado el 24 de noviembre de 2014.
- Valenzuela, F. (2013). On employability in higher education and its relation to quality assurance: Between dis-identification and de-throning, *Ephemera: Theory and Politics in organization*, 13(4), 861-873.
- Vandermerwe, S., Team, L.Y., y Change, L. (2012). Achieving Deep Customer Focus, *MIT Sloan management review*, 45(3), 26-34.
- Vidal, F., y Galiana, D.R. (2012a). *Buenas prácticas de Acciones de Empleabilidad de Estudiantes Universitarios*. UMH. Elche: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Vidal, F., y Galiana, D.R. (2012b). *Esto no es un manual de creación de empresas*. UMH. Elche: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Vidal, F., y Galiana, D.R. (2012c). *Experiencias*. UMH. Elche: Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Vogus, T.J., y Sutcliffe, K.M. (2007). Organizational resilience: towards a theory and research agenda *Systems, Man and Cybernetics, 2007. ISIC. IEEE International Conference*, IEEE, pp. 3418-3422.
- Wagnild, G.M., y Young, H.M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale., *Journal of nursing measurement*, 1(2), 165-178.
- Wald, A. (1943). Tests of Statistical Hypotheses Concerning several Parameters when the Number of Observations is Larger, *Transactions of the American Mathematical Society*, 54(3), 426-482.

- Waterman, R.H., Waterman, J.D., y Collard (1994). Toward a Career-Resilient Workforce., *Harvard Business Review*, 72(4), 87-95.
- Watson, D., y Clark, L.A. (1999). *The PANAS-X: Manual for the positive and negative affect schedule-expanded form*. Iowa: The University of Iowa, Department of Psychology Publications.
- Watson, D., Clark, L.A., y Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales, *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Wayne, W.D. (1990). *Estadística con aplicaciones a las ciencias sociales y a la educación*. México: McGraw-Hill.
- Webster, F. (2014a). *Theories of the information society*. London: Routledge.
- Webster, J. (2014b). *Shaping women's work: Gender, employment and information technology*. London: Routledge.
- Weinstein, N.D., y Klein, W.M. (1996). Unrealistic optimism: Present and future, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 15(1), 1-8.
- Weisband, S.P. (2013). *Leadership at a distance: research in technologically-supported work*. London: Psychology Press.
- Werner, E.E. (1986). Resilient offspring of alcoholics: A longitudinal study from birth to age 18, *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 47(01), 34.
- White, C., Vanc, A., y Stafford, G. (2010). Internal communication, information satisfaction, and sense of community: The effect of personal influence, *Journal of Public Relations Research*, 22(1), 65-84.
- Wilk, S.L., y Sackett, P.R. (1996). Longitudinal Analysis of Ability-of-Job Complexity Fit and Job Change, *Personnel Psychology*, 49(4), 937-967.
- Willi, J. (1997). The significance of romantic love for marriage, *Family process*, 36(2), 171-182.
- Williams, P., y Naumann, E. (2011). Customer satisfaction and business performance: a firm-level analysis, *Journal of services marketing*, 25(1), 20-32.
- Wilson, A., Zeithaml, V.A., Bitner, M.J., y Gremler, D.D. (2012). *Services marketing: Integrating customer focus across the firm*. New York: McGraw Hill.
- Wilton, N. (2011). Do employability skills really matter in the UK graduate labour market? The case of business and management graduates, *Work, Employment & Society*, 25(1), 85-100.
- Windle, M. (2000). A latent growth curve model of delinquent activity among adolescents, *Applied Developmental Science*, 4(4), 193-207.

- Wonacott, P. (2008). Smile Census: Bhutan Counts Its Blessings, *Wall Street Journal*, 22/03/2008, Consultado a través del siguiente enlace: <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=39084#.VBHpUvZeSPg>. Recuperado el 24 de noviembre de 2014.
- Wright, T.A., y Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance, *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84-94.
- Wright, T.A., y Staw, B.M. (1999). Affect and favorable work outcomes: two longitudinal tests of the happy-productive worker thesis, *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 1-23.
- Wyler, A.R., Masuda, M., y Holmes, T.H. (1970). The seriousness of illness rating scale: Reproducibility, *Journal of Psychosomatic Research*, 14(1), 59-64.
- Yang, L.-R., Huang, C.-F., y Wu, K.-S. (2011). The association among project manager's leadership style, teamwork and project success, *International journal of project management*, 29(3), 258-267.
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is, what it is not*. York, UK: Higher Education Academy.
- Zambrana, L., y Manzano, V. (2004). ¿Hacia dónde camina la Universidad? Reflexiones acerca del EEES, *Revista interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 18(3), 269-276.
- Ziebarth-Bovill, J., Kritzer, J., y Bovill, R. (2012). The Essential Criteria for Hiring First Year Teacher Candidates, *Education*, 133(1), 125-138.

Anexos



Anexos

Anexo I: Cuestionario de Inserción Laboral

Datos del titulado (disponibles para el entrevistador):

- Titulación
- Fecha de finalización de los estudios ...
- Fecha de nacimiento:/...../.....
- Sexo: • Hombre • Mujer

Comienza la encuesta:

DURANTE TUS ESTUDIOS. Vamos a hablar de tu etapa como estudiante en la UMH de la titulación citada al inicio (porque puede darse el caso de ser varias veces titulado).

1. ¿Conocías la bolsa de trabajo que ofrece el observatorio ocupacional?

- Sí
- No

2. ¿Nos tienes agregados en alguna red social 'observatorioumh' tales como: Facebook, Tuenti, LinkedIn?

- Sí
- No

3. ¿Has realizado prácticas voluntarias?

- Sí

4. Relación de las prácticas con los estudios

- | | | | |
|--------------------|-----------------|------------------|-----------------------------|
| 1 Nada relacionado | 2 Poca relación | 3 Mucha relación | 4 Completamente relacionado |
|--------------------|-----------------|------------------|-----------------------------|

- No

5. ¿Compaginabas estudios con trabajo?

- Sí

6. Relación con los estudios

- | | | | |
|--------------------|-----------------|------------------|-----------------------------|
| 1 Nada relacionado | 2 Poca relación | 3 Mucha relación | 4 Completamente relacionado |
|--------------------|-----------------|------------------|-----------------------------|

7. Dedicación semanal en horas.....

- No

8. ¿Has realizado estancias en el extranjero?

- Sí

9. Si has realizado estancias en el extranjero. ¿Durante cuánto tiempo realizaste estas prácticas? En meses.....

- No

DESDE QUE ACABASTE LOS ESTUDIOS

10. ¿Cuántas horas semanales dedicaste al proceso de búsqueda?

11. ¿Cuánto tiempo pensabas que tardarías en encontrar trabajo?

12. ¿Aproximadamente cuántas entrevistas de trabajo has realizado desde que empezaste el proceso de búsqueda?

13. ¿Has tenido algún trabajo desde que acabaste tus estudios?

Sí

14. ¿Cuántos empleos remunerados has tenido desde que obtuviste la titulación?.....

15. Y de estos empleos ¿Cuántos requerían titulación universitaria?.....

16. ¿Cuánto tiempo en total has estado trabajando desde que obtuviste la titulación? Si ya estabas trabajando calcula el tiempo desde que finalizaste los estudios en años/meses.....

17. Y durante este tiempo. ¿Cuánto has trabajado en empleos que requerían titulación universitaria?.....

No

18. ¿Buscas activamente trabajo?

Sí

19. Sí. En el caso de que sí que hayas buscado activamente trabajo ¿Cuántos meses llevas buscando?

SALTA A LA PREGUNTA 52

No

20. En el caso de que NO hayas buscado activamente trabajo ¿Por qué motivos no has buscado trabajo? (alternativas)

- 1. Porque continúo estudiando
- 2. Trabajo en el hogar o atendiendo a familiares , no busco empleo.
- 3. Preparo oposiciones , no busco empleo.
- 4. No busco empleo por otros motivos.

SALTA A LA PREGUNTA 52

Tu primer trabajo.

21. Desde la finalización de la titulación. ¿Cuánto tiempo has tardado en encontrar el primer trabajo remunerado? (En meses)

22. ¿Cómo encontraste ese primer trabajo remunerado?

- 1. A través de contactos personales (familia , amigos/as, conocidos..)
- 2. A través de las prácticas que realicé en empresas o instituciones.
- 3. A través de redes sociales y/o profesionales en internet.
- 4. El empleador /a se puso en contacto conmigo
- 5. Creando mi propia empresa o despacho profesional(Autoempleo)
- 6. Contacté con el empleador /a por iniciativa propia.
- 7. Poniéndome en contacto con agencias públicas de empleo.
- 8. Poniéndome en contacto con empresas de trabajo temporal.
- 9. A través de portales de internet , webs de empresas , despachos , anuncios de prensa.
- 10. A través de los servicios de empleo de la universidad .
- 11. Por oposición o concurso público.

23. ¿Has cambiado de empleo alguna vez?

Sí

24. ¿Cuántas veces has cambiado de empleo?

25. Los motivos del cambio de empleo fueron

- Mejorar profesionalmente
- Mejorar salarialmente
- Mejorar en estabilidad
- Familiares y cambios de residencia
- Fin de contrato
- Otros.

No

EN LA ACTUALIDAD

26. ¿Trabajas Actualmente?

No

27. ¿Buscas trabajo activamente?

Sí

29. En el caso de que Sí busques activamente trabajo ¿Cuánto meses llevas buscando?

SALTA A LA PREGUNTA 52

No

28. ¿Por qué motivos No buscas trabajo?

- 1. Porque continúo estudiando
- 2. Trabajo en el hogar o atendiendo a familiares, no busco empleo.
- 3. Preparo oposiciones, no busco empleo.
- 4. No busco empleo por otros motivos.

SALTA A LA PREGUNTA 52

Sí

30. En el caso de tener trabajo actualmente ¿Coincide el trabajo actual con el primer trabajo?
(En caso de tener dos trabajos, sería el de mayor duración, y en caso de empate el que lleve más horas semanales, y si son iguales, el que esté más relacionado con tu titulación).

31. ¿Qué nivel de estudios se requiere en tu empleo actual?

1. Ninguno
2. Graduado escolar/ESO
3. FP-1/Ciclo Formativo grado medio
4. FP-2/Ciclo Formativo grado superior
5. Bachillerato/ BUP
6. Diplomado Universitario/Ingeniería Técnica o equivalente
7. Licenciado Universitario/Ingeniería Superior o equivalente
8. Título de postgrado universitario (especialización, másteres, doctorado)

32. ¿Cuál es el tipo de contrato en tu empleo actual?

1. Contrato laboral temporal (por obra y servicio, eventual, etc.
2. Contrato en prácticas
3. Contrato laboral indefinido
4. Funcionario de carrera
5. Funcionario interino

6. Becas y ayudas

7. Sin contrato

[0. Autoempleado o por cuenta propia]

33. ¿Eres trabajador por cuenta propia (empleado autónomo)?

Sí

34. Sector:.....

35. Fecha de creación:.....

36. Forma jurídica:

37. Nº de empleados:.....

38. Observaciones.....

No

39. En el caso de tener actualmente un empleo. ¿Qué tipo de jornada laboral tienes en tu empleo actual?

1. Jornada completa

2. Jornada parcial.

40. En el caso de que tu jornada sea parcial ¿Cuántas horas le dedicas a la semana?

41. En el caso de tener actualmente un empleo ¿Cuál es el tipo de jornada que hubieras preferido tener?

1. Jornada completa

2. Jornada parcial

42. En el caso de tener actualmente un empleo ¿Cuál es tu categoría profesional en tu trabajo?

1. Directivo/Gerente

2. Mando intermedio

3. Técnico superior

4. Técnico medio

5. Administrativo

6. Otras ocupaciones de menor categoría

43. Aproximadamente. ¿Cuál es el sueldo neto mensual, sin considerar pagas extras y horas extraordinarias, en euros de tu trabajo actual?.

44. En el caso de que tengas trabajo actualmente ¿En qué sector trabajas? Agricultura, ganadería, caza, selvicultura y Pesca.

Construcción

Comercio

Hostelería

Transporte y almacenamiento

Comunicaciones

Intermediación financiera (bancos, cajas de ahorros, seguros, etc)

Servicios empresariales: consultoría legal, contable o económica

Servicios empresariales: ingeniería y arquitectura

Administración pública.

Educación.

Actividades sanitarias y veterinarias.

Otros.

45. En el caso de que en el listado anterior no aparezca el sector para el cual trabajas. ¿Cuál sería?

46. ¿Para qué empresa trabajas?

47. ¿Qué cargo ocupas en la empresa?

48. ¿En qué ciudad está ubicada la empresa en la que actualmente trabajas?

- Elche
- Alicante
- Orihuela
- Vega Baja: Cox, Albaterra, Torrevejea
- Resto provincia de Alicante
- Valencia capital
- Resto de Valencia
- Resto de Comunidad Valenciana: Castellón y poblaciones
- Murcia capital
- Resto de Murcia
- Resto de España (No Comunidad Valenciana y no Región de Murcia)
- Europa
- Asia
- EEUU
- Otros

49. En el caso de que no aparezca el lugar en dónde está situada la empresa para la cual trabajas, dinos el lugar.

50. En general, de 0 a 10 indica tu grado de satisfacción (global) con tu trabajo actual... (0 es muy bajo-10 máximo)

51. ¿Crees que a tu empresa le interesaría los servicios que ofrece el observatorio ocupacional: prácticas, etc.

Hablemos de la UMH.

52. ¿En qué podría ayudarte en este momento la Universidad Miguel Hernández de Elche?

- Formación de postgrado

- Formación continua.
- Transferencia de tecnología y foros o encuentros de titulados.
- Vinculación convenios colaboradores Universidad empresa y asesoramiento empresarial.
- Otras.

53. En el caso de que haya elegido en la pregunta anterior la opción "otras" dinos en cómo.

54. ¿Detectaste durante tus estudios en la UMH **elementos favorables** en tu titulación o en la Universidad que hayan podido afectar a tu carrera profesional?

- Prácticas en empresas e instituciones públicas
- En las Prácticas de las asignaturas
- En la Formación: (es importante saber las asignaturas que más les han gustado y las que menos)
- En el Profesorado: Metodología de las clases, falta de profesorado.
- En los Recursos: Fondos biblioteca, ordenadores Material y fuentes, etc.
- Adquisición de conocimientos complementarios: Informática, idiomas, cursos de formación
- Cursos de Búsqueda Activa de Empleo/Autoempleo
- Otros)

55. En el caso de que en la pregunta anterior hayas elegido "otros" dinos cual.

56. ¿Y qué carencias encontraste?

- Prácticas en empresas e instituciones públicas
- En las Prácticas de las asignaturas
- En la Formación: Contenidos
- En el Profesorado: Metodología de las clases, falta de profesorado.
- En los Recursos: Fondos biblioteca, ordenadores Material y fuentes, etc.
- Adquisición de conocimientos complementarios: Informática, idiomas, cursos de formación.
- Cursos de Búsqueda Activa de Empleo/Autoempleo
- Otros

57. ¿Cuáles?

58. Valora de 1 al 10 la satisfacción de estudiar en la UMH
(0 es muy bajo-10 máximo)

59. ¿Recomendarías la Universidad Miguel Hernández?

- Sí
- No

60. Valora (de 1 a 10) la utilidad de tus estudios (UMH) en tu desarrollo profesional....
(0 es muy bajo-10 máximo)

61. Valora de 1 al 10 la satisfacción con la formación recibida en la UMH.....
(0 es muy bajo-10 máximo)

Felicidad subjetiva

62. En la mayoría de los aspectos, mi vida es como quiero que sea.

63. Las circunstancias de mi vida son buenas.

64. Estoy satisfecho con mi vida.

65. Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes.

66. Si pudiera vivir mi vida otra vez, la repetiría tal y como ha sido.

1 Complet	2 Parcialm	3 Algunas	4 De acuerdo	5 Complet

67. ¿Hasta qué punto las siguientes afirmaciones describen tu manera de reaccionar ante las dificultades?

67. Busco formas creativas de enfrentarme a las situaciones difíciles.

68. No importa lo que me ocurra, confío en que puedo controlar mi reacción.

69. Creo que puedo aprender cosas positivas cuando afronto situaciones difíciles.

70. Busco de forma activa la forma de reemplazar las pérdidas que encuentro en la vida.

1 Complet	2 Parcialm	3 Algunas	4 De acuerdo	5 Complet

71. ¿Como ves la vida en general?

71. En tiempos de incertidumbre, generalmente pienso que me va a ocurrir lo mejor.

1 Complet	2 Parcialm	3 Algunas	4 De acuerdo	5 Complet

- 72. Me es fácil relajarme³⁵.
- 73. Si algo malo me puede pasar, estoy segura(o) que me pasará.
- 74. Siempre soy optimista en cuanto al futuro.
- 75. Yo disfruto de mis amistades³⁶.
- 76. Para mí, es importante estar siempre ocupada(o) ³⁷.
- 77. Rara vez espero que las cosas salgan a mi manera.
- 78. No me altero fácilmente³⁸.
- 79. No espero que cosas buenas me sucedan.
- 80. En general, yo pienso que más cosas buenas que malas me van a suceder.

Gracias por tu colaboración.



³⁵ Ítem de relleno.

³⁶ Ítem de relleno.

³⁷ Ítem de relleno.

³⁸ Ítem de relleno.

Anexo II: Análisis de confiabilidad y factorial de los instrumentos de medida de la felicidad, la resiliencia y el optimismo

	Felicidad			Resiliencia			Optimismo		
Diagnóstico Global									
Alfa de Cronbach	0,805			0,726			0,709		
Elementos válidos	1.299			1.299			1.299		
Q de Cochran	187,584	***		420,994	***		977,651	***	
Estadísticos de Escala									
Media	19,904			16,223			24,119		
Varianza	10,542			5,634			11,887		
Desviación estándar	3,247			2,374			3,448		
N de elementos	5,000			4,000			6,000		
Análisis Factorial									
Componente	Autovalores iniciales			Autovalores iniciales			Autovalores iniciales		
	Total	%Var.	% Acum	Total	%Var.	% Acum	Total	%Var.	% Acum
1	2,893	57,9%	57,9%	2,205	55,1%	55,1%	2,507	41,8%	41,8%
2	0,811	16,2%	74,1%	0,666	16,6%	71,8%	1,096	18,3%	60,1%
3	0,580	11,6%	85,7%	0,589	14,7%	86,5%	0,761	12,7%	72,7%
4	0,403	8,1%	93,7%	0,540	13,5%	100,0%	0,623	10,4%	83,1%
5	0,313	6,3%	100,0%				0,562	9,4%	92,5%
6							0,451	7,5%	100,0%
Matriz de componente	Comp. 1			Comp. 1			Comp. 1 2		
Pregunta 1	0,814			0,712			0,662 -0,445		
Pregunta 2	0,815			0,748			0,567 0,536		
Pregunta 3	0,850			0,763			0,745 -0,364		
Pregunta 4	0,684			0,746			0,590 0,518		
Pregunta 5	0,614						0,662 0,282		
Pregunta 6							0,637 -0,363		

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 82: Análisis de confiabilidad y factorial de los cuestionarios para medir la felicidad, resiliencia y optimismo

Fuente: Elaboración propia



Anexo III: Matriz de correlaciones de Pearson entre variables

Matriz de Correlaciones																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1. INSERCIÓN LABORAL	1,000																				
2. TRABAJA ACTUALMENTE	0,636 **	1,000																			
3. TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS	0,069 *	0,080 *	1,000																		
4. SUELDO POR ENCIMA MEDIA	-0,044	0,088	0,184 **	1,000																	
5. SATISFECHO CON EMPLEO	0,164 **	0,162 **	0,205 **	0,096 *	1,000																
6. CONTRATO ESTABLE	0,028	0,139 **	-0,042	0,233 **	0,047	1,000															
7. FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD	0,069 *	0,136 **	0,575 **	0,313 **	0,208 **	0,053	1,000														
8. JORNADA PREFERIDA	-0,013	0,004	0,039	0,254 **	0,001	0,124 **	0,082 *	1,000													
9. EDAD	0,164 **	0,209 **	0,047	0,373 **	0,009	0,204 **	0,101 **	0,112 **	1,000												
10. SEXO	-0,033	-0,038	0,048	-0,129 **	0,016	-0,090 **	-0,047 **	-0,122 **	-0,059	1,000											
11. NOTA	0,053	0,101 **	0,088 *	0,185 **	0,024	0,000	0,161 **	0,009	0,168 **	0,132 **	1,000										
12. PRÁCTICAS CURRICULARES	-0,003	-0,033	0,010	-0,086 *	-0,029	-0,091 **	-0,015	-0,094 **	-0,134 **	0,103 **	-0,114 **	1,000									
13. NIVEL DE ESTUDIOS	0,218 **	0,183 **	-0,025	0,234 **	0,046	0,181 **	0,071 *	0,071 *	0,271 **	-0,060	0,614 **	-0,228 **	1,000								
14. RAMA DE CONOCIMIENTO	0,116 **	0,107 **	-0,103 **	0,100 **	0,013	0,110 **	-0,106 **	-0,016	0,012	0,022	-0,037	0,013	0,307 **	1,000							
15. PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	-0,094 **	-0,105 **	-0,036	-0,221 **	-0,006	-0,011	-0,109 **	-0,011	-0,161 **	-0,005	-0,297 **	0,027	-0,365 **	-0,107 **	1,000						
16. FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	-0,062 *	-0,038	0,013	-0,092 **	0,033	-0,039	-0,044	0,034	-0,021	-0,012	-0,168 **	0,061 *	-0,146 **	-0,076 **	0,256 **	1,000					
17. TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	0,286 **	0,309 **	0,115 **	0,392 **	0,074 *	0,232 **	0,162 **	0,075 *	0,362 **	-0,065 *	0,191 **	-0,206 **	0,328 **	0,106 **	-0,163 **	-0,075 **	1,000				
18. ESTANCIAS EXTRANJERO	-0,036	-0,080 **	0,020	-0,098 **	0,043	-0,060	0,010	0,019	-0,158 **	0,069 *	-0,115 **	0,009	-0,169 **	-0,131 **	0,168 **	0,150 **	-0,169 **	1,000			
19. FELICIDAD	0,121 **	0,242 **	0,193 **	0,219 **	0,256 **	0,113 **	0,199 **	0,150 **	0,043	-0,008	0,081 *	-0,033	0,070 *	0,056 *	-0,092 **	-0,037 **	0,159 **	0,027	1,000		
20. RESILIENCIA	0,094 **	0,083 **	0,058	0,006	0,016	0,006	0,042	-0,019	0,105 **	-0,084 **	0,048	0,002	0,066 *	0,105 **	0,025	0,031	0,051	-0,010	0,343 **	1,000	
21. OPTIMISMO	0,029	0,063 *	0,050	0,032	0,003	0,076 *	0,045	0,060	0,125 **	-0,103 **	-0,043	-0,094 **	0,014	0,029	-0,003	0,015	0,075 **	0,014	0,386 **	0,428 **	1,000

* significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$

Tabla 83: Matriz de correlaciones Pearson entre variables

Fuente: Elaboración propia



Anexo IV: Regresiones logísticas sobre las variables dependientes tomando las submuestras de titulados que no trabajaban durante sus estudios y los titulados que trabajaban durante sus estudios

INSERCIÓN LABORAL	Titulados NO TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS			Titulados TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
<u>Variables de Control</u>						
EDAD	-0,001	0,005	0,999	0,091 ***	14,571	1,095
SEXO (Hombre)	0,318	2,206	1,374	-0,295	1,152	0,745
NOTA	-0,082	0,322	0,921	-0,229	1,373	0,796
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,001 *	4,437	1,001	0,002 +	3,217	1,002
RAMA DE CONOCIMIENTO	0,071	0,551	1,074	0,060	0,278	1,062
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)	-0,136	0,194	0,873	-1,332 ***	10,300	0,264
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,000	0,641	1,000	0,000	1,918	1,000
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	-0,024	2,140	0,976	-0,005	0,093	0,995
ESTANCIAS EXTRANJERO	0,448	2,436	1,566	-0,326	0,720	0,722
<u>Variables Explicativas</u>						
FELICIDAD	0,030	0,700	1,030	0,147 ***	11,116	1,158
RESILIENCIA	0,011	0,048	1,011	0,157 *	5,757	1,170
OPTIMISMO	0,013	0,134	1,013	-0,095 *	3,884	0,909
Constante	-0,267	0,028	0,766	-1,904	0,763	0,149
<u>Diagnóstico modelo</u>						
N casos válidos	452			542		
Modelo Chi-cuadrado	14,896 (n.s.)			69,308 ***		
-2 Log Likelihood	559,584			377,301		
R ² Cox & Snell	0,032			0,120		
R ² Nagelkerke	0,045			0,214		
Hosmer-Lemeshow	5,411 (n.s.)			4,780 (n.s.)		
% predicciones correctas	67,50%			86,30%		

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 84: Regresión Logística Binaria sobre "INSERCIÓN LABORAL" (Titulados que trabajaban vs no trabajaban durante sus estudios)

Fuente: Elaboración propia

TRABAJA ACTUALMENTE	Titulados				Titulados			
	NO TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS				TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS			
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)		
Variables de Control								
EDAD	0,059 *	4,195	1,061	0,078 ***	15,511	1,081		
SEXO (Hombre)	0,104	0,208	1,110	0,139	0,330	1,150		
NOTA	0,074	0,211	1,077	0,181	1,005	1,198		
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,000	0,967	1,000	0,002 +	3,030	1,002		
RAMA DE CONOCIMIENTO	0,214 *	3,878	1,238	0,005	0,002	1,005		
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)	0,376	1,087	1,456	-0,330	0,891	0,719		
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,000	0,075	1,000	0,000	1,718	1,000		
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	-0,018	0,985	0,982	0,015	0,531	1,015		
ESTANCIAS EXTRANJERO	0,046	0,025	1,048	-0,685 +	3,618	0,504		
Variables Explicativas								
FELICIDAD	0,152 ***	14,643	1,164	0,203 ***	27,550	1,226		
RESILIENCIA	-0,035	0,415	0,966	0,029	0,248	1,030		
OPTIMISMO	0,012	0,105	1,012	-0,052	1,607	0,949		
Constante	-5,597 **	8,403	0,004	-5,679 **	7,838	0,003		
Diagnóstico modelo								
N casos válidos	379			512				
Modelo Chi-cuadrado	28,219 **			68,382 ***				
-2 Log Likelihood	479,741			459,178				
R ² Cox & Snell	0,072			0,125				
R ² Nagelkerke	0,097			0,194				
Hosmer-Lemeshow	4,647 (n.s.)			7,310 (n.s.)				
% predicciones correctas	64,60%			80,10%				

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 85: Regresión Logística Binaria sobre "TRABAJA ACTUALMENTE" (Titulados que trabajaban vs no trabajaban durante sus estudios)

Fuente: Elaboración propia

TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS	Titulados NO TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS			Titulados TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
Variables de Control						
EDAD	0,101 +	3,525	1,107	0,018	1,107	1,018
SEXO (Hombre)	0,256	0,487	1,292	-0,236	0,802	0,790
NOTA	0,713 *	5,830	2,041	0,020	0,011	1,020
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,001	0,827	1,001	0,000	0,007	1,000
RAMA DE CONOCIMIENTO	0,169	0,787	1,184	-0,244 *	3,873	0,783
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)	1,719 **	8,028	5,580	-0,872 *	5,549	0,418
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,000	0,043	1,000	0,000	0,049	1,000
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	0,016	0,140	1,016	0,020	0,846	1,020
ESTANCIAS EXTRANJERO	0,278	0,286	1,320	0,027	0,003	1,027
Variables Explicativas						
FELICIDAD	0,135 *	5,049	1,145	0,151 ***	12,806	1,163
RESILIENCIA	0,088	1,151	1,091	0,011	0,026	1,011
OPTIMISMO	0,020	0,108	1,020	0,037	0,732	1,038
Constante	-12,905 **	11,849	0,000	-1,946	0,831	0,143
Diagnóstico modelo						
N casos válidos	252			417		
Modelo Chi-cuadrado	26,354 **			35,889 ***		
-2 Log Likelihood	213,158			383,105		
R ² Cox & Snell	0,099			0,082		
R ² Nagelkerke	0,162			0,130		
Hosmer-Lemeshow	14,148 (n.s.)			16,566 *		
% predicciones correctas	83,30%			81,10%		

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 86: Regresión Logística Binaria sobre "TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS" (Titulados que trabajaban vs no trabajaban durante sus estudios)

Fuente: Elaboración propia

SUELDO POR ENCIMA MEDIA	Titulados			Titulados		
	NO TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS			TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
<u>Variables de Control</u>						
EDAD	0,076 +	3,482	1,079	0,118 ***	32,172	1,125
SEXO (Hombre)	0,691 +	3,104	1,996	0,626 *	5,039	1,870
NOTA	0,186	0,596	1,204	0,391 +	3,515	1,478
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,001	1,437	1,001	0,000	0,185	1,000
RAMA DE CONOCIMIENTO	-0,063	0,094	0,939	0,287 *	4,991	1,332
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)	0,900	2,299	2,461	-0,225	0,307	0,799
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	-0,001	1,917	0,999	0,000	0,023	1,000
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	-0,111	1,457	0,895	0,011	0,465	1,011
ESTANCIAS EXTRANJERO	0,497	1,188	1,644	-0,694	1,238	0,499
<u>Variables Explicativas</u>						
FELICIDAD	0,207 **	7,297	1,231	0,211 ***	16,434	1,235
RESILIENCIA	-0,118	1,680	0,889	-0,037	0,283	0,964
OPTIMISMO	-0,107 +	3,050	0,898	-0,032	0,537	0,969
Constante	-5,292 +	3,182	0,005	-11,287 ***	21,190	0,000
<u>Diagnóstico modelo</u>						
N casos válidos	208			324		
Modelo Chi-cuadrado	25,662 *			96,747 ***		
-2 Log Likelihood	194,137			344,665		
R ² Cox & Snell	0,116			0,258		
R ² Nagelkerke	0,178			0,347		
Hosmer-Lemeshow	10,891 (n.s.)			4,676 (n.s.)		
% predicciones correctas	77,90%			74,40%		

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 87: Regresión Logística Binaria sobre "SUELDO POR ENCIMA MEDIA" (Titulados que trabajaban vs no trabajaban durante sus estudios)

Fuente: Elaboración propia

SATISFECHO CON EMPLEO	Titulados			Titulados		
	NO TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS			TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
<u>Variables de Control</u>						
EDAD	0,093	1,015	1,098	0,019	0,222	1,019
SEXO (Hombre)	0,121	0,031	1,129	-0,269	0,174	0,764
NOTA	0,113	0,047	1,120	1,076 +	3,654	2,933
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,000	0,068	1,000	0,001	0,245	1,001
RAMA DE CONOCIMIENTO	0,506	2,312	1,659	-0,070	0,068	0,932
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)	1,686	2,180	5,398	0,189	0,050	1,208
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,000	0,229	1,000	0,001	1,722	1,001
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	0,059	0,197	1,061	6,055	0,000	426
ESTANCIAS EXTRANJERO	0,419	0,139	1,520	16,790	0,000	99.999
<u>Variables Explicativas</u>						
FELICIDAD	0,261 *	5,347	1,298	0,699 ***	25,211	2,012
RESILIENCIA	0,195	1,726	1,216	-0,141	0,728	0,869
OPTIMISMO	-0,185	2,319	0,831	-0,268 *	5,040	0,765
Constante	-6,826	1,114	0,001	-9,079	2,271	0,000
<u>Diagnóstico modelo</u>						
N casos válidos	250			414		
Modelo Chi-cuadrado	13,499 (n.s.)			64,428 ***		
-2 Log Likelihood	76,729			83,655		
R ² Cox & Snell	0,053			0,144		
R ² Nagelkerke	0,173			0,479		
Hosmer-Lemeshow	3,972 (n.s.)			1,041 (n.s.)		
% predicciones correctas	95,60%			96,90%		

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 88: Regresión Logística Binaria sobre "SATISFECHO CON EMPLEO" (Titulados que trabajaban vs no trabajaban durante sus estudios)

Fuente: Elaboración propia

CONTRATO ESTABLE	Titulados			Titulados		
	NO TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS			TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
<u>Variables de Control</u>						
EDAD	0,016	0,251	1,016	0,051 ***	13,481	1,052
SEXO (Hombre)	0,043	0,017	1,043	0,420 +	3,694	1,521
NOTA	-0,187	0,691	0,830	0,330 *	4,198	1,391
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,001	0,929	1,001	0,000	0,397	1,000
RAMA DE CONOCIMIENTO	-0,365 *	4,622	0,694	0,131	1,681	1,140
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)	-0,880 +	3,067	0,415	1,086 ***	11,597	2,961
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,001 **	6,625	1,001	0,000	0,888	1,000
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	-0,031	0,574	0,969	-0,001	0,001	0,999
ESTANCIAS EXTRANJERO	0,173	0,183	1,189	-0,301	0,470	0,740
<u>Variables Explicativas</u>						
FELICIDAD	0,029	0,256	1,029	0,125 ***	10,154	1,133
RESILIENCIA	0,008	0,010	1,008	-0,075	1,851	0,928
OPTIMISMO	0,047	0,714	1,048	0,005	0,022	1,005
Constante	-0,570	0,043	0,565	-7,189 ***	15,427	0,001
<u>Diagnóstico modelo</u>						
N casos válidos	252			415		
Modelo Chi-cuadrado	18,464 (n.s.)			45,199 ***		
-2 Log Likelihood	262,734			517,206		
R ² Cox & Snell	0,071			0,103		
R ² Nagelkerke	0,105			0,139		
Hosmer-Lemeshow	4,515 (n.s.)			12,812 (n.s.)		
% predicciones correctas	76,20%			65,50%		

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 89: Regresión Logística Binaria sobre "CONTRATO ESTABLE" (Titulados que trabajaban vs no trabajaban durante sus estudios)

Fuente: Elaboración propia

FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD	Titulados NO TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS			Titulados TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
<u>Variables de Control</u>						
EDAD	0,098 +	3,412	1,103	0,040 *	4,722	1,041
SEXO (Hombre)	0,450	1,603	1,568	0,317	1,386	1,372
NOTA	0,620 *	5,061	1,859	0,231	1,327	1,259
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,001	0,444	1,001	0,001	1,086	1,001
RAMA DE CONOCIMIENTO	0,021	0,012	1,021	-0,400 **	9,327	0,671
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)	0,853	2,322	2,347	-0,914 *	5,871	0,401
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,000	0,412	1,000	0,000	0,000	1,000
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	0,014	0,120	1,014	-0,007	0,166	0,993
ESTANCIAS EXTRANJERO	0,657	1,672	1,930	0,426	0,647	1,531
<u>Variables Explicativas</u>						
FELICIDAD	0,139 *	5,548	1,149	0,167 ***	14,348	1,182
RESILIENCIA	0,003	0,001	1,003	0,019	0,079	1,019
OPTIMISMO	0,001	0,000	1,001	-0,011	0,063	0,989
Constante	-9,503 **	7,526	0,000	-3,141	1,992	0,043
<u>Diagnóstico modelo</u>						
N casos válidos	246			416		
Modelo Chi-cuadrado	20,937 (n.s.)			56,263 ***		
-2 Log Likelihood	227,463			370,393		
R ² Cox & Snell	0,082			0,127		
R ² Nagelkerke	0,128			0,197		
Hosmer-Lemeshow	7,853 (n.s.)			11,299 (n.s.)		
% predicciones correctas	78,90%			80,50%		

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 90: Regresión Logística Binaria sobre "FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD" (Titulados que trabajaban vs no trabajaban durante sus estudios)

Fuente: Elaboración propia

JORNADA PREFERIDA	Titulados			Titulados		
	NO TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS			TRABAJAN DURANTE ESTUDIOS		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
<u>Variables de Control</u>						
EDAD	0,126 +	3,517	1,134	0,084 ***	12,246	1,087
SEXO (Hombre)	0,597	2,022	1,816	0,819 **	7,259	2,269
NOTA	0,199	0,405	1,221	0,510 *	5,310	1,665
PRÁCTICAS CURRICULARES	0,000	0,311	1,000	-0,002 +	3,716	0,998
RAMA DE CONOCIMIENTO	-0,243	0,960	0,784	0,005	0,002	1,005
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)	0,988	2,275	2,686	1,181 **	7,077	3,257
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,000	0,609	1,000	0,000	0,355	1,000
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	0,050	0,824	1,051	0,099 +	3,074	1,104
ESTANCIAS EXTRANJERO	0,203	0,110	1,225	-0,808	2,015	0,446
<u>Variables Explicativas</u>						
FELICIDAD	0,244 ***	12,058	1,276	0,173 ***	13,733	1,189
RESILIENCIA	-0,129	1,751	0,879	-0,087	1,350	0,917
OPTIMISMO	-0,025	0,132	0,975	-0,009	0,035	0,991
Constante	-5,068	1,488	0,006	-7,508 **	8,544	0,001
<u>Diagnóstico modelo</u>						
N casos válidos	245			409		
Modelo Chi-cuadrado	26,572 **			53,143 ***		
-2 Log Likelihood	174,385			327,500		
R ² Cox & Snell	0,103			0,122		
R ² Nagelkerke	0,184			0,201		
Hosmer-Lemeshow	10,000 (n.s.)			17,572 *		
% predicciones correctas	85,70%			83,10%		

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 91: Regresión Logística Binaria sobre "JORNADA PREFERIDA" (Titulados que trabajaban vs no trabajaban durante sus estudios)

Fuente: Elaboración propia

Anexo V: Regresiones logísticas sobre las variables dependientes tomando las submuestras de titulados por rama de conocimiento

INSERCIÓN LABORAL	RAMA DE CONOCIMIENTO														
	Arte y Humanidades			Ciencias			Ingeniería			Salud			Sociales		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
Variables de Control															
EDAD	-0,161 *	4,184	0,852	0,254 **	8,389	1,289	0,041	1,478	1,042	0,112 *	6,040	1,118	0,045 +	2,909	1,046
SEXO (Hombre)	-0,683	0,408	0,505	0,687	0,979	1,987	0,434	1,070	1,543	-0,354	1,133	0,702	0,330	1,066	1,391
NOTA	-0,683	0,950	0,505	0,148	0,130	1,159	0,237	0,726	1,268	0,123	0,269	1,131	-0,365	2,701	0,694
PRÁCTICAS CURRICULARES	-0,006	0,991	0,994	0,003	0,389	1,003	0,003	0,507	1,003	0,001	2,616	1,001	0,002	0,388	1,002
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)				-0,556	0,292	0,574	0,302	0,170	1,353	0,301	0,359	1,351	-1,383 ***	10,868	0,251
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,006 +	3,255	1,006	0,000	0,008	1,000	0,000	0,005	1,000	-0,001	1,105	0,999	0,001 *	6,419	1,001
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	-0,506	0,100	0,603	-0,067 *	4,311	0,935	0,000	0,000	1,000	0,024	0,281	1,025	0,007	0,043	1,007
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	1,385	1,556	3,995	2,811 ***	13,545	16,620	0,251	0,462	1,285	1,157 **	10,971	3,179	1,246 ***	12,807	3,476
ESTANCIAS EXTRANJERO	-0,453	0,215	0,636	-0,187	0,049	0,830	0,961 *	3,999	2,615	0,393	0,476	1,481	-0,392	0,707	0,676
Variables Explicativas															
FELICIDAD	0,167	0,742	1,181	0,287 *	5,940	1,332	0,031	0,282	1,032	0,142 ***	7,339	1,153	0,026	0,254	1,026
RESILIENCIA	0,028	0,012	1,029	-0,183	1,409	0,833	0,062	0,529	1,064	0,030	0,162	1,031	0,128 +	3,025	1,137
OPTIMISMO	0,155	0,858	1,167	-0,035	0,093	0,966	-0,032	0,269	0,968	-0,093 +	2,743	0,912	-0,001	0,001	0,999
Constante	2,606	0,126	13,550	-11,309 *	5,188	0,000	-3,426	1,151	0,033	-4,425 +	2,889	0,012	-0,258	0,014	0,773
Diagnóstico modelo															
N casos válidos	40			110			213			328			303		
Modelo Chi-cuadrado	15,946 (n.s.)			59,749 ***			10,819 (n.s.)			46,300 ***			50,127 ***		
-2 Log Likelihood	35,850			76,293			218,937			280,294			267,500		
R2 Cox & Snell	0,329			0,419			0,050			0,132			0,152		
R2 Nagelkerke	0,453			0,591			0,075			0,209			0,235		
Hosmer-Lemeshow	10,429 (n.s.)			2,814 (n.s.)			9,126 (n.s.)			13,106 (n.s.)			8,924 (n.s.)		
% Predicciones correctas	75,00%			81,80%			77,00%			81,10%			79,50%		

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 92: Regresión Logística Binaria sobre "INSERCIÓN LABORAL" (por Rama de conocimiento)

Fuente: Elaboración propia

TRABAJA ACTUALMENTE	RAMA DE CONOCIMIENTO														
	Arte y Humanidades			Ciencias			Ingeniería			Salud			Sociales		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
VARIABLES DE CONTROL															
EDAD	-0,025	0,120	0,975	0,035	0,669	1,036	0,074 +	3,510	1,077	0,183 ***	12,558	1,201	0,075 **	8,505	1,078
SEXO (Hombre)	-1,940	1,705	0,144	-0,099	0,028	0,906	-0,377	0,511	0,686	-0,134	0,151	0,874	0,288	0,940	1,334
NOTA	2,112 *	4,167	8,268	0,480	1,438	1,616	0,458	1,974	1,581	0,004	0,000	1,004	-0,051	0,054	0,950
PRÁCTICAS CURRICULARES	-0,001	0,014	0,999	0,007	1,395	1,007	0,690	0,000	1,993	0,000	0,402	1,000	0,004	2,391	1,004
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)				-0,257	0,087	0,773	1,107	1,619	3,024	-0,040	0,005	0,961	-0,115	0,092	0,891
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	-0,004	2,163	0,996	0,000	0,037	1,000	0,000	0,181	1,000	0,000	0,490	1,000	0,000	1,363	1,000
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	-4,975	0,000	0,007	-0,010	0,113	0,990	-0,011	0,332	0,989	0,016	0,125	1,016	0,047	2,087	1,048
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	2,776 +	3,471	16,050	2,443 ***	10,231	11,504	-0,016	0,002	0,984	0,450	1,593	1,569	0,696 *	5,037	2,007
ESTANCIAS EXTRANJERO	-1,957	2,374	0,141	0,055	0,004	1,056	0,540	1,358	1,716	-0,646	1,596	0,524	-0,724	2,340	0,485
VARIABLES EXPLICATIVAS															
FELICIDAD	0,281	1,011	1,324	0,389 ***	12,646	1,475	0,149 *	4,644	1,160	0,245 ***	19,661	1,277	0,123 *	6,422	1,131
RESILIENCIA	0,343	0,854	1,409	-0,125	0,746	0,883	0,066	0,502	1,068	-0,004	0,003	0,996	-0,069	0,897	0,933
OPTIMISMO	-0,150	0,569	0,861	0,060	0,344	1,062	-0,066	0,912	0,936	-0,144 **	5,700	0,866	0,040	0,754	1,040
Constante	-21,160 +	3,098	0,000	-12,566 *	5,705	0,000	-7,373 +	3,718	0,001	-5,360 +	3,694	0,005	-4,148 *	3,506	0,016
DIAGNÓSTICO MODELO															
N casos válidos	34			98			190			294			275		
Modelo Chi-cuadrado	16,266 (n.s.)			40,808 ***			25,608 *			59,124 ***			45,289 ***		
-2 Log Likelihood	27,883			84,406			186,974			261,269			296,407		
R2 Cox & Snell	0,380			0,341			0,126			0,182			0,152		
R2 Nagelkerke	0,523			0,472			0,187			0,274			0,213		
Hosmer-Lemeshow	15,081 (n.s.)			5,059 (n.s.)			5,632 (n.s.)			6,732 (n.s.)			8,506 (n.s.)		
% Predicciones correctas	79,40%			80,60%			76,80%			77,60%			69,80%		

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 93: Regresión Logística Binaria sobre "TRABAJA ACTUALMENTE" (Por rama de conocimiento)

Fuente: Elaboración propia

TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS	RAMA DE CONOCIMIENTO														
	Arte y Humanidades			Ciencias			Ingeniería			Salud			Sociales		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
VARIABLES DE CONTROL															
EDAD	1,690	0,000	5,418	0,125 +	3,180	1,133	-0,051	1,194	0,950	0,065	2,247	1,067	0,044 +	3,075	1,045
SEXO (Hombre)	-142,443	0,000	0,000	-1,780 **	2,847	0,169	-0,422	0,296	0,656	0,817	2,026	2,263	-0,320	0,949	0,726
NOTA	9,746	0,000	17,083	2,337 **	7,272	10,351	1,112 +	3,380	3,040	-0,173	0,204	0,842	-0,247	0,990	0,781
PRÁCTICAS CURRICULARES				0,003	0,441	1,003	0,003	0,102	1,003	0,001	1,991	1,001	0,000	0,006	1,000
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)				2,304	2,379	10,010	0,986	0,519	2,681	-1,440	2,836	0,237	-0,324	0,570	0,723
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,589	0,000	1,803	0,001	0,563	1,001	0,000	0,290	1,000	-0,002 +	4,910	0,998	0,000	0,763	1,000
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	-0,507	0,000	0,602	0,193	0,602	1,212	0,032	0,547	1,032	-0,026 *	0,329	0,974	0,025	0,542	1,026
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	2,670	0,000	14,441	2,003	1,787	7,410	-0,772	1,566	0,462	-0,504	0,836	0,604	-0,337	0,761	0,714
ESTANCIAS EXTRANJERO	-61,780	0,000	0,000	1,308	0,721	3,700	-0,492	0,508	0,611	2,311	2,085	10,084	-0,027	0,001	0,973
VARIABLES EXPLICATIVAS															
FELICIDAD	-10,029	0,000	0,000	-0,036	0,033	0,964	0,191 *	3,832	1,211	0,266 ***	12,568	1,305	0,106 +	3,654	1,112
RESILIENCIA	27,391	0,000	99,999	0,383	2,635	1,467	-0,104	0,618	0,901	0,002	0,000	1,002	0,060	0,516	1,062
OPTIMISMO	25,035	0,000	99,999	-0,186	1,035	0,831	0,062	0,458	1,064	-0,004	0,002	0,996	0,069	1,667	1,072
Constante	-869,188	0,000	0,000	-22,739 *	6,044	0,000	-7,592	1,564	0,001	-3,040	0,582	0,048	-3,113	1,626	0,044
DIAGNÓSTICO MODELO															
N casos válidos	16			70			148			229			206		
Modelo Chi-cuadrado	21,930 *			25,150 *			20,032 (n.s.)			40,417 ***			18,415 (n.s.)		
-2 Log Likelihood	0,000			42,042			93,423			137,421			231,891		
R2 Cox & Snell	0,746			0,302			0,127			0,162			0,086		
R2 Nagelkerke	1,000			0,489			0,236			0,300			0,122		
Hosmer-Lemeshow	0,000 (n.s.)			8,716 (n.s.)			3,531 (n.s.)			6,707 (n.s.)			6,568 (n.s.)		
% Predicciones correctas	100,00%			88,60%			89,20%			87,30%			87,30%		

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 94: Regresión Logística Binaria sobre "TRABAJO RELACIONADO ESTUDIOS" (Por rama de conocimiento)

Fuente: Elaboración propia

SUELDO POR ENCIMA MEDIA	RAMA DE CONOCIMIENTO														
	Arte y Humanidades			Ciencias			Ingeniería			Salud			Sociales		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
VARIABLES DE CONTROL															
EDAD	No se puede calcular el modelo			0,399 **	7,917	1,490	0,088 *	3,888	1,092	0,101 **	8,693	1,106	0,144 ***	14,689	1,155
SEXO (Hombre)	insuficientes datos			2,957 +	3,160	19,245	0,530	0,648	1,699	1,058 **	7,206	2,882	0,454	1,035	1,575
NOTA				2,202 +	3,386	9,039	0,177	0,238	1,194	0,133	0,223	1,143	0,302	0,809	1,353
PRÁCTICAS CURRICULARES				0,003	0,425	1,003	0,001	0,317	1,001	-0,001	2,154	0,999	0,005	1,641	1,005
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)				6,361 *	4,925	579	0,250	0,066	1,285	-0,384	0,404	0,681	0,322	0,304	1,380
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS				0,001	0,447	1,001	-0,001	1,087	0,999	-0,001	0,465	0,999	0,000	0,272	1,000
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD				-2,462	0,000	0,085	-0,006	0,066	0,994	0,041	0,774	1,042	-0,010	0,043	0,990
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS				-7,467 +	2,920	0,001	0,662	1,505	1,939	0,312	0,542	1,366	1,389 *	5,061	4,010
ESTANCIAS EXTRANJERO				-24,578	0,000	0,000	-0,052	0,007	0,949	1,165 +	3,117	3,207	-1,001	0,549	0,368
VARIABLES EXPLICATIVAS															
FELICIDAD				-0,086	0,083	0,918	0,263 *	5,894	1,301	0,214 **	9,821	1,239	0,213 **	7,149	1,238
RESILIENCIA				-0,117	0,072	0,889	-0,143	1,110	0,867	-0,047	0,250	0,954	-0,062	0,281	0,940
OPTIMISMO				-0,779 *	6,412	0,459	0,135	1,882	1,145	-0,090	1,928	0,914	-0,193 *	6,282	0,824
Constante				-7,780	0,414	0,000	-12,058 **	7,481	0,000	-5,811 +	3,521	0,003	-8,069 *	5,811	0,000
DIAGNÓSTICO MODELO															
N casos válidos				58			116			187			157		
Modelo Chi-cuadrado				45,077 ***			26,054 *			53,084 ***			55,454 ***		
-2 Log Likelihood				25,092			108,621			204,949			136,188		
R2 Cox & Snell				0,540			0,201			0,247			0,298		
R2 Nagelkerke				0,770			0,293			0,330			0,422		
Hosmer-Lemeshow				3,140 (n.s.)			6,942 (n.s.)			4,671 (n.s.)			2,736 (n.s.)		
% Predicciones correctas				87,90%			80,20%			71,70%			78,30%		

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 95: Regresión Logística Binaria sobre "SUELDO POR ENCIMA MEDIA" (Por rama de conocimiento)

Fuente: Elaboración propia

	RAMA DE CONOCIMIENTO														
	Arte y Humanidades			Ciencias			Ingeniería			Salud			Sociales		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
Variables de Control															
EDAD	No se puede calcular el modelo			No se puede calcular el modelo			0,156	0,683	1,169	0,016	0,043	1,016	0,000	0,000	1,000
SEXO (Hombre)	insuficientes datos			insuficientes datos			-2,280	0,348	0,102	1,295	0,743	3,651	-1,837 +	3,039	0,159
NOTA							0,330	0,045	1,391	0,438	0,207	1,550	-0,396	0,418	0,673
PRÁCTICAS CURRICULARES							-0,005	0,073	0,995	0,000	0,025	1,000	0,009	2,239	1,010
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)							4,396	0,855	81,154	-0,362	0,030	0,696	1,119	1,066	3,063
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS							0,005	0,951	1,005	-0,001	0,355	0,999	0,000	0,059	1,000
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD							-0,104	0,194	0,901	7,385	0,000	1,612	3,037	0,000	20,841
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS							2,348	0,620	10,462	-0,458	0,142	0,632	0,043	0,002	1,044
ESTANCIAS EXTRANJERO							19,658	0,000	99,999	16,723	0,000	99,999	14,293	0,000	99,999
Variables Explicativas															
FELICIDAD							0,503	1,999	1,654	0,677 ***	12,056	1,968	0,687 ***	13,810	1,988
RESILIENCIA							0,464	0,331	1,591	0,111	0,285	1,117	-0,227	0,922	0,797
OPTIMISMO							-0,950	1,146	0,387	-0,311	2,452	0,733	-0,222 +	2,939	0,801
Constante							1,796	0,011	6,028	-6,362	0,465	0,002	2,724	0,208	15,236
Diagnóstico modelo															
N casos válidos							147			228			205		
Modelo Chi-cuadrado							18,116 (n.s.)			33,900 ***			34,459 ***		
-2 Log Likelihood							18,607			35,414			51,293		
R2 Cox & Snell							0,116			0,138			0,155		
R2 Nagelkerke							0,525			0,527			0,453		
Hosmer-Lemeshow							0,805 (n.s.)			1,820 (n.s.)			3,504 (n.s.)		
% Predicciones correctas							97,30%			97,80%			95,60%		

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 96: Regresión Logística Binaria sobre "SATISFECHO CON EMPLEO" (Por rama de conocimiento)

Fuente: Elaboración propia

CONTRATO ESTABLE	RAMA DE CONOCIMIENTO																
	Arte y Humanidades			Ciencias			Ingeniería			Salud			Sociales				
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)		
Variabes de Control																	
EDAD	3,739	0,000	42,065	0,006	0,032	1,006	0,014	0,160	1,014	0,046	+	3,618	1,047	0,066	**	7,976	1,069
SEXO (Hombre)	-70,855	0,000	0,000	0,691	1,408	1,996	-0,165	0,132	0,848	0,689	+	3,771	1,992	-0,023		0,005	0,978
NOTA	-24,024	0,000	0,000	0,518	1,517	1,678	-0,515	+	2,941	0,598	0,054	0,044	1,055	0,424		2,685	1,528
PRÁCTICAS CURRICULARES				0,002	0,606	1,002	0,002	1,649	1,002	0,001	+	2,822	1,001	-0,003		1,324	0,997
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)				1,036	1,144	2,817	-0,590	0,600	0,554	-0,326		0,325	0,722	1,200	**	7,121	3,319
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,246	0,000	1,278	-0,002	1,013	0,998	0,001	2,368	1,001	0,000		0,035	1,000	0,001		1,486	1,001
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	-0,072	0,000	0,930	0,076	0,721	1,079	-0,020	1,171	0,980	-0,012		0,048	0,988	-0,038		1,218	0,963
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	-45,475	0,000	0,000	0,844	0,611	2,325	0,567	2,003	1,764	0,776	+	3,393	2,172	0,743	+	3,202	2,101
ESTANCIAS EXTRANJERO	44,350	0,000	99,999	1,079	0,838	2,940	0,078	0,028	1,081	-1,574		2,068	0,207	-2,073	+	3,373	0,126
Variabes Explicativas																	
FELICIDAD	1,438	0,000	4,213	0,157	2,184	1,170	0,212	**	7,772	1,236	0,092	2,512	1,097	0,068		1,321	1,071
RESILIENCIA	-4,502	0,000	0,011	0,055	0,196	1,056	0,044	0,222	1,045	-0,206	*	5,758	0,814	-0,111		1,549	0,895
OPTIMISMO	9,420	0,000	12,334	-0,035	0,148	0,965	0,024	0,123	1,024	0,046		0,629	1,047	0,009		0,027	1,010
Constante	-124,544	0,000	0,000	-9,424	+	2,707	0,000	-2,703	0,617	0,067	-3,141	1,338	0,043	-6,607	*	6,331	0,001
Diagnóstico modelo																	
N casos válidos	16			70			148			228				205			
Modelo Chi-cuadrado	15,442	(n.s.)		9,862	(n.s.)		25,320	*		29,384	**			49,848	***		
-2 Log Likelihood	0,000			81,384			176,569			243,164				221,521			
R ² Cox & Snell	0,619			0,131			0,157			0,121				0,216			
R ² Nagelkerke	1,000			0,180			0,211			0,173				0,294			
Hosmer-Lemeshow	0,000	(n.s.)		7,033	(n.s.)		3,321	(n.s.)		6,326	(n.s.)			7,230	(n.s.)		
% Predicciones correctas	100,00%			71,40%			66,20%			74,10%				74,10%			

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 97: Regresión Logística Binaria sobre "CONTRATO ESTABLE" (Por rama de conocimiento)

Fuente: Elaboración propia

FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD	RAMA DE CONOCIMIENTO														
	Arte y Humanidades			Ciencias			Ingeniería			Salud			Sociales		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
Variables de Control															
EDAD	-2,387	0,000	0,092	0,051	0,735	1,053	-0,003	0,003	0,997	0,123 *	4,329	1,131	0,096 ***	13,021	1,101
SEXO (Hombre)	-101,827	0,000	0,000	-0,850	0,752	0,428	1,858 *	6,135	6,413	-0,018	0,001	0,982	0,694 *	4,403	2,003
NOTA	45,973	0,000	99.999	2,839 *	6,183	17,103	1,444 *	5,564	4,237	-0,162	0,147	0,850	0,017	0,004	1,017
PRÁCTICAS CURRICULARES				0,002	0,160	1,002	0,636	0,000	1,888	0,000	0,074	1,000	-0,006 *	4,895	0,994
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)				3,346	2,649	28,401	1,975	1,828	7,207	-0,974	1,060	0,378	-1,265 **	7,620	0,282
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS	0,187	0,000	1,205	0,002	0,703	1,002	0,000	0,005	1,000	-0,003 **	9,064	0,997	0,001	1,867	1,001
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD	-0,114	0,000	0,892	-0,286 +	3,524	0,751	0,013	0,210	1,013	0,038	0,651	1,039	0,003	0,013	1,003
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	-6,054	0,000	0,002	-0,419	0,041	0,657	-0,482	0,561	0,618	-0,694	1,274	0,500	-0,528	1,859	0,590
ESTANCIAS EXTRANJERO	-4,512	0,000	0,011	5,358 +	2,922	212	0,805	1,119	2,237	1,348	1,086	3,849	1,058	2,025	2,882
Variables Explicativas															
FELICIDAD	11,811	0,000	99.999	-0,190	1,184	0,827	0,214 +	2,951	1,239	0,369 ***	17,417	1,446	0,099 +	3,108	1,104
RESILIENCIA	-8,714	0,000	0,000	0,334	1,352	1,396	0,067	0,225	1,069	-0,062	0,277	0,940	0,042	0,253	1,043
OPTIMISMO	7,448	0,000	1.717	-0,269	1,650	0,764	-0,042	0,173	0,959	-0,041	0,199	0,960	0,028	0,256	1,029
Constante	-522,681	0,000	0,000	-16,239	2,610	0,000	-15,189 *	5,119	0,000	-3,982	0,781	0,019	-5,224 *	4,397	0,005
Diagnóstico modelo															
N casos válidos	16			69			144			228			205		
Modelo Chi-cuadrado	22,181 *			22,437 *			22,083 *			49,761 **			37,962 ***		
-2 Log Likelihood	0,000			38,105			90,256			112,059			229,006		
R2 Cox & Snell	0,750			0,278			0,142			0,196			0,169		
R2 Nagelkerke	1,000			0,475			0,262			0,386			0,232		
Hosmer-Lemeshow	0,000 (n.s.)			7,901 (n.s.)			2,911 (n.s.)			4,675 (n.s.)			17,301 *		
% Predicciones correctas	100,00%			89,90%			86,80%			89,00%			72,10%		

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 98: Regresión Logística Binaria sobre "FUNCIONES DE RESPONSABILIDAD" (Por rama de conocimiento)

Fuente: Elaboración propia

	JORNADA PREFERIDA														
	Arte y Humanidades			Ciencias			Ingeniería			Salud			Sociales		
	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)	B	Wald	Exp(B)
VARIABLES DE CONTROL															
EDAD	No se puede calcular el modelo			0,095	2,018	1,100	-0,007	0,008	0,993	0,124 **	8,214	1,132	0,093 *	6,155	1,097
SEXO (Hombre)	insuficientes datos			1,090	2,034	2,975	0,323	0,104	1,381	1,096 *	5,568	2,994	0,485	1,301	1,625
NOTA				0,209	0,129	1,232	-0,893	2,217	0,410	0,577 +	3,269	1,781	0,547	2,568	1,728
PRÁCTICAS CURRICULARES				-0,004	1,560	0,996	0,006	0,255	1,006	0,000	0,042	1,000	0,001	0,095	1,001
NIVEL DE ESTUDIOS (1 Y 2º C.)				1,408	0,995	4,086	0,271	0,043	1,311	1,100	2,513	3,003	1,095 +	3,432	2,988
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS				0,003	1,185	1,003	-0,001	0,527	0,999	-0,001	1,218	0,999	0,000	0,043	1,000
FORMACIÓN EMPLEABILIDAD				0,006	0,002	1,006	0,012	0,030	1,012	0,081	0,847	1,085	0,126 +	2,720	1,134
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS				-21,399	0,000	0,000	0,103	0,015	1,109	-0,398	0,780	0,671	-0,642	1,881	0,526
ESTANCIAS EXTRANJERO				-3,319	2,521	0,036	0,526	0,168	1,692	-0,419	0,301	0,658	-1,292	2,636	0,275
VARIABLES EXPLICATIVAS															
FELICIDAD				0,012	0,010	1,012	0,108	0,605	1,114	0,430 ***	27,497	1,537	0,150 *	4,883	1,162
RESILIENCIA				-0,098	0,389	0,907	0,077	0,127	1,080	-0,255 *	5,666	0,775	0,011	0,012	1,011
OPTIMISMO				0,024	0,037	1,024	0,036	0,059	1,036	-0,194 *	5,547	0,824	0,035	0,273	1,036
Constante				17,676	0,000	99.999	4,959	0,606	142	-6,701 +	3,523	0,001	-9,560 **	8,264	0,000
DIAGNÓSTICO MODELO															
N casos válidos				66			144			226			204		
Modelo Chi-cuadrado				16,031 (n.s.)			8,670 (n.s.)			58,040 ***			27,721 **		
-2 Log Likelihood				52,180			53,124			178,287			159,292		
R2 Cox & Snell				0,216			0,058			0,226			0,127		
R2 Nagelkerke				0,335			0,167			0,349			0,212		
Hosmer-Lemeshow				4,506 (n.s.)			11,405 (n.s.)			12,333 (n.s.)			4,506 (n.s.)		
% Predicciones correctas				83,30%			94,40%			83,60%			84,30%		

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

Tabla 99: Regresión Logística Binaria sobre "JORNADA PREFERIDA" (Por rama de conocimiento)

Fuente: Elaboración propia

Anexo VI: Niveles de significación estadística de las variables en los modelos de Regresión Logística Binaria

Regresión Logística Binaria factores significativos

SIGNIFICACIÓN	Inserción Laboral		Trabaja Actualmente			Trabajo Relacionado Estudios			Sueldo por encima media		Satisfecho con empleo			Contrato Estable			Funciones de Responsabilidad			Jornada preferida				
	T	1y2	M	T	1y2	M	T	1y2	M	T	M	1y2	1	2	T	1y2	M	T	1y2	M	T	1y2	M	
	Variables de Control																							
EDAD	*	+		***	***			**	***	***	***		***			***	+	*	**		**	***	**	
SEXO (Hombre)									***	*	*							*		+	*	***	*	
NOTA							*	*	+		*					+			***	+	+	*	*	
PRÁCTICAS CURRICULARES	+	+						+								+				*				
RAMA DE CONOCIMIENTO																								
Rama (Arte y H.)				*	**																			
Rama (Ciencias)	**	*								*					+		+		**	**				
Rama (Ingeniería)				*	+		***	*										**	***	***	***	**	**	
Rama (Salud)				+			***										**		***	***	***			
PRÁCTICAS VOLUNTARIAS FORMACIÓN																	**						+	+
EMPLEABILIDAD																								
TRABAJO DURANTE ESTUDIOS	***	*	**	***		***			***	***	+	*					***	***						
ESTANCIAS EXTRANJERO																								
Variables Explicativas																								
FELICIDAD	***	**	**	***	***	***	***	**	***	**	***	*	***		***	***	***	**	**	**	***	**	**	***
RESILIENCIA									+	*								**				**		
OPTIMISMO	+											+	+			+								

+ significativo $p < 0,1$ * significativo $p < 0,05$, ** significativo $p < 0,01$, *** significativo $p < 0,001$

T: Trabaja ahora, 1y2: 1er y 2º Ciclo, M: Máster, 1: Primer ciclo, 2: Segundo ciclo

Tabla 100: Niveles de significación estadística de las variables en los modelos de regresión logística binaria

Fuente: Elaboración propia

Anexo VII: Población por titulaciones

Titulación	Nivel	Rama	Población
Diplomado en Estadística	1ª Ciclo	Ciencias	6
Diplomado en Fisioterapia	1ª Ciclo	Salud	37
Diplomado en Podología	1ª Ciclo	Salud	43
Diplomado en Relaciones Laborales	1ª Ciclo	Sociales	38
Diplomado en Terapia Ocupacional	1ª Ciclo	Salud	28
Ingeniero Técnico Agrícola, especialidad Explotaciones Agropecuarias	1ª Ciclo	Ingeniería	9
Ingeniero Técnico Agrícola, especialidad Hortofruticultura y Jardinería	1ª Ciclo	Ingeniería	27
Ingeniero Técnico Agrícola, especialidad Industrias Agrarias y Alimentarias	1ª Ciclo	Ingeniería	11
Ingeniero Técnico de Telecomunicaciones, especialidad de Sistemas Electrónicos	1ª Ciclo	Ingeniería	19
Ingeniero Técnico de Telecomunicaciones, especialidad en Sistemas de Telecomunicación	1ª Ciclo	Ingeniería	13
Ingeniero Técnico en Informática de Gestión	1ª Ciclo	Ingeniería	17
Ingeniero Técnico Industrial, especialidad en Mecánica	1ª Ciclo	Ingeniería	93
Totales	12		341

Tabla 101: Población de egresados de Primer Ciclo por titulación del curso académico 2012/2013

Fuente: Elaboración propia

Titulación	Nivel	Rama	Población
Ingeniero Agrónomo	2º Ciclo	Ingeniería	30
Ingeniero de Materiales	2º Ciclo	Ingeniería	3
Ingeniero de Telecomunicación	2º Ciclo	Ingeniería	33
Ingeniero Industrial	2º Ciclo	Ingeniería	90
Licenciado en Administración y Dirección de Empresas	2º Ciclo	Sociales	39
Licenciado en Antropología Social y Cultural	2º Ciclo	Sociales	40
Licenciado en Bellas Artes	2º Ciclo	Arte y Humanidades	63
Licenciado en Bioquímica	2º Ciclo	Ciencias	4
Licenciado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos	2º Ciclo	Ciencias	8
Licenciado en Ciencias Actuariales y Financieras	2º Ciclo	Sociales	7
Licenciado en Ciencias Ambientales	2º Ciclo	Ciencias	53
Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	2º Ciclo	Salud	145
Licenciado en Ciencias Políticas y de Administración	2º Ciclo	Sociales	29
Licenciado en Ciencias y Técnicas Estadísticas	2º Ciclo	Ciencias	6
Licenciado en Derecho	2º Ciclo	Sociales	44
Licenciado en Enología	2º Ciclo	Ciencias	6
Licenciado en Farmacia	2º Ciclo	Salud	110
Licenciado en Investigación y Técnicas de Mercado	2º Ciclo	Sociales	18
Licenciado en Medicina	2º Ciclo	Salud	121
Licenciado en Periodismo	2º Ciclo	Sociales	96
Licenciado en Psicología	2º Ciclo	Salud	125
Totales	21		1.070

Tabla 102: Población de egresados de Segundo Ciclo por titulación del curso académico 2012/2013

Fuente: Elaboración propia

Titulación	Nivel	Rama	Población
Máster Universitario de Investigación en Territorio y Paisaje	Máster	Ciencias	10
Máster Universitario en Análisis y Gestión de los Ecosistemas Mediterráneos	Máster	Ciencias	1
Máster Universitario en Bioingeniería	Máster	Ciencias	13
Máster Universitario en Gestión, Tratamiento y Valorización de Residuos Orgánicos	Máster	Ciencias	17
Máster Universitario en Investigación en Ciencia, Tecnología y Control de los Alimentos	Máster	Ciencias	22
Máster Universitario en Agroecología, Desarrollo Rural y Agroturismo	Máster	Ingeniería	35
Máster Universitario en Automatización y Telecontrol para la Gestión de Recursos Hídricos y Energética	Máster	Ingeniería	1
Máster Universitario en Gestión y Diseño de Proyectos e Instalaciones	Máster	Ingeniería	3
Máster Universitario en Instalaciones Térmicas y Eléctricas en Edificios. Eficiencia energética	Máster	Ingeniería	27
Máster Universitario en Investigación en Tecnologías Industriales y de Telecomunicación	Máster	Ingeniería	10
Máster Universitario en Enfermedades Infecciosas y Salud Internacional	Máster	Salud	1
Máster Universitario en Investigación Clínica y Quirúrgica	Máster	Salud	6
Máster Universitario en Investigación en Atención Primaria	Máster	Salud	109
Máster Universitario en Investigación en Medicina Clínica	Máster	Salud	73
Máster Universitario en Neurociencia: de la Investigación a la Clínica	Máster	Salud	4
Máster Universitario en Psicología de la Salud	Máster	Salud	26
Máster Universitario en Rendimiento Deportivo y Salud	Máster	Salud	42
Máster Universitario en Salud Pública	Máster	Salud	16
Máster Universitario en Terapia Psicológica con Niños y Adolescentes	Máster	Salud	25
Máster Universitario en Investigación en Nuevas Tendencias en Antropología: Escenarios de Riesgo y A	Máster	Sociales	4
Máster Universitario en Asesoría Fiscal	Máster	Sociales	27
Máster Universitario en Formación del Profesorado ESO y Bachillerato, FP y Enseñanzas de Idiomas	Máster	Sociales	287
Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones. Profesional	Máster	Sociales	58
Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado	Máster	Sociales	5
Máster Universitario en Intervención Criminológica y Victimológica	Máster	Sociales	1
Máster Universitario en Investigación en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones	Máster	Sociales	3
Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales	Máster	Sociales	79
Totales	27		905

Tabla 103: Población de egresados de Máster por titulación del curso académico 2012/2013

Fuente: Elaboración propia

Titulación	Nivel	Rama	Población
Doctorado en Análisis y gestión ambiental	Doctorado	Ciencias	1
Doctorado en Bioingeniería	Doctorado	Ciencias	4
Doctorado en Biología Molecular y Celular	Doctorado	Ciencias	5
Doctorado en Recursos y Tecnologías Agroalimentarias	Doctorado	Ingeniería	5
Doctorado en Tecnologías Industriales y de Telecomunicación	Doctorado	Ingeniería	1
Doctorado (Programa Oficial de Postgrado en Psicología de la Salud)	Doctorado	Salud	1
Doctorado de Investigación en Ciencias Clínico-quirúrgicas	Doctorado	Salud	4
Doctorado en Investigación Clínica	Doctorado	Salud	3
Doctorado en Psicología de la Salud	Doctorado	Salud	5
Doctorado en Salud Pública	Doctorado	Salud	2
Doctorado en Estudios e Investigación sobre las Mujeres, Feministas y de Género	Doctorado	Sociales	2
Doctorado en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones	Doctorado	Sociales	1
Doctorado en Gestión, Tratamiento y Valorización de Residuos Orgánicos	Doctorado	Sociales	1
Doctorado en Nuevos Modelos Periodísticos	Doctorado	Sociales	3
Totales	14		38

Tabla 104: Población de egresados de Doctorado por titulación del curso académico 2012/2013

Fuente: Elaboración propia

Titulación	Nivel	Rama	Población
Máster en Energía Solar y Renovables. II Edición	Título Propio	Ingeniería	19
Máster en Automatización y Telecontrol para la Gestión de Sistemas de Riego. II Edición	Título Propio	Ingeniería	16
Máster en Cardiología. II Edición	Título Propio	Salud	276
Máster en Diagnóstico Por La Imagen en Cardiología	Título Propio	Salud	249
Máster On Line en Seguridad Del Paciente y Calidad Asistencial. Profesionales de América Latina	Título Propio	Salud	15
Máster en Seguridad del Paciente y Calidad Asistencial. IV Edición	Título Propio	Salud	23
Máster en Enfermedades Infecciosas y Salud Internacional	Título Propio	Salud	24
Máster en Valoración de la Incapacidad Laboral, del Daño Corporal y Medicina del Seguro. VI Edición	Título Propio	Salud	35
Máster de Medicina de Atención Primaria. VII Edición	Título Propio	Salud	1
Máster de Medicina de Atención Primaria. V Edición	Título Propio	Salud	1
Título Propio en Protocolo y Relaciones Institucionales. XI Edición	Título Propio	Sociales	76
Título Propio Superior en Protocolo y Relaciones Institucionales. IX Edición	Título Propio	Sociales	21
Diploma Superior Universitario en Seguridad y Ciencias Policiales. III Edición	Título Propio	Sociales	127
Título Propio Superior en Protocolo y Relaciones Institucionales. VIII Edición	Título Propio	Sociales	35
Máster On-Line en Comunicación Corporativa, Protocolo y Asesoría de Imagen	Título Propio	Sociales	7
Título Propio Superior en Protocolo y Relaciones Institucionales. III Edición	Título Propio	Sociales	2
Máster en Dirección y Administración de Empresas. Competencias Directivas y Desarrollo Profesional. VIII Edición	Título Propio	Sociales	17
Máster en Comunicación Digital. II Edición	Título Propio	Sociales	4
Diploma Superior Universitario en Protocolo y Relaciones Institucionales. XII Edición – Elche	Título Propio	Sociales	12
Executive Máster In Internacional Business. III Edición	Título Propio	Sociales	10
Máster en Gestión y Administración de La Empresa Comercial. II Edición	Título Propio	Sociales	1
Máster en Internacionalización de la Empresa. XVI Edición	Título Propio	Sociales	18
Título Propio Superior en Protocolo y Relaciones Institucionales. II Edición	Título Propio	Sociales	2
Máster en Comunicación	Título Propio	Sociales	1
Máster en E-Commerce y Marketing Digital. Ecommáster	Título Propio	Sociales	16
Máster en Dirección y Administración de Empresas. Competencias Directivas y Desarrollo Profesional. VII Edición	Título Propio	Sociales	5
Máster en Protocolo, Organización de Eventos y Relaciones Institucionales. II Edición - Elche	Título Propio	Sociales	6
Máster en Auditoría y Gestión Empresarial. X Edición	Título Propio	Sociales	1
Título Propio Superior en Protocolo y Relaciones Institucionales. V Edición	Título Propio	Sociales	3
Máster en Gestión y Administración de la Empresa Comercial. VII Edición	Título Propio	Sociales	1
Título Propio Superior en Protocolo y Relaciones Institucionales. IV Edición	Título Propio	Sociales	1
Máster en Dirección y Gestión Cultural	Título Propio	Sociales	1
Título Propio Superior en Protocolo y Relaciones Institucionales. VI Edición	Título Propio	Sociales	1
Totales	33		1.027

Tabla 105: Población de egresados de Título Propio por titulación del curso académico 2012/2013

Fuente: Elaboración propia

Anexo VIII: Muestra por titulaciones

Titulación	Nivel	Rama	Población	Muestra
Diplomado en Estadística	1ª Ciclo	Ciencias	6	6
Diplomado en Fisioterapia	1ª Ciclo	Salud	37	21
Diplomado en Podología	1ª Ciclo	Salud	43	22
Diplomado en Relaciones Laborales	1ª Ciclo	Sociales	38	21
Diplomado en Terapia Ocupacional	1ª Ciclo	Salud	28	18
Ingeniero Técnico Agrícola, especialidad Explotaciones Agropecuarias	1ª Ciclo	Ingeniería	9	9
Ingeniero Técnico Agrícola, especialidad Hortofruticultura y Jardinería	1ª Ciclo	Ingeniería	27	17
Ingeniero Técnico Agrícola, especialidad Industrias Agrarias y Alimentarias	1ª Ciclo	Ingeniería	11	9
Ingeniero Técnico de Telecomunicaciones, especialidad de Sistemas Electrónicos	1ª Ciclo	Ingeniería	19	14
Ingeniero Técnico de Telecomunicaciones, especialidad en Sistemas de Telecomunicación	1ª Ciclo	Ingeniería	13	11
Ingeniero Técnico en Informática de Gestión	1ª Ciclo	Ingeniería	17	13
Ingeniero Técnico Industrial, especialidad en Mecánica	1ª Ciclo	Ingeniería	93	30
Totales	12		341	191

Tabla 106: Muestra de egresados de Primer Ciclo por titulación del curso académico 2012/2013

Fuente: Elaboración propia

Titulación	Nivel	Rama	Población	Muestra
Ingeniero Agrónomo	2º Ciclo	Ingeniería	30	18
Ingeniero de Materiales	2º Ciclo	Ingeniería	3	3
Ingeniero de Telecomunicación	2º Ciclo	Ingeniería	33	19
Ingeniero Industrial	2º Ciclo	Ingeniería	90	30
Licenciado en Administración y Dirección de Empresas	2º Ciclo	Sociales	39	21
Licenciado en Antropología Social y Cultural	2º Ciclo	Sociales	40	22
Licenciado en Bellas Artes	2º Ciclo	Arte y Humanidades	63	26
Licenciado en Bioquímica	2º Ciclo	Ciencias	4	4
Licenciado en Ciencia y Tecnología de los Alimentos	2º Ciclo	Ciencias	8	8
Licenciado en Ciencias Actuariales y Financieras	2º Ciclo	Sociales	7	7
Licenciado en Ciencias Ambientales	2º Ciclo	Ciencias	53	25
Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	2º Ciclo	Salud	145	34
Licenciado en Ciencias Políticas y de Administración	2º Ciclo	Sociales	29	18
Licenciado en Ciencias y Técnicas Estadísticas	2º Ciclo	Ciencias	6	6
Licenciado en Derecho	2º Ciclo	Sociales	44	23
Licenciado en Enología	2º Ciclo	Ciencias	6	6
Licenciado en Farmacia	2º Ciclo	Salud	110	32
Licenciado en Investigación y Técnicas de Mercado	2º Ciclo	Sociales	18	13
Licenciado en Medicina	2º Ciclo	Salud	121	33
Licenciado en Periodismo	2º Ciclo	Sociales	96	31
Licenciado en Psicología	2º Ciclo	Salud	125	33
Totales	21		1.070	412

Tabla 107: Muestra de egresados de Segundo Ciclo por titulación del curso académico 2012/2013

Fuente: Elaboración propia

Titulación	Nivel	Rama	Población	Muestra
Máster Universitario de Investigación en Territorio y Paisaje	Máster	Ciencias	10	10
Máster Universitario en Análisis y Gestión de los Ecosistemas Mediterráneos	Máster	Ciencias	1	1
Máster Universitario en Bioingeniería	Máster	Ciencias	13	11
Máster Universitario en Gestión, Tratamiento y Valorización de Residuos Orgánicos	Máster	Ciencias	17	13
Máster Universitario en Investigación en Ciencia, Tecnología y Control de los Alimentos	Máster	Ciencias	22	15
Máster Universitario en Agroecología, Desarrollo Rural y Agroturismo	Máster	Ingeniería	35	20
Máster Universitario en Automatización y Telecontrol para la Gestión de Recursos Hídricos y Energética	Máster	Ingeniería	1	1
Máster Universitario en Gestión y Diseño de Proyectos e Instalaciones	Máster	Ingeniería	3	3
Máster Universitario en Instalaciones Térmicas y Eléctricas en Edificios. Eficiencia energética	Máster	Ingeniería	27	17
Máster Universitario en Investigación en Tecnologías Industriales y de Telecomunicación	Máster	Ingeniería	10	10
Máster Universitario en Enfermedades Infecciosas y Salud Internacional	Máster	Salud	1	1
Máster Universitario en Investigación Clínica y Quirúrgica	Máster	Salud	6	6
Máster Universitario en Investigación en Atención Primaria	Máster	Salud	109	32
Máster Universitario en Investigación en Medicina Clínica	Máster	Salud	73	28
Máster Universitario en Neurociencia: de la Investigación a la Clínica	Máster	Salud	4	4
Máster Universitario en Psicología de la Salud	Máster	Salud	26	17
Máster Universitario en Rendimiento Deportivo y Salud	Máster	Salud	42	22
Máster Universitario en Salud Pública	Máster	Salud	16	12
Máster Universitario en Terapia Psicológica con Niños y Adolescentes	Máster	Salud	25	17
Máster Universitario en Investigación en Nuevas Tendencias en Antropología: Escenarios de Riesgo y A	Máster	Sociales	4	4
Máster Universitario en Asesoría Fiscal	Máster	Sociales	27	17
Máster Universitario en Formación del Profesorado ESO y Bachillerato, FP y Enseñanzas de Idiomas	Máster	Sociales	287	38
Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones. Profesional	Máster	Sociales	58	26
Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado	Máster	Sociales	5	5
Máster Universitario en Intervención Criminológica y Victimológica	Máster	Sociales	1	1
Máster Universitario en Investigación en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones	Máster	Sociales	3	3
Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales	Máster	Sociales	79	29
Totales	27		905	363

Tabla 108: Muestra de egresados de Máster por titulación del curso académico 2012/2013

Fuente: Elaboración propia

Titulación	Nivel	Rama	Población	Muestra
Doctorado en Análisis y gestión ambiental	Doctorado	Ciencias	1	1
Doctorado en Bioingeniería	Doctorado	Ciencias	4	4
Doctorado en Biología Molecular y Celular	Doctorado	Ciencias	5	5
Doctorado en Recursos y Tecnologías Agroalimentarias	Doctorado	Ingeniería	5	5
Doctorado en Tecnologías Industriales y de Telecomunicación	Doctorado	Ingeniería	1	1
Doctorado (Programa Oficial de Postgrado en Psicología de la Salud)	Doctorado	Salud	1	1
Doctorado de Investigación en Ciencias Clínico-quirúrgicas	Doctorado	Salud	4	4
Doctorado en Investigación Clínica	Doctorado	Salud	3	3
Doctorado en Psicología de la Salud	Doctorado	Salud	5	5
Doctorado en Salud Pública	Doctorado	Salud	2	2
Doctorado en Estudios e Investigación sobre las Mujeres, Feministas y de Género	Doctorado	Sociales	2	2
Doctorado en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones	Doctorado	Sociales	1	1
Doctorado en Gestión, Tratamiento y Valorización de Residuos Orgánicos	Doctorado	Sociales	1	1
Doctorado en Nuevos Modelos Periodísticos	Doctorado	Sociales	3	3
Totales	14		38	38

Tabla 109: Muestra de egresados de Doctorado por titulación del curso académico 2012/2013

Fuente: Elaboración propia

Titulación	Nivel	Rama	Población	Muestra
Máster en Energía Solar y Renovables. II Edición	Título Propio	Ingeniería	19	14
Máster en Automatización y Telecontrol para la Gestión de Sistemas de Riego. II Edición	Título Propio	Ingeniería	16	12
Máster en Cardiología. II Edición	Título Propio	Salud	276	38
Máster en Diagnóstico Por La Imagen en Cardiología	Título Propio	Salud	249	38
Máster On Line en Seguridad Del Paciente y Calidad Asistencial. Profesionales de América Latina	Título Propio	Salud	15	12
Máster en Seguridad del Paciente y Calidad Asistencial. IV Edición	Título Propio	Salud	23	16
Máster en Enfermedades Infecciosas y Salud Internacional	Título Propio	Salud	24	16
Máster en Valoración de la Incapacidad Laboral, del Daño Corporal y Medicina del Seguro. VI Edición	Título Propio	Salud	35	20
Máster de Medicina de Atención Primaria. VII Edición	Título Propio	Salud	1	1
Máster de Medicina de Atención Primaria. V Edición	Título Propio	Salud	1	1
Título Propio en Protocolo y Relaciones Institucionales. XI Edición	Título Propio	Sociales	76	28
Título Propio Superior en Protocolo y Relaciones Institucionales. IX Edición	Título Propio	Sociales	21	15
Diploma Superior Universitario en Seguridad y Ciencias Policiales. III Edición	Título Propio	Sociales	127	33
Título Propio Superior en Protocolo y Relaciones Institucionales. VIII Edición	Título Propio	Sociales	35	20
Máster On-Line en Comunicación Corporativa, Protocolo y Asesoría de Imagen	Título Propio	Sociales	7	7
Título Propio Superior en Protocolo y Relaciones Institucionales. III Edición	Título Propio	Sociales	2	2
Máster en Dirección y Administración de Empresas. Competencias Directivas y Desarrollo Profesional. VIII Edición	Título Propio	Sociales	17	13
Máster en Comunicación Digital. II Edición	Título Propio	Sociales	4	4
Diploma Superior Universitario en Protocolo y Relaciones Institucionales. XII Edición – Elche	Título Propio	Sociales	12	10
Executive Máster In International Business. III Edición	Título Propio	Sociales	10	10
Máster en Gestión y Administración de La Empresa Comercial. II Edición	Título Propio	Sociales	1	1
Máster en Internacionalización de la Empresa. XVI Edición	Título Propio	Sociales	18	13
Título Propio Superior en Protocolo y Relaciones Institucionales. II Edición	Título Propio	Sociales	2	2
Máster en Comunicación	Título Propio	Sociales	1	1
Máster en E-Commerce y Marketing Digital. Ecommáster	Título Propio	Sociales	16	12
Máster en Dirección y Administración de Empresas. Competencias Directivas y Desarrollo Profesional. VII Edición	Título Propio	Sociales	5	5
Máster en Protocolo, Organización de Eventos y Relaciones Institucionales. II Edición – Elche	Título Propio	Sociales	6	6
Máster en Auditoría y Gestión Empresarial. X Edición	Título Propio	Sociales	1	1
Título Propio Superior en Protocolo y Relaciones Institucionales. V Edición	Título Propio	Sociales	3	3
Máster en Gestión y Administración de la Empresa Comercial. VII Edición	Título Propio	Sociales	1	1
Título Propio Superior en Protocolo y Relaciones Institucionales. IV Edición	Título Propio	Sociales	1	1
Máster en Dirección y Gestión Cultural	Título Propio	Sociales	1	1
Título Propio Superior en Protocolo y Relaciones Institucionales. VI Edición	Título Propio	Sociales	1	1
Totales	33		1.027	358

Tabla 110: Muestra de egresados de Título Propio por titulación del curso académico 2012/2013

Fuente: Elaboración propia

Anexo IX: Análisis del proceso de inserción laboral.

En esta anexo se analiza la situación laboral de los sujetos encuestados, es decir, si estaban ocupados, parados o inactivos en el momento de obtener la información. También se estudiarán el tiempo que tardaron en conseguir trabajo. Además se tratarán diversos aspectos relacionados con el proceso de inserción laboral, tales como el tiempo dedicado a la búsqueda de empleo, las expectativas sobre el proceso de inserción, el número de entrevistas de trabajo realizadas y la vía a través de la cual encontraron una ocupación. Seguidamente se tratarán distintos aspectos sobre las características de los titulados que han decidido crear su propia empresa como vía de desarrollo profesional, para finalmente concluir con la valoración que hacen los titulados sobre la utilidad de los estudios universitarios para su inserción laboral.

IX.1. Población Activa

Para abordar el análisis descriptivo de la inserción laboral de los titulados, en primer lugar vamos a definir la población activa en línea con los criterios que son utilizados en la Encuesta de Población Activa que realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2014), es decir, las personas que tienen voluntad de trabajar. Para ello vamos a identificar primero quién entre los egresados no quiere trabajar, esto es importante porque estas personas, aunque pudieran encontrar una oportunidad para desarrollar su carrera profesional, no escogerán esta opción.

De entre las personas que respondieron que no habían trabajado desde que finalizaron sus estudios identificamos aquellos que no querían trabajar. En total obtuvimos que 105 personas que representan un 8,1% del total no habían trabajado porque tenían otras prioridades. Así pudimos definir que la población activa total eran 1.196 individuos que representan un 91,9% del total muestral de 1.301 sujetos.



Gráfico 38: Distribución de titulados por nivel de actividad

Fuente: Elaboración propia

Por nivel de estudios son los titulados de títulos propios los que encabezan el ranking, con un 99,7% de activos, seguidos por doctorado con un 96%, máster 92,3%, primer ciclo con un 90,4% y finalmente segundo ciclo con un 87,4%. El estadístico de Chi-cuadrado fue significativo al 99%, por lo que rechazamos la hipótesis nula que las medias de los grupos son homogéneas.

		¿Quieres trabajar?					
		No		Si		Total	
		N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	19	9,6%	178	90,4%	197	100,0%
	2º Ciclo	57	12,6%	394	87,4%	451	100,0%
	Máster	27	7,7%	323	92,3%	350	100,0%
	Doctorado	1	4,0%	24	96,0%	25	100,0%
	T. Propio	1	0,4%	277	99,6%	278	100,0%
Total		105	8,1%	1.196	91,9%	1.301	100,0%

($\chi^2=36,239$; $p<0,01$)

Tabla 111: Tasa de actividad titulados por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Al analizar esta misma información tomando como variable de clasificación la rama de conocimiento, obtuvimos una Chi-cuadrado no significativa al 95%, por lo que decimos que no encontramos evidencias estadísticas que nos lleven a rechazar la hipótesis nula de que las medias de los distintos grupos son homogéneas.

		¿Quieres trabajar?				Total	
		No		Si			
		N	%	N	%	N	%
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	6	15,0%	34	85,0%	40	100,0%
	Ciencias	12	10,6%	101	89,4%	113	100,0%
	Ingeniería	23	9,4%	222	90,6%	245	100,0%
	Salud	35	7,9%	408	92,1%	443	100,0%
	Sociales	29	6,3%	431	93,7%	460	100,0%
Total		105	8,1%	1.196	91,9%	1.301	100,0%

($\chi^2=6,103$; $p<0,2$)

Tabla 112: Tasa de actividad titulados por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

Una vez hemos definido qué personas no quieren trabajar ya tenemos quiénes son inactivos, y por diferencias podemos obtener fácilmente quiénes integran la población activa. Además, si ahora de los que han tenido voluntad de trabajar computamos quién ha trabajado desde que acabó sus estudios y quién no ha podido encontrar trabajo, podremos calcular cuál es la tasa de inserción laboral.

Así, del total de la muestra que eran 1.301 sujetos (100%), hay 105 (8,1%) inactivos, y por tanto 1.196 activos (91,9%), que son los que constituyen la población activa. Además, de los que querían trabajar (1.196) hay 135 (representan un 10,4% del total) que no han encontrado empleo, y 1.061 (representan un 81,6% del total) que han trabajado.



Gráfico 39: Distribución de titulados activos por experiencia laboral

Fuente: Elaboración propia

La distribución entre los que han trabajado y los que no han trabajado está encabezada por los titulados de títulos propios que han trabajado el 97,1%, seguidos de doctorado 92%, máster 84,6%, primer ciclo 73,1% y finalmente segundo ciclo 72,7%. En cuanto a la población activa por nivel de conocimiento la distribución sería la siguiente: títulos propios (99,6%), doctorado (96%), máster (92,3%), primer ciclo (90,4%) y segundo ciclo (87,4%).

		Población Activa											
		Si ¿Has trabajado?				¿Quieres trabajar?		No (Población Inactiva)		Población Activa (Si quieren trabajar)		Total	
		No		Si									
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Nivel de Estudios	1º Ciclo	34	17,3%	144	73,1%	19	9,6%	178	90,4%	197	100,0%		
	2º Ciclo	66	14,6%	328	72,7%	57	12,6%	394	87,4%	451	100,0%		
Estudios	Máster	27	7,7%	296	84,6%	27	7,7%	323	92,3%	350	100,0%		
	Doctorado	1	4,0%	23	92,0%	1	4,0%	24	96,0%	25	100,0%		
	T. Propio	7	2,5%	270	97,1%	1	0,4%	277	99,6%	278	100,0%		
Total		135	10,4%	1.061	81,6%	105	8,1%	1.196	91,9%	1.301	100,0%		

($\chi^2=81,442$; $p<0,01$)

Tabla 113: Población activa por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la clasificación por rama de conocimiento el test de la Chi-cuadrado también es significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula de que existe homogeneidad de medias entre los distintos grupos. Tal como se muestra en la siguiente tabla, encabezan el ranking de los que han trabajado salud (84,9%), sociales (83,9%) e ingeniería (79,2%), y están en la cola ciencias (69,9%) y artes y humanidades (65%). Y una distribución muy parecida se produce en cuanto a la población activa por rama de conocimiento con menores diferencias entre unos y otros. El orden sería el siguiente: sociales (93,7%), salud (92,1%), ingeniería (90,6%), ciencias (89,4%) y arte y humanidades(85%).

		Población Activa												
		Si ¿Ha trabajado?					¿Quiere trabajar?		No		Población Activa (Total-No quiere trabajar)		Total	
		No		Si			(Población Inactiva)							
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Rama de	Artes y Human.	8	20,0%	26	65,0%	6	15,0%	34	85,0%	40	100,0%			
Conocimiento	Ciencias	22	19,5%	79	69,9%	12	10,6%	101	89,4%	113	100,0%			
	Ingeniería	28	11,4%	194	79,2%	23	9,4%	222	90,6%	245	100,0%			
	Salud	32	7,2%	376	84,9%	35	7,9%	408	92,1%	443	100,0%			
	Sociales	45	9,8%	386	83,9%	29	6,3%	431	93,7%	460	100,0%			
Total		135	10,4%	1.061	81,6%	105	8,1%	1.196	91,9%	1.301	100,0%			

($\chi^2=23,333$; $p<0,01$)

Tabla 114: Población activa por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

IX.2. Número de empleos desde que acabó los estudios

Pasamos a analizar un aspecto de la movilidad laboral de los titulados activos a través del indicador número de empleos que ha tenido desde que acabó sus estudios. La media de este indicador es 1,63 empleos, y su desviación estándar 0,070.

La gran mayoría de estos egresados (68,2%) ha tenido un solo trabajo y más de un 30% han tenido dos o más trabajos.



Gráfico 40: Distribución de titulados por el número de empleos desde que terminaron sus estudios

Fuente: Elaboración propia

En relación con la distribución de la movilidad por nivel de estudios podemos afirmar que han tenido menor movilidad los trabajadores de títulos propios (81% han tenido solo un trabajo) y máster (72,4% solo han tenido un trabajo). Y los que mayor movilidad han tenido han sido los de primer y segundo ciclo (con 68% y 59,3% no han cambiado de empleo). Mientras que para los de doctorado no podemos afirmar nada porque son muy pocos (3) los que contestaron a esta pregunta. Si observamos exclusivamente la columna de los que han tenido más de tres trabajos constatamos que a mayor nivel educativo menor es el porcentaje de titulados que han cambiado de trabajo. Las diferencias entre estas categorías son estadísticamente significativas atendiendo a la prueba de la Chi-cuadrado.

		¿Cuántos empleos remunerados desde que acabó los estudios?						Total	
		1		2		+3		N	%
		N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	66	68,0%	12	12,4%	19	19,6%	97	100,0%
	2º Ciclo	159	59,3%	60	22,4%	49	18,3%	268	100,0%
	Máster	147	72,4%	29	14,3%	27	13,3%	203	100,0%
	Doctorado	2	66,7%	1	33,3%	0	0,0%	3	100,0%
	T. Propio	98	81,0%	16	13,2%	7	5,8%	121	100,0%
Total		472	68,2%	118	17,1%	102	14,7%	692	100,0%

($\chi^2=85,767$; $p<0,01$)

Tabla 115: Titulados según el número de empleos remunerados y por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

La distribución del número de trabajos remunerados de la variable rama de conocimiento, que también muestra diferencias estadísticamente significativas al 99%, muestra que arte y humanidades y ciencias poseen la mayor movilidad (50% y 58,8% respectivamente solo han tenido un trabajo), seguidas de ingeniería, salud y sociales (67,2%, 59,7% y 71,8% respectivamente sólo han tenido un trabajo).

		¿Cuántos empleos remunerados desde que acabó los estudios?						Total	
		1		2		+3		N	%
		N	%	N	%	N	%	N	%
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	13	50,0%	4	15,4%	9	34,6%	26	100,0%
	Ciencias	40	58,8%	12	17,6%	16	23,5%	68	100,0%
	Ingeniería	86	67,2%	26	20,3%	16	12,5%	128	100,0%
	Salud	147	69,7%	32	15,2%	32	15,2%	211	100,0%
	Sociales	186	71,8%	44	17,0%	29	11,2%	259	100,0%
Total		472	68,2%	118	17,1%	102	14,7%	692	100,0%

($\chi^2=36,592$; $p<0,01$)

Tabla 116: Titulados según el número de empleos por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

IX.3. Motivos para no buscar trabajo

De las 105 personas inactivas que no buscaban trabajo la mayoría era porque estaban realizando estudios (61,9%), un 11,4% porque estaba preparando oposiciones, un 3,8% porque trabajaba en el hogar, y finalmente un 22,9% por otros motivos.



Gráfico 41: Motivos de los titulados inactivos para no buscar trabajo
Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la distribución de los titulados sobre sus motivos para no trabajar por nivel de estudios destacar que entre los de primer ciclo y máster, para 7 de cada 10 el motivo era porque estaban estudiando, y destaca que el 17,5% de los titulados de segundo ciclo alegaran como motivo que estaban preparando oposiciones. De los títulos propios y doctorado poco se puede decir por el número tan bajo de respuestas. Finalmente reseñar que atendiendo a la prueba de la Chi-cuadrado estos resultados son estadísticamente significativos al 99%.

		¿Por qué no busca trabajo?									
		Por estudios		Trabajo hogar		Oposiciones		Otros		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	14	73,7%	1	5,3%	0	0,0%	4	21,1%	19	100,0%
	2º Ciclo	32	56,1%	1	1,8%	10	17,5%	14	24,6%	57	100,0%
	Máster	19	70,4%	1	3,7%	2	7,4%	5	18,5%	27	100,0%
	Doctorado	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
	T. Propio	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Total		65	61,9%	4	3,8%	12	11,4%	24	22,9%	105	100,0%

($\chi^2=35,148$; $p<0,01$)

Tabla 117: Titulados inactivos según las razones para no buscar trabajo por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Los motivos para no buscar trabajo en relación a la rama de conocimiento no los comentaremos porque no gozan de significación estadística ya que su Chi-cuadrado es de 18,206.

		¿Por qué no busca trabajo?									
		Por estudios		Trabajo hogar		Oposiciones		Otros		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	3	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	50,0%	6	100,0%
	Ciencias	9	75,0%	1	8,3%	0	0,0%	2	16,7%	12	100,0%
	Ingeniería	19	82,6%	1	4,3%	0	0,0%	3	13,0%	23	100,0%
	Salud	22	62,9%	1	2,9%	6	17,1%	6	17,1%	35	100,0%
	Sociales	12	41,4%	1	3,4%	6	20,7%	10	34,5%	29	100,0%
Total		65	61,9%	4	3,8%	12	11,4%	24	22,9%	105	100,0%

($\chi^2=18,206$; $p<0,15$)

Tabla 118: Titulados inactivos según las razones para no buscar trabajo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

IX.3.1. Tiempo de búsqueda de empleo

La media de tiempo que llevan buscando trabajo los titulados que se encuentran sin empleo, tal como muestra el siguiente gráfico, es de 11,97 meses, con una desviación estándar de 9,7. Además, un 42,5% lleva entre 1 y 6 meses, un 23,2% lleva entre 7 y 12 meses, y un 34,3% lleva más de 12 meses buscando empleo.

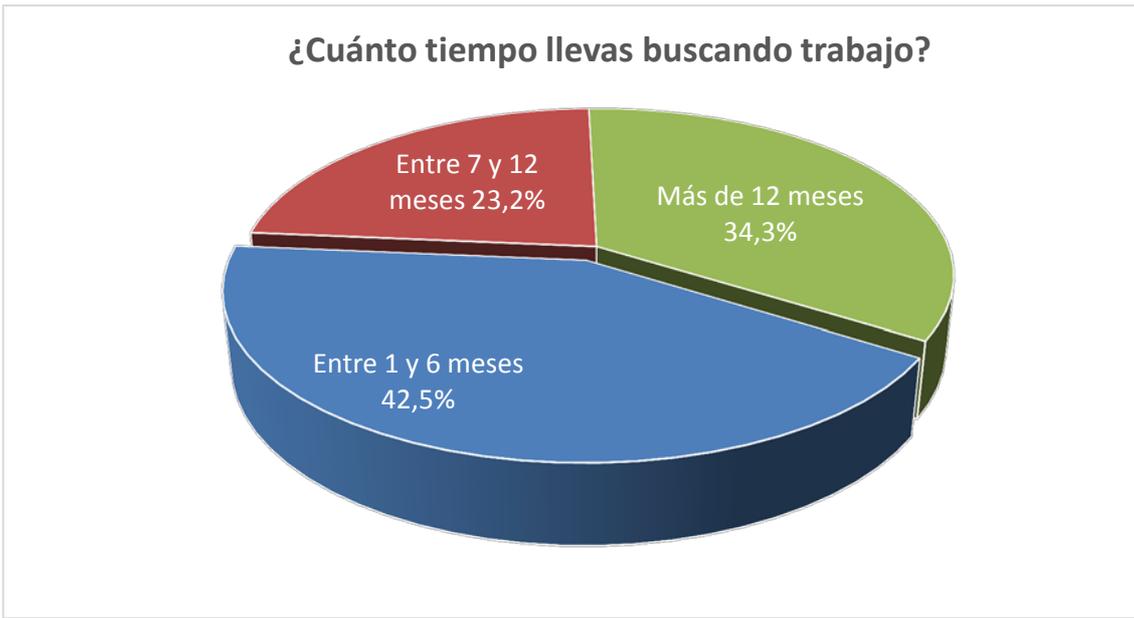


Gráfico 42: Distribución de los titulados desempleados por el tiempo que llevan buscando empleo

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la distribución de la media de tiempo buscando empleo por nivel de estudios las pruebas realizadas apuntan a que no hay diferencia estadística significativa entre sus categorías. El resultado del test de Kruskal-Wallis no es significativo y no se rechaza la hipótesis nula de que las medias de las categorías son iguales.

¿Cuánto (tiempo en meses) llevas buscando trabajo?						
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Nivel de Estudios	1º Ciclo	39	12,3	8,4	1	28
	2º Ciclo	138	10,2	8,6	1	36
	Máster	82	14,0	11,0	1	36
	Doctorado	1	16,0	0,0	16	16
	T. Propio	20	15,1	12,3	1	36
Total		280	12,0	9,7	1	60

(F=2,663; p<0,05); (Levene=4,905; p<0,01); (Kruskal-Wallis=9,04; p<0,06)

Tabla 119: Tiempo medio buscando de empleo de los titulados desempleados por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se aprecian las diferencias entre los niveles de conocimiento, marcando el mínimo el segundo ciclo y el máximo doctorado.

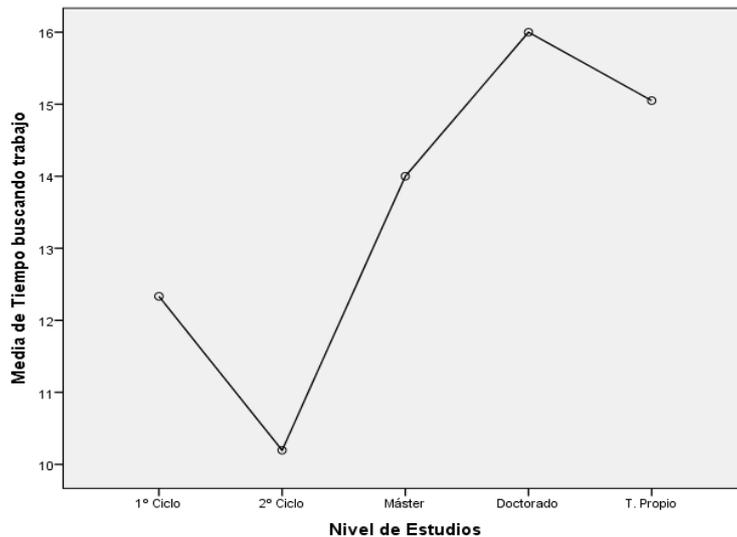


Gráfico 43: Tiempo medio empleado buscando empleo por parte de los desempleados por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Tampoco es estadísticamente significativa la diferencia de tramos de tiempo que llevan los titulados agrupados por nivel de estudios, ya que el resultado de la Chi-cuadrado es superior a 12, y por tanto no puede rechazarse la hipótesis nula de homogeneidad de medias.

		¿Cuánto tiempo (en meses) llevas buscando trabajo?							
		Entre 1 y 6		Entre 7 y 12		Más de 12		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	13	33,3%	13	33,3%	13	33,3%	39	100%
	2º Ciclo	70	50,7%	30	21,7%	38	27,5%	138	100%
	Máster	29	35,4%	18	22,0%	35	42,7%	82	100%
	Doctorado	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	100%
	T. Propio	7	35,0%	4	20,0%	9	45,0%	20	100%
Total		119	42,5%	65	23,2%	96	34,3%	280	100,0%

($\chi^2=12,326$; $p<0,15$)

Tabla 120: Titulados desempleados según el tiempo en búsqueda de empleo por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la media de tiempo que estaban buscando trabajo los titulados por rama de conocimiento los test estadísticos revelan que aunque en una primera instancia el test F de Snedecor sea significativo, el estadístico de Levene también lo es, lo cual viola una de las premisas básicas para llevar a cabo el análisis ANOVA. Sometidos los datos a una prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis hemos obtenido que de una forma

estadísticamente significativa al 95% no puede rechazarse la hipótesis nula que las medias son iguales.

¿Cuánto (tiempo en meses) llevas buscando trabajo?						
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Rama de	Artes y Human.	20	7,3	7,0	1	24
Conocimiento	Ciencias	45	14,6	12,0	1	60
	Ingeniería	45	11,2	7,5	1	30
	Salud	69	13,2	9,8	1	36
	Sociales	101	11,2	9,6	1	36
Total		280	12,0	9,7	1	60

(F=2,525; p<0,05); (Levene=3,798; p<0,01); (Kruskal-Wallis=8,810; p<0,066)

Tabla 121: Tiempo medio buscando empleo de los titulados desempleados por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se aprecia que el mínimo es alcanzado por arte y humanidades y que el resto son similares entre sí.

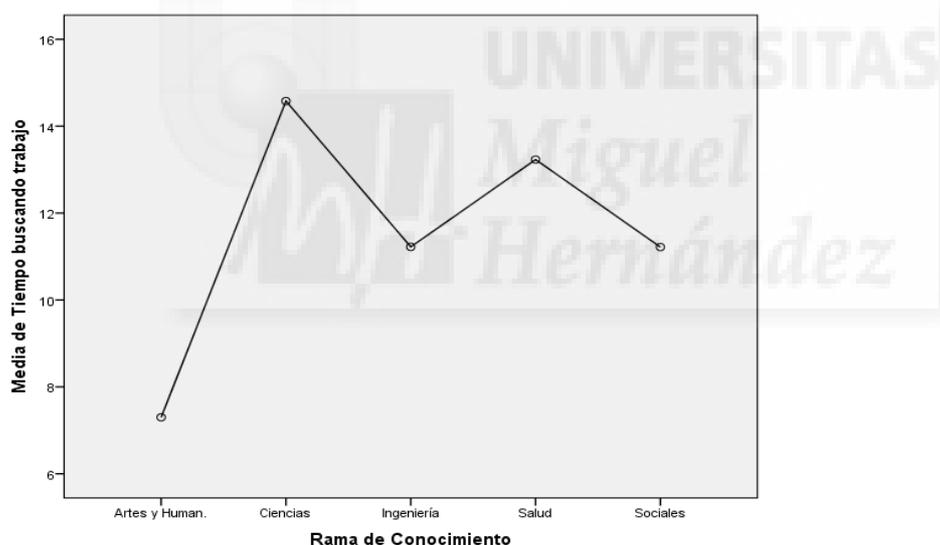


Gráfico 44: Tiempo medio buscando empleo por parte de los desempleados por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

La distribución de los titulados por tramos de tiempo buscando trabajo y por rama de conocimiento revela que en la franja de menos de 6 meses el ranking es encabezado por artes y humanidades (70%), seguido de lejos por sociales (46,5%) y muy concentrados se encuentran salud con 37,7% e ingeniería y ciencias ambos con 35,6%. En cuanto al tramo que más tiempo lleva buscando está liderado por ciencias (44,4%),

a continuación salud (40,6%), seguido de sociales (32,7%) y a la cola figuran ingeniería y Arte y Humanidades.

		¿Cuánto tiempo (en meses) llevas buscando trabajo?							
		Entre 1 y 6		Entre 7 y 12		Más de 12		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Rama de	Artes y Human.	14	70,0%	3	15,0%	3	15,0%	20	100%
Conocimiento	Ciencias	16	35,6%	9	20,0%	20	44,4%	45	100%
	Ingeniería	16	35,6%	17	37,8%	12	26,7%	45	100%
	Salud	26	37,7%	15	21,7%	28	40,6%	69	100%
	Sociales	47	46,5%	21	20,8%	33	32,7%	101	100%
	Total		119	42,5%	65	23,2%	96	34,3%	280

($\chi^2=15,717$; $p<0,05$)

Tabla 122: Titulados desempleados según el tiempo buscando empleo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

IX.4. Tiempo medio en encontrar empleo

El tiempo que han tardado los titulados que trabajan en encontrar empleo ha sido de 3,56 meses de media.

Si exceptuamos doctorado, que tiene un número de individuos muy bajo, se puede observar que a mayor nivel educativo el tiempo medio de encontrar empleo se reduce. Así, encuentran empleo más rápidamente los títulos propios (1,99 meses), seguidos de máster (3,13 meses), segundo ciclo (4,11 meses) y finalmente primer ciclo (5,51 meses). En las pruebas estadísticas se ha verificado por el test de Kruskal-Wallis que se rechaza la hipótesis nula de que la distribución del tiempo es la misma entre las distintas categorías.

		¿Cuánto tiempo has tardado en encontrar el primer trabajo remunerado?				
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Nivel de Estudios	1º Ciclo	91	5,51	6,31	0,00	24,00
	2º Ciclo	246	4,11	5,24	0,00	36,00
	Máster	210	3,13	5,32	0,00	30,00
	Doctorado	4	5,50	5,00	0,00	12,00
	T. Propio	147	1,99	4,10	0,00	18,00
Total		698	3,56	5,30	0,00	36,00

($F=7,728$; $p<0,01$); (Levene=6,661; $p<0,01$); (Kruskal-Wallis=59,915; $p<0,01$)

Tabla 123: Tiempo medio en encontrar el primer empleo remunerado de los titulados insertados por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico siguiente, a excepción de doctorado, se aprecia una reducción del tiempo en trabajar cuando se incrementa el nivel educativo.

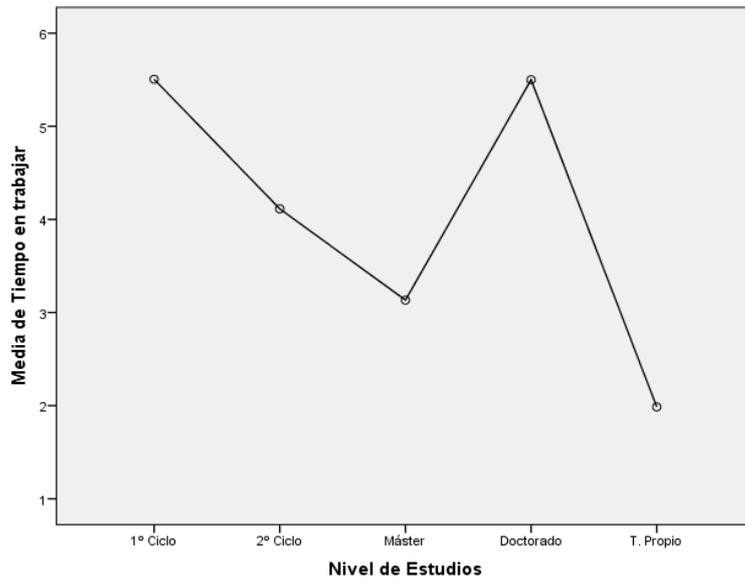


Gráfico 45: Tiempo medio en conseguir el primer empleo remunerado por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Más del 45% de los titulados consiguen empleo inmediatamente después de finalizar sus estudios, el 36% lo hace antes de los 6 meses, algo más del 13% entre 6 y 12 meses y finalmente algo más del 5% tarda más de 12 meses.

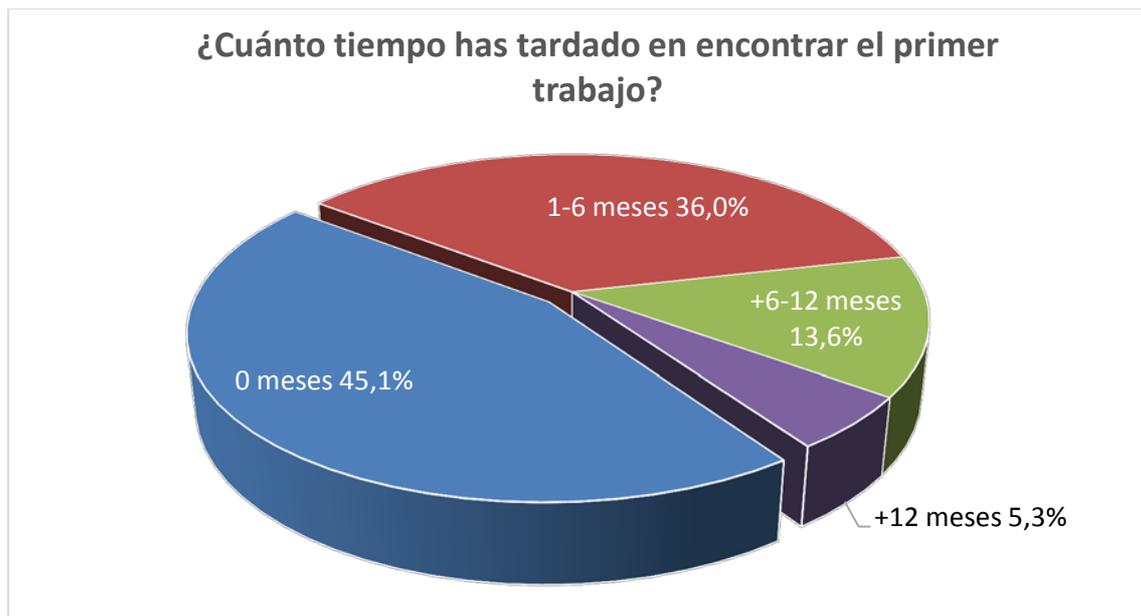


Gráfico 46: Distribución de los titulados en función del tiempo en conseguir empleo

Fuente: Elaboración propia

Si agrupamos en rangos el tiempo en conseguir el primer empleo y clasificamos a los titulados en función de su nivel de estudios, obtenemos en la columna de la inserción inmediata que se cumple el patrón detectado anteriormente, es decir, que a mayor nivel educativo menor es el tiempo en encontrar empleo (con excepción de doctorado que posiblemente vea distorsionada su cifra por el bajo nivel de observaciones), así el ranking es encabezado por títulos propios (71,4%), seguido de máster (51%), y en la cola muy juntos primer y segundo ciclo (31,9% y 29,7%). Estas cifras son significativas estadísticamente al 99% según el test de la Chi-cuadrado.

		¿Cuánto tiempo has tardado en encontrar el primer trabajo remunerado?									
		0 meses		1-6 meses		+6-12 meses		+12 meses		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	29	31,9%	34	37,4%	14	15,4%	14	15,4%	91	100,0%
	2º Ciclo	73	29,7%	118	48,0%	46	18,7%	9	3,7%	246	100,0%
	Máster	107	51,0%	72	34,3%	20	9,5%	11	5,2%	210	100,0%
	Doctorado	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	0	0,0%	4	100,0%
	T. Propio	105	71,4%	25	17,0%	14	9,5%	3	2,0%	147	100,0%
Total		315	45,1%	251	36,0%	95	13,6%	37	5,3%	698	100,0%

($\chi^2=97,534$; $p<0,01$)

Tabla 124: Titulados insertados según el tiempo en encontrar el primer empleo remunerado por nivel de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

Si nos fijamos ahora en el tiempo medio que tardan en conseguir el primer empleo en función de la rama de conocimiento, el estadístico de la F de Snedecor no es significativo al 95% y nos dice que se no rechaza la hipótesis nula de que las medias son iguales.

		¿Cuánto tiempo has tardado en encontrar el primer trabajo remunerado?				
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	24	3,00	2,81	0,00	12,00
	Ciencias	65	3,49	5,77	0,00	28,00
	Ingeniería	141	3,87	5,03	0,00	24,00
	Salud	201	4,02	5,73	0,00	35,00
	Sociales	267	3,12	5,15	0,00	36,00
Total		698	3,56	5,30	0,00	36,00

($F=1,024$; $P<0,4$)

Tabla 125: Tiempo medio en encontrar el primer empleo remunerado de los titulados insertados por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico siguiente podemos ver que el mínimo tiempo es alcanzado por artes y humanidades, y el máximo por salud.

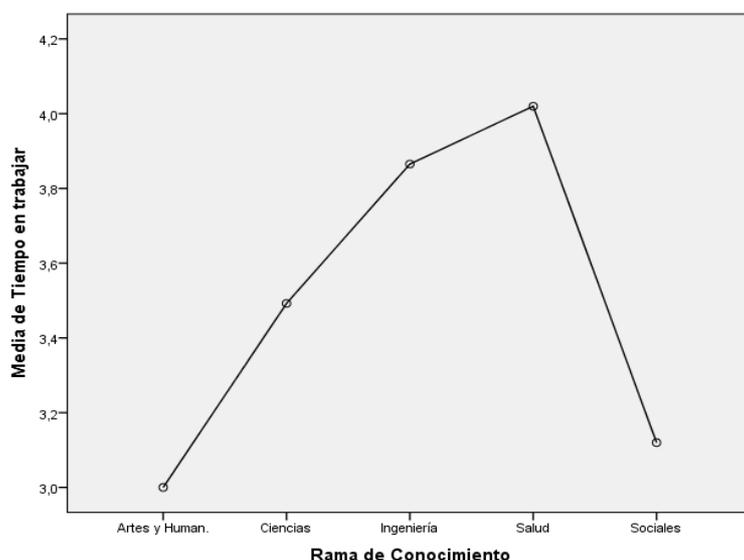


Gráfico 47: Tiempo medio en conseguir empleo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, la distribución de los titulados atendiendo a determinadas franjas de tiempo y la rama de conocimiento a la que pertenecen sí que es significativa estadísticamente al 99% según el test de la Chi-cuadrado. Así, si miramos la columna de las personas que afirman que consiguieron empleo inmediatamente después de finalizar sus estudios, constatamos que está encabezada por los titulados de ciencias (49,2%), seguida de sociales (47,2%), salud (46,3%), ingeniería (42,6%) y finalmente muy de lejos artes y humanidades (16,7%).

		¿Cuánto tiempo has tardado en encontrar el primer trabajo remunerado?								Total	
		0 meses		1-6 meses		+6-12 meses		+12 meses			
Rama de Conocimiento		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Artes y Human.		4	16,7%	19	79,2%	1	4,2%	0	0,0%	24	100,0%
Ciencias		32	49,2%	22	33,8%	8	12,3%	3	4,6%	65	100,0%
Ingeniería		60	42,6%	54	38,3%	18	12,8%	9	6,4%	141	100,0%
Salud		93	46,3%	59	29,4%	37	18,4%	12	6,0%	201	100,0%
Sociales		126	47,2%	97	36,3%	31	11,6%	13	4,9%	267	100,0%
Total		315	45,1%	251	36,0%	95	13,6%	37	5,3%	698	100,0%

($\chi^2=28,088$; $p<0,01$)

Tabla 126: Titulados insertados según el tiempo en encontrar el primer empleo remunerado por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

IX.5. Proceso de inserción laboral

En este apartado detallaremos algunos elementos que forman parte fundamental del proceso de inserción laboral, tales como la intensidad de esfuerzo en el proceso de búsqueda de salidas profesionales, las expectativas sobre el tiempo necesario para encontrar empleo, el número de entrevistas concertadas, así como la vía que les facilitó a los titulados su entrada en el mundo profesional.

IX.5.1. Dedicación al proceso de búsqueda

En este apartado hemos analizado la dedicación al proceso de búsqueda de empleo, así la media se sitúa en 7,2 horas semanales.

Si fijamos nuestra atención a las horas semanales dedicadas según el nivel de estudio de los candidatos, observamos que encabeza el ranking doctorado (18,6 horas), a continuación primer ciclo (9,8 horas), máster (8,5 horas), segundo ciclo (6,4 horas) y finalmente títulos propios (4,3 horas). También parece que hay cierta tendencia a que a mayor nivel educativo más cantidad de tiempo se dedica al proceso de búsqueda de empleo. Después de realizar varias pruebas (F de Snedecor, Levene y Kruskal-Wallis) concluimos que las medias de los segmentos son estadísticamente distintas al nivel de significación del 95%.

¿Cuántas horas semanales dedicaste al proceso de búsqueda?		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Nivel de	1º Ciclo	141	9,8	10,62	0,00	50,00
Estudios	2º Ciclo	391	6,4	8,52	0,00	40,00
	Máster	251	8,5	11,13	0,00	50,00
	Doctorado	5	18,6	12,12	10,00	40,00
	T. Propio	158	4,3	9,35	0,00	50,00
Total		946	7,2	9,92	0,00	50,00

(F=9,595; p<0,01); (Levene=4,514; p<0,01); (Kruskal-Wallis= 86,476; p<0,01)

Tabla 127: Tiempo medio dedicado a la búsqueda de empleo por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico, que se muestra a continuación, claramente destaca doctorado por el número de horas empleadas en la búsqueda de empleo.

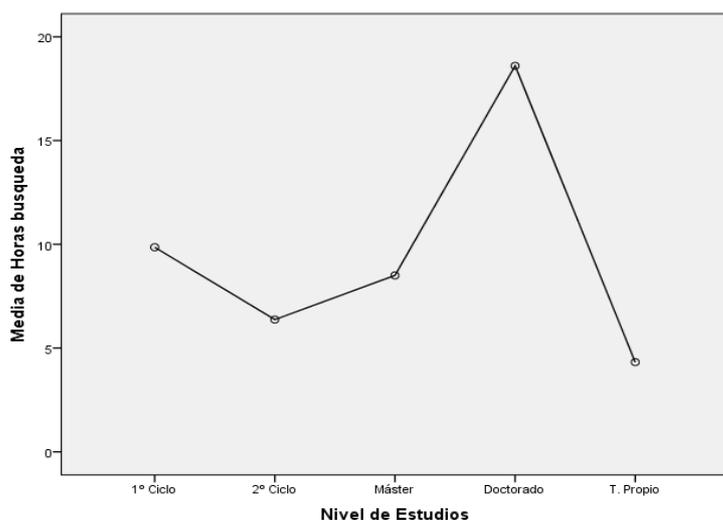


Gráfico 48: Tiempo medio empleado en el proceso de búsqueda por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

El análisis de la frecuencia del número de candidatos y las horas dedicadas a buscar empleo arroja que no dedicaron tiempo al proceso de búsqueda el 34,8%, casi un tercio (28,6%) lo hicieron entre 1 y 5 horas, el 20,5% lo hicieron entre 6 y 15 horas, el 10,7% entre 16 y 25 horas, y finalmente el 5,4% más de 25 horas.

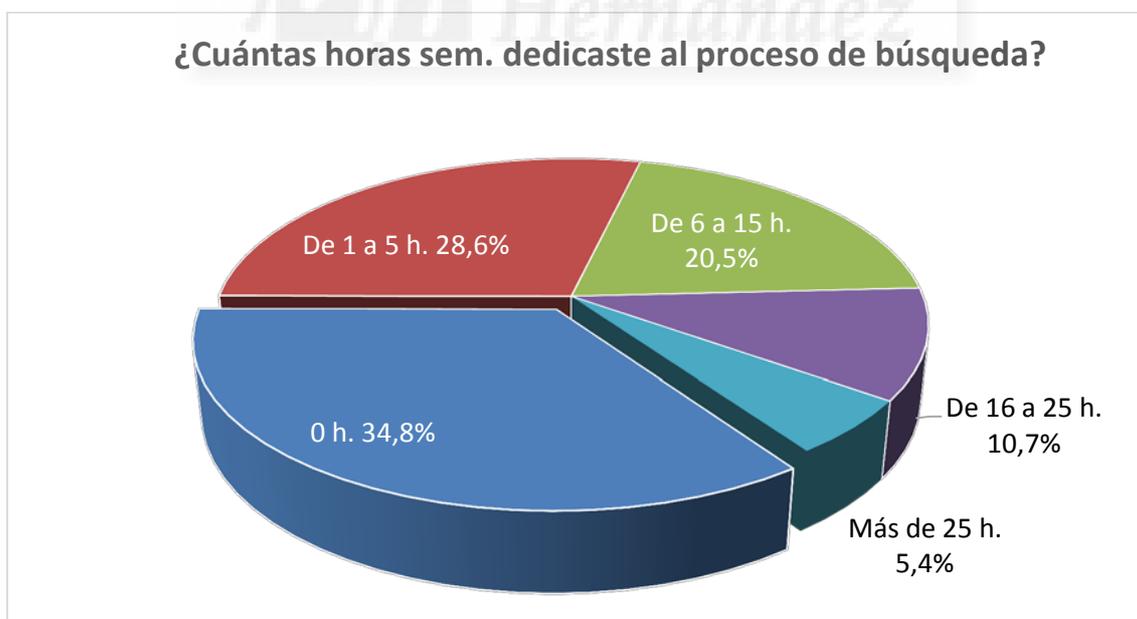


Gráfico 49: Distribución de los titulados en función del tiempo empleado en la búsqueda de empleo

Fuente: Elaboración propia

La distribución de los individuos en función de las horas dedicadas a buscar trabajo y su nivel de estudios arroja que en la categoría de 0 horas ocupa el liderazgo título propio (74,1%), a continuación máster (37,5%), segundo ciclo (25,8%), primer ciclo (12,1%), y finalmente doctorado (0%, aunque esto puede ser debido a que hay muy pocas observaciones en esta categoría). En sentido inverso, en las categorías donde se detallan más horas de búsqueda semanal, por ejemplo de 6 a 15 horas, la encabeza doctorado (80%) (que probablemente sea anecdótico por el bajo número de encuestados), seguido de primer ciclo (32,6%), máster (25,5%), segundo ciclo (16,1%) y títulos propios (10,8%).

		¿Cuántas horas semanales dedicaste al proceso de búsqueda?											
		0 h.		De 1 a 5 h.		De 6 a 15 h.		De 16 a 25 h.		Más de 25 h.		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel de	1º Ciclo	17	12,1%	46	32,6%	46	32,6%	21	14,9%	11	7,8%	141	100,0%
Estudios	2º Ciclo	101	25,8%	172	44,0%	63	16,1%	44	11,3%	11	2,8%	391	100,0%
	Máster	94	37,5%	46	18,3%	64	25,5%	26	10,4%	21	8,4%	251	100,0%
	Doctorado	0	0,0%	0	0,0%	4	80,0%	0	0,0%	1	20,0%	5	100,0%
	T. Propio	117	74,1%	7	4,4%	17	10,8%	10	6,3%	7	4,4%	158	100,0%
	Total	329	34,8%	271	28,6%	194	20,5%	101	10,7%	51	5,4%	946	100,0%

($\chi^2=229,583$; $p<0,01$)

Tabla 128: Titulados según el tiempo dedicado al proceso de búsqueda de empleo por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Las horas semanales dedicadas al proceso de búsqueda de trabajo por rama de conocimiento está liderada por ingeniería con 9,6 horas, seguida de ciencias con 7,2 horas, sociales con 7,1 horas, salud con 6,1 horas y finalmente artes y humanidades con 5. Una vez realizados los oportunos análisis de significación estadística vemos que las medias son significativamente distintas al 99% según la prueba no paramétrica de comparación de medias de muestras independientes de Kruskal-Wallis.

¿Cuántas horas semanales dedicaste al proceso de búsqueda?		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Rama de	Artes y Human.	39	5,0	5,82	0,00	25,00
Conocimiento	Ciencias	98	7,2	11,60	0,00	50,00
	Ingeniería	174	9,6	11,06	0,00	40,00
	Salud	279	6,1	8,35	0,00	50,00
	Sociales	356	7,1	10,16	0,00	50,00
Total		946	7,2	9,92	0,00	50,00

(F=4,054; p<0,01); (Levene=8,356; p<0,01); (Kruskal-Wallis= 14,631; p<0,01)

Tabla 129: Tiempo medio dedicado al proceso de búsqueda de empleo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico siguiente se aprecia que el máximo de horas es dedicada por ingeniería, y que ciencias, salud y sociales no se encuentran demasiado distintas entre sí.

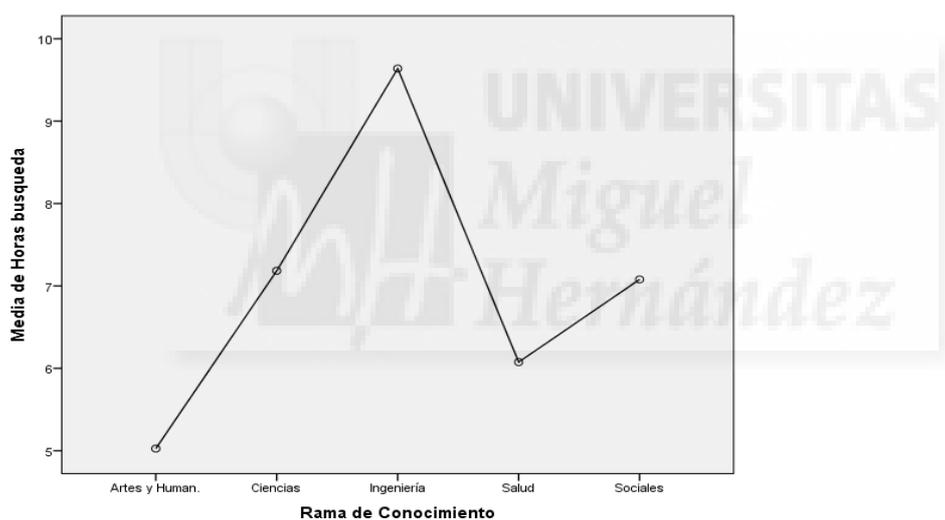


Gráfico 50: Tiempo medio buscando empleo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

Si ahora observamos cómo se distribuyen los individuos por rama de conocimiento en función de diversos tramos de búsqueda, tal como queda reflejado en la siguiente tabla, observamos, por ejemplo, que en el tramo de 0 horas semanales encabeza la clasificación sociales (40,2%) y a continuación siguen salud (39,1%), ciencias (30,6%), ingeniería (23,6%) y finalmente artes y humanidades (15,4%). También esta distribución es estadísticamente significativa al 99% según el test de la Chi-cuadrado.

		¿Cuántas horas semanales dedicaste al proceso de búsqueda?										Total	
		0 h.		De 1 a 5 h.		De 6 a 15 h.		De 16 a 25 h.		Más de 25 h.			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	6	15,4%	23	59,0%	8	20,5%	2	5,1%	0	0,0%	39	100,0%
	Ciencias	30	30,6%	43	43,9%	9	9,2%	7	7,1%	9	9,2%	98	100,0%
	Ingeniería	41	23,6%	52	29,9%	41	23,6%	24	13,8%	16	9,2%	174	100,0%
	Salud	109	39,1%	69	24,7%	67	24,0%	26	9,3%	8	2,9%	279	100,0%
	Sociales	143	40,2%	84	23,6%	69	19,4%	42	11,8%	18	5,1%	356	100,0%
Total		329	34,8%	271	28,6%	194	20,5%	101	10,7%	51	5,4%	946	100,0%

($\chi^2=66,991$; $p<0,01$)

Tabla 130: Titulados según el tiempo dedicado al proceso de búsqueda de empleo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

IX.5.2. Expectativas de empleo

La media de tiempo en que los titulados pensaban que encontrarían trabajo después de finalizar los estudios es de 4,6 meses. Además, los que más rápido pensaban que encontrarían empleo son los que habían cursado un título propio (1 mes) y a continuación máster (4 meses), doctorado (4,6 meses), primer ciclo (5,3 meses) y finalmente segundo ciclo (6,1 meses). Los estadísticos con que se ha analizado esta información la diferencia de medias es significativa al 99% (Kruskal-Wallis= 132,130; $p<0,01$).

		¿Cuánto tiempo (en meses) pensabas que tardarías en encontrar empleo?				
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Nivel de Estudios	1º Ciclo	141	5,3	4,4	0	12
	2º Ciclo	387	6,1	6,4	0	36
	Máster	247	4,0	4,9	0	24
	Doctorado	5	4,6	0,9	4	6
	T. Propio	156	1,0	2,4	0	12
Total		936	4,6	5,5	0	36

($F= 27,418$; $p<0,01$); (Levene= 32,559; $p<0,01$); (Kruskal-Wallis= 132,130; $p<0,01$)

Tabla 131: Tiempo medio estimado para encontrar empleo por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

El gráfico parece confirmar la tendencia de que a mayor nivel de estudios, menor es el tiempo que se espera en conseguir trabajo.

En el gráfico siguiente se aprecia que a mayor nivel educativo, mayores son las expectativas de los titulados, y por tanto menor es el tiempo en el que se espera encontrar trabajo.

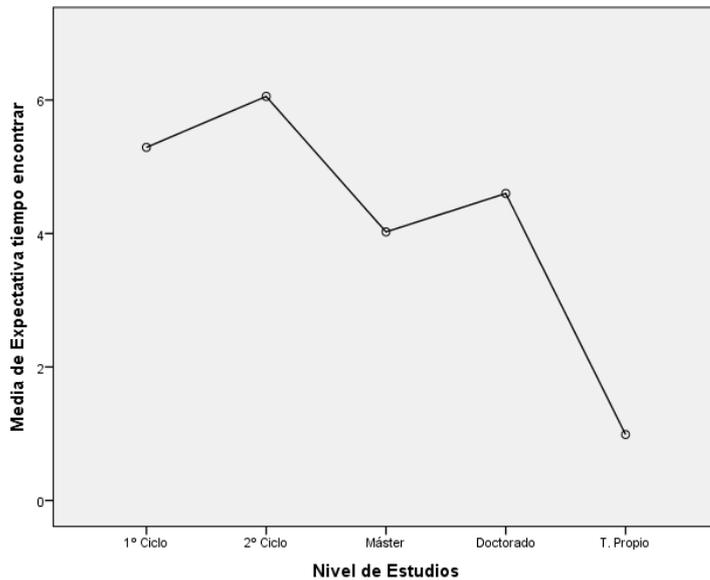


Gráfico 51: Estimación de tiempo para encontrar empleo por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Si observamos en detalle la distribución de los sujetos en función del tiempo que esperaban encontrar empleo, observamos que más del 40% esperaban tener trabajo inmediatamente, casi un 14% antes de 3 meses, un 25,6% entre 4 y 9 meses, y un 20% más de 10 meses.

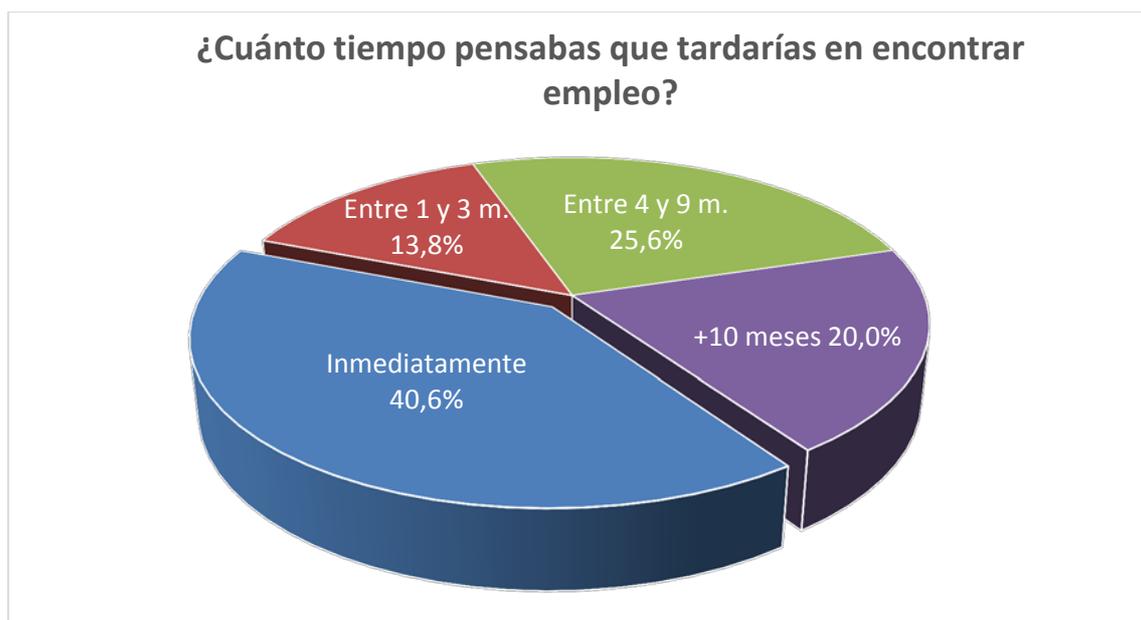


Gráfico 52: Distribución de los titulados en función de su estimación de tiempo para encontrar empleo

Fuente: Elaboración propia

Además, al introducir la variable del nivel de estudios en la ecuación, vemos que los egresados de título propio encabezan la clasificación de los que esperaban conseguir empleo inmediatamente (casi el 80%), seguidos de máster (44,1%), segundo ciclo (29,7%), primer ciclo (22,7%) y finalmente doctorado (0%, aunque este último dato puede estar distorsionado por tener una muestra muy pequeña de encuestados). Se confirma estadísticamente a un nivel de significación del 99% que la distribución de esta tabla posee medias diferentes a través de la prueba de Chi-cuadrado.

		¿Cuánto tiempo (en meses) pensabas que tardarías en encontrar empleo?									
		Inmediatamente		Entre 1 y 3 m.		Entre 4 y 9 m.		+10 meses		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	32	22,7%	24	17,0%	51	36,2%	34	24,1%	141	100,0%
	2º Ciclo	115	29,7%	60	15,5%	97	25,1%	115	29,7%	387	100,0%
Estudios	Máster	109	44,1%	31	12,6%	71	28,7%	36	14,6%	247	100,0%
	Doctorado	0	0,0%	0	0,0%	5	100,0%	0	0,0%	5	100,0%
	T. Propio	124	79,5%	14	9,0%	16	10,3%	2	1,3%	156	100,0%
Total		380	40,6%	129	13,8%	240	25,6%	187	20,0%	936	100,0%

($\chi^2=172,538$; $p<0,01$)

Tabla 132: Titulados según el tiempo estimado para encontrar empleo por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al tiempo medio esperado para poder trabajar por rama de conocimiento lidera la incorporación más breve sociales (4,1 meses), seguido de ingeniería (4,3 meses), salud (4,5 meses), ciencias (5,9 meses) y en último lugar artes y humanidades (9,2 meses). El estadístico de Kruskal-Wallis nos confirma que existe diferencia estadísticamente significativa entre las medias.

		¿Cuánto tiempo (en meses) pensabas que tardarías en encontrar empleo?				
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	39	9,2	7,4	0	24
	Ciencias	98	4,9	5,9	0	36
	Ingeniería	171	4,3	4,0	0	12
	Salud	273	4,5	6,2	0	36
	Sociales	355	4,1	5,0	0	24
Total		936	4,6	5,5	0	36

($F=7,986$; $p<0,01$); (Levene= $7,531$; $p<0,01$); (Kruskal-Wallis= $23,940$; $p<0,01$)

Tabla 133: Tiempo medio estimado para encontrar empleo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

El gráfico siguiente muestra claramente la diferencia sustancial que existe entre artes y humanidades y el resto de ramas de conocimiento.

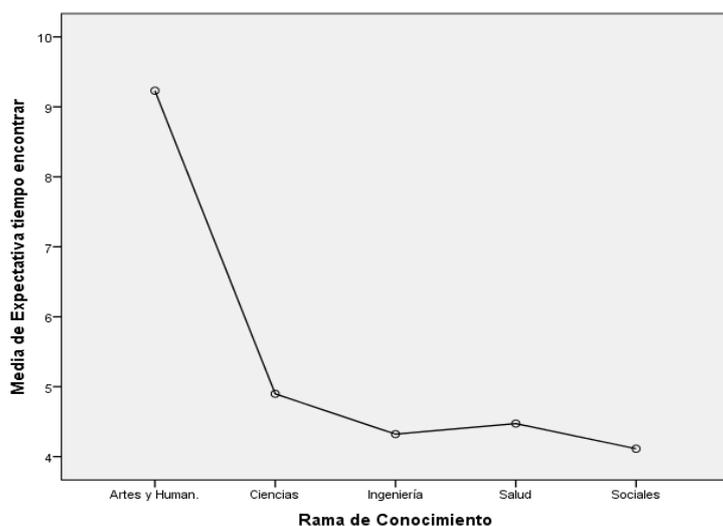


Gráfico 53: Estimación de tiempo para encontrar empleo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

La distribución de los individuos por rama de conocimiento muestra que sociales encabeza la clasificación de expectativa de incorporación inmediata (45,4%), a continuación vienen las demás: salud (43,6%), ciencias (38,8%), ingeniería (32,2%) y artes y humanidades (17,9%). También la Chi-cuadrado muestra que las diferencias son significativas estadísticamente.

		¿Cuánto tiempo (en meses) pensabas que tardarías en encontrar empleo?								Total	
		Inmediatamente		Entre 1 y 3 m.		Entre 4 y 9 m.		+10 meses			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	7	17,9%	4	10,3%	7	17,9%	21	53,8%	39	100,0%
	Ciencias	38	38,8%	13	13,3%	25	25,5%	22	22,4%	98	100,0%
	Ingeniería	55	32,2%	28	16,4%	63	36,8%	25	14,6%	171	100,0%
	Salud	119	43,6%	43	15,8%	59	21,6%	52	19,0%	273	100,0%
	Sociales	161	45,4%	41	11,5%	86	24,2%	67	18,9%	355	100,0%
Total		380	40,6%	129	13,8%	240	25,6%	187	20,0%	936	100,0%

($\chi^2=50,596$; $p<0,01$)

Tabla 134: Titulados según el tiempo estimado para encontrar empleo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

IX.5.3. Entrevistas realizadas

Los titulados han realizado una media de 2,5 entrevistas. Siendo el puesto más destacado por el menor número de entrevistas en función del nivel de estudios para título propio (1,4), a continuación primer y segundo ciclo (ambas con 2,7 entrevistas) seguidamente máster (2,8) y

finalmente doctorado (8,2), tal como puede observarse en la siguiente tabla. El estadístico F de Snedecor confirma que existe diferencia estadísticamente significativa al 99% entre las medias.

¿Cuántas entrevistas has realizado en el proceso de búsqueda?						
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Nivel de Estudios	1º Ciclo	143	2,7	3,39	0,0	20,0
	2º Ciclo	392	2,7	4,20	0,0	30,0
	Máster	248	2,8	7,23	0,0	70,0
	Doctorado	5	8,2	5,76	0,0	15,0
	T. Propio	156	1,4	3,60	0,0	30,0
Total		944	2,5	5,04	0,0	70,0

(F=3,853; p<0,01)

Tabla 135: Número medio de entrevistas realizadas en el proceso de búsqueda de empleo

Fuente: Elaboración propia

El gráfico muestra cómo se desmarca claramente doctorado del resto en cuanto al número de entrevistas realizadas.

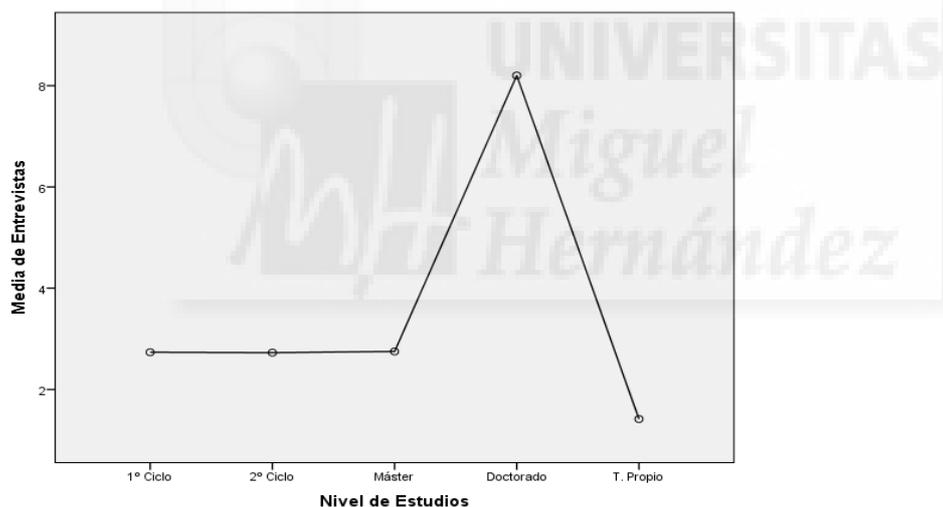


Gráfico 54: Número medio de entrevistas realizadas para conseguir empleo por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al análisis del número de entrevistas realizadas, tal como se aprecia en el siguiente gráfico, mencionar que un 44,4% de los encuestados afirmaron que no realizaron ninguna entrevista en el proceso de búsqueda. Es posible que esto esté relacionado, tal como vimos en el apartado IX.4. tiempo medio en encontrar empleo, con que 315 titulados afirmaron que se incorporaron inmediatamente, posiblemente porque ya tuvieran el trabajo antes de finalizar sus estudios. Además, un 33,2% realizaron entre 1 y 3 entrevistas, un 16,1% entre 4 y 9 entrevistas y un 6,4% más de 10 entrevistas.



Gráfico 55: Distribución de los titulados por el número medio de entrevistas realizadas para conseguir empleo

Fuente: Elaboración propia

La distribución de los sujetos por número de entrevistas y por área de conocimiento, si nos atenemos a los que no realizaron ninguna entrevista vemos que la clasificación la encabeza título propio (71,8%), máster (46%), segundo ciclo (38%), primer ciclo (30,1) y finalmente doctorado (20%, aunque de nuevo el bajo índice de encuestados en esta categoría hace sospechar que los resultados pueden estar distorsionados). La prueba de la Chi-cuadrado confirma que las medias entre las diferentes categorías son significativamente diferentes.

		¿Cuántas entrevistas has realizado en el proceso de búsqueda?										Total	
		Ninguna		Entre 1 y 3		Entre 4 y 9		Entre 10 y 19		Más de 20			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	43	30,1%	62	43,4%	29	20,3%	8	5,6%	1	0,7%	143	100,0%
	2º Ciclo	149	38,0%	142	36,2%	70	17,9%	25	6,4%	6	1,5%	392	100,0%
	Máster	114	46,0%	86	34,7%	36	14,5%	8	3,2%	4	1,6%	248	100,0%
	Doctorado	1	20,0%	0	0,0%	2	40,0%	2	40,0%	0	0,0%	5	100,0%
	T. Propio	112	71,8%	23	14,7%	15	9,6%	5	3,2%	1	0,6%	156	100,0%
Total		419	44,4%	313	33,2%	152	16,1%	48	5,1%	12	1,3%	944	100,0%

($\chi^2=86,799; p<0,01$)

Tabla 136: Titulados según el número de entrevistas realizadas en el proceso de búsqueda de empleo por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Si nos centramos ahora en las entrevistas que han realizado los individuos por rama de conocimiento vemos que el mayor número medio de entrevistas fue llevado a cabo por ciencias (4,2), seguido de ingeniería (2,9), sociales (2,3), artes y humanidades (2,2) y

finalmente salud (2,1). Por la prueba de Kruskal-Wallis podemos confirmar que entre estas medias existe una diferencia estadísticamente significativa al 99%.

¿Cuántas entrevistas has realizado en el proceso de búsqueda?		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Rama de	Artes y Human.	40	2,2	3,09	0,0	15,0
Conocimiento	Ciencias	96	4,2	11,11	0,0	70,0
	Ingeniería	176	2,9	3,83	0,0	20,0
	Salud	275	2,1	3,47	0,0	30,0
	Sociales	357	2,3	3,97	0,0	30,0
	Total	944	2,5	5,04	0,0	70,0

(F=3,905; p<0,01); (Levene=10,044; p<0,01); (Kruskal-Wallis=13,191 p<0,01)

Tabla 137: Número medio de entrevistas realizadas para buscar empleo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

El gráfico muestra que ciencias despunta en cuanto al número de entrevistas llevadas a cabo, con casi el doble número que arte y humanidades, y salud y sociales.

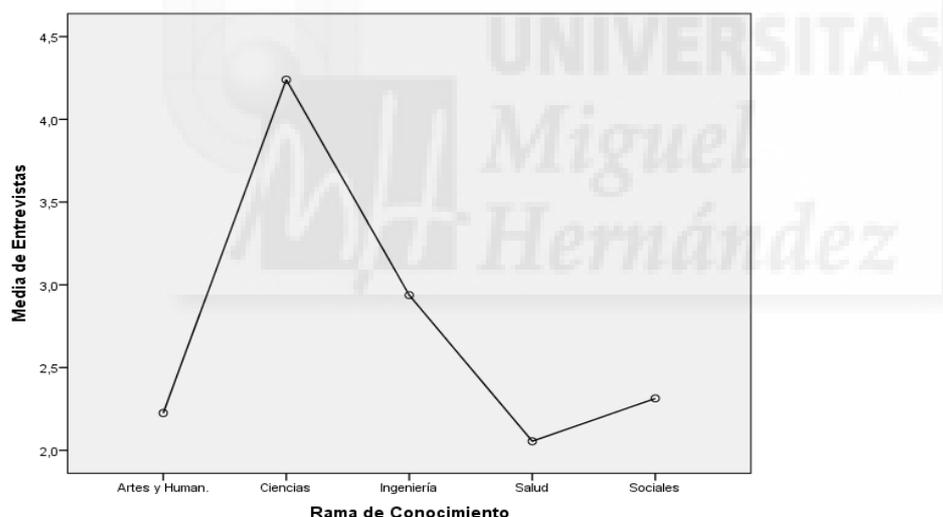


Gráfico 56: Número de entrevistas realizadas para conseguir empleo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

La distribución del número de individuos por rangos de entrevistas por rama de conocimiento, reflejada en el siguiente gráfico, por ejemplo de la categoría de ninguna entrevista realizada, destacan sociales (48,5%) y salud (47,6%), seguidas de ciencias (44,8%) y finalmente ingeniería y artes y humanidades (34,1% y 30% respectivamente). Las medias de esta distribución, según la prueba de la Chi-cuadrado, son diferentes con un nivel de significación del 99%.

		¿Cuántas entrevistas has realizado en el proceso de búsqueda?											
		Ninguna		Entre 1 y 3		Entre 4 y 9		Entre 10 y 19		Más de 20		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	12	30,0%	22	55,0%	4	10,0%	2	5,0%	0	0,0%	40	100,0%
	Ciencias	43	44,8%	30	31,3%	13	13,5%	5	5,2%	5	5,2%	96	100,0%
	Ingeniería	60	34,1%	64	36,4%	37	21,0%	13	7,4%	2	1,1%	176	100,0%
	Salud	131	47,6%	93	33,8%	36	13,1%	14	5,1%	1	0,4%	275	100,0%
	Sociales	173	48,5%	104	29,1%	62	17,4%	14	3,9%	4	1,1%	357	100,0%
Total		419	44,4%	313	33,2%	152	16,1%	48	5,1%	12	1,3%	944	100,0%

($\chi^2=38,987$; $p<0,01$)

Tabla 138: Titulados según el número de entrevistas realizadas para encontrar empleo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

IX.5.4. Vía de inserción laboral

En un primer vistazo se puede observar que hay dos vías de inserción que destacan del resto y que suman más de la mitad del total. Se trata de los contactos personales (28,4%) y las oposiciones (24,5%). Las siguen con bastante menor importancia iniciativa propia (12,7%), prácticas en empresa (10,5%), redes sociales (6,6%) y bolsas de internet (5,9%). El resto tienen una importancia menor (inferior al 5% cada una). Es de destacar que el 4,4% se ha insertado en el mercado laboral a través de la creación de su propia empresa.

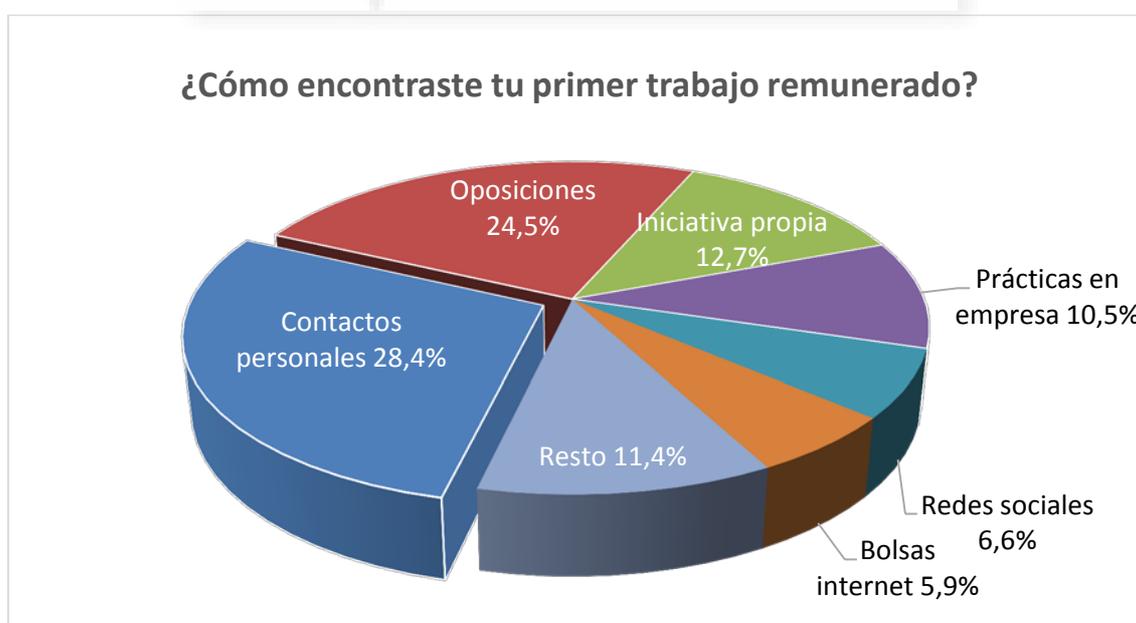


Gráfico 57: Distribución de titulados por vía de inserción laboral

Fuente: Elaboración propia

Si profundizamos en el análisis, podemos clasificar las vías de inserción en función a si son estrategias deliberadas y proactivas de los titulados, donde toman las riendas de su proceso de búsqueda y actúan de forma empoderada. Podríamos decir que estas vías las constituyen los contactos personales, la realización de prácticas en empresa, la búsqueda a través de las redes sociales, acudir directamente al empleador, buscar por iniciativa propia y crear su propia empresa, que en conjunto suman dos terceras partes de las vías de inserción (65,20%). Dado que algunas de las titulaciones cursadas tienen como salida natural trabajar en la función pública (algunas titulaciones de salud y sociales), si se considerara esta vía también como una vía de inserción activa tendríamos que en conjunto representan casi el 90% de las vías de acceso al mercado laboral. Frente a esto tenemos las vías más pasivas en las que uno se inscribe en una bolsa y espera a ser llamado que representarían algo más del 10%.

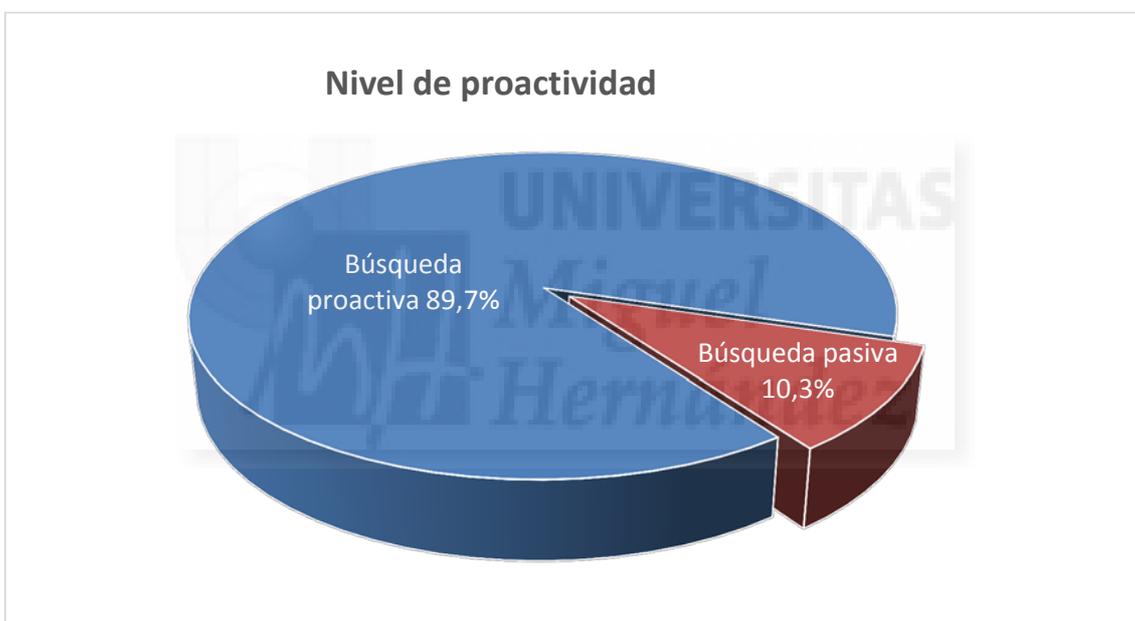


Gráfico 58: Distribución de titulados según el nivel de proactividad requerido por la vía para encontrar empleo

Fuente: Elaboración propia

Si analizamos ahora la información de vía de acceso en función del nivel de estudios vemos que la vía más frecuente para primer ciclo (33,6%), segundo ciclo (37,9%) y máster (25,6%) son los contactos personales, mientras que para doctorado (35,7%) y título propio (42,4%) son las oposiciones.

Si ahora reparamos en las vías más frecuentes para cada nivel de estudios, encontramos que para primer ciclo son: contactos personales (33,6%), iniciativa propia (16,8%) y bolsas de internet (14,3%); para segundo ciclo son: contactos personales (37,9%), oposiciones (17,7%) y

prácticas en empresa (11,6%); para máster son: contactos personales (25,6%), oposiciones (23,2%) e iniciativa propia (17%); para doctorado son: oposiciones (35,7%), contactos personales (28,6%) e iniciativa propia (14,3%); y finalmente para título propio son: oposiciones (42,4%), contactos personales (17,9%) e iniciativa propia (11,1%). Estadísticamente podemos decir que las medias para cada una de las categorías son diferentes por los resultados del test Chi-cuadrado.

		Nivel											
		1º Ciclo		2º Ciclo		Máster		Doctorado		T. Propio		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Vía de Inserción	Contactos	40	33,6%	118	37,9%	74	25,6%	4	28,6%	47	17,9%	283	28,4%
	Prácticas	16	13,4%	36	11,6%	23	8,0%	1	7,1%	28	10,7%	104	10,5%
	Redes sociales	0	0,0%	31	10,0%	21	7,3%	0	0,0%	14	5,3%	66	6,6%
	Empleador	1	0,8%	4	1,3%	11	3,8%	1	7,1%	9	3,4%	26	2,6%
	Autoempleo	12	10,1%	5	1,6%	20	6,9%	0	0,0%	7	2,7%	44	4,4%
	Iniciativa propia	20	16,8%	26	8,4%	49	17,0%	2	14,3%	29	11,1%	126	12,7%
	SEPE	1	0,8%	3	1,0%	2	0,7%	0	0,0%	7	2,7%	13	1,3%
	ETTs	0	0,0%	3	1,0%	2	0,7%	0	0,0%	1	0,4%	6	0,6%
	Bolsas de internet	17	14,3%	21	6,8%	12	4,2%	1	7,1%	8	3,1%	59	5,9%
	Universidad	6	5,0%	9	2,9%	8	2,8%	0	0,0%	1	0,4%	24	2,4%
	Oposición	6	5,0%	55	17,7%	67	23,2%	5	35,7%	111	42,4%	244	24,5%
Total		119	100,0%	311	100,0%	289	100,0%	14	100,0%	262	100,0%	995	100,0%

($\chi^2=173,143$; $p<0,01$)

Tabla 139: Titulados según la vía de inserción laboral por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

También es estadísticamente significativa la diferencia de medias entre las distintas categorías atendiendo a la clasificación de la vía de inserción por rama de conocimiento. Así, las tres vías que proporcionan mayores frecuencias en artes y humanidades son contactos personales (48%), bolsas de internet (20%) e iniciativa propia (12%); para ciencias tenemos contactos personales (29,2%), oposición (15,3%) y bolsas de internet (12,5%); para ingeniería son contactos personales (35,9%), prácticas (17,7%) y bolsas de internet (14,4%); para salud son oposiciones (42%), contactos personales (20,5%) e iniciativa propia (13,6%); y finalmente para sociales son contactos personales (31%), oposiciones (21,6%) e iniciativa propia (13,2%), todo ello reflejado en la tabla presentada a continuación.

		Rama											
		Artes y Human.		Ciencias		Ingeniería		Salud		Sociales		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Vía de Inserción	Contactos	12	48,0%	21	29,2%	65	35,9%	72	20,5%	113	31,0%	283	28,4%
	Prácticas	1	4,0%	5	6,9%	32	17,7%	23	6,5%	43	11,8%	104	10,5%
	Redes sociales	2	8,0%	5	6,9%	8	4,4%	18	5,1%	33	9,0%	66	6,6%
	Empleador	0	0,0%	2	2,8%	4	2,2%	11	3,1%	9	2,5%	26	2,6%
	Autoempleo	0	0,0%	6	8,3%	11	6,1%	12	3,4%	15	4,1%	44	4,4%
	Iniciativa propia	3	12,0%	6	8,3%	21	11,6%	48	13,6%	48	13,2%	126	12,7%
	SEPE	0	0,0%	0	0,0%	1	0,6%	9	2,6%	3	0,8%	13	1,3%
	ETTs	1	4,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,6%	3	0,8%	6	0,6%
	Bolsas de internet	5	20,0%	9	12,5%	26	14,4%	6	1,7%	13	3,6%	59	5,9%
	Universidad	0	0,0%	7	9,7%	8	4,4%	3	0,9%	6	1,6%	24	2,4%
Oposición	1	4,0%	11	15,3%	5	2,8%	148	42,0%	79	21,6%	244	24,5%	
Total		25	100,0%	72	100,0%	181	100,0%	352	100,0%	365	100,0%	995	100,0%

($\chi^2=220,451$; $p<0,01$)

Tabla 140: Titulados según la vía de inserción laboral por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

IX.6. Cambio de empleo

La media de veces que los titulados han cambiado de empleo es 0,5 veces, y los que más cambios han manifestado tener son los de segundo ciclo (0,7), seguidos por primer ciclo y máster (0,5), a continuación título propio (0,4) y finalmente doctorado (0,1). Las pruebas estadísticas de Kruskal-Wallis han concluido que existe una diferencia de media entre los grupos.

¿Cuántas veces has cambiado de empleo?						
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Nivel de Estudios	1º Ciclo	139	0,5	1,10	0	9
	2º Ciclo	330	0,7	1,29	0	10
	Máster	295	0,5	1,27	0	15
	Doctorado	23	0,1	0,29	0	1
	T. Propio	269	0,4	1,05	0	12
Total		1.056	0,5	1,19	0	15

($F=3,165$; $p<0,05$); (Levene=6,629; $p<0,01$); (Kruskal-Wallis=14,851; $p<0,01$)

Tabla 141: Número medio de veces que los titulados han cambiado de tiempo

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico siguiente puede apreciarse que los que más han cambiado han sido los de segundo ciclo, y los que menos con mucha diferencia los de doctorado.

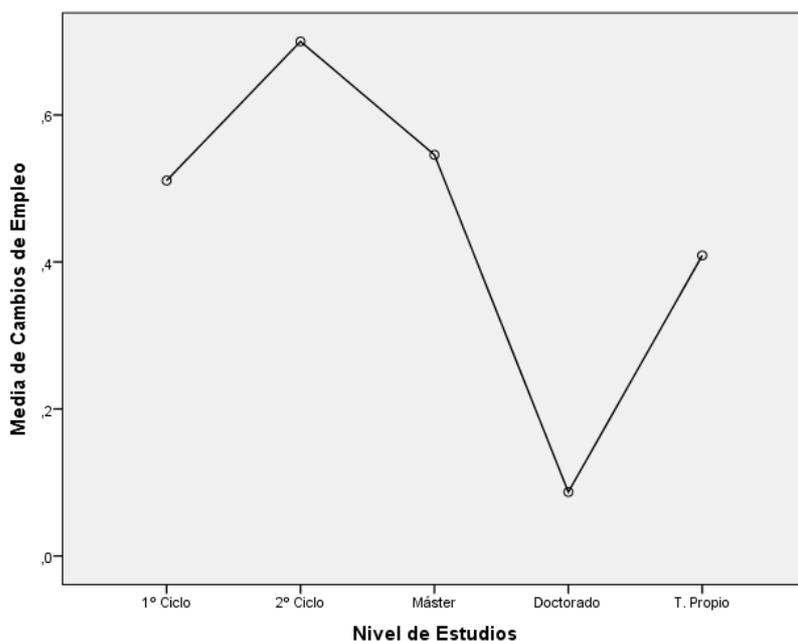


Gráfico 59: Número medio de veces que los titulados han cambiado de empleo por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Dos de cada tres titulados (70,6%) han permanecido estables en el primer trabajo que encontraron, mientras que casi uno de cada tres (29.4%) ha tenido más de un trabajo.

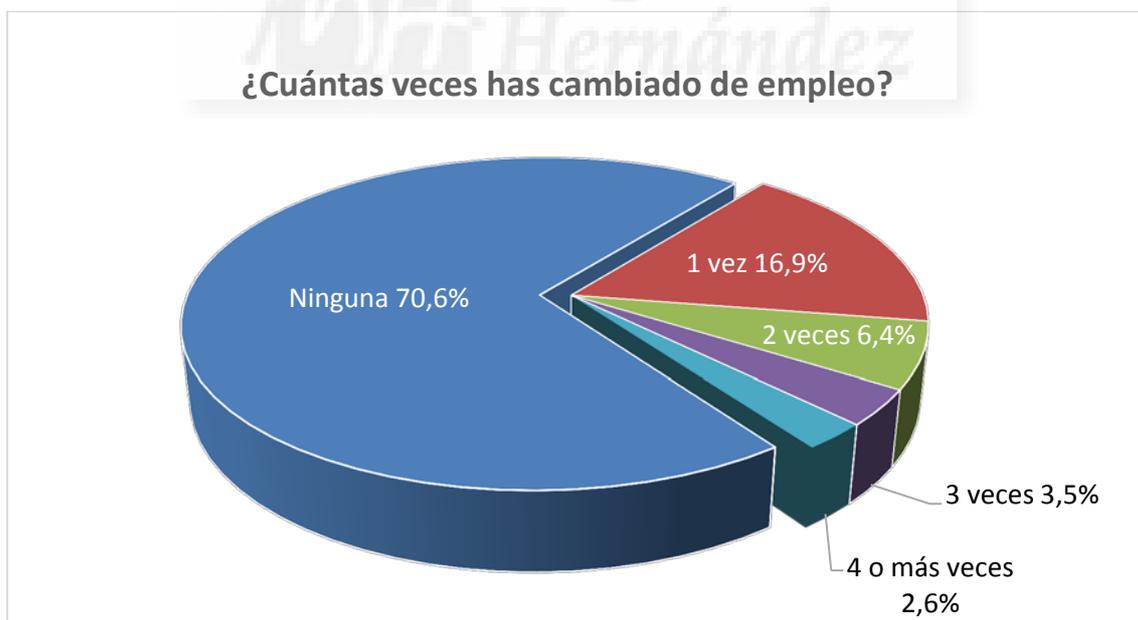


Gráfico 60: Distribución de los titulados en función del número de veces que han cambiado de empleo

Fuente: Elaboración propia

La distribución de la frecuencia de cambio con el nivel de estudios no ha salido estadísticamente significativa, ya que el parámetro p es mayor de 0,05.

		¿Cuántas veces has cambiado de empleo?										Total	
		0		1		2		3		4 o más		N	%
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	98	70,5%	25	18,0%	9	6,5%	5	3,6%	2	1,4%	139	100,0%
	2º Ciclo	215	65,2%	59	17,9%	27	8,2%	13	3,9%	16	4,8%	330	100,0%
	Máster	209	70,8%	50	16,9%	15	5,1%	15	5,1%	6	2,0%	295	100,0%
	Doctorado	21	91,3%	2	8,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	23	100,0%
	T. Propio	203	75,5%	42	15,6%	17	6,3%	4	1,5%	3	1,1%	269	100,0%
Total		746	70,6%	178	16,9%	68	6,4%	37	3,5%	27	2,6%	1.056	100,0%

($\chi^2=25,799$; $p<0,06$)

Tabla 142: Titulados según el número de veces que han cambiado de empleo por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la media de puntuaciones por rama de conocimiento destacar la cifra de 1,7 veces de los titulados de arte y humanidades, seguida de ciencias (1), mientras que sociales está en línea con la media (0,5), quedan por debajo de ella ingeniería y salud (0,4). Las pruebas estadísticas de Kruskal-Wallis han concluido que existe una diferencia de media entre los grupos.

		¿Cuántas veces has cambiado de empleo?				
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Rama de Conocimiento	Artes y Humanidades	25	1,7	2,56	0	10
	Ciencias	79	1,0	2,08	0	15
	Ingeniería	193	0,4	0,74	0	3
	Salud	373	0,4	1,15	0	12
	Sociales	386	0,5	0,96	0	5
Total		1.056	0,5	1,19	0	15

($F=10,646$; $p<0,01$); (Levene= $18,835$; $p<0,01$); (Kruskal-Wallis= $23,380$; $p<0,01$)

Tabla 143: Número medio de veces que los titulados han cambiado de empleo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico, que se muestra a continuación, puede observarse que arte y humanidades destaca del resto, mientras que ingeniería, sociales y salud se encuentran bastante próximas.

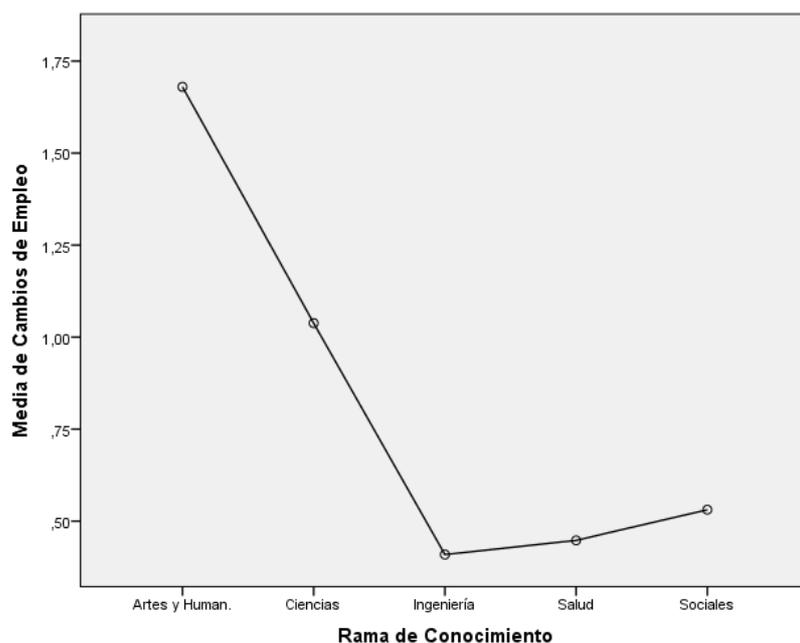


Gráfico 61: Número medio de veces que los titulados han cambiado de empleo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En línea con lo que comentábamos anteriormente, cuando analizamos las frecuencias de titulados por el número de veces que han cambiado de trabajo, observamos que en la columna de 4 o más cambios destaca artes y humanidades (16%), seguida por ciencias (7,6%), mientras que salud, sociales e ingeniería se encuentran en la cola (menos del 2,5%). En el polo opuesto, si miramos el porcentaje de egresados que no han experimentado ningún cambio laboral, vemos que está encabezada por salud (76,4%), a continuación ingeniería (71%), sociales (68,7%), más atrás ciencias (60,8%), y finalmente a mucha distancia encontramos artes y humanidades en la cola (44%).

		¿Cuántas veces has cambiado de empleo?										Total	
		0		1		2		3		4 o más			
Rama de Conocimiento		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Artes y Human.		11	44,0%	6	24,0%	3	12,0%	1	4,0%	4	16,0%	25	100,0%
Ciencias		48	60,8%	12	15,2%	6	7,6%	7	8,9%	6	7,6%	79	100,0%
Ingeniería		137	71,0%	39	20,2%	11	5,7%	6	3,1%	0	0,0%	193	100,0%
Salud		285	76,4%	52	13,9%	18	4,8%	9	2,4%	9	2,4%	373	100,0%
Sociales		265	68,7%	69	17,9%	30	7,8%	14	3,6%	8	2,1%	386	100,0%
Total		746	70,6%	178	16,9%	68	6,4%	37	3,5%	27	2,6%	1.056	100,0%

($\chi^2=52,661$; $p<0,01$)

Tabla 144: Titulados según el número de veces que han cambiado de empleo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

IX.6.1. Motivos cambio empleo

Los motivos para que los titulados cambien de empleo es diverso, pero hay dos de ellos que acaparan las tres cuartas partes, éstos son la finalización del contrato (48,9%) y la mejora profesional (36,7%). Otros motivos de menor frecuencia son mejora de salario (4,8%) y mayor estabilidad (4,8%). Si agregamos estos dos últimos porcentajes al motivo mejora profesional, entendiendo el conjunto como una nueva categoría en la cual el titulado ha tomado la iniciativa y ha mejorado sus condiciones, este supone casi la mitad de los cambios (46,3%). En resumen, se podría concluir que prácticamente la mitad de los titulados toma la iniciativa para realizar este cambio de trabajo, mientras que la otra mitad se ve obligado a ello por la finalización de su relación contractual.



Gráfico 62: Distribución de titulados en función de los motivos para cambiar de empleo

Fuente: Elaboración propia

Atendiendo al nivel de estudio de las personas que han cambiado de trabajo, podemos observar que para primer y segundo ciclo predominan las razones de finalización de contrato para el cambio de empleo, mientras que para máster, doctorado y título propio la mayoría de razones son la mejora laboral en general u otras razones personales. Podemos notar que a mayor nivel educativo las decisiones recaen más en los titulados que en las circunstancias externas como son la finalización de contrato.

Hemos obtenido el estadístico Chi-cuadrado significativo, lo cual reafirma que existen diferencias estadísticas entre las medias de las diferentes categorías.

		Nivel de estudios											
		1º Ciclo		2º Ciclo		Máster		Doctorado		T. Propio		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Motivos	Mejora Profesional	14	34,1%	31	26,3%	35	40,7%	1	50,0%	34	51,5%	115	36,7%
Cambio	Mejor salario	1	2,4%	6	5,1%	5	5,8%	0	0,0%	3	4,5%	15	4,8%
Empleo	Estabilidad	2	4,9%	9	7,6%	2	2,3%	1	50,0%	1	1,5%	15	4,8%
	Cambio residencia	0	0,0%	0	0,0%	1	1,2%	0	0,0%	2	3,0%	3	1,0%
	Fin contrato	23	56,1%	65	55,1%	41	47,7%	0	0,0%	24	36,4%	153	48,9%
	Otros	1	2,4%	7	5,9%	2	2,3%	0	0,0%	2	3,0%	12	3,8%
Total		41	100,0%	118	100,0%	86	100,0%	2	100,0%	66	100,0%	313	100,0%

($\chi^2=33,127$; $p<0,05$)

Tabla 145: Titulados según los motivos de cambio de trabajo por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Al analizar esta misma información referida a la rama de conocimiento vemos que en todas ellas se cumple con mayor o menor diferencia que el principal motivo de cambio de empleo es en primer lugar la finalización de contrato y en segundo lugar la mejora profesional, excepto en artes y humanidades, donde las motivaciones son atípicas. Así, el primer motivo es la finalización del contrato (35,7%) al igual que en el resto de ramas, pero el segundo motivo es otros motivos (28,6%), y la mejora salarial (21,4%) figura en tercera posición. Las diferencias entre categorías son estadísticamente significativas por el resultado obtenido en el test de la Chi-cuadrado.

		Rama de conocimiento										Total	
		Artes y Human.		Ciencias		Ingeniería		Salud		Sociales		N	%
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Motivos	Mejora Profesional	1	7,1%	10	29,4%	24	42,1%	37	42,5%	43	35,5%	115	36,7%
Cambio	Mejor Salario	3	21,4%	1	2,9%	1	1,8%	2	2,3%	8	6,6%	15	4,8%
Empleo	Estabilidad	1	7,1%	3	8,8%	4	7,0%	4	4,6%	3	2,5%	15	4,8%
	Cambio residencia	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	2,3%	1	0,8%	3	1,0%
	Fin contrato	5	35,7%	18	52,9%	28	49,1%	39	44,8%	63	52,1%	153	48,9%
	Otros	4	28,6%	2	5,9%	0	0,0%	3	3,4%	3	2,5%	12	3,8%
Total		14	100,0%	34	100,0%	57	100,0%	87	100,0%	121	100,0%	313	100,0%

($\chi^2=49,105$; $p<0,01$)

Tabla 146: Titulados según los motivos de cambio de trabajo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

IX.7. Sector y ubicación

En este apartado se realiza un análisis descriptivo sobre los sectores y lugares de trabajo preferidos por los titulados.

IX.7.1. Sector

En cuanto a la distribución de los titulados por sectores de actividad económica, el 28,3% se encuentran trabajando en sanidad, un 28% en otros sectores, un 12,6% en administraciones públicas, un 7,4% en educación, un 5,2% en agricultura, un 4,5% en comercio, y el resto en menor medida repartidos entre construcción, hostelería, logística, comunicaciones, finanzas, consultoría e ingeniería.

		Nivel de Estudios										Total	
		1º Ciclo		2º Ciclo		Máster		Doctorado		T. Propio			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Sector	Agricultura	14	12,2%	16	6,1%	15	5,4%	0	0,0%	3	1,2%	48	5,2%
Económico	Construcción	2	1,7%	3	1,1%	8	2,9%	1	4,8%	0	0,0%	14	1,5%
	Comercio	10	8,7%	13	4,9%	4	1,4%	0	0,0%	15	5,9%	42	4,5%
	Hostelería	4	3,5%	15	5,7%	9	3,3%	0	0,0%	3	1,2%	31	3,3%
	Logística	0	0,0%	1	,4%	1	,4%	0	0,0%	0	0,0%	2	,2%
	Comunicaciones	1	,9%	18	6,8%	2	,7%	0	0,0%	7	2,8%	28	3,0%
	Finanzas	0	0,0%	7	2,7%	3	1,1%	0	0,0%	2	,8%	12	1,3%
	Consultoría	0	0,0%	13	4,9%	14	5,1%	0	0,0%	4	1,6%	31	3,3%
	Ingeniería	1	,9%	0	0,0%	2	,7%	0	0,0%	9	3,5%	12	1,3%
	Admón. Pública	12	10,4%	24	9,1%	37	13,4%	7	33,3%	37	14,6%	117	12,6%
	Educación	2	1,7%	16	6,1%	39	14,1%	6	28,6%	6	2,4%	69	7,4%
	Sanidad	23	20,0%	53	20,2%	64	23,2%	1	4,8%	122	48,0%	263	28,3%
	Otros	46	40,0%	84	31,9%	78	28,3%	6	28,6%	46	18,1%	260	28,0%
	Total		16	100,0%	72	100,0%	173	100,0%	340	100,0%	341	100,0%	942

($\chi^2=225,586$; $p<0,01$)

Tabla 147: Titulados según el sector económico del trabajo actual por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

La distribución de titulados por sector económico más importantes (con más del 10%) por rama de conocimiento se realiza de la siguiente forma: arte y humanidades (administración pública, comercio, hostelería y otros), ciencias (agricultura, educación y otros), ingeniería (agricultura y otros), salud (sanidad y administración pública) y sociales (administración pública y otros).

		Rama de Conocimiento												
		Artes y Human.		Ciencias		Ingeniería		Salud		Sociales		Total		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Sector Económico	Agricultura	0	0,0%	17	23,9%	25	15,1%	0	0,0%	6	1,8%	48	5,2%	
	Construcción	0	0,0%	0	0,0%	9	5,4%	0	0,0%	5	1,5%	14	1,5%	
	Comercio	2	12,5%	2	2,8%	7	4,2%	10	3,0%	21	6,2%	42	4,5%	
	Hostelería	3	18,8%	2	2,8%	4	2,4%	7	2,1%	15	4,4%	31	3,3%	
	Logística	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	,6%	2	,2%	
	Comunicaciones	1	6,3%	0	0,0%	11	6,6%	1	,3%	15	4,4%	28	3,0%	
	Finanzas	0	0,0%	1	1,4%	0	0,0%	0	0,0%	11	3,2%	12	1,3%	
	Consultoría	0	0,0%	3	4,2%	2	1,2%	0	0,0%	26	7,6%	31	3,3%	
	Ingeniería	0	0,0%	0	0,0%	8	4,8%	0	0,0%	4	1,2%	12	1,3%	
	Admón. Pública	2	12,5%	4	5,6%	6	3,6%	42	12,5%	63	18,5%	117	12,6%	
	Educación	1	6,3%	11	15,5%	11	6,6%	16	4,8%	30	8,8%	69	7,4%	
	Sanidad	0	0,0%	4	5,6%	5	3,0%	227	67,6%	27	7,9%	263	28,3%	
	Otros	7	43,8%	27	38,0%	78	47,0%	33	9,8%	115	33,8%	260	28,0%	
	Total		16	100,0%	71	100,0%	166	100,0%	336	100,0%	340	100,0%	929	100,0%

($\chi^2=635,320$; $p<0,01$)

Tabla 148: Titulados según el sector económico del trabajo actual por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

IX.7.2. Ubicación

La mayor parte de los titulados (52.7%) trabaja en la provincia de Alicante, algo más de la cuarta parte (25,5%) en el resto de España, un 11,7% en la provincia de Murcia, un 8,3% en el resto de la Comunidad Valenciana, y un 1,7% en Europa.



Gráfico 63: Distribución de los titulados en función de la ubicación geográfica de su trabajo

Fuente: Elaboración propia

Por nivel de estudios, 2 de cada 3 titulados de primer ciclo y doctorado trabajan en la provincia de Alicante, mientras que este porcentaje supera el 50% para los titulados de segundo ciclo y máster, y tan solo un 36,8% de título propio. Además, el destino favorito (45,6%) de título propio es el resto de España, mientras que también es destacable que un 9,5% de doctores acaben en países europeos.

		Nivel Estudios										Total	
		1º Ciclo		2º Ciclo		Máster		Doctorado		T. Propio			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Zona Geográfica	Alicante	76	67,3%	157	58,8%	148	54,2%	14	66,7%	92	36,8%	487	52,7%
	Resto CV	4	3,5%	18	6,7%	23	8,4%	1	4,8%	31	12,4%	77	8,3%
	Murcia	19	16,8%	27	10,1%	50	18,3%	0	0,0%	12	4,8%	108	11,7%
	Resto España	14	12,4%	57	21,3%	47	17,2%	4	19,0%	114	45,6%	236	25,5%
	Europa	0	0,0%	8	3,0%	5	1,8%	2	9,5%	1	,4%	16	1,7%
Total		113	100,0%	267	100,0%	273	100,0%	21	100,0%	250	100,0%	924	100,0%

($\chi^2=125,487$; $p<0,01$)

Tabla 149: Titulados según la zona geográfica del trabajo actual por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Por rama de conocimiento todas tienen algo más del 40% de sus titulados trabajando en Alicante, excepto sociales que supera el 60%. Murcia es bastante popular como destino para ciencias (19,7%) e ingeniería (23,5%), mientras que no tiene ningún representante de artes y humanidades, que por otra parte elige como destino favorito el resto de España (46,7%), así como también lo hace salud (35,5%) y ciencias (29,6%). Más allá de nuestras fronteras trabajan el 6,7% de los titulados de arte y humanidades y el 3,7% de ingeniería.

		Rama de Conocimiento										Total	
		Artes y Human.		Ciencias		Ingeniería		Salud		Sociales			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Zona Geográfica	Alicante	6	40,0%	30	42,3%	75	46,3%	166	49,1%	210	62,1%	487	52,7%
	Resto CV	1	6,7%	5	7,0%	5	3,1%	33	9,8%	33	9,8%	77	8,3%
	Murcia	0	0,0%	14	19,7%	38	23,5%	15	4,4%	41	12,1%	108	11,7%
	Resto España	7	46,7%	21	29,6%	38	23,5%	120	35,5%	50	14,8%	236	25,5%
	Europa	1	6,7%	1	1,4%	6	3,7%	4	1,2%	4	1,2%	16	1,7%
Total		15	100,0%	71	100,0%	162	100,0%	338	100,0%	338	100,0%	924	100,0%

($\chi^2=95,779$; $p<0,01$)

Tabla 150: Titulados según la zona geográfica del trabajo actual por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

IX.8. Titulados emprendedores

Abordaremos aquí la creación de empresas por parte de los egresados como vía de acceso al mercado de trabajo.

Un 11% de los titulados que contestaron la encuesta declara ser emprendedor y contar con su propia empresa.



Gráfico 64: Porcentaje de titulados emprendedores

Fuente: Elaboración propia

Por nivel de estudios los titulados de primer ciclo son los más emprendedores con un 18% de sus egresados, seguidos de los de máster con un 14,8%, a continuación segundo ciclo con un 8,9% y en menor medida título propio (6,3%) y doctorado (4,8%).

		¿Eres trabajador por cuenta propia?					
		No		Si		Total	
		N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	100	82,0%	22	18,0%	122	100,0%
	2º Ciclo	246	91,1%	24 ³⁹	8,9%	270	100,0%
	Máster	236	85,2%	41	14,8%	277	100,0%
	Doctorado	20	95,2%	1	4,8%	21	100,0%
	T. Propio	238	93,7%	16	6,3%	254	100,0%
Total		840	89,0%	104	11,0%	944	100,0%

($\chi^2=18,025$; $p<0,05$)

Tabla 151: Titulados que trabajan por cuenta propia por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Cuando realizamos este mismo análisis por rama de conocimiento encontramos que esta clasificación carece de significación a nivel estadístico, pues el parámetro p de la Chi-cuadrado es mayor que 0,05.

		¿Eres trabajador por cuenta propia?					
		No		Si		Total	
		N	%	N	%	N	%
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	13	81,3%	3	18,8%	16	100,0%
	Ciencias	62	84,9%	11	15,1%	73	100,0%
	Ingeniería	151	87,3%	22	12,7%	173	100,0%
	Salud	313	92,1%	27 ⁴⁰	7,9%	340	100,0%
	Sociales	301	88,0%	41	12,0%	342	100,0%
Total		840	89,0%	104	11,0%	944	100,0%

($\chi^2=6,319$; $p<0,2$)

Tabla 152: Titulados que trabajan por cuenta propia por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

³⁹ Uno de los titulados de segundo ciclo declaró tener un contrato laboral indefinido, y además poseer una empresa.

⁴⁰ Uno de los titulados de segundo ciclo declaró tener un contrato laboral indefinido, y además poseer una empresa.

IX.8.1. Fecha creación de la empresa

Hasta el 2011 se crearon el 29,1% de las empresas por parte de los titulados, en el año 2012 el porcentaje es de 16,5%, mientras que en el 2013 remonta hasta el 29,10%, y finalmente en 2014 hasta la fecha en que se realizaron las encuestas en el mes de octubre se habían creado el 25,3% de los negocios.

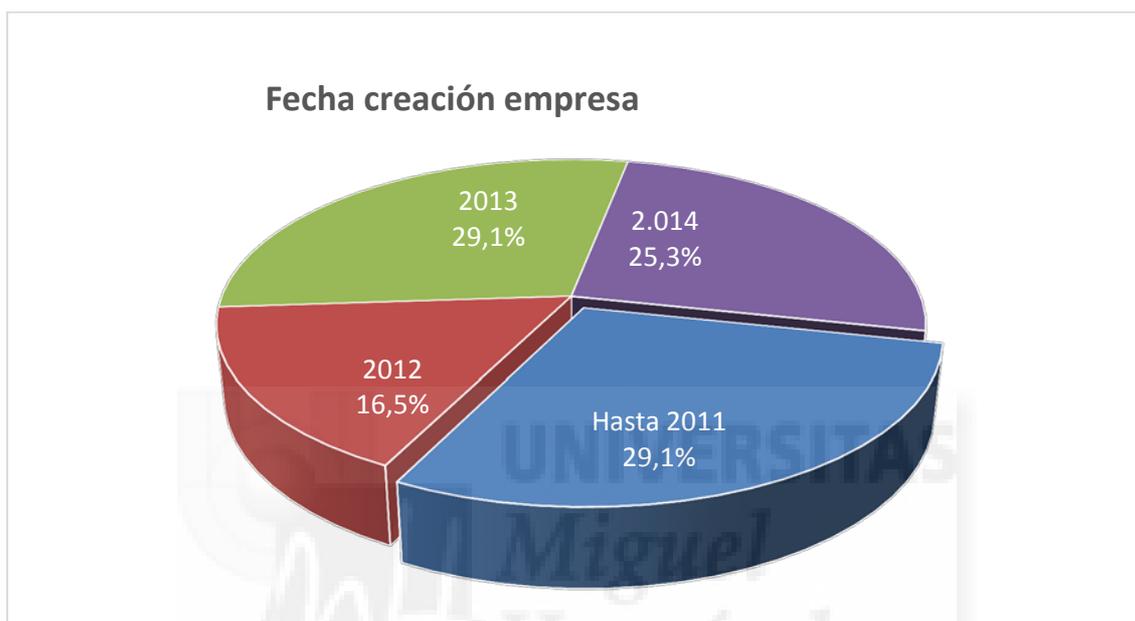


Gráfico 65: Distribución de las empresas creadas por fecha de inicio de actividades

Fuente: Elaboración propia

La distribución por nivel de estudios carece de significación a nivel estadístico.

		Año de creación									
		Hasta 2011		2012		2013		2014		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	3	16,7%	4	22,2%	7	38,9%	4	22,2%	18	100,0%
	2º Ciclo	3	23,1%	1	7,7%	4	30,8%	5	38,5%	13	100,0%
	Máster	9	28,1%	6	18,8%	7	21,9%	10	31,3%	32	100,0%
	Doctorado	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
	T. Propio	8	53,3%	1	6,7%	5	33,3%	1	6,7%	15	100,0%
Total		23	29,1%	13	16,5%	23	29,1%	20	25,3%	79	100,0%

($\chi^2=15,909$; $p<0,3$)

Tabla 153: Titulados emprendedores según el año de creación de la empresa por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Tampoco es significativa estadísticamente hablando la distribución por rama de conocimiento.

Rama de Conocimiento	Año de creación	Año de creación									
		Hasta 2011		2012		2013		2014		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Artes y Human. Ciencias Ingeniería Salud Sociales	Artes y Human.	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	Ciencias	3	60,0%	2	40,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	100,0%
	Ingeniería	6	35,3%	3	17,6%	5	29,4%	3	17,6%	17	100,0%
	Salud	3	11,5%	5	19,2%	9	34,6%	9	34,6%	26	100,0%
	Sociales	11	36,7%	3	10,0%	8	26,7%	8	26,7%	30	100,0%
Total		23	29,1%	13	16,5%	23	29,1%	20	25,3%	79	100,0%

($\chi^2=14,582$; $p<0,3$)

Tabla 154: Titulados emprendedores según el año de creación de la empresa por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

IX.8.2. Número de empleados a su cargo

La media de trabajadores por empresa creada es de 1,36. Y su distribución en función de este número es que casi el 52% de los titulados emprendedores no tenía trabajadores a su cargo, algo más de un 22% tenía un trabajador en nómina, casi un 7% tenía 2 trabajadores y la misma cifra 3 trabajadores, y finalmente un 12,5% tenía 4 o más trabajadores.



Gráfico 66: Distribución de las empresas creadas por el número de empleados contratados

Fuente: Elaboración propia

Por nivel de estudios, no tienen trabajadores a su cargo los titulados de segundo ciclo y máster con una frecuencia aproximada del 60%, mientras que esta cifra es más baja para primer ciclo (34,8%) y para título propio (43,8%). Si nos centramos en los titulados que más empleo están creando (empresas de 4 o más trabajadores contratados) vemos que lidera segundo ciclo (20%), seguido de título propio (12,5%), máster (9,8%) y primer ciclo (8,7%).

		Número Empleados a su cargo										Total	
		0		1		2		3		4 o más			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Nivel de Estudios	1º Ciclo	8	36,4%	8	36,4%	1	4,5%	3	13,6%	2	9,1%	22	100,0%
	2º Ciclo	14	58,3%	5	20,8%	0	0,0%	0	0,0%	5	20,8%	24	100,0%
	Máster	25	61,0%	6	14,6%	4	9,8%	2	4,9%	4	9,8%	41	100,0%
	Doctorado	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
	T. Propio	7	43,8%	4	25,0%	2	12,5%	1	6,3%	2	12,5%	16	100,0%
Total		54	51,9%	23	22,1%	7	6,7%	7	6,7%	13	12,5%	104	100,0%

($\chi^2=27,355$; $p<0,05$)

Tabla 155: Titulados emprendedores según el número de trabajadores a su cargo por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

La distribución del número de empleados en función de la rama de conocimiento no goza de significación a nivel estadístico.

		Número Empleados a su cargo										Total	
		0		1		2		3		4 o más			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	3	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
	Ciencias	6	54,5%	1	9,1%	0	0,0%	2	18,2%	2	18,2%	11	100,0%
	Ingeniería	10	45,5%	5	22,7%	2	9,1%	2	9,1%	3	13,6%	22	100,0%
	Salud	12	44,4%	8	29,6%	2	7,4%	1	3,7%	4	14,8%	27	100,0%
	Sociales	23	56,1%	9	22,0%	3	7,3%	2	4,9%	4	9,8%	41	100,0%
Total		54	51,9%	23	22,1%	7	6,7%	7	6,7%	13	12,5%	104	100,0%

($\chi^2=9,468$; $p<0,9$)

Tabla 156: Titulados emprendedores según el número de trabajadores a su cargo por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

IX.9. Percepción sobre la utilidad de los estudios en el desarrollo profesional

La puntuación media que han otorgado los titulados en relación a la utilidad de sus estudios para su desarrollo profesional ha sido de un notable (7,44 puntos sobre 10).

La valoración por parte de los distintos segmentos de nivel de estudios está encabezada por doctorado (8,83), a continuación título propio (7,67), y por debajo de la media máster (7,42), segundo ciclo (7,33) y primer ciclo (7,27).

Valore la utilidad de sus estudios para su desarrollo profesional						
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Nivel	1º Ciclo	196	7,27	2,02	1,00	10,00
Estudios	2º Ciclo	447	7,33	1,99	1,00	10,00
	Máster	349	7,42	2,22	1,00	10,00
	Doctorado	24	8,83	1,43	5,00	10,00
	T. Propio	275	7,67	1,79	1,00	10,00
Total		1.291	7,44	2,02	1,00	10,00

(F=4,478; p<0,01)

Tabla 157: Valoración media de la utilidad de los estudios para el desarrollo profesional de los titulados por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico puede apreciarse que a mayor nivel educativo se valora mejor la utilidad de los estudios para el desarrollo profesional, siendo la valoración de doctorado bastante superior a la media.

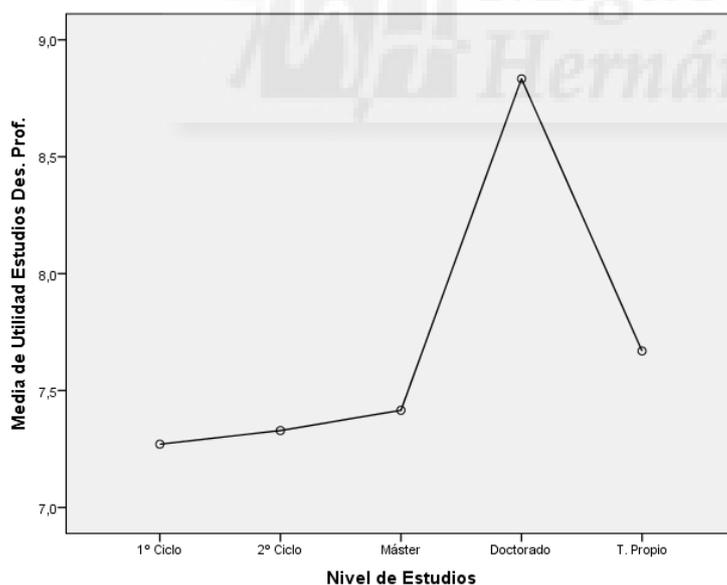


Gráfico 67: Utilidad media de los estudios cursados para el desarrollo profesional por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

Si vemos la distribución de los encuestados en función de tres tramos de satisfacción⁴¹ observamos que el 91,6% de los titulados están satisfechos (14,1%) o muy satisfechos (77,5%) con la utilidad de sus estudios para su desarrollo profesional, mientras que el 8,4% se encuentran insatisfechos.

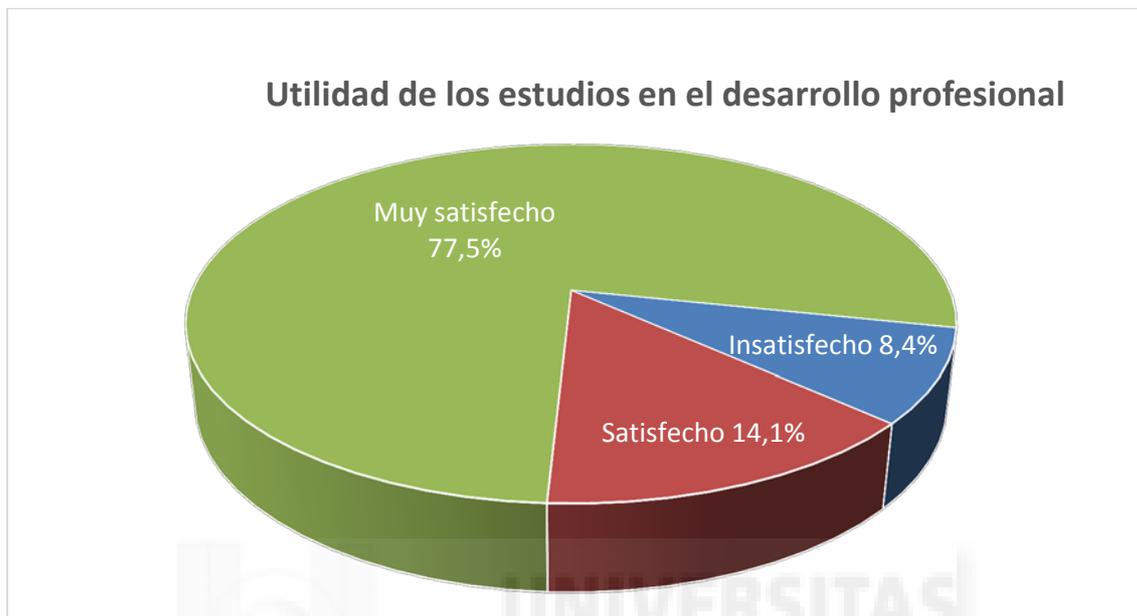


Gráfico 68: Distribución de los titulados en función de la utilidad media de los estudios para el desarrollo profesional

Fuente: Elaboración propia

La distribución de los individuos en función de su nivel de estudios y valoración manifestada, tal como se refleja en la siguiente tabla, arroja que existen tres grupos más o menos similares en cuanto a que están satisfechos o muy satisfechos. Así el 100% de doctorado están en esta categoría, entre el 91% y el 95% de primer ciclo, segundo ciclo y título propio también, y finalmente, por debajo del 90% se encontrarían los titulados de máster.

⁴¹ Menos de 5: Insatisfecho, 5 y 6: Satisfecho y 7 o más: Muy satisfecho.

		Valore la utilidad de sus estudios para su desarrollo profesional							
		Insatisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel de Estudios	1º Ciclo	16	8,2%	40	20,4%	140	71,4%	196	100,0%
	2º Ciclo	39	8,7%	61	13,6%	347	77,6%	447	100,0%
	Máster	39	11,2%	42	12,0%	268	76,8%	349	100,0%
	Doctorado	0	0,0%	2	8,3%	22	91,7%	24	100,0%
	T. Propio	15	5,5%	37	13,5%	223	81,1%	275	100,0%
Total		109	8,4%	182	14,1%	1.000	77,5%	1.291	100,0%

($\chi^2=17,417$; $p<0,05$)

Tabla 158: Titulados según la valoración de la utilidad de los estudios para el desarrollo profesional de los titulados por nivel de estudios

Fuente: Elaboración propia

La valoración media en función de la rama de conocimiento está encabezada por salud (7,81) y arte y humanidades (7,73), y por debajo de la media tendríamos ciencias (7,39), ingeniería (7,32) y finalmente sociales (7,14).

		Valore la utilidad de sus estudios para su desarrollo profesional				
		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	40	7,73	1,43	4,00	10,00
	Ciencias	113	7,39	2,17	1,00	10,00
	Ingeniería	244	7,32	2,05	1,00	10,00
	Salud	440	7,81	1,77	1,00	10,00
	Sociales	454	7,14	2,18	1,00	10,00
Total		1.291	7,44	2,02	1,00	10,00

($F=6,649$; $p<0,01$)

Tabla 159: Valoración media de la utilidad de los estudios para el desarrollo profesional de los titulados por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

En el gráfico mostrado seguidamente puede apreciarse cómo están por encima de la media salud y arte y humanidades, y muy por debajo queda sociales.

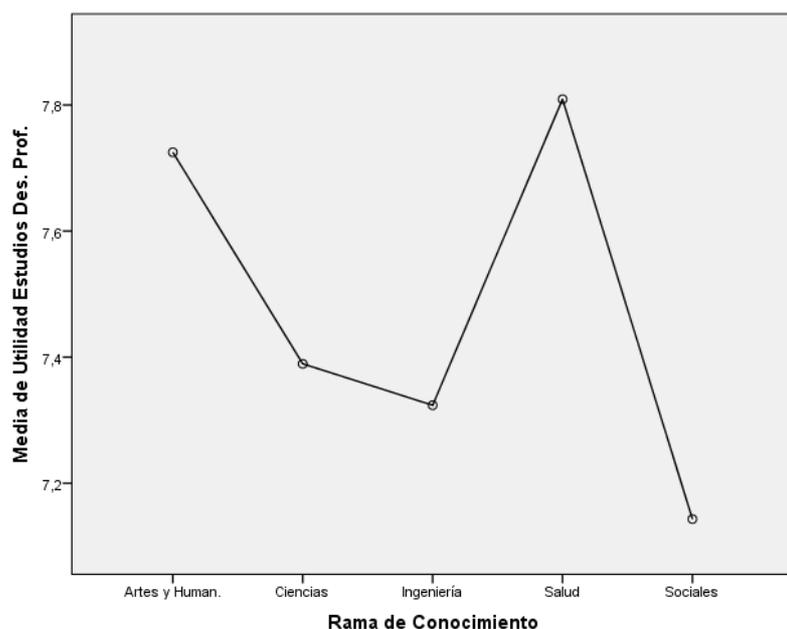


Gráfico 69: Utilidad media de los estudios cursados para el desarrollo profesional por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia

La distribución de los titulados en función de su satisfacción y rama de conocimiento revela tres grupos diferenciados si tenemos en cuenta a los que están satisfechos o muy satisfechos. Así, prácticamente el 95% de egresados de arte y humanidades y salud están en esta categoría, en otro grupo colocaríamos a ciencias e ingeniería con algo más del 91% de los titulados, y finalmente sociales con algo más del 88% de sus integrantes.

		Valore la utilidad de los estudios para su desarrollo profesional							
		Insatisfecho		Satisfecho		Muy satisfecho		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Rama de Conocimiento	Artes y Human.	2	5,0%	3	7,5%	35	87,5%	40	100,0%
	Ciencias	10	8,8%	16	14,2%	87	77,0%	113	100,0%
	Ingeniería	21	8,6%	35	14,3%	188	77,0%	244	100,0%
	Salud	23	5,2%	55	12,5%	362	82,3%	440	100,0%
	Sociales	53	11,7%	73	16,1%	328	72,2%	454	100,0%
Total		109	8,4%	182	14,1%	1.000	77,5%	1.291	100,0%

($\chi^2=18,339$; $p<0,05$)

Tabla 160: Titulados según la valoración de la utilidad de los estudios para el desarrollo profesional de los titulados por rama de conocimiento

Fuente: Elaboración propia