

# *Género, Autoeficacia y Proyección Profesional*

La transición Universidad - Mundo Laboral

*Rosario Morejón Sabio*



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



# Género, Autoeficacia y Proyección Profesional

La transición Universidad - Mundo Laboral



# Género, Autoeficacia y Proyección Profesional

La transición Universidad - Mundo Laboral

Rosario Morejón Sabio



© Rosario Morejón Sabio

ISBN: 978-84-614-4317-8

Depósito legal: BI - 2.837-2010

Fotocomposición: Ipar, S. Coop.  
Zurbaran, 2-4 - 48007 Bilbao

Impresión: RGM, S.A.

Polígono Igeltzera, Pabellón 1-bis - 48610 Urduliz (Bizkaia)

*A mi hermana, despedida por no coincidir con las «expectativas» de la empresa. Tras veinte años, disponía de una reducción de jornada hasta que su hijo cumpliera seis años.*





## Relación de agradecimientos

La fuerza de las redes sociales queda probada con la realización de esta investigación. Por encima de los infructuosos resultados vinculados a los permisos oficiales, la voluntad de un grupo de madres de estudiantes del Liceo Francés de Bilbao ha hecho posible el estudio G.A.R. La red de agradecimientos es la misma que la que ellas han ayudado a tejer:

Administración y Dirección de Empresas: Amaya Zárraga, Beatriz Goitisoló, Javier Lerena, Álvaro Lozano, Juan Modroño y Ana Martín, Universidad del País Vasco, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, campus de Sarriko, Bilbao;

Biología: María de las Mercedes Ortega, Universidad del País Vasco, Facultad de Biología, Ciencias y Tecnología, campus de Lejona;

Ciencias Empresariales: Arantza Sagastagoitia, Universidad del País Vasco, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales, sede de Elcano, Bilbao,

Diplomatura en Gestión de Empresas: Pedro Juan López, Escuela Universitaria de la Cámara de Comercio de Bilbao;

Historia: María Jesús Cava y Belén Urdangarín, Universidad de Deusto, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Bilbao;

Historia: Iñaki Reguera y Joseba Zuazo, Universidad del País Vasco, Facultad de Letras, Vitoria;

Humanidades y Comunicación, Humanidades y Empresa: Eider Landaberrea, Luzia Alberro, José Antonio Marín, Alazne Mujika y Juan Pagola, Universidad de Deusto, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, San Sebastián.

Ingeniería Industrial: Carolina Rebollar y Esther Torres, Universidad del País Vasco, Escuela Técnica Superior de Ingenieros, Bilbao.

## RELACIÓN DE AGRADECIMIENTOS

Matemáticas: Agurtzane Amparan y Silvia Marcaida, Universidad del País Vasco, Facultad de Ciencia y Tecnología, Lejona.

Nuestro reconocimiento al estudiantado que ha respondido a los cuestionarios y nuestro sincero aprecio a las y los estudiantes de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad de Deusto que han ayudado a corregir las numerosas pruebas de la investigación G.A.R. Sin su participación, no contaríamos con las páginas que siguen. Gracias.

# Índice

<b>Introducción</b> .....	15
<b>CAPÍTULO I. La transición Universidad - Mundo Laboral en la Sociedad Postindustrial</b> ..	21
1. Interés del proyecto .....	22
2. Objetivos .....	31
3. Hipótesis .....	32
4. Método .....	33
5. Variables .....	34
5.1. Variables asociadas .....	34
5.2. Variables mediadoras .....	36
6. Muestreo .....	38
7. Instrumentos de medida .....	40
7.1. Variables asociadas .....	40
7.1.1. Variable autoeficacia percibida .....	40
7.1.2. Variable proyecto profesional .....	41
7.2. Variables mediadoras .....	42
7.2.1. Variable autoconcepto .....	42
7.2.2. Variable estilo cognitivo .....	42
7.2.3. Variable estereotipias de sexo .....	43
7.2.4. Variable temperamento .....	43
7.2.5. Variable atributos psicosociales .....	44
8. Procedimiento .....	45
9. Análisis estadísticos .....	47
10. Resultados .....	48
<b>CAPÍTULO II. Primer nivel de análisis: Descripción general</b> .....	51
1. Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según los atributos psicosociales .....	51

## ÍNDICE

2. Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según la trayectoria académica. . . . .	54
3. Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según la autoeficacia académica . . . . .	56
4. Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según las características intrapsíquicas. . . . .	57
4.1. Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según la afectividad . . . . .	58
4.2. Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según el autoconcepto . . . . .	61
4.3. Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según el estilo cognitivo . . . . .	63
4.4. Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según los estereotipos de sexo . . . . .	64
4.5. Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según los impulsores percibidos y la persistencia. . . . .	65
4.6. Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según el plan afectivo. . . . .	66
4.7. Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según el plan de desarrollo de la carrera. . . . .	68
4.7.1. Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según las aspiraciones post-licenciatura. . . . .	69
A) Aspiraciones de postgrado con ayuda externa. . . . .	69
B) Aspiraciones de postgrado sin ayuda externa . . . . .	69
C) Perspectiva de movilidad laboral . . . . .	70
4.7.2. Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según la planificación del puesto laboral. . . . .	72
A) Descripción general según el autodesarrollo. . . . .	72
B) Descripción general según la ambición de poder . . . . .	75
C) Descripción general según el reconocimiento social . . . . .	77
D) Descripción general según la aceptación e integración social. . . . .	79
E) Descripción general según su seguridad. . . . .	81
5. Conclusiones de la descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en su proyección profesional . . . . .	84
<b>CAPÍTULO III. Primer nivel de análisis: La descripción según el género. . . . .</b>	<b>89</b>
1. Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según los atributos psicosociales. . . . .	89
2. Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según la trayectoria académica . . . . .	94
3. Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según la autoeficacia académica. . . . .	97
4. Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según las características intrapsíquicas . . . . .	98

## ÍNDICE

4.1. Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según el autoconcepto . . . . .	99
4.2. Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según el estilo cognitivo . . . . .	103
4.3. Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según los estereotipos de sexo . . . . .	105
4.4. Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según los impulsores percibidos y la persistencia . . . . .	106
4.5. Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según la afectividad . . . . .	108
4.6. Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según el plan afectivo . . . . .	115
4.7. Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según el plan de desarrollo de la carrera . . . . .	120
4.7.1. Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según las aspiraciones post-licenciatura . . . . .	120
A) Aspiraciones de postgrado con ayuda externa . . . . .	121
B) Aspiraciones de postgrado sin ayuda externa . . . . .	122
C) Perspectiva de movilidad laboral . . . . .	124
4.7.2. Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según la planificación del puesto laboral . . . . .	131
A) Diferencias en la proyección profesional según el autodesarrollo . . . . .	131
B) Diferencias en la proyección profesional según la ambición de poder . . . . .	135
C) Diferencias en la proyección profesional según el reconocimiento social . . . . .	139
D) Diferencias en la proyección profesional según la aceptación e integración social . . . . .	143
E) Diferencias en la proyección profesional según su seguridad . . . . .	148
5. Conclusiones de la descripción diferencial del estudiantado universitario de la C.A.V. en su proyección profesional . . . . .	153
<b>CAPÍTULO IV. Segundo nivel de análisis: La factorización . . . . .</b>	<b>167</b>
1. Extracción de los factores . . . . .	168
2. Estructura de los factores . . . . .	170
2.1. Factor 1: «Cognición profesional: Convención vs Revisión». . . . .	171
2.2. Factor 2: «Resonancia afectivo motivacional: Ilusión vs Articulación» . . . . .	175
2.3. Factor 3: «Tiempo profesional: Comienzo vs Retardo» . . . . .	179
2.4. Factor 4: «Dinamismo profesional: Arraigo vs Arrojo» . . . . .	182
3. Interpretación de los factores en la transición «Universidad - Mundo profesional» . . . . .	185
<b>CAPÍTULO V. Tercer nivel de análisis: La clasificación . . . . .</b>	<b>193</b>
1. Descripción de los tipos de estudiantes universitarios de la C.A.V. en su proyección profesional . . . . .	195

## ÍNDICE

1.1. Descripción de la clase I: «Autoeficaces racionales» . . . . .	195
1.2. Descripción de la clase II: «Autoeficaces sentimentales» . . . . .	198
1.3. Descripción de la clase III: «Inconformistas» . . . . .	203
1.4. Descripción de la clase IV: «Ineficaces» . . . . .	206
1.5. Descripción de la clase V: «Lábiles» . . . . .	209
2. Interpretación de los tipos de estudiantes en la transición «Universidad - Mundo profesional» . . . . .	211
Capítulo VI. <b>Discusión de los resultados</b> . . . . .	217
1. Expectativas de autoeficacia y proyecto profesional . . . . .	218
2. Género, expectativas de autoeficacia y proyecto profesional . . . . .	220
3. Género, autoeficacia y estilos de proyección profesional . . . . .	223
4. Género, expectativa de autoeficacia, personalidad y proyección profesional . . . . .	228
5. Conclusiones . . . . .	234
<b>Referencias bibliográficas</b> . . . . .	241

## Introducción

La obra «Género, Autoeficacia y Proyecto Profesional» responde al compromiso adquirido con la totalidad de jóvenes que aceptaron contestar a nuestras encuestas. Tal como les anunciamos, por primavera llegaría la entrega de los resultados.

Fieles a la palabra dada, el libro que presentamos es un estudio empírico de la transición que media entre los últimos cursos de Universidad y la incorporación al entorno laboral en las sociedades avanzadas de economía neocapitalista. Nuestra intervención se ha centrado en el análisis del proyecto profesional que las personas matriculadas en el curso 2009-2010 en las distintas universidades de la Comunidad Autónoma Vasca plantean para su inmediato futuro. La indagación sobre la naturaleza de esta etapa biográfica ha querido fijarse especialmente en las diferencias que las mujeres y los varones pueden encontrar en la resolución de la crisis normativa de la adultez joven.

La presencia femenina en las universidades y en el mercado ha dejado de ser una aspiración para convertirse en un hecho consolidado. Ahora bien, si para todo el mundo es difícil la integración profesional en el horizonte de la postmodernidad, las mujeres parecen encontrar algunas trabas más. En los últimos treinta años, la tasa de escolarización de las mujeres en todos los niveles educativos se ha incrementado de forma paulatina, de modo y manera que, hoy, en los países desarrollados se puede hablar de equiparación intersexual, al menos a nivel formal. Actualmente, en España, Francia, en la mayor parte de los países europeos la escolarización de niños y niñas es completa en toda la etapa obligatoria. En la enseñanza no obligatoria previa a los estudios superiores y en la universidad las mujeres son mayoría. En el año 2000, excepto en los estudios secundarios que incluyen Formación Profesional, el porcentaje de mujeres que ha finalizado los programas educativos es mayor que el de los hombres. Entre la población que ha terminado sus estudios universitarios, el 56,9% eran mujeres

y el 43,2%, varones (Instituto de la Mujer, 2001). En el año 2007, los datos tienden al alza: las jóvenes que acaban son el 60,94%, los hombres el 39,06%. En la Comunidad Autónoma Vasca, el reparto es idéntico para el curso 2008: mujeres un 60,13%, varones, 39,87%. La tendencia se mantiene: entre el estudiantado de tercer ciclo, las mujeres constituían en el año 2001-2002, el 51% de las tasas de matrícula (Instituto de la Mujer, 2005). En el curso 2008-2009, en la Comunidad Autónoma Vasca, las matrículas de postgrados femeninas suponen el 56,63% frente al 43,37% de los varones.

«Une véritable révolution scolaire: au lycée comme à l'université, les filles ont peu à peu rattrapé, puis dépassé les garçons. Depuis 1971, les bachelières sont ainsi plus nombreuses que les bacheliers; depuis 1975, les étudiantes sont plus nombreuses que les étudiants. "Aujourd'hui, le niveau scolaire et universitaire des femmes dans la plupart des pays européens, es supérieur à celui des hommes", constate la sociologue Margaret Maruani. La progression des scolarités féminines constitue un événement majeur de la fin du xx<sup>ème</sup> siècle» (Chemin, *Le Monde*, 7 mars, 2010).

Esta inversión silenciosa de las presencias de las chicas y los chicos en el recorrido educativo se ha dejado sentir ciertamente en el acceso femenino al mercado de trabajo. Las mujeres empiezan a hacer uso expreso de sus éxitos académicos. Este aprovechamiento, como ya hemos dicho, viene dándose desde hace varios decenios. Países como EEUU, Noruega, Suecia, Canadá, Japón, Nueva Zelanda y Suiza cuentan con unas tasas de actividad femenina superior al 60%; Suecia roza el 75% (Instituto de la Mujer, 1997). Aún más en el período 1970 a 2010, en la órbita de los países desarrollados, la participación de la mujer en el mercado laboral ha pasado de unas tasas cercanas al 50% a más de un 80% (*Le Monde Économie*, 9 marzo 2010).

No obstante esta evolución, la presencia femenina en el acceso al trabajo no debe enjuiciarse únicamente desde el punto de vista cuantitativo. La incorporación de la mujer al mercado laboral es algo más que la tasa de empleo. Es indispensable considerar las condiciones en que se ocupan las mujeres. El movimiento hacia la igualdad que venía imponiéndose poco a poco en los últimos treinta años proporcionando un sincero sentimiento de equiparación profesional entre mujeres y hombres, se ha ralentizado en los años noventa y parece bloqueado en estos momentos. Contrariamente a los procesos de socialización que se dicen recibidos, persiste una feminización y masculinización de los sectores profesionales: enseñanza, sanidad, administración, derecho continúan siendo los ámbitos preferentemente femeninos. Los hombres siguen ocupando mayoritariamente las carreras técnicas con un 73% frente a un 27% de mujeres (Instituto de la Mujer, 2005). En la Comunidad Autónoma Vasca, en el curso 2008-2009, los varones representaron el 70,63% de las carreras técnicas frente al 29,37% de la presencia femenina. Por el contrario, durante el mismo curso, en los estudios de salud, las mujeres ascienden a un 80,12% frente a la participación masculina citada en el 19,88%. La segregación se acentúa cuando pasamos a los oficios menos cualificados. La dedicación a tiempo parcial es incontestablemente femeni-



na. Los puestos con peores condiciones y más infravalorados son copados por las mujeres. Quedan pendientes las diferencias de salarios, las formas de contratación, la promoción justa en el desarrollo de la carrera, el acceso a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones, la cultura organizacional androcéntrica de las empresas. La situación de discriminación laboral entre mujeres y hombres se constata en numerosos índices.

Conociendo éstos y algunos datos más, surge entre nosotros un especial interés por la contradicción que se plantea entre la brillante implantación académica de las mujeres y la desproporcionada rentabilidad profesional reflejada en los distintos estamentos sociales. ¿Qué pasa entre el mérito y la integración laboral femenina? La voluntad de despejar algunas incógnitas respecto a esta discrepancia social pone en marcha el proyecto que da cuerpo a este libro.

Nuestro acercamiento al problema se realiza desde la intersección de conocimientos que aportan la Psicología de la Personalidad, la Psicología de Género y la Sociología de la Educación. Entre los múltiples componentes que inciden en la transición «Universidad - Mundo Laboral» —juventud graduada, sistema educativo, políticas de empleo, circunstancias del mercado, perspectiva laboral— hemos fijado nuestra atención en las personas. Nuestro objeto de estudio se concreta en la transacción «mujer/varón – expectativa de autoeficacia – proyecto profesional». Atentos siempre a las coordenadas de las sociedades postindustriales, buscamos el esclarecimiento de las relaciones trenzadas en este tríptico. Exploramos los tipos de conexiones coherentes, disonantes y/o rotas generadas entre los esquemas de eficiencia femeninos y su proyección en la acción. Comparamos estos fenómenos con el colectivo masculino como grupo de cuasi control.

La expectativa de autoeficacia es una característica autorreferencial de la personalidad que viene demostrando su mediación en un amplio rango de actividades, la proyección profesional entre ellas. Inmiscuida en el clima incierto y potencialmente estresante de las transiciones de desarrollo, las expectativas de autoeficacia específicas vienen considerándose influyentes en la valoración secundaria de una circunstancia precisa. Son especialmente relevantes en el desempeño de un encuentro aversivo sobre todo si éste es novedoso (Bandura, 1985; Beck, 1976; Meichenbauu, 1977; Rotter, 1975). La incorporación al mercado de trabajo es un acontecimiento de vida nuevo para la población universitaria egresada, muy intenso y complejo. En este sentido se habla de animadversión sobre este episodio autobiográfico, en el de la dificultad que representa para una o un joven occidental la planificación de su carrera profesional y la inserción en el mercado activo. Encontrar empleo según el plan soñado no es un fenómeno ingrato o indeseable pero puede acabar siéndolo. Así, los estados de transición deben reconocerse como fases vitales «críticas», no necesariamente traumáticas, pero sí dotadas de una virtualidad lesiva que pueden desencadenar momentos de incomodidad y sufrimiento personales. En la cultura occidental, los tránsitos de desarrollo ofrecen la oportunidad de redefinir la identidad ante el

reto de completar con éxito nuevas demandas físicas, cognitivas, sociales e instrumentales. Las mismas demandas, nuevas normas de edad, son exigencias explícitas y/o implícitas de la comunidad cultural de pertenencia y de la sociedad de referencia, impuestas con un mayor o menor grado de flexibilidad a las personas. La búsqueda de un espacio propio en los circuitos del mundo laboral es un paso adelante en la vida no carente de claroscuros.

En las relaciones «Universidad - Mundo Laboral», la juventud graduada es necesariamente un agente activo. Sabemos que las conductas de implicación, planificación, compromiso, persistencia en la consecución de metas incrementan las posibilidades de éxito, siempre que existan unas condiciones socioeconómicas mínimamente receptivas. El proceso de transición hacia al trabajo tiene que estar configurado; es preciso diseñar un proyecto profesional de futuro y valorar con mesura, su oportunidad y su viabilidad. Esta gestión del proceso de desarrollo de la carrera implica un serio ejercicio de introspección por parte de la colectividad universitaria egresada. Se impone que cada persona tome conciencia de cuál es su bagaje de conocimientos y habilidades según el perfil académico-profesional en el que se ha formado. Al mismo tiempo, cada candidata y candidato debe conocer qué habilidades y competencias de acción profesional tiene para saber leer los códigos del mercado de trabajo, para saber adaptar o recomponer su profesigramas y para ajustar sus procedimientos de búsqueda de empleo a las circunstancias de los entornos organizacionales. Conocimientos, destrezas y conductas activas ayudan a la juventud graduada a enfrentarse de modo resolutivo a su planificación del desarrollo de la carrera y a su inserción laboral. Entre todas estas disposiciones, la percepción que cada persona tiene de sus habilidades y la convicción sobre sus posibilidades de éxito al utilizarlas, determina en buena medida el rendimiento. La expectativa de autoeficacia aumenta o debilita la calidad del funcionamiento psicosocial.

Son numerosas las dimensiones de la personalidad que median en la transición hacia la vida profesional. En este proyecto hemos querido incidir en dos: el género y la expectativa de autoeficacia. La publicación que sigue es un recorrido por las diferencias entre las mujeres y los varones universitarios de la Comunidad Autónoma Vasca con relación a la planificación de sus proyectos profesionales y al papel de las creencias de eficacia en estos planes de autorrealización.

No estamos presentando la lectura de un ensayo por más que las reflexiones acompañan nuestros datos y aportaciones. Estamos volcando en público el planteamiento científico de una intervención social en espacios naturales. El capítulo primero «La transición Universidad - Mundo Laboral en la Sociedad Postindustrial» repasa la investigación «ex post-facto» realizada. Los cuatro capítulos siguientes se ocupan de la presentación y primer análisis de los resultados. De acuerdo con nuestros objetivos y el tratamiento estadístico descriptivo-cualitativo empleado, el capítulo segundo atiende a la descripción general de la población universitaria a fin de comprobar si la juventud encuestada reúne las característi-

cas del fenómeno social que ponemos a prueba. El capítulo tercero se encarga de las diferencias entre las mujeres y los varones en cada uno de los aspectos considerados en la transacción «género - autoeficacia - proyecto profesional». La cuarta entrega es la presentación de las tendencias comunes entre la colectividad universitaria vasca ante sus futuros laborales. La extracción de los factores depara la articulación de un modelo sobre la creación del proyecto profesional. El capítulo cinco recrea el universo estudiado en un catálogo de clases: los tipos de personas entre el estudiantado vasco ante la transición de desarrollo hacia el trabajo. El balance global de los resultados nos lleva a un sexto episodio que cerramos con las conclusiones al tema.

Los hallazgos de la investigación «Diferencias de Género, Autoeficacia y Proyecto Profesional», tienen una utilidad primera al comprobar, con numerosas dimensiones de la personalidad, cómo son los resultados de la socialización entre una parte de la juventud vasca. La pervivencia del currículo oculto en la planificación femenina o el rechazo de una parte del colectivo a abrazar los modelos de inserción laboral de la economía neoliberal son temas para el debate. Los datos siguen apuntando distintas aplicaciones. Los números hablan de diferentes estilos de proyección laboral entre los varones y las mujeres. El análisis de la transición vital «universidad - mundo laboral» desvela cuáles son las principales dimensiones de la personalidad intervinientes en la resolución de este tránsito autobiográfico. Contamos con la descripción de un perfil «adaptativo» que puede servir de referencia para una buena planificación del desarrollo de la carrera. El contraste con los tipos «disfuncionales» identificados permite usar los hallazgos del proyecto como material preventivo en sus tres niveles de actuación: enriquecimiento, detección precoz y corrección. La extracción de un modelo lógico de la planificación profesional apostilla la posible utilidad reorientadora de los contenidos de esta publicación.

Las páginas que siguen no son una lectura de entretenimiento. Estamos invitando al lector a conocer una etapa de desarrollo, no fácil, para la población universitaria graduada de los países desarrollados, el paso entre la Universidad y el Mundo Laboral, todo ello a la luz de su tratamiento estadístico. Exponemos los datos de cómo se dirigen algunas mujeres y algunos hombres de la comunidad vasca, en el año 2010, a la búsqueda de su perfil profesional. Desvelamos múltiples aspectos de la planificación de la carrera que ellas y ellos mismos no conocen. En este orden de cosas, la revisión de las aportaciones de este estudio ofrece a la juventud universitaria egresada, a las familias, a las profesiones vinculadas a la psicología de la educación, a la orientación profesional y a la discriminación de género una oportunidad para conocer y paliar algunas de las tendencias de comportamiento registradas y algunas de las influencias de socialización constatadas, no especialmente favorecedoras de la autonomía personal. Mujeres y varones, por igual, quieren trabajar. Ellas y ellos están convencidos de sus posibilidades para hacerlo con éxito. Sin embargo, tanto varones como mujeres, tanto unas como otros acumulan sus propios lastres culturales. Ellos deben saber que vienen reproduciendo las organizaciones androcéntricas; ellas, admitiendo la doble jor-

nada porque ya plantean el futuro profesional con las cargas familiares y sociales bajo su responsabilidad. Se advierte, sin distinción de sexo, unos planteamientos de futuro no conformes con las configuraciones laborales a las que nos aboca el modelo económico preponderante. Se palpa insatisfacción entre la juventud universitaria que hurga en su inmediato futuro laboral. Se manifiestan sectores juveniles ávidos de orientación; se atisba ciertos segmentos del estudiantado universitario frágil y vulnerable ante el envite laboral. Las páginas que siguen son un amplio muestrario de las posiciones juveniles ante el trabajo.

## Capítulo I

# La transición Universidad - Mundo Laboral en la Sociedad Postindustrial

«Soy una mujer, soy española, tengo veintisiete años, soy licenciada en Derecho, tengo un máster de muchas horas y otros muchos cursos que me han ido formando y cualificando cada vez para más cosas; tengo un buen nivel de inglés y una demostrable experiencia cuasi profesional ya que nunca me han hecho un contrato, sino que siempre he trabajado a través de convenios de colaboración para realizar prácticas, incluso sin remunerar; ahora no tengo empleo, ni prácticas, ni nada; sólo tengo ese perfil profesional que acabo de exponer y que seguramente corresponderá más o menos con el de muchos de los españoles/as de mi edad que, al igual que yo, están en paro; que, al igual que yo, no lo encuentran, y que, al igual que yo, están asustados» (Estefanía, «Miedo al futuro» *El País*, 11 de Diciembre 1995).

El texto que abre el estudio «Género - Autoeficacia - Proyecto Profesional» lleva por título «Estoy asustada». Publicado en la sección «Cartas al Director» en el periódico *El País* hace unos años, empleado por el periodista de economía, Joaquín Estefanía, para recordarnos que el empleo y la protección social son dos caras de la cohesión social sobre la que se construyó la idea de Europa, es una denuncia que lamentablemente mantiene su frescura. El valor de esta queja es ya la dramática expresión de muchas cohortes de jóvenes salientes del sistema educativo con una preparación similar o superior a la de la muchacha asustada, que entre la confusión y la desorientación se empeñan en la búsqueda de un empleo que les permita construir su propio proyecto de vida.

El testimonio, además de mantener su actualidad, es una síntesis del objeto de estudio promovido por G.A.R. La investigación que sigue atiende a la exploración diferencial de las mujeres y los varones de la Comunidad Autónoma Vasca en relación a la planificación de sus proyectos profesionales. Situados en la transición vital «universidad - mundo laboral», el modelo teórico puesto a prueba se acerca a las principales dimensiones de la personalidad sobre las que se apoya la

resolución de este tránsito autobiográfico. Conocer qué propiedades intrapsíquicas intervienen en la integración laboral de las y los jóvenes en los momentos de su planificación es una labor de prevención útil. Esclarecer el sentido en que las características intrapsíquicas ejercen su mediación es dotar de avales al punto de apoyo que representa una buena planificación profesional con vistas al desarrollo de la carrera. Si algún sentido tiene el estudio G.A.R. es desvelar qué variables personales potencian la autonomía del estudiantado egresado y qué realidades inhiben la necesaria integración laboral de la juventud. Con ello creemos sino evitar, al menos reorientar y aliviar sustos como el expuesto.

## 1. INTERÉS DEL PROYECTO

En las actuales coordenadas socioeconómicas y políticas, la transición a la vida activa no puede ser planteada como un mero ajuste entre la demanda de los puestos de trabajo y la oferta pública y privada de empleos. Otras variables han de ser contempladas (Sanchís, 1991; Santana, 2001): a) los requisitos culturales como una orientación positiva hacia el trabajo y los conocimientos básicos para poderse desenvolver con normalidad en la sociedad, b) los requisitos técnico-profesionales tales como conocimientos generales de una profesión y conocimientos específicos del puesto o empleos a ella relativos, c) las oportunidades reales de incorporarse al mercado laboral y d) estar dispuesto a ocupar un puesto de trabajo. Frente al mercado, las personas presentan estas características de diversas maneras y grados. En orden a ellas, los candidatos han de diseñar variadas y posibles estrategias de actuación.

Articuladas con mayor o menor acierto, las proyecciones profesionales del estudiantado pueden discurrir hacia la adaptación o la desadaptación en la crisis de desarrollo «universidad - mundo profesional». Entre las instancias sociales presentes en esta compleja transacción social —sistema educativo, sector empresarial, momento del mercado, políticas de ocupación y población universitaria graduada— la investigación G.A.R. se centra en las personas demandantes de empleo.

Sabemos que la vieja fórmula preconizada por Parsons del perfecto engarce entre sujeto y puesto de trabajo en base al estudio de ambos elementos ya no es posible. Encauzar las vocaciones y disponer de información son elementos de la planificación profesional a todas luces insuficientes hoy. Por sí solos no contribuyen a garantizar un puesto de trabajo y alcanzar el modelo de vida deseado. Las situaciones de malestar personal se suceden. El trenzado entre autobiografías normales e itinerarios más o menos predecibles resulta incapaz de favorecer la inserción laboral de muchachas y muchachos en las sociedades postindustriales neocapitalistas. El desencanto de amplios sectores de la juventud es una expresión innegable de que en las sociedades avanzadas se condena a amplias bolsas del estudiantado bien formado a sectores de producción marginales a sus perfiles profesionales. Se estanca el desarrollo de las capas de población más desfavore-

cidas que las más de las veces se ven obligadas a permanecer en el lugar de la pirámide social que les vio nacer. La escuela como gran empresa de selección, las estrategias de reclutamiento y la maquinaria de la discriminación social generan una criba en el acceso a un mercado laboral donde el sistema de relaciones es cada día más importante. Por medio de los vínculos personales se pueden lograr y copar los puestos más afines a la formación recibida. Entretanto aparecen los grupos «nini» —ni se estudia, ni se trabaja— porque ni se puede. No es de extrañar que el «enfriamiento» de las expectativas personales vaya tomando cuerpo entre chicas y chicos muy esforzados en sus estudios que no ven recompensa profesional alguna.

«La redes de contactos personales se consolida como primer medio de acceso al trabajo (35%), independientemente del ámbito disciplinario; este hecho aparece además, como una constante en los estudios de inserción realizados en los diferentes contextos de integración de los graduados en todas las áreas de estudio, fundamentalmente en el sector privado» (Rodríguez Moreno, 2009, p. 87).

La investigación viene demostrando que la expectativa de autoeficacia es una característica de la personalidad muy decisiva en los procesos de toma de decisión, perseverancia en los proyectos, aceptación de riesgos, asunción de responsabilidades, éxito en las transiciones vitales (DeCharms, 1978; Garber & Seligman, 1980; Lefcourt, 1976, Rotter, 1978; Bandura, 1987, 2003, Morejón Sabio, 1999, 2008).

Nuestros objetivos se centran en explorar en qué medida la juventud universitaria vasca ha construido unos esquemas de eficiencia acerca de sus capacidades individuales y su posterior vuelco en las actuaciones profesionales conducentes a un plan de vida digno. Ante el panorama laboral de las sociedades desarrolladas, la firme creencia en uno mismo como artífice eficaz en la construcción del desarrollo personal, se aventura como un área de indagación no ya interesante sino necesaria. Más aún si le añadimos las posibles diferencias que se establecen entre los sexos, con prejuicios siempre hacia las mujeres.

Un proyecto de vida, entendido como una construcción intermedia entre un plan ideal y una previsión real, tiene buena relación con la autopercepción de eficacia. El rendimiento y el diseño de las estrategias que a él nos conducen se asocian a la evaluación del yo en relación a a) las exigencias de la tarea —la integración profesional en nuestro caso—, b) los éxitos y fracasos previos en este y otros cometidos y c) la valoración de las circunstancias personales y situacionales que afectan a la actividad: momento de vida, recursos, limitaciones. Según resulte la autoevaluación de eficacia varían el nivel de las metas a las que se aspira, la implicación y los compromisos de la persona en el empeño, los tipos de motivación, el grado de persistencia y de renuncias que se está dispuesto a entregar. Al igual que el proyecto de vida, la autoeficacia percibida es una anticipación cognitiva subjetiva. El proyecto es el asunto, la autoeficacia, la creencia acerca de la capacidad personal para producir y ejecutar acciones que nos deparen las consecuencias deseadas.

Siempre pendientes de los condicionamientos de la realidad circundante, la persona que se considera eficaz se impone a sí misma retos que favorecen sus intereses y el desarrollo de actividades nuevas. Intensifica sus esfuerzos cuando su rendimiento no se ajusta a las metas que se había propuesto. Hace atribuciones causales de los fracasos que favorecen su percepción de autoeficacia. Se enfrenta a las tareas potencialmente amenazadoras sin sentir especial ansiedad. Sus convicciones le llevan a experimentar bajo grado de distrés ante las situaciones difíciles. Los esfuerzos basados en la autopercepción de eficacia se traducen habitualmente en logros para ella misma, sentimientos de placer y de bienestar.

Supuestas unas condiciones objetivas del mercado de trabajo, no fáciles en la era de internet y la globalización, ¿qué condiciones individuales permiten a una persona sacar más provecho y, por lo tanto, obtener una mejor calidad en su inserción profesional? ¿Se encuentra la expectativa de autoeficacia en la secuencia que conduce a la construcción de un buen plan profesional y a su posterior ejecución? ¿Existen distinciones entre mujeres y varones en la autorreferencia de eficiencia y en su aplicación a la integración laboral? ¿Juegan chicas y chicos papeles sociales diferentes con el fin de favorecer el éxito en la transición de desarrollo «universidad - mundo laboral»?

Más allá del bagaje de un recién graduado, sus posibilidades de inserción parecen directamente relacionadas con la capacidad de gestión de su carrera o lo que venimos llamando su proyecto profesional. La capacidad de una persona para proceder de modo autosuficiente en el acceso al mercado de trabajo y desarrollar en él su potencial humano con actividades perdurables se vincula a 1) conductas activas de búsqueda y a 2) una correcta planificación. Estos dos ejes —proceso de planificación y búsqueda activa de trabajo— engrasan la transición hasta la acción. De lo contrario, permanecemos en los ensueños.

Desde el punto de vista de la planificación, el proyecto de toda y todo estudiante es una actividad intelectual; es raciocinio interpretativo del presente; es relectura del pasado desde la perspectiva de los hallazgos y fenómenos actuales y es preparación del futuro en razón de los análisis y pronósticos realizados (Boutinet, 1990). Universitarias y universitarios pueden elevarse sobre su propio momento de vida para explorarlo, descubrirlo, comprenderlo si se puede y tratar de acondicionar un plan de acción. Esta anticipación exige reflexión crítica sobre nuestro modelo de sociedad, flexibilidad de pensamiento sobre lo que puede ser el mercado en cada futuro próximo, previsión de medios, recursos, tiempos y una dinámica de autorregulación constante de los objetivos, las metas, los compromisos y su validez en el tiempo. Ahora bien, enfocar la proyección de la carrera profesional con una elaboración desde la perspectiva racional es necesario pero no suficiente. Además de contar con una representación mental aproximada de qué objetivos se persigue en la vida, con qué medios, qué recursos y en qué tiempos. Es preciso querer ejecutarlos.

El segundo eje por el que discurre la transición «universidad - mundo laboral» es la búsqueda activa de trabajo. Disponer de un proyecto fuerte no es



bastante. Proyectar incluye implicarse, comprometerse, imponerse obligaciones para alcanzar lo planificado. Este segundo componente de la proyección profesional es de naturaleza emocional y motivacional. Estamos ante la voluntad de querer ejecutar los itinerarios laborales diseñados. Ser capaz de articular intelectualmente un proyecto y, al mismo tiempo, tener la fuerza interior de ponerlo en práctica. El segundo componente es por lo tanto una anticipación de apetencias, deseos, sentimientos y tipos de relaciones, ambiciones y renunciaciones. La proyección profesional está en íntima relación con la identidad y el sentido de la existencia de cada persona.

Es aquí en la identidad y en el sentido de la existencia dónde el proyecto profesional se bifurca en razón del sexo al que pertenece la persona. La planificación del desarrollo de la carrera y las conductas activas de búsqueda de trabajo están condicionadas en muchos aspectos por ser hombre o mujer. Son las llamadas barreras externas y barreras internas (Maddock y Parkin, 1993; Metcalfe, 1993; Marshall, 1992, 1995; Metcalfe y West, 1995; Anker, 1997; Sarries, 2004; Barberá y Martínez-Benlloch, 2004; Ramos, 2005; Chinchilla, 2006; Agut y Martín, 2007).

Estas barreras visibles e invisibles son obstáculos explícitos e implícitos derivados de prejuicios psicológicos y organizativos que impiden a muchas mujeres acceder a los puestos de trabajo para los que se han formado y para los que están plenamente capacitadas. Son muchas las que ven truncarse sus aspiraciones de autorrealización profesional. Desde la Teoría de Sistemas (Von Bertalanffy, 1968, 1976; Bronfenbrenner, 1987) esta gama de obstáculos no tangibles pero perfectamente reconocibles por sus efectos, entran en la categoría sistémica de las relaciones principalmente en las encubiertas. Entre los componentes estructurales de un sistema —elementos, redes de comunicación, interfases y límites— advertimos la doble e incluso triple naturaleza de los intercambios. Encontramos relaciones entre las partes a) manifiestas y mesurables, b) latentes e «inaprensibles» y c) incluso paralingüísticas e «invisibles». En estos dominios tan laxos de identificar y de objetivar discurren las trabas que entorpecen o detienen, en numerosos casos, el desarrollo profesional femenino. Las barreras visibles e invisibles aminoran el desempeño laboral de las mujeres pero, como en toda transacción, las mermas de las trabajadoras redundan en perjuicio de las propias organizaciones que no pueden aprovechar al máximo su potencial laboral. Esto al margen de otros efectos sobre el clima psicosocial que se genera en los entornos ocupacionales.

Las barreras externas son todos «aquellos planteamientos laborales derivados de la cultura androcéntrica que determina relaciones de poder asimétricas entre los hombres y las mujeres sobre la base del establecimiento de roles de género diferenciales» (Sarrió, 2004). Estos obstáculos incluyen, principalmente, la estructura y la cultura organizacional vigente en las sociedades postindustriales así como los estereotipos de género.

«La cultura dominante tradicional en las organizaciones se corresponde con la cultura del hombre blanco, con los valores y características masculinos tales como la asertividad, agresividad, competitividad, orientación al logro, inde-

pendencia y respeto al poder al que accederán posteriormente (Marshall, 1990; Poweell, 1991). A esta cultura se le ha denominado la “cultura del macho” basada en el control frente al cuidado, y caracterizada por aspectos que reflejan la fortaleza y la seguridad. Esta cultura determina unos rígidos niveles jerárquicos, especificidad funcional y dirección autoritaria (Powell, 1991). Y dado que los factores que determinan la cultura organizacional son principalmente patriarcales y androcéntricos, la mayoría de organizaciones poseen una cultura masculina contrapuesta a la cultura femenina» (Ramos, 2005, p. 41). Muchas mujeres experimentan un fuerte sentimiento de alienación, al tener que trabajar en esos ambientes muy masculinos en los que la competitividad y la agresividad son la principal moneda de cambio y en los que se las sancionan si no se embarcan en el humus organizacional predominante.

Reconociendo la vigencia de los modelos organizacionales androcéntricos, Sarries (2004) ha comprobado en los sectores de la automoción, financiero y de seguros y en las administraciones públicas de toda España los impedimentos externos que operan en detrimento de la promoción de las mujeres a puestos de alta responsabilidad. Así las barreras exteriores identificadas son a) la preferencia de hombres para ciertos cargos directivos, b) la desconfianza, oposición e incluso agresión de los varones a que las mujeres ocupen cargos en las empresas, c) la identificación del liderazgo con el hombre, d) la inercia de las organizaciones que tienden a reproducir aquellas formas de gestión que han demostrado su eficacia hasta ahora, e) el prejuicio de la falta de disponibilidad achacado a las mujeres, f) el embarazo y g) el desigual reparto de los roles familiares. Aún añadiremos los factores apuntados por Sarrió (2004): 1) la exclusión de las mujeres de las redes informales, 2) la mentorización y 3) las políticas de recursos humanos relativas a la selección de personal y al desarrollo de la carrera.

En cuanto a los obstáculos internos que trastocan el desarrollo de la carrera femenina, entendemos que son factores relacionados con las perspectivas que las mujeres adjudican a su identidad y al sentido de la existencia. Las mujeres no vuelcan todo su ser en el desempeño de una profesión; no otorgan a ésta la preeminencia que le dan los varones. A la visión integral de la vida, las mujeres añaden su gusto por saborear espacios propios que nada tienen que ver con las facetas laborales. La distinción entre lo público y lo privado mantiene a muchas mujeres en ciertos distanciamientos que hablan de lucha por la libertad; disponer de una misma sin tener la existencia doblegada o prestada unilateralmente a un empleo resulta no sólo enriquecedor sino muy saludable. Sentido global de la vida y cuidado de la privacidad cuentan con otro condicionante de género. Nos referimos al cuidado de la familia. Siendo la custodia de los hijos y el mantenimiento del hogar tareas cada vez más compartidas por las parejas, la mayor parte de las mujeres siguen emocionalmente pendientes de la gestión de la casa y sobre todo de la crianza y educación de la prole.

«Si ante el trabajo y ante el poder, la mujer se resiste a encerrarse en compartimentos estancos y da muestras de mayor flexibilidad, ello implica que la identidad de las mujeres sea mucho más frágil y complicada. (...) ¿Es más sa-

tisfactoria la identificación con una profesión, qué es la otra posibilidad? La necesidad —o la voluntad— de compartir responsabilidades múltiples, de estar al mismo tiempo en muchos sitios, de representar diversos papeles, hace que la función de la mujer sea más inespecífica que la del varón. A esa forma de vida, de la que salen las hoy llamadas “supermujeres”, suele llamársele “esquizofrenia”, y esa patología es el lado negativo del asunto. Pero hay un lado positivo: la “autonomía”, la libertad o la autosuficiencia que consiste en no identificarse con la propia obra hasta el punto de perder el control sobre uno mismo. La menor “profesionalidad” de las mujeres, su distancia respecto a lo que hacen, su tendencia a estar más dispuestas a tirar la toalla si los imperativos del trabajo se vuelven agobiantes, no son, a mi juicio, muestras de flaqueza o de vulnerabilidad, sino de un mayor dominio de sí y de una distinta valoración de las identidades y jerarquizaciones sociales. Si el yo es esa medida crítica que no debería confundirse con sus distintas representaciones, antes mantenerse alejado de toda ellas, es evidente que las mujeres saben y pueden preservar ese yo mejor que los varones» (Camps, 1990, p.155).

Esta línea de pensamiento acerca de las diferencias en la motivación de logro femenina no es compartida por todos los autores. La idea de un presunto temor entre las mujeres a perder su identidad y unas relaciones emocionales saludables si se deciden por vivir de forma más independiente y volcada en el desarrollo de su propia carrera profesional ha sido contestada por algunas investigaciones (Adler, 1993; Barberá, Lafuente y Sarrió, 1998; Metcalfe, 1985) que refutan la creencia aludiendo a la expectativa creada al respecto: el miedo al éxito de las mujeres (Horner, 1972).

Estamos ante un profundo debate sobre el mismo proyecto profesional femenino.

Ante la inserción en el mercado laboral de una sociedad con un fortísimo sesgo economicista y androcéntrico cabe preguntarse si las llamadas barreras internas con relación al mundo profesional son realmente frenos inconscientes que las mujeres se autoimponen o estamos hablando de elecciones muy meditadas sobre el sentido de la vida. Sin lugar a dudas el disenso que sólo hemos apuntado, refleja cosmovisiones muy distintas.

A día de hoy las barreras internas en el acceso y promoción laboral de las mujeres hacen referencia a una serie de características propiamente femeninas a las que se les asigna una parte de la causalidad en la discriminación de género profesional. No siendo esta publicación un ensayo no podemos dedicar más espacio a debates teóricos muy importantes que, por ello mismo, requieren de intervenciones empíricas para su debido contraste. Nos limitamos a anotar las principales barreras internas asociadas a la identidad femenina que resultan negativas desde el punto de vista del éxito profesional en el economicismo tecnocientífico de las sociedades postindustriales.

En un entorno en el que la evolución de la tasa de actividad femenina presenta favorables cambios cuantitativos y cualitativos, ya que además del aumen-

to de cifras considerables, las mujeres están presentes en el mercado de trabajo de forma continuada, habiéndose quebrado la tendencia al abandono laboral por el matrimonio y la dedicación exclusiva a las responsabilidades familiares (Escolano, 2002) aún persisten obstáculos internos como a) la conformidad con los puestos de responsabilidad intermedia: las mujeres se muestran menos ambiciosas que los varones favoreciendo además la profecía que se autocumple; b) la rebaja de las expectativas de autorrealización profesional: las mujeres aceptan ofertas alejadas de sus profesiogramas de origen y de sus aspiraciones iniciales; c) la pervivencia de la masculinización y feminización de los ámbitos de trabajo: se advierte la influencia del curriculum oculto derivando a las mujeres hacia las áreas laborales en consonancia con las consideradas cualidades femeninas; d) las dudas ante la hegemonía del desarrollo de la carrera: los hombres otorgan prioridad a su trabajo frente a la inversión que hacen las mujeres para centrarse más en la familia. Estos datos se confirman en los sectores industriales, técnicos; se equiparan en los ambientes profesionales; e) el conflicto entre la maternidad y la dedicación al empleo; f) la culpabilidad por ocuparse de las exigencias del puesto de trabajo: se mantienen las recriminaciones explícitas o implícitas del entorno social consolidando la responsabilidad diferenciada del hombre respecto a las obligaciones familiares; g) sumisión latente y tácita al dominio del marido: la mujer supedita su carrera profesional a la de su marido o pareja; h) subsidiaridad del proyecto profesional propio frente a la gestión de la carrera del compañero y de los hijos: la mujer puede abandonar o detener su plan por la movilidad profesional del esposo u otros miembros de la familia, no resultando igual a la inversa; e i) los comportamientos y las reacciones del personal subordinado. La significación de estas barreras internas se subsume en los contenidos que los procesos de socialización, a cargo principalmente de familia, escuela y medios de comunicación de masas, siguen enviando e inculcando a las niñas y los niños de las sociedades occidentales. La perpetuación del ya mencionado currículo oculto reforzando las expectativas más tradicionales sobre los papeles sociales de las mujeres se anuncia como una realidad a investigar.

Por ahora el estudio «Diferencias de género en las expectativas de autoeficacia y en la proyección profesional entre la juventud universitaria vasca» trata de poner a prueba un modelo teórico (Cuadro 1.1) que creemos atiende a la complejidad de la transición Universidad - Mundo Laboral hasta aquí descrita.

La colectividad universitaria de la Comunidad Autónoma Vasca es examinada atendiendo a las posibles relaciones entre este gran motivador a la acción que es la expectativa de autoeficacia y sus proyectos profesionales. Abordamos como realidades antecedentes los atributos biográficos y sociodemográficos, las credenciales académicas previas a la incorporación a la Universidad. Comprendida la importancia de la convicción en una misma y en sí mismo para alcanzar el éxito en un proyecto, exploramos la presencia de la expectativa de autoeficacia en el estudiantado. Atendemos a sus grados y su distribución por sexos averiguando si se asocia o no a la proyección profesional.



*Modelo teórico: Transición Universidad-Mundo Laboral*

**Cuadro 1.1.**

El proyecto de inserción en el mundo laboral se estudia con dos recorridos: contenidos y articulaciones de estos significados. Los motivos del proyecto profesional considerados son el autodesarrollo en el empleo, la ambición de poder, el reconocimiento público, la aceptación e integración social y la seguridad. Estas variables se abordan en los diferentes momentos de una planificación racional, emotiva y motivacional. Así, los significados de una proyección profesional prototípica se desglosa en incentivos, satisfacción para identificar los horizontes a los que se dirigen los estudiantes y con qué emociones lo hacen. Proseguimos con la secuencia expectativa, activación y ejecución. Los horizontes se hacen metas personales en las que caben o no la movilización y la realización. Al reconocimiento teórico de aliciente y su grado de aprecio, sucede la implicación personal en forma de anticipación cognitiva, la motivación precisa y la puesta en marcha de tácticas de actuación.

Además de estas tendencias de estructuración del proyecto profesional, hemos incluido aspiraciones habituales entre el estudiantado universitario saliente de las sociedades avanzadas. Para valorar indirectamente, el compromiso y las ganas de construir el proyecto se diferencia entre los propósitos de postgrado en

aspiraciones con ayuda externa y aspiraciones que no cuentan con patrocinio. La movilidad por razones de trabajo nos acerca a la motivación por el empleo y a la flexibilidad que las y los jóvenes otorgan a sus proyectos para el futuro.

La relación entre la autoeficacia percibida y la acción hacia un proyecto profesional ajustado o disfuncional transcurre por medio de los procesos psicológicos mediadores presentes en todo intercambio individuo-situación. La pregunta es qué dimensiones de la personalidad son las decisivas para trenzar la secuencia «percepción de autoeficacia - proyección profesional». Los componentes intrapsíquicos sondeados por el estudio G.A.R. son el autoconcepto, la afectividad recogiendo los rasgos de control emocional-neuroticismo, extraversión-introversión, confianza-rigidez y seguridad-inseguridad. Hemos añadido el estilo cognitivo para constatar la dependencia o independencia de campo, la incidencia de los estereotipos de sexo, los impulsores motivacionales internos y externos, la resistencia a la frustración y la planificación de la vida afectiva. Entendemos que estas variables pueden fomentar o inhibir el proyecto profesional o simplemente pueden resultar inoperativas en cualquiera de las direcciones previstas. Sospechamos que según el género pueden existir distintos patrones de participación de las variables dando origen a perfiles de proyección profesional más o menos adaptativos. ¿Las posiciones de mujeres y hombres responden a esquemas de socialización tradicionales o cabe pensar en proyecciones profesionales superadoras de los programas clásicos?

La puesta a prueba del modelo teórico G.A.R. contesta a alguno de nuestros interrogantes, abre otras dudas pero creemos que colabora con serias aportaciones en la comprensión de la transición Universidad-Mundo Laboral. La expectativa de eficacia personal es un constructo autorreferencial de la personalidad poco trabajado desde la perspectiva de género. Su análisis permite identificar un posible revulsivo de autosuperación ante las diferencias de sexo en la planificación de los proyectos profesionales.

La descripción del funcionamiento de la autoeficacia en una población universitaria —en principio no conflictiva— abre paso a la producción de hipótesis acerca del papel de esta variable en otras situaciones sociales de riesgos y vulnerabilidad.

«La idea de que el hombre puede influir sobre su conducta por medio del pensamiento autorreferente no es aceptada por aquéllos que siguen un enfoque conductista. Éstos últimos despojan a las autopercepciones de eficacia de todo poder determinante, como si éstas únicamente actuaran como predictores pasivos de la conducta futura que desarrollará el organismo que las hospeda. Si se suscribe esta postura teórica conductista surge la cuestión de cómo un organismo que puede predecir su conducta futura no tiene capacidad para influir en ella. Los estímulos e imperativos externos vívidos aumentan los conocimientos futuros del individuo. En contra de estas opiniones, las investigaciones realizadas demuestran que el individuo que se considera a sí mismo altamente eficaz actúa, piensa y siente de forma distinta de aquél que se percibe ineficaz. Los primeros construyen su propio futuro, no se limitan a predecirlo» (Bandura, 1987, p. 420).

## 2. OBJETIVOS

Expuestas de modo sucinto, las dificultades que chicas y chicos encuentran en la inserción laboral al finalizar sus estudios universitarios y una vez reflejadas nuestras intuiciones al respecto, presentamos las pretensiones que albergamos con el estudio «Género - Autoeficacia - Rendimiento». Siempre en el nivel científico de la descripción, nuestro trabajo quiere esclarecer, comprender y tipificar una etapa de desarrollo cada vez más peliaguda en las sociedades postindustriales, la transición «Universidad - Mundo laboral». Sobre ella versa los siguientes objetivos:

1. Explorar la posición de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Vasca en la transición vital «Universidad - Mundo profesional».
2. Conocer la secuencia «expectativa de autoeficacia - proyecto profesional» en las universitarias y los universitarios de la Comunidad Autónoma Vasca.
3. Identificar las variables de la personalidad de naturaleza intrapsíquica que intervienen en la proyección laboral del estudiantado universitario de la Comunidad Autónoma Vasca.
4. Fijar los perfiles de construcción de la secuencia «expectativa de autoeficacia - proyecto profesional» en la juventud universitaria vasca.
5. Describir las relaciones subyacentes en cada uno de los perfiles de planificación de la transición «Universidad - Mundo Profesional».
6. Comparar las características de las personas autoeficaces impulsadas a la acción respecto a las personas autoeficaces inhibidas para la acción atendiendo al género.
7. Clasificar los tipos de estudiantes vascos de acuerdo a la transición de desarrollo «Universidad - Mundo laboral».
8. Identificar los efectos que las relaciones entre la expectativa de autoeficacia y la planificación del proyecto laboral tienen sobre la salud mental y el bienestar personal de las mujeres y los hombres de la Comunidad Autónoma Vasca.
9. Pergeñar primeras líneas correctoras de los modelos de socialización que mentalizan, preparan a las mujeres especialmente para el ámbito privado y a los varones para otorgar prioridad al ámbito profesional y público, si tal división se comprobare.
10. Reorientar la articulación de los proyectos profesionales incompletos, incoherentes, disfuncionales de las muchachas y los muchachos vascos que lo precisen.
11. Generar programas de apoyo a las expectativas de autoeficacia de las universitarias y los universitarios de la Comunidad Autónoma Vasca ante la complejidad del mercado laboral.
12. Redirigir los proyectos profesionales generados por la juventud universitaria vasca hacia planificaciones que premien el bienestar y el desarrollo integral de las personas con independencia de su sexo.

### 3. HIPÓTESIS

El modelo teórico expuesto páginas arriba y los objetivos que respecto a él se guardan se plasman finalmente en los asertos que siguen.

#### HIPÓTESIS PRIMERA

##### A) *Formulación General*

La autoeficacia percibida se asocia al rendimiento deseado.

##### B) *Formulación Operativa*

Las expectativas de autoeficacia se asocian a la proyección profesional entre la juventud universitaria vasca.

#### HIPÓTESIS SEGUNDA

##### A) *Formulación General*

Los cambios en la expectativa de autoeficacia se relacionan con las diferencias de género.

##### B) *Formulación Operativa*

Las mujeres universitarias de la C.A.V. presentan unas expectativas de autoeficacia en sus estudios más altas que los varones universitarios de la misma delimitación territorial.

#### HIPÓTESIS TERCERA

##### A) *Formulación General*

Existen asociaciones diferenciales entre la autoeficacia percibida y el rendimiento deseado en razón del género.

##### B) *Formulación Operativa*

Las expectativas de autoeficacia de las mujeres universitarias de la C.A.V. tienen una relación negativa respecto a su proyección profesional frente a las expectativas de autoeficiencia de los varones que guardan una relación positiva hacia sus proyectos profesionales.

#### HIPÓTESIS CUARTA

##### A) *Formulación General*

Entre las mujeres y los hombres de la Cultura Occidental, se crean diferentes vínculos entre la percepción de autoeficacia y el rendimiento deseado, en atención a las variables intrapsíquicas individuales que median en la relación.



B) *Formulación Operativa*

Entre las mujeres universitarias vascas y los varones universitarios vascos, se establecen distintas asociaciones entre la percepción de autoeficacia y sus respectivos proyectos profesionales según la mediación las siguientes variables intrapsíquicas: el autoconcepto, la afectividad, el estilo cognitivo, los estereotipos de sexo, los impulsores percibidos, la persistencia en el empeño y el plan afectivo deseado.

**4. MÉTODO**

Se plantea una investigación comparada según el método ex-post-facto. Este enfoque es el adecuado para acercarnos a la realidad tal cuál es, es decir, tomamos la variables tal como discurren y se presentan en la población.

Dentro del método comparado hemos empleado un diseño transversal —cortamos a la población en el año 2009— y de tipo transeccional: recurrimos a la comparación de dos colectivos —mujeres y hombres— subdivididos en segmentos-carreras universitarias.

Por tanto, encuadramos el proyecto en el método comparativo con diseño transversal.

DISEÑO EX-POST-FACTO CON GRUPOS DUPLICADOS.							
SIMULTÁNEO: CURSO 2009-2010.							
<b>E</b> GRUPO EXPERIMENTAL: MUJERES.	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
<b>C</b> GRUPO CASI - CONTROL: HOMBRES.	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7

*Resumen de diseño con medidas sólo post*

**Cuadro 1.2.**

El colectivo de mujeres y hombres estudiantes universitarios de la Comunidad Autónoma Vasca seleccionados pertenecen a las siguientes secciones: 1) Matemáticas 2) Biología, 3) Ingeniería Industrial, 4) Historia, 5) Administración y Dirección de Empresas, 6) Psicología, 7) Diplomatura en Ciencias Empresariales, 8) Humanidades y Empresa, 9) Humanidades y Comunicación, 10) Diplomatura en Ciencias Empresariales, 11) Comercio Internacional y Marketing y 12) Estudiantes Erasmus.

Grupo	Variables «Explicativas»	Variables Mediadoras	Variables «Explicadas»
<b>E</b>	<b>X.1</b>	<b>Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Zn</b>	<b>O.1</b>
MUJERES ESTUDIANTES UNIVERSITARIAS	EXPECTATIVAS DE AUTOEFICACIA	CARACTERÍSTICAS INTRAPERSONALES	PROYECTO PROFESIONAL
<b>C</b>	<b>x.1</b>	<b>Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Zn</b>	<b>O.2</b>
VARONES ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS	EXPECTATIVAS DE AUTOEFICACIA	CARACTERÍSTICAS INTRAPERSONALES	PROYECTO PROFESIONAL

*Operativización del diseño*

**Cuadro 1.3.**

1. En general, presuponemos que «X se asocia a O».
2. En segundo término, queremos saber ¿cómo se asocia X a O?
3. Como tercer paso, ¿se trata de una interrelación directa o estamos ante una asociación mediada por variables intervinientes (interrelación indirecta)? ¿Cuáles, en qué grado y con qué relación?

La manipulación de las variables «independientes» o «explicativas» es suplida por una selección intencional de muestras representativas de las poblaciones a estudiar que poseen la variable en cuestión en distinto grado.

## 5. VARIABLES

Las variables se presentan acotadas según los indicadores de medida que hemos utilizado.

### 5.1. VARIABLES ASOCIADAS

#### *Género*

Cognición social empleada para referirse al conjunto de creencias compartidas por un grupo social sobre las características personales y psicosociales atribuidas a los hombres y las mujeres.

#### *Estudiantado universitario de la C.A.V.*

Mujeres y varones matriculados en los estudios superiores de la Comunidad Autónoma del País Vasco durante el año académico 2009-2010 con el fin de cursar 2.º, 4.º o 5.º año de : 1) Matemáticas 2) Biología, 3) Administración y Direc-

ción de Empresas, 4) Ingeniería Industrial, 5) Psicología, 6) Historia, 7) Diplomatura en Ciencias Empresariales, 8) Humanidades y Empresa, 9) Humanidades y Comunicación, 10) Diplomatura en Ciencias Empresariales, 11) Diplomatura en Comercio Internacional y Marketing cuyas edades están comprendidas entre los 20 y 23 años, principalmente.

#### *Expectativa de la Autoeficacia*

La variable es medida y manejada según la Escala de Expectativa de Autoeficacia Percibida de D.L. Palenzuela (1983).

Desde un enfoque unidimensional dirigido a adolescentes y a universitarios, la escala evalúa la creencia de que uno puede llegar a ser eficaz y competente en su vida estudiantil en clara diferencia con las creencias de respuesta-consecuencia. El concepto medido con la escala de Palenzuela atiende exclusivamente a la expectativa de autoeficacia tal como es concebida por Bandura (1977, 1982). Este establece demarcaciones limpias respecto a la expectativa de lugar de control del refuerzo de Rotter (1966), la motivación de competencia de White (1959) y la indefensión aprendida de Seligman (1975, 1978).

#### *Proyecto Profesional*

El acercamiento práctico a esta variable tiene lugar con la Escala de Motivaciones Psicosociales de J.L. Fernández Seara (1987), T.E.A. Ediciones, Madrid.

Entendemos por proyecto profesional la ideación y proyección en el tiempo que el sujeto humano hace de sus futuros comportamientos en el ámbito laboral. El rendimiento laboral deseado se plasma en los siguientes indicadores:

- 1) Pertenencia de grupo. Necesidad humana de pertenecer y ser considerado como miembro significativo de un grupo.
- 2) Estima. Aprecio y respeto por parte de los demás.
- 3) Reconocimiento Social. Aprobación por parte de los demás de su trabajo y esfuerzo.
- 4) Realización. Necesidad de desarrollar continuamente las capacidades propias y de sentirse creativo en el sentido más amplio.
- 5) Iniciativa. Posibilidad de que el sujeto proponga o haga algo. Necesidad de llevar a cabo sus proyectos personales.
- 6) Logro. Deseo general de alcanzar algún resultado por excelencia superándose a sí mismo o a otros.
- 7) Poder. Hace referencia a personas que están emocionalmente preocupadas por conseguir o mantener medidas y/o normas que permitan influir sobre otras personas.

## 5.2. VARIABLES MEDIADORAS

### *Autoconcepto*

La aproximación práctica al autoconcepto se resuelve con la Escala de Autoestima y la escala de Afiliación de la batería M.P.S., Escalas de Motivaciones Psicosociales de J. L. Fernández Seara (1987) Madrid, TEA Ediciones.

Recogemos la conceptualización de Shavelson y colaboradores (1976) definiendo el constructo como la percepción que el individuo tiene de sí mismo, la cual se basa directamente en sus experiencias en relación con los demás y en las atribuciones que el mismo realiza de su propia conducta.

Con las escalas de Autoestima y de Afiliación recogemos los elementos integrantes del modelo: los componentes emocionales, los sociales y los físicos. Buscamos con esta variable una valoración del autoconcepto no académico.

### *Estilo Cognitivo*

El concepto se materializa según el Test de las Figuras Enmascaradas (GEFT) de H.A. Witkin, P. K. Oltman y E. Raskin (1982), Madrid, TEA Ediciones.

La dimensión «estilo cognitivo» es un patrón inconsciente, muy fluido, de operaciones mentales para percibir, construir, orientar y equilibrar la información de una persona tanto si proviene del mundo externo como del interno. Estas preferencias individuales en el modo de la organización perceptiva, del procesamiento de la información y de la categorización conceptual están relacionadas con las circunstancias ambientales y especialmente culturales de los individuos. Son estables y consistentes además de independientes del contenido de la actividad mental. El constructo de Witkin (1976) ayuda, pues, a dirimir si existen diferentes estilos de conceptualización de un proyecto laboral entre las mujeres y los hombres. Aprovechamos tres subdimensiones: 1) la dependencia-independencia de campo, 2) la discriminación global-articulada y 3) la impulsividad-reflexividad para matizar los modos de este funcionamiento cognitivo.

### *Estereotipias de género*

Es habitual la creencia —ampliamente extendida— de que las mujeres no están suficientemente preparadas, no muestran ambición o prefieren dar prioridad a su vida familiar frente al desarrollo de sus carreras profesionales. Estamos ante una creencia social que en la medida en que no haya datos que la avalen se torna un estereotipo de género.

Los estereotipos hacen referencia a las ideas preconcebidas acerca de los papeles sociales que mujeres y hombres deben desempeñar en el ámbito público y privado. Dichas ideas se transmiten de generación en generación mediante procesos de socialización fijando las expectativas y las pautas de conducta correspondientes a cada uno de los sexos en las situaciones más diversas.

Para abordar el análisis de la estereotipia de rol hemos utilizado el Cuestionario P12 perteneciente al grupo de escalas recogido en «Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros». Instituto de la Mujer (2007), Madrid.

La escala ofrece la posibilidad de realizar una medición global sobre prejuicios de sexo en torno a las divisiones de los papeles de mujeres y varones en los ámbitos familiares y profesionales. Ésta ha resultado nuestra opción.

#### *Afectividad (Temperamento)*

La aproximación al temperamento se ha considerado atendiendo a cuatro aspectos caracteriales bien diferenciados y de especial implicación en las perspectivas que toman los proyectos profesionales y de vida de los individuos. Hemos evaluado 1) la estabilidad emocional, 2) la extraversión social, 3) el paranoidismo y 4) el número de interrogantes que la persona se plantea. Las apreciaciones se han hecho con la prueba Cuestionario de Personalidad CEP (1978) de J.L. Píñillos, Madrid, TEA Ediciones.

El primer factor, estabilidad emocional, se encuadra en la Escala de Control C, refiriéndose al hecho de experimentar o no cambios emocionales sin causas aparentes o por razones nimias. No se trata de un factor de dominio de sí mismo, de control de los propios impulsos. La dimensión se dirige a variaciones más profundas de la emotividad, bastante independientes de las voliciones del yo.

La escala revela a un tiempo dos perturbaciones de la atención normal: distracciones y perseveraciones.

#### *Impulsores de la Carrera Profesional*

Las creencias sobre un potencial control de los refuerzos puede depositarse sobre el mismo sujeto (capacidades y/o esfuerzo) o pueden hacerse depender de otras instancias (destino, suerte, otros poderosos, ambiente no respondiente). Según la percepción de control de las metas, las personas se comprometen o no en la consecución de sus objetivos. Las expectativas de control lugar de control interna o externa inciden directamente en la motivación, en las conductas de logro y consecución de metas, en el nivel de aspiraciones y en la ansiedad competitiva.

Sin llegar a evaluar directamente la motivación intrínseca ni las expectativas de control de los refuerzos, el proyecto G.A.R. se acerca a las características de la personalidad con un registro de los propulsores de las aspiraciones profesionales percibidos por los estudiantes. En esta necesidad de enfrentarse efectivamente con su medio, motivación intrínseca, hemos incluido como los impulsores que invitan al control de la actuación —expectativas de lugar de control de los refuerzos— las siguientes categorías: de orden interno: a) competencias personales, b) esfuerzo, dedicación, perseverancia; y de orden externo: c) agentes sociales significativos, d) oferta de recursos académicos por parte de las instituciones educativas, empresariales, políticas, e) expectativa económica y previsión de futuro de la carrera en el mercado, f) suerte, g) aspectos geográficos.

La breve aproximación a la motivación intrínseca y a los propulsores internos o externos hacia el proyecto profesional viene recogida en el cuestionario J.A.R. (Jóvenes, Autoeficacia, Rendimiento) creado para este estudio.

### *Proyecto Afectivo*

En la gestión de un proyecto profesional, la disposición para la ocupación resulta un elemento muy importante a la hora de abordar la ejecución del plan. Esta facilidad o dificultad para el trabajo agrupa una serie de factores como la predisposición a cambiar las condiciones de vida según lo requiera la ocupación, la versatilidad ante el desarrollo del mercado, el realismo ante las oportunidades, movilidad ocupacional y geográfica. El cumplimiento de estas exigencias laborales depende las más de las veces del estilo de vida del profesional, especialmente en su faceta afectiva. La importancia que el plano familiar ocupa en el diseño del proyecto de futuro se deja sentir en los criterios de reclutamiento de las empresas de selección de personal y en las exigencias de las empresas para con las mujeres.

Al estudiar el proyecto de vida laboral que las universitarias vascas y los universitarios vascos egresados se plantean no podemos pasar por alto las interrelaciones entre los diversos entornos de vida. Contemplar únicamente los fenómenos del plano laboral es fragmentar la consideración de la vida humana olvidando su carácter integrado. En este sentido, la variable «proyecto afectivo» se ocupa de la planificación de la vida sentimental prevista por la juventud participante en G.A.R. Hemos incluido las preguntas sobre estos componentes de la vida privada en el cuestionario entrevista creado para esta investigación. De acuerdo al encuadre sociocultural de la Comunidad Autónoma Vasca, el plan afectivo recoge todas las fórmulas de encuentro afectivo habituales en una sociedad liberal y multicultural. El espectro de posibilidades va desde la emancipación en la actualidad a la participación en ONG u órdenes religiosas. La variable tiempo nos parece un detalle fundamental a incluir en las previsiones afectivas.

## **6. MUESTREO**

El tamaño de la muestra sobre el que el estudio G.AR. realiza sus observaciones no es una fijación estrictamente científica. Los avatares vividos para aproximarnos al grupo de estudiantes estimado según los cálculos realizados, ha sido muy dificultoso pero ciertamente imposible ha sido conseguir los dossiers completos del conjunto muestral. Exceptuando el número, tampoco interesa tanto la generalización de los resultados, nos hemos acercado a la realidad de vida de 580 estudiantes. Hemos conseguido mantener los expedientes completos de 403 jóvenes sobre los que efectuamos la investigación. Creemos que prevalece la cercanía a los contextos reales y sobre ellos cabe la exploración y el diagnóstico de una transición de desarrollo como es la secuencia «Universidad - Mundo profesional».

Presentamos los parámetros del cálculo muestral que hemos utilizado. Por más que no hayamos reunido el grupo deseado, entendemos que la muestra de G.A.R. es amplia, representativa de la colectividad universitaria vasca y su error muestral queda en un 4,8%.

*Ámbito:*

Autonómico: Comunidad Autónoma Vasca. Territorio Álava, Guipúzcoa, Vizcaya.

*Universo:*

Población universitaria de la C.A.V. Estudiantado universitario del curso 2008-2009.

Total C.A.V.	Mujeres	Varones
63.337	34.758 (54,88%)	28.579 (45,12%)

Fuente: EUSTAT 23-XII-2009.

**Cuadro 1.4.**

Población universitaria del Segundo Ciclo de la C.A.V. considerando el alumnado con edades de 21, 22 y 23 años durante el curso 2008-2009, 28,90% del total del estudiantado superior.

Segundo Ciclo C.A.V.	Mujeres	Varones
18.306	11.133 (55,35%)	8.173 (44,65%)

Fuente: EUSTAT 23-XII-2009.

**Cuadro 1.5.**

*Tamaño de la Muestra:*

Muestra Diseñada: 580. Muestra Obtenida: 403. Error Muestral: 4,8%.

Población	Nivel de confianza	Precisión	Error muestral	Tamaño de muestras
15.000	95%	0,5	+ / - 4%	577
25.000	95%	0,5	+ / - 4%	583
50.000	95%	0,5	+ / - 4%	586

**Cuadro 1.6.**

*Puntos de Muestreo:*

Con relación a las secciones de la muestra planteamos un muestreo intencionado. Se trata de una selección a propósito atendiendo a la existencia de unos requisitos previos en cada uno de los subgrupos escogidos.

En nuestro proyecto el criterio para elegir las facultades atiende al género. Hemos procurado que las tasas de matrícula entre mujeres y hombres sean equitativas y que los ámbitos laborales a los que se asoman las jóvenes no les sean cómodos. Esta circunstancia permite observar el comportamiento de las variables de nuestro interés en unos contextos naturales carentes de medidas de apoyo a la paridad intersexual y en los que las reglas de la competencia se aproximan a las interacciones del mercado. La intención del muestreo es discriminar qué sucede en la transacción «género - autoeficacia - proyección profesional» en terrenos no fáciles para las mujeres.

Los criterios de selección intencionada de la muestra necesarios a los propósitos de nuestro proyecto no han podido respetarse al completo. Nos hemos visto obligados a incluir la carrera de Psicología que cuenta con una mayor presencia femenina. No obstante, los demás estudios universitarios escogidos y evaluados sí son carreras muy igualadas en la frecuencia de los sexos. Finalmente, los puntos de muestreo han sido: a) Matemáticas, b) Biología, c) Ingeniería Industrial, d) Historia, e) Psicología, f) Administración y Dirección de Empresas, g) Diplomatura en Ciencias Empresariales, h) Gestión Empresarial en Comercio Internacional y en Marketing, i) Humanidades y Empresa, j) Humanidades y Comunicación y k) Erasmus.

Hemos sido rigurosos con la exclusión de la sección de estudiantes en avanzada adultez o en la senectud. Con vidas profesionales hechas, acuden a la universidad con otra gama de pretensiones que se alejan de la proyección profesional y el tránsito a la vida activa.

## 7. INSTRUMENTOS DE MEDIDA

### 7.1. VARIABLES ASOCIADAS

#### 7.1.1. Variable autoeficacia percibida

— Escala de Expectativas de Autoeficacia Percibida, D.L. Palenzuela, (1983), Salamanca.

La escala de Expectativas de Autoeficacia creada por Palenzuela (1983) evalúa la cognición del mismo nombre. Se valora esta realidad intrapsíquica en una situación concreta de vida con especial relevancia para la persona: su desempeño académico.



Es una escala unidimensional dirigida a adolescentes y a jóvenes. Todos sus ítems se refieren a expectativas de eficacia académica excluyendo toda pregunta sobre las creencias de respuesta-consecuencia (Bandura, 1977).

Los datos de fiabilidad apuntan los siguientes indicadores: a) el coeficiente alfa de Cronbach es de 0,91; el coeficiente de homogeneidad es de 0,92. En cuanto a la validez, los resultados estadísticos muestran una correlación positiva y suficiente con las escalas conceptuales cercanas —autoestima,  $r = 0,48$ ; motivación de competencia,  $r = 0,38$ — en tanto que las correlaciones disminuyen en la medida en que los puntos de comparación se alejan del constructo autoeficacia académica: ansiedad-estado,  $r = -0,25$ ; ansiedad-rasgo,  $r = -0,28$ ; motivación extrínseca,  $r = -0,17$ ; expectativas de lugar de control basado en agente externo,  $r = -0,21$ ; en ambiente no respondiente,  $r = -0,19$ ; en la impotencia,  $r = -0,24$ .

### 7.1.2. Variable proyecto profesional

—Escala de Motivaciones Psicosociales, J.L. Fernández Seara (1987), T.E.A. Ediciones, Madrid.

La precisión de la Escala de Motivaciones Psicosociales de Fernández Seara puede decirse que atiende a los barremos de rigor al uso. Los índices de consistencia obtenidos con dos procedimientos: a) test-retest y b) método de las dos mitades arrojan unos resultados satisfactorios. La correlación más alta obtenida con el test-retest es de 0,83 estando referida al nivel de activación del factor Autodesarrollo. El valor más bajo es de 0,53 referido a su vez al factor Satisfacción del Poder. Siguiendo el procedimiento pares-impares la correlación más alta es de 0,71 en el valor de los Inventarios del Autodesarrollo, y la más baja, 0,52 en la Expectativa de poder. En este arco de puntuajes se mueven los restantes factores, resultando especialmente destacados los valores relativos a Realización, Iniciativa y Logro.

La validez de las siete escalas escogidas para articular la medición del concepto Proyecto Profesional es analizada con dos procedimientos: a) análisis convergente y b) extracción de factores. La validez convergente resulta de la comparación con el MAE de V. Pelechano (1975). Los resultados entre la escala de Autoestima y las medidas de Pelechano sobre motivación, aceptación, ejecución y ansiedad revelan relaciones positivas de tipo medio entre la autoestima y tres subfactores: la motivación positiva hacia la acción, la autoexigencia laboral y la ansiedad facilitadora del rendimiento. Respecto a la ansiedad inhibidora del rendimiento, la relación es negativa. Los valores se repiten en menor cuantía relación media-baja cuando nos referimos al autoconcepto social. La escala de Fernández Seara correlaciona con los aspectos más subjetivos del autoconcepto.

## 7.2. VARIABLES MEDIADORAS

### 7.2.1. Variable autoconcepto

- Escala de Autoestima y la escala de Afiliación de la batería MPS, Escalas de Motivaciones Psicosociales de J. L. Fernández Seara (1987) Madrid, TEA Ediciones.

Los índices de consistencia obtenidos con dos procedimientos: a) test-retest y b) método de las dos mitades arrojan unos resultados satisfactorios. La autoestima como confianza en la valía de uno mismo para realizar proyectos y alcanzar las metas que refuercen el autoconcepto toma sus valores en el factor del mismo nombre con puntuajes de 0,75 y 0,69. En cuanto al autoconcepto social registrado con el factor «aceptación e integración social», los datos son 0,75 y 0,65.

La validez de las dos escalas se analiza con dos procedimientos de tipo factorial y convergente. La validez convergente resulta de la comparación con el MAE de V. Pelechano (1975). Los resultados entre la escala de Autoestima y las medidas de Pelechano sobre motivación, aceptación, ejecución y ansiedad revelan relaciones positivas de tipo medio entre la autoestima y tres subfactores: la motivación positiva hacia la acción, la autoexigencia laboral y la ansiedad facilitadora del rendimiento. Respecto a la ansiedad inhibidora del rendimiento, la relación es negativa. Los valores se repiten en menor cuantía relación media-baja cuando nos referimos al autoconcepto social. La escala de Fernández Seara correlaciona con los aspectos más subjetivos del autoconcepto.

### 7.2.2. Variable estilo cognitivo

- GEFT. Test de las Figuras Enmascaradas. (1982), Witkin, H.A. & Oltman, P.K., TEA Ediciones, Madrid.

El ejercicio GEFT, test de Las Figuras Enmascaradas, forma colectiva, evalúa el constructo Estilo Cognitivo en el sentido descrito por Witkin (1976). Es un instrumento clásico ya en la valoración de la Dependencia - Independencia de Campo, la Impulsividad - Reflexividad y la conceptualización Articulada o Global.

Siendo un test de rapidez, su fiabilidad ha sido calculada según el método de las formas paralelas con idénticos límites de tiempo. La correlación hallada con la fórmula de Spearman-Brown equivale a un fiabilidad estimada de 0,82 para los dos sexos.

Las formas de estimar la validez del GEFT también diferencian entre mujeres y varones. Las correlaciones con diferentes variables criterio —el EFT, Test Figuras Enmascaradas Individual y el PRFT, Test del Marco y la Varilla— hablan de elevadas relaciones en el primer caso:  $-0,82$  hombres y  $-0,63$  mujeres. Con relación al segundo referente las puntuaciones son  $-0,39$  para los varones,  $-0,34$  para las féminas. Las correlaciones son negativas porque los tests comparados se puntúan de manera inversa.

En la validación con muestras españolas, Fernández Ballesteros y Manning (1981) hallaron una covariación significativa el RFT y el GEFT, El dato es  $-0,67$ , resultado negativo ya que las puntuaciones de los dos tests presentan valoraciones inversas. Por el contrario, se obtuvieron correlaciones no significativas entre el GEFT y los factores verbal y espacial del PMA. ( $GEFT - V = 0,14$ ;  $GEFT - E = 0,14$ ).

Los datos de validez aconsejan actuar con prudencia en el uso de este instrumento pero su uso en la experiencia docente y clínica sugieren su introducción en este proyecto por el singular tipo de información que proporciona.

### 7.2.3. Variable estereotipias de sexo

— Cuestionario P.12. «Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros». Instituto de la Mujer (2007), Madrid.

Para abordar el análisis de la estereotipia de rol hemos utilizado el Cuestionario P12 perteneciente al grupo de escalas recogido en «Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros». Instituto de la Mujer (2007), Madrid.

La escala P.12 y que nosotros hemos presentado al público como «Creencias de género» consta de 9 ítems construidos con frases, respecto de las cuales las personas entrevistadas deben posicionarse según su grado de acuerdo o de desacuerdo.

De acuerdo al contenido de los ítems, altas puntuaciones en la escala indican altos grados de estereotipia. La fiabilidad de la escala, medida mediante el coeficiente Alpha de Cronbach es de  $0,79$  ( $0,84$  en 2001;  $0,79$  en 1996 y  $0,76$  en 1993).

La estructura de la escala lleva al conocimiento de dos clases de estereotipias: a) la estereotipia de rol familiar y 2) la estereotipia de rol laboral. La fiabilidad de la primera subescala es de  $0,75$  ( $0,81$  en 2001) y la fiabilidad de la creencia de rol laboral es de  $0,81$  ( $0,80$  en 2001).

La escala P.12 y que nosotros hemos presentado al público como «Creencias de género» consta de 9 ítems construidos con frases, respecto de las cuales las personas entrevistadas deben posicionarse según su grado de acuerdo o de desacuerdo sobre los prejuicios de sexo referidos a las divisiones de los papeles de las mujeres y los varones en los entornos familiares y profesionales. Ésta ha resultado nuestra opción.

### 7.2.4. Variable temperamento

— CEP. Cuestionario de Personalidad. J.L. Pinillos (1978), TEA Ediciones, Madrid.

La aproximación al temperamento se ha considerado atendiendo a cuatro aspectos caracteriales bien diferenciados y de especial implicación en las perspectivas que toman los proyectos profesionales y de vida de los individuos. Hemos evaluado 1) la estabilidad emocional, 2) la extraversión social, 3) el paranoidis-

mo y 4) el número de interrogantes que la persona se plantea. Las apreciaciones se han hecho con la prueba Cuestionario de Personalidad CEP (1978) de J.L. Píñillos, Madrid, TEA Ediciones.

Los coeficientes de las escalas C (Estabilidad - Inestabilidad Emocional), E (Introversión - Extraversión), «?» (Seguridad - Inseguridad) son muy aceptables en este tipo de pruebas de personalidad. La escala C obtiene 0,81, la escala E 0,82 y la escala «?» presenta 0,91. Los datos son resultado del procedimiento de «pares - impares» corregidos de acuerdo a la fórmula de Spearman-Brown.

La información sobre la validez del CEP se obtiene a partir de sus correlaciones con los cuestionarios de personalidad EPI, forma A de Eysenck, el Cuestionario de Bell, forma para adultos y el Cuestionario de Personalidad de Benreuter. Los resultados hallados son correlaciones significativas con las variables que en los otros cuestionarios evalúan los mismos rasgos que son de nuestro interés. Así Control Emocional versus Neuroticismo la relación es  $-0,61$ , Extraversión versus Extraversión, la correlación es  $0,66$  y las escalas Sinceridad versus Sinceridad la correlación es  $0,70$ . Los datos son aceptables. Confirman su utilidad para medir las variables que precisamos.

#### 7.2.5. Variable atributos psicosociales

- Cuestionario G.A.R. (Género-Autoeficacia-Rendimiento Deseado). Morejón Sabio, R. (2009).

Cuestionario semi-abierto sobre los datos personales y académicos, creado expresamente para esta investigación.

Con una presentación que alterna preguntas cerradas y breves preguntas abiertas, el cuestionario G.A.R. se dirige a las variables sociodemográficas que según los modelos interaccionistas del estrés (Lazarus y Cohen, 1977; Dohrenwend y Dohrenwend, 1973, 1984; Mechanic, 1986; Lazarus y Folkman, 1986; Matteson e Ivancevich, 1987; Janisse, 1988; Edwards y Cooper, 1988; Girdano, 1990; Payne, 1991) llegan a pesar sobre la expectativa de autoeficacia en las tomas de decisión que deben resolverse en las transiciones vitales de los seres humanos.

El cuestionario renombrado como J.A.R. (Jóvenes, autoeficacia y rendimiento) para diferenciarlo del propio proyecto, se dirige a la transición «universidad - mundo profesional» registrando los siguientes apartados de vida: a) atributos sociodemográficos, b) credenciales académicas c) trayecto universitario, d) aspiraciones de postgrado, e) impulsores del proyecto profesional, f) disposición a la movilidad laboral, g) persistencia en el empeño y h) plan afectivo.

El cuestionario, como puede verse, recoge algunos aspectos más de la personalidad que los estrictamente psicosociales. Su aplicación permite la obtención de la información más íntima relativa a la planificación del proyecto profesional. En todo momento se ha cuidado el anonimato de los participantes que han asignado claves a sus dossiers cuando así lo han querido.

## 8. PROCEDIMIENTO

La recogida de información se ha realizado en los meses de octubre y noviembre de 2009. Los grupos de estudiantes finalmente examinados son los que aparecen en el cuadro 1.7.

Grupo	Carrera	Centro
Estadística	Matemáticas	UPV Lejona Campus Vizcaya
Ingeniería Eléctrica	Ingeniería Industrial	UPV San Mamés Campus Vizcaya
Genética, Antropología Física y Fisiología Animal	Biología Ciencias y Tecnología	UPV Lejona Campus Vizcaya
Mundo Actual	Historia	U. Deusto Bilbao
Ciencias Económicas	Administración Dirección Empresas	UPV Sarriko
Economía Española y Mundial	Ciencias Empresariales	UPV Elcano
Psicología Educación	Psicología	U. Deusto Bilbao
Comercio Internacional y Marketing	Diplomatura en Gestión de Empresas	UPV. Cámara Comercio Bilbao
Empresa	Humanidades y Empresa	U. Deusto San Sebastián
Comunicación y Medios Audiovisuales	Humanidades Comunicación	U. Deusto San Sebastián
Historia Moderna	Historia	UPV. Facultad de Letras Vitoria
Erasmus	Varias Facultades	Distintos Campus de CAV

**Cuadro 1.7.**

Los grupos pertenecen en su mayoría a los últimos cursos de las carreras encuestadas. No hemos conseguido ser totalmente fieles al muestreo idealmente diseñado en nuestro proyecto. Las dificultades para acceder a los distintos subcolectivos de universitarios en las condiciones de recogida de los datos por nosotros prevista han resultado insalvables en numerosos casos. Así pues, la población juvenil finalmente examinada pertenece a los grupos ya consignados acercándose la recogida de datos inicial a las quinientas ochenta personas.

Los datos se han tomado en las aulas universitarias en las fechas acordadas con sus profesores y siempre sin previo aviso. La intención ha sido siempre alcanzar el máximo de naturalidad en nuestro acercamiento a la realidad procurando evitar las fugas cuando se solicita previamente la participación en una investigación.

La aplicación de las pruebas ha estado precedida de un pequeño argumentario de persuasión acerca de cuáles son los objetivos del estudio GAR concediendo a los presentes la posibilidad de abandonar las aulas en caso de no brindarse a colaborar en el proyecto. Se han dado los intercambios informativos precisos cuando han surgido dudas y preguntas.

Hechas las presentaciones, dos ayudantes y esta investigadora hemos desarrollado el siguiente guión de trabajo sin la presencia de los docentes que amablemente han cedido el tiempo de sus asignaturas. Arañando los intervalos de descanso hemos manejado sesiones de 75 incluso 90 minutos. Las intervenciones de campo se han centrado pues en la aplicación de los instrumentos de medida:

1. Cuestionario de Atributos Psicosociales, J.A.R. (Jóvenes, autoeficacia, rendimiento), R. Morejón Sabio (2009), Bilbao.
2. Escala de Expectativas de Autoeficacia Percibida, D. L. Palenzuela (1983), Salamanca.
3. Cuestionario Cultural de Género, Instituto de la Mujer (2007), Madrid.
4. Escala de Motivaciones Psicosociales, J.L. Seara (1987), T.E.A. Ediciones, Madrid.
5. Test de las Figuras Enmascaradas, H.A. Witkin (1982), TEA Ediciones, Madrid.
6. Cuestionario de Personalidad, J.L. Pinillos (1978), TEA Ediciones, Madrid.

El plan de recogida de datos aunque denso se ha desarrollado en todos los grupos dentro de un clima muy amigable y distendido. La combinación de cuestionarios semi-abiertos, con las pruebas de papel y lápiz y con un ejercicio pictórico ha llegado a despertar la curiosidad de la mayor parte de las muchachas y muchachos. Pese a su probable cansancio, buena parte de las y los participantes sí han concluido y entregado todos los formularios.

En todas las sesiones de aplicación, hemos cuidado la uniformidad de las consignas, las explicaciones, los tiempos y las secuencias de realización de los ejercicios. Pensamos, por ello, que las condiciones externas de las evaluaciones en cada uno de los centros han resultado igualadas: ambiente cotidiano, presencia de los mismos compañeros, horario y tiempos reales de estudio, presentación del proyecto, instrucciones, número y tipo de aclaraciones, entrega del material conveniente más lapiceros y gomas.

La corrección de los expedientes ha quedado a cargo de las dos ayudantes de investigación contratadas, un grupo de universitarias y universitarios en prácticas de cuarto de Psicología y de segundo curso de Psicopedagogía. Las pruebas

más tediosas se han encomendado a la empresa TEA. La conjunción de estas tres estrategias ha permitido el cómputo y la sistematización de los datos entre noviembre y diciembre de 2009.

## 9. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

En consonancia a los fines exploratorio-descriptivos del estudio que planteamos, siendo además un objetivo central la profundización en las relaciones de interdependencia entre «Género - Autoeficacia - Proyecto Profesional», la estadística multidimensional se presenta como el instrumento adecuado (Abascal y Grande, 1989).

Así pues, para alcanzar los objetivos propuestos y contrastar las hipótesis ideadas en el estudio G.A.R. hemos hecho uso de las técnicas apropiadas de la estadística exploratoria multidimensional.

En el ámbito de las ciencias sociales es ampliamente conocido y utilizado el Análisis de Correspondencias Múltiples para extraer y visualizar las interrelaciones existentes entre las categorías de respuesta del conjunto de variables que componen una evaluación diagnóstica y/o una encuesta.

En la investigación G.A.R. hemos utilizado esta técnica de análisis multivariante con el objeto de determinar los principales factores subyacentes que permitan caracterizar, dentro de la población estudiada, las relaciones existentes entre la expectativa de autoeficacia y el proyecto profesional. Las variables mediadoras o de identificación han sido empleadas como variables ilustrativas de los análisis de modo que enriquecen la interpretación de los factores encontrados. Los diferentes planos factoriales, obtenidos cruzando los factores, proporcionan una representación gráfica de gran utilidad en la interpretación del fenómeno examinado.

Para completar los resultados proporcionados por el Análisis de Correspondencias Múltiples, hemos empleado las Técnicas de Clasificación Automática destinadas a obtener grupos o clases de individuos en base a las variables retenidas para la investigación. En concreto, se ha realizado una Clasificación Ascendente Jerárquica utilizando el criterio de Ward como criterio de agregación de los elementos. Las clases así aisladas han sido proyectadas en los planos factoriales resultantes del Análisis de Correspondencias Múltiples de modo que se plasman gráficamente las proximidades y oposiciones entre las diferentes tipos o grupos de individuos.

La realización tanto del Análisis de Correspondencias Múltiples como de la Clasificación Automática se ha llevado a cabo utilizando el paquete estadístico SPAD v7.0 (Système Portable pour l'Analyse des Données) especialmente apropiado para el análisis exploratorio multidimensional y las restantes técnicas apuntadas.

La intervención estadística se ha centrado en:

1. *Análisis de frecuencias y porcentajes.*
  - 1.1. Descripción General de la población.
  - 1.2. Descripción Diferencial de la población de acuerdo al género.
2. *Análisis factorial.*
  - 2.1. Análisis factorial de correspondencias múltiples.  
Definición de los Factores: Aprehensión de nexos latentes. Presupuestos de los vínculos entre «Género - Expectativa de Autoeficacia - Proyecto profesional».
3. *Análisis de conglomerados (Clusters).*
  - 3.1. Extracción de tipos.
  - 3.2. Lectura de mapas: Proyección de los tipos en los ejes factoriales.

## 10. RESULTADOS

Enmarcada en las condiciones de vida de las sociedades opulentas, la transición de vida «Universidad - Mundo profesional» ha sido considerada desde los métodos «ex-post-facto» a través de un diseño comparativo-explicativo y ha sido tratada desde la estadística multivariadas con las oportunidades que las técnicas descriptivas y cualitativas nos ofrecen. Los resultados obtenidos, conforme a los objetivos seleccionados de esclarecer, describir y catalogar la secuencia «expectativa de autoeficacia - proyecto profesional» entre los universitarios de la Comunidad Autónoma Vasca, permiten responder a las hipótesis planteadas como expresión y concreción de las anteriores pretensiones.

Desde un punto de vista formal, la presentación de los datos es una amplia exposición compuesta de tres momentos de diferente complejidad que responden a los objetivos ya señalados de clarificar, describir y clasificar. En primer término se ofrece la «Descripción de la Juventud Universitaria Vasca en la Transición Universidad - Proyección Profesional» dividida en dos apartados: I) la Descripción General de las Universitarias y Universitarios de la C.A.V. en su Proyección Profesional y II) la Descripción Diferencial de las Universitarias y Universitarios de la C.A.V. en su Proyección Profesional. En este primer balance comprobamos 1) que el colectivo reunido presenta las características que el modelo teórico les presupone, 2) cómo se presentan estas dimensiones en los dos sexos y 3) si se advierten unas primeras relaciones entre las expectativas de autoeficacia y los proyectos profesionales que se esbozan.

En un segundo nivel de lectura, la descripción da paso a las realidades latentes extraídas con el análisis factorial de correspondencias múltiples. Hemos llamado «La Factorización» a esta etapa en que técnicamente podemos considerar al unísono todas las dimensiones incluidas en la problemática de la investigación G.A.R.



Conocidas las tendencias comunes presentes en la transición «Universidad - Proyecto Profesional» de la colectividad universitaria de la Comunidad Autónoma Vasca, cabe un tercer grado de lectura de los resultados. El reordenamiento de los datos manifiestos y latentes obtenidos, según similitudes o disimilitudes, permite una recreación del universo estudiado en clases. El tercer estadio de la descripción, «La clasificación» aporta un catálogo de los tipos de chicas y chicos en la transición de desarrollo analizada.

En atención a su volumen, hemos trasladado a los siguientes capítulos de este libro la información relativa a cada uno de estos momentos de la exposición de los resultados y su correspondiente interpretación. Reservamos un último apartado para la discusión de la información obtenida.



## Capítulo II

### Primer nivel de análisis: Descripción general

El primer nivel de análisis de los resultados incluye dos descripciones de la población universitaria vasca dirigidas a presentar las variables participantes en la secuencia transactiva «género - expectativa de autoeficacia - acción». La primera descripción se ocupa del colectivo general; la segunda, lo disecciona en razón del género.

Los aspectos contemplados y su orden de presentación son los mismos para las dos revisiones. En ambos casos nos referiremos en primer término a las variables asociadas concebidas como antecedentes según nuestro modelo teórico, en segundo lugar a los aspectos intrapsíquicos, variables mediadoras en nuestra conceptualización del asunto y en un tercer momento, reflejaremos los componentes del proyecto profesional, variables asociadas subsiguientes.

#### **1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL SEGÚN LOS ATRIBUTOS PSICOSOCIALES**

La primera semblanza de la colectividad universitaria vasca ante su proyecto curricular es el reflejo de las condiciones biográficas y sociodemográficas de este momento de sus vidas.

El colectivo final válido se compone de 403 personas distribuidas entre mujeres y hombres en una proporción de 6 a 4, favorable al sexo femenino. Las mujeres son un 60,79%, los varones un 39,21%.

La edad de las personas participantes es la propia del período universitario salvo una decena de casos con más de 45 años que han sido desestimados por ofrecer proyectos profesionales ya consumados.

El espectro de edades del grupo seleccionado se extiende desde la adolescencia a la «primera madurez» o la «adultez joven». El subcolectivo más joven reúne a las y a los universitarios de 18 y 19 años representando un 8,50% del total; el grupo de «primera madurez» recoge la fracción estudiantil de 20 a 25 años. Ésto equivale al grueso de la muestra ya que suman un 83%.

Hemos mantenido un subcolectivo comprendido entre los 26 y 43 años que pesa un 4,50% sobre el total válido por apreciar en sus expedientes que sus proyectos de desarrollo de la carrera profesional aún siguen muy abiertos. Las aspiraciones de autodesarrollo de estas capas universitarias maduras coinciden con los objetivos a contrastar por el estudio GAR.

En lo referente al estatus universitario de grupo general podemos decir que en un 81,64% la población examinada pertenece a la Comunidad Autónoma Vasca. De otras comunidades autónomas españolas acude a Euskadi un 6,70%; de Europa, un 3,95% y de otros países 7,69%.

La nacionalidad de la población estudiantil examinada es la española para un 69,98%. Existe un 5,71% que se definen únicamente como vascas y vascos y de forma sorprendente, dada la edad del colectivo, un 19,85% tiene dificultades de aserción para definir su identidad. Un 20% de personas de elevado nivel intelectual no saben y/o no contestan en público sobre su identidad. Recordaremos que la identidad personal es un constructo racional y afectivo aprendido entre los cuatro y siete años a medida que se desarrolla el esquema corporal y éste se inviste de sentimientos. Razones sociopolíticas presentes en la vida de las vascas y los vascos se manifiestan en estas no respuestas.

Prosiguiendo con los criterios de selección de la muestra necesarios a los propósitos de nuestro proyecto, la panoplia de estudios universitarios escogidos acoge estudios de a) Matemáticas (1,73%), b) Biología (7,69%), c) Ingeniería Industrial (4,47%), d) Historia (11,17%), e) Psicología (16,87%), f) Administración y Dirección de Empresas (20,60%), g) Ciencias Empresariales (5,96%), h) Gestión Empresarial en Comercio Internacional y en Marketing (10,92%), i) Humanidades y Empresa (3,23%), j) Humanidades y Comunicación (13,40%) y k) Erasmus (3,97%).

La distribución de la juventud vasca según sus carreras no se ajustan exactamente a las titulaciones por nosotros inicial e idealmente previstas. Pese a los cambios introducidos, el estudio mantiene los criterios de selección requeridos a las titulaciones: 1) presencia paritaria o superior de mujeres en las aulas universitarias y desde el punto de vista del mercado laboral 2) menor presencia femenina en la materialización socio-profesional de estos proyectos curriculares. Más presencia en las clases, menos inserción laboral en los distintos sectores profesionales.

En cuanto a los cursos examinados son mayoritariamente de nivel medio y superior en todas las titulaciones. Contamos con un subcolectivo del 51,61% en tercer año de carrera y un 40,95% entre cuarto y quinto curso. Éstas son las circunstancias de demarcación precisadas por el proyecto G.A.R.: las universitarias y los universitarios ya conocen por sí mismos el recorrido medio de lo que es la

carrera elegida y —en el caso de los últimos niveles— ya empiezan a pesar más las expectativas hacia lo que viene que los pensamientos sobre su formación básica. La planificación del proyecto profesional va tomando cuerpo desde la preparación universitaria. El conjunto representa el 92,56% de la muestra.

Nuestra necesidad de acercarnos a algunos subcolectivos más, nos hace contar con 7,44% de individuos que pertenecen a segundo de carrera.

La gama de estudios superiores evaluados nos ha permitido incluir los tres campus de la Comunidad Autónoma Vasca: Álava, Guipúzcoa y Vizcaya. Su presencia no alcanza la proporcionalidad que su peso sociológico les confiere pero adviértase el esfuerzo realizado por llegar a las tres comunidades universitarias.

Así, al campus vizcaíno de Lejona pertenece el 9,43% del colectivo universitario valorado, a la sede de San Mamés - Escuela Superior de Ingeniería Torrontegui, el 4,47%, al enclave de Sarriko - Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, el 20,59%, al centro urbano - Escuela Universitaria de Estudios Empresariales, el 5,96% y a la Cámara de Comercio bilbaína - Diplomatura en Comercio Internacional y en Marketing, el 12,90%. El sector público vizcaíno es del 42,45%.

La universidad privada —Campus de Deusto en Bilbao— alberga el 27,29% del conjunto estudiantil valorado. La representación guipuzcoana se circunscribe a la universidad privada —Campus de Deusto en San Sebastián— con una presencia del 16,87%. Álava es el territorio que resulta si cabe menos representado ya que nuestros datos únicamente están referidos a un 2,23% de la muestra. Las dificultades para persuadir a las y los estudiantes acerca de la necesidad de colaborar en las investigaciones son más que evidentes. Sobre muestras pactadas apenas estaban algunas de las personas habituales y ello sin avisar de nuestra llegada.

Con independencia de la ubicación de los centros de estudios, creemos que la población universitaria estudiada sí es un buen reflejo de la juventud vasca de los tres territorios. Esta observación se relaciona con los desplazamientos diarios de las y los universitarios para acudir a sus puntos de estudio.

Un 34,33% del colectivo invierte en torno a una hora y media entre ir a su enclave universitario y regresar a su casa. Un 16,91% eleva a dos horas y media el tiempo invertido en el traslado estudiantil. Esta inversión de tiempo sobrepasa las dos horas y media largas para un 7,96% de los estudiantes. Contamos con un 6,47% que no ha querido responder a este aspecto de organización de la vida.

En conjunto, comprobamos que prácticamente un 60% del sector universitario evaluado se desplaza a diario para acceder a sus lugares de estudio. Tiempo y esfuerzo resultan más livianos para un 34,33% de las universitarias y los universitarios. Tal es el número de jóvenes a los que les bastan cuarenta y cinco minutos para la movilidad. Curiosamente, este dato viene a coincidir con el número de personas que admiten haber elegido la carrera por razones de proximidad preferentemente.

Preguntadas muchachas y muchachos por los criterios que les llevaron en su momento a la elección de la carrera que siguen un 4,47% admite que la selección se produjo por motivos económicos. No todas las ofertas en su lugar de residencia quedan a su alcance. Sin hablar de los recursos económicos disponibles, el subcolectivo compuesto por un 36,72% de personas que optaron a sus estudios por las condiciones de cercanía a su residencia, apuntan indirectamente a una menor disponibilidad económica.

Los jóvenes francamente interesados en su carrera desde una motivación intrínseca son una cuarta parte del colectivo, 25,56%. Frente a ellos, un estrato formado por un 23,57% se decidió atendiendo a criterios extrínsecos como son el prestigio y la supuesta calidad que otorga el reconocimiento social de unos estudios en un centro dado.

Un criterio pragmático es el expresado por un subgrupo que alcanza el 17,87%. Estos universitarios manifiestan que la oferta de la carrera supuso su decisión. Este criterio bien puede calificarse de indolente pero la categoría atiende con precisión a recoger toda una gama de respuestas en este sentido. La formulación de esta cuestión ha sido abierta pudiendo cada persona encuestada exponer sus consideraciones sin ambages.

Las influencias recibidas por las capas universitarias vascas en la toma de decisión sobre sus estudios parecen escasas. En un 66,50%, las y los encuestados entienden que se trató de una decisión propia, libre de imposiciones e insinuaciones forzosas. Las apreciaciones, consejos, conocimientos de padres, hermanos, profesores y otras figuras muy próximas aceptadas han servido a un 9,43% de los chicos y chicas. Las consideraciones de amigos, el estar de moda y la opinión pública han incidido sobre el 9,93%. Queda un 14,14% del colectivo examinado que no sabe ni contesta a la presencia de unas posibles influencias sobre su actual estatus académico.

## **2. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL SEGÚN LA TRAYECTORIA ACADÉMICA**

Al analizar la procedencia académica, la representación universitaria vasca evaluada accede a sus estudios superiores tras estudiar el Bachillerato en un 93,05%. Otras vías de acceso caracterizan la trayectoria académica de un 6,95% de la colectividad encuestada.

La formación preuniversitaria de las y los estudiantes ha tenido lugar en centros públicos en un 35,48% de los casos, en centros privados en un 58%. Evitan pronunciarse sobre este aspecto curricular un 6,45% de la juventud evaluada.

La preparación en los centros privados se distribuye en un 40,45% en instituciones religiosas, un 5,21% en ikastolas; en establecimientos laicos se for-

ma un 6,45% del colectivo y un 5,96% hace lo propio en centros internacionales.

El historial de estudios secundarios de los jóvenes examinados refleja un perfil poblacional brillante destacando la presencia de un subcolectivo de estudiantes excelentes compuesto por el 36,3% del grupo.

La nota media del Bachillerato sitúa a un 32,51% de los actuales universitarios en la convocatoria de junio con una puntuación entre el 6,1 y el 7,2. Le sigue un subgrupo compuesto por el 24,57% de las personas estudiadas que cierran la etapa preuniversitaria con valores entre el 7,3 y el 8,3. Existe un subcolectivo del 11,66% que elevan sus calificaciones hasta el 10.

Un 12,16% del colectivo no ha contestado a este requerimiento. Excluyendo a los actuales universitarios con accesos alternativos al Bachillerato, un 6,95%, las agrupaciones consultadas que no han respondido son el 5,21%. Sí hemos podido averiguar, por el contrario, que en septiembre son un 3,77% las y los jóvenes que superan el Bachillerato siendo sus promedios inferiores a 7,5 puntos.

En lo concerniente a las notas de Selectividad, estas calificaciones matizan los puntajes del Bachillerato otorgados en los centros de procedencia: descienden los sobresalientes y notables altos para aumentar el peso de los aprobados.

Efectivamente en las convocatorias de junio, el alumnado con puntuaciones entre el 5 y el 6 representa un 23,63%. Un notable bajo es la calificación de un 33,08%; el notable alto queda para el 17,41% mientras el sobresaliente define el bachillerato de un 6,47% del actual universariado.

En septiembre, con menos de 7,5 puntos, aprueban la selectividad un 5,86% de la muestra. También han aumentado las muchachas y los muchachos que no contestan a esta cuestión: un 13,43%. Las y los que afirman haber olvidado este dato pueden representar un 6,48% ya que no podemos desestimar a la agrupación de estudiantes que ha accedido a la Universidad por otras vías —6,95%—. Esta sección por tanto no necesitó superar la Selectividad.

Una vez en el primer curso de sus respectivas carreras, el 93,55% del estudiantado resolvió con holgura el ingreso en la universidad permaneciendo en el proyecto elegido. Frente a esta sección, un 6,45% de los miembros de la muestra necesitó cambiar de estudios.

Transcurrido el primer curso universitario, la evaluación de las agrupaciones estudiantiles parece relativamente favorable.

Aprueban todo en junio un 16,67%; lo consiguen entre junio y septiembre, un 35,57%. Vemos pues que un 52,24% supera el ingreso en la Universidad sin materias pendientes.

El historial universitario de arranque no se presenta tan aceptable para un 43,04%. El 26,62% dice pasar de curso con dos o tres disciplinas pendientes. Con cuatro o más asignaturas, se matriculan en el segundo ejercicio universitario

un 11,94%. Queda aún un 4,48% de las y los encuestados que repitió su primer curso.

De la muestra final consolidada, las personas que ya se encuentran en 4.º curso suponen un 54,3% del colectivo. Este grupo ha contestado acerca del desenlace de su tercer año universitario.

Teniendo siempre presente que hablamos ahora de la mitad de la muestra, advertimos que el 62,56% de las y los universitarios superan el tercer curso sin cargas de retraso. La superación completa en la convocatoria de junio tiene lugar para un 31,05%; utilizan las dos convocatorias, junio y septiembre, un 31,51%.

Con disciplinas pendientes llegan al cuarto curso, un 29,7% de las y los estudiantes de tercer año. De esta franja, un 19,18% alcanza el nivel siguiente con dos o tres materias retrasadas y un 10,50% con cuatro o más asignaturas a cargo. Un 2,28% se vió obligado a repetir el tercer curso.

Concluimos este apartado descriptivo, aludiendo a la combinación estudios y trabajo de las y los universitarios de la comunidad vasca.

La muestra examinada se centra preferentemente en sus estudios. Ésta es la circunstancia del 56,82% del colectivo frente a un 33,81% que sí tiene alguna ocupación laboral.

Las y los universitarios trabajadores con una dedicación de veinte horas semanales a sus empleos son un 25,31%. Las y los estudiantes que invierten más de este tiempo al trabajo extra académico —superando incluso las treinta y cinco horas semanales— son un 7,70%. Las tareas remuneradas esporádicas son complementos para un 0,74%. Un 9,43% no responde a este asunto.

### **3. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL SEGÚN LA AUTOEFICACIA ACADÉMICA**

La expectativa de autoeficacia es la convicción de que una persona puede ejecutar con éxito las conductas requeridas para producir determinadas consecuencias.

La valoración de la autoeficacia académica sobre la totalidad de la muestra G.A.R. responde al alto nivel de la trayectoria estudiantil de las y los examinados. La juventud vasca está seriamente convencida de que triunfará en sus aprendizajes y en sus proyectos universitarios antes de realizarlos.

Los resultados indican que el 64,09% de las y los encuestados tienen una alta percepción de eficiencia académica; otro subgrupo compuesto por el 28,68% consideran muy elevada su percepción de la eficacia personal en el ámbito universitario.



Estos datos quieren indicarnos que las personas evaluadas se juzgan a sí mismas como efectivas para enfrentarse con el ambiente en un 92,77% de los casos. Creen firmemente en sus propias cualidades para idear, organizar, desarrollar y ejecutar cuantas intervenciones sean necesarias al logro de unos resultados, efectos o niveles de actuación previamente anticipados.

Un 5,74% de las y los jóvenes de nuestra consulta emiten unos juicios sobre su propia eficacia de grado medio y un 1,50% no se aprecian como autoeficaces. Este exiguo porcentaje de universitarias y universitarios que se conciben ineficaces en su proceder académico-profesional sorprende por cuanto nos hallamos ante personas con buenos y brillantes expedientes académicos y ya incardinadas en la vida universitaria. Estos datos disonantes merecen un seguimiento.

#### **4. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS INTRAPSÍQUICAS**

La vida profesional es sin duda uno de los principales ámbitos de autorrealización del ser humano. En unos casos, la persona hace hincapié en la actividad por sí misma, valorando el trabajo, el esfuerzo, las experiencias que derivan del desarrollo laboral y las muchas facetas que la profesión permite descubrir en uno mismo. En otros casos, la vida profesional se interpreta solamente como un medio, como un recurso primordial que facilita el acceso a mundos «privilegiados». Cualquiera que sea el planteamiento, la proyección profesional requiere una configuración mental previa que implica a la personalidad toda.

La formulación de los proyectos profesionales es ya una elección. Estamos ante una toma de decisión que se dirige a alguno de los modelos de vida que cada persona alcanza a percibir y/o a preferir. La manera de incardinarse a la sociedad por medio de la actividad laboral es un proceso dinámico, muy amplio, complejo e intelectualmente audaz. Un proyecto profesional exige «relacionar categorías del pasado con acciones del presente, con el fin de preparar el futuro» (Boutinet, 1996).

Abordar una transacción «organismo-entorno» de esta naturaleza requiere necesariamente un recorte en la selección de las variables a estudiar. El modelo teórico del estudio G.A.R., centrado en las relaciones entre «género - autoeficacia - proyección profesional», ha optado por las variables intrapsíquicas que entendemos pueden condicionar el fenómeno objeto de estudio.

Exponemos a continuación la información recabada en la población universitaria sobre la afectividad temperamental, el autoconcepto, el estilo cognitivo, los estereotipos de sexo, los impulsores hacia la carrera profesional y el plan afectivo individual. Estas variables internas de la personalidad son entidades me-

diadoras que ayudan a entender los cálculos y los movimientos que se vaticinan respecto al proyecto profesional.

Los resultados que siguen contesta a la oportunidad de incluir estas dimensiones de personalidad en el proceso interno de la transición «universidad - mundo profesional».

#### 4.1. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL SEGÚN LA AFECTIVIDAD

La afectividad ha sido definida como la conjugación armoniosa de cuatro rasgos emocionales básicos: a) la estabilidad emocional vs. neuroticismo, b) la introversión vs. extraversión, c) la confianza vs. rigidez, d) la dependencia vs. independencia.

Presentamos en este epígrafe la valoración de las tres primeras dimensiones trasladando la dependencia e independencia al apartado Estilo Cognitivo. Hemos diversificado el material psicotécnico para dar un mayor dinamismo y distensión a la recogida de los datos. La prueba «Figuras Enmascaradas» conlleva unas tareas pictóricas que —convenientemente introducidas en las sesiones de campo— han relajado las posturas de las universitarias y los universitarios facilitando así la evaluación global.

Apuntamos por otro lado que elegimos el C.E.P. (Pinillos, 2003) por incluir el paranoidismo que nada tiene que ver con el desajuste clínico paranoia, pero es un instrumento muy pertinente a los objetivos de G.A.R. La escala «rigidez» o «paranoidismo» designa una dimensión muy bien trabajada para indagar la astucia, la agresividad, la competitividad en la persecución de los logros.

Antes de desmenuzar los datos de afectividad, precisamos que las universitarias y los universitarios que han contestado a esta prueba de temperamento no han sido el número que esta investigadora hubiese deseado. Los datos que siguen están referidos al 45% de la muestra. Sin desmerecer su valor, procedemos con su descripción.

##### CONTROL

La escala «control» valora las variaciones de la emotividad; atendemos a los cambios emotivos, casi endógenos que aparecen o dejan de ocurrir sin la intervención de la voluntad de los sujetos. La estabilidad emocional constituye un aspecto psíquico profundo bastante independiente de las voliciones del yo.

Los resultados obtenidos advierten que el 61,93% de las y los jóvenes que han respondido tienen cambios emocionales muy frecuentes y un 17,61% presenta inestabilidad emocional.

En dirección inversa, encontramos los subgrupos que disfrutan de mayor ajuste. Existe un primer fragmento de personas —un 9,09%— que mantienen un

buen equilibrio emotivo; un segundo subcolectivo también del 9,09% altamente ajustado y un tercer bloque de estudiantes compuesto por un 2,27% de los respondientes que encajan en una muy alta estabilidad afectiva. Cuando se unen representan un 20,5% de jóvenes con buen control emocional.

Dejamos patente la evidencia de un amplio sector de participantes —72,54%— atrapados en los vaivenes de las irregularidades afectivas. Es delicada su estabilidad emocional.

#### EXTRAVERSIÓN

La dimensión «extraversión» refiere la animación de carácter, la facilidad y gusto por las relaciones sociales, la locuacidad y la facilidad para dirigir las reuniones, el optimismo y la tendencia a la acción más que a la reflexión.

Recordado el sentido de este factor de la personalidad, los datos explican que un 34,09% de las y los estudiantes que han participado en estas valoraciones son muy extravertidas y extravertidos y un 27,27% son favorablemente dotados en extraversión. Matizamos nuestra lectura de los resultados porque es bien sabido que las cotas muy altas de extraversión vienen a coincidir con la despreocupación, el hacer sin saber para qué y la caída del rendimiento.

Un segmento de las y los evaluados —10,23%— muestran un sostenido equilibrio entre los contactos sociales, la acción y los momentos de sereno análisis, reflexión.

Otro sector constituido por el 14,77% de los participantes son personas introvertidas. Se trata de individuos serios, reservados que gustan del control de los impulsos, estudiar la situaciones antes de actuar. Procuran planificar el futuro.

Un quinto sector formado por el 13,64% de los estudiantes acentúa la introversión mostrando mayor rigor, aún. Escrupulosidad, preocupación excesiva, detallismo y firme planificación vital.

Así pues, las personas con introversión suman un 28,41% de la muestra evaluada en este sentido. Las extravertidas alcanzan el 61,36%. Desenvueltas socialmente, impulsivas, activas, enérgicas deben prestar atención al grado en que presentan estas propiedades.

#### RIGIDEZ

El carácter definido por el concepto «rigidez» revela un alto nivel de aspiraciones, tenacidad rígida, incluso agresividad en la búsqueda de los propósitos y bastante suspicacia respecto a las intenciones ajenas. En algunas personas podemos vislumbrar cierta convicción de la propia superioridad sobre los demás.

La puntuaciones alcanzadas por las y los estudiantes que han colaborado en este estudio refrendan la existencia de un 26,14% de personas con un al-

tísimo nivel de aspiraciones. Su elevado grado de rigidez refiere una gran resistencia a la frustración, responsabilidad, minuciosidad en el trabajo y aprensión hacia los comportamientos ajenos. Perciben ya la rivalidad de los entornos competitivos.

Con las mismas características si bien más moderadas hallamos un subcolectivo de un 25,57% de participantes con disposiciones de carácter decididas y firmes. La suma de los dos sectores define un grupo de individuos rígidos del 51,71%.

En contraposición a la rigidez, existe un bloque del 39,20% de las y los jóvenes caracterizado por su sensibilidad blanda. Pueden definirse por sus inclinaciones a la sumisión y debilidad del yo.

En primer lugar contamos con un 20,45% de personas animadas, confiadas, espontáneas, bien intencionadas. Un segundo segmento del 18,75% de participantes incluye a las y los universitarios de muy elevada confianza. Estas secciones estudiantiles se conducen según sus deseos y emociones; dejan vagar la imaginación descuidando sus obligaciones. Muy sensibles tienen una mayor propensión a la inseguridad.

Un subgrupo intermedio compuesto por un 9,09% reúne a los individuos que saben administrar con prudencia las responsabilidades y el peso de los impulsos.

#### DUDAS

Aportamos los datos de una escala complementaria que se ocupa de medir los interrogantes que asaltan a las y los jóvenes en la introspección de su caracteres de afectividad.

Las oscilaciones y vaivenes se reparten en idéntica cuantía que las manifestaciones de aplomo y seguridad. Las bolsas de jóvenes con dudas representan el 42,61% del grupo evaluado; el estudiantado convencido y seguro de su yo alcanza el 40,34%.

Entre los segmentos de indecisión, los participantes con elevada incertidumbre e inseguridad son el 27,84%, los altamente inseguros representan un 14,77%. Entre la juventud universitaria vasca convencida de su desarrollo de la afectividad, un 18,75% se siente bien decidida a mantener los modos de equilibrio alcanzados; un 21,59%, está extraordinariamente segura de lo que es, siente y espera.

Las dos orientaciones del subcolectivo que ha accedido a estas valoraciones de la afectividad se completan con la existencia de un sector del 17,05% de personas con dudas de grado medio. Los sujetos oscilan hacia la indecisión o la seguridad en función de los avatares internos y los condicionantes externos. Se adaptan fácilmente sin sufrir.

#### 4.2. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL SEGÚN EL AUTOCONCEPTO.

Definido como una consistente estructura cognitiva, dinámica, jerárquica, multifacética, de naturaleza social, comprometida directamente con la codificación de la información personal y muy estrechamente relacionada con los procesos emocionales que se ocupan de organizar las experiencias y guiar la acción individual (Musitu,1991), el autoconcepto junto a la expectativa de autoeficacia son dos de las principales dimensiones de naturaleza interna implicadas en la construcción de un proyecto profesional.

##### INCENTIVO-SATISFACCIÓN

La relevancia de la variable en la estructura de nuestra personalidad es discriminada positivamente por el colectivo de estudiantes G.A.R. El desarrollo y el disfrute de un buen autoconcepto es una construcción intrapsíquica que valoran en su máxima expresión un 84,31% de estas y estos jóvenes. Al tiempo, una buena concepción del yo como pronunciada meta en la vida reporta una elevadísima satisfacción y una tasa de bienestar muy elevada para un 85,47,% de la población encuestada.

Una vez sabido que el estudiantado universitario vasco interviniente en el proyecto valora sobremedida el autoconcepto, describimos qué expectativas y activación desarrolla respecto al mismo y qué está dispuesto a hacer para alcanzarlo, ejecución.

##### ACTIVACIÓN

Puede entenderse como normal que una población de jóvenes universitarias y universitarios en plena configuración de su carrera profesional ofrezcan una potente motivación hacia su prestigio, su reconocimiento social, su autorrealización y su prosperidad económica entre otras cosas. Este vínculo natural entre estas variables no puede establecerse entre el autoconcepto y la activación.

Para una población situada mayoritariamente en la «primera madurez», sería un mal asunto comprobar que buena parte de sus componentes destinan aún su activación general a la estructuración del autoconcepto y su propio aprecio.

Hecha la observación precedente, los datos indican que un 34,91% de los jóvenes de la investigación luchan firmemente por su autoestima y la confianza en sus posibilidades. Un 16,76% presentan tal grado de activación general hacia su autoaprecio que bien pueden desvelar alguna necesidad sobre su concepción del sí mismo.

Un 20,67% de los miembros del estudio parecen contar con una autovaloración más asentada. Una activación de tasa media es precisa sin duda entre jóvenes con un autoconcepto en tránsito, en una fase de revisión personal y

construcción del mismo. Mudamos poco a poco la identidad universitaria por la identificación con el mundo profesional.

Las capas del estudiantado que se limitan a reservar y a disponer de sus impulsores básicos para la regulación y el mantenimiento de un buen aprecio del yo ya existente son un 13,13%.

Finalmente, un 14,53% destinan bajas tasas de impulsores motivacionales al sostenimiento del autoconcepto. Estos jóvenes quizá se perciban muy bien, disponen de un muy buen constructo del sí mismo y por ello apenas redistribuyen sus fuerzas internas en la composición o reconfiguración de la propia estima.

Si consideramos la fuerza de la activación centrada en el autoconcepto es evidente que un 51,67% de los participantes en el estudio G.A.R. precisa adjudicar unas importantes cargas de energía al equilibrio de su autoquerencia y a la confianza en sí como personas. De esta franja, un 16,76% requiere tanta activación que desdice el autoconcepto pergeñado hasta ahora. Esta delicada valoración del constructo personal por excelencia es una evidencia a observar ya que complica la evolución de la carrera profesional.

#### EXPECTATIVAS

En orden a sus expectativas, las personas que poseen unas creencias sobresalientes sobre su persona son un 54,75%. Las anticipaciones del yo son altas para un 19,55% de las y los estudiantes.

En el polo opuesto, las universitarias y los universitarios que tienen unas previsiones muy pobres respecto a su propia aceptación y valoración como personas son un 6,42%. Aquéllas y aquéllos que barajan cálculos bajos para su autoconcepto son un 6,70%. Por tanto, los individuos que anticipan el éxito y el aprecio a sí mismos en modos muy pobre y pobre son un 13,3%. Afortunadamente, los datos de ejecución nos indican que existe un subgrupo compuesto por un 12,6% de las y los estudiantes que trabajan con extremado ahínco por sacar adelante su aumento del autoconcepto. Estas dos posturas pueden amortiguar el sentido de los resultados de autoconcepto.

Disponemos de cifras más favorables para el resto del colectivo. Un 12,57% presenta unas creencias anticipatorias sobre su yo equilibradas, con una fuerza media. En conjunto, las expectativas sobre el autoconcepto son altas y muy altas para más del ochenta por ciento del conjunto muestral.

#### EJECUCIÓN

Tratándose del autoconcepto, las puntuaciones altas en ejecución indican que las personas concernidas tratan de acrecentar su imagen, su autoaprecio y la confianza en ellas mismas.

## DESCRIPCIÓN GENERAL

Vemos por los números que un 29,61% de las y los estudiantes buscan muy afanosamente ocasiones, alternativas y motivos que favorezcan la fuerza en ellas y ellos hasta afirmar su autoestima.

La coincidencia de densos puntajes de activación y ejecución del autoconcepto en sus altos y muy altos niveles hablan posiblemente de jóvenes con necesidad de orientación, aliento y soportes externos para constituir y/o consolidar un buen autoconcepto. Recordamos la presencia de un subcolectivo del 16,7% que precisa de una altísima activación para configurar su yo.

Sin rozar la situación de precariedad de los sectores precedentes, un 15,64% de las y los universitarios del estudio siguen cuestionándose a sí mismos y luchando por un yo más fuerte. Este subgrupo obtiene unas elevadas puntuaciones en ejecución. Nos dicen que ellas y ellos plantean y orientan intervenciones diversas dirigidas a la corrección y al apuntalamiento del autoconcepto.

Una sección compuesta por el 15,36% tienden al mantenimiento medio y al enriquecimiento equilibrado de la percepción del sí mismo. En ellas y ellos las revisiones son una ponderación media, que hace de la tasa de ejecución el proceso autorregulatorio admisible en el final de la adolescencia y en la etapa de primera madurez coincidiendo con la transición profesional.

Hay también jóvenes con un autoconcepto muy bien trabado y ahormado en la personalidad. Así, un 13,69% de las universitarias y los universitarios de la consulta apenas destinan alguna actividad o estrategia a la formación y valoración de su autopercepción. Aún más, un 25,70% no necesita poner en marcha ninguna clase de táctica conducente al ajuste de su autoconcepto. Confían altamente en su propia identidad. Se quieren y aprecian bastándoles los mecanismos metacognitivos y de autorregulación de uso habitual en las personas sanas.

### **4.3. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL SEGÚN EL ESTILO COGNITIVO**

La dimensión «estilo cognitivo» es un patrón inconsciente, muy fluido, de operaciones mentales para percibir, construir, orientar y equilibrar la información de una persona tanto si proviene del mundo externo como del interno. Estas preferencias individuales en el modo de la organización perceptiva, del procesamiento de la información y de la categorización conceptual están relacionadas con las circunstancias ambientales y especialmente culturales de los individuos. Son estables y consistentes además de independientes del contenido de la actividad mental. El estilo cognitivo representa la capacidad de las personas para desentrañar o desenmascarar un contexto.

La capacidad una vez desarrollada permite experiencias de modos diferentes entre las personas. Las diferencias individuales en el estilo cognitivo son modos

opuestos de aproximarse a un campo ya esté esa realidad representada de una manera concreta o simbólica.

El constructo de Witkin (1976) nos permite aproximarnos a los modos del funcionamiento cognitivo de las universitarias y los universitarios de la comunidad vasca respecto a un campo complejo como es su proyecto laboral.

Los resultados nos muestran que un 57,26% de las y los jóvenes de la investigación son personas muy dependientes de campo. Quiere esto decir que su manera de percibir está muy influida por toda la organización del campo circundante. Para estas personas los componentes de ese campo —proyección profesional— son percibidos como difusos. Se manifiestan sirviéndose de referentes externos a la hora de definir sus actitudes, juicios, sentimientos. Incluso en la visión del sí mismo cuentan con un sentimiento menos desarrollado de la identidad separada. Son personas que tienen un estilo cognitivo global que puede traducirse en dificultades para desentrañar elementos, conexiones, problemas, aislarlos, entenderlos y/o trasladarlos a otros contextos.

Un 22,85% de las y los estudiantes entrevistados se acercan cognitivamente a la realidad con una tendencia intermedia entre la dependencia de campo y la independencia de campo. Estas personas se acomodan en unos casos a la estructuración de la realidad según le viene dada y en otros momentos y asuntos, estos individuos saben separarse de la organización de los campos para recrearlos en función de sus necesidades, deseos, aspiraciones.

Existe un tercer modo de abordar las influencias de los campos circundantes entre los estudiantes del proyecto G.A.R. Un 19,89% de estos jóvenes son independientes de campo. Los sujetos que han desarrollado este estilo cognitivo son capaces de romper sus campos visuales, sus áreas de miras, para superar las realidades dadas con nuevas configuraciones. Este estilo perceptivo independiente se da en grado muy elevado entre un 5,91% de los jóvenes y en una tasa elevada en un 13,98% de los casos. Con diferentes intensidades, las universitarias y los universitarios independientes de campo se caracterizan por percibir las parcelas de la realidad como partes con componentes discretos al tiempo que dentro de un campo organizado. Se maneja el todo en combinación con las partes definidas y a la vez articuladas. Captan relaciones, proporciones, detalles y los utilizan con realismo. Los jóvenes independientes de campo tienen un alto sentido de la identidad separada. Se manifiestan con criterios propios siendo reflexivos.

#### **4.4. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL SEGÚN LOS ESTEROTIPOS DE SEXO**

Los estereotipos de sexo hacen referencia a las ideas preconcebidas acerca de los papeles sociales que mujeres y hombres deben desempeñar en el ámbito público y privado. Estas creencias se transmiten de generación en generación



mediante los procesos de socialización ejercidos principalmente por la familia, la escuela, el trabajo, las religiones y los medios de comunicación social en sus diversas manifestaciones. Estas ideas arraigan firmemente en nuestra estructura de personalidad trasladándose a las expectativas y las pautas de conductas correspondientes a cada uno de los sexos en las distintas situaciones de la vida.

La evaluación de los estereotipos de sexo nos permite conocer las creencias del colectivo de universitarias y universitarios de la comunidad vasca sobre la estereotipia de rol familiar y la estereotipia de rol laboral.

Comprobamos que las personas participantes en el estudio G.A.R. se definen muy libres de las estereotipias de rol familiar y profesional en un 74,06%. Un segundo subcolectivo formado por el 23,43% de los componentes de la encuesta se siente libres de los prejuicios que condicionan la distribución de los papeles sociales en razón del sexo.

Existe un subgrupo compuesto por un 2,52% de estudiantes con una potente carga de prejuicios de género. Un 0,25 de este sector de jóvenes mantienen posturas altamente diferenciadoras entre lo masculino y lo femenino asociadas a la preeminencia de la biología.

En conjunto, el 97,49% de las universitarias y universitarios de la investigación vasca participantes se acercan a posturas de equilibrio entre la feminidad y la masculinidad. El llamado personalismo funcional prevalece en las creencias de estos jóvenes.

#### **4.5. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL SEGÚN LOS IMPULSORES PERCIBIDOS Y LA PERSISTENCIA**

La motivación intrínseca viene entendiéndose como la necesidad y la capacidad de los organismos de enfrentarse efectivamente con su medio. Kagan (1972) propuso que los hombres poseen un motivo de dominio que tiene sus orígenes en sus deseos por lograr puntos de referencia más o menos seguros, predecir el futuro y definirse a sí mismos. Con cierta antelación, De Charms (1968) estableció que el deseo de poseer y mantener el control del destino de uno es un factor presente en todos los motivos.

Al margen de las pruebas normalizadas, hemos querido consultar directamente a los jóvenes participantes en el proyecto G.A.R. sobre cuáles son para ellas y ellos los fenómenos propulsores de un proyecto profesional.

En su proceso de desarrollo de un futuro laboral próximo, la población estudiantil vasca entiende que los factores que aportan una resolución positiva a sus diseños son principalmente la propia competencia y el esfuerzo.

Siendo la evaluación de los impulsores una pregunta abierta, cada participante ha seleccionado sus elementos de impulso. Los factores internos relacio-

nados con la dotación intelectual, las habilidades, destrezas, conocimientos, calidad de un currículo, manejo de varios idiomas, la formación complementaria son apreciados como necesarios por un 35,48% de la totalidad encuestada. Otro impulsor interno muy seleccionado es el esfuerzo. La dedicación, el tiempo que se invierte de modo efectivo en las tareas y objetivos perseguidos, la tenacidad en suma es valorada por el 40,95% del grupo.

Los potenciadores externos de la materialización de un proyecto profesional, en el orden de reconocimiento por parte de cuantas personas han participado en el estudio G.A.R. son: a) la situación de la profesión en el mercado de trabajo, 18,86%; b) los recursos académicos de que se pueda disfrutar (becas, oferta de formación especializada sufragada, intercambios universidad - empresas, prácticas), 10,92%; c) el factor suerte, 7,94%; d) la participación influyente de algunos agentes sociales significativos, 5,71% y los motivos geográficos, 1,49%.

Recogemos en este epígrafe el plazo de tiempo que las universitarias y los universitarios de nuestro estudio se conceden para encontrar empleo dentro del proyecto profesional que unas y otros han ideado. El período de persistencia en un empeño es un indicador asociado a las cuotas y tipo de motivación de una persona, así como a su resistencia a la frustración.

Las agrupaciones estudiantiles evaluadas se otorgan un margen de un año en un 19,60%. Podemos entender que se sienten superadas por la impulsividad, soportan poco las adversidades o no están convencidas del todo sobre la calidad del empleo previsto.

Un 29,53% de los muchachos y muchachas se adjudican un plazo de 3 años de espera activa; un 22,83% apuesta por una demora de 5 años. Estamos ante unas tasas de persistencia en el empeño muy considerables, reveladoras de una alta motivación hacia la tarea.

Las y los jóvenes firmes en seguir buscando su lugar en el ámbito profesional seleccionado por unos 10 años son un 3,72%. Las personas que calculan buscar sin marcarse plazos representan un 21,84%. Vemos que un 25,56% de los participantes demuestran tener un gran entusiasmo y resistencia por su proyecto profesional. Un grupúsculo del 2,48% no saben qué lapso de tiempo invertirá en la búsqueda de un empleo relacionado con su carrera.

#### **4.6. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL SEGÚN EL PLAN AFECTIVO**

Un aspecto reseñable al definir los componentes de la calidad de vida laboral es la posibilidad de conseguir un equilibrio entre la vida de trabajo y la vida fuera del mismo (familia, tiempo libre, participación en actividades sociales, etc.). Este hecho muestra la interrelación entre el ámbito laboral y otros ámbitos de la vida humana. Al estudiar el proyecto de vida laboral que los universitarios

egresados se plantean no podemos pasar por alto este tipo de relaciones. Contemplar únicamente los fenómenos del plano laboral es fragmentar la consideración de la vida humana olvidando su carácter integrado.

Apoyándonos en el modelo de Curie y Ajar (1987) hemos creído necesaria la evaluación del plan afectivo que los estudiantes quieren hacer compatible con su profesión. Las actividades de una persona en un dominio de la vida —recuerdan estos autores— son consideradas en sus interacciones e influencias con otras por tres razones: 1) porque requieren recursos disponibles que son limitados y, por ello, representan restricciones para otras actividades; 2) las actividades en un dominio de la vida proporcionan información o recursos materiales para otros dominios y 3) cuando se resalta la interacción entre actividades de distintos ámbitos de desarrollo es necesario contemplar la relevancia subjetiva de esas actividades porque los cometidos de una parcela de vida estarán parcialmente controlados por su significación en otros dominios.

Por otra parte, en nuestra sociedad, una de las variables más relevantes en las interacciones que se trenzan entre la esfera familiar y la esfera laboral es el género. Determinadas situaciones familiares suelen tener un mayor impacto sobre el trabajo de la mujer que sobre el del varón (por ejemplo, el nacimiento de un hijo). El nivel ocupacional y la fase evolutiva del desarrollo familiar son otras variables que modulan las relaciones entre los proyectos afectivos y profesionales.

Atendiendo al momento del ciclo vital en que se encuentran las universitarias y los universitarios de este estudio, las conexiones previstas por ellos entre los planos afectivos y ocupacionales se agrupan en a) las y los jóvenes que no admiten cargas afectivas y b) las y los estudiantes que se orientan a la aceptación de estas responsabilidades.

Las franjas universitarias que piensan centrarse única y estrictamente en su profesión en el presente mismo y al finalizar la carrera son un 20,60%; transcurridos 3 años, un 26,55%; tras 5 años de sus licenciaturas, un 14,14%; más allá de 10 años y en plazo indefinido, un 17,87%.

La población joven con un proyecto afectivo autónomo como la emancipación ahora mismo o en un presente muy cercano son un 12,66%; en un corto plazo, transcurridos tres años, un 31,27%; a medio plazo, a los cinco años de sus licenciaturas, un 32,51%. No piensan abandonar el domicilio paterno un 14,39%. La emancipación está prevista más allá de los diez años o en plazo indefinido.

Existe un colectivo que admite la compatibilidad del proyecto laboral y ciertas ataduras afectivas. Así vemos que un 5,5% de las y los encuestados vive ya en pareja o lo va a hacer en breve. En unos plazos razonables al desarrollo de sus ciclos vitales, calculan hacerlo un 47,4% de las y los entrevistados. Dentro de tres años, quieren vivir en pareja un 20,8%; dentro de cinco años, un 26,6%. Esta opción de vida es valorada para un plazo superior a los diez años por un 39,2% de las chicas y chicos.

Los proyectos afectivos con una mayor aceptación de cargas familiares aligeran el peso de los porcentajes.

La formalización de una relación de pareja por medio de cualquiera de las fórmulas de institucionalización que nuestro modelo de sociedad permite es una alternativa en un presente inmediato del 24,57% del estudiantado examinado. En un plazo de tres años es una aspiración para el 19,35% y en cinco años para el 18,36% de las y los jóvenes. Este proyecto afectivo lo contemplan en el plazo de diez años, el 26,80% de las muchachas y muchachos participantes en el estudio G.A.R.

Una familia con hijos es un esquema de desarrollo afectivo presente o inminente para el 1,24% de los evaluados. En plazo corto de tres años, un 2,48% de las universitarias y universitarios piensan en ello. Pasados cinco años, un 11,17% aprecian favorablemente esta opción afectiva y más allá de los diez años se posiciona el grueso del colectivo: un 77,17% de las mozas y los mozos.

La colaboración con las entidades sociales de distinta índole —órdenes religiosas, organizaciones no gubernamentales, asociaciones altruistas— son participaciones reales ahora mismo o en breve plazo para un 7,94% de la colectividad universitaria atendida. Han pensado en estas colaboraciones otro 7,94% de las y los estudiantes si bien de aquí a tres años; en un plazo medio de cinco años, calculan hacerlo un 2,73% y a largo plazo, un 26,55% de la juventud vasca. No tienen ninguna intención de acercarse a estas organizaciones sociales el 54,84% del conjunto encuestado.

#### **4.7. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL SEGÚN EL PLAN DE DESARROLLO DE LA CARRERA**

Entendido el proyecto profesional como la ideación y la proyección en el tiempo que el ser humano hace de sus futuros comportamientos en el ámbito laboral, diremos que nuestro acercamiento a la variable contempla dos modalidades de indicadores.

En primera instancia, aportamos, gracias al Cuestionario J.A.R. (Morejón-Sabio, 2009), la información relativa a las aspiraciones postlicenciatura o postdiplomatura de las universitarias y los universitarios en el sentido de qué direcciones precisas piensan imprimir a su futuro académico-laboral en un corto, medio y largo plazo.

La segunda aproximación a la proyección profesional atiende a los indicadores considerados en la Escala de Motivaciones Psicosociales (Fernández-Seara, 2009). Proyectándose chicas y chicos en el seno de una empresa, gracias a este segundo instrumento de análisis, disponemos de sus impresiones acerca de a) su autorrealización en la profesión, b) su ambición de poder, c) su necesidad de seguridad, d) su inclinación a la aceptación e integración social y e) su deseo de reconocimiento social.

#### 4.7.1. Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según las aspiraciones post-licenciatura

En atención a sopesar el interés y la convicción que la juventud encuestada presenta hacia las distintas opciones que barajan al término de sus diferentes carreras, las aspiraciones expresadas se han diferenciado entre las que cuentan con apoyo económico externo y las mismas posibles aspiraciones pero sin disponer de un refrendo ajeno al propio patrimonio. Para completar la fuerza motivacional de los perfiles de aspiraciones académico-profesionales, hemos introducido y tasado la disposición a viajar de los candidatos y las candidatas si las metas así lo requiriesen. Sin más preámbulos, acudimos a los datos.

##### A) Aspiraciones de postgrado con ayuda externa

Disponiendo de ayuda externa, las universitarias y los universitarios salientes que admiten la posibilidad de cursar un máster para especializarse en su profesión son el 54,59%. Un 45,41% no lo contempla así.

Siempre con línea de recursos externos, las y los jóvenes que piensan en los cursos de doctorado son un 15,88%. Frente a esta sección, el 84,12% de los futuros licenciados y licenciadas excluyen esta perspectiva.

La solicitud de becas de investigación es una posible vía de promoción personal para el 14,89% de los aprendices. El 85,11% renuncia a esta fórmula.

Acudir a otra carrera complementaria a la ya cursada resulta también una oferta de escasa acogida. El 16,63% ha pensado en ello frente a un 83,37% que lo descarta.

La preparación de oposiciones como receta a mitad de camino entre lo académico y lo profesional, es percibido como una probable solución por un 17,37% de las y los estudiantes. No acarician esta posibilidad el 82,63%.

Si nos referimos a las salidas ya directamente relacionadas con el empleo, la creación de una empresa propia disponiendo de asesoramiento y subvenciones, es una alternativa para el 17,12% de las y los jóvenes. Disiente sobre este camino, el 82,88% del colectivo encuestado.

La incorporación a una empresa familiar es admitido por un 3,72%; trabajar en alguna actividad no relacionada con los estudios cursados solamente es aceptado por un 6,45%. La búsqueda de un empleo en la empresa privada o en la administración del Estado, con un 29,03%, se consolida como la perspectiva de futuro más apreciada para las y los participantes en el proyecto G.A.R. El 70,97% de las universitarias y los universitarios tampoco se acercan a esta alternativa.

##### B) Aspiraciones de postgrado sin ayuda externa

Contempladas las mismas salidas académico-profesionales pero sin ninguna ayuda exterior, los programas de orden académico decrecen notablemente. Aumen-

tan los itinerarios de futuro que se vinculan directamente a la consecución de un puesto de trabajo.

La opción cursar un máster mantiene su atractivo para un 26,37% de jóvenes una vez finalicen la licenciatura. Ahora bien, el peso de un 73,63% de muchachas y muchachos que sin ayuda no vislumbran este conducto de especialización resulta un dato poderoso. Un 28,0% de la muestra ha desestimado esta alternativa cuando no cuenta con apoyo económico externo. Las políticas de becas deberían ya ampliar su espectros de miras si pretenden responder a un ideal de cierta igualdad de oportunidades.

Sin atención ajena, los estudios de doctorado caen a un 8,93% y la aproximación a la investigación a un 1,99%. Se mantiene, por el contrario, la línea de continuar preparándose con una carrera complementaria. Así parecen entenderlo un 15,38% de la población universitaria del proyecto.

La preparación de oposiciones sin necesidad de aportaciones ajenas ha aumentado: arroja en estas condiciones un balance del 20,60% de interesadas e interesados.

La creación de una empresa propia decrece si no hay recursos que contribuyan a esta gama de iniciativas. Esto opina un 88,83% de las y los jóvenes. Se atreven con el autoempleo un 11,17% de la colectividad universitaria.

Acudir a la oferta pública de empleo o a las páginas de color salmón parece ser la solución de un futuro laboral más plausible entre el colectivo de participantes. Los candidatos componen un subgrupo del 47,15%. Se añade a este dato, un 16,63% de potenciales trabajadores en actividades no relacionadas con su proyecto curricular.

Cuando las posibilidades se agotan, aquellas personas que piensan en el ingreso en los negocios de la familia aumentan. Un 6,95% cree en esta solución. Son 3,2% de personas más que en el plantel de opciones dotado de apoyo externo.

### C) *Perspectiva de movilidad laboral*

El ahínco con que una persona cree en una u otra de las fórmulas de autodesarrollo profesional se plasma en la aceptación y en la tolerancia a ciertos condicionamientos de trabajo. Los desplazamientos —y sobre todo si éstos implican el abandono de la tierra de origen— resultan un indicador muy relevante del grado de compromiso que un individuo puede sostener con un determinado proyecto profesional. Se han manejado otras variables mediadoras para evaluar las oscilaciones de los traslados laborales, en particular, la incidencia del proyecto afectivo. En este momento de nuestra exposición de los resultados, nos limitamos a una presentación simple de la movilidad.

Nuestras pesquisas sobre las salidas por motivos de trabajo apuntan a que un 59,55% nunca piensan en trabajar fuera de la Comunidad Autónoma Vasca, un 55,58% jamás lo haría fuera de España, el 74,19%, en absoluto dejaría Europa.

En consonancia, con esta disposición a quedarse en casa, el 80,40% de las personas consultadas no fijaría nunca dos residencias e incluso si los viajes son ocasionales éstos son excluidos por el 51,61%.

Si se plantean salidas académico-profesionales de dos a cinco años, la predisposición a abandonar la Comunidad Autónoma Vasca es del 24,57% de las y los jóvenes; a salir de España, de un 30,52%; a dejar Europa, del 15,88% y a realizar viajes intermitentes, de un 22,08%. La posibilidad de fijar dos residencias es solamente probable para un 8,44% del colectivo.

Los traslados laborales de seis a diez años fuera de Euskadi son admitidos por un 10,92% del estudiantado, fuera de España, por 9,68% y lejos de Europa, por un 5,96% de las universitarias y los universitarios de la muestra G.A.R. Por este período de tiempo, un 6,45% accedería a los viajes recurrentes. La localización del doble domicilio cabe para un 3,47% de la muestra.

Si pensamos en los plazos indefinidos fuera de su tierra residencial, un 4,96% accede a hacerlo. Tratándose de fuera de España, un 4,22% y si es lejos de Europa, un 3,97%. Los viajes periódicos por mucho tiempo son considerados favorablemente por un 19,85% en tanto que la organización de una doble ubicación se la reserva un 7,69% de las y los estudiantes implicados en esta investigación.

Las distintas maneras en que la juventud examinada ha desvelado sus propósitos de movilidad profesional nos permiten asentar el análisis precedente. El ítem «permanencia en mi región» es una pregunta en sentido inverso a las cuestiones arriba comentadas. De esta formulación se desprende que un 31,76% de las y los estudiantes G.A.R. en modo alguno piensan quedarse en la C.A.V. Frente a este planteamiento, un 36,23% resuelve no abandonarla permaneciendo entre nosotros por mucho tiempo.

Existe un tercer conjunto del 32,01% que sí piensa en desarrollar parte de su proyecto profesional fuera de su localización habitual pero se concede una moratoria en Euskadi. La etapa de transición de plazo corto, de 2 a 5 años, es aceptada por el 26,80% de los muchachos y las muchachas. A partir de este período abandonarían la C.A.V. La búsqueda de empleo en un plazo medio de 6 a 10 años es considerado por un 5,21%. Como puede verse si sumamos las personas que piensan vivir por siempre en la Comunidad Vasca, 36,23%, con la juventud que se otorga un tiempo antes de dejar este territorio, 32,01%, recomponemos el alto porcentaje del colectivo G.A.R. que muestra sus deseos de ordenar su *modus vivendi* aquí mismo. Componemos un 68,24%, grupo muy próximo al 59,55% que expresa su deseo de no abandonar la C.A.V.

Resumimos. Desde el punto de vista de las aspiraciones de postgrado, el plan de desarrollo de la carrera presenta diversas tácticas.

Hemos advertido que contando con ayuda externa, el estudio de un máster es la opción mayoritariamente percibida, 54,59%. Le sigue la búsqueda de empleo en la administración y en la empresa privada, 29,03%. Se piensa luego en las oposiciones



—17,37%— y en la creación de una empresa por cuenta propia, 17,12%. Estudiar una carrera complementaria —16,62%— ocupa el siguiente lugar de preferencias. Engancha en este puesto la carrera científico-profesional: doctorado para un 15,88%, becas de investigación para un 14,88% de la población estudiantil consultada.

A buena distancia se trasladan dos condiciones de trabajo más. Las expectativas de empleo en actividades que no se relacionan con los perfiles profesionales de los estudios cursados es de un 6,45% y finalmente, atender la empresa familiar es una previsión del 3,72%.

Si revisamos el panorama de las elecciones de postgrado sin ayuda comprobamos variaciones en el colectivo general.

Cuando no se puede disponer de apoyos externos la actividad de futuro más apreciada pasa a ser la colocación en la administración pública y/o en la empresa privada, 47,14%. Le sucede el estudio de un máster —26,36%— y continúa la preparación de oposiciones con un 20,60% de las y los participantes. Prosigue el trabajo en actividades no relativas a los estudios universitarios cursados —16,63%— y la matriculación en una carrera complementaria, 15,38%. La creación de una empresa propia pierde muy pocos adeptos aunque no haya apoyo exterior, 11,16%. El descenso sí se acusa en las alternativas que difícilmente pueden sostenerse sin ayudas públicas o privadas. La preparación del doctorado cae a un 8,93% de la muestra, las becas de investigación a un 1,98% del colectivo general.

#### 4.7.2. Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según la planificación del puesto laboral

Como ya hemos indicado la segunda aproximación a la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la comunidad vasca se sirve de los indicadores de la Escala de Motivaciones Psicosociales de Fernández-Seara (2009). Este segundo instrumento de análisis ofrece la posibilidad de conocer diversas impresiones estudiantiles relacionadas con el próximo puesto de trabajo. El perfil de planificación laboral de cada estudiante de nuestro examen nos acerca a 1) su idea de la autorrealización en la profesión, 2) su ambición de poder, 3) su deseo de reconocimiento social, 4) su inclinación a la aceptación e integración social y 5) su seguridad. Cada una de estas dimensiones son abordadas en distintos niveles de materialización de la conducta: a) activación motivacional, b) expectativa, c) ejecución, d) valor de los incentivos y e) grado de satisfacción. Los datos que siguen son los motivos básicos que sostienen la proyección juvenil hacia el mundo laboral.

##### A) Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según el autodesarrollo

###### INCENTIVOS-SATISFACCIÓN

Señalaremos en primer lugar que el 77,37% de la muestra concede un pronunciadísimo valor a todas las condiciones laborales que hacen de un puesto



## DESCRIPCIÓN GENERAL

de trabajo un medio de construcción personal. En esta línea de pensamiento, un 83,24% del colectivo juzga extremadamente satisfactorios los incentivos que rodean y hacen posible la culminación de una persona en el empleo.

Ahora bien, el aprecio a unas circunstancias de trabajo que pueden llevar a la autorrealización y la grata valoración del bienestar que esto reporta a los individuos y a los grupos, no parece corresponderse con un desarrollo de la carrera profesional desde esta perspectiva. Las discrepancias encontradas entre los indicadores de activación, expectativa y ejecución así lo ponen de manifiesto.

### ACTIVACIÓN

La perspectiva de la realización de una parte del proyecto vital a través de un puesto de trabajo en el que las personas pueden desarrollar sus iniciativas, mejorar sus capacidades, mostrarse creativas e incluso proponerse nuevas metas en la vida, relacionada con la presencia de impulsores hacia la acción, presenta una distribución muy diversa.

Un 25,97% de la muestra entiende que la autorrealización en el trabajo aspirando a altos niveles de logro, de esfuerzo y responsabilidades es muy baja para ellas y ellos. Presentan una activación muy escasa al respecto. Un 19,27% considera baja esta tendencia humana a desplegar las capacidades personales en los puestos de trabajo. El energizador es liviano.

Un 22,06% de las universitarias y los universitarios de la investigación tienen unas cuotas medias de disposición favorable hacia los trabajos de tareas difíciles, competitividad, esfuerzos y formación permanentes. Su activación hacia esta gama de impulsores es de grado intermedio.

Un 19,27% de las y los participantes presentan una muy considerable movilización personal hacia los perfiles profesionales vinculados al fuerte compromiso en el empleo. Un 9,8% manifiesta un arousal muy alto en esta misma dirección y finalmente un 3,2% de las universitarias y los universitarios se identifica de pleno con los modelos de autorrealización a través de los logros laborales. Estos dos últimos subgrupos componen una categoría de muy elevada activación del 13,40%.

La dimensión habla de una elástica regularidad en la que han entrado todas las opiniones: desde la negación de los empleos que permiten el autodesarrollo hasta las afirmaciones de quienes identifican vida propia y trabajo.

### EXPECTATIVAS

Habiendo constatado que la movilización interna particular y las aspiraciones hacia el autodesarrollo por el trabajo son apuestas de una gran pluralidad en la muestra examinada, las expectativas hacia esta posibilidad no guardan el mismo recorrido.

El 68,99% de la juventud vasca analizada anticipa cognitivamente sus resultados laborales, es decir, tiene claro que existe la probabilidad de alcanzar el autodesarrollo, ciertos incentivos y satisfacción por medio del empleo. Percibir esta posible relación, como bien muestran los datos previos, no significa que se cuente con el magma que arranque las conductas en dicha dirección. Las y los jóvenes con altísimas expectativas no disponen de los revulsivos internos para proceder hacia las líneas que indican sus creencias. Las personas con una alta activación representan un 32,7%.

Un 12,01% del estudiantado se da cuenta en un alto grado de la vinculación existente entre el crecimiento personal y la entrega en algunas actuaciones laborales. Un 11,45% se percata de ello de manera intermedia. La expectativa de autorrealización en el empleo es baja para el 3,91% y resulta muy baja para el 3,63% de la colectividad consultada.

#### EJECUCIÓN

Abordamos ahora la magnitud de esfuerzo que cualquiera de las personas participantes dice poner en marcha si la consecución de unas metas le interesan, en este caso, las orientadas al desarrollo individual.

El desempeño de estrategias, líneas de actuación tendentes al crecimiento personal en el empleo son extraordinariamente marcadas para un 74,30% del colectivo. Esta organización de medidas que redunden en el autodesarrollo es alta en un 11,73%. Los esfuerzos denodados por establecer pautas hacia realización personal en el empleo parecen llegar al 86,03% de la juventud consultada.

Frente a este bloque de opiniones, las intervenciones preliminares al autodesarrollo son muy bajas para un 3,07% y resultan exageradamente bajas o nulas para un 6,98% del estudiantado participante en G.A.R. La ejecución de grado medio de la tendencia al logro es propia de un 3,91% del colectivo estudiantil.

Leídos los datos sobre autodesarrollo existen algunas disonancias que permiten anticipar ya que la autorrealización no va a concretarse para buena parte de la juventud entrevistada en su carrera profesional. Cuando una persona cuenta con un alta o muy fuerte activación de un área de su vida, valora generosamente las recompensas a ella asociadas y dispone de una poderosa expectativa de autoeficacia hacia los resultados implicados es muy probable que la persona en cuestión desarrolle las estrategias y esfuerzos necesarios hasta alcanzar sus objetivos. Estamos diciendo que los pasos para la ejecución se pueden plantear y se hacen reales.

En el caso que nos ocupa, las y los jóvenes del proyecto G.A.R. disienten muy considerablemente en sus puntuaciones de activación y de ejecución e incluso en sus expectativas de autodesarrollo. Sin las motivaciones impulsoras no surgen los comportamientos que consagran los ideales y las aspiraciones. Entre la juventud universitaria vasca analizada falta activación.

B) *Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según la ambición de poder*

El poder como preocupación —a veces prioritaria— por conseguir el prestigio y los éxitos profesionales al tiempo que obtener los medios y las condiciones para influir y dirigir a otras personas realizando, además, cuantos esfuerzos requieren estas cotas de autoafirmación, es un incentivo bien apreciado en el colectivo en análisis.

#### INCENTIVOS-SATISFACCIÓN

Constatamos que el poder es puntuado como un aliciente muy poderoso por el 68,4% del estudiantado y es un reforzador altamente potente para un 8,9% de sus componentes. Estas cifras parecen decir que un 77,37% de las y los jóvenes de este estudio aspiran a un alto estatus social, profesional y económico con puestos de dirección y/o de incidencia variada sobre otros individuos.

Curiosamente la satisfacción del poder, percibida en un altísimo grado, no cuenta con el mismo número de seguidores que el incentivo. Las y los jóvenes que identifican el poder con una elevadísima satisfacción personal son un 46,9% y aquéllas y aquéllos que lo estiman como una gratificación muy alta suponen un 17,0%. En total, el 63,97% de los colaboradores de G.A.R. sostienen que el poder puede reportar una altísima satisfacción.

En oposición a estas impresiones, existe un 13,69% de las y los participantes que no valoran el poder como aliciente personal. En la misma línea, un 3,91% le otorga escasa importancia. Juntos componen un grupo de 17,60% que no aspiran a estas condiciones de influencia y dominio en el ejercicio de sus proyectos profesionales.

Una perspectiva más alejada del aprecio del poder es la perteneciente al 24,30% restante. Esta ambición es un refuerzo sin satisfacción alguna o muy exigua para el 16,20% de este grupo. El 8,10% asocia este incentivo con un regocijo medio. Los datos de este apartado indican que una cuarta parte de la muestra, el 24,30%, no entienden el prestigio, los éxitos profesionales, las influencias sobre los otros como polos de satisfacción.

Existen diferencias entre la percepción del poder como incentivo y la valoración afectiva que se hace de él. El aspecto satisfacción suscita mayor número de opiniones.

#### EXPECTATIVAS

En lo que concierne a las expectativas de las y los jóvenes del proyecto G.A.R. respecto a la consecución del poder en sus próximos entornos laborales, las anticipaciones afectivo-cognitivas son altas para un 55,03%; muy altas para el 14,3% y extremas para un 7,0%. Esto hace un 21,23% de miras hacia el poder extraordinaria. Luego, un 76,26% de la población diseccionada se siente y se concibe como personas capaces de alcanzar serios niveles de éxito, prestigio y relevancia profesional.

Expuestos los datos que anteceden, la secuencia Incentivos más Satisfacción más Expectativas parece retroalimentarse. Sin embargo, este flujo de percepciones y de creencias anticipatorias no equivale a la acción. Debemos considerar la participación de otras variables.

Una inclinación distinta apunta un 14,80% del colectivo. Esta sección juvenil guarda una prudente expectativa en lo relativo a la ascendencia y el dominio en el ejercicio de sus previstas funciones laborales. Existe otro subgrupo del 8,94% de muchachas y muchachos con creencias muy bajas hacia las formas de poder que ellos puedan ejercer en sus profesiones.

#### ACTIVACIÓN

Los impulsores pertinentes para establecer pautas de acción hacia el poder son muy altos para un 15,64% de las personas consultadas; altas para un 26,82%, de tipo medio para un 24,30% de las universitarias y universitarios del proyecto.

En el lado opuesto, los energizadores de las acciones hacia el poder son bajos para un 11,73% y muy bajos para el 21,51% del colectivo.

Los números indican que un 42,5% de las chicas y los chicos de la muestra disponen de firmes resortes motivacionales orientados a la búsqueda de un estrato profesional, económico y científico-social prestigiado y poderoso.

#### EJECUCIÓN

Continuando con el siguiente eslabón en el diseño de su proyecto profesional, existe un 29,61% de la juventud examinada que entiende perfeccionarse ya, en muy alto nivel, tareas, cometidos, estrategias que les acercan a sus objetivos de éxito y prestigio profesional.

La organización de resortes y de líneas de actuación cimentadoras de un proyecto hacia el poder se da en alto grado entre el 18,72% del estudiantado investigado. Estas mismas iniciativas ejecutorias son de tipo medio para un 12,57% de las universitarias y de los universitarios de la comunidad vasca.

En el lado opuesto respecto a la posible consumación de un proyecto profesional poderoso, un 39,11% del colectivo G.A.R. anuncia no hacer nada especial por aproximarse al éxito y a un estatus socio-profesional relevante.

El posicionamiento de la población universitaria del estudio ante el poder pone de manifiesto que este fenómeno como expectativa contemplada existe en modo principal para un 55,0% del grupo; llega al 69,3% si la tasación del poder es extraordinaria. La activación en sus niveles necesarios —alta y altísima motivación— se da entre un 42,5% de las muchachas y los muchachos. Las disposiciones para promover la ejecución del poder —alta y elevadísima— se propicia entre el 48,5% del colectivo. Para la mitad del grupo la combinación de esta secuencia —más la percepción del poder como incentivo y la satisfacción que se le asocia— genera un entramado, garante de buenos diseños profesionales.

C) *Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según el reconocimiento social*

El deseo de reconocimiento social es otra de las formas en que se advierte que una persona quiere su promoción profesional y personal. Este indicador se traduce en que los individuos buscan la aprobación social y la estima por parte de los demás. La tendencia es lograr el prestigio, la notoriedad en alguna o varias facetas de la vida, la fama incluso.

INCENTIVOS-SATISFACCIÓN

Desde la atracción que suscita, el reconocimiento social es valorado como un incentivo muy poderoso por el 81,8% de las universitarias y los universitarios; poderoso por el 5,0%. Alcanzamos un 86,87% de jóvenes que anticipan especialmente la aprobación pública por su trabajo.

Un 4,75% del colectivo le otorga un potencial reforzador de tipo medio-alto. Un 6,42% de las personas encuestadas entienden el reforzador como bajo y un 1,96% desprecian este posible aliciente. Existe pues un conjunto del 8,38% que rechaza el reconocimiento social como circunstancia susceptible de mover sus actos.

La satisfacción que reporta el reconocimiento social es paralela al interés que este tratamiento público suscita entre la juventud encuestada como aliciente.

El 77,4% del estudiantado que ha contestado a este requerimiento empareja el encumbramiento social con una altísima satisfacción. Un 6,1% expresa que el bienestar asociado a la aprobación social es muy elevado. La resultante, un 83,52% se siente extraordinariamente a gusto con las valoraciones que los demás puedan hacer de sus esfuerzos y de su valía.

Un 6,42% asocia el reconocimiento social a un agrado medio-alto. Este reforzador externo aporta muy poco bienestar a un 10,06% de las universitarias y los universitarios del proyecto. Es importante apuntar que la mitad de este segmento de la muestra desprecia absolutamente lo que los demás piensen de ellos. Veremos posteriormente cómo fluctúa este grupúsculo.

EXPECTATIVA

Las creencias anticipadoras sobre el reconocimiento social dispersa las opiniones de las y los jóvenes. Un 31,3% alberga unos propósitos excelentes hacia su futuro emplazamiento social. Un 23,5% mantiene unas miras muy elevadas hacia los refrendos que puedan brindarle los demás. Unidos los subgrupos, vemos que la mitad de las universitarias y los universitarios participantes en el estudio G.A.R., un 54,8%, esperan lograr cotas muy elevadas de éxito personal, profesional y ser avalado públicamente por ello.

La expectancia relativa al reconocimiento público es alta, aunque más ponderada, para un 17,04% de las personas participantes. En término medio se ex-

presa un 15,36% de los la colectividad entrevistada. Para sus componentes, la búsqueda de aprobación a sus esfuerzos, su persona, su trayectoria es una previsión media.

Un 12,84% desdeña con pequeñas distinciones el prestigio social. En este subgrupo hallamos un 6,42% de personas que desprecian por completo la sanción pública de su posible trayecto profesional. Para ellas, la aprobación social carece de efectos sobre las conductas.

#### ACTIVACIÓN

¿Qué movilización general de su persona están en disposición de emprender las universitarias y universitarios del proyecto GAR para conseguir las metas de ensalzamiento y reputación sociales? Los puntos de vista son en este caso muy plurales.

Los individuos con muy altos impulsores para dirigirse a la adquisición de una carrera reputada socialmente son un 20,67%. De estas personas, un 7,5% tienen una motivación extrema. En cuanto a los energizadores altos, definen a un 18,44% de la muestra evaluada.

Tratándose de la valoración social, un arousal de tipo medio es la motivación más extensa: responde a la movilización de un 25,14% de las y los respondientes. La activación es baja para un 17,32% y muy baja para un 18,44%. Apreciamos pues que un subcolectivo del 25,76% carece de los impulsores de activación interna precisos para orientarse al reconocimiento social.

Algo más de la cuarta parte de las universitarias y los universitarios de la investigación vasca disocian sus cotas de logro y de autorrealización de una presentación en sociedad que les refrenden. Este subgrupo no parece dispuesto a generar revulsivos hacia los méritos sociales.

#### EJECUCIÓN

Las personas encuestadas que se esfuerzan y preparan el presente de modo muy extremado para acceder a sus metas de reconocimiento social son el 53,91%.

En este segmento de la población, advertimos un serio contraste en el subcolectivo de las y los estudiantes que aseguran trabajar al máximo por su reconocimiento y su valía: son un 42,2%. Al tiempo, el estudiantado que pone en juego el máximo de motivación, activación necesaria para corresponder al nivel de las aspiraciones expresadas, es un 7,5%. Sin activación, la ejecución es poco probable.

Las chicas y los chicos del estudio que se entregan altamente para ir trabando su reconocimiento social son un 17,04%. Un 6,15% aclara que desarrolla tramas medias para acceder al refrendo público.

Un sector de la muestra compuesto por el 22,90% apenas desarrolla intervenciones favorables al prurito social. Un 15,36% tienen un desempeño de tareas muy bajas y, en él, sorprende de nuevo la presencia de 6,7% de estudiantes que reniega totalmente de cualquier actuación orientada al reconocimiento por parte de los demás. La presencia de una agrupación de estudiantes del 7,54% de bajo empeño en la búsqueda de aprobación social completa el segmento sin interés por el éxito social convencional.

Para las tres cuartas partes de jóvenes participantes, el prurito social es percibido como un excelente incentivo y lo asocian a una muy agradable satisfacción. Para la mitad de esta misma sección de estudiantes, el reconocimiento público es una expectativa elevadísima que puede tirar de sus proyectos. La articulación de medidas ejecutorias en aras a ir consiguiendo el prestigio es igualmente espléndida para la mitad del colectivo. La inconsistencia en el acceso al objetivo está en la falta de activación.

*D) Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según la aceptación e integración social*

La necesidad de afirmación y la pertenencia a cuantos grupos humanos facilitan las relaciones afectivas de diversa índoles es otro de los ejes que arman la arquitectura del proyecto profesional previsto.

INCENTIVOS-SATISFACCIÓN

La aceptación e integración social es una necesidad básica valorada como incentivo en su grado extraordinario por un 35,5% de las y los jóvenes participantes en el estudio G.A.R.

Un 22,3% de sus compañeras y compañeros se aproximan a la anterior apreciación con un puntaje muy alto. Estos fragmentos de estudiantes resume el 57,82% de las contestaciones.

Las personas que entienden las relaciones afectivas como un aliciente de fuerza alta son el 23,46%. El 10,34% otorga una ponderación media. Un 5,59% de las y los jóvenes de la muestra creen que la afiliación como incentivo no merece la pena y un 2,79% considera que no es un reforzador en sus esquemas de actuación.

Si exceptuamos al 8,38% de sujetos con preferencias al aislamiento, el 90% de las universitarias y los universitarios evaluados sobre la proyección profesional expresan un claro deseo de hacer amistades y/o mantener asociaciones de variado orden con otras personas.

La coincidencia entre incentivo y satisfacción vuelve a repetirse en el enjuiciamiento de la aceptación e integración social.

La necesidad de pertenencia es tasada como extremadamente satisfactoria por el 26,5% de los aprendices encuestados. Resulta muy altamente valorada por

otro subgrupo del 24,1%. Vemos que este criterio de valoración es opinión de un 50,56% de las y los intervinientes. Frente a la fuerza otorgada a las relaciones sociales como incentivo, la satisfacción expresada se reduce en 7,8 puntos.

La gratitud hacia las relaciones de apego y de encuentros diversos es elevada para un 25,14%, de nivel intermedio para el 12,57%. Así pues un sector compuesto por el 37,71% de muchachas y muchachos entienden la satisfacción de la sociabilidad como media-alta.

Para un 11,73% los beneficios reportados por las relaciones de grupo y las asociaciones de orden plural son bajos. Existe un 6,42% de individuos que define prácticamente como nulos los aprovechamientos derivados de las prácticas sociales. Se mantiene el porcentaje —siempre en torno a un 5 o 6% de personas— que exhiben indicadores de aislamiento.

El grueso de las respuestas obtenidas, el 88,27%, halla motivos sobrados de complacencia en sus encuentros con familiares, amigos, camaradas, gente en general.

#### EXPECTATIVA

La juventud vasca interrogada ¿qué probabilidad percibe de alcanzar este valorado incentivo?

La aceptación e integración social es una anticipación cognitiva extremadamente positiva para el 46,93% de las y los consultados. Para otro 25,70% de la colectividad la creencia es alta. Por tanto, el número de estudiantes que proyectan alcanzar las clases de afiliación necesarias a su ideal de proyecto profesional es el 72,63%.

La esperanza de alcanzar contactos de aceptación e integración social es una creencia media para el 12,85% de las chicas y chicos del estudio. Otro 14,53% del estudiantado tiene una baja previsión de hacerse con los nexos afectivos y las asociaciones instrumentales precisas al futuro laboral. Un 5,59% tiene una bajísima expectativa respecto a los vínculos sociales.

Las expectativas conformes a la probable consecución de la aceptación y la integración social —85,48%— se corresponden con la ponderación alta de esta necesidad como incentivo —91,5%— y con el elevado grado de satisfacción que suscita entre las personas evaluadas: 88,27%.

#### ACTIVACIÓN

La activación de las y los jóvenes para proceder a su incorporación y desarrollo de las filiaciones pretendidas es magnífica para el 32,1% de la muestra; muy alta, para el 27,9% del colectivo estudiantil. Esos puntajes reflejan que un 60,06% de las personas estudiadas tienen una motivación muy elevada para alcanzar sus relaciones sociales.



## DESCRIPCIÓN GENERAL

Los impulsores para la ubicación personal y el desenvolvimiento en los grupos sociales son altos para el 16,20%; resultan de grado medio para un 11,45% y son energizadores bajos para un 12,29% de las personas evaluadas. Entre éstas, el 5,6% apenas cuenta o carece de los movilizadores internos necesarios para hacerse con las relaciones de grupo.

Los datos precedentes afirman que un 87,71% de las universitarias y los universitarios de la investigación se muestran motivados en la consecución de la aceptación e integración social con valores que oscilan desde un grado medio hasta una altísima predisposición impulsora hacia las afiliaciones.

### EJECUCIÓN

Los esfuerzos que están dispuestos a desplegar las y los estudiantes en relación a sus vínculos de pertenencia son extremos para un 63,4%. Resultan muy altos para un 12,3%. Esto configura un subgrupo del 75,70% del estudiantado universitario empeñado en el planteamiento y el desarrollo de pautas de acción para obtener relaciones sociales satisfactorias a su proyecto vital y profesional. Otro sector de las y los jóvenes de la investigación —el 13,7%— procura ejercer sus intervenciones pro afiliaciones en grado medio-alto.

Frente a todas estas personas, el 10,6% del colectivo encuestado no pergeña estrategias de búsqueda de afiliación y pertenencia a grupos. El 5,3% de este estrato expresa no realizar ningún esfuerzo en la dirección de los vínculos sociales.

Cerramos la lectura de las opiniones acerca de la ejecución de pasos en favor de la admisión personal y la incorporación a núcleos de pertenencia diversos señalando el peso de los individuos que apuestan por estas tareas: un 89,4%. Con este dato, el capítulo sobre la ejecución pone fin a la secuencia iniciada con los incentivos y la satisfacción, que pasa por las expectativas y la activación con una constante regularidad de las manifestaciones acerca de la integración social.

### E) *Descripción general de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. en la proyección profesional según su seguridad*

La búsqueda del equilibrio y el bienestar personal en base a las circunstancias familiares, laborales, académicas, sociales, políticas es el último de los factores contemplados en el diseño de un proyecto profesional.

Ante esta dimensión las universitarias y los universitarios del estudio vasco desvelan un perfil grupal de difícil encaje en la construcción sólida de un engranaje profesional.

### INCENTIVOS-SATISFACCIÓN

La estabilidad del yo y el orden en el conjunto de las condiciones de vida habituales son unos alicientes muy potentes, exacerbados incluso, para el 70,9%

de las personas participantes. Un 12,3% más del colectivo analizado percibe la seguridad como un reforzador muy poderoso. En conjunto, las dos secciones componen un 83,2% de jóvenes a los que la seguridad resulta un incentivo extraordinario.

Un subgrupo formado por un 11,2% de las chicas y los chicos del estudio comprende la homeostasis personal y el equilibrio grupal como un refuerzo medio y alto. Únicamente encontramos un 5,6% de personas que identifican la seguridad con un reforzador de baja potencia. En esta franja, un 1,7% de opinantes desprecia al máximo la estabilidad.

La satisfacción adjudicada a la entereza del yo y la armonía de sus circunstancias vitales se distribuye en opiniones muy plurales.

Un 13,7% de la juventud entrevistada admite que la seguridad les satisface en grado extremo; para un 20,7% de colaboradores, el agrado es muy alto. Con estos números, la satisfacción excelsa aportada por la seguridad es propia del 34,4% de las muchachas y los muchachos de la investigación.

Un subgrupo del 24,0% valora los beneficios relativos a la seguridad como altos. Un 22,6% los evalúa como intermedios. Un grupúsculo del 5,5% aprecia como baja la satisfacción derivada de la seguridad. Finalmente sobresale un subcolectivo constituido por un 13,4% chicas y chicos que no halla ninguna resonancia positiva en el hecho de contar con firmeza personal y un entorno seguro. Como constante reaparece un 6,1% de jóvenes que desprecian al máximo el valor de la seguridad.

#### EXPECTATIVA

La edad y el nivel de estudios de la población universitaria examinada nos hacen presuponer que sus componentes cuentan ya con un sentimiento de seguridad en sí mismos de cara a los acontecimientos académicos, laborales y sociales que les esperan. Los datos que siguen son el contraste empírico de lo que estas personas opinan al respecto.

La expectativa de que existe la probabilidad de alcanzar la estabilidad es una creencia anticipatoria extrema para un 7,8% de la juventud universitaria evaluada; es un esquema de pensamiento muy fuerte para el 20,9% de opinantes. La suma de estos dos sectores representan un 28,7% de personas con una prepercepción extraordinaria respecto a su firmeza en la vida.

A propósito de los baremos precedentes recordamos que las personas que buscan una seguridad laboral por encima de todo pueden limitar, sin duda, sus posibilidades de autorrealización. La necesidad reduce la libertad de elección.

Otro sector de las universitarias y los universitarios del estudio, un 36,3%, entienden la anticipación de la estabilidad personal como alta; un 17,9% de las muchachas y los muchachos, como media. Este fragmento de encuestados representa un 44,2% de individuos con una expectativa sobre su seguridad considerablemente firme.

La discrepancia llega con un subcolectivo del 17,0% de jóvenes con una previsión sobre su propia seguridad baja. En esta subsección, un brote del 7,0% de estudiantes tiene unas ínfimas expectativas acerca de su obtención de la estabilidad personal. No podemos aventurar ninguna interpretación sobre este dato al no mediar una entrevista clínica individual con las universitarias y los universitarios colaboradores.

### ACTIVACIÓN

Si las personas que hemos evaluado en el estudio G.A.R. no poseyesen un sentimiento de seguridad en sí mismas, la fortaleza y la estabilidad psíquica más o menos normal, hubiese sido muy difícil encontrarlas en las aulas universitarias y menos aún en los últimos cursos de sus respectivas carreras.

Los datos recopilados reflejan que el 56,7% de jóvenes de la consulta no necesitan en absoluto movilizar sus recursos internos para construir su seguridad y homeostasis. Un 24,6% de esta sección se siente enormemente seguro de su forma de ser; un 32,1% de opinantes presenta una activación básica que puede responder al uso de los procesos de autorregulación habituales en cualquier personalidad saludable.

Un 22,1% de las universitarias y los universitarios necesitan una leve activación para apuntalar su equilibrio. Considerado este estrato de la juventud vasca examinada, podemos decir que el 78,8% de colaboradores aprecian seguridad en sus personas, manifiestan una buena armonía en sus actuales condiciones familiares, estudiantiles y no parecen necesitar de una especial activación o cambio del yo ante los envites futuros.

En contraposición un 15,1% de participantes busca mejorar su seguridad en términos medios aún tolerables. Un 4,4% vive en un preocupante estado de alerta muy considerable tratando de fijar su equilibrio. Desconocemos, por ahora, las razones que pueden envolver estos resultados. Un 1,7% de las chicas y los chicos tiene tal necesidad de activación interna del yo que bien puede tratarse de una definición identitaria. Los puntajes en activación hablan de la seria inestabilidad emocional de este grupúsculo.

### EJECUCIÓN

¿Qué cuantía de empeños aportan las universitarias y los universitarios de la investigación vasca a la sedimentación de su seguridad?

Un 17,3% de muchachas y muchachos del estudio G.A.R. parece no necesitar más que un ligero mantenimiento. Separamos de este segmento, un 8,4% de jóvenes opinantes que no pone en práctica ninguna acción particular.

En el polo opuesto, una sección formada por el 35,8% de universitarias y universitarios manifiesta una exagerada búsqueda de la seguridad. Otro subgrupo del 15,1% afirma buscar la estabilidad con muy altas tasas de em-

peños. Esto representa el 50,19% del colectivo encuestado. Sólo apuntaremos en este momento de la presentación de los resultados G.A.R, que semejantes niveles de propósitos, ideaciones, tentativas, realizaciones en pro de la seguridad siendo cuantías tan extremas pueden atenuar a las personas implicadas. Se constata la presencia de alguna disonancia en el planteamiento de la seguridad. Esta característica del plan profesional, como incentivo y expectativa, se manifiesta excelsa y repartida entre la mayor parte del colectivo evaluado. Ahora bien, no se corresponden con los anteriores registros de seguridad, las tasas de satisfacción, la cuotas de activación y mucho menos los empeños ejecutorios planteados por el estudiantado. Las dudas y vacilaciones de la población universitaria acerca de su proyecto profesional, se ratifican en la incertidumbre advertida sobre la seguridad del proyecto profesional primero y de vida, después.

Cerramos en este punto la presentación de los resultados concernientes a la planificación del proyecto profesional.

## **5. CONCLUSIONES DE LA DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. EN SU PROYECCIÓN PROFESIONAL**

Un compendio final de la descripción general del estudiantado universitario de la Comunidad Autónoma Vasca en su transición «Universidad-Proyecto Profesional» apunta a una muestra de cuatrocientas tres personas todas ellas residentes en territorio vasco a lo largo del curso 2009/2010.

En una proporción de 6/4 contamos con más mujeres que varones de nacionalidad española en un 70% y de identidad solamente vasca en un 5,7%. Las y los jóvenes de otros países del Mundo son un 11,7%. Para un 83%, sus edades se encuentran entre los dieciocho y los veinticinco años.

Con brillantes y notables credenciales académicas, las muchachas y los muchachos llegan a la universidad tras cursar el bachillerato en un 93% de los casos. Sin necesidad de cambiar de carrera tras su primer año de estudios superiores, pertenecen a las siguientes titulaciones: a) Matemáticas (1,73%), b) Biología (7,69%), c) Ingeniería Industrial (4,47%), d) Historia (11,17%), e) Psicología (16,87%), f) Administración y Dirección de Empresas (20,60%), g) Ciencias Empresariales (5,96%), h) Gestión Empresarial en Comercio Internacional y en Marketing (10,92%), i) Humanidades y Empresa (3,23%), j) Humanidades y Comunicación (13,40%) y k) Erasmus (3,97%). La universidad pública representa un 53,60%, el sector privado un 40,46%, el proyecto Erasmus se reparte. En todas las titulaciones los cursos son de nivel medio o superior: el 51,61% de los participantes se hallan en tercer año de carrera, el 40,95% entre cuarto y quinto. La perspectiva de futuro hacia el desarrollo de la carrera queda así recogida.

Evaluada la expectativa de autoeficacia el 92,8% del estudiantado se percibe anticipadamente con éxito en el desempeño de las actividades relativas a su

vida académico-profesional. Únicamente un 1,5% de las mozas y los mozos se valoran como ineficaces. El autoconcepto, autoreferencia muy trenzada con la autoeficiencia, coincide en la valoración recibida: El 85,47% de las y los jóvenes se hallan muy felices y conformes con su propio aprecio. Existe un 15% de estudiantes con una valoración delicada del yo.

El perfil temperamental, desafortunadamente para el estudio G.A.R., no representa a la totalidad de la muestra. Un 44% de las muchachas y muchachos han entregado estas valoraciones. Recordada esta diferencia muestral, los resultados hablan de una juventud emocionalmente inestable en un 61,9%, siendo delicada la posición de un 17,6% de opinantes. Un 20,5% de estudiantes presenta alta estabilidad emocional. La tendencia a la extraversión se da en un 61,4%; un 28,4% aparece más introvertido. La tenacidad se manifiesta en un 51,7% de colaboradores frente a una sección del 39,3% confiada, tranquila, incluso excesivamente relajada en lo que hace a las exigencias de un currículum universitario. Las dudas e incertidumbre acompañan al 42,6% de las chicas y los chicos del proyecto; la franja estudiantil convencida y más segura de su estructura afectiva alcanza el 40,3% de la participación. La dependencia e independencia de campo, dimensión sí representativa de la totalidad de la muestra, apunta a un 57,3% de las universitarias y los universitarios del estudio G.A.R. como dependientes en su estilo cognitivo frente a 29,9% de jóvenes independientes en su configuración de la realidad: mayor análisis, reflexión, articulación de los proyectos entendidos además como globales. El perfil medio de la afectividad responde a la edad cronológica de la colectividad participante y sobre todo a su estatus de edad: personas en tránsito, en pleno período de formación a las que se les exige cada vez más la toma de decisiones con carga de futuro. Las muestras de ansiedad y las dudas son habituales en todas las transiciones de desarrollo.

Manifiestamente libres de los estereotipos de sexo que nutren las creencias de las sociedades más tradicionales, la juventud universitaria vasca presenta dos estilos de planificación de la vida afectiva. La intersección desarrollo laboral - desarrollo existencial se dirige en unos casos a la no admisión de cargas afectivas y en otros a la aceptación de estas responsabilidades. En conjunto, se observa una relación indirectamente proporcional entre el número jóvenes con disposición a aceptar obligaciones extralaborales y la complejidad e inmediatez de las mismas. Así, los porcentajes de representación del estudiantado se aligeran en la medida en que aumentan la asunción de cargas familiares y/o sociales. Éstas se distancian en el tiempo todo lo posible.

El plan de desarrollo de la carrera desde el punto de vista de las aspiraciones de postgrado muestra algunas diferencias si se planifica con aportaciones externas o si se diseña sin patrocinio alguno. Con ayuda de los agentes sociales, la línea de aspiraciones preferida por el estudiantado participante sitúa en primer lugar la inscripción en un máster, sigue la búsqueda de empleo en la empresa pública y/o privada, la preparación de oposiciones o de otra carrera complementaria y de cerca continúan las opciones del doctorado y la investigación. Apenas se contempla tener que dedicarse a otras actividades no relacionadas con el re-

corrido universitario o a la empresa familiar cuando existe. Sin patrocinios las universitarias y los universitarios plantean volcarse en la integración en la administración y/o en la empresa privada, estudiar oposiciones o una carrera complementaria. Se retiran del pretendido propósito de realizar un máster en un gran número, se mantienen en la posibilidad del autoempleo creando una empresa propia, se dirigen en mayor medida a la empresa familiar y entienden muy bien que, sin los apoyos institucionales precisos, resulta muy difícil acceder a la investigación.

El plan de carrera con sus componentes laboral, afectivo y social, cualquiera que sea su trenzado individual, se ubica en la propia Comunidad Autónoma Vasca para 68% de las muchachas y los muchachos de la consulta. Un 32% asocia su desarrollo profesional a la salida del territorio vasco. Entre el colectivo que no piensa en la deslocalización por razones de trabajo un 36,2% del estudiantado evaluado calcula no hacerlo nunca. El subgrupo restante piensa en estudiar el mercado de trabajo por un período de dos a cinco años, tras lo cual reconsidera su opción.

En lo que concierne directamente al diseño del proyecto profesional, la población universitaria vasca del estudio G.A.R. cree en la autorrealización por medio de la profesión en un 71,5% y se siente satisfecha en esa misma medida. Sin embargo, si bien los estudiantes mantienen la expectativa hacia el autodesarrollo, esta categoría de la planificación no se ve acompañada, por ahora, de la activación y ejecución necesarias. Respecto a la ambición de poder, la muestra se escinde en dos grupos. Un 39,2% del estudiantado no desarrolla especial interés por lograr cuotas de relevancia e influencias sobre los demás. El restante 60% sí valora esta categoría de proyección profesional. Existen dos niveles: un grupo se queda en el aprecio del poder y su inclusión en el plan propio como expectativa; un 48,5% ha articulado ya la secuencia proyectiva completa y con una coherencia de logro que permite reconocer a un subgrupo con firmes ambiciones.

El reconocimiento social es percibido como un extraordinario incentivo por las tres cuartas partes de las muchachas y muchachos que lo asocian a una muy agradable satisfacción. Como expectativa muy elevada, el reconocimiento público es una anticipación de la mitad de las y los jóvenes. Sucede lo propio con la articulación de medidas ejecutorias en favor del prestigio social. La cadena del reconocimiento se rompe en la falta de activación para un 27,7% de las universitarias y los universitarios. La aceptación e integración social es el basamento del proyecto profesional más uniforme entre los estudiantes de la investigación G.A.R. Un 90% del colectivo valora la inclusión social como un poderoso aliciente, un incentivo máximo. El 88,3% de las chicas y los chicos halla sobrados motivos de complacencia en las afiliaciones que reportan la vida laboral. Expectativa, activación y ejecución se suceden con clara constancia de las opiniones tanto en número como en intensidad. La seguridad como último elemento constituyente de la planificación profesional desvela distintos diseños. Como incenti-

vo más o menos ansiado, el 83,2% de la muestra reconoce el valor de seguridad. La satisfacción que reporta se distribuye en grados diversos como reflejo de una sociedad de la opulencia en la que sus miembros creen en las necesidades básicas y no tan simples como bienes adquiridos desde la cuna y sin esfuerzo. Con un gusto diverso por el tipo de seguridad al que aspiramos con nuestros modelos laborales, un 44,2% de las universitarias y los universitarios del proyecto anticipa alcanzar un sustanciosa seguridad con el desarrollo de la carrera. Un 17,0% de colaboradores ve muy turbio el panorama laboral en cuanto a la estabilidad de vida. Este dato viene a coincidir con el 15,1% de jóvenes que lucha y busca mejorar su seguridad. El restante, un 78,8% de los chicos y las chicas del estudio G.A.R. manifiestan diversas orientaciones dentro de la armonía que dicen disfrutar con sus actuales condiciones de vida incluyendo los avatares y los envites del futuro. Sin embargo, los empeños que se desarrollan y se planifican en favor de la seguridad no coinciden del todo con el disfrute de tan estables niveles de homeostasis.

Este balance cierra la primera aproximación a la secuencia «género - auto-eficacia - rendimiento». Se trata de una revisión general de los datos que expresa las tendencias de las universitarias y los universitarios de la Comunidad Autónoma Vasca durante la etapa de desarrollo que va acercando los últimos cursos de las carreras al mundo laboral. Nosotros hemos evaluado esta transición «Universidad - Integración Laboral» con el proyecto profesional.





## Capítulo III

### Segundo nivel de análisis: La descripción según el género

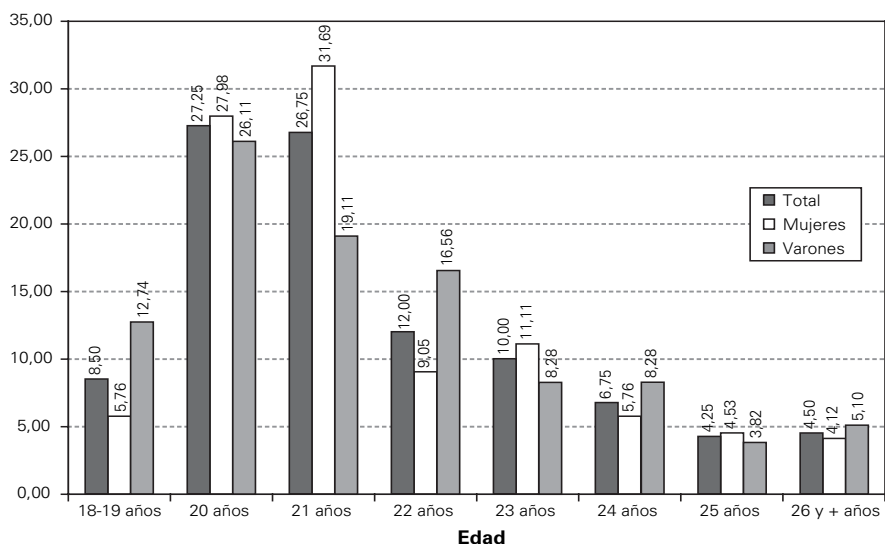
El primer nivel de análisis de los resultados continúa con las descripciones de las universitarias y los universitarios de la Comunidad Autónoma Vasca en la transición «universidad-proyección profesional» atendiendo a su sexo. La elaboración de los datos sigue el orden ya utilizado en la lectura del colectivo general: en primer término, las variables asociadas concebidas como antecedentes según nuestro modelo teórico; en segundo lugar, los aspectos intrapersonales, variables mediadoras en nuestra conceptualización del objeto de estudio y en un tercer momento, reflejaremos los componentes del proyecto profesional, variables asociadas subsiguientes.

#### **1. DIFERENCIAS EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. SEGÚN LOS ATRIBUTOS PSICOSOCIALES**

La primera aproximación a la colectividad universitaria vasca ante su proyecto curricular según el género es un repaso a las principales diferencias entre las circunstancias biográficas y sociodemográficas de chicas y chicos en este momento de sus vidas.

Recordaremos que el colectivo final válido se compone de 403 personas distribuidas entre mujeres y hombres en una proporción de 6 a 4, favorable al sexo femenino. Las mujeres son un 60,8%, los varones un 39,2%. Dada esta distinta representación entre los dos sexos, el análisis que realizamos es una lectura intragrupo —mujeres, por un lado; varones, por otro— acompañado de las comparaciones intergrupo cuando los datos lo piden.

La edad de la juventud participante es la propia del período universitario salvo una decena de casos con más de 45 años que han sido desestimados por ofrecer proyectos profesionales realizados.



Cuadro 3.1.

Muchachas y muchachos se sitúa en el espectro de edades que se extiende desde la adolescencia a la «primera madurez» o la «adulterz joven». El subcolectivo más joven reúne al estudiantado universitario de 18 y 19 años representando un 8,5% del total. En este subgrupo adolescente sobresalen los varones con una distancia de 6,98 puntos.

El intervalo de edad de 20 y 21 años representa el 54,00% de la muestra. En este caso, la presencia femenina aventaja en 14,45 puntos a los jóvenes compañeros.

La franja de 22, 23 y 24 años, esto es el grupo de «primera madurez» recoge presencias dispares. Los estudiantes varones de 22 años son 7,51 puntos más numerosos; los de 24 años, se despegan 2,52 puntos de las chicas. Por el contrario, las jóvenes en los 23 años de edad sobresalen, 2,83 puntos.

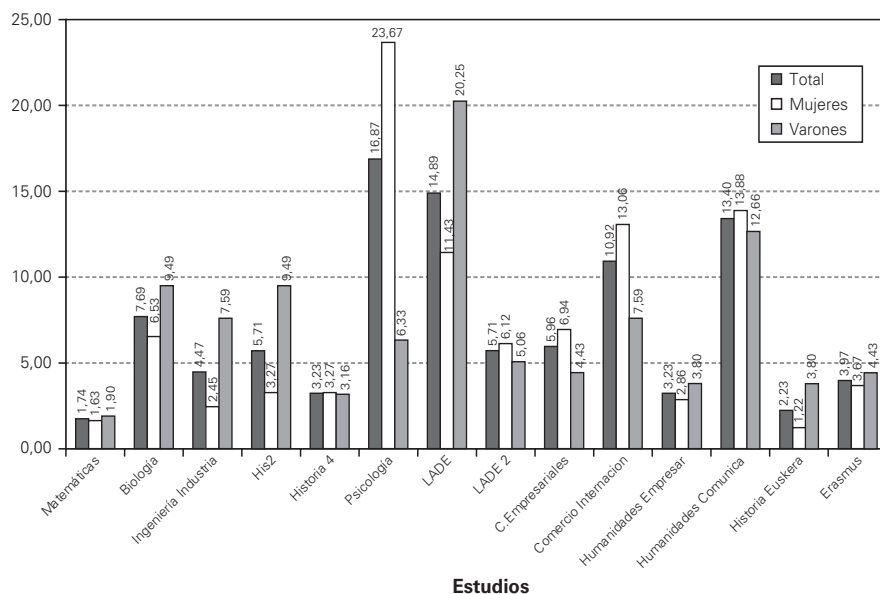
De los 25 años en adelante no se advierte disparidad alguna en la presencia por sexos. Recordamos que hemos mantenido los expedientes comprendidos entre los 26 y 43 años —4,5% sobre el total válido— por apreciar que sus proyectos de desarrollo de la carrera profesional coinciden con los objetivos a contrastar por el estudio GAR.

La nacionalidad de los estudiantes examinados es la española para un 70%. Esta identificación es del 71,02% en el subcolectivo femenino; corresponde a un 68,35% entre los varones. Se establece un diferencial a favor de las primeras del 2,67. Entre el 5,7% de estudiantes que se definen únicamente como vascos prevalece el sexo masculino con 3,11 puntos de margen. Los universitarios foráneos de distintas partes del Mundo se reparten por igual entre mujeres y varones.

Apuntaremos que el grupo de personas que no quiso pronunciarse sobre su nacionalidad, un 19,85%, es ligeramente femenino: 1,42 puntos arriba. ¿Cabe pensar que los varones son más afirmativos al expresarse sobre este particular? Los datos de que disponemos indican que ellos se pronuncian algo más cuando de ser únicamente vasco se trata, ellas predominan en la no respuesta y en la identificación nacional española.

La procedencia del grupo general sabemos que está unida a la Comunidad Autónoma Vasca en un 81,6%. La población examinada se distribuye por igual entre universitarias y universitarios. El mismo reparto tiene lugar con los estudiantes pertenecientes a otras comunidades autónomas españolas y a otros países no europeos. Por el contrario, las mujeres europeas que han acudido a la C.A.V. son 1,77 puntos más numerosas que los varones del continente.

La presencia de los sexos en las carreras evaluadas crea tres bloques de predominios: el masculino, el femenino y el paritario. Vemos que Biología —6,53% mujeres frente a 9,49% varones—, Ingeniería Industrial —2,44% mujeres frente a 7,79% varones—, Historia en sus tres subgrupos —7,75% mujeres frente a 16,45% varones—, y la licenciatura en Administración y Dirección de Empresas —11,42% mujeres frente a 20,25% varones— constituyen un sector de estudios universitarios con una mayor tasa de alumnado masculino. El diferencial más elevado es el de Historia con 9,70 puntos de margen. Sigue la licenciatura en Administración y Dirección de Empresas con 8,82 puntos de distancia. Prosiguen los estudios de Ingeniería Eléctrica —6,23— y los de Biología con 5,15 puntos de diferencial.



Cuadro 3.2.

Matemáticas encabeza el bloque de carreras paritarias. Le siguen los estudios de segundo ciclo de Administración y Dirección de Empresas, Humanidades y Empresa, Humanidades y Comunicación y los jóvenes del proyecto Erasmus.

El frente de estudios con cariz femenino son las carreras de Psicología —23,64% mujeres frente a 6,32% varones—, la diplomatura en Comercio Internacional y en Marketing —13,06% mujeres frente a 7,59% varones—, y la diplomatura en Ciencias Empresariales —6,93% mujeres frente a 4,43% varones—. En estos casos las brechas de separación son muy relevantes para Psicología con un diferencial del 17,34 y para los estudios de Comercio Internacional y Marketing con 5,47 puntos de distancia. La diplomatura en Empresariales tiene a su vez un predominio femenino del 2,51.

La distribución de la muestra universitaria por sexos en los distintos campus de la Comunidad Autónoma Vasca repite la distribución tripartita que acabamos de presentar.

Existe un conjunto de campus con presencia femenina dominante formado por la Universidad de Deusto con sede en Bilbao, la Cámara de Comercio de Bilbao y la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de la Universidad del País Vasco, también de Bilbao. Los tres centros acogen un 46,16% del total de personas que componen la muestra en análisis.

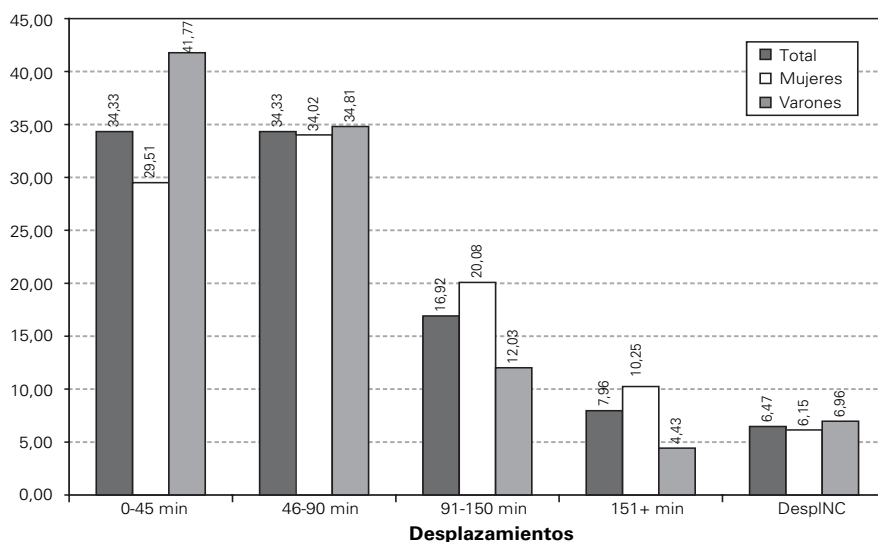
Los lugares de estudios superiores con preponderancia masculina son la Universidad del País Vasco en su campus de Lejona, San Mamés y Sarriko en Bilbao, todos ellos en Vizcaya y, por otro lado, el campus de Vitoria perteneciente por igual a la Universidad del País Vasco. Estos espacios representan el 36,73% del territorio universitario encuestado.

La sede de la Universidad de Deusto en San Sebastián junto al colectivo de jóvenes Erasmus que están diseminados por todas las plazas universitarias componen el campus paritario. Estos ámbitos de estudio son el 17,12% de la población de enseñanza superior abordada.

La gama de estudios universitarios que hemos llegado a evaluar nos ha permitido incluir los tres campus de la Comunidad Autónoma Vasca: Álava, Guipúzcoa y Vizcaya. Bien sabemos que su presencia no es proporcional al peso sociológico de cada una de las tres comunidades universitarias. Insistimos de nuevo en subrayar que acceder a las evaluaciones en vivo en las aulas es un trabajo ímprobo. No obstante en lo que concierne a la distribución por sexos, podemos hablar de tres subespacios relativamente equitativos.

Con independencia de la ubicación física de los centros de estudios, creemos que la población universitaria estudiada sí es un buen reflejo de la juventud vasca ante su proyecto profesional. Los desplazamientos diarios de las muchachas y los muchachos para acudir a sus puntos de aprendizaje así lo atestiguan. En lo que a estos itinerarios concierne existen diferencias de género.

LA DESCRIPCIÓN SEGÚN EL GÉNERO



Cuadro 3.3.

Del 16,91% de universitarios que emplean dos horas y media en el traslado estudiantil, existe un margen de 8,06 puntos que apunta hacia los desplazamientos femeninos. Cuando la inversión de tiempo sobrepasa las dos horas y media largas, un 8% del estudiantado, vuelven a ser las chicas las más afectadas: 5,82 puntos de diferencia a su favor.

En la situación contraria, la referida a los traslados más breves son los muchachos quienes se desplazan a diario a sus lugares de estudio en una media hora. Tiempo y esfuerzo les resultan más livianos con un 12,26% de distinción.

Los criterios para la elección de la facultad distinguen a cada uno de los sexos. Las mujeres han pensado más en la proximidad del centro de estudios, con una diferencia de 10,44 puntos respecto a sus compañeros. En segundo término, en ellas ha pesado más el interés por la carrera. La distancia comparativa con los chicos es de 3,52 a su favor.

Las referencias empleadas por los varones para decidirse por sus centros de estudio han sido por este orden el coste económico —2,02 de margen— y las características de la oferta de la carrera —1,84 de escisión respecto a las mujeres—.

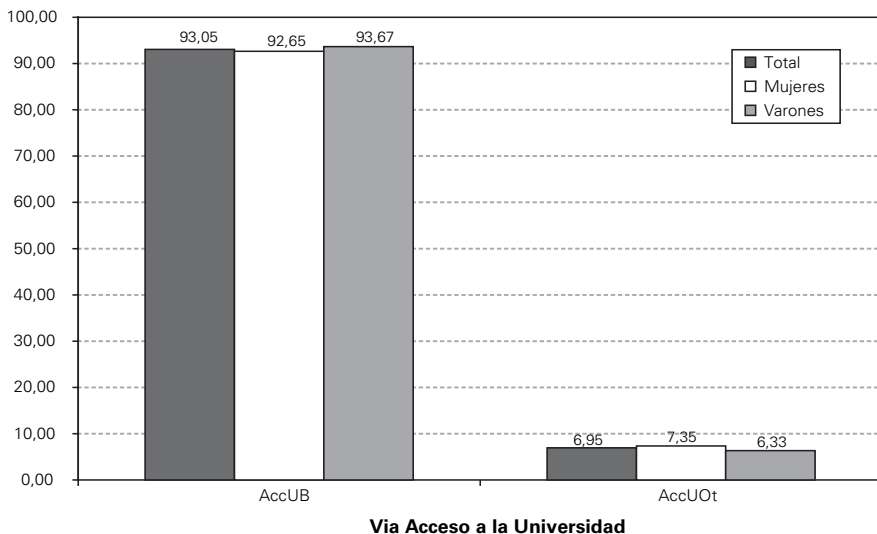
El criterio prestigio del centro de estudios se reparte por igual entre chicos y chicas.

En lo que hace a las influencias recibidas por la población universitaria vasca en la decisión de cursar sus actuales estudios, sabemos que un 66,50% de las

personas encuestadas entienden que se trató de una opción personal, libre de imposiciones e insinuaciones forzosas. Estas apreciaciones son compartidas por igual entre chicas y chicos. Entre el sector universitario que se ha dejado aconsejar por los conocimientos de padres, hermanos, profesores u otras figuras significativas —9,4%—, los muchachos marcan 4,27 puntos de diferencia. En el subgrupo que atiende a las consideraciones de amigos, el estar de moda y la opinión pública —el 9,9%—, son las mujeres las que destacan con un margen de 4,87 puntos. Vemos que no es muy numerosa la colectividad universitaria que admite ciertas influencias sobre su actual estatus académico, pero cuando esto sucede, las tendencias entre mujeres y varones son opuestas.

## 2. DIFERENCIAS EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. SEGÚN LA TRAYECTORIA ACADÉMICA

Al analizar la procedencia académica, hemos comprobado que las universitarias y los universitarios de la investigación G.A.R. acceden a sus estudios superiores tras estudiar el Bachillerato en un 93,1%. Esta alta representación se distribuye equitativamente entre los dos sexos. El reparto también es paritario cuando las vías de acceso a los estudios superiores —6,90%— han sido otras alternativas ajenas al Bachillerato. Muchachas y muchachos acuden por igual desde el Bachillerato y por igual desde otras fórmulas educativas. No hay diferencias en este sentido.



Cuadro 3.4.

La preparación preuniversitaria del estudiantado del proyecto ha tenido lugar en centros públicos en un 35,5% de los casos. Las mujeres proceden más de estos establecimientos educativos que sus colegas masculinos; 6,70 puntos les distancian. Por el contrario, los varones predominan entre los alumnos egresados de los centros privados en cualquiera de sus modalidades: privado laico: 1,88; privado religioso: 2,18; privado ikastola: 1,84. Estos márgenes apuntan a dos tendencias contrarias en este antecedente formativo de la juventud analizada.

Retomando ahora el historial de los estudios secundarios de las chicas y los chicos participantes recordamos que en su conjunto ofrecen un perfil poblacional brillante. Sobresale la presencia de un subcolectivo de estudiantes excelentes compuesto por el 36,3% del grupo si atendemos a sus calificaciones medias de Bachiller y formado por un 22,87% si atendemos a las notas medias de Selectividad. Hablamos de personas con puntuaciones entre el 7,3 y el 10.

En el Bachillerato, las mujeres destacan en las notas que van del 6,1 al 8,3. Los notables bajos tienen un predominio femenino del 2,46 puntos; los notables altos acentúan el diferencial con 5,01 puntos de margen. Los aprobados de la formación secundaria pertenecen más a los chicos. Constatamos un marginal de 4,25 puntos a su favor. Las valoraciones más brillantes que van de 8,4 a 10 se reparten por igual entre los dos sexos. Cabe decir lo mismo de las superaciones diversas en la convocatoria de septiembre. Ligera preponderancia pues de las mujeres en el área de los notables.

Pasando a las notas medias de Selectividad, sabemos que estas calificaciones matizan los puntajes del Bachillerato otorgados en los centros de procedencia: descienden los sobresalientes y notables altos para aumentar el peso de los aprobados.

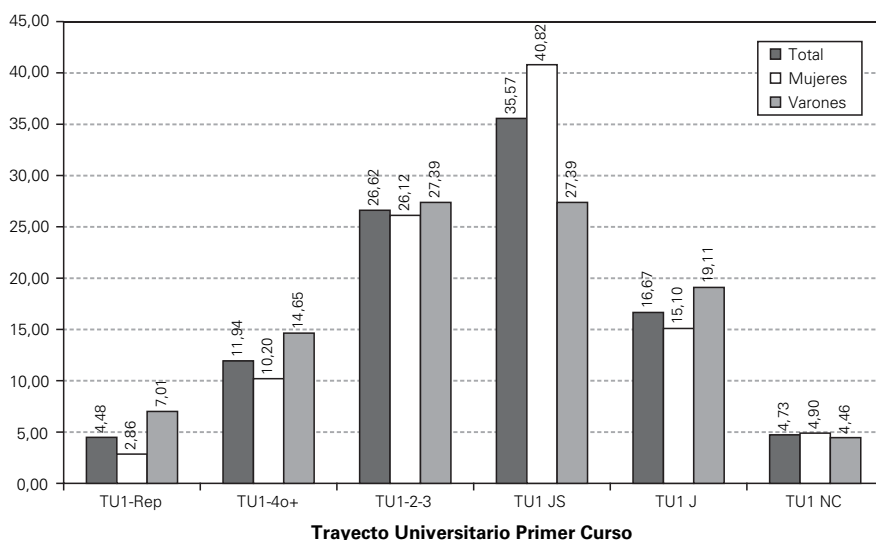
En lo que atañe a su reparto por sexos, las valoraciones de Selectividad ofrecen el mismo trazado ya descrito para el Bachillerato: los notables tienen prevalencia femenina (diferenciales: 4,46 y 6,79); los aprobados, una tintura masculina (diferencial 9,03). Advertimos una distinción sustancial a favor de los estudiantes varones. Las calificaciones más relumbrantes de Selectividad les pertenecen con un margen de 2,90 puntos. La convocatoria de septiembre repite como paritaria. En conjunto, parece que las mujeres se instalan en los notables mientras el segmento de notas muy altas se afianza como masculino.

El primer curso universitario fue exitoso para el 93,5% de la colectividad abordada por el proyecto G.A.R. Entre aquellos que no resolvieron con holgura el ingreso en la universidad —un 6,5%—, los varones son más numerosos. Un diferencial del 1,88 avisa de que cambiaron de estudios más que las chicas.

Transcurrida la primera experiencia universitaria, su valoración general parece relativamente favorable. No es sin embargo un balance homogéneo para los sexos.

El grupo de repetidores del primer año es masculino con una distancia de 4,15 puntos para los varones. Otro tanto sucede cuando se pasa al siguiente curso con cuatro o más asignaturas. El margen que soportan los mozos, en este caso, es de 4,45 puntos a su favor. Respetando siempre los datos, recordaremos al respecto que la presencia masculina predomina en los estudios superiores de mayor dificultad. Del mismo modo no podemos olvidar las diferencias entre los estresores de las carreras duras y las carreras blandas y sus consiguientes efectos (Morejón Sabio, 2008).

En lo positivo vuelven a sobresalir los estudiantes varones. Aprobar todo en junio también es un comportamiento preferentemente masculino con una evidencia del 4,01 respecto a las universitarias.



**Cuadro 3.5.**

El historial universitario de arranque presenta un predominio femenino del 13,43 cuando la población encuestada reparte sus aprobados entre las convocatorias de junio y de septiembre.

Sobre el grupo de personas que ya han pasado por el tercer año de carrera, algo más de la mitad de la muestra, advertimos que las mujeres despuntan en la superación del curso sin cargas de retraso. Cuando esta posibilidad es completa en la convocatoria de junio, las chicas marcan un diferencial de 15,08 puntos al alza; si se trata de una superación utilizando las dos convocatorias, junio y septiembre, un 11,93 les separa de la actuación masculina.



Los varones destacan especialmente en llegar al siguiente curso con dos o tres disciplinas pendientes. Un 17,62 como marginal de diferencias en su dirección apoya nuestra observación. En el transcurso medio de una carrera se definen dos modelos de trayectoria universitaria: sin cargas para las mujeres; con disciplinas de retraso para los varones. Esta afirmación general para cada uno de los sexos debe releerse a la luz de cada una de las carreras, no precisamente iguales en sus grados de dificultad.

Concluimos este apartado descriptivo, aludiendo a la combinación de los estudios y el trabajo entre la juventud universitaria vasca.

Recordamos que la muestra examinada se centra preferentemente en sus estudios en un 56,8% del colectivo frente a un 33,8% que sí tiene alguna ocupación laboral. Entre el subgrupo de universitarias y universitarios con empleo, las distintas modalidades de coordinación del trabajo con la vida estudiantil es prácticamente similar entre los dos sexos. Únicamente en el subgrupo ocupado semanalmente unas veinte horas, emergen las mujeres con 2,07 puntos de diferencia.

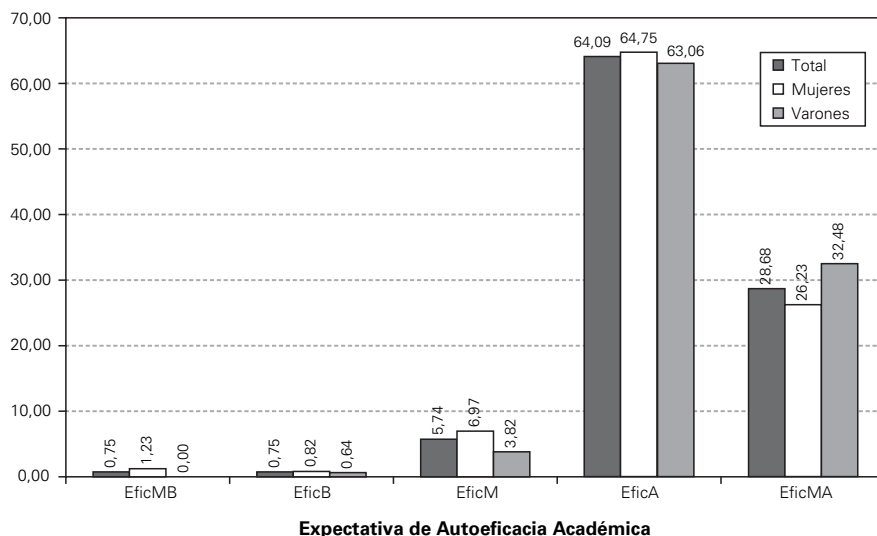
### **3. DIFERENCIAS EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. SEGÚN LA AUTOEFICACIA ACADÉMICA**

Hemos tenido ya la oportunidad de definir la autoeficacia percibida como un constructo persona-situación, aprendido desde la infancia, cambiante, específico para cada contexto y resultado de los modelados de las personas y circunstancias que compone nuestras vidas. Desde el punto de vista del contenido, la autoeficiencia es la creencia de que una persona puede ejecutar con éxito las conductas requeridas para producir determinadas consecuencias.

La presencia de esta variable autorreferencial entre la población del estudio G.A.R. se corresponde con el alto nivel de la trayectoria estudiantil de los colectivos examinados. Las experiencias personales previas y los análisis atributivos de sus resultados marcan en buena medida las anticipaciones de futuro. Las universitarias y los universitarios del proyecto mantienen la firme convicción de que triunfarán en sus aprendizajes y en sus proyectos profesionales.

Estas construcciones mentales tienen sus matizaciones al enfocarlas por sexos. En su valoración más alta, la expectativa de autoeficacia es parte de un 28,68% de la muestra. Este grado muy elevado de aprecio está más presente entre los varones que entre las mujeres. La diferencia es de 6,25 puntos para los chicos.

La alta autoeficacia —la más extendida entre los participantes con un 64,09%— es ligeramente superior entre las jóvenes universitarias, con un marginal ascendente del 1,70 puntos. Ante una percepción de la eficacia personal media la inclinación femenina es más acentuada: son 3,15 puntos en su favor.



Cuadro 3.6.

Vemos por tanto que en el ámbito universitario, la previsión de eficacia realizada por el estudiantado del proyecto G.A.R. queda matizada por el género. Los varones despuntan en las tasas muy altas, las mujeres en los niveles alto y medio. No hay diferencias cuando las precisiones sobre la autoeficacia es baja. Recordaremos que solamente es un 1,5% del colectivo general el que así se valora.

#### 4. DIFERENCIAS EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS INTRAPSÍQUICAS

Dentro de la necesaria acotación que debemos realizar sobre la realidad social para acceder a su estudio, el fenómeno «diferencias de género-expectativa de autoeficacia y proyección profesional» se ha reducido al modelo descrito páginas arriba.

Las variables intrapsíquicas individuales que exploramos como mediadoras en la transición «universidad-mundo profesional» son el autoconcepto, los estereotipos de sexo, el estilo cognitivo, el temperamento, los impulsores hacia el desarrollo de la carrera profesional y el plan afectivo.

El conjunto de variables en que se concreta nuestro diseño de intervención son aspectos de la personalidad que pueden ayudarnos a entender los vínculos que se establecen entre un perfil académico, una valoración de la autoeficacia y unos tipos de proyectos profesionales. En este apartado, presentamos las diferencias entre mujeres y varones en cuanto a estas características intrapsíquicas intervinientes en la configuración de un proyecto profesional.

#### 4.1. DIFERENCIAS EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. SEGÚN EL AUTOCONCEPTO

Definido como una consistente estructura cognitiva, dinámica, jerárquica, multifacética, de naturaleza social, comprometida directamente con la codificación de la información personal y muy estrechamente relacionada con los procesos emocionales que se ocupan de organizar las experiencias y guiar la acción individual (Musitu, 1991), el autoconcepto junto a la expectativa de autoeficacia son dos de las principales dimensiones de naturaleza interna implicadas en la construcción de un proyecto profesional.

##### INCENTIVO-SATISFACCIÓN

La importancia del desarrollo y disfrute de un buen autoconcepto es un incentivo con una valoración máxima para un 86,31% de los jóvenes del estudio G.A.R que responden a este aspecto. Sobre esta cuestión apreciamos pocas diferencias de género: las atracciones más bajas del autoconcepto son femeninas —diferencial del 1,52 en su favor—; los refuerzos intermedios del autoconcepto son prevalentes en los varones —margen de 1,91 para ellos—. Los demás estadios de incentivación son iguales a los dos sexos.

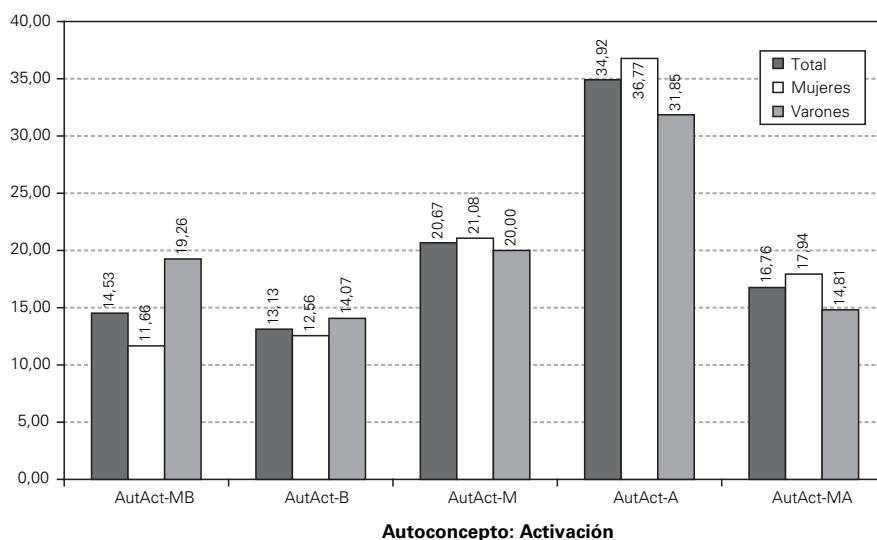
En cuanto a la satisfacción que reporta una buena concepción del yo como pronunciada meta en la vida, el 85,47% de los participantes le otorgan una tasa de bienestar muy alta. Entre ellos, las mujeres destacan con 4,03 puntos más. En la consideración satisfactoria muy baja, son los varones los más significados: 2,77 puntos en su dirección.

Una vez sabido que las universitarias y los universitarios colaboradores del proyecto G.A.R. valoran sobremanera el autoconcepto, describimos qué expectativas y activación desarrollan respecto al mismo y qué están dispuestos a hacer para alcanzarlo, ejecución.

##### ACTIVACIÓN

Explicados los diferentes movimientos de la motivación en la planificación y puesta en funcionamiento de un proyecto profesional, repetiremos que la potente activación dirigida por una muestra de estudiantes superiores hacia sus ganancias de prestigio, reconocimiento social, autorrealización y prosperidad económico, entre otras cosas, parece lo propio y lo necesario para la transición vital en curso, la edad de la muestra y su contexto social. Sin embargo y según apuntan los datos, el mismo vínculo entre el autoconcepto y la activación no se advierte especialmente saludable.

Para una población situada mayoritariamente en la «primera madurez», sería un mal asunto comprobar que buena parte de sus miembros destinan aún su activación general a la estructuración del autoconcepto y a su propio aprecio.



Cuadro 3.7.

La descripción general de los datos ya nos indican que un 16,76% de la juventud examinada lucha denodadamente por su autoestima y la confianza en sus posibilidades. Es decir, requiere mantener muy elevada su activación por el autoconcepto. Las mujeres se alzan 3,12 puntos por encima de sus compañeros varones en este aspecto.

Un 34,92% de los miembros del estudio parecen contar con un autoaprecio más asentado si bien su tasa de activación al respecto es todavía tan alta que estaremos sin duda hablando de jóvenes con un autoconcepto en tránsito, en una fase de revisión y construcción del mismo. En esta franja, las mujeres repiten una tendencia ascendente con 4,92 de marginal.

El estudiantado con una activación intermedia del autoconcepto representan un 20,67%. El comportamiento de los dos sexos es equidistante por lo que entendemos que chicos y chicas reservan y disponen de sus impulsores básicos para la regulación y el mantenimiento de un buen aprecio del yo ya existente. Entre el 13,13% con unas bajas tasas de energizadores para el sostenimiento del autoconcepto, tampoco hay diferencias de género.

Por último, en el 14,53% de jóvenes que apenas redistribuyen sus fuerzas internas en la composición o reconstrucción del sí mismo, son los varones los estudiantes más destacados. Su diferencia respecto a las compañeras de estudio es de 7,60 puntos. En este caso, la activación hacia el autoconcepto es muy baja.

Considerando quiénes son las personas que recaban la fuerza de la activación para el autoconcepto es evidente que esta circunstancia es sobre todo feme-

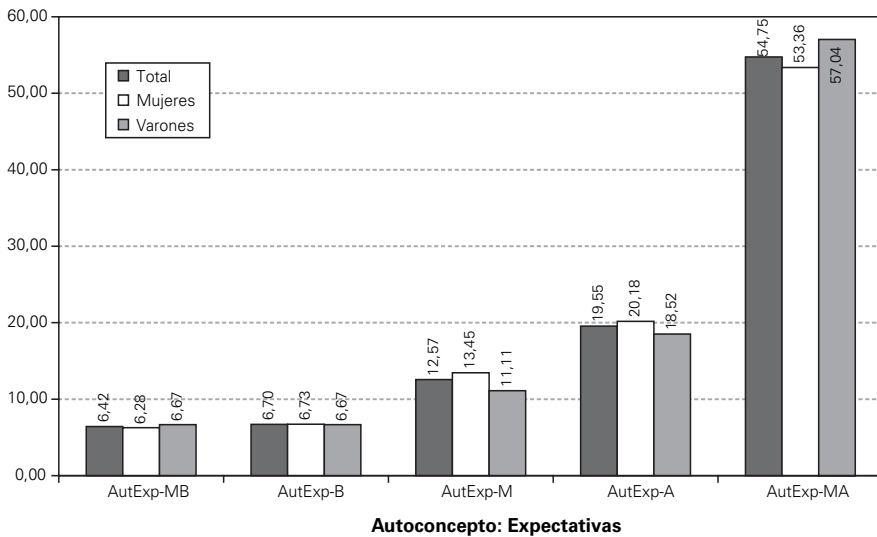
nina. En el otro extremo, entre los individuos que prescinden de una activación para el aprecio y la confianza en sí mismos encontramos un mayor número de varones. Desde el punto de vista de la activación, la valoración del autoconcepto es parcialmente distinta según el género.

EXPECTATIVAS

En orden a sus expectativas, las personas que poseen unas creencias sobresalientes sobre su persona son un 54,75%. Las mujeres caen 3,67 puntos a la hora de anticipar una apreciación muy alta de su autoconcepto.

Cuando las expectativas hacia el propio yo son altas —19,55% del colectivo que ha respondido— y cuando son intermedias —12,57% del grupo que contesta— las estudiantes están más presentes. Una distancia de 1,66 en las elevadas anticipaciones, 2,34 puntos en el segundo caso.

Las creencias anticipatorias sobre la propia persona de bajo y muy bajo nivel son iguales entre los dos sexos.



Cuadro 3.8.

EJECUCIÓN

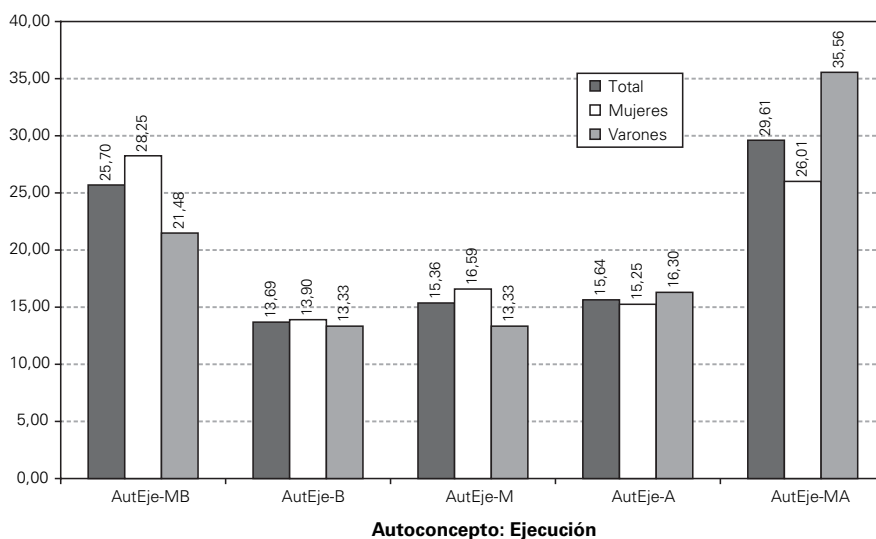
Tratándose del autoconcepto, las puntuaciones altas en ejecución indican que las personas concernidas tratan de acrecentar su imagen, su autoaprecio y la confianza en ellas mismas. Puntuaciones muy bajas pueden asociarse tanto a una conformidad saludable con la construcción de la identidad actual como con

una pasividad y abandono grande del propio yo. La interpretación de resultados requiere de una valoración de todos los aspectos del autoconcepto y de las otras variables mediadoras.

Los números indican que un 29,61% del estudiantado busca muy afanosamente ocasiones, alternativas y motivos que favorezcan la fuerza de su identidad y permitan afirmar su autoestima. Entre este subgrupo las mujeres decrecen con un margen de 9,55 puntos.

Una subfranja universitaria del 15,64% de estudiantes trabaja su autoconcepto en las mismas direcciones descritas si bien en un grado alto. Los dos sexos tienen idéntica presencia en la ejecución elevada de la autorreferencia personal.

Un subgrupo formado por un 25,69% de participantes no desarrolla ninguna clase de tácticas sobre su autoconcepto. Las chicas cuentan con un diferencial de 6,77. En el subgrupo de mediana ejecución —15,36% del colectivo— las mujeres repiten un predominio de 3,26 puntos sobre sus compañeros.



**Cuadro 3.9.**

Observamos que cuando la lucha por la afirmación del sí mismo es muy acusada los muchachos son más numerosos. Cuando esta entrega por uno mismo es media o muy baja contamos con más muchachas.

Los puntajes de activación muy alta y alta y de ejecución media y baja del autoconcepto apuntan a la existencia de algunas personas necesitadas de aliento y soportes externos para constituir y/o consolidar un buen referente personal. La presencia femenina en las dos apreciaciones es considerable.

#### 4.2. DIFERENCIAS EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. SEGÚN EL ESTILO COGNITIVO

La dimensión «estilo cognitivo» es un patrón inconsciente, muy fluido, de operaciones mentales para percibir, construir, orientar y equilibrar la información de una persona tanto si proviene del mundo externo como del interno. Estas preferencias individuales en el modo de la organización perceptiva, del procesamiento de la información y de la categorización conceptual están relacionadas con las circunstancias ambientales y especialmente culturales de los individuos. Son estables y consistentes además de independientes del contenido de la actividad mental. El estilo cognitivo representa la capacidad de las personas para desentrañar o desenmascarar un contexto.

La capacidad una vez desarrollada permite experiencias de modos diversos entre las personas. Las diferencias individuales en el estilo cognitivo son modos opuestos de aproximarse a un campo ya esté esa realidad representada de una manera concreta o simbólica.

El constructo de Witkin (1976) permite aproximarnos a los modos del funcionamiento cognitivo de las universitarias y los universitarios de la comunidad vasca respecto a un campo complejo como es su proyecto laboral.

Los resultados nos muestran que un 57,26% de la juventud evaluada son personas muy dependientes de campo. Quiere esto decir que su manera de percibir está muy influenciada por toda la organización del campo circundante. Para estas personas los componentes de ese campo —proyección profesional— son percibidos como difusos. Se manifiestan sirviéndose de referentes externos a la hora de definir sus actitudes, juicios, sentimientos. Incluso en la visión del sí mismo cuentan con un sentimiento menos desarrollado de la identidad separada. Son personas que tienen un estilo cognitivo global que puede traducirse en dificultades para desentrañar elementos, conexiones, problemas, aislarlos, entenderlos y/o trasladarlos a otros contextos.

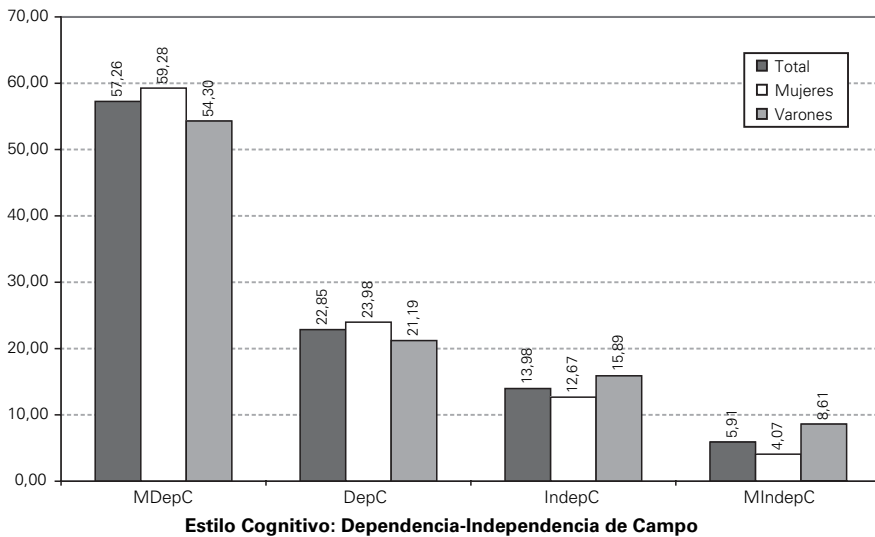
En este segmento universitario muy dependiente de campo, las muchachas son más numerosas. Su presencia se eleva un 4,97 por encima de la situación de sus camaradas varones.

Un 22,85% de la juventud entrevistada se acerca cognitivamente a la realidad con una tendencia intermedia entre la dependencia de campo y la independencia de campo. Estas personas que se acomodan y distancian débilmente de los campos percibidos en función de sus necesidades, deseos, aspiraciones son más mujeres que varones. Hallamos un diferencial del 2,79 en su dirección.

Existe un tercer modo de abordar las influencias de los campos circundantes entre el estudiantado del proyecto G.A.R. Un 29,9% de jóvenes son independientes de campo. Las personas que han desarrollado este estilo cognitivo

son capaces de romper sus campos visuales, sus áreas de miras, para superar las realidades dadas con nuevas configuraciones. Este estilo perceptivo independiente se da en grado muy elevado entre un 5,91% de la muestra y en una tasa elevada en un 13,98% de los casos. Con diferentes intensidades, las universitarias y los universitarios independientes de campo se caracterizan por percibir las parcelas de la realidad como partes con componentes discretos al tiempo que dentro de un campo organizado. Se maneja el todo en combinación con las partes definidas y a la vez articuladas. Captan relaciones, proporciones, detalles y los utilizan con realismo. Los individuos independientes de campo tienen un alto sentido de la identidad separada. Se manifiestan con criterios propios siendo reflexivos.

Las diferencias de sexo entre las personas muy independientes de campos se establecen en dirección a los varones con 4,54 puntos de margen. El estilo independiente de campo vuelve a orientarse hacia el sentido masculino. Los muchachos parecen más independientes en su estilo perceptivo que sus compañeras con un distanciamiento de 3,22 puntos.



Cuadro 3.10.

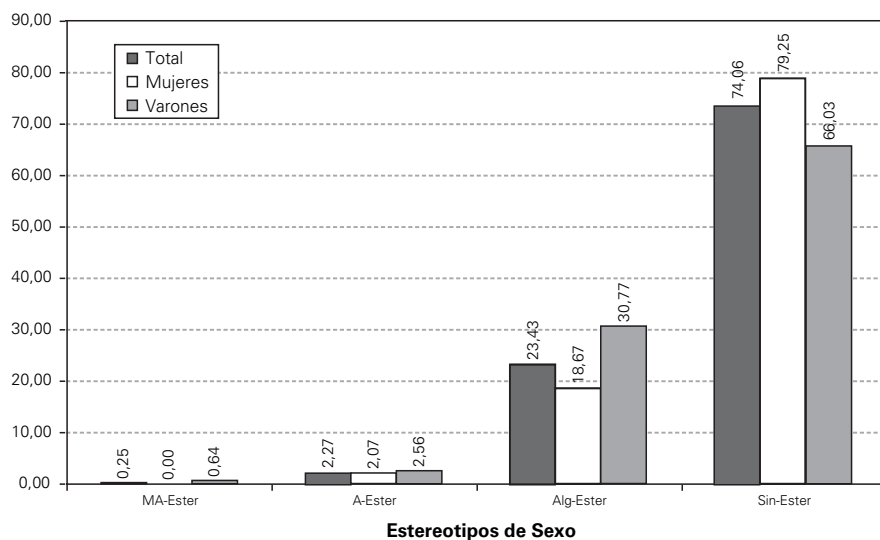
Los datos informan de dos tendencias en los estilos cognitivos asociadas al género en la muestra de las universitarias y los universitarios de la Comunidad Autónoma Vasca: los varones parecen más independientes de campo que las mujeres y éstas a su vez se presentan más dependientes de campo que los muchachos.



**4.3. DIFERENCIAS EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. SEGÚN LOS ESTEREOTIPOS DE SEXO**

Los estereotipos de sexo hacen referencia a las ideas preconcebidas acerca de los papeles sociales que mujeres y hombres deben desempeñar en el ámbito público y privado. Estas creencias se transmiten de generación en generación mediante los procesos de socialización ejercidos principalmente por la familia, la escuela, el trabajo, las religiones y los medios de comunicación social en sus diversas manifestaciones. Estas ideas arraigan firmemente en nuestra estructura de personalidad trasladándose a las expectativas y las pautas de conductas correspondientes a cada uno de los sexos en las distintas situaciones de la vida.

La evaluación de los estereotipos de sexo nos permite conocer las creencias de la colectividad universitaria vasca examinada sobre la estereotipia de rol familiar y la estereotipia de rol laboral.



**Cuadro 3.11.**

Comprobado que las personas participantes en el estudio G.A.R. se definen muy libres de las estereotipias de rol familiar y profesional —representan un 74,06% de las y los jóvenes que han respondido— advertimos ciertas diferencias vinculadas al sexo. Las mujeres son 13,23 puntos más libres que los varones sobre las preconcepciones acerca de los papeles sociales femeninos y masculinos en la familia y en el trabajo.

En el segundo subcolectivo formado por el 23,43% de la encuesta general, las opiniones femeninas son menores. Los chicos son 12,10 puntos más numerosos a la hora de sentirse libres de los prejuicios que condicionan la distribución de los papeles sociales en razón del sexo.

El tercer subgrupo compuesto por un 2,28% de estudiantes cargados de prejuicios de género mantiene el equilibrio entre chicos y chicas. Sucede lo propio en el 0,25 restante caracterizado por recoger un sector de jóvenes con posturas altamente diferenciadoras de lo masculino y lo femenino desde la preeminencia de la biología.

En conjunto, el 97,5% del estudiantado universitario entrevistado se acerca a posturas de equilibrio entre la femineidad y la masculinidad. Las mujeres intensifican su postura muy libre de estereotipias; los varones, insisten desde el rechazo elevado a los prejuicios. Podemos hablar de las universitarias y los universitarios participantes en el estudio G.A.R. como personalistas funcionales. Las creencias viciadas de limitaciones por razón del sexo físico son muy poco numerosas. Esos prejuicios son emitidos al igual por muchachas y muchachos.

#### **4.4. DIFERENCIAS EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. SEGÚN LOS IMPULSORES PERCIBIDOS Y LA PERSISTENCIA**

La motivación intrínseca viene entendiéndose como la necesidad y la capacidad de los organismos de enfrentarse efectivamente con su medio. Kagan (1972) propuso que los hombres poseen un motivo de dominio que tiene sus orígenes en sus deseos por lograr puntos de referencia más o menos seguros, predecir el futuro y definirse a sí mismos. Con cierta antelación, De Charms (1968) estableció que el deseo de poseer y mantener el control del destino de uno es un factor presente en todos los motivos.

Al margen de las pruebas normalizadas, hemos querido consultar directamente al estudiantado del proyecto G.A.R. sobre cuáles son en su opinión los fenómenos propulsores de un proyecto profesional.

Tras la lectura general de los datos, sabemos que en su proceso de desarrollo de un futuro laboral próximo, la población universitaria vasca identifica la propia competencia y el esfuerzo como algunos de los factores que aportan una resolución positiva a sus diseños.

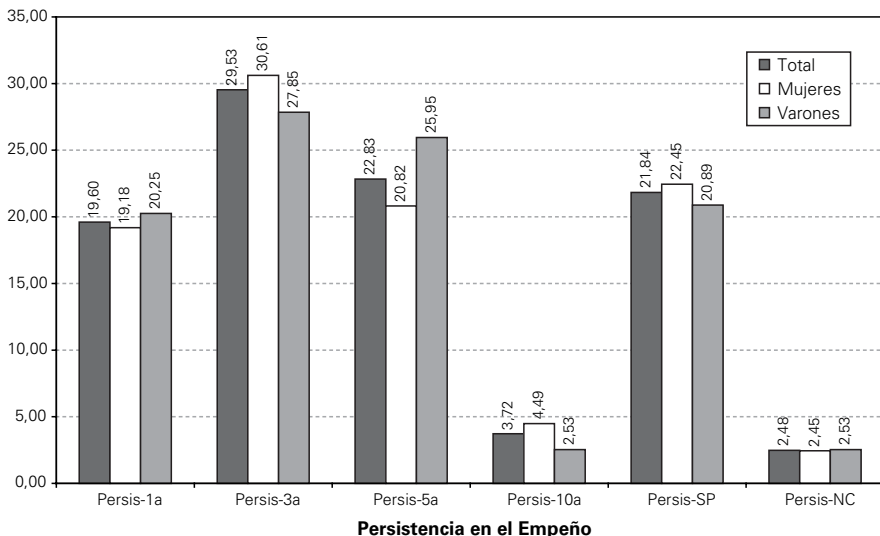
El impulsor interno «competencia personal» —síntesis de elementos de promoción tales como la dotación intelectual, las habilidades, destrezas, conocimientos, calidad de un currículo, manejo de varios idiomas, la formación complementaria— es compartido por un 35,5% de la juventud consultada. Este propulsor del rendimiento es mucho más aprehendido entre las mujeres. Existe un diferencial respecto a los varones de 6,31 puntos.

El otro impulsor interno muy seleccionado es el esfuerzo. La dedicación, el tiempo que se invierte de modo efectivo en las tareas y objetivos perseguidos,

la tenacidad en suma es valorada por el 40,0% del grupo. De nuevo el peso del acelerador del currículo es femenino: 3,25 punto de marginal.

Las diferencias de género en los facilitadores externos de la materialización de un proyecto profesional resultan más variopintas. Continuando con el orden de reconocimiento de los potenciadores por parte de las personas participantes en el estudio G.A.R., constatamos que la valoración de la profesión en el mercado de trabajo, presente en un 18,9% de la muestra, es más destacada por los chicos. Son 2,29 los puntos de diferencia. La disposición de recursos académicos (becas, oferta de formación especializada sufragada, intercambios universidad - empresas, prácticas) contemplada por un 10,9%, es una opinión compartida por los dos sexos en idéntica cuantía. El factor suerte, aislado por el 7,9%, también se distribuye de modo paritario. La mano tendida de algunos agentes sociales significativos, 5,7% de la población G.A.R., es una consideración más masculina que femenina. Cuenta con un diferencial de 5,19 a favor de los muchachos. Por último, el 1,5% de jóvenes que sostienen una influencia aceleradora del entorno geográfico está compuesto por opiniones similares según el género.

Como en nuestra revisión general de los datos, acogemos en este epígrafe el tiempo que las universitarias y los universitarios de la investigación se conceden para encontrar empleo dentro del proyecto profesional ideado. Prosiguiendo con lo ya apuntado, el período de persistencia en un empeño es un indicador asociado a las cuotas y el tipo de motivación de una persona, así como un índice de su resistencia a la frustración.



Cuadro 3.12.

Los estudiantes de ambos sexos coinciden en sus plazos extremos. Entre la población universitaria que se concede un plazo de un año —el 19,6%—, chicas y chicos están representados por igual. En el grupo del 2,5% que no sabe qué lapso de tiempo invertirá en la búsqueda de un empleo relacionado con su carrera, la opinión también es compartida.

Entre el 29,5% de las muchachas y los muchachos con previsión de un plazo de 3 años de espera activa, predominan las mujeres. El margen de diferencia es de 2,76 puntos. Por el contrario, el 22,8% de jóvenes con una apuesta de demora de 5 años, el marginal es masculino con 5,13 puntos de distancia. Con sus matices, aceptaremos que para ambos sexos contamos con unas tasas de persistencia en el empeño muy considerables, reveladoras de una alta motivación hacia la tarea.

La franja de jóvenes decidida a seguir buscando su lugar en el ámbito profesional seleccionado por 10 años está compuesta por un 3,7% de la muestra. Los individuos que calculan proseguir sin marcarse plazos representan un 21,8%. En este 25,5% de participantes que afirman tener un gran aguante y tolerancia a las adversidades que su proyecto profesional vaya conociendo, sobresalen las mujeres. Las estudiantes que contemplan diez años de búsqueda son 1,96 puntos más que los varones; las mujeres universitarias que esperan resistir sin delimitación alguna del tiempo, superan a los chicos en 1,56 puntos.

#### 4.5. DIFERENCIAS EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. SEGÚN LA AFECTIVIDAD

La afectividad en el proyecto G.A.R. viene siendo definida como la combinación armónica de cuatro rasgos emocionales primarios: a) la estabilidad emocional vs. neuroticismo, b) la introversión vs. extraversión, c) la confianza vs. rigidez, d) la dependencia vs. independencia.

Presentamos en este epígrafe la valoración de las tres primeras dimensiones. La dependencia e independencia temperamental está recogida en el apartado «Estilo Cognitivo».

Los resultados de afectividad se apoyan en el cuestionario de CEP del profesor Pinillos. Hemos empleado esta prueba por incluir el rasgo «paranoidismo» que nada tiene que ver con el desajuste clínico paranoia pero que se aviene muy bien a los objetivos del estudio G.A.R. En verdad, la escala «rigidez» o «paranoidismo» designa una dimensión muy bien cincelada para indagar la astucia, la agresividad, la competitividad en la persecución de los logros. De aquí nuestro empeño.

Reiteramos que la población universitaria que ha contestado a la prueba de afectividad C.E.P. no abarca a todas las personas que han constituido la muestra de la investigación. Los datos que siguen están referidos al 45% del tamaño muestral. Pese a esta leve limitación, los resultados sobre la afectividad son muy

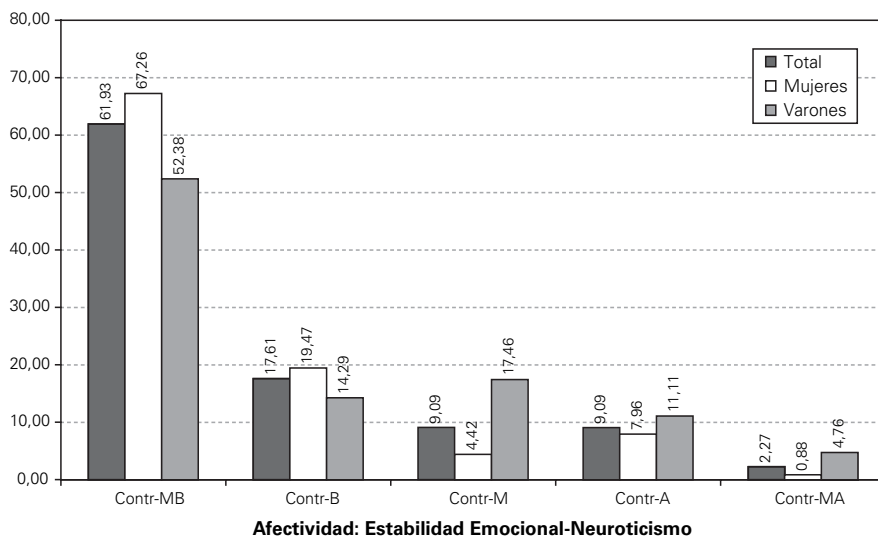
orientativos del papel que las variables de temperamento y carácter pueden tener en la transición «universidad - proyección profesional». Por esta razón los perfiles C.E.P. se han mantenido.

Aportamos a continuación las diferencias entre los sexos en los tres constructos de la escala de personalidad española.

### CONTROL

La escala «control» valora las variaciones de la emotividad; atendemos a los cambios emotivos, casi endógenos que aparecen o dejan de ocurrir sin la intervención de la voluntad de los sujetos. La estabilidad emocional constituye un aspecto psíquico profundo bastante independiente de las voliciones del yo.

Los resultados generales apuntan a un 61,9% de la juventud vasca que ha respondido como personas con cambios emocionales muy frecuentes. Señalan la presencia de otro 17,6% con cierta inestabilidad emocional. Las dos consideraciones tienen un perfil femenino prevalente. La evaluación muy alta de control dispara el marginal de las chicas en 14,88 puntos. El grupo con alto grado de control emocional alza la distancia respecto a los varones en 5,18 puntos.



**Cuadro 3.13.**

En dirección inversa, encontramos los subgrupos que disfrutaron de mayor ajuste. Existe un primer fragmento de personas —un 9,09%— que mantienen un buen equilibrio emotivo; un segundo subcolectivo también del 9,09% altamente ajustado y un tercer bloque de estudiantes compuesto por un 2,3% de las y

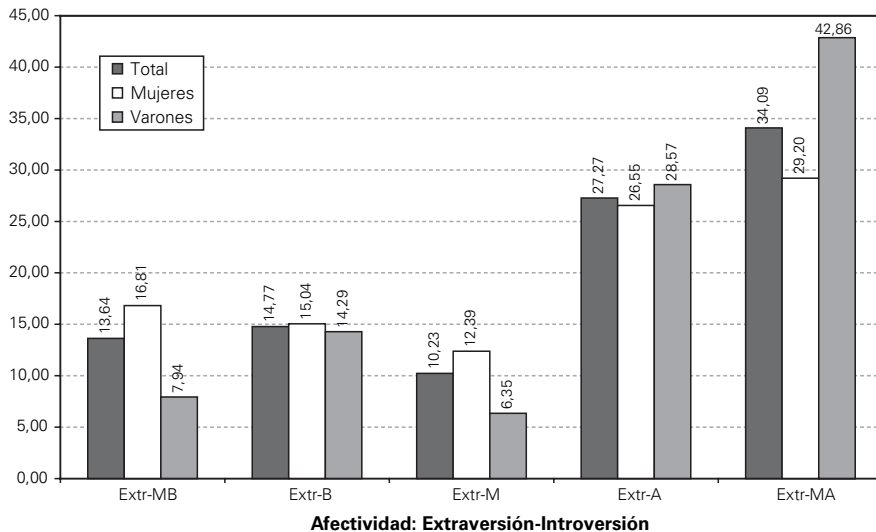
los respondientes que encajan en una muy alta estabilidad afectiva. Unidas estas secciones representan un 20,5% de jóvenes con buen control emocional. En los tres estadios del manejo emotivo predominan los chicos. El sector con un ajuste más adaptativo ofrece un marginal de 13,04 puntos a favor de los varones.

Si ya hemos puesto sobre la mesa la evidencia de que un amplio sector de las personas participantes —72,5%— acusa irregularidades afectivas, completamos esta información diciendo que esta delicada estabilidad emocional es más femenina que masculina.

### EXTRAVERSIÓN

La dimensión «extraversión» refiere la animación de carácter, la facilidad y el gusto por las relaciones sociales, la locuacidad y la facilidad para dirigir las reuniones, el optimismo y la tendencia a la acción más que a la reflexión.

Los datos generales explican que un 34,09% de la población estudiantil que ha participado en las valoraciones del C.E.P. es muy extravertida y un 27,27% es favorablemente extravertida. Matizamos nuestra lectura de los resultados porque es bien sabido que las cotas muy altas de extraversión vienen a coincidir con la despreocupación, el hacer sin saber para qué y la caída del rendimiento. En el primer grupo de máxima extraversión aparece un predominio masculino de 13,65 puntos. Esto indica que los varones se muestran mucho más sociables, atrevidos, aventureros, deseosos de figurar que las chicas. Los favorablemente extravertidos se inclinan igualmente hacia el sexo masculino pero el diferencial respecto a las mujeres es menor: 2,02 puntos.



Cuadro 3.14.

Un segmento de la juventud evaluada —10,22%— muestra un sostenido equilibrio entre los contactos sociales, la acción y los momentos de sereno análisis y reflexión. En este cauteloso subgrupo figuran más mujeres que varones. Existe una escisión intergrupos de 6,04 puntos en dirección a las primeras.

El sector tendente a la introversión, conformado por el 14,77% de las muchachas y los muchachos colaboradores, es paritario desde el punto de vista del género. Acoge personas serias, reservadas que gustan del control de los impulsos, estudiar las situaciones antes de actuar. Sobrias, procuran planificar el futuro prefiriendo el anonimato y guardan ciertas distancias en sus relaciones.

Una quinta capa de jóvenes, formada por el 13,63% del estudiantado, acentúa la introversión. En este caso, las mujeres sobresalen con un marginal del 8,88. Hablaremos entonces de un pequeño grupo austero, poco sociable en el que las chicas son más numerosas. Escrupulosidad, preocupación excesiva, detallismo y firme planificación vital son algunas de las características de esta dimensión temperamental.

Entre la población evaluada en temperamento, las personas introvertidas suman un 28,40%. De ellas, las mujeres son más numerosas destacando su presencia en el alto grado de introversión. El sentido opuesto, la extraversión está copada por los varones. Este factor de la afectividad define el 61,4% del colectivo examinado con el C.E.P. Personas desenvueltas socialmente, impulsivas, activas, enérgicas deben prestar atención al grado en que presentan estas propiedades encauzándolas a perfiles de liderazgo provechosos cuando las circunstancias lo permitan.

#### RIGIDEZ

El carácter definido por el concepto «rigidez» revela un alto nivel de aspiraciones, tenacidad rígida, incluso agresividad en la búsqueda de los propósitos y bastante suspicacia respecto a las intenciones ajenas. En algunas personas podemos vislumbrar cierta convicción de la propia superioridad sobre los demás.

Las puntuaciones alcanzadas por las chicas y los chicos que han colaborado en la valoración del carácter refrendan la existencia de un 26,14% de personas con un altísimo nivel de aspiraciones. Su elevado grado de rigidez refiere una gran resistencia a la frustración, responsabilidad, minuciosidad en el trabajo y aprensión hacia los comportamientos ajenos. Perciben ya la rivalidad de los entornos competitivos. Este perfil es marcadamente masculino. El diferencial entre los dos sexos es de 18,63 puntos a favor de los varones.

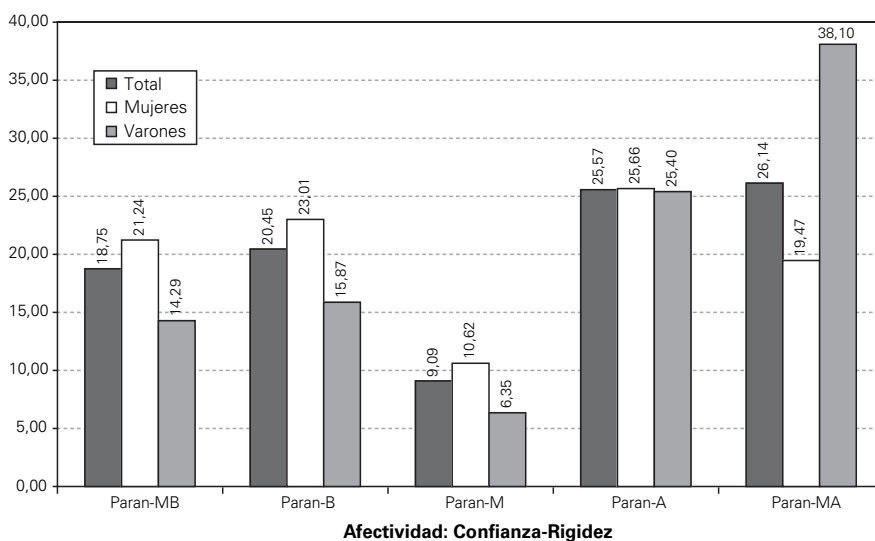
Con las mismas características si bien más moderadas hallamos un subcolectivo de un 25,57% de participantes decididos y firmes. En este caso, las propiedades temperamentales son equilibradas entre mujeres y varones.

La suma de los dos sectores define un grupo de individuos «rígidos», recios más bien, del 51,71% en el que hay más muchachos que muchachas.

En contraposición a la rigidez, existe un bloque del 39,3% de la juventud diagnosticada en afectividad, caracterizado por su «sensibilidad blanda». Sus miembros se presume son personas bondadosas, cooperativas, indulgentes, corteses pero también sumisas y débiles de carácter.

En primer lugar contamos con un 20,45% de la población estudiantil animada, confiada, espontánea, bien intencionada. Un segundo segmento del 18,8% de la colectividad participante incluye a los universitarios muy confiados. Chicas y chicos con esta disposición temperamental se conducen según sus deseos y emociones; dejan vagar la imaginación descuidando sus obligaciones. Amables y muy sensibles pueden llegar a ser más inseguros. En el primer estadio de acuerdo y confianza, las mujeres son más numerosas. Disponen de un diferencial a su favor del 7,14 puntos. En la capa de máxima confianza, las mujeres reiteran su mayor presencia con un diferencial en este caso de 6,95 puntos a su favor.

Un subgrupo intermedio compuesto por un 9,09% reúne a los individuos que saben administrar con prudencia las responsabilidades y el peso de los impulsos. Ni indulgentes ni vengativos, ni muy bondadosos ni despiadados, los grados medios de «rigidez» definen la apertura precisa a la experiencia con orden, cuidado y consciencia. Las mujeres vuelven a figurar como predominantes en este nivel. El diferencial hacia ellas es de 4,27 puntos.



Cuadro 3.15.

Los resultados de la dimensión «Paranoidismo» —«rigidez»— mucho más coloquialmente— apoyan nuestra preferencia por el cuestionario del profesor Pínillos a la hora de evaluar unos proyectos personales dirigidos al ámbito labo-



ral. Las diferencias entre los sexos resultan muy patentes. Son más los varones con un perfil duro, seguro con tendencia agresiva si cabe hacia el logro de las metas. Hablaremos de muchachos enérgicos en sus deseos de superación personal. En la punta contraria de la escala «Paranoidismo» se sitúan más mujeres que varones. Las estudiantes son más numerosas en los planos de alta sensibilidad, confianza y laboriosidad confiada. Sobre un manto temperamental heredado, cabe entender que en buena medida, los procesos de socialización siguen espoleando y frenando tendencias caracteriales diferenciadas para cada uno de los sexos.

#### DUDAS

Aportamos los datos de una escala complementaria que se ocupa de medir los interrogantes que asaltan a las chicas y los chicos del proyecto en la introspección de su caracteres de afectividad.

Las oscilaciones y los vaivenes se reparten en idéntica cuantía que las manifestaciones de aplomo y seguridad si bien con diferencias según el género. Los datos sobre personas con dudas representan el 42,61% del grupo evaluado. En ellas prevalecen las mujeres. Los resultados concernientes al estudiantado convencido y seguro de su yo alcanzan el 40,34% de la participación. En esta ocasión, son los varones quienes destacan.

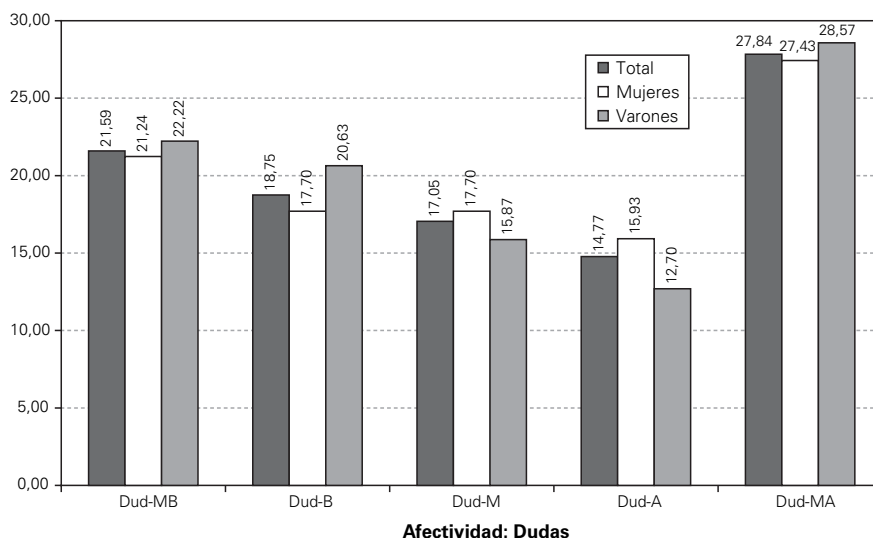
Anotamos los marginales. Entre la colectividad indecisa, los participantes con mucha inseguridad son el 27,84%. La relación es ligeramente equilibrada entre los dos sexos. La capa de personas altamente inseguras representa un 14,77%. Aquí las mujeres se alzan con 3,23 puntos de diferencial en su favor.

Por parte de la sección muy convencida de su propio desarrollo de la afectividad, un 21,59% del estudiantado se siente bien seguro de la introspección que realiza y dice saber mantener los modos de equilibrio alcanzados. Esto sucede por igual entre mujeres y varones.

En el 17,69% de colaboradores que están bastante seguros de lo que son, sienten y esperan de sí mismos en la vida y en sus proyecciones profesionales, los varones ocupan un lugar más destacado. Se distancian 2,94 puntos de las chicas.

Las dos orientaciones del subcolectivo que ha accedido a estas valoraciones de la afectividad se completan con la existencia de un sector del 17,05% de personas con dudas de grado medio. Los sujetos oscilan hacia la indecisión o la seguridad en función de los avatares internos y los condicionantes externos. Sabemos que la posición tiene un predominio femenino. El marginal es de 1,83 puntos dirigido hacia las mujeres.

Sin la fuerza divisoria del paranoidismo, las dudas se dan de modos distintos en las muchachas y los muchachos. Las cuotas de dudas más elevadas tienen una mayor presencia de las chicas; en las franjas de escasas dudas hay más varones.



Cuadro 3.16.

La introducción del C.E.P. en la evaluación de la transición «universidad - mundo profesional» se confirma como reveladora. La negativa de bastantes jóvenes a devolver los cuestionarios cumplimentados también se muestra como un comportamiento que resta riqueza informativa a nuestra labor. Si ya habíamos lamentado estas reacciones, a la luz de la riqueza de los datos obtenidos, lo sentimos mucho más.

El perfil general de la afectividad atendiendo a las diferencias de sexo trasluce:

- una mayor presencia femenina en los puntajes de elevada vulnerabilidad emocional, un predominio masculino en la cuota de alta inestabilidad y una marcada representación de los varones en el 20,5% de personas con buen control emocional;
- un cariz de prevalencia masculina en la extraversión tanto si es muy alta como alta. Una sociabilidad cautelosa y sobria ocupada con más fuerza por las mujeres y un reparto de la introversión entre los sexos. Los chicos son más frecuentes en la alta introversión; las chicas más numerosas en la muy alta introversión;
- el paranoidismo retrata a los varones en un primer plano de rigidez y coloca a las mujeres como protagonistas en las valoraciones de confianza y sensibilidad blanda. Hablamos de mayor o menor presencia de cada uno de los sexos en estas descripciones temperamentales. Entre el 51,71% de personas con tenacidad y dureza en los propósitos de logro también hay mujeres;

- d) un aumento de muchachos en las puntuaciones de certeza y seguridad con la propia introspección frente a una mayor implantación de muchachas en las valoraciones de dudas, incertidumbre e indecisión respecto al futuro;
- e) un porcentaje bastante superior de varones con independencia de campo en su estilo cognitivo contrapuesto a un número mayor de mujeres con dependencia de campo. La elaboración cognitiva analítica, articulada, flexible está más extendida entre algunos chicos mientras que la organización cognitiva impulsiva, más rígida, global y más influenciada por el medio cuenta con una frecuencia mayor —que no exclusiva— de chicas.

#### 4.6. DIFERENCIAS EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. SEGÚN EL PLAN AFECTIVO

Un aspecto reseñable al definir los componentes de la calidad de vida laboral es la posibilidad de conseguir un equilibrio entre la vida de trabajo y la vida fuera del mismo (familia, tiempo libre, participación en actividades sociales, etc.). Este hecho muestra la interrelación entre el ámbito laboral y otros ámbitos de la vida humana. Al estudiar el proyecto de vida laboral que la población universitaria egresada se plantea no podemos pasar por alto este tipo de relaciones. Contemplar únicamente los fenómenos del plano laboral es fragmentar la consideración de la vida humana olvidando su carácter integrado.

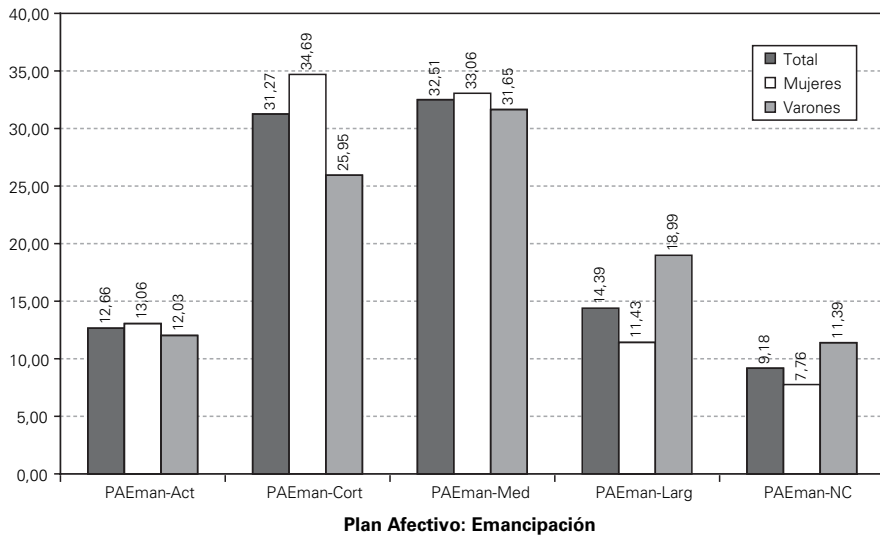
Apoyándonos en el modelo de Curie y Ajjar (1987) hemos creído necesaria la evaluación del plan afectivo que los estudiantes quieren hacer compatible con su profesión. Las actividades de una persona en un dominio de la vida —recuerdan estos autores— son consideradas en sus interacciones e influencias con otras por tres razones: 1) porque requieren recursos disponibles que son limitados y, por ello, representan restricciones para otras actividades; 2) las actividades en un dominio de la vida proporcionan información o recursos materiales para otros dominios y 3) cuando se resalta la interacción entre actividades de distintos ámbitos de desarrollo es necesario contemplar la relevancia subjetiva de esas actividades porque los cometidos de una parcela de vida estarán parcialmente controlados por su significación en otros dominios.

Por otra parte, en nuestra sociedad, una de las variables más relevantes en las interacciones que se trenzan entre la esfera familiar y la esfera laboral es el género. Determinadas situaciones familiares suelen tener un mayor impacto sobre el trabajo de la mujer que sobre el del varón (por ejemplo, el nacimiento de un hijo). El nivel ocupacional y la fase evolutiva del desarrollo familiar son otras variables que modulan las relaciones entre los proyectos afectivos y profesionales.

Atendiendo al momento del ciclo vital en que se encuentra la juventud universitaria vasca examinada, las conexiones previstas por mozas y mozos entre los planos afectivos y ocupacionales se agrupan en a) la no admisión de cargas afectivas y b) la aceptación de estas responsabilidades.

Retomando los datos generales, la colectividad universitaria que piensa centrarse estrictamente en su profesión en el presente y al finalizar la carrera representa un 20,60% de la muestra. Piensan mantener este programa de vida otros tres años más, un 26,6% de las personas encuestadas. En ambos casos, el predominio es femenino: en el plazo más breve destacan las mujeres con 12,02 puntos de diferencia; en el breve plazo medio, insisten las chicas con un marginal de 9,32 puntos.

Los varones presentan frecuencias más elevadas en los períodos de inserción profesional más prolongados. Transcurridos cinco años de sus licenciaturas, un 14,14% de estudiantes cree que seguirá buscando su integración profesional si es preciso. Los varones son más numerosos en 5,88 puntos. Más allá de 10 años y en plazo indefinido, un 17,87% entiende que persistirá. Los chicos puntúan 4,97 puntos más.



Cuadro 3.17.

La juventud vasca con un proyecto afectivo autónomo como la emancipación ahora mismo o en un presente muy cercano es la menos numerosa: supone el 12,7% del colectivo. En cuanto a esta norma de edad no existe distinción entre los dos sexos. Por el contrario sí se notan fuertes matices de género al pensar en el corto y medio plazo. A partir de los tres años de la graduación, un 31,27% de la muestra aspira a abandonar el núcleo familiar. En este aspecto afectivo, las mujeres puntúan 8,74 puntos más que los varones; Si el despegue de la familia de origen es a medio plazo, a los cinco años de sus licenciaturas, la sección está formada por el 32,51% del estudiantado. En esta agrupación, las chicas son 1,42 puntos más numerosas.

Entre las chicas y los chicos que no piensan abandonar el domicilio paterno —un 14,39%— los varones son 7,56 puntos más frecuentes. La emancipación está prevista más allá de los diez años o en plazo indefinido.

Sobre la vida en pareja como fórmula que armoniza el proyecto laboral y ciertas responsabilidades afectivas, ya indicamos que un 5,5% de la muestra ya lo hace o calcula hacerlo en breve. En este modelo no hay diferencias de sexo. En los siguientes períodos vuelven a aparecer cálculos distintos.

Conocemos a un 47,49% del colectivo G.A.R. que valora la tarea de desarrollo «vivir en pareja» para un futuro cortoplacista o para un tiempo medio. En los dos momentos del ciclo vital, las mujeres son las predominantes. Entre el 20,84% que pretende este objetivo afectivo dentro de tres años, las chicas son un 6,18 más numerosas. Para dentro de cinco años, del 26,55% de la población entrevistada, se repite un marginal favorable a las mujeres de 5,15 puntos.

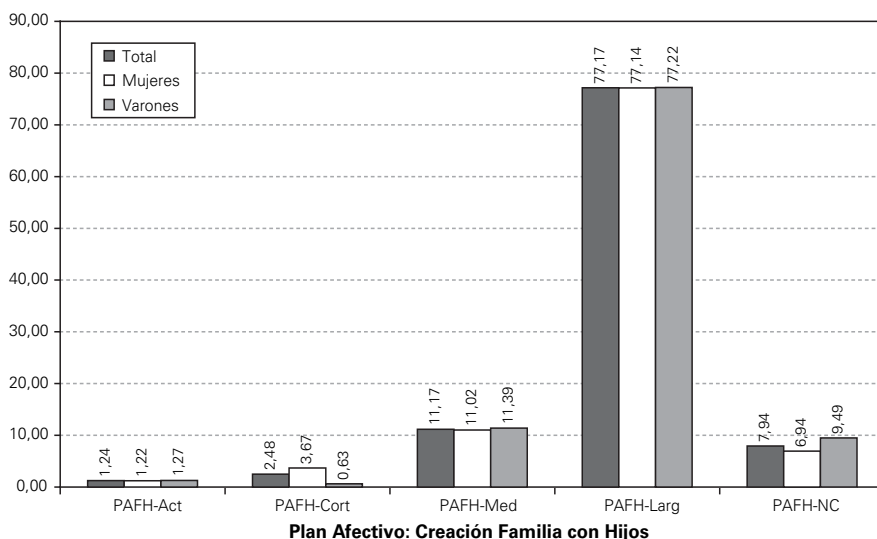
Cuando esta opción de vida es valorada para un plazo superior a los diez años, aspiración contemplada por un 39,20% de jóvenes, son los varones quienes marcan un diferencial de 9,43 puntos.

La formalización de una relación de pareja por medio de cualquiera de los modelos de institucionalización de que dispone nuestro modelo de sociedad, es una alternativa en un presente inmediato del 24,56% del estudiantado examinado. Destaca aquí especialmente el margen de diferencia que se establece entre las mujeres y los varones. Las primeras aspiran al cierre de una relación sentimental 9,18 puntos más que sus compañeros.

Esta tarea de desarrollo, en los demás plazos de tiempo, es un propósito con mayor perfil masculino. En el término de los cinco años se advierte un equilibrio entre los dos sexos pero en el corto y largo plazo se significan los varones. Frente a la urgente previsión femenina, los chicos no piensan hacer oficial una relación afectiva antes de los cinco años como mínimo.

El compromiso de crear una familia con hijos es un esquema de desarrollo emocional que se vislumbra a muy largo plazo prácticamente para todo el colectivo y sin diferencias de sexo. Entre el 77,17% de jóvenes que aprecian esta posibilidad no existe ninguna distinción entre mujeres y varones. Estas opiniones son recurrentes para los períodos de medio plazo y para el presente. No sucede lo mismo para el intervalo de los tres años. En el 2,48% de las personas de la muestra que ha considerado esta opción, las mujeres apuestan por ella con un diferencial de 3,04 en su dirección.

La colaboración con las entidades sociales de distinta índole —órdenes religiosas, organizaciones no gubernamentales, asociaciones altruistas— son participaciones reales ahora mismo o en breve plazo para un 7,94% de los universitarios atendidos. No hay matices de género en este punto. Tampoco los hay entre el 2,72% que piensa concretar esta opción en un plazo medio de cinco años.



Cuadro 3.18.

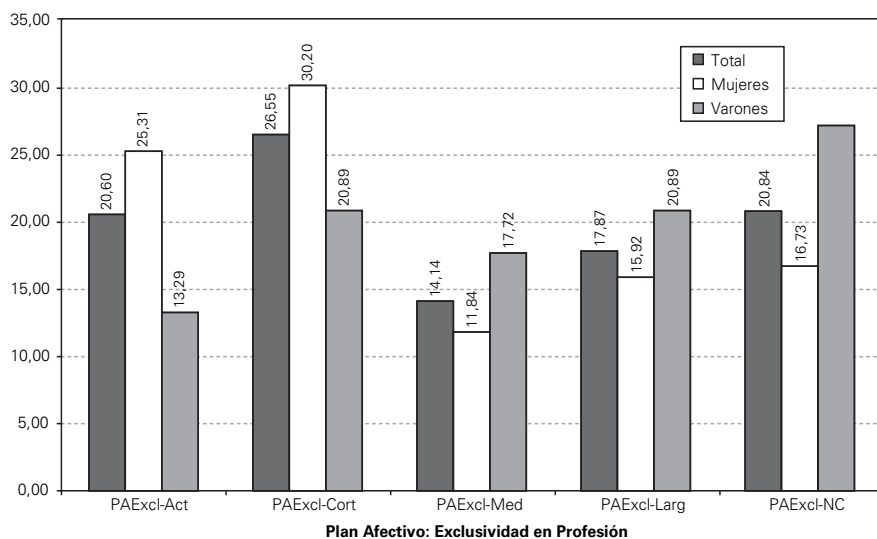
Los márgenes de tiempo que se conceden las muchachas y los muchachos del estudio G.A.R. para estos posibles menesteres sociales son dos: a partir de los diez años de su salida de la universidad es el plazo de un 26,55% de intervinientes; y de aquí a los tres años es el lapso para un 7,94% del colectivo. Quienes así se afirman son más mujeres que varones. En el plazo más lejano, las chicas se distinguen con un marginal de 3,07 puntos; en el período más próximo, la diferencia es ostensible: 6,81 de marginal.

Apuntaremos respecto a esta posible demanda de desarrollo, que el 54,83% del conjunto encuestado no ha pensado en esta gama de colaboraciones. Entre las personas que no parecen acariciar estas iniciativas sociales predominan los varones con un margen de 9,74 puntos sobre las mujeres.

Queda revisado el plan afectivo que la juventud vasca del proyecto G.A.R. prepara como segunda gran directriz existencial que necesariamente ha de entrecruzarse con el proyecto profesional. La naturaleza de los intercambios entre los ámbitos personal y laboral orienta finalmente la calidad de vida de cada ser humano.

Las cohortes de jóvenes participantes en el estudio de la transición universidad - mundo profesional parecen haber captado 1) que nuestros recursos ya sean internos o externos son limitados por lo que todo a un tiempo no cabe realizarse y 2) que cada persona en particular tiene un orden de prioridades en el que ciertas demandas y tareas de desarrollo son valoradas subjetivamente afectando de modo diferencial a la jerarquía de objetivos que se plantean. Así constatamos

que las mujeres consideran un plazo relativamente corto para la integración profesional frente a los varones que se alargan en el tiempo e incluso no se ponen límites para encontrar su adecuada incorporación laboral.



**Cuadro 3.19.**

En los aspectos propiamente sentimentales, las mujeres entrevén su emancipación a corto o medio plazo; los varones no piensan en emanciparse. Descubrimos si debemos entender que vivirán por mucho tiempo en el domicilio familiar de origen. Asentar una relación de pareja es una faceta de vida inminente para las chicas, asunto a no considerar antes de cinco años para los muchachos. La vida en pareja es una opción muy próxima para más mujeres que varones; éstos sobresalen en su aplazamiento por mucho tiempo.

Formar una familia con hijos a cargo parece ser un salto cualitativo en el que se plasma el orden de prioridades comentado y sobre todo la distribución de los recursos disponibles. En esta tesitura coinciden los dos sexos: estamos ante un objetivo a muy largo plazo para mujeres y hombres. Únicamente un pequeño grupo, con prevalencia de mujeres, sobresale con la idea de la maternidad o la paternidad en un corto plazo.

El sistema de actividades «familia-trabajo» se completa con el capítulo «sociedad». En lo que a él concierne, la población universitaria encuestada por G.A.R. cae en la cuenta de que montar un proyecto profesional serio exige el aplazamiento de las colaboraciones sociales por algún tiempo. La sensibilidad femenina es la que destaca por su voluntad de participación social si bien con

dos moderadas adhesiones: en escasa cuantía de aquí a tres años, algo más generosa en el largo plazo.

Familia, trabajo y sociedad se refuerzan mutuamente con unas relaciones que inhiben o activan algunos de sus procesos de intercambio. El resultado es la planificación de unos modelos de vida en el que sí advertimos algunas serias diferencias de género.

#### **4.7. DIFERENCIAS EN LA PROYECCIÓN PROFESIONAL DE LAS UNIVERSITARIAS Y LOS UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. SEGÚN EL PLAN DE DESARROLLO DE LA CARRERA**

El desarrollo de un plan de carrera es un proceso dinámico centrado en la toma de decisiones fundamentadas en características personales —cognitivas, afectivas, motivacionales, autorreferenciales—, en aspectos sociodemográficos, en las credenciales educativas propias y en las particularidades del mercado de trabajo en cada momento histórico. El proyecto profesional como la ideación de uno mismo en el tiempo integrado en determinado entorno laboral, diferencia a cada persona de los demás, facilita la búsqueda de una identidad personal, desarrolla responsabilidades y capacidades de autorregulación. Estamos ante un proceso de análisis y de síntesis del yo en interacción con la realidad social, económica y cultural en favor de una nueva confirmación de la persona como profesional. Nuestra aproximación a tan rica variable se ha servido de dos modalidades de indicadores.

En primer término, hemos recogido con el Cuestionario J.A.R. (Morejón-Sabio, 2009) la información relativa a las aspiraciones postlicenciatura o postdiplomatura de las universitarias y los universitarios de la comunidad vasca. Los datos están referidos a qué direcciones precisas piensan imprimir a su futuro académico-laboral en un corto, medio y largo plazo.

La segunda aproximación a la proyección profesional atiende a los indicadores considerados en la Escala de Motivaciones Psicosociales (Fernández-Seara, 2009). Con una proyección del estudiantado al seno de una empresa, gracias a este segundo instrumento de análisis, disponemos de las impresiones de la muestra acerca de a) su autorrealización en la profesión, b) su ambición de poder, c) su necesidad de seguridad, d) su inclinación a la aceptación e integración social y e) su deseo de reconocimiento social. Cada aspecto se trabaja en atención a 1) la anticipación —incentivos, satisfacción— y 2) la fase de preajuste-expectativa, activación, ejecución.

##### **4.7.1. Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según las aspiraciones post-licenciatura**

Con la intención de sopesar el interés y la convicción de las muchachas y los muchachos de la investigación hacia el elenco de salidas académico-profesionales tras acabar sus diferentes carreras, hemos separado el registro de las aspira-



ciones en dos segmentos: a) los propósitos que cuentan con apoyo económico externo y b) las programaciones carentes de un refrendo pecuniario externo. Para completar la comprensión de las aspiraciones de futuro juveniles, hemos introducido y tasado la disposición a viajar de los candidatos si las metas así lo requiriesen. Sin más prolegómenos, acudimos a los datos.

#### A) *Aspiraciones de postgrado con ayuda externa*

Disponiendo de ayuda externa, la colectividad universitaria egresada que admite la posibilidad de cursar un máster para especializarse en su profesión representa el 54,59% de la muestra. Un 45,41% no lo contempla así. Esta formación de postgrado es una solución más femenina que masculina. Existe un diferencial al respecto de 5,47 puntos.

Siempre con línea de recursos externos, las agrupaciones de jóvenes que piensan en los cursos de doctorado son un 15,88%. Frente a esta sección, el 84,12% de futuros licenciados excluyen esta perspectiva. Esta estrategia de asentamiento de la carrera es preferida por los varones. El margen que les distancia de las chicas es de 9,27 puntos.

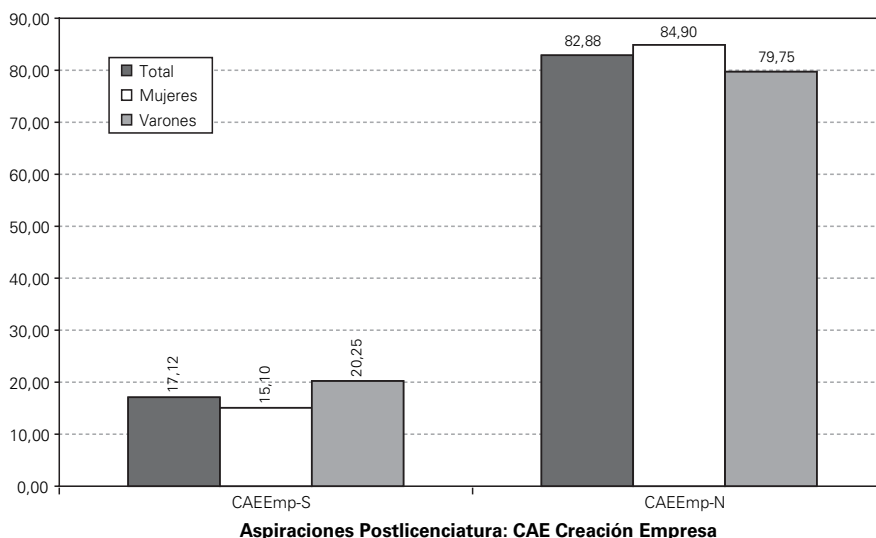
La solicitud de becas de investigación es una posible vía de promoción personal para el 14,88% de participantes. El 85,1% renuncia a esta fórmula. La perspectiva de incorporarse a la actividad científica como profesionales es similar para los dos sexos.

Acudir a otra carrera complementaria a la ya cursada resulta también una oferta de escasa acogida. El 16,62% de chicas y chicos ha pensado en ello frente a un 83,37% de estudiantes que lo descarta. La idea de ampliar estudios universitarios es paritaria. No se advierten diferencias entre mujeres y hombres sobre esta circunstancia de futuro.

La preparación de oposiciones como receta a mitad de camino entre lo académico y lo profesional, es percibido como una probable solución por un 17,37% de jóvenes. No acarician esta posibilidad el 82,6% de la población entrevistada. Son más numerosas las mujeres que esperan utilizar el camino de la oposiciones para integrarse en la vida laboral.

Si nos referimos a las salidas ya directamente relacionadas con el empleo, la creación de una empresa propia disponiendo de asesoramiento y subvenciones, es una alternativa para el 17,12% del estudiantado. Disiente sobre este posible orden de cosas, el 82,88% del colectivo encuestado. La opción es vislumbrada como válida por un mayor número de varones que de mujeres. El diferencial es de 5,15 en su favor.

La incorporación a una empresa familiar es admitido por un 3,72% de participantes. Con este tipo de apoyo, son más las mujeres que consideran situarse en el mundo laboral. Son 3,00 los puntos en su dirección.



Cuadro 3.20.

Trabajar en alguna actividad no relacionada con los estudios cursados solamente es aceptado por un 6,45% la población universitaria vasca. Las mujeres parecen más flexibles a la apertura de su espectro de miras. Marcan un distanciamiento respecto a sus compañeros de 3,32 puntos.

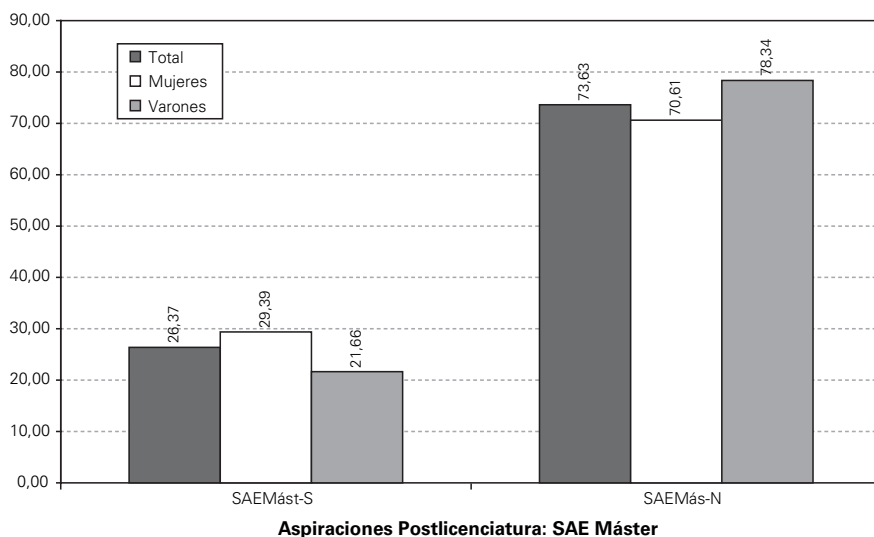
La búsqueda de un empleo en la empresa privada o en la administración del Estado, con un 29,03% de opinantes, se consolida como la perspectiva de futuro más apreciada para las personas participantes en el proyecto G.A.R. Son las muchachas quienes responden con preferencia de 1,95 valores sobre sus colegas masculinos. El 70,96% restante no se acercan a esta alternativa.

#### B) Aspiraciones de postgrado sin ayuda externa

Al contemplar las salidas académico-profesionales no dotadas de ayuda exterior, las preferencias del colectivo universitario vasco se alteran. Los programas de orden académico decrecen notablemente mientras aumentan los itinerarios de futuro que se vinculan directamente a la consecución de un puesto de trabajo.

La opción cursar un máster, una vez se concluye la carrera, mantiene su atractivo para un 26,36% de jóvenes. Por el contrario, un 73,63% de muchachas y muchachos descartan esta vía de especialización cuando el programa de postgrado carece de apoyo financiero externo. Respecto al 45,41% del estudiantado que ya había renunciado a esta opción aún estando subvencionada, existe un 28,22% más de personas de la encuesta que desestima esta alternativa cuando

no cuenta con apoyo económico externo. Entre el subcolectivo que se mantiene en la realización de un máster, las mujeres siguen siendo más numerosas con 7,73 puntos de diferencial.



**Aspiraciones Postlicenciatura: SAE Máster**

**Cuadro 3.21.**

Las elecciones de la juventud universitaria vasca lleva a pensar en las partidas presupuestarias destinadas a favorecer la igualdad de oportunidades en la especialización laboral y en su posterior inserción en el mercado de empleos. Las medidas de ayuda deben ampliarse si verdaderamente pretenden favorecer el mérito, el esfuerzo y una justa igualdad de progreso entre las cohortes universitarias.

Sin el referendo monetario externo, los estudios de doctorado caen a un 8,93% y la aproximación a la investigación a un 1,98%. En el primer empeño se afianzan las mujeres, en el segundo no existen diferencias de sexo.

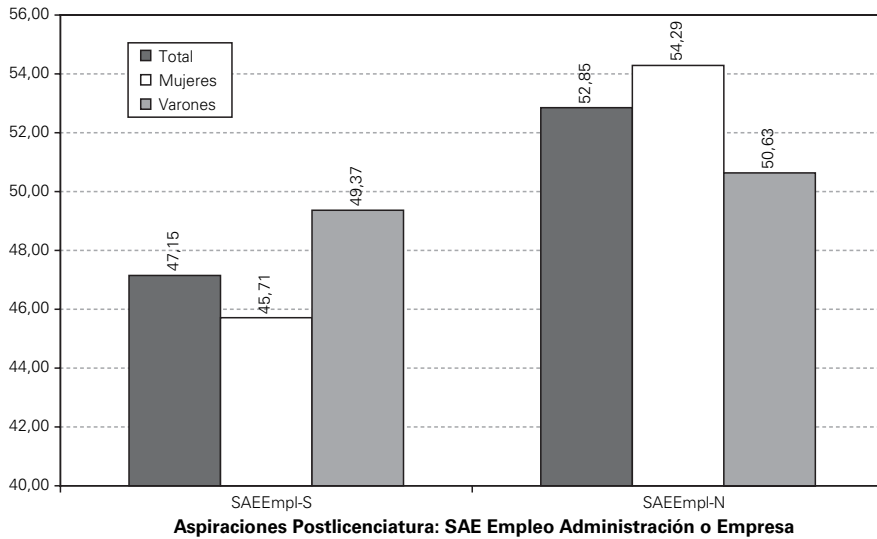
La perspectiva de continuar preparándose con una carrera complementaria mantiene una aceptación del 15,38%. Así lo entienden mucho más las mujeres que los varones. Ellas establecen un marginal de 7,61 puntos.

La preparación de oposiciones sin necesidad de aportaciones económicas ajenas es una alternativa en aumento: en estas condiciones la oportunidad arroja un balance interesante para el 20,60% de las personas consultadas. No hay distinciones sobre el particular entre chicas y chicos.

La creación de una empresa propia decrece si no hay recursos que contribuyan a esta gama de iniciativas. Esto opina un 88,83% del estudiantado. Se atre-

ven con el autoempleo un 11,16% de la población universitaria examinada y se arriesgan por igual varones y mujeres.

Acudir a la oferta pública de empleo o a las necesidades del mercado de contratación aparece como la solución de futuro más factible entre la totalidad de participantes. Esta aspiración ha sido reconocida por el 47,14% del estudiantado vasco. En la modalidad de carencia de subvenciones, los varones apuestan por esta salida algo más que las mujeres. El marcador de diferencias es de 3,65 valores en torno a ellos.



**Cuadro 3.22.**

El montante de jóvenes que quiere optar a trabajar en actividades no relacionadas con sus estudios sin recibir apoyo ajeno representa un 16,63% del colectivo. En esta circunstancia piensan por igual mozas y mozos.

Cuando las posibilidades se agotan, aquellas personas que piensan en el ingreso en los negocios de la familia aumentan. Un 6,95% de la muestra cree en esta solución. Respecto al plantel de salidas académico-profesionales con dotación económica, el giro del estudiantado hacia las empresas familiares es considerable: surge un 3,20% de electores más que al faltar la ayuda externa. La postura carece de diferencias desde el punto de vista del género.

### C) *Perspectiva de movilidad laboral*

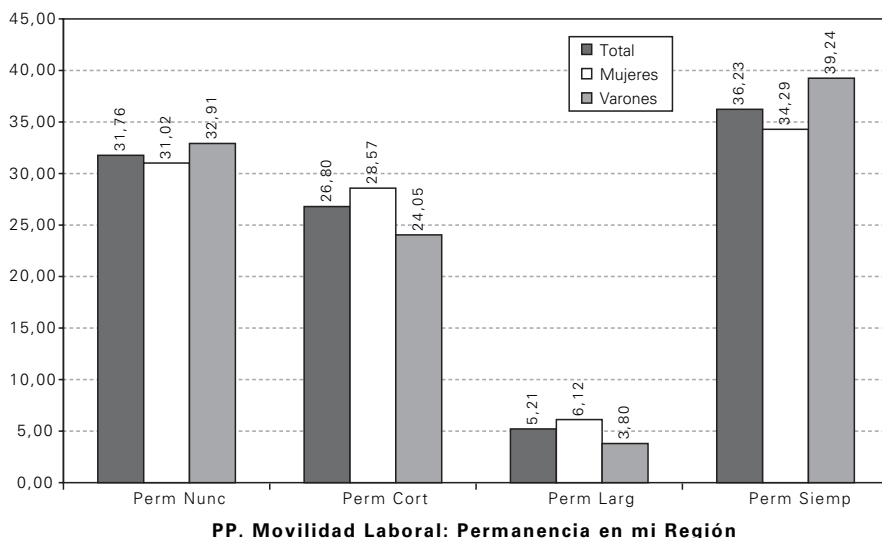
El ahínco con que una persona cree en una u otra de las fórmulas de autodesarrollo profesional se plasma en la aceptación y en la tolerancia a ciertos condi-

cionamientos de trabajo. Los desplazamientos —y sobre todo si éstos implican el abandono de la tierra de origen— resultan un indicador muy relevante del grado de compromiso que un individuo puede sostener con un determinado proyecto profesional. Se han manejado otras variables mediadoras para evaluar las oscilaciones de los traslados laborales, en particular, la incidencia del proyecto afectivo. En este momento de nuestra exposición de los resultados, presentamos la evaluación de movilidad laboral según los sexos.

Nuestras pesquisas sobre las salidas por motivos de trabajo apuntan a que un 59,55% de la juventud universitaria consultada nunca piensa en trabajar fuera de la Comunidad Autónoma Vasca. Los varones se posicionan en esta línea de actuación con 10,31 de marginal sobre las mujeres. Existe un 55,58% de participantes que jamás trabajaría fuera de España. Los muchachos reiteran su postura con un diferencial del 13,72% en su favor. Contamos con un 74,19% de participantes que no se manifiesta partidarios de dejar Europa. Los mozos insisten en rechazar también esta exigencia laboral. El diferencial aumenta a un 15,38. En consonancia, con esta disposición a quedarse en casa, el 80,39% de la muestra no fijaría nunca dos residencias. Los chicos sobresalen con 10,38 puntos. Por último si los viajes son ocasionales éstos son excluidos por el 51,61% del estudiantado vasco. Aquí el rechazo masculino a los desplazamientos alcanza 20,25 puntos.

Si se plantean salidas académico-profesionales de dos a cinco años, la predisposición a abandonar la Comunidad Autónoma Vasca es del 24,56% del colectivo juvenil. Las mujeres se encuentran más abiertas a esta oferta que los varones. Un marginal de 8,13 puntos lo subraya. La salida de España por un corto espacio de tiempo es compatible en el proyecto de un 30,52% de estudiantes. El diferencial apunta de nuevo a las chicas subiendo a 9,60 puntos. Dejar Europa es una hipótesis viable para un 15,88% del colectivo. Las mujeres son más contundentes en su posición: el marginal alcanza 14,67 valores. La posibilidad de realizar viajes intermitentes por espacio de dos a cinco años es aceptado por un 22,08% del grupo universitario. La disposición femenina favorable se sitúa en un ascenso de 9,26 puntos. Finalmente, la posibilidad de fijar dos residencias es acogida solamente por un 8,43% de la muestra. De nuevo, las estudiantes se desmarcan con 5,55 puntos en esta ocasión.

La perspectiva de incluir la movilidad en el proyecto profesional traza dos direcciones completamente opuestas si atendemos al género. Los varones parecen más partidarios del aposento laboral en la demarcación geográfica de origen. Las mujeres se muestran voluntariosas con las salidas comprendidas entre dos y cinco años de duración. Es muy curioso el pronunciamiento de los diferenciales: los varones cuanto más lejano es el desplazamiento, más elevado el distanciamiento respecto a las chicas. Entre éstas cuanto más lejos esté el punto de traslado, más alta la calificación que les distingue de los hombres. Las preferencias se dividen por sus objetivos y se parecen en la uniformidad del ahínco con que se expresa cada uno de los sexos.



Cuadro 3.23.

En cuanto a los traslados laborales de seis a diez años fuera de la Comunidad Autónoma Vasca son admitidos por un 10,91% del estudiantado. Las mujeres eligen más que los varones esta opción. Su marginal se sitúa en 2,34 puntos. La salida fuera de España cabe para el 9,67%. En este caso, no existen diferencias entre muchachas y muchachos. Trasladarse lejos de Europa entre seis y diez años es un planteamiento estudiado por un 5,95% de las universitarias y los universitarios de la muestra G.A.R. Los dos sexos opinan lo mismo. Por este período de tiempo, un 6,45% de participantes accedería a los viajes recurrentes siendo la opinión de nuevo paritaria. La localización del doble domicilio cabe para un 3,47% de la muestra. Las mujeres parecen tolerar mejor esta exigencia. El margen respecto a los varones es de 1,55 puntos.

En torno al período relativamente largo de traslado laboral, advertimos dos posturas en las mujeres y una línea de continuidad entre los varones. Entre la juventud vasca que acepta salir de seis a diez años si están cerca de la Comunidad Vasca, las mujeres sobresalen. También encontramos mujeres que combinan largos tiempos con enormes distancias en paridad con sus compañeros. Entre los varones que toleran unos distanciamientos prolongados de su territorio de origen, no importan las distancias. Únicamente disminuyen si tienen que organizar dos residencias.

Si pensamos en quienes prevén establecerse por plazos indefinidos fuera de su residencia habitual en el País Vasco, un 4,96% accede a hacerlo siendo el esquema de trabajo indistinto para mujeres u hombres. Tratándose de fuera de España, un 4,21% del colectivo estudiantil considera la opción sobresaliendo las

mujeres 2,77 puntos. Si hablamos de trabajar con un proyecto sin limitaciones lejos de Europa, un 3,97% de muchachas y muchachos llegan a contemplar con equidad esta circunstancia. Los viajes periódicos por mucho tiempo son considerados favorablemente por un 19,85% de la muestra si bien las mujeres se anotan un marginal de presencia de 9,75 puntos. La posibilidad de tener que fijar dos residencias se la reserva un 7,69% de la población estudiantil implicada en esta investigación, pero, nuevamente las chicas se muestran más dispuestas con 3,28 puntos de margen.

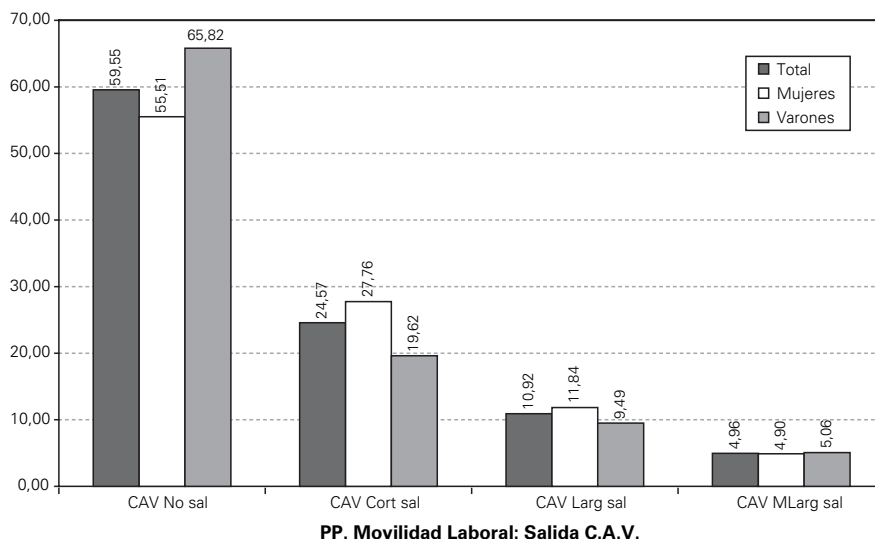
Las distintas maneras en que la juventud universitaria vasca ha desvelado sus propósitos de movilidad profesional nos permiten asentar el análisis precedente. Gracias al ítem «permanencia en mi región» que es una pregunta en sentido inverso a las cuestiones arriba comentadas, tenemos la oportunidad de ratificar las posturas expresadas por el colectivo de estudiantes.

La lectura de la pregunta «permanencia en mi región» es ciertamente esclarecedora. De esta formulación se desprende que un 31,76% del estudiantado G.A.R. en modo alguno piensan quedarse para siempre en el País Vasco. Frente a estas opiniones, un 36,22% de participantes resuelve no abandonar el territorio vasco permaneciendo en esta demarcación estatal por mucho tiempo. Entre las personas que piensan vivir en Euskadi con flexibilidad predominan los muchachos: 1,89 puntos arriba. Del mismo modo, entre la juventud universitaria reticente a abandonar la comunidad vasca, la presión masculina acusa 4,95 puntos de marginal. Son dos posturas masculinas claras, opuestas y de distinta intensidad.

Existe un tercer conjunto del 32,00% de opinantes que sí piensa en desarrollar parte de su proyecto profesional fuera de su localización habitual pero se concede una moratoria en el País Vasco. La etapa de transición de plazo corto, de 2 a 5 años, es aceptada por el 26,79% de las muchachas y los muchachos. Ellas sobresalen al otorgarse esta moratoria de búsqueda de empleo en su tierra. Se desmarcan 4,52 puntos de sus compañeros. A partir de este período abandonarían la C.A.V.

La búsqueda de empleo en la propia región por un plazo medio de 6 a 10 años es considerado por un 5,21% de la muestra. Las mujeres anuncian otra vez una mayor presencia en este segundo intervalo de tanteos laborales. En este caso, el marginal es de 2,32 puntos.

Como puede verse si sumamos las personas que piensan vivir por siempre entre territorio vasco, 36,22%, con la sección que se otorga un tiempo antes de dejar la Comunidad Vasca, 32,00%, recomponemos el alto porcentaje del colectivo G.A.R. que muestra sus deseos de ordenar su *modus vivendi* en esta latitud. Bien es verdad que conjugamos dos márgenes de flexibilidad. Párrafos arriba hemos dicho que un 59,55% del colectivo estudiantil no está interesado en dejar el País Vasco al terminar la universidad. Quieren ensayar sus primeras escaramuzas laborales en esta región de España. En el caso de unas personas el planteamiento atiende a la creencia «pase lo que pase», en el de otras, por un tiempo de prueba.



Cuadro 3.24.

Resumimos. El plan de desarrollo de la carrera desde el punto de vista de las aspiraciones de postgrado presenta diversas tácticas y alguna de ellas con claras diferencias de sexo.

Hemos advertido que contando con ayuda externa, el estudio de un máster es la opción mayoritariamente percibida, 54,59% de la muestra. Le sigue la búsqueda de empleo en la administración y en la empresa privada, 29,03% del estudiantado universitario. Se piensa luego en las oposiciones —17,37%— y en la creación de una empresa por cuenta propia, 17,12%. Estudiar una carrera complementaria —16,62%— ocupa el siguiente lugar de preferencias. Engancha en este puesto la carrera científico-profesional: doctorado para un 15,88%, becas de investigación para un 14,88% de la población universitaria consultada.

A buena distancia se trasladan dos condiciones de trabajo más. Las expectativas de empleo en actividades que no se relacionan con los perfiles profesionales de los estudios cursados es de un 6,45% y finalmente, atender la empresa familiar es una previsión del 3,72%.

Estas tendencias en las elecciones de postgrado entre las universitarias y los universitarios del proyecto G.A.R. tienen sus matices de género. Las mujeres son predominantes en la intención de cursar un máster, en la incorporación a la administración pública y/o la empresa privada, en preparar oposiciones, en aclimatare en el desempeño de tareas ajenas a su preparación universitaria y en la integración en la empresa familiar.



En la trayectoria presidida por los varones, ellos tantean la elección de cursos de doctorado y la creación de su propia empresa. Las peticiones de becas de investigación y el acercamiento a otra carrera complementaria son medidas estudiadas equitativamente por los dos sexos.

Si revisamos el panorama de las elecciones de postgrado sin ayuda o financiación externa comprobamos variaciones en el colectivo general y en cada uno de los sexos.

Cuando no se puede disponer de apoyos externos, la actividad de futuro más apreciada pasa a ser la colocación en la administración pública y/o en la empresa privada (47,14%). Le sucede el estudio de un máster (26,36%) y continúa la preparación de oposiciones con un 20,60% de participantes. Prosigue el trabajo en actividades no relativas a los estudios universitarios cursados (16,63%) y la matriculación en una carrera complementaria (15,38%). La creación de una empresa propia apenas pierde adhesiones aunque no haya subvenciones externas (11,16%). El descenso sí se acusa en las alternativas que difícilmente pueden sostenerse sin ayudas públicas o privadas. La preparación del doctorado cae a un 8,93% de la muestra, las becas de investigación a un 1,98% del colectivo general.

Los cambios apreciados cuando no existe ayuda o patrocinio exterior son diversos y tienen una acusada influencia de sexo. La primera opción, trabajar en la administración o en la empresa privada, está copada por los varones. La preparación de oposiciones, alternativa también *in crescendo*, sigue teniendo más chicas que chicos. Continuando con las medidas que aumentan en consideración, el acudir a empleos ajenos a los estudios cursados y a las empresas de las familias de origen, son ahora alternativas paritarias.

Entre las opciones que mantienen su cuota de elección encontramos la carrera complementaria y la creación de una empresa propia. La diferencia respecto a las selecciones académico-profesionales dotadas de ayuda externa, es que estas dos posibles salidas profesionales son paritarias cuando las circunstancias son de no patrocinio.

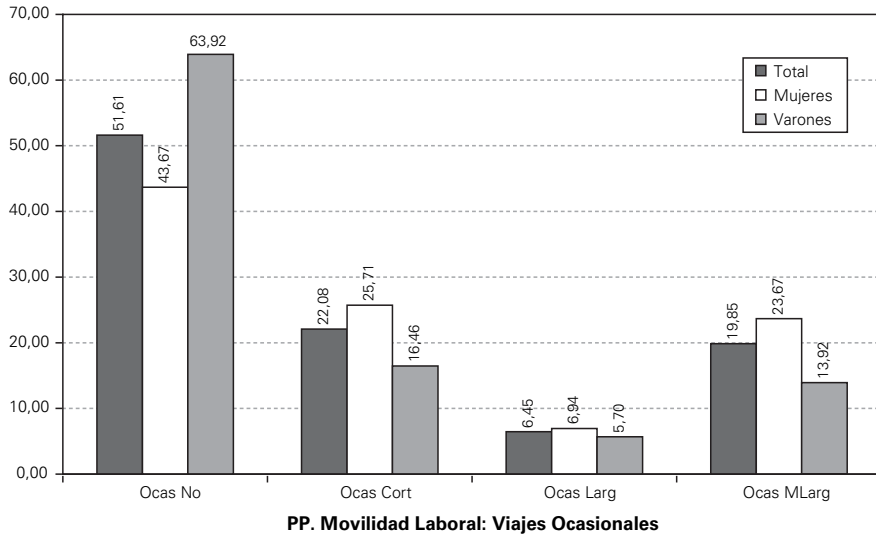
Las aspiraciones que bajan como posibles metas al carecer de ayuda son los másters, los cursos de doctorado y las becas de investigación. Las mujeres sobresalen manteniéndose en las dos primeras opciones; se establece una preferencia equiparable entre chicas y chicos en cuanto a las becas de investigación.

Apreciamos que los cambios en las elecciones de postgrado, cuando no hay patrocinadores, tienen una orientación preferentemente masculina.

La observación de la perspectiva de la movilidad laboral como indicador del grado de interés que se llega a tener por un proyecto profesional, apunta una escisión muy marcada entre los universitarios vascos de uno y otro sexo.

Hemos valorado en un 36,22% la sección del estudio G.A.R. que no está dispuesta a abandonar la Comunidad Autónoma Vasca. En esta postura destacan especialmente los varones. Hemos anotado la presencia de otro 31,76% de

la muestra que no descarta salir de su territorio pero sin precisar cuándo ni por cuánto tiempo. Los varones predominan aunque con un diferencial respecto a las mujeres menor que el establecido en el primer caso.



**Cuadro 3.25.**

Hemos constatado la postura de un 32,00% de la colectividad universitaria que sí afirma estar dispuesta a dejar su demarcación geográfica por razones laborales por un plazo de dos a cinco años. En este grupo de opinión, contraria al apego territorial, son las mujeres las más numerosas.

Se advierte pues que ese 59,55% de población del estudio G.A.R. que va a explorar por un tiempo o por siempre la Comunidad Autónoma Vasca para componer su proyecto profesional está principalmente formado por muchachos. La perspectiva de salida laboral que parece más aceptada es la que exige una movilidad de dos a cinco años y tiene perfil femenino. Los períodos largos e indefinidos tienen pocas adhesiones siendo el rechazo igual por parte de los dos sexos. La distinción más acusada se establece en torno a la organización de dos residencias por razones laborales. En cualquiera que sea la ubicación y cualquiera la duración del proyecto, la duplicidad del domicilio es una alternativa especialmente femenina.

Como última consideración podemos decir que algunas mujeres se muestran firmes en sus propósitos de máster, doctorado e investigación. Quizá estos deseos puedan estar relacionados con su flexibilidad ante los desplazamientos y las dobles residencias.

#### 4.7.2. **Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según la planificación del puesto laboral**

Como ya hemos indicado la segunda aproximación a la proyección profesional de las universitarias y los universitarios del País Vasco se sirve de los indicadores de la Escala de Motivaciones Psicosociales de Fernández-Seara (2009). Este segundo instrumento de análisis ofrece la posibilidad de conocer diversas impresiones estudiantiles relacionadas con el próximo puesto de trabajo. El perfil de planificación laboral de cada estudiante del proyecto nos acerca a 1) su idea de la autorrealización en la profesión, 2) su ambición de poder, 3) su deseo de reconocimiento social, 4) su inclinación a la aceptación e integración social y 5) su seguridad. Cada una de estas dimensiones son abordadas en distintos niveles de materialización de la conducta: a) activación motivacional, b) expectativa, c) ejecución, d) valor de los incentivos y e) grado de satisfacción. Los datos que siguen son los motivos básicos que sostienen la proyección juvenil hacia el mundo laboral.

##### A) *Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según el autodesarrollo*

###### INCENTIVOS-SATISFACCIÓN

Señalaremos en primer lugar que el 71,5% de la muestra concede un pronunciadísimo valor a todas las condiciones laborales que hacen de un puesto de trabajo un medio de construcción personal. No se aprecian diferencias de género en la percepción de los incentivos asociados al autodesarrollo. Sobre este propulsor de la carrera profesional, un 76,8% del colectivo juzgan extremadamente satisfactorios los incentivos que lo rodean y hacen posible la culminación de una persona en el empleo. En el grado de muy escasa satisfacción hay más varones que mujeres, diferencial de 4,85 puntos. En el extremo opuesto, muy alta satisfacción sobresalen las chicas con 2,82 puntos de margen en su favor.

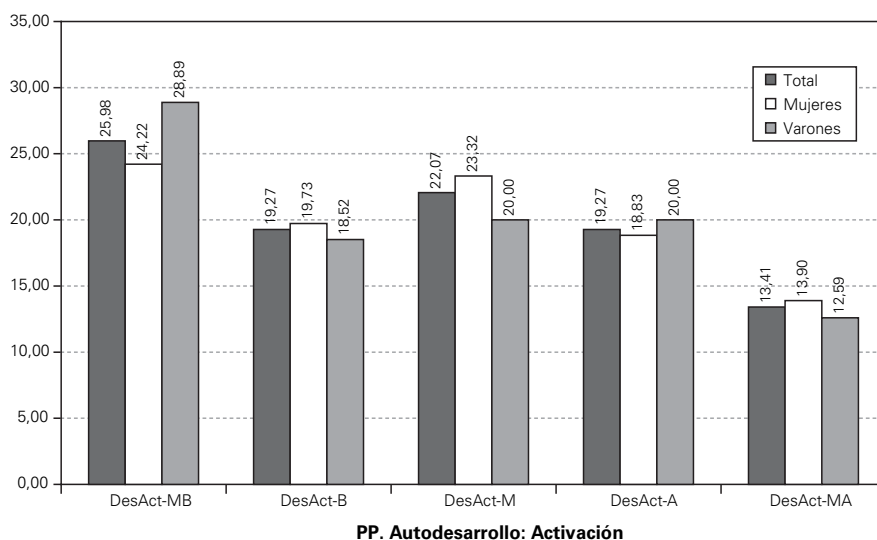
Ahora bien, el aprecio a unas circunstancias de trabajo que pueden llevar a la autorrealización y la grata valoración del bienestar que esto reporta a los individuos y a los grupos, no parece corresponderse con un desarrollo de la carrera profesional desde esta perspectiva. Las discrepancias encontradas entre los indicadores de activación, expectativa y ejecución así lo ponen de manifiesto.

###### ACTIVACIÓN

La perspectiva de la realización de una parte del proyecto vital a través de un puesto de trabajo en el que las personas pueden desarrollar sus iniciativas, mejorar sus capacidades, mostrarse creativas e incluso proponerse nuevas metas en la vida, relacionada con la presencia de impulsores hacia la acción, presenta una distribución muy diversa.

Un 25,98% de participantes entiende que la autorrealización en el trabajo aspirando a altos niveles de logro, de esfuerzo y responsabilidades es muy baja para ellas y ellos. Presentan una activación muy escasa al respecto. Un 19,27% de las muchachas y los muchachos considera baja esta tendencia humana a desplegar las capacidades personales en los puestos de trabajo. El energizador es liviano. Entre el estudiantado con muy baja activación en favor del autodesarrollo, los chicos superan a sus compañeras en 4,67 puntos de marginal.

Un 22,07% de la población universitaria encuestada tiene una disposición media favorable hacia los trabajos de tareas difíciles, competitividad, esfuerzos y formación permanentes. Su activación hacia esta gama de impulsores es de grado intermedio. En este estadio, las mujeres subrayan su papel con 3,32 puntos de diferencial.



**Cuadro 3.26.**

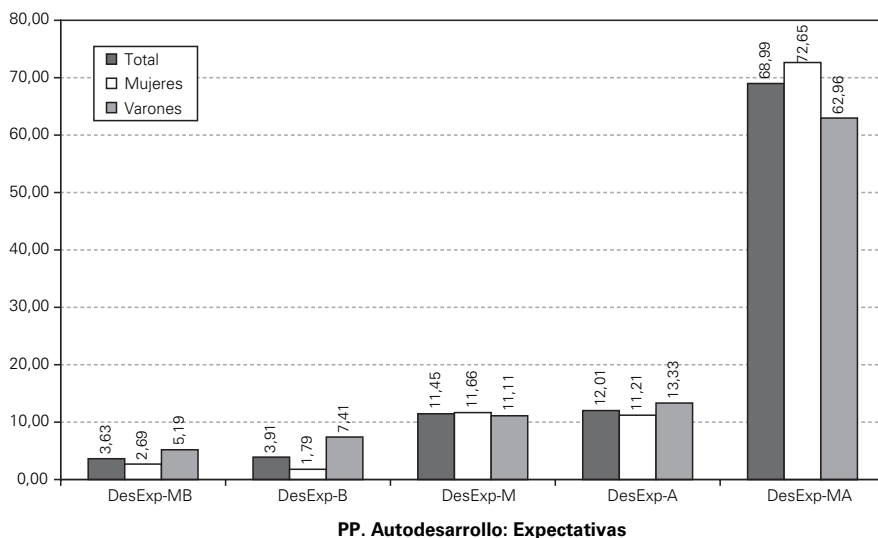
Un 19,27% de participantes presenta una muy considerable movilización personal hacia los perfiles profesionales vinculados al fuerte compromiso en el empleo. Un 13,41% de jóvenes manifiesta un arousal muy alto en esta misma dirección; de esta subsección un 3,2% de las universitarias y los universitarios se identifica de pleno con los modelos de autorrealización a través de los logros laborales. No se advierte diferencias entre los dos sexos en estos grados de activación dirigidos al autodesarrollo.

La dimensión habla de una elástica regularidad en la que han entrado todas las opiniones: desde la negación de los empleos que permiten el autodesarrollo hasta las afirmaciones de quienes identifican vida propia y trabajo.

EXPECTATIVAS

Habiendo constatado que la movilización interna particular y las aspiraciones hacia el autodesarrollo por el trabajo son apuestas de una gran pluralidad en la muestra examinada, las expectativas hacia esta posibilidad no guardan el mismo recorrido.

El 68,99% de la juventud vasca analizada anticipa mentalmente las situaciones de futuro gratificantes que pueden derivar de sus empleos. Chicas y chicos parecen tener claro que existe la probabilidad de alcanzar el autodesarrollo, ciertos incentivos y satisfacción por medio del empleo. Ahora bien, percibir esta posible relación, como bien muestran los datos previos, no significa que se cuente con el magma que arranque las conductas en dicha dirección. La fracción juvenil con altísimas expectativas de autodesarrollo no dispone de los revulsivos internos precisos para proceder según las líneas de actuación que indican sus creencias. Sólo existe una importante y alta activación en un 32,7% de opinantes.



Cuadro 3.27.

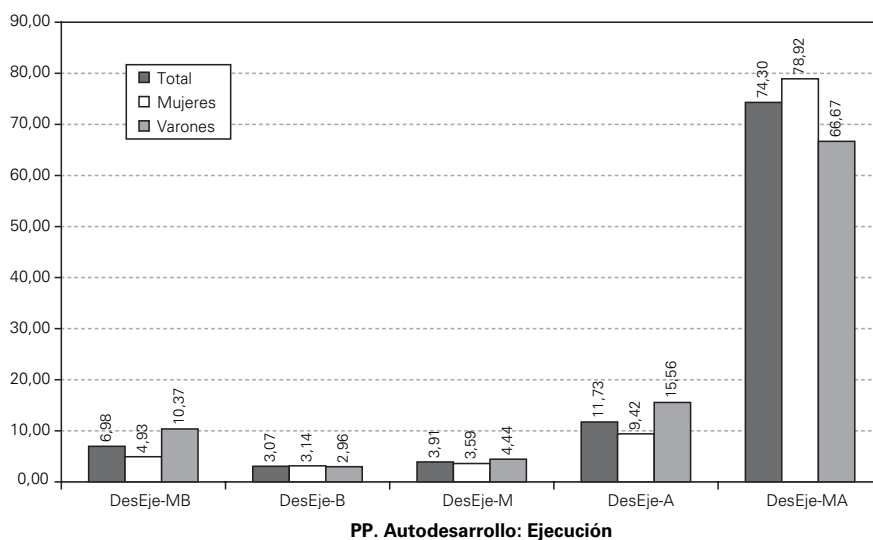
El reparto de la expectativa es el siguiente. Un 68,99% de estudiantes se da cuenta en muy alto grado de la vinculación existente entre el crecimiento personal y la entrega en algunas actuaciones laborales. Un 12,01% se percata de ello de modo elevado. Un 11,45% de manera intermedia. La expectativa de autorrealización en el empleo es baja para el 3,91% y resulta muy baja para el 3,63% del colectivo juvenil consultado.

Las mujeres son las componentes más destacadas de las expectativas muy altas, Disponen de un margen de 9,68 puntos en su dirección. Todos los demás escalafones son ocupados con preferencia por los chicos.

## EJECUCIÓN

Abordamos ahora la magnitud de esfuerzo que cualquiera de las muchachas y los muchachos participantes dicen poner en marcha si la consecución de unas metas les interesan, en este caso, las orientadas al desarrollo individual.

El desempeño de estrategias, líneas de actuación tendentes al crecimiento personal en el empleo son extraordinariamente marcadas para un 74,30% del colectivo. Esta organización de medidas que redunden en el autodesarrollo es alta en un 11,73% de participantes. Los esfuerzos denodados por establecer pausas hacia la realización personal en el empleo parecen llegar al 86,0% de la colectividad universitaria consultada.



Cuadro 3.28.

La ejecución muy elevada es de predominio femenino con 12,26 puntos de marginal. El nivel alto es más propio de los varones: la diferencia es de 6,14 puntos.

Frente a este bloque de opiniones, las intervenciones preliminares al autodesarrollo son muy bajas para un 6,98% de opinantes y resultan exageradamente bajas o nulas para un 3,07% del estudiantado de G.A.R. La ejecución de grado medio dirigida al logro es propia de un 3,91% del colectivo estudiantil.

El grado de muy escasa propensión a los gestos ejecutorios de autodesarrollo es una posición más masculina que femenina: se constata un margen de 5,44 puntos.

Leídos los datos sobre autodesarrollo existen algunas disonancias que permiten anticipar ya que la autorrealización no va a concretarse para buena parte de la po-

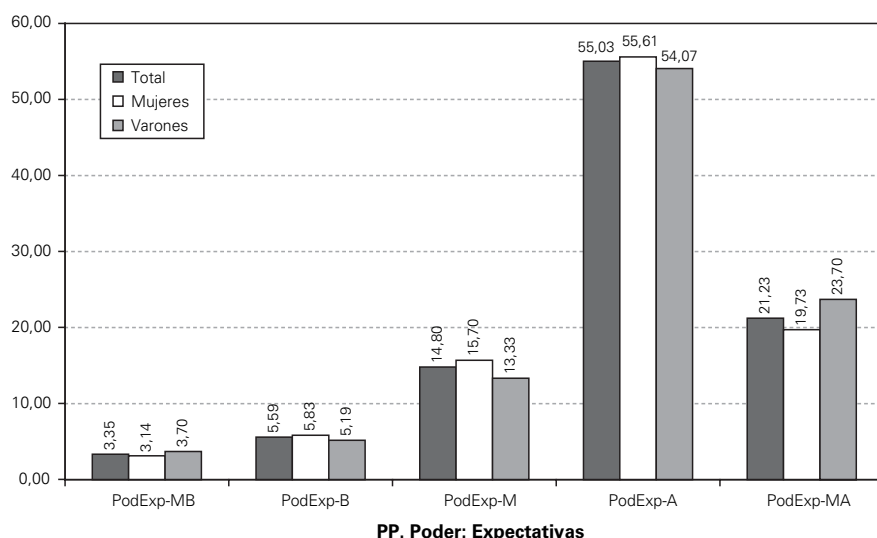
blación entrevistada, en su carrera profesional. Cuando una persona cuenta con un alta o muy fuerte activación de un área de su vida, valora generosamente las recompensas a ella asociadas y dispone de una poderosa expectativa de autoeficacia hacia los resultados implicados es muy probable que la persona en cuestión desarrolle las estrategias y los esfuerzos necesarios hasta alcanzar sus objetivos. Estamos diciendo que los pasos para la ejecución se pueden hacer y de hecho se hacen reales.

En el caso que nos ocupa, los jóvenes del proyecto G.A.R. disienten muy considerablemente en sus puntuaciones de activación y de ejecución e incluso en sus expectativas de autodesarrollo. Sin las motivaciones impulsoras no surgen los comportamientos que consagran los ideales y las aspiraciones. Entre la juventud universitaria vasca considerada en el proyecto G.A.R. falta activación.

El desencuentro entre los distintos propulsores que llevan al autodesarrollo en el trabajo se agudiza para las mujeres. Considerando que las bajas tasas de activación son iguales entre los dos sexos y las cuotas de las expectativas elevadísimas, altísimas las previsiones de ejecución y poderosísima la satisfacción que las muchachas otorgan al autodesarrollo, la desproporción es mucho más femenina que masculina.

*B) Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según la ambición de poder*

El poder como preocupación —a veces prioritaria— por conseguir el prestigio y los éxitos profesionales al tiempo que obtener los medios y las condiciones para influir y dirigir a otras personas realizando, además, cuantos esfuerzos requieren estas cotas de autoafirmación, es un incentivo bien apreciado en el colectivo en análisis.



**Cuadro 3.29.**

## INCENTIVOS-SATISFACCIÓN

Constatamos que el poder es puntuado como un aliciente muy poderoso por el 68,4% del estudiantado universitario vasco y es un reforzador altamente potente para un 8,9% de esta sección. Estas cifras parecen decir que un 77,37% de la juventud vasca examinada aspira a un alto estatus social, profesional y económico con puestos de dirección y/o de incidencia variada sobre otros individuos.

Curiosamente la satisfacción del poder, percibida en un altísimo grado, no cuenta con el mismo número de adeptos que el incentivo. Las agrupaciones universitarias que identifican el poder con una elevadísima satisfacción personal son un 46,9% y aquellas que lo estiman como una gratificación muy alta suponen un 17,0%. En total, el 63,97% de las universitarias y los universitarios colaboradores de G.A.R. sostienen que el poder puede reportar una altísima satisfacción.

En oposición a estas impresiones, existe un 13,68% de participantes que no valoran el poder como aliciente personal. En la misma línea, un 3,91% le otorga escasa importancia. Un valor medio, un 2,23%. Estas secciones unidas componen un grupo del 19,83% que no aspira a estas condiciones de influencia y dominio en el ejercicio de sus proyectos profesionales.

El poder como incentivo que puede alcanzarse a través de la carrera profesional remarca la presencia sobresaliente de los varones cuando la valoración del incentivo es muy elevada, 3,03 puntos a su favor. Cuando los aprecio del poder van de medio a muy bajo aumenta la presencia femenina en todos los peldaños.

Una perspectiva más alejada del aprecio del poder es la perteneciente al 24,30% restante. Esta ambición es un refuerzo sin satisfacción alguna o muy exigua para el 16,10% de este grupo. El 8,10% asocia este incentivo con un regocijo medio. Los datos de este apartado indican que una cuarta parte de la muestra no entiende el prestigio, los éxitos profesionales, las influencias sobre los otros como polos de satisfacción.

Existen diferencias entre la percepción del poder como incentivo y la valoración afectiva que se hace de él. El aspecto satisfacción suscita mayor número de opiniones. Curiosamente, las mujeres que son menos numerosas en la consideración del poder como un incentivo muy alto, son más destacadas que los varones a la hora de adjudicarles una satisfacción muy poderosa.

## EXPECTATIVAS

En lo que concierne a las expectativas de la juventud del proyecto G.A.R. respecto a la consecución del poder en sus próximos entornos laborales, las anticipaciones afectivo-cognitivas son altas para un 55,00%; muy altas para el 14,30% y extremas para un 7,00%. Luego, un 76,3% de las personas perfiladas



se sienten y se conciben como capaces de alcanzar serios niveles de éxito, prestigio y relevancia profesional.

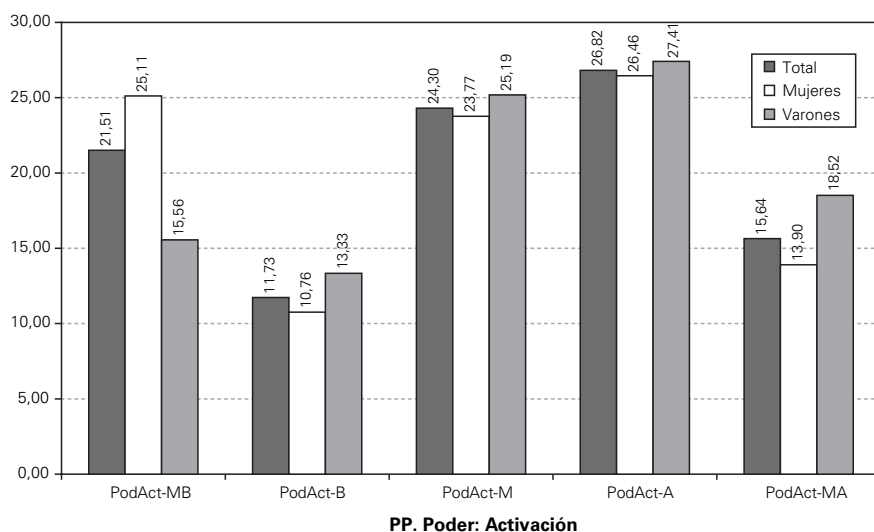
El 21,30% de jóvenes que albergan unas expectativas de poder muy potentes cuentan entre ellos con más varones que mujeres. La diferencia es de 3,97 puntos en su dirección. La expectativa alta y media está más poblada por las chicas.

Expuestos los datos que anteceden, la secuencia Incentivos más Satisfacción más Expectativas parece retroalimentarse. Sin embargo, este flujo de percepciones y de creencias anticipatorias no equivale a la acción. Debemos considerar la participación de otras variables.

Una inclinación distinta apunta un 14,8% del colectivo. Estos jóvenes guardan una prudente expectativa en lo relativo a la ascendencia y el dominio en el ejercicio de sus previstas funciones laborales. Existe otro subgrupo del 8,9% de muchachas y muchachos con creencias muy bajas hacia las formas de poder que ellos puedan ejercer en sus profesiones.

#### ACTIVACIÓN

Los impulsores pertinentes para establecer pautas de acción hacia el poder son muy altos para un 15,64% de la colectividad universitaria consultada; altas para un 26,81%, de tipo medio para un 24,3 0% de los componentes de la encuesta.



Cuadro 3.30.

La movilización en su grado muy alto es principalmente masculina. La distancia respecto a la chicas es de 4,62 puntos. Existe equidad entre los dos sexos en lo concerniente a los niveles alto y medio.

En el lado opuesto, los energizadores de las acciones hacia el poder son bajos para un 11,73% de opinantes y muy bajos para el 21,50% del colectivo.

La activación muy baja cuenta con muchas más mujeres que varones. La escisión entre los dos sexos a propósito de esta inclinación al poder es de 9,56 puntos.

Los números indican que un 42,43% del estudiantado en análisis dispone de firmes resortes motivacionales orientados a la búsqueda de un estrato profesional, económico y científico-social prestigiado y poderoso. En este fragmento, los varones son significativamente más numerosos.

#### EJECUCIÓN

Dando paso al siguiente eslabón en el diseño de su proyecto profesional, existe un 29,61% de la población contrastada que entiende pergeñar ya, en muy alto nivel, tareas, cometidos, estrategias que les acercan a sus objetivos de éxito y prestigio profesional. Las mujeres se muestran con mayor presencia en este subgrupo, El marginal que les distancia de los varones es de 3,53 puntos.

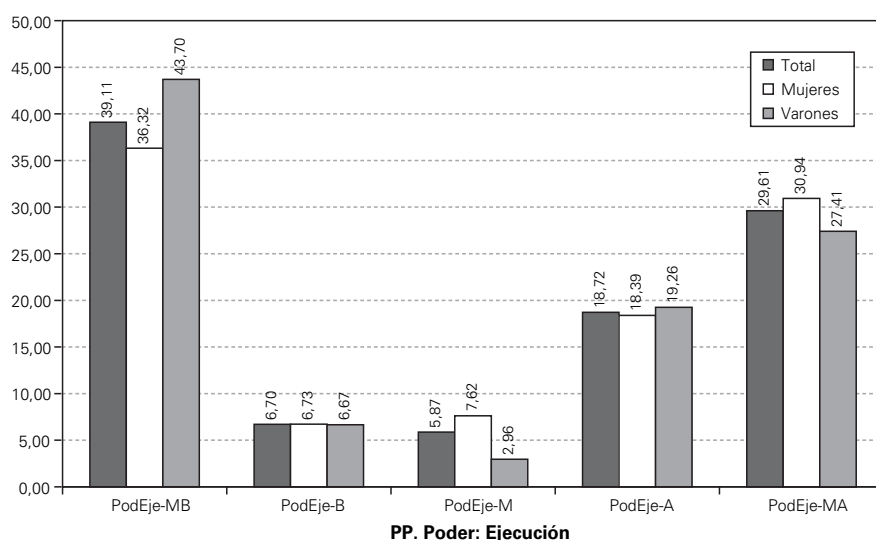
La organización de resortes y de líneas de actuación cimentadoras de un proyecto hacia el poder se da en alto grado entre el 18,71% de la colectividad investigada. La sección presenta una distribución paritaria. Estas mismas iniciativas ejecutorias son de tipo medio para un 5,87% de la muestra universitaria y de cuantía baja para un 6,70% de participantes. Las chicas sobresalen en las intervenciones medias, la equidad se repite en el nivel inferior de ejecución.

En el lado opuesto respecto a la posible consumación de un proyecto profesional poderoso, un 39,11% del colectivo G.A.R. anuncia no hacer nada especial por aproximarse al éxito y a un estatus socio-profesional relevante. Se aprecia una diferencia muy sustancial en la presencia de mujeres y hombres en este nivel de compromiso con el poder. Los varones son un 7,38% menos que las mujeres.

El posicionamiento de las universitarias y los universitarios del estudio ante el poder pone de manifiesto que este fenómeno, como expectativa contemplada, existe en modo principal para un 55,0% del grupo; llega al 69,3% si la tasación del poder es extraordinaria. La activación en sus niveles necesarios —alta y altísima motivación— se da entre un 42,5% de la juventud universitaria vasca. Las disposiciones para promover la ejecución del poder —alta y elevadísima— se propicia entre el 48,5% del colectivo. Para la mitad del grupo la combinación de esta secuencia, más la percepción del poder como incentivo y la satisfacción que se le asocia, genera un entramado garante de buenos diseños profesionales.

El esquema de muy altas satisfacción e incentivación, muy altas expectativas y activación hacia el poder se da de un modo prevalente entre los chicos. Ahora bien, éstos carecen del propósito ejecutor en la misma proporción que sostienen la secuencia expectativa-activación. Un subcolectivo del 27,40% parece crear la articulación completa y muy firme hacia el logro del poder en su proyección profesional. Ante esta meta, las mujeres se sitúan con muy alta satisfacción, cier-

tas expectativas elevadas y muy altos propósitos de ejecución pero carecen de las valoraciones necesarias de incentivación y de activación. Estos dos perfiles parciales componen un prototipo general hacia el poder muy valioso como punto de apoyo para el desarrollo de la carrera pero vemos que la secuencia movilizadora correcta no se da para todas las personas participantes. Así, el itinerario masculino necesita incorporar medidas ejecutorias; la trama de mayor presencia femenina diluye una postura de coherencia hacia el poder. Un sector masculino formado por aproximadamente un veinte por ciento del colectivo, articula con propiedad un esquema de ambición del poder.



Cuadro 3.31.

C) *Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según el reconocimiento social*

El deseo de reconocimiento social es otra de las formas en que se advierte que una persona quiere su promoción profesional y personal. Este indicador se traduce en que los individuos buscan la aprobación social y la estima por parte de los demás. La tendencia es lograr el prestigio, la notoriedad en alguna o varias facetas de la vida, la fama incluso.

INCENTIVOS-SATISFACCIÓN

Desde la atracción que suscita, el reconocimiento social es valorado como un incentivo muy poderoso por el 81,8% de las universitarias y los universitarios; como poderoso por el 5,0% de jóvenes. En conjunto, el 86,84% de participantes

en G.A.R. manifiesta un especial interés por su prestigio profesional. Las mujeres tienen una presencia más destacada; disponen de 1,52 puntos en su favor.

Un 3,07% del colectivo otorga al aprecio público un potencial reforzador de tipo medio-alto. Un 6,42% de las personas encuestadas entienden el reforzador como bajo y un 1,96% desprecian este posible aliciente. Existe pues un conjunto del 8,38% que rechaza el reconocimiento social como circunstancia susceptible de mover sus actos.

La satisfacción que reporta el reconocimiento social es paralela al interés que este tratamiento público suscita como aliciente entre la población encuestada.

El 77,40% del estudiantado vasco que ha contestado a este requerimiento empareja el encumbramiento social con una altísima satisfacción. Un 6,12% de la muestra expresa que el bienestar asociado a la aprobación social es muy elevado. La sección resultante, un 83,52%, dice sentirse extraordinariamente a gusto con las valoraciones que los demás puedan hacer de sus esfuerzos y de su valía. Estas opiniones no son distintas entre las muchachas y los muchachos participantes.

Un 6,4% asocia el reconocimiento social a un agrado medio-alto. Este reforzador externo aporta muy poco bienestar a un 10,04% del estudiantado vasco examinado. Es importante apuntar que la mitad de este segmento muestral desprecia absolutamente lo que los demás piensen de ellas y ellos. Veremos posteriormente cómo fluctúa este grupo compuesto por un 8,65% del colectivo y en el que los varones resaltan su presencia con un importante marginal de 5,13 puntos.

#### EXPECTATIVA

Las creencias anticipadoras sobre el reconocimiento social dispersa las opiniones de chicas y chicos. Un 31,3% de la muestra alberga unos propósitos excelentes hacia su futuro emplazamiento social. Un 23,5% mantiene unas miras muy elevadas hacia los refrendos que puedan brindarle los demás. Unidos los subgrupos, vemos que la mitad de las universitarias y los universitarios participantes en el estudio G.A.R., un 54,75%, espera lograr cotas muy elevadas de éxito personal, profesional y ser avalado públicamente por ello. Las mujeres se inscriben en esta anticipación cognitiva con 3,46 puntos de distancia respecto a los varones.

La expectación relativa al reconocimiento público es alta, aunque más ponderada, para un 17,04% de participantes. En término medio se expresa un 15,36% de opinantes. Para estas personas, la búsqueda de aprobación a sus esfuerzos, su forma de ser, su trayectoria es una previsión media.

Un 12,84% del colectivo universitario desdeña con pequeñas distinciones el prestigio social. En este subgrupo hallamos un 6,42% de personas que desprecian por completo la sanción pública de su posible trayecto profesional. Para ellas, la aprobación social carece de efectos sobre las conductas. Este sector de opiniones cuenta con una preponderancia de los chicos. En la cuota de bajo re-

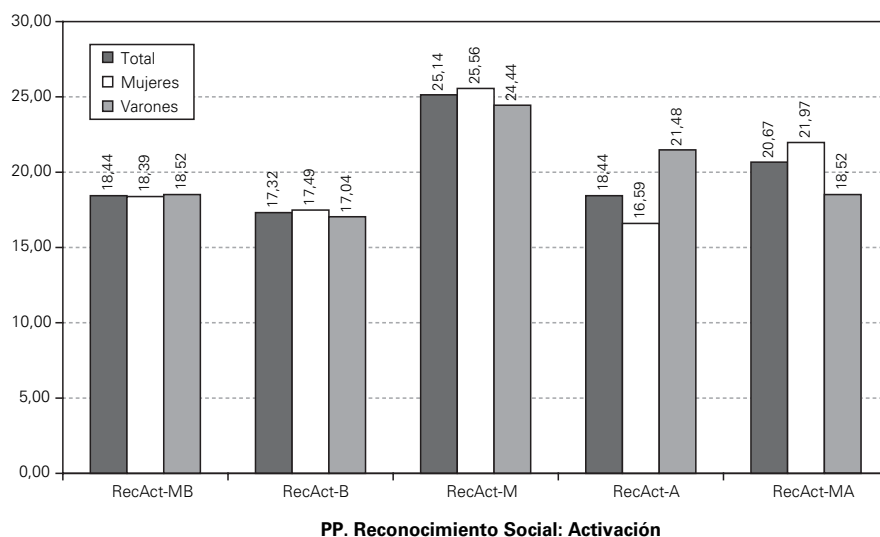
conocimiento del prestigio social el marginal alcanza 6,33 valores de diferencia respecto a las chicas.

### ACTIVACIÓN

¿Qué movilización general de la propia persona está dispuesta a emprender la juventud universitaria evaluada para conseguir las metas de ensalzamiento y reputación sociales? Los puntos de vista son, en este caso, muy plurales.

Los individuos con muy altos impulsores para dirigirse a la adquisición de una carrera reputada socialmente son un 20,67%. De ellos, un 7,51% tienen una motivación extrema. Los energizadores altos definen a un 12,96% de la colectividad en estudio. Las mujeres están especialmente interesadas en dirigir sus empeños a la relevancia pública de sus carreras. Acusan un diferencial de 3,45 puntos.

La activación alta está aceptada por un 18,44% de la muestra. En este grado, el reconocimiento social estimula más la motivación de los muchachos que de las muchachas. La distancia a favor de los primeros es de 4,89 puntos.



**Cuadro 3.32.**

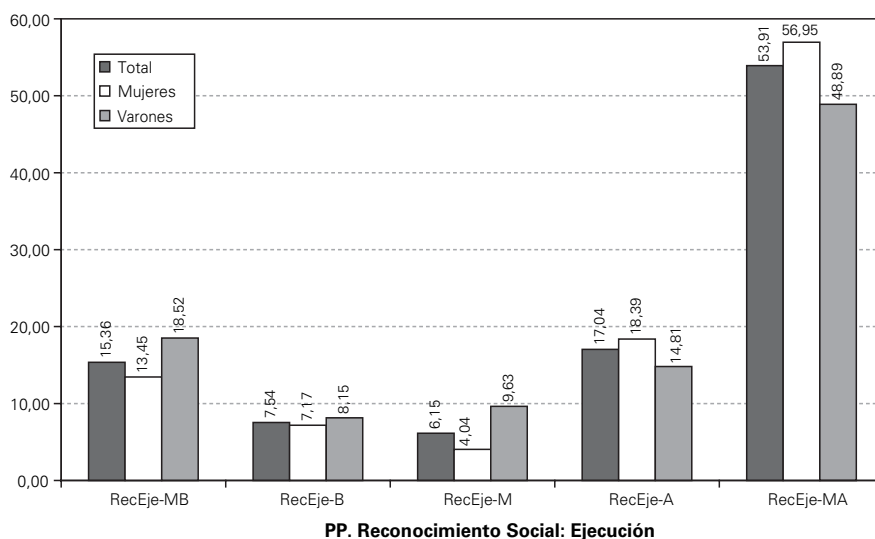
Tratándose de la valoración social, un arousal de tipo medio es la motivación más extendida entre el estudiantado: este grado expresa la movilización de un 25,14% de respondientes. La activación es baja para un 17,32% de opinantes y muy baja para un 18,44% de colaboradores. Apreciamos pues que un subcolectivo del 35,76% de universitarias y universitarios del País Vasco carece de los

impulsores de activación interna precisos para orientarse al reconocimiento social. Esta postura es equiparable en los dos sexos.

Algo más de la cuarta parte de la población universitaria vasca abordada por G.A.R. disocia sus cotas de logro y de autorrealización de una presentación en sociedad que les refrenden. Este subgrupo, sin distinción de género, no parece dispuesto a generar revulsivos hacia los méritos sociales.

#### EJECUCIÓN

La juventud universitaria vasca que se esfuerza y prepara el presente de modo muy extremado para acceder a sus metas de reconocimiento social equivale al 53,91% de la población estudiada.



**Cuadro 3.33.**

En este segmento de la población, advertimos un serio contraste en el subcolectivo de estudiantes que aseguran trabajar al máximo por su reconocimiento y su valía: son un 42,2%. Al tiempo, el estudiantado que pone en juego el máximo de motivación, activación necesaria para corresponder al nivel de las aspiraciones expresadas, representa un 7,5% de la colectividad. Sin activación, la ejecución es poco probable.

Las personas consultadas que se esfuerzan altamente por ir trabando su reconocimiento social son un 17,04%. Un 6,15% de ellas aclara que desarrollan tramas medias para acceder al refrendo público. Los esfuerzos muy elevados y los altos son de predominio femenino. En su cuota más significada las mujeres despuntan con 8,06 valores de marginal en su dirección.

Un sector de participantes compuesto por el 22,90% de la muestra apenas desarrolla intervenciones favorables al prurito social. Un 15,36% tienen un desempeño de tareas muy bajas y sorprende entre ellos la presencia de 6,7% de jóvenes que reniega totalmente de cualquier actuación orientada al reconocimiento por parte de otros. La opinión de un último subcolectivo del 7,54% muestra baja su disposición a seguir las directrices de actuación ordinarias hacia el éxito social convencional. Este grupo de opiniones son mayoritariamente masculinas. En el extremo del rechazo al reconocimiento público aparecen los varones con 5,07 puntos de diferencia.

Para las tres cuartas partes de la juventud del estudio G.A.R., el prurito social es percibido como un excelente incentivo y estas personas lo asocian a una muy agradable satisfacción. Para la mitad de estos mismos estudiantes vascos el reconocimiento público es una expectativa elevadísima que puede tirar de sus proyectos. Las mujeres dejan notar su presencia en esta gama de afirmaciones. La articulación de medidas ejecutorias en aras a ir consiguiendo el prestigio es igualmente espléndida para la mitad del colectivo. La inconsistencia en el acceso al objetivo es la falta de activación.

*D) Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según la aceptación e integración social*

La necesidad de afirmación y la pertenencia a cuantos grupos humanos facilitan las relaciones afectivas de diversas índoles es otro de los ejes que arman la arquitectura del proyecto profesional previsto.

INCENTIVOS-SATISFACCIÓN

La aceptación e integración social es una necesidad básica valorada como incentivo en su grado extraordinario por un 35,5% de jóvenes participantes en el estudio G.A.R.

Un 22,3% de sus compañeras y compañeros se aproximan a la anterior apreciación con un puntaje muy alto. Estos fragmentos de estudiantes resume el 57,8% de las contestaciones.

Las personas que entienden las relaciones afectivas como un aliciente de fuerza alta son el 23,46%. El 10,33% otorga una ponderación media. Un 5,58% de opinantes cree que la afiliación como incentivo no merece la pena y un 2,79% de jóvenes considera que no es un reforzador para ellas y ellos.

Si exceptuamos al 8,37% de sujetos con preferencias al aislamiento, el 90% de la población universitaria consultada sobre la planificación profesional expresa un claro deseo de hacer amistades y/o mantener asociaciones de variado orden con otras personas.

Todos los niveles de aprecio de la aceptación social cuenta con el mismo número de chicas que de chicos salvo en el grado de máximo refuerzo donde las mujeres sobresalen con 3,64 puntos de margen.

La coincidencia entre incentivo y satisfacción vuelve a repetirse en el enjuiciamiento de la aceptación e integración social.

La necesidad de pertenencia es tasada como extremadamente satisfactoria por el 26,5% de estudiantes. Resulta muy altamente valorada por otro subgrupo de 24,1% de jóvenes. Vemos que este criterio de valoración es opinión de un 50,6% de los intervinientes. Frente a la fuerza otorgada a las relaciones sociales como incentivo, la satisfacción expresada se reducen en 7,8 puntos.

En este subgrupo con altas muestras de gregarismo social, la presencia de las mujeres despega respecto a la de los varones en 11,00 puntos.

La gratitud hacia las relaciones de apego y de encuentros diversos es elevada para un 25,14%, de nivel intermedio para el 12,57%. Así pues un sector compuesto por el 37,71% de universitarias y universitarios entienden la satisfacción de la sociabilidad como media-alta.

Para un 11,72% de chicas y chicos, los beneficios reportados por las relaciones de grupo y las asociaciones de orden plural son bajos. Entre ellas y ellos existe un 6,42% de individuos que define prácticamente como nulos los aprovechamientos derivados de las prácticas sociales. Los muchachos son los predominantes en los rechazos a la aprobación e integración sociales. Se mantiene el porcentaje —siempre en torno a un 5 o 6% de personas— que exhiben indicadores de aislamiento.

El grueso de las respuestas obtenidas, el 88,3%, halla motivos sobrados de complacencia en sus encuentros con familiares, amigos, camaradas, gente en general. En el 75,69%, las mujeres dominan sobre la valoración de los compañeros.

#### EXPECTATIVA

La juventud vasca interrogada sobre la aceptación y la integración social ¿qué probabilidad percibe de alcanzar este valorado incentivo?

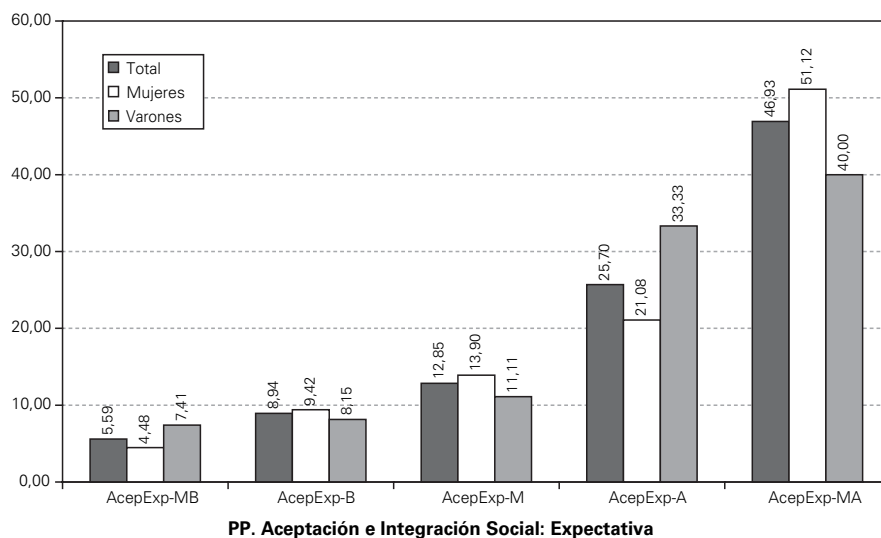
La aceptación e integración social es una anticipación cognitiva extremadamente positiva para el 46,93% de consultados. Para otro 25,70% del estudiantado universitario la creencia es alta. Por tanto, el colectivo estudiantil que proyecta alcanzar las clases de afiliación necesarias a su ideal de proyecto profesional está formado por el 72,63% de la muestra. Existen fuertes evidencias de diferencias de género en el grado en que se anticipa el logro de la integración social. La anticipación cognitiva en su más alto grado refleja un mayor presencia femenina: un marginal de 11,12 puntos lo indica. La expectación hacia los reforzadores sociales en su adelanto elevado está más presente entre los varones: el diferencial señala una distancia de 12,26 puntos.

La esperanza de alcanzar contactos de aceptación e integración social es una creencia media para el 12,84% de los estudiantes colaboradores. Las muje-



res vuelven a destacar en este nivel. Por último encontramos que un 14,53% de jóvenes participantes tiene una baja previsión de hacerse con los nexos afectivos y las asociaciones instrumentales precisas a su futuro laboral. Un 5,59% de estas personas tiene una bajísima expectativa respecto a los vínculos sociales. Reinciden los varones en este escalafón de las valoraciones. Un marginal de 2,92 valores apuntala el rechazo masculino a la integración social.

Las expectativas conformes a la probable consecución de la aceptación y la integración social —85,5%— se corresponden con la alta ponderación de esta necesidad como incentivo —91,5%— y con el elevado grado de satisfacción que suscita entre la población evaluada: 88,3%. En todos estos aspectos de promoción del proyecto profesional las mujeres son más numerosas.



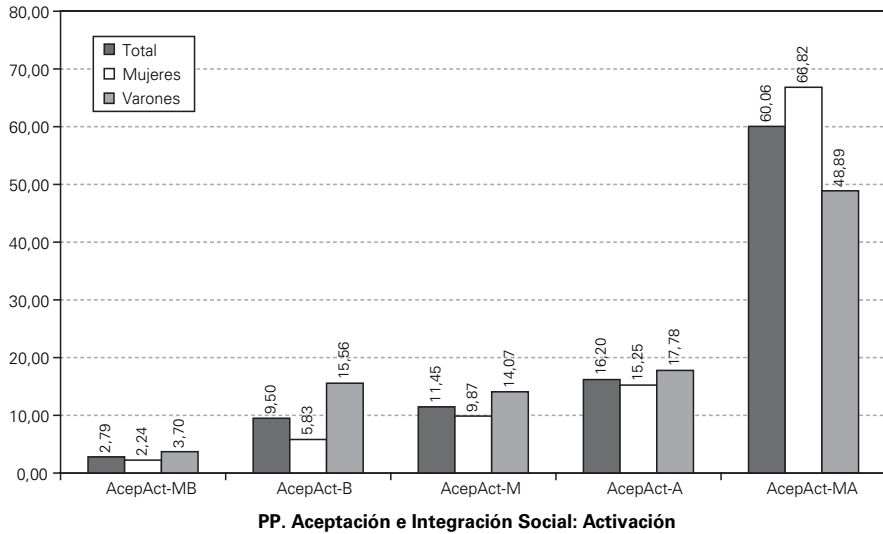
Cuadro 3.34.

### ACTIVACIÓN

La activación de la juventud universitaria para proceder a su incorporación y al desarrollo de las filiaciones pretendidas es magnífica para el 32,1% de muchachas y muchachos; muy alta, para el 27,9% de estudiantes. Esos puntajes reflejan que un 60,05% de las personas estudiadas tienen una motivación muy elevada para alcanzar sus relaciones sociales. La desviación femenina respecto a los varones alcanza una muy considerable distancia: 17,93 de margen.

Los impulsores para la ubicación personal y el desenvolvimiento en los grupos sociales son altos para el 16,20% de participantes; resultan de grado medio para un 11,45% de opinantes y son energizadores bajos para un 12,29% de jó-

venes colaboradores en el proyecto G.A.R. Entre éstas y éstos, el 2,79% apenas cuenta o carece de los movilizadores internos necesarios para hacerse con las relaciones de grupo. La paridad entre los sexos caracteriza esta última postura. Por el contrario, en los estadios de la baja, media y media-alta activación por el encuentro social, los muchachos destacan. En el grado de baja activación, el diferencial llega a 9,73 en su favor.



Cuadro 3.35.

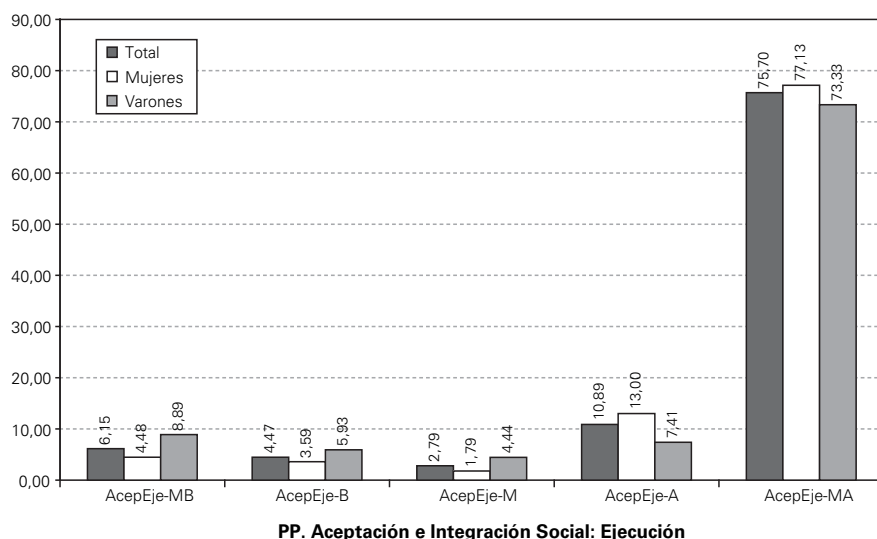
Los datos precedentes afirman que un 87,7% de las universitarias y los universitarios de la investigación vasca se muestran pendientes de conseguir la aceptación y la integración social con valores que oscilan desde un grado medio hasta una altísima predisposición impulsora hacia las afiliaciones. Las posturas de rechazo siguen teniendo un color masculino, las posiciones de exigente aceptación e integración social toman un muy fuerte tinte femenino.

#### EJECUCIÓN

Los esfuerzos que están dispuestos a desplegar el estudiantado en relación a sus vínculos de pertenencia son extremos para un 63,4%. Estos empeños resultan muy altos para un 12,3% de opinantes. Esto configura un subgrupo del 75,70% de universitarias y universitarios empeñados en el planteamiento y el desarrollo de pautas de acción para obtener relaciones sociales satisfactorias a su proyecto vital y profesional. Las mujeres apuntan 3,80 valores de diferencia en su dirección.

Otro sector de la juventud vasca consultada —el 13,68%— procura ejercitar sus intervenciones a favor de las afiliaciones en grado medio-alto. El lado alto recoge de nuevo una mayor presencia femenina: 5,60 puntos de marginal.

Frente al conjunto de posturas descritas, el 10,62% del colectivo encuestado no pergeña estratagemas de búsqueda de afiliación y pertenencia a grupos. El 6,15% de este estrato expresa no realizar ningún esfuerzo en la dirección de los vínculos sociales. La negativa tiene un mayor contenido masculino. En el grado de máximo rechazo la presencia de los muchachos se remarca con 4,40 puntos de distancia.



Cuadro 3.36.

Cerramos la lectura de las opiniones acerca de la ejecución de pasos en favor de la admisión personal y la incorporación a núcleos de pertenencia diversos señalando el peso de los individuos que apuestan por estas tareas: un 89,4% de la muestra. En este importante grupo, las mujeres son más visibles que los varones. En este capítulo las chicas describen la articulación precisa para la aceptación e integración sociales en un altísimo grado de valoración. Existe consistencia en la secuencia iniciada con los incentivos y la satisfacción muy altas, pasan por las expectativas y la activación muy altas y llegan en consonancia a medidas ejecutorias muy elevadas. Existen varones con una línea de coherencia similar en las puntuaciones de cada aspecto de esta programación prosocial pero la posición de las mujeres es harto significativa. En el colectivo examinado, se revela igualmente una cadena de planificación de la aceptación e integración sociales

pero en sentido inverso. Todo coincide para expresar el rechazo de este aspecto de vida. Los muchachos son predominantes en esta sección que, por otra parte, no es muy numerosa.

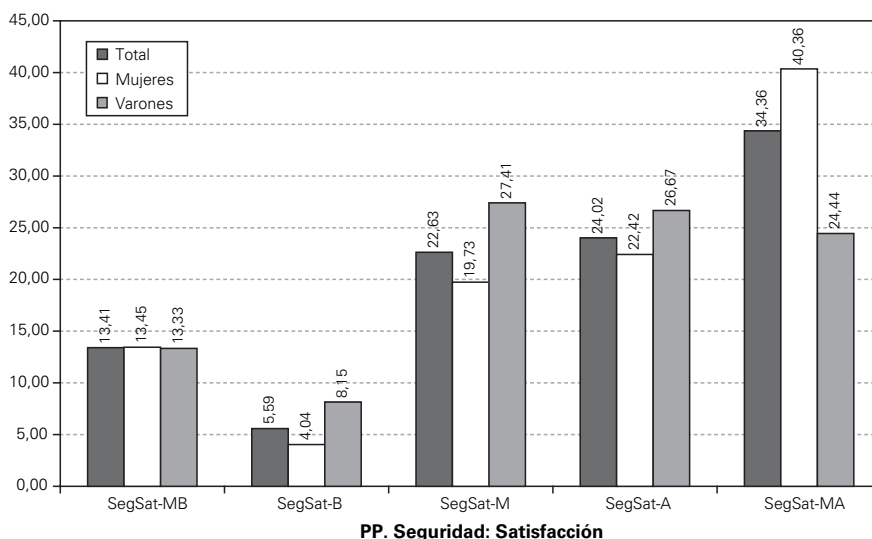
### E) *Diferencias en la proyección profesional de las universitarias y los universitarios de la C.A.V. según su seguridad*

La búsqueda del equilibrio y el bienestar personal en base a las circunstancias familiares, laborales, académicas, sociales, políticas es el último de los factores contemplados en el diseño de un proyecto profesional.

Ante esta dimensión las universitarias y los universitarios de la consulta vasca desvelan un perfil grupal de difícil encaje en la construcción sólida de un engraje profesional.

#### INCENTIVOS-SATISFACCIÓN

La estabilidad del yo y el orden en el conjunto de las condiciones de vida habituales son unos alicientes muy potentes, exacerbados incluso, para el 70,9% de participantes. Un 12,3% más del colectivo analizado percibe la seguridad como un reforzador muy poderoso. En conjunto, las dos secciones componen un 83,24% de jóvenes a los que la seguridad resulta un incentivo extraordinario. Este amplio subcolectivo tiene una frecuencia masculina más acusada. El marginal en su dirección asciende en 4,31 puntos.



**Cuadro 3.37.**

Un subgrupo formado por un 11,17% de la colectividad evaluada comprende la homeostasis personal y el equilibrio grupal como un refuerzo medio y alto. Únicamente encontramos un 5,58% de personas que identifican la seguridad con un reforzador de baja potencia. Entre ellas, un 1,76% de opinantes desprecia al máximo la estabilidad. La presencia de los dos sexos es equiparable en estos últimos niveles de reforzamiento asignada a la seguridad.

La satisfacción adjudicada a la entereza del yo y la armonía de sus circunstancias vitales se distribuye en opiniones muy plurales.

Un 13,7% de la población entrevistada admite que la seguridad les satisface en grado extremo; para un 20,7% de jóvenes el agrado es muy alto. Con estos números, la satisfacción excelsa aportada por la seguridad es propia del 34,4% de muchachas y muchachos. La valoración más elevada es distintiva de las mujeres: 15,91 de marginal.

Un subgrupo del 24,02% de personas valora los beneficios relativos a la seguridad como altos. Esta puntuación está más extendida entre los varones si bien con menos diferencias respecto a sus compañeras. El diferencial se coloca en 4,25 puntos.

Un 22,63% del estudiantado universitario evalúa los resultados de la seguridad como intermedios. Un grupúsculo del 5,59% aprecia como baja la satisfacción derivada de la seguridad. Finalmente sobresale un subcolectivo constituido por un 13,41% de jóvenes que no halla ninguna resonancia positiva en el hecho de contar con firmeza personal y un entorno seguro. Se trata de un subgrupo paritario. Como constante reaparece un 6,1% de entrevistados que desprecian al máximo los valores que dirigen al proyecto profesional, en este caso, el valor de la seguridad.

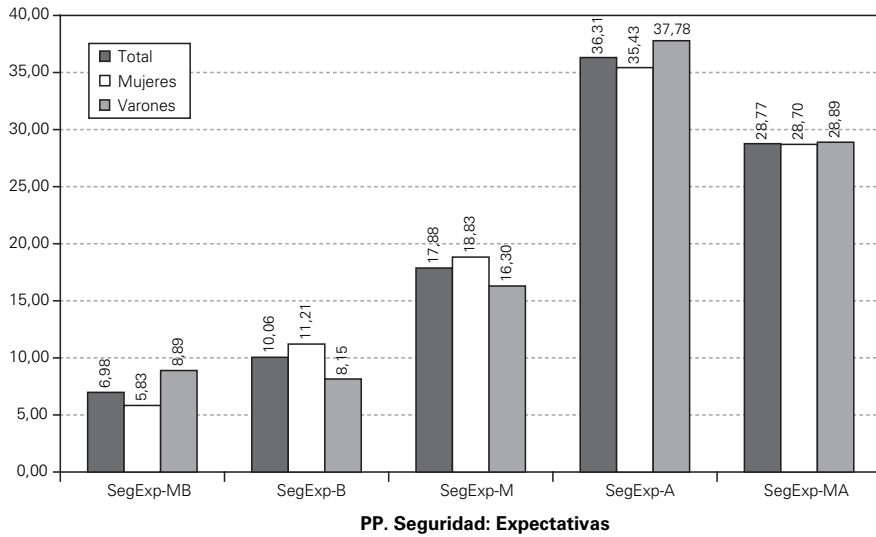
#### EXPECTATIVA

La edad y el nivel de estudios de las chicas y los chicos participantes en el proyecto G.A.R. nos hacen presuponer que esa población muestral cuenta ya con un sentimiento de seguridad en sí mismos de cara a los acontecimientos académicos, laborales y sociales que les esperan. Los datos que siguen son el contraste empírico de lo que ellas y ellos opinan al respecto.

La expectativa de que existe la probabilidad de alcanzar la estabilidad es una creencia anticipatoria extrema para un 7,8% de los evaluados; es muy elevada para el 20,9%. Juntos estos dos sectores representan un 28,77% de personas con una prepercepción extraordinaria respecto a su asentamiento en la vida. Esta anticipación cognitiva es igual entre los componentes de los dos sexos.

A propósito de los baremos precedentes recordamos que las personas que buscan una seguridad laboral por encima de todo pueden limitar, sin duda, sus posibilidades de autorrealización.

Otro sector de las universitarias y los universitarios del estudio, un 36,31%, entienden la anticipación de la estabilidad personal como alta; un 17,88% de los jóvenes, como media. Este fragmento de participantes representa un 44,2% de individuos con una expectativa sobre su seguridad considerablemente firme. La alta anticipación de la seguridad es más propia de los chicos que de las chicas; su diferencial es de 2,35 puntos. Las expectativas medias y bajas sobre la próxima seguridad en torno al plan laboral está más rubricada por las mujeres.



Cuadro 3.38.

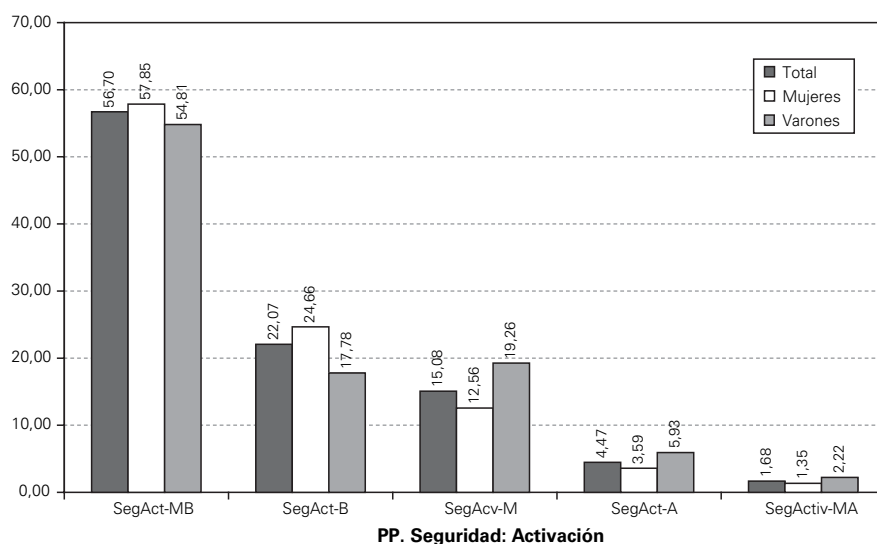
La discrepancia llega con un subcolectivo del 17,04% de jóvenes con una previsión sobre su propia seguridad baja. En esta banda, un brote del 6,98% de estudiantes tienen unas ínfimas expectativas acerca de su obtención de la estabilidad personal. No podemos aventurar ninguna interpretación sobre este dato al no mediar una entrevista clínica individual con las personas consultadas. Diremos que los varones predominan con 3,06 de marginal en el nivel muy bajo pero que son las mujeres las más numerosas en el nivel bajo de adelanto cognitivo de la seguridad: 3,06 valores en su dirección.

ACTIVACIÓN

Si la juventud vasca que hemos evaluado en el estudio G.A.R. no poseyesen un sentimiento de seguridad en sí misma, la fortaleza y la estabilidad psíquica más o menos normal, hubiese sido muy difícil encontrar a sus miembros en las aulas universitarias.

Los datos reflejan que el 56,70% de las chicas y los chicos de la encuesta no necesitan en absoluto movilizar sus recursos internos para construir su seguridad y homeostasis. Un 24,6% se siente enormemente seguro de sí mismos; un 32,1% presenta una activación básica que puede responder al uso de los procesos de autorregulación habituales en cualquier personalidad saludable.

Un 22,07% de las universitarias y los universitarios necesitan una leve activación para apuntalar su equilibrio. Considerado este estrato de jóvenes, podemos decir que el 78,77% de los preguntados se sienten seguros consigo mismo, manifiestan una buena armonía en sus actuales condiciones familiares, estudiantiles y no parecen necesitar de una especial activación o cambio del yo ante los envites futuros. Este subsector está presidido por una fuerte presencia femenina, 6,89 de diferencial a favor de las mujeres.



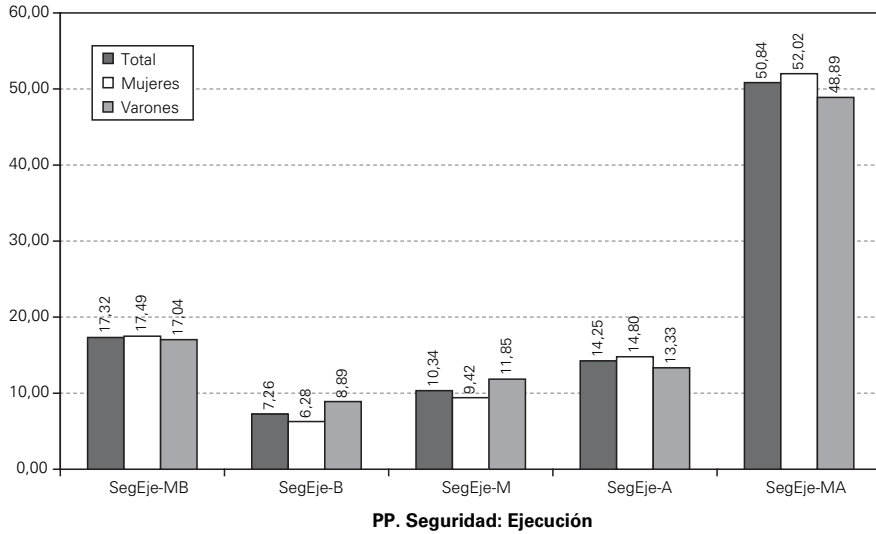
Cuadro 3.39.

En contraposición un 15,08% de participantes busca mejorar su seguridad en términos medios aún tolerables. Los varones son más numerosos. Su margen respecto a las mujeres es de 6,70 puntos. Por otra parte, un montante de universitarias y universitarios del 4,47% vive en un estado de alerta muy considerable tratando de fijar su equilibrio. Desconocemos, por ahora, las razones que pueden envolver estos resultados. Sabemos que los muchachos se inscriben más en esta situación. Presentan un diferencial de 2,34 valores. Aún queda un 1,67% de los estudiantes que demuestra tal necesidad de activación interna del yo que bien pudiera tratarse de una definición identitaria. Los puntajes en activación hablan

de la seria inestabilidad emocional de este grupúsculo. La presencia de género es paritaria en este pequeño fragmento de la muestra.

#### EJECUCIÓN

¿Qué cuantía de empeños aportan la juventud vasca evaluada a la sedimentación de su seguridad?



**Cuadro 3.40.**

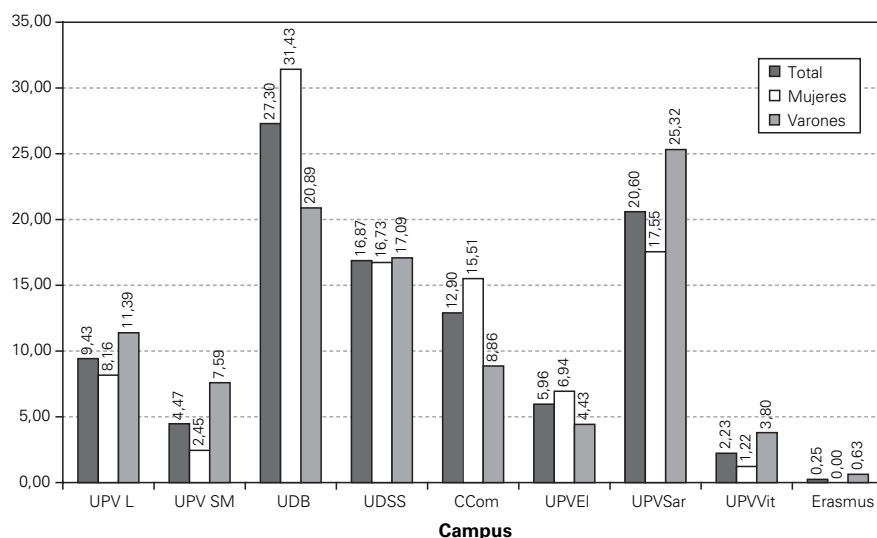
Un 17,32% de las personas investigadas parece no necesitar más que un ligero mantenimiento. Separamos de este segmento, un 8,4% de participantes que no pone en práctica ninguna acción particular.

En el polo opuesto, una sección formada por el 35,8% del estudiantado universitario manifiesta una exagerada búsqueda de la seguridad. Otro subgrupo del 15,1% afirma buscar la estabilidad con muy altas tasas de empeños. Esto representa el 50,9% de la muestra. Sólo apuntaremos en este momento de la presentación de los resultados G.A.R, que semejantes niveles de propósitos, ideaciones, tentativas, realizaciones en pro de la seguridad siendo tan extremos pueden atezar a los implicados. La participación femenina es más fuerte que la de los varones en la toma de medidas anticipatorias a favor de la seguridad. Cuando la ejecución es muy alta, la distancia de las mujeres es de 3,13 puntos; cuando la entrega previsora es alta, el marginal femenino es de 1,46 puntos. Las variaciones media y baja de la ejecución destinada a la seguridad en el inmediato plan de vida son más pobladas por los varones: diferenciales de 2,43 y 2,62 así lo atestiguan.



## 5. CONCLUSIONES DE LA DESCRIPCIÓN DIFERENCIAL DEL ESTUDIANTADO UNIVERSITARIO DE LA C.A.V. EN SU PROYECCIÓN PROFESIONAL

Una revisión general del análisis de resultados ofrecido en las páginas precedentes, apunta hacia una muestra compuesta por un mayor número de mujeres que de hombres. Sus edades oscilan entre los 18 y 26 años con algunas excepciones. Las personas participantes en el estudio G.A.R. más numerosas se encuentran en el intervalo de 20 a 22 años. El 71,02% tiene nacionalidad española; un 5,7% se considera solamente vasco. Todas ellas son ciudadanas de la Comunidad Autónoma Vasca en una proporción de 8/2. Contamos con miembros de otras comunidades autónomas, países de Europa y de allende el continente europeo.



Cuadro 3.41.

Las carreras universitarias finalmente evaluadas se reparten en los tres campus de la C.A.V. dibujando tres líneas de estudios en razón de la distribución de género. Hablamos de carreras de predominio masculino en el estudio G.A.R. para referirnos a los estudios de Biología, Ingeniería Industrial, Historia y la licenciatura en Administración y Dirección de Empresas. Encontramos carreras con un estatus paritario respecto a la presencia de los dos sexos en Matemáticas, segundo ciclo de la licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, Humanidades y Empresa, Humanidades y Comunicación y los estudiantes de intercambio del Programa Erasmus. La línea de estudios de perfil femenino está compuesta por Psicología, Comercio Internacional y Marketing, y la diplomatura en Cien-

cias Empresariales. La decisión de cursar estos estudios ha sido una postura propia en una proporción de 6,6 / 4,4. Entre las personas que han solicitado opinión los chicos son más numerosos y se ha dejado guiar por las figuras significativas de sus vidas. Las chicas cuando han recibido influencia, ésta procede de la opinión pública.

Las credenciales educativas de las muchachas y muchachos que han colaborado en el proyecto G.A.R. ponen de manifiesto un brillante perfil preuniversitario. El estudiantado proviene de todo tipo de centros si bien predominan los públicos y los centros privados concertados. Las mujeres tienen más antecedentes en la escuela pública, los varones proceden más de los centros privados en cualquiera de las modalidades existentes en la C.A.V. Revisadas las notas medias de Bachillerato y de Selectividad destaca la presencia de un subgrupo de jóvenes muy relevantes en sus calificaciones. Los notables se asocian más a las mujeres; el segmento de notas muy altas se vincula más a los varones.

Una vez instalados en la Universidad, el 93,5% de la población ingresada superó con éxito su primer año universitario. El porcentaje que decidió cambiar de carrera cuenta con un mayor número de varones. Así comprobamos como coincidentes los datos que inciden en que el primer año de Universidad es mucho más exitoso para las chicas. Además de los repetidores, un buen número de muchachos pasa con cuatro o más asignaturas. No obstante, entre los estudiantes que superan el primer año completamente limpio en junio destacan los varones. Las muchachas pasan el ingreso en sus estudios superiores con éxito pero utilizando las convocatorias de junio y de septiembre. Si consideramos aquellas personas que ya han pasado su tercer curso superior, las mujeres superan a los varones en sus éxitos en los exámenes de junio. Es importante ubicar estos resultados en el grado de dificultad de cada carrera. La trayectoria académica de la población examinada se centra en los estudios en una relación de 6/4. El trabajo compartido con la carrera es una circunstancia paritaria a los dos sexos.

Con relación a la expectativa de autoeficacia hacia los estudios, el colectivo evaluado presenta unos altos índices de esta autorreferencia. Existen diferencias entre chicos y chicas. Los primeros son bastante más numerosos cuando la expectativa de eficiencia es muy elevada; las mujeres, por el contrario, se afianzan en una expectativa alta y media. Apenas hemos identificado personas con baja autoeficacia. Cuando esto ha sucedido, los dos sexos están presentes por igual.

El autoconcepto, concepto autorreferencial muy cercano a la expectativa de autoeficacia, es muy alto en la muestra estudiada. No existen matices de género cuando se atiende a esta estructura cognitiva como incentivo que pueda mover las conductas. La satisfacción que reporta un buen autoconcepto está presente en el 86% del colectivo, es muy alta y deja ver una ligera presencia femenina. Entre los casos que hallan muy poco aprecio en un buen autoconcepto predominan los varones. Desde el punto de vista de la activación, el auto-

concepto es distinto en razón del género. En los subgrupos que continúan activos en la construcción y consolidación del autoaprecio destacan las mujeres. Entre los grupos que prescinden de revulsivos para afirmar su autoestima y confianza encontramos un mayor número de varones. Las expectativas hacia el autoconcepto repiten el patrón de la autoeficacia. Las mujeres son menos cuando las expectativas hacia el propio yo son muy elevadas. Ellas recuperan espacio cuando el autoconcepto valorado es alto o medio. Se sobreponen por tanto las valoraciones que el estudiantado G.A.R. emite sobre sus expectativas de autoeficacia y las del autoconcepto. Si atendemos a los empeños que se continúa generando para construir o reestablecer un buen autoconcepto, vemos que los varones son más numerosos en el polo de muy alta ejecución; las mujeres lo son en los grados medio y bajo de estas intervenciones hacia el yo. En conjunto, los datos parecen informar de un autoconcepto en reconstrucción y/o afianzamiento entre buena parte de las mujeres y un autoconcepto más alto, con mejores expectativas, no necesitado de activación y que ya se ejecuta o utiliza entre un mayor número de varones.

Respecto a la segunda variable mediadora contemplada en la transición universidad - mundo profesional, el estilo cognitivo «dependencia - independencia de campo», los datos informan sobre dos tendencias asociadas al género. Entre el 30% del colectivo independiente de campo sobresalen los varones, entre el 57% dependiente de campo prevalecen las mujeres.

Acudiendo a una nueva variable intermedia, los estereotipos de sexo, el 97,5% de la muestra se dice libre de prejuicios sobre los papeles sociales de cada sexo. Los muy libres de estereotipos son más mujeres y los libres de prejuicios son más hombres. En el exiguo subgrupo que sí mantiene estereotipos de sexo, la situación de estas creencias es paritaria.

Continuamos con el balance de otra importante variable mediadora. Nos referimos a la afectividad. Los perfiles temperamentales obtenidos cuentan con componentes diferenciales en orden al sexo. Las mujeres están más presentes en las cuotas de alta inestabilidad emocional, en la sociabilidad sobria y cautelosa, en los niveles de alta sensibilidad blanda y confianza y en las puntuaciones de incertidumbre y dudas respecto al futuro. La dependencia de campo ya apuntada viene a unirse a este perfil con las propiedades que le corresponden: impulsividad, pensamiento global y carácter influenciado. Hablamos de mayor presencia que no de exclusividad. El otro perfil temperamental en el que coinciden más varones que mujeres incluye un buen control emocional, muy alta extraversión y un subgrupo de alta introversión, tenacidad y dureza como índices propios de un alto paranoidismo, certeza y seguridad respecto al proyecto profesional y mayor independencia de campo, lo que implica cogniciones analíticas, articuladas y flexibles.

Analizado el plan afectivo de las universitarias y los universitarios del proyecto G.A.R. como otra de las realidades influyentes sobre la planificación profesional, hemos encontrado algunas diferencias de género que hacen pensar en el

diseño de unos modelos de vida distintos para las chicas y los chicos. Así constatamos que las mujeres consideran un plazo relativamente corto para la integración profesional frente a los varones que se alargan en el tiempo e incluso no se ponen límites para encontrar su adecuada incorporación laboral. Impulsividad frente a control. En los aspectos propiamente sentimentales, las mujeres destacan en su previsión de una emancipación en corto o medio plazo; los varones no piensan en emanciparse. Asentar una relación de pareja es una faceta de vida inminente para las chicas, asunto a no considerar antes de cinco años para los muchachos. La vida en pareja es una opción muy próxima para más mujeres que para varones; éstos sobresalen en su aplazamiento por mucho tiempo. De nuevo, inmediatez frente a espera. Formar una familia con hijos a cargo parece ser un salto cualitativo en el que sí coinciden los dos sexos: estamos ante un objetivo a muy largo plazo para mujeres y hombres. Únicamente un pequeño grupo, con prevalencia de mujeres, sobresale con la idea de la maternidad o paternidad en un corto plazo.

El sistema de actividades «familia-trabajo» se completa con el capítulo «sociedad». En lo que a él concierne, el estudiantado consultado por G.A.R. cae en la cuenta de que montar un proyecto profesional serio exige el aplazamiento de las colaboraciones sociales por algún tiempo. La sensibilidad femenina, constatada en el perfil medio del temperamento, destaca por su voluntad de participación social, en escasa cuantía, de aquí a tres años, pero mucho más generosa en el largo plazo.

Las relaciones entre familia, trabajo y sociedad se intercambian inhibiendo o activando algunos de sus procesos de adaptación. En el caso de las mujeres se advierte una mayor premura en el deseo de construir un modelo de vida propio. En él, las relaciones sentimentales ocupan un importante lugar. En el caso de los varones se dibuja un perfil inhibitorio de ciertas apetencias afectivas y de independencia social. La planificación del proyecto laboral es sosegada y a mayor plazo.

Retomamos ahora el plan de desarrollo de la carrera desde el punto de vista de las aspiraciones de postgrado. Esta variable asociada de segundo orden presenta diversas tácticas y alguna de ellas con claras diferencias según el sexo de los opinantes.

Contando con ayuda externa, las mujeres son predominantes en la intención de cursar un máster, en la incorporación a la administración pública y/o la empresa privada, en preparar oposiciones, en aclimatarse en el desempeño de tareas ajenas a su preparación universitaria y en la integración en la empresa familiar. En la trayectoria presidida por los varones, los muchachos tantean la elección de cursos de doctorado y la creación de su propia empresa. Las peticiones de becas de investigación y el acercamiento a otra carrera complementaria son medidas estudiadas equitativamente por los dos sexos.

Las tendencias en las elecciones de postgrado sin ayuda varían tanto para el colectivo general como entre los sexos. Los cambios apreciados cuando no

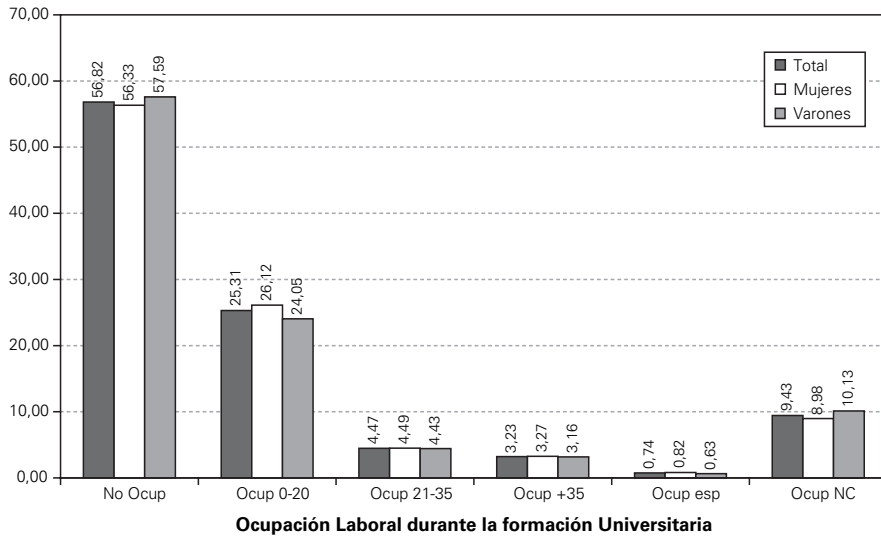
existe patrocinio exterior tienen una orientación preferentemente masculina. Los varones se apuntan a trabajar en la administración o en la empresa privada copando ahora esta opción. También contemplan el acudir a empleos ajenos a los estudios cursados y a las empresas de las familias de origen. Sin ayuda estas alternativas son paritarias. La preparación de oposiciones, alternativa también *in crescendo*, sigue teniendo más chicas que chicos. Las orientaciones que mantienen su cuota de elección son la carrera complementaria y la creación de una empresa propia. La diferencia respecto a las selecciones dotadas de ayuda externa, es que esta última posibilidad profesional es paritaria en las nuevas circunstancias. Los chicos se mueven. Entre las aspiraciones que bajan, los másters, los cursos de doctorado y las becas de investigación, las mujeres sobresalen en las dos primeras opciones; se establece una preferencia equiparable en cuanto a las becas de investigación.

La observación de la perspectiva de la movilidad laboral apunta una escisión muy marcada entre las universitarias y los universitarios de la comunidad vasca de uno y otro sexo. Existe un tercio de jóvenes no dispuestos a abandonar esta demarcación territorial. Entre ellos predominan los varones. Contamos con un segundo tercio de jóvenes participantes que sí muestran disposición a salir de la Comunidad Autónoma Vasca. No precisan las condiciones de su movilidad y, con un menor peso, siguen siendo más numerosos los varones. El último tercio es claro en su actitud de desplazamiento por razones laborales pero el traslado se ciñe a un plazo de dos a cinco años. En este grupo despuntan las mujeres. Los períodos largos e indefinidos tienen pocos partidarios estando presentes por igual los dos sexos. La distinción más acusada se establece en torno a la organización de dos residencias por razones laborales. En cualquiera que sea la ubicación y cualquiera la duración del proyecto, la duplicidad del domicilio es una actividad especialmente femenina.

En general, algunas mujeres se muestran firmes en sus propósitos de máster, doctorado e investigación. Quizá estos deseos puedan estar relacionados con su flexibilidad ante los desplazamientos y las dobles residencias. Los varones presiden los cambios en las aspiraciones de postgrado, eligen más diversidad, son más numerosos en las iniciativas de riesgo pero en su mayoría siempre que se trabaje en la C.A.V.

Los últimos indicadores de la proyección laboral de la población universitaria vasca examinada por G.A.R. son los referidos a la planificación del puesto laboral. La transición entre la universidad y el mundo profesional presenta diversas líneas de previsión asociadas, en algunos de sus aspectos, a las diferencias de sexo.

El autodesarrollo en el trabajo como parte de la construcción personal es un incentivo para los dos sexos pero son más las mujeres que expresan una alta satisfacción si esto sucede. Las expectativas que se construyen en torno al vínculo crecimiento personal-profesión son muy altas. Estas anticipaciones son más frecuentes entre las chicas. La baja creencia en el autodesarrollo es más propia de



Cuadro 3.42.

los chicos. La activación precisa para las cuotas de esperanza expresadas es desproporcionada. Para un setenta por ciento de jóvenes entusiasmados con el autodesarrollo en su carrera, únicamente un tercio cuenta con los revulsivos internos que para proceder según las creencias expuestas. Dada la sobre-presencia de mujeres en las valoraciones de la satisfacción y de la expectativa, también las mujeres son las numerosas en esta contradicción. La activación del colectivo destinada al autodesarrollo es baja y media. Los varones —que ya han indicado con un pequeño subgrupo no apreciar esta fórmula de autodesarrollo— están más representados en la baja activación. Las mujeres están más afincadas en la movilización media y los dos sexos comparten las cuotas más elevadas. Las puntuaciones otorgadas a la ejecución dibuja el mismo trazado que el de la activación.

El desencuentro entre los distintos propulsores que llevan al autodesarrollo en el trabajo se agudiza para las mujeres. Considerando que las bajas tasas de activación son iguales entre los dos sexos y las cuotas de las expectativas elevadísimas, altísimas las previsiones de ejecución y poderosísima la satisfacción que las muchachas otorgan al autodesarrollo, la desproporción es mucho más femenina que masculina. Las mujeres sí creen y confían agradablemente en la construcción personal unida al trabajo pero no tienen una adecuada articulación de esta parte del proyecto.

El poder como preocupación por conseguir éxitos profesionales al tiempo que la posibilidad de influencia sobre otras personas es un factor del proyecto profesional altamente acariciado por casi el ochenta por ciento del colectivo exa-

minado. Como incentivo que puede alcanzarse a través de la carrera profesional, el poder remarca su presencia sobresaliente entre los varones. Esto sucede especialmente cuando la valoración del incentivo es muy elevada y extremadamente elevada. Cuando los aprecio del poder van de medio a muy bajo aumenta la presencia femenina en todos los peldaños.

Existen diferencias entre la percepción del poder como incentivo y la valoración afectiva que se hace de él. El aspecto satisfacción suscita mayor número de opiniones. Curiosamente, las mujeres que son menos numerosas en la consideración del poder como un incentivo muy alto, son más destacadas que los varones a la hora de adjudicarles una satisfacción muy poderosa.

En lo que concierne a las expectativas de consecución del poder en los próximos entornos laborales, un setenta y seis por ciento de los participantes se sienten y se conciben como personas capaces de alcanzar serios niveles de éxito, prestigio y relevancia profesional. Las expectativas de poder muy potentes cuentan con más varones que mujeres. La expectación alta y la media están más pobladas por las chicas. Los impulsores para establecer pautas de acción hacia el poder son potentes en un cuarenta y cinco por ciento de los evaluados. La movilización en su grado superior es principalmente masculina. Existe equidad de activación entre los dos sexos en las pugnas alta y media por el poder. En el lado opuesto, cuando los energizadores orientados al poder son bajo y especialmente si son muy bajos, las mujeres son mucho más numerosas.

Observando las medidas ejecutorias un tercio de la juventud contrastada entiende pergeñar ya, en muy alto nivel, tareas, cometidos, estrategias que les acercan a sus objetivos de éxito y prestigio profesional. En este segmento de opinión, las mujeres se muestran con una mayor presencia. En situación contrapuesta hallamos a un cuarenta por ciento de la muestra que admite no realizar nada especial por el poder. En este sector de valoración, los varones destacan especialmente. En la organización intermedia de resortes cimentadores del poder, la presencia de los dos sexos es muy próxima.

Los datos indican que la búsqueda de un estrato profesional, económico y científico-social prestigiado y poderoso es una meta apreciada por algo más de los dos tercios del colectivo. Ahora bien, se aprecian dos esquemas de articulación en la planificación del poder incompletos y distintos según los sexos. Los varones, significativamente más numerosos, en la ambición del poder trazan una secuencia lógica compuesta por muy altos incentivos, muy altas satisfacciones, muy altas expectativas, muy alta activación pero carecen del propósito ejecutor en la misma proporción que sostienen la secuencia previa. Cabe pensar en los temperamentos medios de análisis y demora del proyecto profesional advertido entre los chicos. El itinerario incompleto e incoherente en el que predominan más mujeres incluye muy alta satisfacción hacia el poder, muy altos pasos ejecutorios pero carece de las valoraciones necesarias de incentivos, expectativas y sobre todo activación. La secuencia movilizadora correcta se da en un veinte por ciento de los participantes con sexo masculino.

El reconocimiento social es otra de las metas que una persona puede incluir en la planificación del proyecto profesional. Para las tres cuartas partes de la población de jóvenes colaboradores en el estudio G.A.R., el prurito social es percibido como un excelente incentivo y ellos lo asocian a una muy agradable satisfacción. Las mujeres son más numerosas en esta alta valoración de la secuencia incentivo-satisfacción. Constatamos que un diez por ciento del colectivo rechaza el reconocimiento social. En él destacan especialmente los muchachos. Las creencias anticipatorias sobre el ensalzamiento público son muy elevadas para algo más de la mitad de la muestra. La mujeres se insertan con más fuerza entre estas opiniones. En el subgrupo que desdeña la reputación social, los muchachos siguen dominando. La activación muy elevada por conseguir reconocimiento público es propia de un veinte por ciento de los encuestados. En él prevalecen las mujeres. Tratándose de la valoración social, un arousal de tipo medio es la motivación más extensa, le sigue la activación muy baja y baja. En conjunto, un cincuenta y cinco por ciento del colectivo carece o prescinde de los impulsores de activación interna precisos para orientarse al reconocimiento social. Esta postura es equiparable en los dos sexos. Más de la mitad de la muestra se esfuerza en la preparación de un presente que le conduzca a sus deseos de distinción social. Esta intensidad en la ejecución alta y muy alta es de preferente cariz femenino. La otra mitad del colectivo se ocupa poco de los pasos hacia el mérito social. En él sobresalen los muchachos. Resumiendo, la búsqueda del reconocimiento social es una articulación del proyecto profesional construida por un veinte por ciento de mujeres con coherencia. Incentivos muy altas, satisfacción elevada, muy altas expectativas, activación y ejecución presentan un itinerario femenino muy partidario del prestigio y la notoriedad social. Con los mismos eslabones pero dirigiendo la trayectoria al desprecio del reconocimiento público se mantiene un pequeño grupo en el que prevalecen los varones. Para el cuarenta por ciento restante, la articulación de esta meta es una planificación inconexa. Sucede por igual en los dos sexos. Una buena parte de la colectividad universitaria vasca analizada disocia sus cotas de logro y de autorrealización de una presentación en sociedad que les refrenden. Este subgrupo, sin distinción de género, no parece dispuesto a generar revulsivos hacia los méritos sociales.

La aceptación y la pertenencia a los grupos sociales es una necesidad valorada como un magnífico incentivo por el sesenta por ciento del grupo evaluados. Para otro treinta por ciento de jóvenes, la afiliación social es un buen aliciente. La satisfacción que puede reportar esta meta sigue el esquema de los incentivos. En ambos casos, las mujeres copan de modo mayoritario las franjas de valoración muy alta y alta de la inclusión social. Ante este factor de la planificación del proyecto profesional, los varones se mueven principalmente en la indiferencia o las bajas puntuaciones. Un seis por ciento de ellos tiene una bajísima expectativa respecto a los vínculos sociales. Las expectativas que adelantan la probable consecución de la aceptación y la integración sociales, en sus grados muy alto y alto, alcanzan a un setenta y cinco por ciento de los participantes. Esta tasa coin-



cide con la alta ponderación otorgada a esta necesidad como incentivo y como satisfacción. En toda esta secuencia de promoción del proyecto profesional las mujeres son más numerosas. Reinciden los varones en el escalafón de muy baja puntuación de la integración social. Estos jóvenes apuntalan el rechazo de algunos chicos a las relaciones públicas.

Los impulsores para la ubicación personal y el desenvolvimiento en los grupos son muy altos para el sesenta por ciento de las personas participantes en G.A.R. La preponderancia de las mujeres en este aspecto es más que reseñable. La paridad entre los sexos caracteriza un muy pequeño subgrupo que carece de revulsivos internos para hacerse con un espacio social propio. Por otra parte, en los estadios de la baja, media y media-alta activación destacan los muchachos. En cuanto a los esfuerzos que están dispuestos a desplegar los estudiantes en relación a sus vínculos de pertenencia son muy elevados para un setenta y seis por ciento de los participantes. Las mujeres se empeñan más que los varones en las pautas de acción para obtener relaciones sociales satisfactorias a su proyecto vital y profesional. Frente a esta posición prosocial, existe un once por ciento del colectivo encuestado que no pergeña estratagemas de búsqueda de afiliación y pertenencia a grupos. Aún más, un seis por ciento de este estrato expresa no realizar ningún esfuerzo en la dirección de los vínculos sociales. La negativa tiene un mayor contenido masculino. En el grado de máximo rechazo de lo social, la presencia de algunos muchachos se sucede.

La articulación de la aceptación e integración social fija la secuencia iniciada con los incentivos, la satisfacción, las expectativas, la activación y llega a la ejecución muy elevadas en una dirección especialmente femenina. En esta línea de coherencia respecto a las relaciones sociales también se encuentra la programación de muchos chicos pero, sobre este aspecto, existe un diferencial entre los sexos muy pronunciado. Las mujeres hacen un altísimo aprecio de esta faceta de la vida. Apuntamos por último que se mantiene un subgrupo compuesto fundamentalmente por varones que, con la misma cadena de coherencia en dirección inversa, rechaza firmemente el encuentro social.

La búsqueda del equilibrio y el bienestar personal en base a las circunstancias familiares, laborales, académicas, sociales, políticas es el último de los factores contemplados en el diseño de un proyecto profesional.

La seguridad resulta un poderoso incentivo de vida para un ochenta y tres por ciento de las personas de la muestra. La opinión masculina es más numerosa en este caso. La satisfacción que suscita genera posturas muy variadas. Un treinta y cinco por ciento de jóvenes participantes la considera imprescindible. Las mujeres son el principal portavoz de esta posición. Un veinticinco por ciento aprecia los beneficios relativos a la seguridad como altos. Se trata de una valoración preferente entre los varones. Un subgrupo similar evalúa los resultados de la seguridad como intermedios y un sector del seis por ciento como de baja satisfacción. Los predomios en estas gradaciones son también claramente masculinos.

nos. Finalmente sobresale un subcolectivo paritario, constituido por un trece por ciento de participantes, que no halla ninguna resonancia especial en el hecho de contar con firmeza personal y un entorno seguro.

Si analizamos la variable como expectativa hacia la estabilidad en la vida, contamos con una anticipación muy elevada para un treinta por ciento de la colectividad estudiantil colaboradora. Se trata de una cognición equidistante a los dos sexos. Otro fragmento de las personas encuestadas representando a un cuarenta y cuatro por ciento de jóvenes, dispone de una expectativa sobre su seguridad considerablemente firme. La alta anticipación es más propia de las chicas. Las expectativas medias y bajas sobre la próxima seguridad en torno al plan laboral está más rubricada por las mujeres. Tal como adelantábamos la expectativa sobre la seguridad es variopinta. Su exigencia en niveles extremos que pueden llegar a dificultar otras posibilidades de autorrealización, pertenece indistintamente a mujeres y varones. La creencia en alto grado es sobre todo masculina y mayormente femenina cuando decrecen sus niveles de anticipación.

Considerados los distintos estratos que la juventud vasca analizada forma a propósito de su movilización hacia una mejor seguridad, podemos decir que el setenta y nueve por ciento de opinantes se sienten seguros consigo mismo, manifiestan una buena armonía en sus actuales condiciones familiares, estudiantiles y no parecen necesitar de una especial activación. En este amplio porcentaje que propende a una movilización baja o muy baja por la seguridad predominan las mujeres. Las ganancias en seguridad con energizadores de grados medio y bajo son más frecuentes entre los varones. Por último, un grupúsculo del cuatro con cinco por ciento vive en un estado de alerta muy considerable tratando de fijar su equilibrio. Desconocemos, por ahora, las razones que pueden envolver estos resultados. Sabemos que los muchachos se inscriben más en esta situación. Mayor activación empeña aún un dos por ciento del colectivo que debemos entender como inestable emocionalmente. Esta minoría es paritaria.

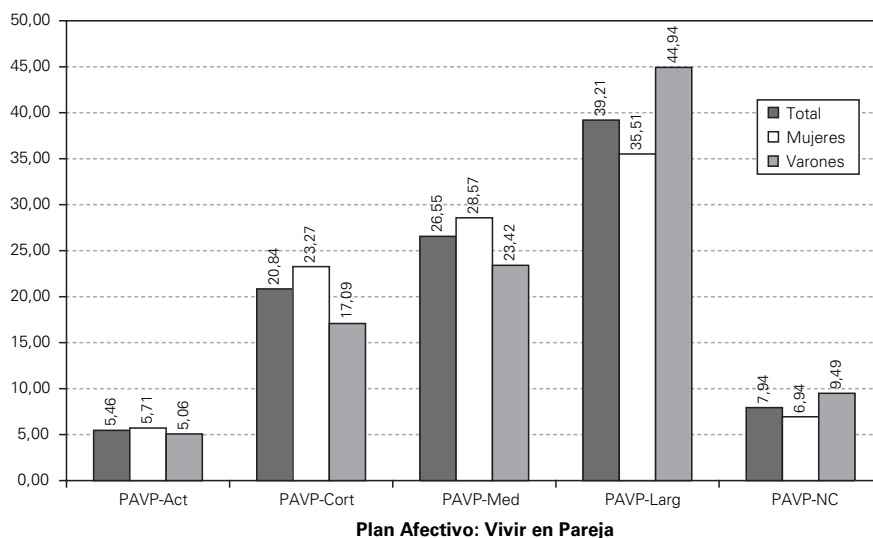
Por último, los empeños y tácticas que la juventud universitaria vasca evaluada aporta a la sedimentación de su seguridad distingue tres orientaciones. Un diecisiete por ciento paritario no fragua iniciativas que redunden en la construcción de su seguridad. Las actuaciones media y baja de la ejecución por las garantías de tranquilidad conciernen a otro diecisiete por ciento de la muestra participante. Estas secciones están más pobladas por los varones que por las mujeres. Éstas se sitúan en la búsqueda intensa de la seguridad. Un amplio sector compuesto por un sesenta por ciento de las chicas y los chicos de la investigación, apunta estar ocupado en las maniobras precisas cara a la permanencia futura de su seguridad. Repetimos que este grupo bien preocupado por la garantía de vida es primordialmente femenino.

La seguridad como refuerzo cuenta con más adeptos masculinos. Como elemento de satisfacción está mucho más presente entre el colectivo de mujeres.

Los chicos guardan una altas expectativas acerca de la estabilidad general de vida. Estas anticipaciones son medias y bajas en las mujeres. Al fijarnos en la activación ocurre una distribución contraria. Las chicas son las más movilizadas, los chicos desarrollan procesos de acercamiento medios y bajos. No se ven apremiados a reorganizar ya su seguridad. La ejecución en su máximo grado vuelve a ser más propia de las muchachas que de los muchachos. Las situaciones de menor entrega por la seguridad es de prevalencia masculina. Se advierte una línea de continuidad sobre la seguridad descrita por las mujeres de un modo predominante que no exclusivo. Construyen toda la secuencia de planificación de esta dimensión con mucha fuerza, intensidad que puede ser limitadora de otras facetas de la autorrealización. La propuesta en la que dominan los varones muestra una planificación de la seguridad menos atezada y posiblemente más confiada en las condiciones de vida ya existentes.

La planificación de la transición entre la universidad y el mundo profesional ha demostrado tener diversas aristas según el sexo de los encuestados. Se trata de modos diferenciados de la proyección profesional en los que predominan las mujeres o los varones, lo que no equivale a decir que los planteamientos que a continuación resumimos, sean previsiones exclusivas de cada sexo.

El proyecto masculino se centra en la búsqueda del poder, la seguridad, la aceptación e integración social; el autodesarrollo en el empleo se distancia y el reconocimiento social por la profesión incluso se descarta por parte de algunos jóvenes. Así, los varones asocian el autodesarrollo en el trabajo como parte de la construcción personal a un buen incentivo pero no lo incardinan en una estructura motivacional coherente. Buena parte de los muchachos son escépticos ante la posibilidad del crecimiento personal a través de la profesión. El planteamiento se invierte al considerar el acceso al poder. La ambición de la fuerza social por medio de la profesión es una secuencia lógica convenientemente planificada por los varones a falta únicamente de un aumento de los pasos ejecutorios. No obstante, para un veinte por ciento de los chicos, el planteamiento global correcto en favor del poder existe y en grado muy elevado. La seguridad es apreciada en sus justos términos: es un poderoso incentivo, se anticipa con unas elevadas miras pero la activación y la movilización de los varones es media-baja. No se le concede una satisfacción especialmente relevante desde el flanco masculino. Sucede casi lo mismo con la aceptación e integración social es necesaria pero no entusiasmo a todos. Los mozos del estudio G.A.R. articulan bien los vínculos sociales pero no se exceden en tal empeño. El último componente de la proyección profesional considerado, el reconocimiento social, es una dimensión menos valorada por los muchachos e incluso carece de interés para un grupo. Esta parte del proyecto profesional no está planificada. El reconocimiento social es percibido como necesario y satisfactorio pero los varones, en un porcentaje muy elevado, desestiman la programación de esfuerzos, la ejecución de tareas en favor del prestigio social. Algunos chicos rechazan totalmente el prurito público mostrando en este caso la secuencia de actuación completa hacia su desprecio.



Cuadro 3.43.

Entre las mujeres, las directrices de la planificación del tránsito entre la universidad y la vida profesional otorgan prioridad a otras dimensiones. Atendiendo a las vertientes que están bien articuladas y por la fuerza que ellas les imprime, parece que buena parte de las chicas se centran ante todo en la planificación de la seguridad, la aceptación e integración social, el reconocimiento público, el autodesarrollo y mucho menos en el logro del poder. En primer lugar, observamos una planificación de la seguridad en todos los pasos concernidos en niveles muy altos y bien encadenados: incentivos, satisfacción, expectación, activación y ejecución exageradas. La articulación de la aceptación e integración social guardan esta misma línea de coherencia. La programación del encaje social existe con un diferencial entre los sexos muy pronunciado. Parece que algunas mujeres hacen un altísimo aprecio de esta faceta de la vida. Apuntamos por otra parte, que el reconocimiento social es un aspecto del proyecto profesional muy bien construido por un veinte por ciento de mujeres. Incentivos muy altos, satisfacción elevada, muy altas expectativas, activación y ejecución dibujan un itinerario femenino muy partidario del prestigio y la notoriedad social. Otros subcolectivos femeninos no atinan con la misma precisión y exigencia en la búsqueda del aprecio público. En lo que concierne al autodesarrollo en el trabajo, las mujeres, en su mayor parte, sí creen y confían satisfactoriamente en esta conexión aunque no estructuran adecuadamente su planificación. Cuotas elevadísimas de expectación, altísimas previsiones de ejecución y una poderosísima satisfacción adelantada no resuelven el logro del autodesarrollo si se carece de la activación precisa. El planteamiento femenino ante el poder resaltado por los distintos grupos de mujeres trasluce en general una enorme satisfacción hacia este compo-

nente laboral, empeños ejecutorios considerables por parte de algunas, pero una ausencia muy relevante de los otros elementos de fundamento del objetivo. Incentivos, expectativas y activación muy bajos expresan el desinterés de algunas mujeres por hacerse con puestos de responsabilidad e influencia en sus próximos proyectos profesionales.

Sin afectar a todas las mujeres ni a todos los varones, los perfiles de preferencia en la construcción del proyecto profesional sí son una realidad social detectada por la descripción diferencial del estudio G.A.R. Estas muestras de planificación del futuro laboral apuntan a la persistencia de algunas tendencias de socialización muy tradicionales. Con este comentario, damos paso a nuestro segundo nivel de análisis, la factorización.



## Capítulo IV

### Segundo nivel de análisis: La factorización

El segundo nivel descriptivo procura desvelar cuáles de las variables incluidas en el modelo teórico representativo de la transición «universidad - mundo laboral» son más o menos participativas en la construcción de un proyecto profesional. Sirviéndonos del análisis factorial de correspondencias múltiples intentamos saber si existen entidades comunes entre las universitarias y los universitarios de la Comunidad Autónoma Vasca respecto a sus construcciones profesionales.

En el estudio del ser humano, la evaluación diagnóstica ya sea individual (idiográfica) o grupal (nomotética) incluye la medición de realidades motrices, cognitivas, afectivas, motivacionales y sociales, además de los numerosos atributos psico-sociológicos de cada persona. Hemos dado respuesta al tratamiento estadístico de variables de tan distinta naturaleza con el análisis factorial de correspondencias en su variante múltiples.

Esta técnica permite abordar provechosamente las informaciones individuales recogidas a través de las entrevistas, los tests psicométricos, las escalas, los autoregistros, las observaciones. Todas las variables sin importar su naturaleza son consideradas. Los datos de todas las personas examinadas según los objetivos de cada investigación se transforman en información codificada apta para el manejo matemático.

La prolija información reunida por el estudio G.A.R. sobre la población universitaria de la Comunidad Autónoma Vasca respecto a sus proyecciones profesionales se ha convertido en un amplísimo dossier de situaciones multivariadas categóricas. La gestión de este cúmulo de datos pretende comprobar la existencia estructurada de relaciones de semejanza o de diferencia entre los posibles perfiles del estudiantado vasco. Al mismo tiempo tratamos de hacer aflorar los componentes subyacentes que de antemano pueden existir en este colectivo ante la elaboración del itinerario «universidad - mundo profesional».

En el próximo apartado redefinimos la compleja realidad de las muchachas y los muchachos al estructurar sus proyectos profesionales en unos patrones de acción comunes y bien diferenciados entre sí.

## 1. EXTRACCIÓN DE LOS FACTORES

Desarrollados los pasos del análisis de correspondencias múltiples (ACM) con el paquete estadístico SPAD 7.0 (Système Portable pour L'Analyse des Données, 2007) se han obtenido cuatro factores a los que, en razón de sus componentes, hemos asignado los siguientes títulos.

Factor 1: «Cognición profesional: Convención vs. Revisión».

Factor 2: «Resonancia afectivo-motivacional: Ilusión vs. Articulación».

Factor 3: «Tiempo profesional: Comienzo vs. Retardo».

Factor 4: «Dinamismo profesional: Arraigo vs. Arrojo».

La variabilidad explicada por el primer plano factorial es del 50,34% y la variabilidad del segundo plano factorial es del 12,91%. Con estos dos planos factoriales alcanzamos a explicar el 63,25% de las relaciones más significativas entre las variables.

— Plano 1 - 2:

$$39,13 + 11,20 = 50,34$$

— Plano 3 - 4:

$$8,77 + 4,14 = 12,91$$

El análisis factorial de correspondencias múltiples es un método factorial particularmente bien adaptado a la exploración de grandes tablas de datos tales como las obtenidas a través de encuestas. Como señalan los objetivos del estudio G.A.R., pretendemos describir las relaciones entre las variables de modelo teórico en estudio y poner de manifiesto la existencia de factores latentes en el colectivo estudiado.

La encuesta del proyecto G.A.R. está formada inicialmente por 71 variables que representan 308 modalidades de respuesta. Las respuestas de los individuos codificadas en 0 (modalidad de respuesta no elegida) y en 1 (modalidad de respuesta elegida) dan lugar a la tabla lógica disyuntiva completa, a la que hemos aplicado el análisis de correspondencias múltiples con el fin de encontrar las relaciones entre las variables a través de las asociaciones entre sus modalidades de respuesta.

Es sabido que en el análisis de correspondencias múltiples las modalidades con efectivos débiles, comúnmente denominadas «modalidades raras» pueden perturbar los análisis puesto que su contribución a la formación de los ejes factoriales está inversamente relacionada con el número de individuos que eligen tales modalidades. En consecuencia es deseable que estas modalidades con efec-



tivos débiles no participen activamente en el análisis. Ahora bien, no pueden ser simplemente eliminadas de la tabla de datos puesto que está dejaría de ser una tabla completa y no se verificarían las interesantes propiedades del ACM. Una solución consiste en asignar aleatoriamente los individuos que eligen la «modalidad rara» entre las restantes modalidades de la variable. Los resultados apenas se ven afectados puesto que es una proporción pequeña de individuos la que se reparte entre las demás modalidades de la variable.

En el presente análisis hemos considerado como modalidad rara aquella categoría que ha sido elegida por un número de individuos igual o inferior al 2% del colectivo examinado.

Evidentemente si una variable tiene dos modalidades de respuesta y una de ellas es de débil efectivo, el procedimiento anterior conlleva la eliminación de esa variable del análisis. De acuerdo a este proceder, las preguntas o variables retenidas para el estudio han pasado a ser 70 y el número total de modalidades contempladas, 263.

La matriz de datos analizada presenta una inercia de 2,76. Recordaremos que en el análisis factorial de correspondencias múltiples este valor de la inercia depende del número de variables y de modalidades. Su cálculo es el resultado de  $J/Q - 1$ , siendo J el número total de modalidades de respuesta de la tabla de datos y Q el número total de variables.

El número de ejes necesarios para explicar la inercia o varianza de los datos es J-Q, en este caso  $263 - 70 = 193$  y las tasas o porcentajes de inercia que explican cada uno de los ejes han de ser necesariamente pequeñas. Este hecho es consecuencia de la propia codificación disyuntiva que induce una ortogonalidad entre las modalidades de respuesta de cada variable.

Por todo ello, en los análisis de correspondencias múltiples las tasas de inercia son medidas pesimistas de la realidad de representación de los ejes. Con el objeto de corregir este efecto poco deseable se han propuesto correcciones de las tasas de inercia (Benzécri, 1979; Greenacre, 1993).

En el estudio G.A.R. hemos aplicado la corrección propuesta por Benzécri —véase tabla 4.1— consistente en definir las inercias explicadas, ( $\lambda^*$ ), por los ejes factoriales como:

$$\lambda^* = \left( \frac{Q}{Q-1} \right)^2 \left( \lambda - \frac{1}{Q} \right) \quad \forall \lambda > \frac{1}{Q}$$

Siendo  $\lambda^*$  el valor pesimista de la inercia obtenida del análisis de la tabla disyuntiva completa.

El cálculo de las tasas de inercia de cada factor se realiza como:  $\frac{\lambda^*}{\sum \lambda^*}$

En concreto, las tasas de inercia corregidas nos permiten comprobar cómo el número de ejes necesarios para explicar el 100% de la inercia de la tabla de datos se reducen a 73 y cómo con sólo los cuatro primeros factores ya se explica el 63,25% de la inercia, esto es, la relación más significativa entre las variables.

*Correcciones de las tasas de inercia*

Eje	Valores originales			Corrección de Benzecri		
	Valor propio	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Valor propio modificado	Porcentaje modificado	Porcentaje acumulado modificado
1	0,1345	4,88	4,88	0,0149	39,13	39,13
2	0,0785	2,85	7,73	0,0043	11,20	50,34
3	0,0711	2,58	10,31	0,0033	8,77	59,11
4	0,0533	1,93	12,24	0,0016	4,14	63,25
5	0,0498	1,81	14,04	0,0013	3,45	66,70
Traza antes diagonalización	2,7571			2,7571		
Suma de valores propios	2,7571			0,0381		
Número de ejes	193			73		

**Tabla 4.1**

Hechas estas apreciaciones sobre los criterios de selección de los factores, pasamos a su presentación.

## 2. ESTRUCTURA DE LOS FACTORES

Una vez expuesto el primer indicador definitorio de los ejes factoriales, las tasas de inercia, damos paso al segundo de los criterios de interpretación: los contenidos. Antes de presentarlos, señalaremos que las variables y las modalidades que componen cada factor son elegidas a su vez según los siguientes índices: 1) el carácter activo de la variable, 2) las coordenadas, 3) las contribuciones absolutas y 4) las contribuciones relativas. La consideración combinada de estos indicadores conduce a la comprensión de los factores extraídos.

De los dos tipos de contribuciones son las absolutas las que realmente se utilizan para comprender los ejes. Son estas ponderaciones las que informan sobre qué variables resultan responsables del factor. Un criterio operativo para estimar el valor de las contribuciones absolutas consiste en dividir el cien por

cien (100%) de explicación aportado por todas las modalidades activas entre el número de éstas. La contribución absoluta media resultante puede ser tomada como límite por debajo del cual cualquier contribución absoluta será considerada «baja» o «poco interesante» (Cibois, 1983, 1984; Fdez. Santana, 1989).

En el análisis factorial realizado dentro del proyecto G.A.R., la contribución absoluta media de cada factor es de 0,3802. Así pues, en lo concerniente a las contribuciones absolutas, este valor es el punto de referencia empleado para la elección y la comprensión del papel de las variables activas.

$$\frac{\text{Contribución total al eje}}{\text{número de modalidades activas}} = \text{Contribución absoluta media}$$

(después de la ventilación)

$$\frac{100}{263} = 0,3802$$

La presentación usual para realizar la interpretación del conjunto de indicadores de la factorización es el diseño de una tabla para cada factor seleccionado en la que figuran las variables o modalidades activas, separadas en la medida que representan coordenadas positivas o negativas y ordenadas según su contribución absoluta. Estos paneles de definición de cada factor, acompañados de su correspondiente diagrama de barras, proporcionan una imagen clara de la composición de cada eje, indican qué modalidades están presentes en cada extremo del factor y hablan de su grado de participación en la estructura del nuevo constructo.

### 2.1. FACTOR 1: «COGNICIÓN PROFESIONAL: CONVENCION VS REVISION» (CUADRO 4.1)

El primer eje factorial aislado por el estudio G.A.R. es la representación mental de una proyección profesional. Dentro del proceso de introspección que representa un plan profesional, el factor uno es la construcción cognitiva de lo que se busca en el itinerario personal y laboral. El vector plasma la previsión consciente, la lectura anticipada de la conexión entre el aspirante a trabajar y los requerimientos de los entornos laborales en las organizaciones y la sociedad. Las universitarias y los universitarios que aprehenden con consciencia el planteamiento profesional de sus vidas se convierten en elementos activos, en los diseñadores de sus enfoques de inserción laboral. Atendiendo a la participación racional advertida en la composición de esta estructura matemática, entendemos ajustada la designación «cognición profesional». La existencia de dos maneras antitéticas de configurar la anticipación profesional permite diferenciar entre la convención y la revisión.

Las variables agrupadas en el polo que hemos titulado «revisión» transmiten una buena dosis de escepticismo, cuando no de renuncia, hacia la profesión tal como es entendida en una sociedad de mercado en la cultura occidental. Las propiedades del punto factorial rechazan firmemente incentivos como a) el poder,

b) el reconocimiento social, c) la seguridad, d) el autodesarrollo y e) la aceptación e integración social. Estas motivaciones laborales fundamentales, además de no suscitar ninguna atracción, tampoco aportan satisfacción. En la misma línea de pensamiento, no se realizan esfuerzos a favor del poder, la seguridad, el reconocimiento social. Las puntuaciones en ejecución son de muy bajo nivel. No hay datos sobre objetivos definidos, medios, recursos, tiempos, renunciaciones, aplazamientos...

En suma, los fundamentos asignados al trabajo, a la ocupación laboral, en las sociedades neocapitalistas postmodernas —seguridad, autodesarrollo, poder, reconocimiento social, aceptación e integración social— no despiertan el menor interés, no son figuras de satisfacción, no se preparan ni se ejercitan esfuerzos para acercarse a ellos. Simplemente se desestiman. Cabría hablar parafraseando a muchos jóvenes de «mosque» ante ciertos planteamientos para la ubicación profesional.

El modelo revisionista de la representación del proyecto profesional se distribuye en los tres territorios de la Comunidad Autónoma Vasca. Sus composiciones mentales se dan en los estudios técnicos, sociales y humanos. Reseñaremos, por último, que la introversión —disposición caracterial de notable finura introspectiva— y el sexo masculino completan este polo factorial.

**Factor 1: «Cognición profesional: Convención vs Revisión». Revisión**

Variables	Coordenadas	Contrib. absolutas
Poder Satis MB	1,78	4,52
Reconoc. Social Satis MB	2,03	3,92
Seguridad Satis MB	1,65	3,87
Reconoc. Incen Bajo	2,04	3,56
Poder Incen MB	1,55	3,49
Autoconcepto Satis MB	2,06	3,03
Autoconcepto Incen MB	2,47	2,54
Autodesarrollo Satis MB	2,02	2,54
Autodesarrollo Incen MB	2,18	2,40
Reconoc Social Ejec MB	1,14	2,11
Aceptación Satis MB	1,68	1,94
Aceptación Incen MB	2,43	1,75
Poder Ejec MB	0,60	1,51
Autoconcepto Incen Bajo	1,61	1,39
Reconoc Social Exp MB	1,35	1,24
Autodesarrollo Satis Baja	1,70	1,11
Seguridad Ejec MB	0,77	1,09
Autoconcepto Ejec MB	0,63	1,08
Autodesarrollo Incen Bajo	1,28	1,07
Aceptación Incen Bajo	1,31	1,01

**Tabla 4.2.**

Frente al cuestionamiento de la proyección profesional prototipo, el polo de la cognición profesional llamado «convención» recoge las siguientes variables: a) una enorme satisfacción por lograr el poder, b) la seguridad, c) el autodesarrollo, d) el reconocimiento social y e) la aceptación e integración social. Estos fundamentos del proyecto profesional en las sociedades occidentales son potentes incentivos que se asocian a los diseños de ejecución. La constitución de estos mapas cognitivos profesionales está relacionada con un fortísimo autoconcepto junto a una emotividad serena y bastante estable.

La definición de las aspiraciones que se buscan y esperan del ámbito profesional aún creencias muy positivas sobre los logros a obtener en el desarrollo laboral. La seguridad personal, la confianza en el sí mismo convierten los análisis sobre los perfiles de trabajo en aproximaciones y compromisos. Los centros de estudios que albergan estos planteamientos lógicos sobre la trayectoria profesional forman parte de los ámbitos humano y social. La variable ilustrativa «menor edad» aporta una nota complementaria a la definición de extremo factorial.

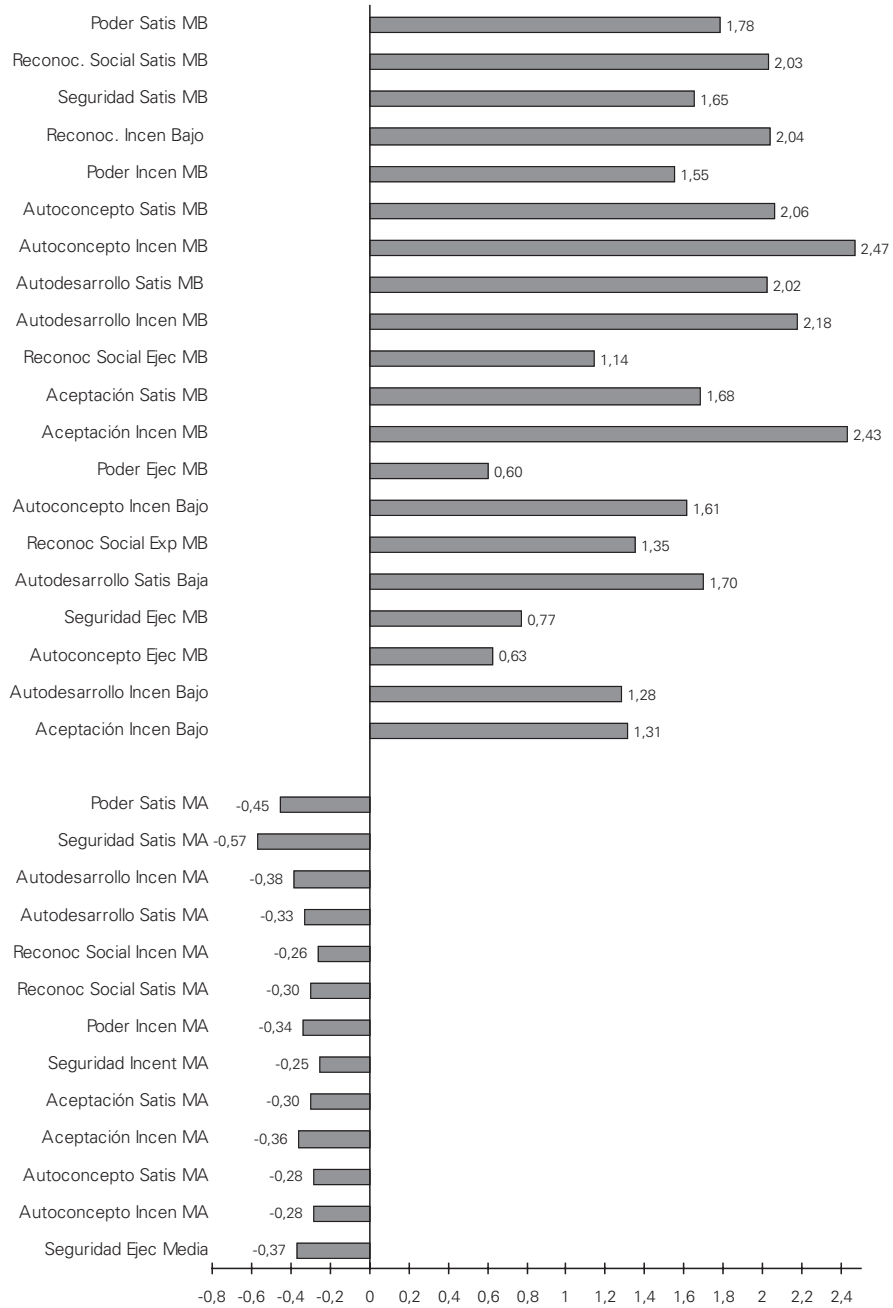
Colegimos del análisis del primer vector factorial que en la generación del proyecto profesional entre las universitarias y los universitarios del estudio G.A.R. existe una pauta común que es la representación mental de lo que puede aportar a sus vidas el plan laboral que conciben. Entre los mapas cognitivos creados surgen dos posibilidades: un modelo convencido de la bondad de los proyectos profesionales comunes y b) un modelo crítico con los planes profesionales prototipos de las sociedades neocapitalistas actuales.

**Factor 1: «Cognición profesional: Convención vs Revisión». Convención**

Variabes	Coordenadas	Contrib. absolutas
Poder Satis MA	-0,45	1,37
Seguridad Satis MA	-0,57	1,20
Autodesarrollo Incen MA	-0,38	1,17
Autodesarrollo Satis MA	-0,33	0,96
Reconoc Social Incen MA	-0,26	0,62
Reconoc Social Satis MA	-0,30	0,79
Poder Incen MA	-0,34	0,92
Seguridad Incent MA	-0,25	0,56
Aceptación Satis MA	-0,30	0,47
Aceptación Incen MA	-0,36	0,81
Autoconcepto Satis MA	-0,28	0,72
Autoconcepto Incen MA	-0,28	0,70
Seguridad Ejec Media	-0,37	0,73

**Tabla 4.3.**

GÉNERO, AUTOEFICACIA Y PROYECCIÓN PROFESIONAL



Estructura de los factores. Factor 1: «Cognición profesional: Convención vs Revisión»

Cuadro 4.1.

## 2.2. FACTOR 2: «RESONANCIA AFECTIVO MOTIVACIONAL: ILUSIÓN VS ARTICULACIÓN»

(CUADRO 4.2)

El segundo factor es una aprehensión del funcionamiento del sistema motivacional de las universitarias y los universitarios de la Comunidad Autónoma Vasca. A la vez, el vector recoge dos importantes dimensiones de la personalidad relacionadas con la afectividad: el autoconcepto y la expectativa de autoeficacia. Estas observaciones apoyan la designación del eje dos como «resonancia afectivo-motivacional».

Por otra parte, en esta segunda representación factorial se diferencian dos polos nítidos alusivos al dinamismo de la motivación humana transido también por la afectividad. Un extremo alberga las anticipaciones de resultados (expectativas), las percepciones adelantadas de lo que implican ciertos propósitos y los esfuerzos, las tácticas que se ponen en práctica a favor de metas y empeños (ejecución). En el extremo opuesto hallamos una condensación de los hechos, acciones y situaciones de vida que pueden arrancar las conductas. Es decir se agrupan en este punto los deseos, las metas acariciadas, los propósitos además de las sensaciones que reportan. Técnicamente encontramos los incentivos asociados a sus diferentes grados de satisfacción.

Por lo tanto, el factor dos presenta la dimensión emotivo-motivacional de un proyecto profesional entre la juventud universitaria vasca. Aprecia desde el punto de vista teórico las dos manifestaciones de la motivación: a) la vertiente decisoria del eje compuesta por la tríada «expectativas-activación-ejecución» y b) la vertiente ilusionante centrada en la consideración de la pareja «incentivos-satisfacción». Advertimos un puntal relacionado con las tomas de decisión y actuación frente a otro saliente relacionado con los gustos y los sueños.

La descripción del polo «articulación» del factor «emotivo-motivacional» recoge las siguientes variables a) autoconcepto expectativa muy baja, b) reconocimiento social expectativa muy baja, c) poder expectativa muy baja, d) autodesarrollo ejecución muy baja, e) aceptación e integración social expectativa muy baja, f) autodesarrollo expectativa muy baja, g) aceptación e integración social ejecución muy baja, h) reconocimiento social ejecución muy baja, i) plan afectivo sin previsión alguna, j) autoconcepto ejecución muy baja, k) aceptación e integración social expectativa baja, l) autodesarrollo expectativa media. Obsérvese que todas las variables en sus correspondientes modalidades se registran en niveles muy bajos.

En oposición, el polo «ilusión» concentra los componentes relacionados con los incentivos y la satisfacción. Los datos apunta a la conexión entre a) el reconocimiento social satisfacción muy baja, b) el autodesarrollo satisfacción muy baja, c) seguridad satisfacción muy baja, d) autoconcepto satisfacción muy baja, e) poder satisfacción muy baja, f) poder incentivo muy bajo,

**Factor 2: «Resonancia afectivo motivacional: Ilusión vs Articulación». Articulación**

Variables	Coordenadas	Contrib. absolutas
Autoconcepto Expec MB	1,45	2,44
Reconoc. Social Expec MB	1,40	2,30
Poder Expec MB	1,77	1,92
Autodesarrollo Ejec MB	1,11	1,56
Aceptación Expec MB	1,20	1,46
Autodesarrollo Expec MB	1,48	1,45
Aceptación Ejec MB	1,13	1,44
Reconoc Social Ejec MB	0,71	1,42
PA For Pareja NS	0,85	1,28
PA Fam. Hij. NS	1,00	1,28
Autoconcepto Ejec MB	0,49	1,12
Aceptación Expec Baja	0,81	1,08
Autodesarrollo Expec Media	0,70	1,02
Autodesarrollo Satis Alta	0,93	0,80
Reconoc Social Satis Alta	1,03	0,59
Autoeficacia Media	0,67	0,57
Autoconcepto Satis MA	0,16	0,42
Seguridad Incen Alto	0,48	0,30

**Tabla 4.4.**

g) autodesarrollo incentivo muy bajo, h) autoconcepto satisfacción baja, i) seguridad incentivo muy bajo, j) aceptación satisfacción muy baja, k) autoconcepto incentivo muy bajo, l) aceptación e integración social muy baja. También en este subeje, nuestra atención se fija en las bajas cuotas de las categorías.

Tal como hemos indicado, la estructura del factor atiende al dinamismo de la motivación humana contraponiendo sus componentes de alicientes y agrado con los mecanismos que finalmente movilizan una conducta. El autoconcepto recorre todo el vector con la misma antítesis: «expectativa-ejecución» versus «incentivo-satisfacción». Si atendemos al contenido de sus elementos, esto es al aprecio hacia el sí mismo, el eje plasma la falta de voluntad de anticipación, desgana, falta de implicación, carencias de compromiso, desconsideración hacia el yo. Tomadas las mermas de autoconfianza y la inexistencia de los impulsores de la acción (activación) en el subfactor «articulación», los niveles bajos y muy bajos acusados por todas las dimensiones motivacionales cobran su sentido. El factor es inactivo. Ya sea desde el punto de vista de la admiración y las apetencias que suscitan el ingreso en una profesión, ya desde el punto de vista de los esfuerzos, tácticas y estrategias a planificar e instaurar para su logro, el vector carece de fuerza. No existen los energizadores —no hay activación— y el autoconcepto es muy bajo.



**Factor 2: «Resonancia afectivo motivacional: Ilusión vs Articulación». Ilusión**

Variables	Coordenadas	Contrib. absolutas
Reconoc. Social Satis MB	- 1,67	4,56
Autodesarrollo Satis MB	- 1,71	3,10
Seguridad Satis MB	- 1,11	3,02
Autoconcepto Satis MB	- 1,54	2,88
Poder Satis MB	- 1,05	2,70
Poder Ince MB	- 0,87	1,87
Autodesarrollo Ince MB	- 1,46	1,85
Autoconcepto Satis Baja	- 1,72	1,80
Seguridad Ince MB	- 1,79	1,63
Aceptación Satis MB	- 1,17	1,60
Reconoc. Social Expec MA	- 0,40	1,59
Seguridad Ince M	- 1,41	1,52
Autodesarrollo Satis Baja	- 1,41	1,31
Reconoc. Social Ince Baja	- 0,94	1,31
Autoconcepto Ince MB	- 1,32	1,25
Autoconcepto Expec MA	- 0,35	1,24
Aceptación Ince MB	- 1,52	1,18

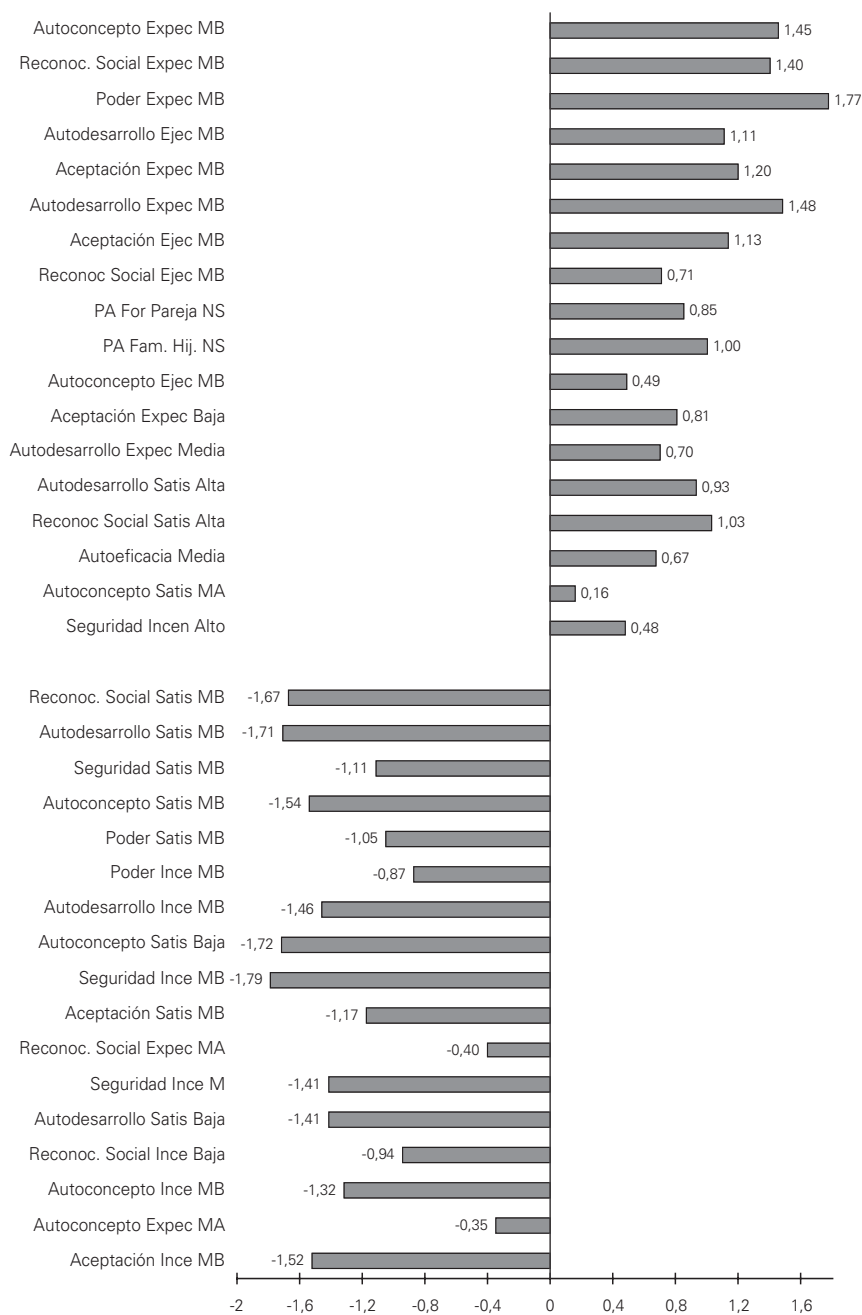
**Tabla 4.5.**

Luego el eje dos habla de los aspectos orécticos de la personalidad —afectividad y motivación—, escinde las claves motivacionales en dos sectores de funcionamiento y nos presenta unas modalidades de las variables caracterizadas por unas cotas muy bajas. Los alicientes profesionales son identificados pero no hay convicción personal para luchar por ellos; las categorías ejecutorias de un plan profesional son reconocidas más no hay fuerza suficiente para activar la articulación aislada. Las apreciaciones de motivación están asociadas a un bajo autoconcepto y una baja expectativa de autoeficacia.

Sin coraje interno, todas las claves necesarias para la construcción de un proyecto profesional encuentran difícil su ensamblaje. La resonancia afectiva del eje puede traducirse en una evidente anomia del plan profesional.

Para terminar este análisis global del factor, en el brazo «ilusión» sí existen dos dinamizadores positivos hacia la acción aunque sea en su manifestación más efímera. Tanto el autoconcepto como el deseo de reconocimiento social reaparecen como expectativas muy altas. Es un atisbo de crecimiento. Estamos ante un vector complejo por la doble naturaleza que presenta en fondo y forma.

GÉNERO, AUTOEFICACIA Y PROYECCIÓN PROFESIONAL



*Estructura de los factores. Factor 2: «Resonancia afectivo motivacional: Ilusión vs Articulación»*

**Cuadro 4.2.**

### 2.3. FACTOR 3: «TIEMPO PROFESIONAL: COMIENZO VS RETARDO» (CUADRO 4.3)

El factor 3 hace referencia a la dimensión temporal presente en la estructuración de cualquier proyecto profesional. Estamos ante la representación mental de un mismo asunto: la perspectiva de lo que puede ser el futuro laboral de unas muchachas y unos muchachos universitarios del País Vasco. Sin embargo, los resultados de esta actividad resultan opuestos en razón del momento del itinerario en que se encuentre cada joven. El tercer factor viene a probar una intensa relación entre la autobiografía y la planificación de la identidad profesional.

La proyección profesional es una anticipación y un proceso de ajuste en la que intervienen directamente las diferencias de identidad de los jóvenes implicados. Tal como nuestro modelo teórico apunta, la arquitectura de un plan profesional implica la participación hilvanada de a) cogniciones o figuraciones que el estudiante tiene antes y durante la programación de sus metas, b) diferencias estructurales entre los universitarios que se manifiestan en cómo se perciben, interpretan, planifican, ejecutan los posibles objetivos académico-profesionales y c) los factores ambientales especialmente relacionados con las consecuencias derivadas de la puesta en marcha de aquellas iniciativas conducentes al proyecto profesional ideado.

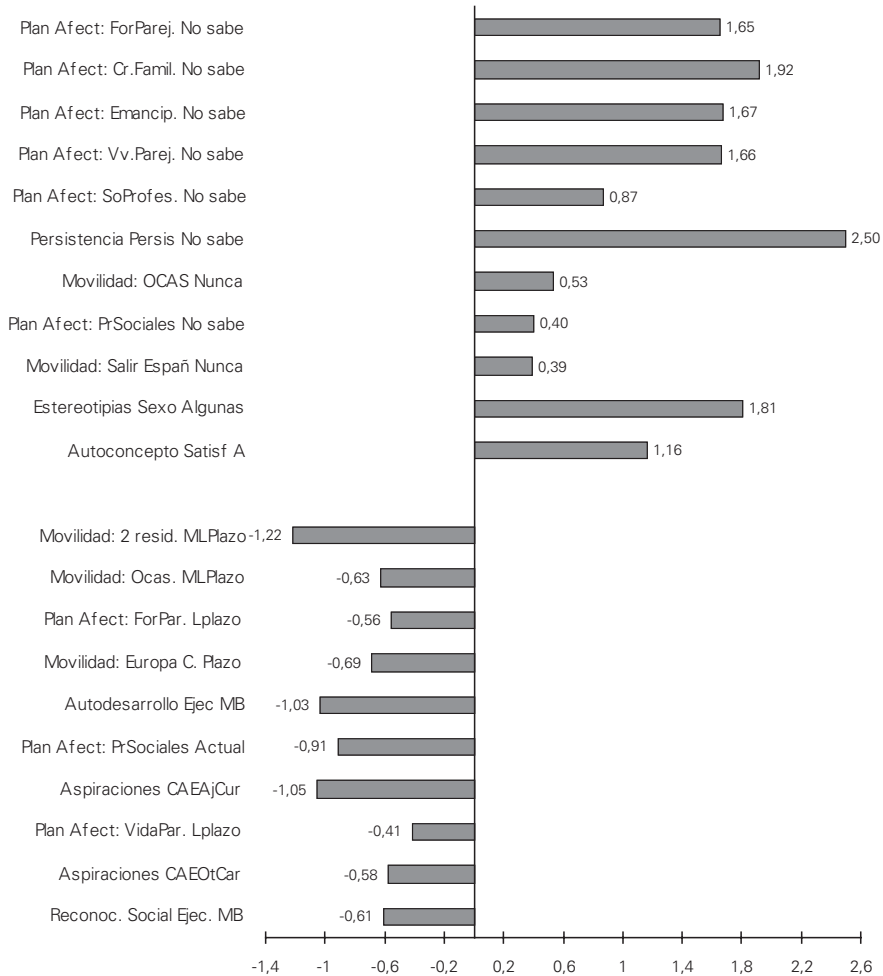
*Factor 3: «Tiempo profesional: Comienzo vs Retardo». Comienzo*

Variables	Coordenadas	Contrib. absolutas
Movilidad: 2 resid. MLPlazo	- 1,22	2,41
Movilidad: Ocas. MLPlazo	- 0,63	1,65
Plan Afect: ForPar. LPlazo	- 0,56	1,61
Movilidad: Europa C. Plazo	- 0,69	1,56
Autodesarrollo Ejec MB	- 1,03	1,48
Plan Afect: PrSociales Actual	- 0,91	1,43
Aspiraciones CAEAjCur	- 1,05	1,41
Plan Afect: VidaPar. Lplazo	- 0,41	1,31
Aspiraciones CAEOtCar	- 0,58	1,19
Reconoc. Social Ejec. MB	- 0,61	1,15

**Tabla 4.6.**

Este esquema lógico se deja ver en buena medida en el aislamiento del eje tercero. Existen dos formas de moldear la trayectoria profesional asociadas a la edad, el curso y los condicionamientos personales y sociales del estatus de edad correspondiente.

El estudiantado en los veinte años presenta un proyecto incipiente, dubitativo pero abierto. Sus aspiraciones contemplan amplias ofertas: estudiar otra carrera complementaria, cursos de doctorado, entregarse a la investigación, matricularse en un máster, buscar empleo en la administración o en empresas privadas. Todas estas opciones se entienden con ayuda externa. Sin apoyo ajeno, prepararán oposiciones. El margen de tiempo que se conceden para ir accediendo a alguna de estas tareas es de diez años.



Estructura de los factores. Factor 3: «Tiempo profesional: Comienzo vs Retardo»

Cuadro 4.3.

Son personas introvertidas que confían especialmente en las competencias personales para alcanzar los propósitos. Aportan un magnífico expediente académico. De momento, no tienen interés por el reconocimiento social por lo que dirigen escasos esfuerzos en tal dirección. El propio autodesarrollo es asunto a trabajar con calma. Sin impacientarse se valoran autoeficaces en el logro con éxito de sus fines. El plan afectivo que se trazan es paralelo a sus deseos académicos-profesionales: por más de cinco años solamente se centrarán en su profesión, no piensan escoger ninguna actividad que no esté relacionada con sus estudios, la emancipación es un objetivo a considerar en un plazo muy lejano, lo mismo que la vida en pareja. No son insensibles por el contrario a la participación activa en organizaciones sociales de diversa índole, haciendo esto compatible, ahora mismo, con sus estudios. En el plazo de dos a cinco años vislumbran la posibilidad de salir de Europa, en un plazo de tiempo superior, de seis a diez años no desestiman abandonar España y la UE, calculando el establecimiento de dos residencias, si cabe. Entendemos este perfil de programación profesional como un diseño libre, racionalmente bien construido, débil en la articulación de las motivaciones de los logros pero fresco, predispuesto a la construcción activa y continuada para dotarlo de significado vital y profesional.

*Factor 3: «Tiempo profesional: Comienzo vs Retardo». Retardo*

Variables	Coordenadas	Contrib. absolutas
Plan Afect: ForParej. No sabe	1,65	5,36
Plan Afect: Cr.Famil. No sabe	1,92	5,18
Plan Afect: Emancip. No sabe	1,67	4,72
Plan Afect: Vv.Parej. No sabe	1,66	4,51
Plan Afect: SoProfes. No sabe	0,87	2,91
Persistencia Persis No sabe	2,50	2,81
Movilidad: OCAS Nunca	0,53	2,02
Plan Afect: PrSociales No sabe	0,40	1,69
Movilidad: Salir Españ Nunca	0,39	1,66
Esteretotipias Sexo Algunas	1,81	1,47
Autoconcepto Satisf A	1,16	1,05

**Tabla 4.7.**

En oposición al proyecto profesional de la bisoñez, la formulación de un programa profesional en torno a los veinticuatro, veinticinco y más de veintiséis años acusa manifiestamente la presencia de otro estatus de edad.

Los signos más diferenciadores resultan dos: la gran reserva para confiar datos personales al estudio G.A.R. y su negativa a romper con el modus vivendi ya establecido. Frente a la ingenua confianza y naturalidad de los estudiantes de

veinte años para comunicar sus aspiraciones, este polo de la dimensión temporal muestra un profundo hermetismo ante las parcelas afectivas y académicas previas a la universidad.

Se caracteriza ese extremo por la renuncia a abandonar la CAV, no se acepta ni siquiera los traslados eventuales. Se recoge una ocupación laboral de treinta y cinco horas semanales, la existencia de ciertas estereotipias de sexo referidas a los papeles familiares y los papeles sociales, y un autoconcepto plenamente satisfecho. No se definen pretensiones mayores con relación al currículo universitario en curso, pero sí sabemos que este currículo, estos estudios fueron elegidos sin un interés intrínseco. Este conjunto de datos hace pensar en el polo temporal del reciclaje profesional o de la incorporación con retardo a la universidad. En este extremo, no aparece un armazón lógico-afectivo del futuro laboral.

#### 2.4. FACTOR 4: «DINAMISMO PROFESIONAL: ARRAIGO VS ARROJO» (CUADRO 4.4)

El último vector representa la existencia del proyecto profesional entre la población universitaria vasca evaluada. Su composición matiza cuál es el aspecto del plan profesional aislado: el factor cuatro se refiere al dinamismo, a la vitalidad que puede llegar a tener una programación laboral. Así advertimos que en el eje se desplazan, en direcciones opuestas, un plan profesional fuerte y un programa plácido. Al primero hemos llamado «arrojo», al segundo «arraigo»; brío frente a parsimonia.

Un proyecto es una entidad intelectual, una representación que integra a) el perfil actual que una persona sabe sobre ella misma, b) con lo que sabe del mundo exterior —ámbitos estudiantiles, profesionales, socio-económicos, político-mercantiles— y c) con una interpretación representativa de sus escenarios presentes en tanto que anticipos de su futuro lugar en el mundo. Proyectar está en íntima relación con la identidad personal y con el sentido de la propia existencia. Enfocamos nuestros proyectos profesionales desde distintas perspectivas. Esta realidad con sus diferentes maneras de elaboración es lo que ha captado el análisis matemático. Nosotros lo hemos rotulado como «dinamismo profesional».

El polo que hemos llamado «arrojo» agrupa las siguientes variables y modalidades: a) entre las aspiraciones profesionales, la creación de una empresa inclusive sin ayudas externas, el inicio de una carrera complementaria, la incorporación a una empresa familiar y la no aceptación de actividades ajenas a los estudios realizados; b) la movilidad laboral fuera de Europa y fuera de España por plazo de dos a cinco años, c) una elevadísima expectativa de poder, d) una altísima activación por el reconocimiento social, e) una extraordinaria expectativa de autoeficacia, f) una necesidad de aceptación e integración social muy bajas y g) un autodesarrollo aún en progreso.

**Factor 4: «Dinamismo profesional: Arraigo vs. Arrojo». Arrojo**

Variables	Coordenadas	Contrib. absolutas
Aspiraciones SAE Emp-S	1,02	3,30
Aceptación Expec MB	1,45	3,13
Aceptación Ejec MB	1,36	3,06
Aspiraciones SAEOtCar-S	0,79	2,70
Autodesarrollo Ejec MB	1,04	2,03
Movilidad Europa Cplazo	0,65	1,82
Autodesarrollo Expec MB	1,26	1,54
Aspiraciones CAEMas N	0,36	1,51
Aspiraciones SAEMas S	0,45	1,50
Poder Expec MA	0,49	1,39
Aspiraciones SAEFam-S	0,82	1,36
Movilidad Salir España Cplazo	0,40	1,34
Aspiraciones SAEAjCur-S	0,52	1,24
Autoeficacia MA	0,39	1,18
Reconoc. Social Activ MA	0,44	1,07

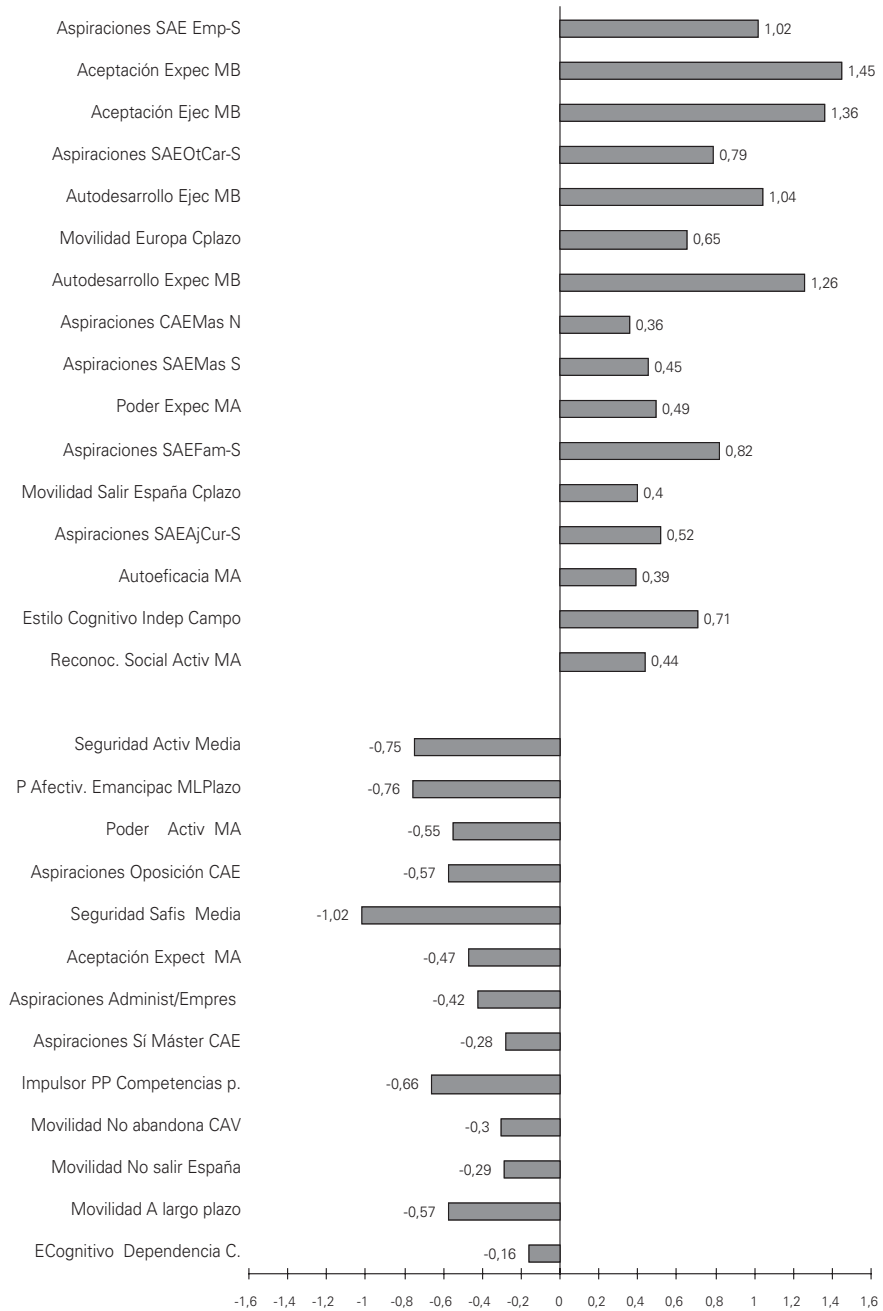
**Tabla 4.8.**

Este conglomerado de características distingue la relación entre una buena expectativa de autoeficacia y la motivación de logro: deseos de poder y ambición de prestigio profesional y su correspondiente reconocimiento público. Independencia respecto a los entornos próximos, confianza y seguridad para diferenciarse de ellos de modo creativo, se tolera la no aceptación: resistencia al aislamiento productivo. Identificación de posibles tareas y disposición al uso de los recursos necesarios para su consecución. Dinámica del riesgo, por tanto. Fuerte tendencia al logro con serios esfuerzos por acrecentar la valía personal y profesional.

La otra punta del eje factorial cuarto acoge el «arraigo seguro». La evidencia matemática refleja las peculiaridades psicociológicas de la Comunidad Autónoma Vasca. La contrapartida al extremo «riesgo-emprendedores» es el extremo «seguridad-arraigo».

Las dimensiones polarizadas en este punto factorial aluden a) a la seguridad en distintas manifestaciones: satisfacción que reporta, activación general para obtenerla y planificación afectiva, no se piensa en la emancipación por mucho tiempo, b) la escasísima movilización por el poder, c) la enorme expectativa hacia la aceptación e integración social en los entornos próximos, d) la negativa a abandonar la CAV por razones profesionales, ni siquiera se contemplan traslados esporádicos, e) unas aspiraciones laborales volcadas en la preparación de oposiciones, emplearse en la administración pública o en la empresa privada cercana, estudiar un máster con fondos ajenos y f) la confianza en las competencias personales para impulsar el plan profesional: expediente académico, idiomas, conocimientos complementarios, etc.

GÉNERO, AUTOEFICACIA Y PROYECCIÓN PROFESIONAL



Estructura de los factores. Factor 4: «Dinamismo profesional: Arraigo vs. Arrojo»

Cuadro 4.4.



**Factor 4: «Dinamismo profesional: Arraigo vs. Arrojo». Arraigo**

Variables	Coordenadas	Contrib. absolutas
Seguridad Activ Media	-0,75	2,37
P Afectiv. Emancipac MLPlazo	-0,76	2,35
Poder Activ MA	-0,55	1,77
Aspiraciones Oposición CAE	-0,57	1,60
Seguridad Safis Media	-1,02	1,57
Aceptación Expect MA	-0,47	1,53
Aspiraciones Administ/Empres	-0,42	1,39
Aspiraciones Sí Máster CAE	-0,28	1,19
Impulsor PP Competencias p.	-0,66	1,18
Movilidad No abandona CAV	-0,30	0,90
Movilidad No salir España	-0,29	0,85
Movilidad A largo plazo	-0,57	0,56

**Tabla 4.9.**

La concreción del polo «arraigo» expresa otro modelo de dinamismo profesional. Mucho más sereno, sin disrupciones. Frente a las necesidades de autoeficacia, poder y reconocimiento público del «arrojo» aparecen los fuertes deseos de aceptación e integración social en los lugares de vida actuales. En oposición a toda una gama de iniciativas propias con implicación de riesgos —predominan los propósitos sin ayuda externa— surgen aspiraciones profesionales de encuadre en el funcionariado o en las empresas de la CAV. Se valoran las competencias académico-científicas personales para lograr estas metas en contraste con la fortísima fuerza de la autoeficacia del polo emprendedor. Se advierte pues una tibia tendencia al logro. El proyecto profesional está apegado al territorio —no se acepta su abandono— con metas estructuradas vinculadas a la seguridad.

### 3. INTERPRETACIÓN DE LOS FACTORES EN LA TRANSICIÓN «UNIVERSIDAD - MUNDO PROFESIONAL»

La secuencia «Género – Expectativas de Autoeficacia – Proyecto profesional» perteneciente al colectivo de estudiantes de la Comunidad Autónoma Vasca en el tránsito entre la universidad y la incorporación al ámbito laboral ha sido examinada en su totalidad con el análisis factorial de correspondencias múltiples (AFCM). Este tratamiento estadístico ha permitido aprehender los principales nexos que subyacen en la transición de desarrollo de primera madurez de las universitarias y los universitarios participantes en el estudio G.A.R. Los vectores representativos de esta realidad son: Factor 1: «Cognición profesional: Convención vs. Revisión», Factor 2: «Resonancia afectivo-motivacional: Ilusión vs. Ar-

ticulación», Factor 3: «Tiempo profesional: Comienzo vs. Retardo» y Factor 4: «Dinamismo profesional: Arraigo vs. Arrojo». Tal como hemos indicado con estos cuatro ejes alcanzamos a explicar el 63,25% de las relaciones más significativas existentes entre las variables del modelo teórico puesto a prueba.

La naturaleza de los factores aislados vienen a coincidir con los componentes básicos precisos para la construcción de un proyecto profesional. En las estructuras factoriales descritas se reconocen las perspectivas racional, afectiva, motivacional y social de los planes que anticipan el encuentro del estudiantado universitario con el mundo del trabajo.

La recta primera «Cognición profesional» es una abstracción bien planteada y por adelantado de lo que la persona es, lo que quiere llegar a ser y lo que está dispuesta a hacer para este llegar a ser. Esta planificación racional de la vida profesional no tiene el mismo significado para todas las personas. Todo depende del valor que se otorgue al trabajo en la previsión de autorrealización individual. El vector 1 prueba que puede haber múltiples proyectos profesionales, no necesariamente excluyentes, pero sí distintos. Entre la población estudiantil que planifican su futuro laboral de acuerdo a un modelo de profesión convencional y los jóvenes que estructuran sus pretensiones de ocupación de un modo crítico existen valores distintos acerca de cuál es el lugar del trabajo en sus vidas y cuál es la razón de ser de una persona. Las cinco clases de estudiantes que describimos en el capítulo siguiente apoyan esta interpretación.

Consideradas las circunstancias socioeconómicas postindustriales en las que se encuentra la Comunidad Autónoma Vasca, posiblemente el polo «Revisión» esté mostrando el desencanto de una parte de la juventud no hacia el trabajo sino hacia el empleo. «No asistimos al “fin del trabajo”; en todo caso, a lo que podríamos estar acercándonos es al “fin del empleo” tal y como éste se consolidó después de la Segunda Guerra Mundial en los países capitalistas desarrollados. Y lo que se nos propone es organizar el trabajo que sigue siendo absolutamente necesario para la riqueza y el bienestar social, mediante una nueva —tal vez no tan nueva— forma de empleo caracterizada por la desestandarización, la descoordinación relativa, la desregulación, la desprotección, la destemporalización, etc., en la forma que parece convenir a esta nueva fase de desarrollo del capitalismo. Salir de la sociedad salarial exige replantearse el concepto de trabajo dominante en la actualidad. La reducción de la actividad de las clases trabajadoras a los estrechos márgenes del empleo/desempleo/subempleo es una imposición del capitalismo que condena a nuestra sociedad eternamente al reino de la necesidad» (Rodríguez Guerra, 2001). La extracción de un factor sobre la representación mental de un proyecto de carrera con un sector disconforme, crítico con los planes de inserción laboral del mileurismo es, probablemente, un acercamiento de algunos universitarios vascos a la reconsideración del trabajo.

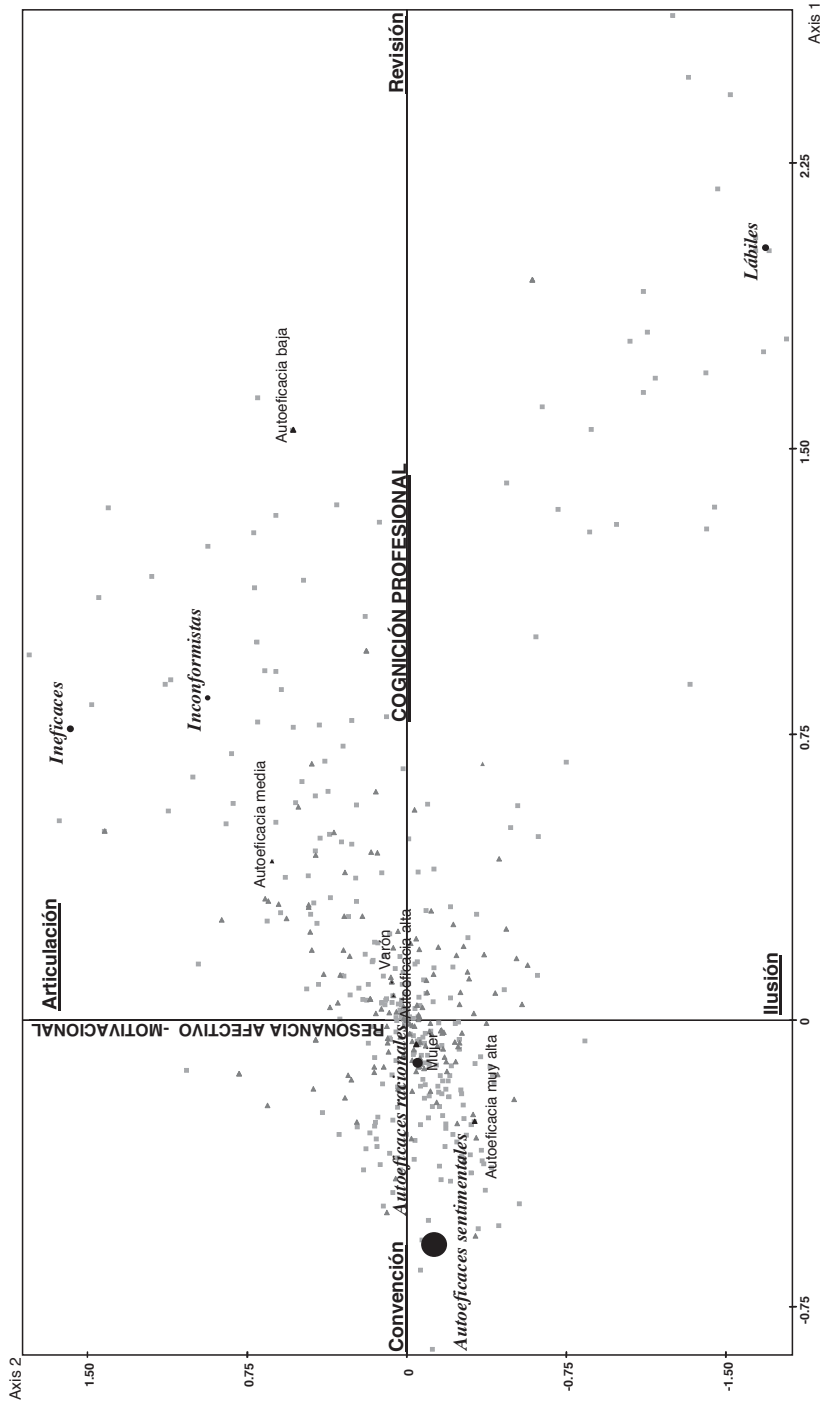
La segunda extracción factorial es la «Resonancia Afectivo-Motivacional». Se trata de una realidad compleja, tanto como la naturaleza de las emociones y los revulsivos últimos de las conductas humanas. La dimensión emotivo-motivacional

extraída por G.A.R. requiere una lectura detallada primero desde el punto de vista de su estructura y en segundo término desde los contenidos apiñados por el vector combinando en ambos casos la presencia de elementos afectivos y motivadores.

El eje «Resonancia Afectivo-Motivacional» es el único que acoge en su estructura las autorreferencias de autoconcepto y expectativas de autoeficacia. Advertimos que junto a las aportaciones intelectuales sobre un proyecto (factor 1), la persona se mira a sí misma para comprenderse como meollo de un plan que ha de ponerse en marcha. Las creencias de autoeficiencia añaden al autoconcepto, las creencias anticipadas de éxito en la evolución de la apuesta de futuro. El aprecio hacia uno mismo engarza finalmente con los distintos resortes motivacionales para preparar el cambio y la construcción profesional y por ende la identidad personal. Desde el punto de vista de su estructura, el vector dos plasma la «voluntad de consecución» del proyecto dentro del itinerario profesional que las universitarias y los universitarios empiezan a gestionar.

Si atendemos a la distribución de las variables a lo largo del eje, hemos constatado la existencia de dos polos la «articulación» frente a la «ilusión». El primer extremo representa formalmente la inclinación al despegue del plan al incluir, de modo principal, la tríada «expectativas - activación - ejecución». Se trata de la vertiente decisoria y más cercana a la materialización dentro de un proceso motivacional. Por el contrario, el subeje «ilusión» se centra ante todo en la pareja «incentivos-satisfacción». Estamos ante la vertiente que viene a representar los aspectos anhelados de una profesión pero sin la implicación personal. En este lado del factor no existen muestras de la articulación activa del desarrollo de la carrera. Vemos por tanto que las chicas y chicos encuestados por G.A.R. construyen de dos modos «la voluntad de consecución» del proyecto profesional: unos ensamblan la identidad con piezas motivadoras predecisorias; otros se miran a sí mismos considerando los beneficios que pueden derivarse del desarrollo de la carrera profesional.

Por último, desde el punto de vista de los contenidos, el factor 2 nos enseña la enorme confusión de buena parte de la juventud vasca respecto a su futuro laboral. La estructura del factor ha dejado clara la presencia del elemento «voluntad de consecución» y, sus dos formas más pronunciadas: articulada e ilusionante. La resonancia real del proyecto profesional entre el estudiantado vasco es, por ahora, difusa. Las variables que componen el vector en los términos que estamos resumiendo, se presentan en niveles muy bajos en todas las modalidades. La segunda representación factorial se entiende así como una manifestación de la nebulosa en la que se haya inmersa toda persona en una transición de vida. Las crisis de desarrollo —comunes o normativas porque afecta al grueso de la población de una sociedad— son una redefinición de la identidad en torno a las exigencias de un nuevo estatus de edad. Desprenderse del papel social de estudiante universitario para dotar a la existencia de los contenidos individuales y sociales de un perfil laboral en activo es un proceso lento como desvela el eje dos con la indefinición de los contenidos. Recordaremos que esta mudanza de identidades nunca está exenta de preocupaciones y ciertas tasas de ansiedad.



Primer plano factorial. Cognición Profesional vs Resonancia Afectivo-Motivacional

Mapa I

El eje tercero es «cronos», el soporte temporal de la gestión del proyecto laboral. El factor 3, «Tiempo Profesional», plasma la continuidad de un proceso; deja traslucir la progresión que existe en la construcción de un plan de inserción laboral. Desde este punto de vista, la estructuración del proyecto profesional distingue dos momentos en la planificación de las universitarias y los universitarios de la comunidad vasca: «Comienzo» y «Retardo».

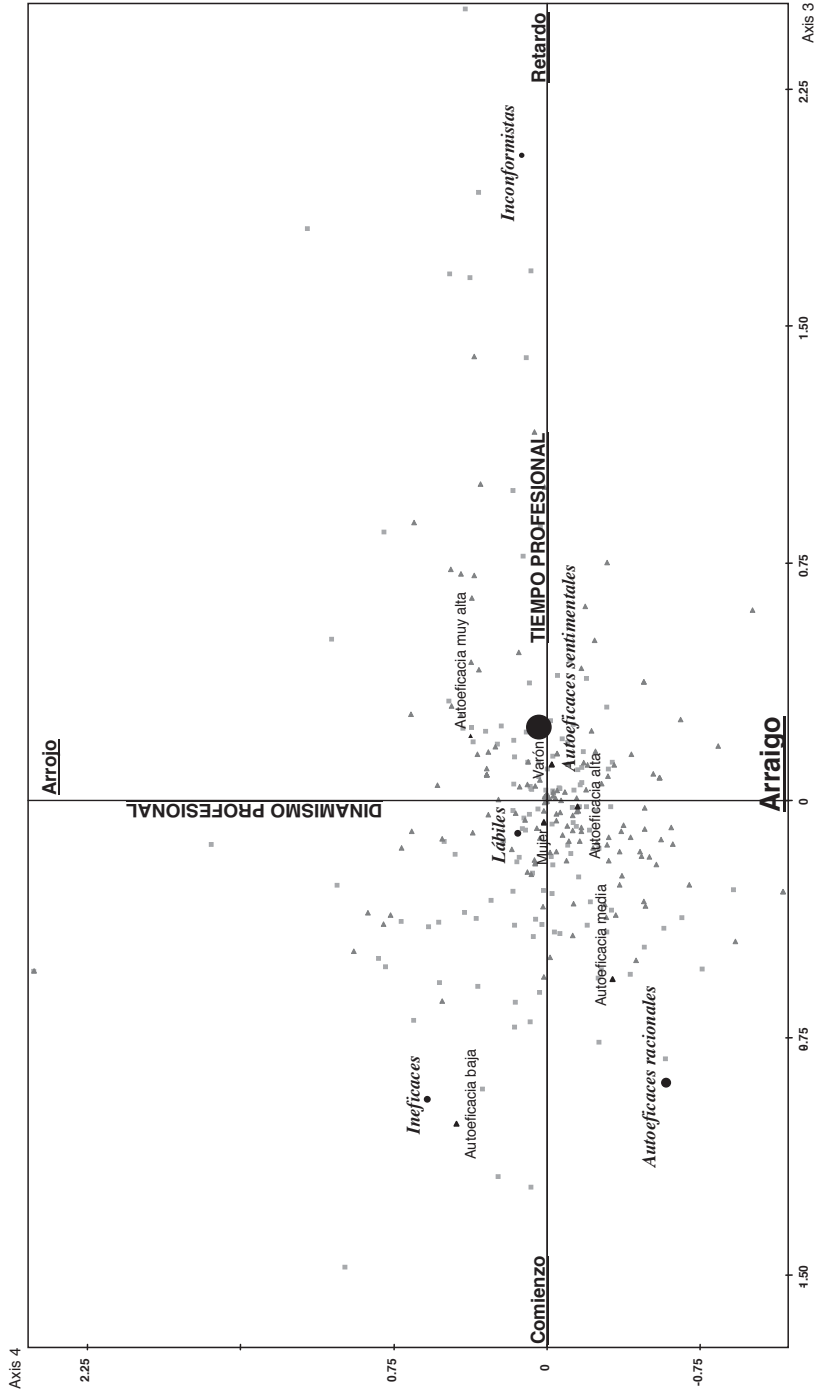
Atendiendo a su sentido y a los polos que remarca, el tercer vector nos recuerda que tiempo y edad además de una naturaleza cronológica, poseen un significado sociocultural. La concepción social del tiempo define éste como aquel conjunto de actividades que subyace a las maneras en que una sociedad gradúa las edades. Ciertamente, por ser un elemento clave en su estructura, toda sociedad ha ordenado, organizado y estratificado los diversos grupos de edad asignando a cada uno de ellos funciones y cometidos muy específicos, imprescindibles para su funcionamiento y supervivencia. Cada miembro de una sociedad pertenece por derecho propio a uno de estos estratos, ocupa una posición dentro de este orden y escala de edades, posee, en definitiva, un estatus de edad que contiene un conjunto de derechos, obligaciones, demandas y expectativas respecto a quienes pertenecen a él.

Esta dinámica social se deja ver en la manera en que se colocan las muchachas y los muchachos del examen G.A.R. con relación a su momento profesional. Las supraexpectativas culturales inciden sobre el estudiantado según la edad, el curso y los condicionamientos personales y sociales del estatus de edad correspondiente. Las normas de edad, las tareas de desarrollo asignadas por los procesos de socialización a cada estatus prueban su función como prescriptoras sociales. Así encontramos en el polo «Comienzo», la vida trémula pero decidida de los veinte y pocos años. Frente a la vehemencia de los inicios, la reanudación de una fase autobiográfica que ya no coincide con la etapa cronológica ni con la edad social ocupa el otro extremo factorial. El polo «Retardo» es otro momento de un proyecto profesional pendiente de las exigencias propias de un estrato de edad casi adulto.

Por último, el factor 4 «Dinamismo Profesional» expresa la existencia misma de una configuración profesional entre la colectividad universitaria vasca. Además de la rica vitalidad del proyecto, la dimensión cuatro retrata dos modos de representación del plan de inserción laboral: «Arraigo» y «Arrojo».

Los modos y maneras en que pueden ser satisfechas las necesidades humanas son muy diversas. Las diferencias en los estilos de satisfacción son todas ellas respetables pero esas mismas variaciones y sus cuantías hablan de grados diversos en la salud mental.

Las previsiones y las simulaciones de los proyectos profesionales aprehendidas por el vector «Dinamismo Profesional» representan diferentes futuros. Los jóvenes vascos toman posiciones y se aproximan a decisiones que gestionan la planificación de la carrera desde el riesgo o desde la seguridad, desde la fuerte convicción



Segundo plano factorial. Tiempo Profesional vs Dinamismo Profesional

Mapa II

en uno mismo o desde los vínculos al clan y la tierra. El polo «Arrojo» se vuelca hacia el Mundo expresando un muy bajo interés por la aceptación e integración social; el puntal «Arraigo» se niega a abandonar la Comunidad Autónoma Vasca en su perspectiva de autorrealización presentando además unos muy fuertes deseos de aceptación e integración social en los entornos de vida próximos. La heterogeneidad de la sociedad vasca se asoma en el factor cuatro.

«Sólo un sentimiento de identidad basado en la sensación de sus propias fuerzas puede proporcionar vigor, mientras que todas las formas de sentimiento de identidad basadas en el grupo hacen al hombre dependiente y, por lo tanto, débil. Sólo en la medida en que capta la realidad, puede hacer suyo este mundo; si vive de ilusiones, no modificará nunca las condiciones que esas ilusiones requieren» (Fromm, 1980).

Concluimos este capítulo reiterando que el estudio G.A.R. ha aislado los componentes básicos necesarios para la construcción de un proyecto profesional. Este resultado de la factorización además de permitirnos algunas reflexiones teóricas sobre la secuencia «Género - Expectativa de Autoeficacia - Proyecto Profesional» tiene una utilidad práctica.

Los factores detectados por el análisis factorial de correspondencias múltiples (AFCM) puede resultar útil al estudiantado universitario aliviando la confusión de la planificación del proyecto de postgrado. Los cuatro vectores extraídos representan una plantilla de diagnóstico rápida para las psicólogas y los psicólogos escolares en su vuelco hacia la orientación profesional. Atendiendo a a) la «cognición profesional», b) la «resonancia afectivo-motivacional», c) el tiempo y d) el dinamismo profesionales, los consultores pueden saber si están ante una proyección de futuro fuerte o débil. La rejilla de evaluación resultante de la factorización es una herramienta de ayuda para el estudiantado, la comunidad educativa, el profesorado en sus labores de tutoría y las personas especializadas en la orientación y la inserción laboral juvenil entre otros profesionales relacionados con las transiciones académicas y laborales.

El instrumental de análisis del proyecto profesional facilitado por G.A.R. no se limita a los pasos y a los subprocesos que forman una planificación para la inserción laboral. Más que un metaanálisis de un proceso de toma de decisión, la plantilla de diagnóstico obtenida nos permite a) saber si la representación mental del proyecto de inserción laboral es un modelo convencional o crítico respecto los planes profesionales de las sociedades postindustriales, b) conocer si la trama entre la afectividad y la motivación incluye los elementos y las proporciones pertinentes para dirigirse a la articulación y posible ejecución posterior de un proyecto o bien éste se instala en la ilusión; c) distinguir si una persona dota de contenidos a su configuración laboral o si vive en la indefinición propia de una transición normativa; d) ubicar la planificación profesional respecto al desarrollo cronológico y e) valorar el dinamismo de la programación laboral respecto a las dos tendencias contrapuestas: riesgo-emprendedores frente a seguridad-arraigo. G.A.R. pone a disposición de los planes de inserción profesional un recur-

so práctico que especifica además las variables y las modalidades a considerar, compensar y reasignar en los casos difíciles necesitados de apoyo en el tránsito «Universidad - Mundo Profesional».



## Capítulo V

### Tercer nivel de análisis: La clasificación

El tercer y último estadio descriptivo de la investigación «Género, Autoeficacia, Proyecto Profesional» (G.A.R.) se encarga de censar y ordenar las posibles clases de estudiantes en la transición universidad-entorno profesional.

Conocidos los patrones comunes que las universitarias y los universitarios de la Comunidad Autónoma Vasca mantienen sobre sus planificaciones profesionales, la presentación de resultados se cierra con una taxonomía de los tipos de estudiantes identificados ante una próxima acomodación a la profesión elegida. A tal fin, la información recabada sobre el grupo de estudiantes vascos ha sido tratada con un análisis de conglomerados. En concreto, la técnica utilizada ha sido la clasificación ascendente jerárquica, con el criterio generalizado de Ward como criterio de agregación de individuos. Esta técnica ha sido aplicada sobre el subespacio factorial creado por las primeras dimensiones del análisis de correspondencias previo.

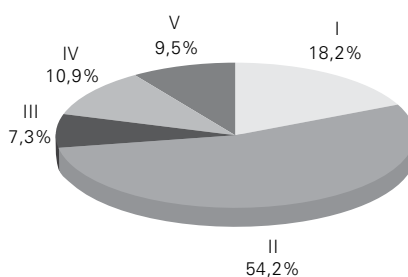
En el análisis se ha retenido para la clasificación las dimensiones que conjuntamente explican el 80% de la inercia de los datos. El hecho de abandonar los últimos factores, evita que las fluctuaciones de muestreo o el ruido, habitualmente asociados con estas últimas dimensiones, influyan en los agrupamientos de individuos. Con esta argucia estadística se consigue, por tanto, obtener clases lo más homogéneas posible internamente y lo más heterogéneas posible respecto a las restantes clases de la clasificación.

El dendrograma consolidado admite la existencia de cinco clases de estudiantes. La representación de cada una de las categorías queda expuesta en la tabla 5.1 y en el gráfico ilustrativo 5.1.

*Clases de estudiantes en la transición  
Universidad - P. Profesional*

I	Autoeficaces racionales	18,16%
II	Autoeficaces sentimentales	54,19%
III	Inconformistas	7,26%
IV	Ineficaces	10,89%
V	Lábiles	9,50%

**Tabla 5.1.**



**Cuadro 5.1.**

La bondad de las agrupaciones obtenidas viene respaldada por una conjugación tolerable entre el máximo de inercia total y la mínima concentración entre los grupos. Así, los índices de inercia calculados son:

1. La inercia intergrupos equivale a 0,2184. Este valor representa una suficiente escisión entre las agrupaciones.
2. La inercia intragrupos —distancias entre los puntos y sus respectivos centros de clase— puntúa en el siguiente sentido: Clase I: 0,0838; Clase II: 0,1289; Clase III: 0,0465; Clase IV: 0,0627; Clase V: 0,0668. Se trata de unos indicadores lo bastante bajos como para permitirnos hablar de una estimable homogeneidad interna en cada uno de los cinco conglomerados.
3. La inercia total procedente de las inercias interclases vale 0,6071. El dato ofrece una semblanza cohesionada de cada uno de los tipos.
4. El cociente Inercia Intergrupo / Inercia Total resulta 0,3597. Esta valoración media sin ser abrumadora se entiende como suficiente y correcta para fijar el elenco de clases enumerado.

En conjunto puede decirse que estamos ante un número de grupos que facilita la descripción clara del espectro de diferencias constatado en la población universitaria examinada por el proyecto G.A.R. A la vez contamos con agrupaciones lo bastante homogéneas como para sostener la tipología propuesta.

Una vez enunciadas las clases de la población estudiantil vasca en su paso de la universidad al proyecto profesional, describimos pormenorizadamente cada tipo. Además de presentar las características de los cinco conglomerados aislados, aportamos con unas tablas el porcentaje de representación de cada modalidad de las variables en su grupo respectivo. Son estos datos de representación los que configuran la tipología de estudiantes.

Las descripciones de las clases se completan con la colocación de cada una de ellas en los mapas vectoriales resultantes del cruce de los factores explicativos del fenómeno en estudio. Nos serviremos de dos representaciones cartográficas. La primera cruza el factor 1, «convención versus revisión» con el vector 2 «ilusión versus articulación»; la segunda configuración factorial representa el eje 3

«comienzo versus retardo» con el eje 4 «arraigo versus arrojó». La colocación de los grupos en estos encuadres nos permite saber si las clases aisladas por el estudio G.A.R. guardan relación con el significado de los constructos extraídos, a saber: 1) Cognición profesional, 2) Resonancia afectivo-motivacional, 3) Tiempo profesional y 4) Dinamismo profesional.

Señalaremos la oportunidad de la lectura cartográfica. Esta técnica de análisis de los datos resulta especialmente clarificadora al remarcar las diferencias intergrupos y asentar —si cabe— la composición interna de cada clase. Puntualizaremos por último, antes de dar paso a la taxonomía en cuestión, que ofrecemos dos planos globales —gráfica interfactorial 1/2 y gráfica interfactorial 3/4— y una sucesión de cortes o subplanos ampliados para ver los elementos de cada tipo en su encuadre aproximado. Sin más prolegómenos, ahora sí damos paso a la tipología arriba mencionada.

## 1. DESCRIPCIÓN DE LOS TIPOS DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA C.A.V. EN SU PROYECCIÓN PROFESIONAL

### 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA CLASE I: «AUTOEFICACES RACIONALES» (TABLA 5.2)

La clase I, siguiendo una numeración meramente didáctica, representa el 18,16% del colectivo de universitarias y universitarios del País Vasco estudiado. En atención a las variables y las modalidades que componen este grupo hemos elegido el título «estudiantes autoeficaces racionales» para referirnos a sus miembros.

Como «autoeficaces racionales» encontramos:

1. Autoconcepto. Personas enormemente satisfechas con su autoconcepto. Las ideas, sentimientos, actitudes, expectativas hacia sí mismos son de extrema confianza y muy positiva valoración.

2. Plan Afectivo. Jóvenes con una planificación afectiva estudiada, estricta en el manejo de las apetencias. Contemplan la creación de una familia propia pero en un plazo lejano. Saben aplazar los deseos ya que la vida en pareja —incluida su posible formalización— también se alarga en el tiempo. Finalmente, la renuncia a la emancipación sin fecha define al grupo como unos estudiantes que prevén mantenerse en el domicilio parental por mucho tiempo.

3. Trayecto Académico. Muchachas y muchachos seguros de sí mismos: el proyecto académico que desarrollan y su gestión es resultado de una decisión personal. Se apoyan en una trayectoria preuniversitaria muy meritoria.

4. Aspiraciones. Individuos analíticos respecto a las ofertas y alternativas existentes para configurar un proyecto profesional realista y viable en un modelo de sociedad occidental. Son muchachas y muchachos muy informados que proyectan por orden de preferencia a) estudiar un Máster con ayuda externa; b) buscar empleo relacionado con su formación en la administración y/o en la

empresa privada. En tercer lugar, como aspiraciones con menor peso pero muy presentes valoran la preparación de oposiciones, d) no descartan la creación de una empresa propia y e) la formación en otra carrera complementaria. Las alternativas que se contemplan en última instancia son la preparación de un doctorado y la investigación.

5. Medios. Personas muy resistentes a la frustración porque no se ponen un tiempo límite para continuar buscando oportunidades en su sector ocupacional. La fuerza de su persistencia se refleja en la organización de las demarcaciones geográficas en las que piensan desarrollar su vida profesional. Se otorgan un período de dos a cinco años para encontrar trabajo en la región de procedencia. Esta etapa incluye la aceptación de cuantos viajes ocasionales haya que realizar por motivos laborales. Superado un lustro de tanteos en la comunidad autónoma de origen, se piensa ya en ampliar los horizontes de trabajo fuera de la Comunidad Autónoma Vasca, en este caso.

Dados los distintos itinerarios profesionales que se advierten entre los autoeficaces racionales», las chicas y los chicos más volcados en unas aspiraciones científicas —programas de doctorados y becas de investigación— piensan en una movilidad laboral fuera de Europa, una vez finalizados los estudios de licenciatura, por unos plazos comprendidos entre los dos y los cinco años. Esta sección estudiantil siempre habla de proyectos con ayudas externas.

6. Motivación. Adolescentes o maduros muy motivados creen firmemente en el esfuerzo, la dedicación personal, la constancia y el estudio habitual como impulsor de un proyecto profesional válido. Les precede un currículo brillante y no dudan en invertir el tiempo necesario para acudir a sus centros de estudios aunque sean distantes a sus residencias.

7. Autodesarrollo. Futuros profesionales que esperan obtener un alto prestigio social en el desarrollo de sus carreras. Las y los jóvenes «autoeficaces racionales» presentan unas expectativas de logro y de reconocimiento social en la profesión muy altas. A las creencias anticipatorias de lo que buscan en sus proyectos profesionales, se unen ya unas pautas de actuación muy elevadas, intervenciones meritorias precisas para ir trenzando ese diseño prestigioso, de calidad y reconocido en el entorno profesional correspondiente.

8. Proyección vectorial. Situada la clase I en las coordenadas representativas de la transición «universidad - mundo laboral», su colocación aporta algunos datos más sobre la naturaleza del grupo.

El primer plano factorial compuesto por los ejes «Cognición Profesional» y «Resonancia Afectivo-Motivacional» nos permite comprobar que el estudiantado de este grupo desde el punto de vista analítico no se pronuncian por una aceptación ciega de los modelos de realización profesional o por su revisión. Presentan una posición adaptativa, ubicada muy ligeramente en el sector convencional si queremos ser precisos. En lo tocante a la dimensión afectivo-motivacional, las universitarias y los universitarios autoeficaces racionales se ubican en el área de

la ilusión, también de un modo muy comedido. El calificativo de racionales se confirma con estos datos y posturas de equilibrio.

*Clase I: «Autoeficaces racionales»*

Variable y modalidad	Representación
Autoconcepto Satisfacción Extra.	85,47%
Plan Afectivo: Creación Familia en plazo lejano.	77,65%
Influencias en Elección Carrera: Decisión personal.	65,36%
Aspiraciones: Proyecto de Máster, con ayuda externa.	55,87%
Impulsores Proyecto Profesional: Esfuerzo.	42,74%
Plan Afectivo: Vivir en pareja a largo plazo.	38,55%
Desplazamientos al Campus: duración media-alta.	34,64%
Aspiraciones: Búsqueda de empleo en empresas o Administración.	29,33%
Permanencia en la región buscando empleo: De 2 a 5 años.	27,37%
Plan Afectivo: Formalizar una relación de pareja en Plazo Lejano.	25,70%
Margen de Tiempo que se concede en hallar su perfil Empleo: sin límites.	21,23%
Movilidad laboral: Viajes ocasionales por mucho tiempo.	20,39%
Autoconcepto: Expectativas muy altas.	19,55%
Aspiraciones: Preparar oposiciones, con ayudas externas.	18,44%
Aspiraciones: Creación de Empresa propia con ayudas externas.	17,60%
Aspiraciones: Estudiar otra carrera complementaria, con ayudas externas.	17,60%
Reconocimiento Social: Expectativas muy altas.	17,04%
Reconocimiento Social: Ejecución muy alta.	17,04%
Notas medias de Selectividad: Notable alto	16,76%
Aspiraciones: Preparar doctorado, con ayudas externas.	16,76%
Movilidad laboral: Fuera de Europa: De 2 a 5 años.	16,20%
Aspiraciones: Becas de Investigación, ayudas externas	15,36%
Plan Afectivo: Emancipación en plazo lejano.	15,08%

**Tabla 5.2.**

En cuanto al segundo plano factorial, resultado del cruce entre «Tiempo» y «Dinamismo» profesionales, las muchachas y los muchachos del tipo I se relacionan de un modo elevado con las previsiones profesionales abiertas, flexibles a las circunstancias y muy predispuestas a la acción. Vemos que las y los autoeficaces racionales se encuentran en un estatus de edad profesional primigenio. Desde el punto de vista del eje «Dinamismo profesional», las y los autoeficaces racionales se encuentran en el área de influencia del arraigo. Recordamos que este modelo de dinamismo en la proyección profesional habla de un planificación serena unida al entorno habitual de desarrollo. La relación de las personas autoeficaces racionales es media. Como indican las variables que componen su perfil,

esta colectividad estudiantil contemplan un primer plazo medio para el empleo en la propia C.A.V. A partir de los cinco años están abiertos a todas las posibilidades. El encuadre en el segundo plano factorial refleja las intenciones y el espíritu de este subcolectivo universitario.

El análisis global del perfil I indica que existe consistencia en el esquema motivacional que estas universitarias y estos universitarios han pergeñado para su proyección profesional: Los objetivos parecen definidos, el aplazamiento y manejo de los impulsos y apetencias afectivas se considera importante, se establece un orden de prioridades anticipando la profesión, se cuenta con una motivación intrínseca elevada, se cree en el esfuerzo personal como impulsor hacia los objetivos, se dispone de flexibilidad mental en la demarcación geográfica para el desarrollo laboral, no se advierte precipitación ni ansiedad en la búsqueda de las metas, la confianza en uno mismo y el crédito hacia la propia persona son muy elevadas; las aspiraciones al prestigio social a través de una carrera profesional son consistentes porque las expectativas tienen su refrendo en la movilización interna y en la acción.

Atendiendo a las posiciones vectoriales, el perfil se confirma: Prudentemente activados en lo afectivo-motivacional, perspicaces y lógicos con los planes profesionales que ofrece el mercado en las sociedades occidentales globalizadas, flexibles a los cambios en un proyecto abierto, las chicas y los chicos autoeficaces racionales demuestran cautela y voluntad de consecución de un plan personal. Podemos estar ante discretos futuros triunfadores.

## 1.2. DESCRIPCIÓN DE LA CLASE II: «AUTOEFICACES SENTIMENTALES» (TABLA 5.3)

La clase II, continuando con el orden matemático de extracción, es el grupo que hemos reconocido como las universitarias y los universitarios «Autoeficaces Sentimentales». Su fuerza representativa es del 54,19%. Estamos ante el subgrupo más numeroso. Las singularidades que les agrupan explican su elevada presencia: esta clase refleja a los estudiantes en plena transición de universitarios a primeros ocupados.

1. Autoconcepto. La valoración que esta sección juvenil hace de sus personas es extraordinaria.

La expectativa de autoeficacia tiene un menor peso en el perfil definitorio de la clase pero admite con total garantía la idea de que estamos ante un grupo que se siente muy eficiente ante la búsqueda de trabajo y se percibe con éxito en próxima inserción profesional.

Al mismo tiempo, el autoconcepto, el aprecio de estas universitarias y estos universitarios hacia sí mismos es muy elevado. Otorgan una enorme importancia a esta realidad y están magníficamente satisfechos con su autoestima. Mirando hacia delante, las expectativas de mantenerse y mejorar estos altos grados de

autoconfianza son expuestas con precisión. Ahora bien, las extremas puntuaciones recogidas en la activación del autoconcepto lleva a pensar que este grupo no posee una autoestima tan firme y confiada como indica. Estamos ante una clase de jóvenes que aún luchan con ahínco por acrecentar su autoconcepto. Esta circunstancia puede reflejar la crisis normativa que vive el estudiantado vasco al plantearse su tránsito del mundo estudiantil al laboral. Sabemos que en todas las transiciones vitales que jalonan nuestras autobiografías, buena parte de nuestras autorreferencias fundamentales son cuestionadas. En este grupo, se confirma.

2. Aspiraciones. La proyección hacia la vida profesional es un vuelco entusiasta, ingente, cargado al máximo de deseos, intenciones, y cabe decir de exageraciones. Respecto a la clase I, estas agrupaciones estudiantiles son menos introspectivas y lanzan «muchas ganas de hacer» pero advertimos menos «modos de resolver». De aquí, que llamemos emotivas a estas personas. El proyecto que se representan es una entidad intelectual que anticipa intenciones pero avanza pocos datos sobre a) los medios y recursos b) el manejo de los tiempos y c) la integración con otros ámbitos de la vida. Analizamos a continuación su planteamiento.

3. Medios. Las chicas y los chicos «eficientes sentimentales» se marcan objetivos muy firmes. El primero, lo que nunca dicen que harán: buscar ocupaciones que no estén relacionadas con sus estudios, ni estudiar una carrera complementaria. Sí quieren, por el contrario, optar a las becas de investigación y a los cursos de doctorado apoyándose en las ayudas externas. Otra apuesta muy fuerte en sentido positivo es la búsqueda de empleo en la administración o en la empresa privada. Y curiosamente, cercana a esta opción se encuentra la negativa a realizar un máster aunque sea con recursos económicos ajenos.

Entre las personas autoeficaces impulsivas se adivinan, pues, dos líneas de aspiraciones: a) la incorporación a la profesión activa y b) el alargamiento de los estudios con una orientación científica.

Los objetivos no se ven acompañados de una reflexión crítica sobre los medios necesarios para su logro. Nada se dice del esfuerzo; los plazos de tiempo que se piensa dedicar al futuro profesional predefinido hasta encontrar empleo están poco relacionados con la persistencia, la resistencia a la frustración y la motivación intrínseca. Tres años de atención exclusiva a un proyecto profesional parecen insuficientes. Por otra parte, tampoco se atiende a los condicionantes personales como son el currículo académico y la propia trayectoria universitaria. Estas muchachas y estos muchachos acuden a la universidad con unos expedientes de bachillerato medios y unas notas de selectividad justas. Rozan los aprobados.

En cuanto a la movilidad por razones profesionales se admiten los desplazamientos por Europa pero nunca más allá de esta demarcación. La organización de dos residencias por exigencias de un empleo nunca se aceptaría.

Admitiendo que la previsión de un proyecto profesional es una construcción activa y continuada que tiene un fuerte componente intuitivo, las y los jóvenes

«autoeficaces sentimentales» parecen atender más a sus deseos que a los requerimientos lógico-realistas de un itinerario laboral.

4. Autodesarrollo. La apoyatura emocional de este grupo de universitarias y universitarios no puede entenderse como negativa. Hablamos de otro modo de articulación de un proyecto. Frente al modelo racional, encontramos el sentimental-motivacional en el que la expectativa de autoeficacia tiene su notable contribución. Las claves que estos jóvenes utilizan para obtener el apoyo a sus intenciones son a) sus enormes deseos de autodesarrollo, b) su voluntad de alcanzar un estatus socio-profesional elevado, c) su preocupación por el reconocimiento social de su valía y d) sus esfuerzos por incorporarse a grupos y asociaciones potenciadoras de los aspectos personales y ocupacionales. La seguridad es muy valorada como incentivo pero no aporta tanta satisfacción. No reaparece esta variable seguridad en sus otros aspectos motivacionales por lo que entendemos que los estudiantes «autoeficaces sentimentales» disponen y esperan disponer de estabilidad en las circunstancias de vida que les rodean.

Las otras claves de proyección profesional de las muchachas y los muchachos «autoeficaces sentimentales» guardan un patrón común de funcionamiento. Se advierten altos valores en su percepción de los incentivos, en el grado de satisfacción que éstos pueden reportar; generan por ello unas altísimas expectativas y se habla de estas pautas de ordenamiento del proyecto afectivo como apuestas dotadas ya de serios esfuerzos para la materialización del mismo. Vemos pues que los valores en incentivo, satisfacción, expectativas y ejecución son muy elevados para el reconocimiento social, el autodesarrollo, la ambición de poder y la aceptación e integración social. Sin embargo, echamos en falta unas dotaciones similares o próximas en el aspecto motivacional por excelencia, en la activación. Falta en esta representación mental del proyecto profesional la parcela correspondiente a los energizadores; no hay impulsores hacia la acción proporcionales a las apetencias, a las expectativas ni a los esfuerzos que se dicen hechos y/o programados. Únicamente sobresale una activación general muy potente en la aceptación e integración social. Entendemos este valor en el arousal de las chicas y los chicos «autoeficaces sentimentales» como una posible manifestación de ansiedad paralela a la activación presente en la reestructuración del autoconcepto.

Hechas estas matizaciones, las puntuaciones del estudiantado universitario de la clase II hablan de propósitos con elevadas cotas de logro unidas a valoraciones personales en período de tránsito si bien estas autoapreciaciones son muy altas.

5. Plan Afectivo. Respecto a la combinación «profesión-vida personal», la línea de pensamiento predominante es la de la emancipación y la dedicación estricta a la profesión de aquí a tres años. No se aventuran compromisos de mayor envergadura en los demás ámbitos de la vida personal.

6. Proyección vectorial. Situada la clase II en los mapas factoriales del estudio «género, autoeficacia y proyecto profesional», las comprobaciones que el análisis de conglomerados nos ha proporcionado son ratificadas.



LA CLASIFICACIÓN

*Clase II: «Autoeficaces sentimentales»*

Variable y modalidad	Representación
Aspiraciones: No buscan empleo no relacionado con los estudios cursados.	93,58%
Reconocimiento Social: Incentivo Extraordinario	86,87%
Autoconcepto: Incentivo Extraordinario.	86,31%
Autoconcepto: Satisfacción Extraordinaria.	85,47%
Aspiraciones: Becas de Investigación	84,64%
Reconocimiento Social: Satisfacción Extraordinaria.	83,52%
Autodesarrollo: Satisfacción Extraordinaria.	83,24%
Aspiraciones: Cursos de Doctorado con ayudas externas	83,24%
Seguridad: Incentivos Extraordinaria.	83,24%
Aspiraciones: No estudiarían otra carrera complementaria.	82,40%
Autodesarrollo: Incentivo Extraordinario.	77,37%
Poder: Incentivo Extraordinario.	77,37%
Aceptación e Integración Social: Incentivo Extraordinario.	75,70%
Autodesarrollo: Ejecución extraordinaria.	74,30%
Movilidad: Fuera de Europa. Nunca.	73,74%
Nacionalidad: Españoles.	68,99%
Autodesarrollo: Expectativas Extraordinarias.	68,99%
Poder: Satisfacción Extraordinarias.	63,97%
Aceptación e Integración Social: Activación Extraordinaria.	60,06%
Aceptación e Integración Social: Incentivos Extraordinarios.	57,82%
Poder: Expectativas altas.	55,03%
Autoconcepto: Expectativas Extraordinarias.	54,75%
Reconocimiento Social: Expectativas Extraordinarias.	54,75%
Reconocimiento Social: Ejecución Extraordinaria.	53,91%
Aceptación e Integración Social: Satisfacción Extraordinaria.	50,56%
Aceptación e Integración Social: Expectativas Extraordinarias.	46,93%
Aspiraciones: Búsqueda de empleo en la administración o la Empresa privada.	44,41%
Aspiraciones: No estudiar un Máster incluso disponiendo de Ayuda externa.	44,13%
Autoconcepto: Activación muy alta.	34,92%
Seguridad: Satisfacción Extraordinaria.	34,36%
Notas medias de Bachillerato: medias.	31,84%
Plan afectivo: Emancipación en 3 años.	31,01%
Autoconcepto: Ejecución Extraordinaria.	29,61%
Poder: Ejecución Muy alto.	29,61%
Plan Afectivo: Centrarse exclusivamente en la profesión por 3 años.	29,33%
Expectativa de Autoeficacia: Extraordinaria.	28,77%

**Tabla 5.3.**

El perfil II tiene un importante anclaje (véase el primer plano vectorial) en el factor 1 «cognición profesional», exactamente en el subjebe referido a la convención. Con una tendencia media alta, los componentes de este segundo tipo están conformes con dirigirse hacia los modelos de empleo vigentes. Respecto a la resonancia afectivo-motivacional de sus planteamientos, los eficientes emotivos se emplazan ligeramente en el cuadrante de la ilusión. Esta ubicación intermedia entre los ideales y la articulación recuerda que estas muchachas y estos muchachos, tal como hemos expuesto líneas arriba, tienen dificultades en la ligazón de sus proyectos, soportan una considerable carencia de los energizadores precisos para la articulación y sostienen su representación de futuro gracias a sus altas expectativas de autoeficacia y su autoconcepto. Su puesto en el eje dos refleja la presencia de una resonancia intuitiva, que ante los vacíos lógicos del proyecto soñado puede aportar cierta inquietud.

El segundo plano factorial apenas aporta información sobre el tipo II. La posición del grupo en el vector 3 —Tiempo profesional— inclina suavemente esta clase de estudiantes hacia una representación del tiempo profesional con bagajes previos. Las trayectorias universitarias para esta clase de jóvenes apuntan la presencia de algunos recorridos personales y académicos previos —existe un desfase entre curso y edad— pero esta circunstancia no es homogénea para el subcolectivo. Puede decirse que la clase «autoeficaces sentimentales» no se posiciona ni en los albores de un proyecto profesional ni en sus postrimerías.

La posición del perfil segundo en la recta 4 «Dinamismo profesional» termina de aclarar el análisis efectuado en este mismo apartado sobre la disonancia existente entre los diferentes elementos motivacionales de este grupo. El eje cuatro alude a las maniobras, tácticas, esfuerzos que se desarrollan para dar cuerpo a un proyecto predefinido, idealizado y buscado. La postura del grupo «Autoeficaces sentimentales» es una no presencia. No hay arrojo, no hay apuesta por el riesgo, no existe estrategia de actuación; la motivación de logro desvelada es menor que la proclamada. Esta lectura de las coordenadas explica por qué existiendo unas muy elevadas cotas de reconocimiento social, autodesarrollo, ambición de poder y de necesidad de aceptación e integración social entre estos estudiantes, no encontrábamos los energizadores proporcionales a las apetencias y expectativas calculadas. Líneas arriba decimos que la ausencia de activación caracteriza al grupo e impide la articulación del proyecto, en este momento lo corroboramos. El factor cuatro ha aislado la existencia del proyecto profesional y, nos brinda dos maneras de representarlo. Las chicas y los chicos eficientes sentimentales no tienen ningún papel en este eje: queda ratificada la fuerza de la intuición en el grupo al tiempo que la ausencia de plan profesional dotado de fondo. El futuro dirá hasta dónde llega a funcionar la expectativa de autoeficacia de estas universitarias y estos universitarios.

El análisis del perfil «Autoeficaces sentimentales» permite identificar a una importante agrupación de universitarias y universitarios en transición entre la vida estudiantil y la etapa laboral con un proyecto profesional teóricamente bien

pergeñado en cuanto a los objetivos, los medios y recursos necesarios, los plazos de tiempo y esfuerzos precisos, las renunciadas a las apetencias afectivas durante unas etapas de la vida. A la vez nuestro análisis permite aprehender una realidad desconocida por los mismos encuestados: su insuficiente motivación de logro. Las diferencias entre proclamas y apuestas ejecutorias, el desfase entre emoción y activación no son fenómenos conscientes para los autoeficaces emotivos. Este subgrupo estudiantil, dentro de la arquitectura profesional diseñada, carece de las estrategias de activación precisas y en consecuencia de la línea real de ejecución. En estas circunstancias, este grupo tendrá difícil el uso de su proyecto como elemento de apoyo a la realización de sus intenciones. Es preciso que tomen consciencia de la carencia desvelada por el tratamiento estadístico y procuren remediarla. Elaborar un proyecto es tener la intención de ejecutarlo, si no se reduce a un sueño.

### 1.3. DESCRIPCIÓN DE LA CLASE III: «INCONFORMISTAS» (TABLA 5.4)

La clase III, jóvenes «inconformistas», supone el 7,26% de la población universitaria vasca evaluada. Las propiedades que les hacen particulares son entre otras:

1. Identidad. Son jóvenes con un buen autoconcepto. Chicas y chicos sienten una buena satisfacción con ellas y ellos mismos.

2. Trayectoria Académica. Se oponen a casi todo. No manifiestan cuáles son sus pretensiones u objetivos. Posiblemente carezcan de ellos. Se expresan con rotundidad diciendo lo que nunca harán. No dan sus notas medias de Bachillerato, ni de Selectividad. Se han negado a responder a las pruebas de temperamento.

3. Motivaciones. Son estudiantes carentes de un impulsor tan fundamental para el estudio como es el esfuerzo, la dedicación o perseverancia. Consideran que sobre la indolencia y la improvisación se puede sustentar un proyecto profesional. No hay motivación hacia la acción.

4. Aspiraciones. No disponen de un proyecto profesional articulado relacionado con la carrera. En la medida en que la proyección profesional es la anticipación mental de unos objetivos, de unos medios, de unas etapas, de unas posibilidades de éxito ante las metas, de una previsión de las consecuencias de éxito o de fracaso, observamos que este subcolectivo carece de esta representación mental. Todas las vivencias en torno a los ámbitos académicos y laborales son confusas, muy indefinidas.

Estas muchachas y muchachos no saben identificar las posibles influencias por las que eligieron su carrera. La selección de la facultad y el campus fue por algo más que la proximidad geográfica a su residencia pero no explican las razones de la elección.

No exponen sus aspiraciones profesionales en positivo: se expresan a través de lo que no harán. Lo que no permite saber si tienen algunos objetivos definidos.

Creer que no buscarán nunca un empleo que no se relacione con sus estudios; no estudiarán un máster sea esta formación sin apoyo externo o bien disponiendo de éste; no piensan en buscar y encontrar un trabajo en la administración o en la empresa si no es con la ayuda de otros. Parece que estas personas no atienden a la planificación de un proyecto fuerte.

Entre las variables que dibujan el perfil de la clase III, entresacamos dos apreciaciones que indican qué buscan estas universitarias y estos universitarios en un proyecto profesional. Pesa el reconocimiento social y dada la muy alta puntuación en su activación parece que estas personas trabajan y se esfuerzan por una reputación social loable. En segundo lugar, les preocupa la estabilidad laboral. Los esfuerzos que se vuelcan en esta dirección implican que estas chicas y chicos no poseen sentimientos de seguridad en sí mismos ante las situaciones actuales y/o futuras. De aquí que valoren tanto la estima que los demás tengan de ellos.

5. Medios. Identificados por nosotros estos dos resortes del proyecto profesional, añadiremos que para esta sección universitaria, la definición y la anticipación ordenada de los recursos que prueban la implicación y el grado de compromiso de una persona con un proyecto son tan evanescentes como sus aspiraciones.

Esta clase de jóvenes dicen que jamás fijarían dos residencias por motivos laborales, no piensan dejar nunca la Comunidad Autónoma Vasca para trabajar fuera; otro tanto sucede con dejar España. La movilidad intermitente tampoco es viable en sus inapreciables proyecciones profesionales. La búsqueda de estabilidad laboral, personal, económica no es compatible con el despliegue de tantas resistencias.

La carrera como tarea, como actividad con una fuerza intrínseca, no parece importarles. Los objetivos que este estudiantado adjudica al proyecto profesional son de carácter extrínseco. La preparación universitaria se destina a la obtención de seguridad —se autoimponen obligaciones en alto grado para acercarse a esta necesidad— y al reconocimiento social; muestran unas cotas de motivación muy elevadas para este propósito.

El poder nos les interesa. Admiten que les reporta muy baja satisfacción.

La impresión general es que estas universitarias y estos universitarios están inmersos en un plan de estudios sin saber por qué ni para qué. Parecen escépticos respecto a un futuro profesional derivado de éste. Son imprecisos hacia lo que pueda sucederle al respecto, salvo en un punto: no piensan abandonar el País Vasco.

6. Plan Afectivo. Integran la vida académica universitaria con el disfrute de una pareja. No existe previsión hacia ninguna otra de las opciones afectivas habituales consultadas ni siquiera en los lapsos de tiempo más extensos. Precisan que quieren centrarse exclusivamente en la profesión. No imaginamos el cómo dados los términos arriba descritos por nosotros.

A la vista de las dimensiones de la personalidad que perfila la clase III, permítasenos hablar de jóvenes «inconformistas» que deambulan en la desorientación.

*Clase III: «Inconformistas»*

Variable y modalidad	Representación
Aspiraciones: No buscan empleo no relacionado con los estudios cursados. Nunca	82,96%
Movilidad: Nunca fijaría dos residencias por trabajo.	79,05%
Aspiraciones: Nunca han pensado preparar oposiciones.	79,05%
Aspiraciones: No harían nunca un Máster sin ayuda.	72,35%
Elección de la Facultad: No es por su proximidad geográfica.	64,25%
Movilidad: No piensa salir nunca de la C.A.V.	58,66%
Impulsores: No confían en el esfuerzo.	57,26%
Aspiraciones: No hallan trabajo en la Administración o en la Empresa privada sin ayudas externas.	55,59%
Movilidad: No piensan salir nunca fuera de España.	54,75%
Plan afectivo: No piensan ayudar o pertenecer a ONG, Asociaciones, órdenes religiosas, etc.	53,35%
Movilidad: No aceptan los viajes ocasionales por trabajo.	50,56%
Aspiraciones: No harían nunca un Máster aún teniendo ayuda.	44,13%
Plan Afectivo: Centrarse exclusivamente en la profesión.	19,27%
Reconocimiento Social: Activación Muy alta.	18,44%
Influencias en la Elección de Carrera: No están identificadas.	15,08%
Autoconcepto: Activación Baja.	14,53%
Seguridad: Ejecución Alta.	14,25%
Notas medias de Selectividad: No contestan.	13,69%
Poder: Satisfacción muy baja.	13,41%
Notas medias de Bachillerato: No contestan.	12,85%
Trayectoria Universitaria: Pasan tercer curso con 2 o 3 Asignaturas pendientes.	6,07%
Edad: 24 años.	4,75%

**Tabla 5.4.**

7. Las situaciones del perfil tercero en los cruces factoriales complementan los datos expuestos. La localización del subgrupo sobre el eje «Cognición profesional» apunta a una fuerte crítica hacia los modelos de autorrealización profesional al uso. Si tomamos la recta «Resonancia afectivo-motivacional», la clase se sitúa en el subvector «articulación» con una presencia media. Recordamos que este subfactor dos alude a los aspectos decisivos de la motivación pero en sus modalidades de muy baja gradación y, por otra parte, sin el componente «activación». Se confirma la falta de impulso y las críticas a los modelos de encuadre profesional apoyan la confusión para la definición de éste. Desde el puesto en el primer plano vectorial, las peculiaridades del grupo se mantienen:

escepticismo respecto a los proyectos al uso y pasividad para la articulación de alternativas.

Si reconsideramos el subgrupo en el segundo plano factorial, en lo que hace al eje III, tiempo profesional, los inconformistas en desorientación son personas que se hallan en un periodo estudiantil desplazado de su momento autobiográfico. Existen discrepancias entre el estatus de edad y los tiempos cronológico y sociológico. Desde el punto de vista del eje IV, el «Dinamismo Profesional», este subcolectivo no tiene posición ninguna. Se comprueba que esta clase no ha definido un proyecto profesional respecto a lo que ahora se estudia.

El balance sobre la clase de jóvenes «inconformistas» en desorientación habla de personas que se dicen satisfechas con su identidad aunque preocupadas en exceso por su reputación social y su integración en los entornos próximos. Como estudiantes esta clase de universitarias y universitarios dibuja mucha confusión. Les preocupa ante todo la seguridad laboral pero no sabe en qué se ocuparán para encontrarla. Quizá este grupo ya cuenta con algún tipo de empleo y sus preocupaciones giran entorno a su mantenimiento. Desde luego, no hay constancia alguna de haber definido un proyecto profesional. Sí queda un aspecto claro en la descripción de esta clase de jóvenes: cualquier proyecto de futuro pasa por mantenerse en a la Comunidad Autónoma Vasca. El apego al territorio se impone al autodesarrollo y a nuevas posibilidades de autorrealización. Incluso parece que no se busca otra proyección profesional sino únicamente reforzar la seguridad y el reconocimiento social en unos planes de vida ya trazados pero con los que no se está muy conforme.

#### 1.4. DESCRIPCIÓN DE LA CLASE IV: «INEFICACES» (TABLA 5.5)

La clase IV que en el orden de representación de la población universitaria encuestada evidencia un peso del 10,89%, es un sector del estudiantado universitario que se percibe ineficaz e incapaz intelectualmente de pergeñar un proyecto profesional. Estas consideraciones negativas tienen algunos matices para su reequilibrio. Veamos el perfil del grupo.

1. Estudios. En la clase IV se encuentran estudiantes de Psicología y estudiantes de intercambio del programa Erasmus, principalmente.

2. Edad. La edad es la correspondiente a las capas de jóvenes que se encuentran en tercer o cuarto año de carrera.

3. Trayectoria Académica. Ya sea por proceder de distintos modelos educativos de la Unión Europea, ya por utilizar otros itinerarios de preparación españoles, lo cierto es que los componentes de este grupo no han llegado a la universidad por el camino más común como es el bachillerato. Siendo así no han podido ofrecernos las notas correspondientes a este período ni las calificaciones de la Selectividad.

4. Motivación. No confían en el esfuerzo como medio de superación y de acercamiento al logro. Esta es la variable que más pesa en la definición del grupo.

5. Aspiraciones. En primer lugar, indican que no trabajarán nunca en alguna actividad no relacionada con sus estudios. En segundo término, apuntan hacia el área científico-académica, expresando el deseo de realizar un doctorado aunque no se disponga de ayuda externa. Este objetivo convenientemente enunciado puede resultar un sueño si no lleva aparejado algunas claves de proyección.

En efecto, los datos de la clase IV dicen que sus componentes carecen de la anticipación de las tareas implicadas en la consecución de cualquier logro, la definición de recursos, la planificación de etapas, el compromiso y la imposición de la obligación de alcanzarlo. Como ya hemos tenido ocasión de indicar, elaborar un proyecto es tener la intención de ejecutarlo. Entre las muchachas y los muchachos de la clase IV encontramos pocas muestras de intención, menos de implicación y menos aún de ejecución.

6. Autodesarrollo. Las valoraciones muy bajas en los aspectos de expectativas y de ejecución relativos al autoconcepto señalan que estas personas no realizan anticipaciones cognitivas acerca de sí mismas a favor de un proyecto firme. Estas chicas y estos chicos no puede decirse que busquen afanosamente situaciones y motivos que favorezcan la confianza en sí mismos y acrecienten sus autoconceptos.

Estas personas tampoco parecen desplegar iniciativas que les lleven a metas elevadas. Las puntuaciones de autodesarrollo hablan de unas expectativas medias; el poder en el sentido de conseguir un hueco profesional y ciertos éxitos, es también escaso. Vemos que una mediocre tendencia al logro correlaciona con la valoración personal. Los dos aspectos de la personalidad son muy tibios en este grupo.

La semblanza descrita queda reforzada por la expectativa de autoeficacia. Una cota media en la escala empleada en el estudio G.A.R. equivale a una pobre percepción de sí mismos como candidatas y candidatos a un proyecto profesional resuelto.

7. La lectura de los mapas factoriales en relación al grupo «ineficaces» les sitúa en el área «revisión-articulación». Respecto al subvector de la cognición profesional, advertimos en la clase IV una desaprobación de los modelos de proyección profesional actuales. La crítica es algo menor que la emitida por los «inconformistas». Desde el enfoque afectivo-motivacional, el tipo cuatro se acerca muy considerablemente al polo de la articulación de un plan de futuro laboral. Pero dado el significado de las categorías extraída del eje II, la articulación es teórica. Falta la movilización; en todo el vector la fuerza del arousal es potenciada a la baja y en este subcolectivo especialmente por sus tasas negativas en autoconcepto y autoeficacia.

*Clase IV: «Ineficaces»*

Variable y modalidad	Representación
Impulsores: No confían en el esfuerzo.	57,26%
Aspiraciones: No buscan empleo no relacionado con los estudios cursados. Nunca	55,59%
Poder: Ejecución muy baja.	39,11%
Autoconcepto: Ejecución muy baja.	25,70%
Seguridad: Ejecución muy baja.	17,32%
Reconocimiento Social: Ejecución muy baja.	15,36%
Poder: Expectativas medias.	14,80%
Notas medias de Selectividad: No contestan.	13,69%
Notas medias de Bachillerato: No contestan.	12,85%
Edad: 22 años.	12,29%
Autodesarrollo: Expectativas medias.	11,45%
Aceptación e Integración Social: Ejecución muy alta.	10,89%
Aspiraciones: Doctorado aún sin ayuda.	9,78%
Aceptación e Integración Social: Expectativas bajas.	8,94%
Vía de acceso a la Universidad: No bachillerato.	7,54%
Autodesarrollo: Ejecución muy baja.	6,98%
Seguridad: Expectativas muy bajas.	6,98%
Expectativa de Autoeficacia: media.	6,42%
Autoconcepto: Expectativas muy bajas.	6,42%
Reconocimiento Social: Expectativas muy bajas.	6,42%
Aceptación e Integración Social: Ejecución muy baja.	6,15%
Centro de Estudios: Psicología.	6,15%
Centro de Estudios: Erasmus de diversas carreras.	4,47%

**Tabla 5.5.**

Atendiendo al segundo plano, las muchachas y los muchachos «ineficaces» pertenecen en términos medio-bajos a las primeras fases de una trayectoria universitaria y se proyectan sobre el dinamismo profesional en el sector «arroyo» con una tendencia media. Parecen construir su proyecto profesional hacia un dinamismo ágil. No someten su proyección a los vínculos territoriales. Esta ubicación del grupo en el cuadrante «comienzo-arroyo» es un dato alentador que mejora el perfil del subgrupo cuatro. No obstante, no olvidamos el fuerte peso negativo de las variables autoconcepto y autoeficacia.

El perfil de la clase IV dibuja un tipo de personas con dificultades para plantearse retos ante el futuro profesional. Se consideran ineficaces, confían poco en sí mismas, no concretan la articulación de programaciones más complejas por



falta de fuerza en ellas mismas, reducen sus aspiraciones y descartan alternativas y recursos. Es fácil pensar que este tipo de jóvenes se está limitando por su propia cuenta. El estilo perceptivo desarrollado está sin duda alimentando las expectativas de ineficacia integradas en su personalidad.

#### 1.5. DESCRIPCIÓN DE LA CLASE V: «LÁBILES» (TABLA 5.6)

La última clase extraída entre la juventud vasca en sus últimos años de carrera es el subcolectivo que hemos titulado «lábiles». Su peso proporcional en la muestra es de 9,50%. Las características definitorias de este quinto tipo se encuadran en los siguientes aspectos:

1. Motivación. Estamos ante personas de motivación muy laxa hacia los estudios que cursan. Los criterios empleados para elegir facultad y carrera son la proximidad geográfica y la conformidad con la oferta de los estudios.

2. Trayectoria académica. Los datos sobre este particular hablan de jóvenes con notas medias previas a la Universidad muy justas (aprobados). Destaca la superación incompleta del tercer curso de carrera con tres disciplinas pendientes.

3. Autoconcepto. No hallan satisfacción alguna con su persona. Al no gustarse a sí mismos, tienen que trabajar, movilizarse para favorecer la confianza en su personalidad e identidad para engrandecer su autoaprecio. Las considerables muestras de activación para ser socialmente aceptados y los esfuerzos por pertenecer a diversos grupos sociales avalan las necesidades de aprobación y de construcción de la propia identidad entre estas universitarias y universitarios de la comunidad vasca.

4. Aspiraciones. No se proclama ningún género de aspiraciones. No se apunta ningún objetivo, ningún propósito ya académico, laboral o de otro orden ocupacional. Sin valoración personal positiva no surgen los proyectos profesionales. Es difícil construir el futuro cuando el presente es aún muy delicado.

Únicamente destacan cotas de muy elevada insatisfacción en todos los aspectos que sustentan un posible programa de empleo: seguridad, autodesarrollo, reconocimiento social. Como positivo, tan sólo unas ligeras expectativas hacia el área relacionada con el poder, anuncian ciertos deseos de conseguir un estatus profesional. No obstante, no estamos más que ante una creencia liviana. La apuesta por el prestigio y el éxito profesionales no se ve respaldada por la disposición a realizar esfuerzos, a fijar medios de lograrlo, recursos, tiempos. Ni siquiera es un incentivo que agrade. La satisfacción ante el autodesarrollo, la seguridad y el afianzamiento por medio de los planes profesionales es muy baja. Entre las muchachas y los muchachos de la clase V se constata, pues, un serio desapego al proyecto profesional derivado de los estudios que se cursan en la actualidad.

5. Plan Afectivo. En lo que concierne al desarrollo afectivo, no hay ninguno objetivo registrado para ningún período de tiempo.

*Clase V: «Lábiles»*

Variable y modalidad	Representación
Poder: Ejecución muy baja.	39,11%
Elección de la Facultad: por su proximidad.	35,75%
Autoconcepto: Activación media-alta.	20,67%
Reconocimiento Social: Activación muy baja.	18,44%
Elección de la Facultad: Oferta de la carrera.	17,88%
Seguridad: Ejecución muy baja.	17,32%
Aceptación e Integración Social: Activación elevada.	16,20%
Reconocimiento Social: Ejecución muy baja.	15,36%
Poder: Expectativas medias.	14,80%
Notas medias de Bachillerato: aprobados justos.	14,80%
Poder: Incentivo muy bajo.	13,69%
Poder: Satisfacción muy baja.	13,41%
Seguridad: Satisfacción muy baja.	13,41%
Edad: 23 años.	8,94%
Reconocimiento Social: Satisfacción muy baja.	8,66%
Trayecto Universitario: Pasa el tercer curso con tres pendientes.	8,10%
Autoconcepto: Satisfacción muy baja.	6,42%
Aceptación e Integración Social: Satisfacción muy baja.	6,42%
Autodesarrollo: Satisfacción muy baja.	5,87%
Aceptación e Integración Social: Incentivos bajos.	5,59%
Autoconcepto: Incentivos bajos.	5,03%
Autodesarrollo: Incentivos muy bajos.	4,75%
Seguridad. Incentivos medios.	4,19%

**Tabla 5.6.**

6. La lectura cartográfica de esta clase reafirma el perfil descrito. La clase de jóvenes «lábiles» tiene una poderosa posición en el subeje «revisión». Su conocimiento de los planes profesionales es extraordinariamente crítico. Estas universitarias y estos universitarios parecen desentenderse de los encuadres profesionales a los que los actuales modelos laborales nos pueden abocar. Al menos se muestran muy escépticos. En lo atinente al vector resonancia afectivo-motivacional, la categoría de individuos lábiles se coloca en la barra perteneciente a la «ilusión» de un modo bien remarkable. Se repite el desencuentro advertido entre la inscripción en determinados curricula universitarios y la anticipación del futuro profesional. La implantación del tipo V en el subeje afectivo-motivacional relativo a los deseos confirma que las chicas y los chicos lábiles carecen de los arbitrios mínimos para generar un proyecto de trabajo personal. Estas personas evidencian la posesión de los constituyentes del plan profesional en cuotas muy bajas y so-

bre todo retratan una concepción de sí mismas paupérrima. Tal combinación de variables y modalidades se asocia a la pasividad.

Respecto al segundo plano factorial, el perfil muestral «lábil» carece de proyección en él. Entenderemos que las universitarias y los universitarios pertenecientes a este colectivo no se encuentran en un lapso de tiempo especialmente reseñable. Si hablamos del «dinamismo profesional», la clase avala su desapego a un proyecto profesional. Siendo ésta la realidad abstraída por el factor cuarto, se ve que las muchachas y los muchachos lábiles no han elaborado aún esta dinámica.

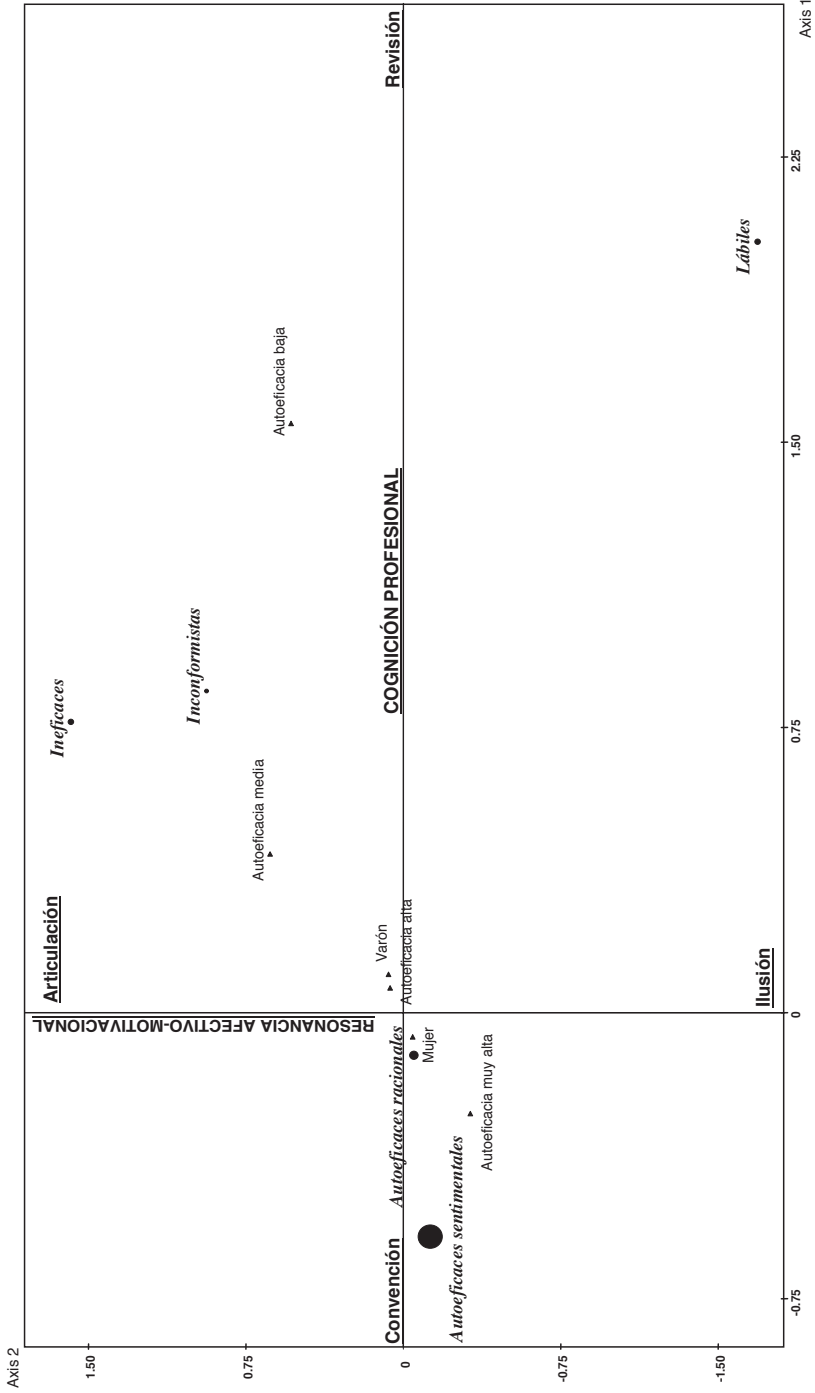
Nos hallamos, pues, ante un subcolectivo de jóvenes con pobre aprecio de sí mismos a los que ni siquiera les atrae la seguridad. La peculiaridad más potente de su perfil es la alta insatisfacción con la propia identidad y con los factores que constituyen y posteriormente derivan de un proyecto profesional. Tanta indiferencia y tanto desprecio hacia los patrones que nos atan a la vida y nos impulsan al futuro nos llevaría a hablar de personas deprimidas. No utilizaremos este apelativo ya que no hemos realizado estudios individuales pero mantenemos nuestras reservas acerca de la estabilidad psíquica de esta sección de estudiantes. Hablaremos cuanto menos de labilidad afectiva y para reconocerles de «lábil». Por delicadeza procuramos evitar toda la nomenclatura clínica que pueda estigmatizar negativamente a cualquiera de los tipos aislados por el estudio G.A.R.

## **2. INTERPRETACIÓN DE LOS TIPOS DE ESTUDIANTES EN LA TRANSICIÓN «UNIVERSIDAD-MUNDO PROFESIONAL»**

Presentadas las clases que definen el colectivo de estudiantes de la Comunidad Autónoma Vasca en el tránsito entre la universidad y la proyección al ámbito profesional, cerramos este tercer nivel de análisis de los resultados con una breve consideración general.

Reordenando los tipos catalogados según su fuerza, advertimos que las chicas y los chicos «autoeficaces sentimentales» presentan el perfil más potente de la muestra con un 54,19%. La segunda agrupación es la constituida por las personas «autoeficaces racionales»: suponen un 18,16% del colectivo. El tercer puesto pertenece a los componentes de la clase IV, los «ineficaces», con una presencia del 10,89%. Siguen los miembros de la clase V, las universitarias y universitarios que hemos llamado «lábil» con un 9,50% de participación. En último lugar, figura la clase III, esto es el subcolectivo de jóvenes «inconformistas» con una cuota del 7,26% de la muestra poblacional.

Tomados los cinco grupos en atención a la pareja «autoeficacia–proyecto profesional», constatamos la existencia de tres binas: a) universitarias y universitarios muy autoeficaces con proyección profesional», b) universitarias y universitarios ineficaces sin plan profesional y c) universitarias y universitarios ligeramente autoeficaces sin planteamiento profesional.



Proyección de las Clases en el primer plano factorial

Mapa Intefactorial 1/2

En el primer emparejamiento, vemos que el colectivo de estudiantes con buena autoeficacia y un proyecto profesional representa el 72,35% de la muestra sondeada. Este amplio sector de jóvenes recoge las clases II y I : a) las muchachas y los muchachos «autoeficaces sentimentales» representan el perfil más potente con un 54,19% y b) el estudiantado de «autoeficaces racionales» supone un 18,16%.

Las universitarias y los universitarios que se perciben ineficaces y sin una perspectiva laboral forman una segunda adscripción equivalente al 20,39% del conjunto evaluado. La clase de chicas y chicos «ineficaces» —10,89%— y la clase de jóvenes «lábilis» —9,50%— se unen al compartir estas dos características del estudio G.A.R.

El tercer agrupamiento es exclusivo de la clase III, 7,26%. Las y los jóvenes pertenecientes al perfil «inconformistas» combinan una mediocre autoeficacia con la ausencia de un plan profesional.

Entre las universitarias y los universitarios autoeficaces se han detectado dos orientaciones, los eficientes sentimentales frente a los eficientes racionales. Los primeros mucho más numerosos —superan la mitad de la muestra con un 54,19% de participación— son dueños de un proyecto intuitivo. Pesan mucho los deseos, las ilusiones, los incentivos derivados del logro de una prestigiosa posición socio-profesional pero faltan cargas de activación hacia las metas. Los proyectos son aún balbuceantes. La variable autoeficacia encuentra en este conglomerado un terreno abonado para demostrar su potencial en el crecimiento humano. El tiempo nos dirá.

Frente al proyecto intuitivo, las universitarias y los universitarios autoeficaces racionales son poseedores de unos planes lógico-realistas que en virtud de sus propiedades pueden definirse como fuertes. La clase I se reconoce por su firmeza interior, su seguridad, autodeterminación, orden, resistencia a la frustración y su sensibilidad hacia la tierra combinada con la suficiente apertura mental como para adaptarse a las exigencias de cambio. La arquitectura profesional racional se asienta en una voluntad nítida de anticipación, en la previsión de recursos, en una seria planificación lógica y en unos propósitos firmes de consecución de las metas.

Los vínculos entre las expectativas de autoeficacia y las proyecciones profesionales generados por las dos clases de estudiantes autoeficaces son muy distintas: balbuceante versus fuerte; anhelo versus determinación.

En cuanto a los grupos aludidos como «ineficaces» también se orientan en dos líneas de planificación: tenemos a las personas estrictamente ineficaces (10,89%) y las personas lábilis (9,50%). En principio, estas dos clases coinciden en la falta de convicción en sí mismas para sacar adelante con éxito unos proyectos profesionales ajustados al curriculum universitario elegido. Sobre una construcción autorreferencial común, existen diferencias en la expectativa de

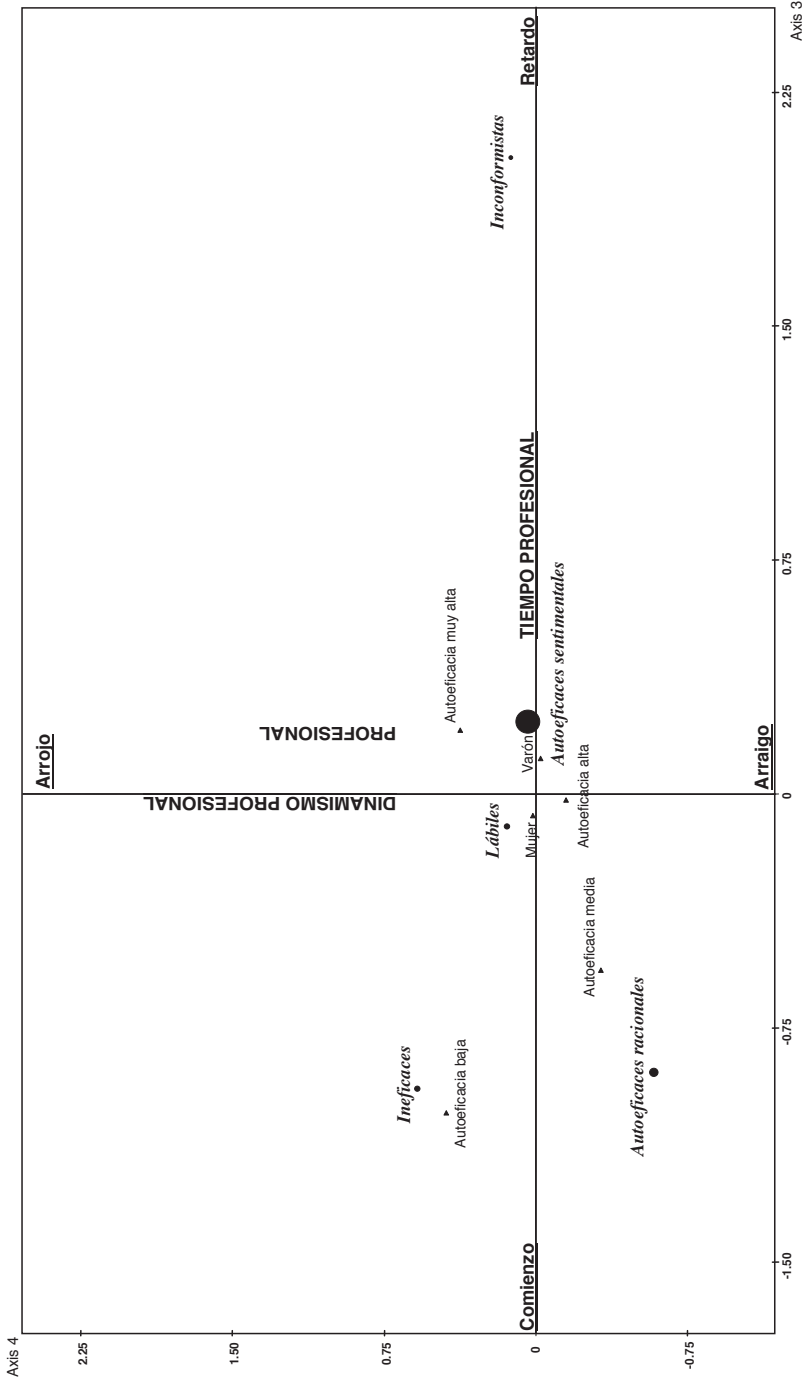
autoeficacia. Entre los primeros ineficaces, los valores de autoeficacia son medio-bajos mientras que las apreciaciones sobre el autoconcepto son muy bajas. En el subgrupo lábiles, los dos parámetros son muy bajos con el agravante de que las chicas y los chicos con labilidad emocional trabajan denodadamente en la necesaria construcción del yo.

Atendiendo al proyecto profesional, las dos clases son críticas con las posibilidades de planificación laboral más comunes y representativas del trabajo en las sociedades neocapitalistas. El revisionismo profesional de las universitarias y los universitarios ineficaces es mucho más suave que el de las compañeras y los compañeros «lábiles» de la clase cinco. Las y los jóvenes «ineficaces» sí formulan un incipiente proyecto profesional aunque no saben articular esta planificación más que teóricamente por carecer de la activación motivadora precisa (primer plano factorial) y del atrevimiento y riesgo necesarios (segundo mapa factorial). Disponiendo de un muy tímido proyecto que han alcanzado a abstraer y pergeñar, la clase IV es incapaz de verse con esfuerzo, ambición y confianza alrededor de la tibia proyección vislumbrada. De aquí que les reconozcamos como ineficaces: teniendo un atisbo de proyecto profesional, no cuentan con ellas y ellos mismos para seguir. En este perfil ineficiente han quedado encuadradas personas con muy heterogéneas y atípicas trayectorias académicas. Su posición ante el plan laboral adolece de serias lagunas de valoración del presente y del futuro, de análisis de medios, recursos y cambios y sobre todo del crédito suficiente sobre sí mismas.

La agrupación de estudiantes con baja autoeficacia llamada «lábiles» carece de un ordenamiento profesional. Sus componentes se oponen a las opciones de integración y autorrealización en el trabajo propias de nuestro modelo social. Ya hemos hablado del desapego entre el estatus universitario de este subgrupo y su perspectiva profesional. No parece existir línea de continuidad alguna para esta dirección. Detectamos, sin embargo, un potente recorrido justo en el sentido opuesto: los lábiles o insatisfechos lo son consigo mismos y con las particularidades de un próximo plan laboral.

Los análisis sobre la colectividad estudiantil sin expectativas de autoeficacia acerca de su inminente panorama profesional nos muestran cómo la autorreferencia eficacia se comporta de modo muy distinto pese a aproximarse en su bajo gradiente para los dos clases cuarta y quinta: ineficaces y lábiles respectivamente.

Terminamos nuestro repaso a las clases del estudio G.A.R. comentando las diferencias del bloque «autoeficaces sin proyecto profesional». Ésta es la particularidad que concierne a la clase III designada por nosotros como «inconformistas»: personas con buen autoconcepto, satisfechas de sí mismas pero sin un plan profesional articulado relacionado con sus carreras. La posición del grupo en los planos vectoriales le otorga una expectativa de autoeficacia de nivel medio-bajo.



Proyección de las Clases en el segundo plano factorial

Mapa Interfactorial 3/4

La ausencia de proyecto profesional entre los miembros de la clase III nos parece más un rechazo que una dificultad cognitiva o cognitiva-emocional como sucede a las clases de jóvenes «ineficaces» y «lábilés» respectivamente. Estas muchachas y muchachos inconformistas no construyen las secuencias de anticipación de logros, planificación de medios, dotación de recursos, voluntad de consecución de metas propias de un proyecto personal de trabajo. Son personas con intereses extrínsecos al proyecto universitario en curso. Éste importa en la medida en que puede traer seguridad y cierto reconocimiento social a sus vidas. Ahora bien, estas aspiraciones quedan eclipsadas por otro foco de atención primordial en esta clase: se trata de la permanencia en el territorio. Desconocemos si se trata de dependencia afectiva a la tierra o de otras necesidades, pero aún disconformes con un horizonte laboral que no articulan, estas universitarias y estos universitarios no piensan abandonar la Comunidad Autónoma Vasca por un trabajo.

En conjunto, las muchachas y los muchachos inconformistas son individuos con buen aprecio de ellos mismos pero discrepantes, en buena medida, de los proyectos de integración laboral al uso; no definen ningún plan pero sí reniegan de las muchas cosas que nunca harán. Este grupo es la única clase con un importante desfase entre el estatus universitario y el estatus autobiográfico y una extraordinaria apropiación simbólica del espacio vital.

La clasificación de las universitarias y los universitarios del País Vasco en su transición universidad-entorno profesional nos ha permitido describir los perfiles de la población universitaria vasca que se considera autoeficaz en su planificación del futuro laboral frente a las personas que no se valoran como tal en el mismo ámbito de vida. Al tiempo, hemos podido comparar las características de las muchachas y los muchachos autoeficaces, esto es, jóvenes autoeficaces sentimentales frente a jóvenes autoeficaces racionales. Por otra parte, hemos continuado nuestra comparación del estudiantado autoeficaz respecto a las clases de estudiantes no autoeficaces ante la construcción de integración laboral —ineficaces y lábilés— y respecto a la clase de jóvenes relativamente eficientes —la clase «inconformistas»—. Estas equiparaciones facilitan el conocimiento de los planes profesionales pretendidos o desdibujados por cada clase, al tiempo que la identificación de las principales variables impulsoras o inhibidoras de estos proyectos.



## Capítulo VI

### Discusión de los resultados

El análisis de los datos de la investigación «Diferencias de Género en las Expectativas de Autoeficacia y en la Proyección Profesional entre las Universitarias y los Universitarios de la Comunidad Autónoma Vasca» es un recorrido por la transición de desarrollo «Universidad - Mundo Profesional» en el marco de las sociedades postindustriales.

A lo largo de cuatro capítulos hemos desglosado los resultados obtenidos desde un enfoque metodológico descriptivo - cualitativo, según los objetivos pretendidos de esclarecer, describir y catalogar la transacción «mujer/varón - expectativa de autoeficacia - proyecto profesional» entre la juventud universitaria de la Comunidad Autónoma Vasca. Cada uno de estos capítulos corresponden a los distintos niveles de complejidad con los que hemos estudiado el tránsito del estudiantado universitario a la inserción laboral: descripción general, descripción diferencial, extracción de factores y clasificación.

La investigación G.A.R. se ha ocupado de la exploración diferencial de las mujeres y los varones de la comunidad vasca en relación a la planificación de sus proyectos profesionales durante la transición de vida «Universidad - Mundo Laboral» poniendo a prueba las principales dimensiones de la personalidad mediadoras en la resolución de este momento autobiográfico. El proyecto ha puesto el acento en el reconocimiento de la naturaleza de una posible crisis normativa, en la participación del sexo en la planificación del desarrollo de la carrera y en el papel de la expectativa de autoeficacia en los planes de autorrealización entre la población estudiantil vasca.

Un balance global de los resultados nos lleva a admitir 1) la secuencia «mujer/varón - expectativa de autoeficacia - proyecto profesional» como una crisis de desarrollo propia de las sociedades avanzadas de economía neocapitalista; 2) la existencia de diferentes estilos de proyección laboral entre los varones y

las mujeres; 3) el escrutinio de las características de la personalidad participantes en el manejo del plan profesional; 4) la contribución de la expectativa de autoeficacia en las direcciones sostenidas por Bandura; 5) la extracción de un modelo lógico para la planificación de los proyectos profesionales y 6) la presentación de un perfil resolutivo de la transición «Universidad - Mundo Laboral» en las coordenadas del liberalismo económico frente al reconocimiento de otros perfiles críticos con los procesos de integración en el mercado laboral postmoderno.

## 1. EXPECTATIVAS DE AUTOEFICACIA Y PROYECTO PROFESIONAL

Respondiendo a las conjeturas con las que iniciamos esta investigación, diremos que la primera formulación «las expectativas de autoeficacia personal se asocian a la proyección profesional entre las universitarias y los universitarios de la Comunidad Vasca» sí parece encontrar refrendo empírico.

En primera instancia, en el nivel de la descripción general, se comprueba la existencia de alta percepción de autoeficacia entre el grueso de la muestra y la valoración muy elevada de la eficiencia percibida en un segundo subgrupo de menor frecuencia. En segundo lugar, la variable deja sentir su presencia en los factores aislados por G.A.R. de dos formas. Directamente con su participación en el factor 4 «Dinamismo Profesional» en el polo «arroyo», su participación en factor 3 «Tiempo Profesional» en el extremo «comienzo» y en el factor 2 «Resonancia Afectivo-Motivacional» en el subeje «articulación». Indirectamente, por la naturaleza del segundo factor. Estructuralmente el eje dos plasma la «voluntad de consecución» de un proyecto laboral pero sus contenidos se presentan en tan bajos niveles que equivalen a la falta de iniciativas para poner en marcha la proyección. El autoconcepto y la expectativa de autoeficacia se entrelazan manifestándose también en las bajas cuotas de todo el vector. En este caso, las dos autorreferencias bajas se asocian a la inacción.

La relación entre la expectativa de eficacia personal y la construcción de un proyecto profesional es aceptable. El vínculo se establece entre la autoeficacia en su categoría muy alta y la planificación de un proyecto fuerte. Recordamos que el polo «arroyo» hace mención a la identificación de las metas de desarrollo de la carrera, a su planificación, a la disposición a viajar por requerimientos laborales, a una alta expectativa de poder, a un deseo de autorrealización por medio del trabajo y a muy pocas necesidades de ser aceptado socialmente. Seguridad personal y, proyecto articulado incorporan la percepción de eficacia en grado extraordinario.

Con una asociación menor, la expectativa de autoeficacia media deja sentir su presencia en el tercer eje al conectar con el extremo llamado «comienzo». La autoeficiencia se incorpora a la programación profesional cronológicamente temprana. La creencia de efectividad está rodeada de los elementos de una pla-

nificación profesional coherente sólo que incipiente porque esta programación está referida a las personas más jóvenes, ilusionadas y muy preparadas como estudiantes.

En el vector dos «resonancia afectivo-motivacional», tal como hemos avanzado, la creencia de eficiencia personal tiene una presencia más liviana que destacamos por representar este eje los componentes emocionales y reactivos de un plan de carrera. En un factor que atiende al dinamismo de la motivación humana contraponiendo los componentes del mero reconocimiento y agrado de las metas a las piezas de movilización ejecutoria, el juicio de autoeficacia se vincula al polo de la articulación. Esto es, se asocia a las pautas ejecutorias. Siendo toda la composición del vector una sucesión de carencias desde el punto de vista de los requisitos de una actuación vibrante y resolutive, la presencia de una expectativa y ejecución del autoconcepto muy bajas entrelazadas con una autoeficacia media permite mantener la hipótesis primera asociándose en este caso los constructos personales a la paralización de un proyecto compuesto sólo formalmente.

La expectativa de autoeficacia vuelve a manifestar su asociación positiva con la proyección profesional de la población estudiantil vasca en la medida en que forma parte de la segunda clase de universitarias y de universitarios, la clase llamada «autoeficaces sentimentales». Este conglomerado es el más potente dentro de la clasificación del estudiantado. Con un peso inferior al autoconcepto, la autoeficacia está inmersa en un modelo de planificación profesional basado en las emociones, los compromisos, las ganas de hacer. La autorreferencia aislada por Bandura, reafirma su vertiente oréctica y especialmente su fuerte naturaleza emocional. El tipo dos es un laboratorio de campo para observar en unos años si la autoeficacia funciona en el sentido que conocemos. Existen las evidencias racionales de una buena articulación del proyecto profesional, existe un fortísimo cúmulo de sentimientos hacia el plan profesional pero entre las muchachas y los muchachos autoeficaces sentimentales faltan las propulsiones a la acción que materializan un plan. Además de asociarse al diseño de una configuración ¿será la autoeficacia elevada de estas capas de estudiantes capaz de obligarles a llevar hacia delante sus proyectos ya pergeñados y queridos? Veremos.

En atención a los datos y las valoraciones interpretativas realizadas puede decirse que la expectativa de autoeficacia se asocia la construcción de un proyecto profesional si bien moderadamente. Estaríamos apoyando el hallazgo de Taylor y Popma (1990) sobre la moderación en los nexos entre la creencia de eficiencia y la toma de decisiones sobre el futuro profesional. Brown y sus colaboradores (1989) ya habían publicado hallazgos sobre el papel de la autoeficacia como moderadora de la relación entre la aptitud, el logro y la persistencia académica. La eficiencia percibida no era un predictor fuerte del logro y de la persistencia de los estudiantes con niveles altos de habilidad que ya eran propensos a obtener buenos resultados académicos. Por otra parte, también parece evidente que la asociación entre la autoeficacia débil y las dificultades de configuración

de un plan de desarrollo de la carrera queda remarcada. Esta relación se refiere tanto a los aspectos técnicos de la planificación profesional como a las variables de personalidad. Se mantienen las comprobaciones sobre baja autoeficacia y proceso de elección del futuro profesional de Matsui y Onglatco (1992).

## 2. GÉNERO, EXPECTATIVAS DE AUTOEFICACIA Y PROYECTO PROFESIONAL

La segunda formulación teórica del proyecto G.A.R. se dirige a los cambios en las expectativas de autoeficacia en razón del género. Planteábamos que «las mujeres universitarias de la C.A.V. presentan unas expectativas de autoeficacia en sus estudios más altas que los varones universitarios de la misma delimitación territorial». Los datos informan que entre las mujeres universitarias de la Comunidad Autónoma Vasca en transición a la vida profesional no se da un nivel superior de autoeficiencia al hallado entre los varones en idénticas circunstancias.

Todo el colectivo dispone de unas creencias sobre sí mismo en dirección al éxito muy elevadas. Ahora bien en su valoración más alta, la autoeficacia está mucho más presente entre los varones que entre las mujeres. Cuando la autorreferencia existe en grado alto sobresalen las mujeres pero con un margen respecto a los varones muy limitado.

En el planteamiento de la segunda hipótesis subyace la idea de que las muchachas cuentan con un mejor expediente académico (Instituto de la Mujer, 2005) y desde el análisis atribucional de estas experiencias anteriores, las jóvenes van construyendo una autoeficacia en consecuencia. Bien estará aportando las credenciales de preparación de las universitarias y los universitarios para despejar esta subhipótesis.

Hemos podido comprobar que tanto a lo largo del bachillerato como en la prueba de selectividad las chicas destacan en las puntuaciones de seis a ocho, con un marginal en su favor más profundo cuando se trata de los notables altos. Los aprobados tienen un peso masculino. Esta decantación hacia los varones se repite con las notas más elevadas, especialmente en selectividad. Las notas más brillantes son de los chicos y con un diferencial relevante, cuando se trata de la selectividad. Los datos relativos a las convocatorias de septiembre resultan paritarios.

En lo que hace a la primera experiencia universitaria, la valoración general es relativamente favorable para cada uno de los sexos según el aspecto que se contemple. Los chicos repiten el primer año con un fuerte margen respecto a las chicas. Lo mismo sucede con el paso al siguiente curso cargado de cuatro o más asignaturas. No obstante estos resultados, los muchachos vuelven a sobresalir, y con muy estimable margen, en la mejor opción cual es aprobar todo en junio. En su arranque universitario, las jóvenes predominan utilizando las convocatorias de junio y septiembre para superar el año. Vemos que en lo que concierne a la

investigación G.A.R., las mujeres cuentan con muy positivas credenciales académicas pero algunos varones son los que ocupan los puestos de mayor relevancia.

Una referencia a los datos de autoconcepto terminan de afinar las diferencias de autoeficacia entre los dos sexos. Al perfil de estudios aportado, añadimos las apreciaciones que muchachas y muchachos hacen de sus personas. En el plano de la complacencia consigo mismo y en el reconocimiento del valor de la autovaloración, los dos sexos coinciden. No sucede esto cuando las personas tienen que trabajar su autoconcepto. Las mujeres recaban fuerzas para la activación de su autoestima con evidencias muy superiores a las de sus compañeros varones. La valoración del crédito en uno mismo es parcialmente distinto según el género.

En conjunto, en la muestra estudiada por G.A.R., las mujeres tienen alta autoeficacia, elevados expedientes de estudios pero, siendo potente, un autoconcepto algo más bajo que los varones. Las creencias de eficiencia en los logros pueden asentarse en la lectura realizada sobre la trayectoria preuniversitaria y la autoobservación sobre las propias actuaciones en el periplo superior. Las convicciones previas forjadas sobre una y uno mismo parecen unirse a las ligeras diferencias detectadas. Cabe decir que las diferencias de género normalmente no se encuentran en muestras homogéneas, por ejemplo, con estudiantes de alto logro o con estudiantes que ya han comenzado estudios avanzados (Clement, 1987; Lent, Brown y Larkin, 1984, 1986).

En las pruebas empíricas que Betz y Hackett (1981) realizaron para comprender la utilidad de la teoría de la autoeficacia en la planificación profesional, estos autores no descubrieron ninguna diferencia significativa de género en la autopercepción global de eficiencia considerando diversos campos ocupacionales. Sin embargo, las diferencias de género surgían al examinar por separado las profesiones tradicionalmente masculinas y las clásicamente femeninas. La autoeficacia de los estudiantes universitarios masculinos era equivalente en las diferentes ocupaciones estudiadas pero en el caso de las mujeres la percepción de eficiencia era significativamente inferior a la de los varones en los perfiles profesionales masculinos y significativamente más alta para las ocupaciones tradicionalmente dominadas por las mujeres. En la investigación G.A.R. la autoeficiencia es muy elevada para el conjunto de la población evaluada; las diferencias de sexo son matices en los rangos de mayor calidad de la autorreferencia de eficacia y puede afirmarse que las altas anticipaciones de éxito en el proyecto profesional se hace extensivo a todos los sectores profesionales evaluados con independencia del género.

Los resultados de nuestra intervención empírica se aproximan a las investigaciones que encuentran vínculos entre la eficiencia percibida para las matemáticas/ciencias y el logro, la persistencia y la consideración de las especialidades científicas en la universidad (Brown, Lent y Larkin, 1989; Lent *et al.*, 1986; Williams y Leonard, 1988). Tanto la autoeficacia para las ocupaciones científicas como la autoeficacia para las especialidades académicas predicen la gama de ocupaciones científicas que consideran los estudiantes. Los estudiantes que

tienen confianza en sus habilidades para lograr el éxito académico persisten en especialidades universitarias difíciles y alcanzan niveles más altos de éxito académico-profesional que los estudiantes con unas creencias de eficacia bajas. En casi todos los estudios relativos a las especialidades de ingeniería, las mujeres y los varones presentan niveles equivalentes de autoeficacia académica y ocupacional indudablemente debido a los niveles similares de habilidad y de experiencias que favorecen la construcción de eficiencia.

Apoyamos averiguaciones como las anteriores, en contra de lo que siguen sosteniendo algunas publicaciones recientes (Olaz, 2009). El estudio G.A.R. constata que las mujeres no se matriculan en carreras fáciles ni en las tradicionalmente femeninas. Las mujeres se reparten en todos los sectores ya sean estos técnicos, jurídico-sociales, sanitarios o humanos, por más que siguen manteniéndose ciertas tendencias a la feminización de las carreras —Psicología, por ejemplo— o la masculinización de las mismas —Ingeniería Industrial—. Resulta revelador que de acuerdo al muestreo realizado, entre los estudiantes de Historia, los varones marcan un diferencial de 9,70 puntos respecto a sus compañeras; en Matemáticas la presencia es paritaria. Estudios como los de Lent, López y Bieschke (1991), Pajares y Valiante (1997), Pajares, Miller y Jhonson (1999) no encuentran refrendo entre los participantes de nuestra investigación.

Las altas expectativas de autoeficacia femeninas se dan en todos y cada uno de los ámbitos de conocimiento evaluados. En la Comunidad Autónoma Vasca no parece aceptable la afirmación de que las mujeres tienen bajas expectativas de eficacia personal para las matemáticas y las tecnologías mientras sus creencias son altas en el área de la escritura y las relaciones sociales. Del mismo modo se desdican las aseveraciones de que los varones tienden a percibirse significativamente más eficaces que las mujeres en las áreas científico-técnicas. Si tomamos los datos de las aspiraciones de postgrado son las universitarias las que más se inclinan a la realización de másters, doctorado e investigación profesional estando dispuestas a aceptar los condicionamientos de traslados, dobles residencias que estos objetivos pueden suponer. Supuesta la carencia de subvenciones o de patrocinio para estas salidas de postgrado, son las mujeres quienes persisten en estos objetivos académico-profesionales.

«Les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à poursuivre leurs études. Le pourcentage de femmes diplômées (en supérieur) est passé à 58% en 2003, en raison du niveau d'instruction élevé dans les nouveaux États membres. Les femmes représentent désormais 41% des diplômés titulaires d'un doctorat» (Eurostat, UOE, 2003).

En conjunto, las mujeres cuentan con las mismas anticipaciones de excelencia hacia el desarrollo de sus carreras profesionales que sus compañeros, los varones. La idea de la persona como agente activo en el modelado de su dirección profesional es algo que los teóricos profesionales de orientación cognitiva vienen reconociendo (Lent y Hackett, 1999). Los hallazgos de este trabajo vienen a enriquecer esta línea de pensamiento.

### 3. GÉNERO, AUTOEFICACIA Y ESTILOS DE PROYECCIÓN PROFESIONAL

Una vez reconocida la asociación entre la expectativa de autoeficacia y la proyección profesional y admitido que las mujeres no son particularmente distintas a los varones en sus juicios de autoeficiencia respecto al futuro laboral, la tercera hipótesis plantea si existen diferencias entre mujeres y varones en la composición de la secuencia «expectativa de autoeficacia - proyecto profesional».

Un primer contraste nos lleva a recordar que los juicios de autoeficiencia son elevados para la mayor parte del estudiantado, muy elevados para algunos varones, elevados para la población femenina. A estos datos unimos la descripción diferenciada de los planes profesionales de cada sexo. Los números han puesto de manifiesto que muchachas y muchachos no planifican del mismo modo sus itinerarios profesionales, ni sus planes afectivos.

El proyecto masculino se centra en la búsqueda del poder, la seguridad, la aceptación e integración social; el autodesarrollo en el empleo se distancia y el reconocimiento social por la profesión incluso es descartado por parte de algunos jóvenes. Así, los varones asocian la autorrealización en el trabajo como parte de la construcción personal, a un buen incentivo pero no lo incardinan en una estructura motivacional coherente. Buena parte de los muchachos son escépticos ante la posibilidad del crecimiento personal a través de la profesión. El planteamiento se invierte al considerar el acceso al poder. La ambición de la fuerza social por medio de la profesión es una secuencia lógica convenientemente planificada por los varones a falta únicamente de un aumento de los pasos ejecutorios. No obstante, para un veinte por ciento de los chicos, el planteamiento global correcto en favor del poder existe y en grado muy elevado. La seguridad es apreciada en sus justos términos: es un poderoso incentivo, se anticipa con unas elevadas miras pero la activación y la movilización de los varones es media-baja. No se le concede una satisfacción especialmente relevante desde el flanco masculino. Sucede casi lo mismo con la aceptación e integración social: es necesaria pero no entusiasmo a todos. Los mozos del estudio G.A.R. articulan bien los vínculos sociales pero no se exceden en tal empeño. El último componente de la proyección profesional considerado, el reconocimiento social, es una dimensión menos valorada por los muchachos e incluso carece de interés para un grupo. Esta parte del proyecto profesional no está planificada. El reconocimiento social es percibido como necesario y satisfactorio pero los varones, en un porcentaje muy elevado, desestiman la programación de esfuerzos, la ejecución de tareas en favor del prestigio social. Algunos chicos rechazan totalmente el prurito público mostrando en este caso la secuencia de actuación completa hacia su desprecio.

Entre las mujeres, las directrices de la planificación del tránsito entre la universidad y la vida profesional otorgan prioridad a otras dimensiones. Atendiendo a las vertientes que están bien articuladas y por la fuerza que ellas les imprime, parece que buena parte de las chicas se centran ante todo en la planificación de la seguridad, la aceptación e integración social, el reconocimiento público, el au-



todesarrollo y mucho menos en el logro del poder. En primer lugar, observamos una planificación de la seguridad, en todos los pasos concernidos, en niveles muy altos y bien encadenados: incentivos, satisfacción, expectación, activación y ejecución exageradas. La articulación de la aceptación e integración social guardan esta misma línea de coherencia. La programación del encaje social revela un diferencial entre los sexos muy pronunciado. Parece que algunas mujeres hacen un altísimo aprecio de esta faceta de la vida. Apuntamos por otra parte, que el reconocimiento social es un aspecto del proyecto profesional muy bien construido por un veinte por ciento de mujeres. Incentivos muy altos, satisfacción elevada, muy altas expectativas, activación y ejecución dibujan un itinerario femenino muy partidario del prestigio y la notoriedad social. Otros subcolectivos femeninos no atinan con la misma precisión y exigencia en la búsqueda del aprecio público. En lo que concierne al autodesarrollo en el trabajo, las mujeres, en su mayor parte, sí creen y confían satisfactoriamente en esta conexión aunque no estructuran adecuadamente su planificación. Cuotas elevadísimas de expectación, altísimas previsiones de ejecución y una poderosísima satisfacción adelantada no resuelven el logro del autodesarrollo si se carece de la activación precisa. El planteamiento femenino ante el poder resaltado por los distintos grupos de mujeres trasluce en general una enorme satisfacción hacia este componente laboral, empeños ejecutorios considerables por parte de algunas, pero una ausencia muy relevante de los otros elementos de fundamento del objetivo. Incentivos, expectativas y activación muy bajos expresan el desinterés de algunas mujeres por hacerse con puestos de responsabilidad e influencia en sus próximos proyectos profesionales.

Estamos ante dos tendencias preponderantes en la planificación del futuro laboral, lo que no equivale a decir que en ellas queden encuadradas todas las mujeres ni todos los varones.

Los perfiles de preferencia en la construcción del proyecto profesional se distancian un poco más si incorporamos el plan afectivo del estudiantado universitario. Hemos encontrado algunas diferencias de género que hacen pensar en el diseño de modelos de vida distintos para las chicas y los chicos. Así constatamos que las mujeres consideran un plazo relativamente corto para la integración profesional frente a los varones que se alargan en el tiempo e incluso no se ponen límites para encontrar su adecuada incorporación laboral. Impulsividad frente a control. En los aspectos propiamente sentimentales, las mujeres destacan en su previsión la emancipación en corto o medio plazo; los varones no piensan en emanciparse. Asentar una relación de pareja es una faceta de vida inminente para las chicas, asunto a no considerar antes de cinco años para los muchachos. La vida en pareja es una opción muy próxima para más mujeres que para varones; éstos sobresalen en su aplazamiento por mucho tiempo. De nuevo, inmediatez frente a espera. Formar una familia con hijos a cargo parece ser un salto cualitativo en el que sí coinciden los dos sexos: estamos ante un objetivo a muy largo plazo tanto para mujeres como para hombres. Únicamente un pequeño grupo, con predominio femenino sobresale admitiendo la maternidad o paternidad en un corto plazo.



El sistema de actividades «familia-trabajo» se completa con el capítulo «sociedad». En lo que a él concierne, las universitarias y los universitarios del estudio G.A.R. caen en la cuenta de que montar un proyecto profesional serio exige el aplazamiento de las colaboraciones sociales por algún tiempo. La sensibilidad femenina, constatada en el perfil medio del temperamento, destaca por su voluntad de participación social, aunque en escasa cuantía, de aquí a tres años, y mucho más generosa en el largo plazo.

Las relaciones entre familia, trabajo y sociedad se intercambian inhibiendo o activando algunos de sus procesos de adaptación. En el caso de las mujeres se advierte una mayor premura en el deseo de construir un modelo de vida propio. En él, las relaciones sentimentales ocupan un importante lugar. En el caso de los varones se dibuja un perfil inhibitorio de ciertas apetencias afectivas y de independencia social. La planificación del proyecto laboral es sosegada y a mayor plazo.

La observación de la perspectiva de la movilidad laboral ahonda en la escisión de los proyectos profesionales de la población universitario vasca de uno y otro sexo. Existe un tercio de jóvenes no dispuestos a abandonar la Comunidad Autónoma Vasca. En esta franja predominan los varones. Contamos con un segundo tercio de la colectividad universitaria evaluada que sí muestra disposición a salir de la C.A.V. No precisan condiciones y con un menor peso siguen siendo más numerosos los varones. El último tercio es claro en su actitud de desplazamiento por razones laborales pero el traslado se ciñe a un plazo de dos a cinco años. En este grupo despuntan las mujeres. Los períodos largos e indefinidos tienen pocos partidarios estando presentes por igual los dos sexos. La distinción más acusada se establece en torno a la organización de dos residencias por razones laborales. En cualquiera que sea la ubicación y cualquiera la duración del proyecto, la duplicidad del domicilio es una actividad especialmente femenina.

Si atendemos a las aspiraciones de postgrado, algunas mujeres se muestran firmes en sus propósitos de máster, doctorado e investigación. Quizá estos deseos puedan estar relacionados con su flexibilidad ante los desplazamientos y las dobles residencias. Los varones recurren a considerar más opciones en las aspiraciones de postgrado, eligen más diversidad, son más numerosos en las iniciativas de riesgo pero en su mayoría siempre que se trabaje en la C.A.V.

La descripción diferencial apoya la idea de que la secuencia «autoeficacia - proyecto profesional» es distinta según el género. Ahora bien, las conjeturas implícitas en la hipótesis tercera no pueden ser respaldadas. La existencia de una relación negativa entre la autoeficacia de las mujeres y sus proyectos profesionales frente al reconocimiento de una relación positiva entre la autoeficacia de los varones y sus correspondientes planes no se sostiene. Bien es cierto que los datos hablan de dos modos de rellenar los proyectos profesionales pero estas diferencias no se ven asociadas a una detención de las iniciativas de las mujeres. Estamos estudiando la proyección de la carrera, se ha comprobado que no existen estereotipias de género respecto a los papeles laborales y familiares entre los participantes, los planes femeninos sí se advierten menos ambiciosos que algu-

nos masculinos pero nada indica, al menos en esta etapa de desarrollo, que las mujeres piensen en detener su inserción activa en el mercado laboral. Por el contrario, en la dotación de contenidos de los planes de la carrera profesional, las mujeres incluyen los aspectos afectivos y sociales, distancian la maternidad más allá de los diez años y se mantienen muy firmes en las opciones preferidas de postgrado. También parece que tienen disposición a viajar por razones de trabajo y a otro tipo de complicaciones organizativas.

En los varones la relación entre su autoeficacia y su articulación de los proyectos profesionales existe un línea de continuidad más libre de cargas. Entre las pautas de construcción del proyecto de carrera, las facetas afectiva y social quedan postergadas y el propio diseño de la carrera profesional es más distendido en el tiempo. En este sentido parecen menos temerosos a ir probando distintos puestos de inserción laboral frente a las mujeres que se inclinan a la uniformidad de una opciones que, por otra parte, conllevan el carácter de la seguridad. Hay diferencias en la transición universidad - proyección profesional de las muchachas y los muchachos de la Comunidad Autónoma Vasca en cuanto a los contenidos y el sentido existencial de la anticipación de vida pero tanto las mujeres como los varones nutren de dinamismo sus respectivas orientaciones de la carrera. En este período del ciclo autobiográfico, esta investigación no constata una relación negativa en la transición femenina al mundo laboral.

Hechas estas reflexiones, no podemos olvidar que están enmarcadas en el primer nivel de análisis de los datos, esto es, en la descripción. La fuerza de los vínculos descritos no se ha trasladado a la extracción de las clases. No hemos aislado grupos de mujeres y de hombres que tengan unos planteamientos de futuro tan distantes como para generar sus propios tipos. No obstante, el análisis cualitativo sí deja ver dos estilos en la composición de los planes profesionales asociados al género.

En su conjunto el colectivo de universitarias y universitarios de la Comunidad Vasca plantea un desarrollo de la carrera profesional atendiendo a los parámetros ideológicos de una cultura individualista, con ostensible jerarquización del poder, dispuesta a aceptar riesgos y todavía androcéntrica (Hofstede, 1989, 1991; Triandis, 1990). Dentro de estos prototipos generales de pensamiento, la gestión de la carrera proyectada por la juventud universitaria vasca anuncia una orientación al trabajo basada en los valores característicos de una sociedad postindustrial. La planificación de los proyectos descrita en los capítulos anteriores, muestra una menor preocupación por la seguridad frente a un mayor énfasis en el autodesarrollo a través de la profesión, el reconocimiento social y la ambición de poder. Estamos ante una transformación de los valores tradicionales como la seguridad o el bienestar económico, propios de la sociedad industrializada, por otros valores relativos a la calidad de vida y a la autorrealización. El tiempo libre para vivir y disfrutar de los bienes postmateriales es un principio cada vez más arraigado entre los jóvenes occidentales. Diversos estudios (Peiró *et al.*, 1996) vienen explicando cómo el trabajo ha dejado de ser el centro de atención de la

vida en favor de la autonomía, la independencia, las relaciones sociales y muestras diversas de autorrealización.

Por otra parte, las jóvenes generaciones reclaman el acceso al trabajo como un derecho. Nuestro estudio detecta discrepancias respecto a los modelos de inserción laboral que la sociedad neocapitalista ofrece, pero todas y todos los estudiantes de la encuesta quieren trabajar. García-Montalvo *et al.* (1997) han comprobado esta convicción entre la juventud valenciana. Constatan que la incorporación de las nuevas cohortes que llegan al mercado distinguen entre vida privada y vida laboral; les define un mayor interés por la libertad personal, la participación en el trabajo y el equilibrio entre carrera, familia e intereses personales. En esta misma línea, Le Saget (1993) reconoce que los trabajadores jóvenes aceptan la autoridad justificada pero rechazan la autoridad formal por sí misma; critican las estructuras establecidas que no estén al servicio de las personas, y el contrato psicológico tiene una gran importancia: a cambio de sus aportaciones esperan mayor reconocimiento y apoyo en el desarrollo de su carrera. Las relaciones sociales, buenas condiciones físicas en el trabajo, el reconocimiento y prestigio, y sistemas de recompensa equitativos son reclamados por las empleadas y los empleados en las empresas (González, Peiró y Bravo, 1996).

En el escenario de la Postmodernidad, presidido por la enorme fuerza del liberalismo económico en el «pensamiento único» (Chomsky, 1995; Ramonet, 1995; Naïr, 1997; Estefanía, 1997; Santana, 2001) dominante en la civilización occidental, las mujeres y los varones realizan apuestas diferenciadas en sus planes de inserción en el mercado. El reconocimiento de esta diversidad en la planificación de los proyectos profesionales masculinos y femeninos lleva a varias interpretaciones. Puede ser que los perfiles profesionales perfeñados por las estudiantes vascas mantengan, sin ellas ser conscientes, el llamado currículum oculto con lo que estaríamos comprobando el sostenimiento de buena parte de las barreras internas entre las universitarias vascas. Al abordar la promoción profesional de las mujeres, la mayoría de las investigaciones coinciden en destacar la superposición de las responsabilidades familiares con la vida laboral como una cuestión todavía femenina (Osca y López-Sáez, 1994; Metcalfe y West, 1995; Marangiu y Ekehammar, 1999; Campillo, 2002; Sánchez-Apellániz, 2008). Las consecuencias sobre el desarrollo de la carrera profesional (Sarrió, 2004) y la salud de las mujeres (Gash, 2009) se deja ver en las opciones que las jóvenes vascas han diseñado: sus proyectos de futuro incluyen la afectividad pero alejan por más de diez años la maternidad. Los datos pueden expresar que las universitarias vascas siguen asumiendo las obligaciones familiares como un deber asociado a su género y se muestran dispuestas a integrar las áreas profesional y doméstica. No opinan lo mismo los varones que posponen incluso la emancipación para centrarse estrictamente en los planes de trabajo. Es más los universitarios vascos no consideran de su incumbencia las facetas afectivas serias, menos aún la reproducción. El consenso social predominante acerca de los papeles femeninos unidos al ámbito privado y la maternidad se trasluce en los planes de inserción laboral de las participantes en nuestro estudio.

Otra vía de interpretación acerca de los proyectos profesionales femeninos es el enfoque de la «compensación». La idea es que las mujeres son capaces de compaginar un mayor número de papeles sociales con consecuencias positivas para su sentido de la existencia. El mayor dinamismo que las universitarias vascas imprimen a sus planes de desarrollo profesional y la intensidad de las metas que incorporan en los cinco primeros años de postgrado pueden relacionarse con sus esquemas de realización integrados por trabajo, familia y comunidad. En esos mismos plazos, las jóvenes vascas se muestran dispuestas a viajar, fijar dos residencias y entregarse algo más al ámbito profesional. Pasado el período medio de cinco años, las mujeres declinan la pureza de sus proyectos profesionales admitiendo otras opciones más alejadas de sus perfiles de formación. Los varones se plantean la programación con plazos más amplios y relajados pero sobretodo persistiendo en sus profesiogramas originales. El puesto de trabajo quizá no se conciba como central en la gestión de la carrera entre algunas de las universitarias consultadas. Se apuesta por trabajar pero combinando esta dedicación con otras aspiraciones sentimentales y sociales que permiten gozar de la vida. El horizonte de integración laboral alternativo que buscan las jóvenes generaciones parecen inundados de muchos de los valores que las mujeres propugnan para sus proyectos de carrera. La demanda de modelos laborales femeninos o andróginos (Sargent, 1983) puede hacer mella en la cultura organizacional androcéntrica. Desde este enfoque integrador convendría estudiar cuáles son los elementos de desarrollo profesional que mantienen el bienestar de la mujer al tiempo que le permiten prosperar en su empleo.

La exploración de la transición «Universidad - Mundo Profesional» desde la óptica de las diferencias entre las mujeres y los hombres en la gestión de su futuro laboral, pone de manifiesto dos estilos de proyección profesional diferentes para mujeres y varones. En lo que hace a la configuración femenina se plantea la pervivencia del currículo oculto y/o la apuesta de las mujeres por unos modelos de autorrealización integral como posible muestra de participación de la «cultura disidente» (Chomsky, 1995).

#### **4. GÉNERO, EXPECTATIVA DE AUTOEFICACIA, PERSONALIDAD Y PROYECCIÓN PROFESIONAL**

La cuarta conjetura enunciada en esta investigación atiende al papel de la personalidad para favorecer o dificultar la proyección del desarrollo de la carrera. Entendido que todas las muchachas y todos los muchachos quieren trabajar y advertidas ciertas apreciaciones de estilo en la gestión de los proyectos laborales entre los sexos, la última hipótesis «entre las mujeres y los hombres de la Cultura Occidental, se crean diferentes vínculos entre la percepción de autoeficacia y el rendimiento deseado, en atención a las variables intrapsíquicas que median la relación», procura ahondar en el conocimiento de cómo planifican las universitarias y los universitarios de la Comunidad Autónoma Vasca su inserción en el mercado.

Entre las mujeres universitarias vascas y los varones universitarios vascos hemos encontrado cinco formas de ordenar la transición «Universidad - Mundo Profesional». Unas veces los proyectos son articulados y otras no lo son pero con independencia de la calidad en la resolución del tránsito, las cinco modalidades pertenecen a ambos sexos. Las diferencias en los vínculos y por ende en las clases se deben a las variadas combinaciones de las dimensiones de la personalidad de los jóvenes.

Por una parte, conocemos a las chicas y los chicos que han articulado un proyecto profesional. Estos representan al setenta y dos por ciento de la muestra. Esta planificación en la que están presentes las altas y muy altas expectativas de autoeficacia, cuenta con dos modalidades: la clase I, los «autoeficaces racionales» y la clase II, los «autoeficaces sentimentales». Reconocido el vínculo entre la percepción de autoeficacia y los rendimientos deseados, las diferencias entre los tipos vienen dadas por la preponderancia y los intercambios de unas u otras variables intrapsíquicas.

El perfil de la clase I destaca por la consistencia y la coherencia de la planificación profesional de estas universitarias y estos universitarios. Los objetivos parecen definidos, el aplazamiento y manejo de los impulsos y apetencias afectivas se considera importante, se establece un orden de prioridades anticipando la profesión, se cuenta con una motivación intrínseca elevada, se cree en el esfuerzo personal como impulsor hacia los objetivos, se dispone de flexibilidad mental en la demarcación geográfica para el desarrollo laboral, no se advierte precipitación ni ansiedad en la búsqueda de las metas, la confianza en uno mismo y el crédito hacia la propia persona son muy elevadas; las aspiraciones al prestigio social a través de una carrera profesional son consistentes porque las expectativas tienen su refrendo en la movilización interna y en la acción. Este tipo se reparte entre el dieciocho con dieciséis por ciento del estudiantado. Desde el punto de vista de su ubicación en los mapas factoriales, las personas autoeficaces racionales no se inclinan especialmente a la convención y no destacan en la resonancia afectivo-motivacional. De acuerdo al eje tercero, se sitúan el subeje de los proyectos nuevos en el tempo profesional acorde a la edad cronológica de los participantes.

El segundo conglomerado en el que se advierte una relación nítida entre la creencia de autoeficacia y la proyección profesional es la clase de jóvenes autoeficaces sentimentales. Este perfil se puede aplicar a un cincuenta y cuatro por ciento del colectivo general. En contraste con sus homólogos autoeficaces racionales, las muchachas y los muchachos del tipo segundo otorgan más fuerza al papel de las emociones y los deseos en los empeños profesionales que al análisis y la crítica de la planificación y sobre todo al papel de la activación. En la representación mental del proyecto profesional de las personas autoeficaces sentimentales, falta la parcela correspondiente a los catalizadores; no hay impulsores hacia la acción proporcionales a las apetencias, a las expectativas ni a los esfuerzos que se declaran hechos y/o programados. La proyección vectorial del grupo en los planos factoriales ratifica las diferencias respecto a la clase de

jóvenes autoeficaces racionales. Son jóvenes convencionales con una conformidad media-alta para dirigirse a los modelos de inserción que el mercado ofrece. En lo atinente al eje de la resonancia afectivo-motivacional, el tipo «eficientes sentimentales» se coloca ligeramente en el cuadrante de la ilusión. Este emplazamiento intermedio entre los ideales y la articulación, recuerda que estas y estos jóvenes, tal como venimos detallando, tienen dificultades en la traba de sus proyectos al carecer de los revulsivos de motivación y actuación precisos para la articulación final. Sostienen su representación de futuro gracias a sus altas expectativas de autoeficacia y a su autoconcepto. Estamos ante una resonancia intuitiva que, dados los huecos en planificación lógica del proyecto, puede aportar cierta inquietud. La posición de la clase «autoeficaces sentimentales» en el vector cuatro, «Dinamismo Profesional», corrobora el perfil descrito. La postura de esta agrupación es una no presencia. La motivación de logro desvelada es menor que la proclamada por los jóvenes de la clase. El análisis realizado por G.A.R. ha permitido aprehender esta realidad latente desconocida por los mismos encuestados: su insuficiencia en la motivación de logro. Las diferencias entre las intenciones y las apuestas ejecutorias, el desencuentro entre emoción y activación no son fenómenos conscientes para los sujetos autoeficaces emotivos. En consecuencia, el nexo entre la expectativa de autoeficacia y la generación de un plan profesional existe, pero con las muchachas y los muchachos autoeficaces sentimentales hablamos de otro modo de articulación del proyecto de futuro. El de un estudiantado necesitado de un «coach».

Junto a las secciones estudiantiles que saben encadenar la autoeficacia y la proyección profesional, sea con consistencia —autoeficaces racionales— o con inconsistencia —autoeficaces sentimentales—, encontramos otras maneras de enlazar la transición universidad -inserción laboral. Éstas corresponden a los «ineficaces», los «lábilés» y los «inconformistas». Sus modelos de previsión frente al futuro profesional tienen un peso considerablemente inferior a los dos tipos de estudiantes autoeficaces. En conjunto estas tres clases suman un veintisiete por ciento del colectivo evaluado.

Tomado el grupo de las personas lábilés, nueve con cinco del estudiantado, la secuencia autoeficacia - proyecto profesional guarda su relación si bien con contenidos negativos. Los estudiantes pertenecientes a esta clase tienen un pobre aprecio de sí mismos, ni siquiera les atrae la seguridad, la nota común a todo el perfil es la incomodidad ya con la propia identidad, ya con los factores que componen la estructura de un proyecto profesional. La indiferencia y el desprecio hacia estos posibles patrones de actuación se plasman en los posicionamientos vectoriales. Las muchachas y los muchachos «lábilés» tienen una poderosa posición en el subeje «revisión» manifestando así cual es su idea acerca del horizonte laboral. Además de revisionistas de los itinerarios de integración laboral, esta aglomeración de estudiantes se coloca en el subvector de la ilusión de modo muy pronunciado cuando observamos el eje de la resonancia afectivo-motivacional. Este encuadre relativo a los deseos confirma que la clase lábilés carece de los elementos y los criterios mínimos para generar autónomamente un pro-

yecto de trabajo personal. Los lábiles disponen de las referencias constituyentes del plan profesional en cuotas muy bajas. Estos rangos unidos a una concepción de sí mismos exigua se asocian a la pasividad. Las chicas y los chicos «lábiles» avalan su desapego a un proyecto profesional con su posición en el cuarto factor «Dinamismo Profesional»: su alejamiento del coraje y del arrojo que todo planteamiento de futuro exige lo atestigua.

En el tipo universitarias y universitarios «ineficaces», diez con ochenta y nueve por ciento de la muestra, reencontramos el vínculo entre la baja valoración personal y una mediocre tendencia al logro. Los dos aspectos de la personalidad son poco sólidos entre las personas de esta clase. Este nexo queda reforzado por una expectativa de autoeficacia media y una planificación destartalada en la que no hay anticipación de tareas, definición de recursos, gradación de etapas, compromiso ni muestras de ejecución. Estas personas desconocen como se plantea, estructura y secunda un proyecto profesional. Por otra parte, no parece haber en ellas una aceptación de los modelos de inserción profesional actuales. La desafección del tipo «ineficaces» respecto a la ordenación del mercado se constata en la localización del grupo en el eje «cognición profesional»: se desplazan en el área de la revisión. Con una crítica menor que la de la clase «lábiles», los estudiantes «ineficaces» se diferencian de la clase anterior en la resonancia afectivo-motivacional de sus proyectos. Frente a la ilusión de los «lábiles», las universitarias y los universitarios «ineficaces» se colocan en el polo de la articulación. Sin embargo, dado el significado de este subvector, la estructuración del proyecto de estas personas es teórica. Falta la activación, los puntajes en motivación son a la baja. Las programaciones de los proyectos de inserción laboral no se concretan. La proyección del grupo en el eje cuarto, «Dinamismo Profesional», en el sector medio de «arrojo» introduce pistas sobre una leve agilización del planteamiento, más no suficiente para armar un proyecto.

Hemos aislado dos clases de estudiantes en la transición «Universidad - Mundo profesional» con una seria relación entre sus autoconceptos negativos, sus expectativas de autoeficacia débiles y la carencia de un proyecto profesional sólido. Las variables de personalidad que concurren en cada tipo despejan la razones de su existencia.

La cuarta hipótesis del estudio G.A.R. tiene un contraste final en la existencia del tipo «inconformistas en desorientación». Con una presencia en el estudiantado del siete por ciento, las chicas y los chicos de este conglomerado se distinguen de los dos grupos anteriores en su buen concepto del yo. Son personas satisfechas de sí mismas. Coinciden en ello con las clases de estudiantes autoeficaces. Sin embargo, vuelven a los primeros en su ausencia de un proyecto articulado. No exponen aspiraciones profesionales en positivos. Les preocupa especialmente la aceptación e integración social en los entornos próximos donde también quieren seguridad. Situados en el factor primero, «Cognición profesional», apuntan a una fuerte crítica a los modelos de autorrealización profesional actuales. Como sus compañeras y compañeros «ineficaces», los «inconformistas» se emplazan en



el subfactor articulación; como ellos su resonancia afectivo motivacional carece de los revulsivos necesarios para llegar a la actuación. Existe confusión en este grupo. Se trata de un perfil inmerso en un plan de estudios que no sabe muy bien por qué ni para qué. La clase «inconformistas desorientados» sí deja claro un aspecto en su evanescente planificación profesional: cualquier proyecto de futuro pasa por mantenerse en la Comunidad Autónoma Vasca. El apego al territorio es el único proyecto verdaderamente definido. Preocupa la seguridad pero las y los «inconformistas» no saben a qué se dedicarán para blindarla.

Los cinco tipos de universitarias y universitarios aislados por el estudio G.A.R. son coherentes con el sentido de la hipótesis número cuatro. Podemos comprobar que entre las mujeres universitarias vascas y los varones universitarios vascos se fijan variadas asociaciones entre la percepción de autoeficacia y sus respectivos proyectos profesionales según la intervención de algunas características intrapersonales. Estas asociaciones son comunes a los dos sexos y distintas en razón de la participación de las variables subyacentes. Son estos elementos internos de la personalidad los artífices de los tipos.

Las clases autoeficaces se distinguen por una especial impronta del análisis y la regulación comedida, los «autoeficaces racionales» y, por otra parte, en orden a una saturada emotividad, extraversión y proclamación de proyectos articulado pero carentes de la necesaria activación. Estas últimas personas son los «autoeficaces sentimentales». Las clases sin autoeficacia no construyen sus planes para el desarrollo de la carrera. Las chicas y chicos «lábilés» ven mediada la secuencia expectativa de autoeficacia- proyección profesional por una delicada estructura de personalidad que instala a esta clase de estudiantes en la pasividad. La agrupación «ineficaces» tampoco cuenta con la imprescindible valoración del yo pero sus miembros desarrollan unas incipientes estructuras de proyecto. Intentan llevar hacia adelante un plan pero no tienen orden ni concierto en las realizaciones que esbozan. Su situación se asocia a la incompetencia para generar un proyecto sólido. En estos dos grupos, la revisión de las ofertas y las perspectivas de inserción del actual mercado laboral es un punto de encuentro. Por último, las universitarias y los universitarios «inconformistas» representan el grupo divergente. La secuencia autoeficacia - proyección profesional se rompe en este caso por distintas razones. No hay asociación entre una juventud con buen autoconcepto y que dice tener confianza en sí misma con la adecuada configuración de un proyecto profesional. Su inconsistente construcción y los planes de autorrealización se unen necesariamente a la permanencia en el territorio vasco. Razón, emoción, labilidad, desconocimiento y tierra son las claves que median en cada una de las transiciones universidad - mundo profesional originando las cinco clases de universitarias y universitarios descritas.

La cuarta y última hipótesis de este trabajo se orienta principalmente a valorar los distintos aspectos de la personalidad, tanto de hombres como de mujeres, que puedan ser impulsores de una favorable transición al mundo profesional. En su mayoría, los trabajos consultados insisten una y otra vez en las barreras para



el acceso de la mujer a los puestos de dirección, a la promoción en el empleo, a la difícil conciliación vida privada / vida pública prestando mucha menos atención a las cualidades, las competencias y los posibles perfiles superadores de las situaciones de desigualdad. Encontramos en el análisis de este cuarto planteamiento la oportunidad de identificar algunos propulsores hacia un proyecto profesional, también algunos inhibidores.

Las características de la personalidad que destacan entre las personas autoeficaces como principales variables potenciadoras de un proyecto de inserción son a) el alto autoconcepto, b) el esfuerzo, c) el aplazamiento de las apetencias afectivas, d) la concreción de metas de postgrado, e) la aceptación de la movilidad laboral, f) la elevada búsqueda de reconocimiento social, g) el poderoso deseo de autorrealización y h) la alta ambición de poder.

Si nos fijamos en los tipos que se significan como ineficaces ante la articulación de un proyecto profesional las dimensiones de la personalidad que más destacan son a) un bajo autoconcepto, b) bajo deseo de autorrealización por medio del empleo, c) escasa ambición de poder, d) poco interés por el reconocimiento social, e) la falta de confianza en el esfuerzo propio, f) falta de flexibilidad mental en la consideración de las salidas de postgrado g) pobres o mediocres credenciales académicas y h) una expectativa de autoeficacia media.

Este elenco de propiedades promotoras y amortiguadoras de la planificación del desarrollo de la carrera se ven reforzado por la composición del factor 1 «Cognición Profesional» en el subvector «Convención». Las variables han sido entresacadas de sus correspondientes clases a modo de cierre de este apartado pero entendemos que su participación en la transición «Universidad - Mundo Laboral» es más apropiada si se mantienen las interacciones de las características de la personalidad en cada uno de los tipos de universitarios catalogados.

Consignaremos por último que la fase de desarrollo comprendida entre los últimos años universitarios y la inserción en el entorno del trabajo puede reconocerse como un período de transición. Advertimos que solamente un dieciocho con dieciséis por ciento de la juventud universitaria vasca encuestada dispone de un esquema de actuación sólido. Más de la mitad de la muestra aceptando dirigirse al mercado laboral en sus actuales coordenadas socioeconómicas, no saben cómo hacerlo. Hablamos de un cincuenta y cuatro por ciento de muchachas y muchachos que necesitan orientación en la planificación de su prospectiva profesional. La confusión propia de las transiciones de desarrollo deja su constancia de modo aún más claro en los tres grupos de estudiantes que descartan las perspectivas de integración ocupacional más convencionales. No hemos realizado entrevistas individuales. No eran los diagnósticos pormenorizados de la personalidad nuestros objetivos. Hemos apuntado algunas dimensiones que parecen relacionarse con sus planteamientos críticos del mercado. No disponemos de datos precisos para explicar las manifestaciones de insatisfacción, inconformismo y negativismo aisladas. Solamente podemos añadir que estos estados de ánimo acompañan el desenlace de las crisis normativas de las y los jóvenes de las so-

ciedades occidentales posiblemente potenciadas en estos momentos por el guión postmoderno.

Siempre respetuosos con los inconvenientes de los métodos «ex-pos-facto», pero muy atentos a sus ventajas, creemos haber cubierto los propósitos con los que iniciábamos esta investigación. Hemos procurado clarificar, describir y catalogar los nexos entre la percepción de autoeficacia del estudiantado universitario vasco y sus proyecciones profesionales.

## 5. CONCLUSIONES

La investigación «Diferencias de Género en las expectativas de Autoeficacia y en la Proyección Profesional entre las universitarias y los universitarios de la Comunidad Autónoma Vasca», estudio G.A.R., ha pretendido reconocer la naturaleza y la importancia de la transición de desarrollo «Universidad - Mundo Laboral» entre la juventud vasca analizando la planificación del proyecto profesional del estudiantado universitario. Hemos explorado esta crisis normativa desde el punto de vista del género, de la participación de la expectativa de autoeficacia y de las principales dimensiones de la personalidad. La comprensión de este significativo período juvenil desde la intersección compuesta por Psicología de la Personalidad en su orientación cognitiva y la Psicología de Género, deja las siguientes constataciones:

1. El período de desarrollo comprendido entre los últimos años de preparación en la Universidad y la inserción en el mercado de trabajo en las circunstancias de un modelo de economía neoliberal, se reconoce como un momento de confusión e incertidumbre entre las mujeres y los varones vascos enfrentados a la planificación de sus proyectos profesionales.
2. En la transición de vida hacia el mundo laboral, la expectativa de autoeficacia se mantiene como una autorreferencia válida para apoyar el engranaje y puesta en marcha de un proyecto profesional entre las universitarias y universitarios de la comunidad vasca. Su papel es moderado si lo comparamos con la intervención detectada para el autoconcepto, característica de la personalidad a la que aparece vinculada. Se mantiene para estas dos dimensiones de la personalidad, el reparto de influencias comprobado por esta investigadora (Morejón Sabio, 1999, 2008) acerca del estrés en la incorporación a la Universidad.
3. La asociación entre la expectativa de autoeficacia y los proyectos profesionales en los dos sexos guardan una relación de correspondencia positiva y negativa en cuanto a la calidad de los nexos. Las franjas de estudiantes con alta expectativas de autoeficacia presentan unos planes profesionales articulados con distintos grados de consistencia; las secciones de estudiantes con baja o media expectativa de autoeficacia configuran unos proyectos de desarrollo de la carrera inconsistentes o bien no llegan a elaborarlos.

4. La exploración de la transacción «mujer/varón - expectativa de autoeficacia - proyecto profesional» pone de manifiesto la existencia de diferentes estilos de gestión del proyecto profesional entre las universitarias y los universitarios de la comunidad vasca. Los varones tienden a reproducir el modelo de inserción laboral propio de los entornos organizacionales androcéntricos. Las mujeres realizan planificaciones en las que se deja traslucir la permanencia del currículum oculto y la apuesta por otros modelos de inserción laboral más respetuosos con una armonía de la existencia humana: trabajo, familia, comunidad.
5. Apenas existen diferencias en la percepción de la autoeficacia y el autoconcepto entre los varones y las mujeres estudiantes las universidades de la C.A.V. Se constatan las diferencias de género ya comentadas en la planificación de los proyectos profesionales pero no se advierten distinciones entre los sexos en sus propósitos activos ante el trabajo.
6. Se reconocen los ejes que estructuran intelectual, emocional, motivacional y socialmente un proyecto de planificación de la carrera. La extracción de factores reconoce el factor «cognición profesional», el eje «resonancia afectivo-motivacional», el vector «tiempo profesional» y la recta «dinamismo profesional». Estos vectores configuran un modelo, entendemos que válido, para la orientación de cuantos jóvenes se sientan perdidos en su trabajo de introspección ante el futuro laboral próximo.
7. Ante la transición «Universidad - Mundo Profesional» siempre en las coordenadas del neoliberalismo económico y los valores de la postmodernidad, se advierte distintos tipos de universitarias y de universitarios según su organización de la secuencia «autoeficacia - proyecto profesional». El catálogo extraído está formado por la clase de jóvenes «autoeficaces racionales», la clase de jóvenes «autoeficaces sentimentales», jóvenes «inconformistas», jóvenes «ineficaces» y la clase de jóvenes «lábilés». Si bien el conformismo es considerado el sesgo más tendencioso inoculado en los valores de la posmodernidad (Santana, 2001), no parece haberse trasladado a la totalidad del tejido social de la juventud vasca. Las clases aisladas por esta investigación reflejan dos líneas de pensamiento ante la inserción laboral: a) el pragmatismo como forma de vida y pensamiento guiado por la ética de lo personal de los dos primeros grupos y b) el desencanto y la indiferencia fruto de la falta de fundamentación estable y segura del saber y del hacer, fruto de la provisionalidad de las sinuosas condiciones del mercado. Estos parámetros son intuitivos con distintos matices por los tres grupos minoritarios restantes que en ningún momento identificaremos con jóvenes indolentes, «pasotas» o diletantes. Son universitarias y universitarios que quieren trabajar pero critican el entorno laboral cambiante e hipercompetitivo, cuando no injusto, que les espera. La variable sexo no es definitiva para la discriminación de los tipos. Mujeres y hombres participan de los mismos.

8. El análisis de la transacción «género - autoeficacia - proyecto profesional» ha puesto al descubierto qué dimensiones personales de naturaleza intrapsíquica median en la distinción de las clases de universitarias y universitarios ante su proyección profesional. En los tipos de orientación resolutive y convencional predominan el autoconcepto, la dedicación y el esfuerzo, la integridad de la estructura de la personalidad, la apuesta por su autorrealización, el deseo de reconocimiento social, la ambición de poder, el control sobre las apetencias afectivas, el conocimiento y concreción de las metas de desarrollo, la flexibilidad de pensamiento ante los impedimentos de progreso, la versatilidad otorgada a los profesiogramas configurados y la disposición a la movilidad laboral. Las mismas propiedades de la personalidad pero en sus grados de posesión muy bajo o en situación de carencia se relacionan con los perfiles de proyección ante el mercado de trabajo disidentes.
9. Formalmente no existen estereotipias de género entre las personas participantes en el estudio G.A.R. pero se advierten ciertas tendencias de fondo que contradicen estas opiniones. Evaluadas las estereotipias sobre el papel familiar y las estereotipias sobre el papel laboral, los resultados indican una ausencia prácticamente total de estos prejuicios. No obstante estos datos, algunas mujeres tienden a programar sus proyectos profesionales incluyendo el llamado currículum oculto, en tanto que los universitarios varones parecen centrarse en el desarrollo de la carrera específicamente. Los datos sobre el perfil de afectividad detectan un menor control emocional entre algunas mujeres y un estilo cognitivo dependiente de campo. Estaríamos sumando indicadores sobre modos de socialización discriminatorios entre hombres y mujeres. Entendiendo que el período autobiográfico analizado es la fase de transición a la vida activa, cabe pensar en la programación de medidas de sensibilización hacia los estilos de gestión de la carrera programados por las universitarias y los universitarios con el fin de que los proyectos femeninos no desemboquen en la infrautilización del potencial de las mujeres. Los cambios progresivos hacia entornos organizacionales andróginos a todos incumbe.
10. Existe desorientación entre importantes bolsas de universitarias y universitarios de la Comunidad Autónoma Vasca acerca de cómo despejar el encuentro con el mundo profesional. Los trabajos de introspección que realiza la juventud examinada sobre su pasado, su presente, el mundo del trabajo, las consecuencias de futuro de sus opciones ofrecen un pobre balance reflexivo. La necesidades de ayuda técnica por parte de profesionales de la psicología y la orientación es otra de las evidencias que pretendemos poner en alto con la investigación desarrollada. Si algún sentido tiene este estudio es potenciar la autonomía de las cohortes universitarias egresadas tratando de aminorar la incidencia de las realidades sociales, económicas y culturales que obstaculizan su integración laboral. La rejilla de diagnóstico alcanzada por G.A.R. puede tener una inmediata

utilidad: la clase de jóvenes «autoeficaces sentimentales» (54,19%) representa a un colectivo juvenil con un proyecto intuitivo, con mucho anhelo pero balbuceante; el tipo de estudiantes «ineficaces» (10,89%), los «lábilés» (9,50%) y la clase de jóvenes «inconformistas» (7,26%) advierten de la existencia de tres formas de disidencia en la planificación de los proyectos profesionales. Las dos primeras agrupaciones estudiantiles desconocen cómo componer un plan de futuro, la personas lábiles necesitan recuperar el crédito en sí mismas para atinar con una prospectiva personal primero, laboral después y la sección de jóvenes inconformistas debe aprender a identificar áreas de autorrealización en un modelo económico que no les agrada. Evitar errores, algunos sufrimientos, pérdidas de recursos y favorecer la articulación de los proyectos profesionales de las muchachas y los muchachos, sean o no de la Comunidad Vasca, en momentos de incertidumbre general por los cambios de la globalización, exige apuntalar los autoconceptos y sobre todo las expectativas de autoeficacia. Los profesionales de la psicología deben apoyar a cuantas muchachas y muchachos lo necesiten convenciéndoles de que son capaces de asumir un papel activo para cambiar sus circunstancias.

11. Las brillantes pretensiones de postgrado en que se concretan los proyectos profesionales del estudiantado vasco requieren de ayuda por parte de las instituciones sociales. Fomentar la fuerza del autoconcepto, la seguridad en la propia persona y la convicción de eficacia en los empeños personales no basta. La reordenación de las circunstancias se impone si no queremos generar nuevos «Sísifos». Ante el nuevo Espacio Europeo de Enseñanza Superior, ante la igualdad formal de oportunidades y la desigualdad «natural» de resultados en función de las capacidades y los esfuerzos individuales, los organismos autonómicos, nacionales e internacionales deben dotar de recursos a la educación superior, a la investigación profesional y a los viveros de nuevas empresas. El escepticismo ante el futuro, la pérdida de fe en el progreso pueden derivar en el fenómeno de enfriamiento de las expectativas y la aparición del descontento social en la juventud universitaria. Recordemos el «muy caliente» verano-otoño de 2008 entre los estudiantes griegos. No conviene permitir que las universitarias y los universitarios ahora autoeficaces se instalen en la abulia. No conviene que los procedimientos de inserción laboral se basen tanto en las relaciones de conocidos. No conviene la injusticia de desaprovechar verdaderos talentos.
12. Las peculiaridades de la identidad nacional de la Comunidad Autónoma Vasca se dejan sentir en el enfoque que algunos participantes imprimen no sólo a sus proyecciones de trabajo sino a sus proyectos existenciales. El apego a la tierra se incluye en la construcción del plan de vida de un modo muy principal. Existe un sector de jóvenes que planifican su futuro únicamente en torno a su permanencia en la Comunidad Vasca. El resurgimiento de los nacionalismos forma parte de las contestaciones

dadas por algunos colectivos y algunos pueblos a la globalización de la economía, la cultura, la ética y, sobretudo, la estética. La presión que determinados poderes políticos y económicos ejercen para uniformar las naciones y sus diversas culturas deriva en la presencia de los «ismos», expresión colectiva de rechazo a la globalización. Nada que objetar cuando las respuestas son democráticas, repudio ante las iniciativas virulentas. La aparición de colectivos ciudadanos que se sienten atezados ante el imperio de la uniformidad —un único pensamiento, mismas necesidades de consumo, idénticos bienes y servicios— atiende a la angustia generalizada que provoca un mundo cada vez más indiferenciado. La cultura de la movilización pacífica parece apropiada para el disfrute de los derechos humanos básicos. La construcción de la identidad individual requiere re-vocar dependencias sean éstas globales o locales.

Lejos de encerrarnos en las redes cercenadoras del pensamiento único, dejamos sobre estas páginas algunas preocupaciones de la juventud vasca en cuanto trabajadores en ciernes. Hace un año, iniciamos un estudio tratando de desentrañar algunas de las injusticias que acompañan la carrera profesional de las mujeres, tomando como grupo control a los varones, y hemos encontrado parcelas de vulnerabilidad comunes, rastros de socialización muy tradicional y necesidades de orientación de diversa naturaleza. Nuestros objetivos han sido explorar, clarificar, comprender y catalogar una realidad social cuál es la preparación de la juventud universitaria ante el mercado de trabajo incidiendo especialmente en las diferencias entre las mujeres y de los varones. Llegados aquí dejamos abiertas muy interesantes áreas de investigación y especialmente un verbo: resolver. Algunas de las evidencias desveladas por esta investigación no pueden descuidarse. El coraje de las mujeres en el diseño de unos proyectos profesionales abiertos y valientes pero aún descompensados frente a la firmeza de los planes masculinos que cuentan además con los entornos organizacionales a su favor, no puede desmoronarse. Sirvan estos deseos para poner fin a un proyecto que esperamos sea útil a cuantas personas se sientan perdidas en el encarrilamiento de su porvenir.

Abríamos la redacción de este libro con las palabras de una joven muy preparada y a la vez bien asustada. Tomamos prestadas esas palabras por su vigencia. Transcurridos quince años, quince años de pertinencia, *El País Semanal* describe estos días a la «Generación Noqueada» (Abril, 14 marzo 2010). Ellos y ellas, ellas y ellos, unas más que otros repiten con sus matices el perfil de Beatriz: «una carrera, un máster, tres idiomas. Ella dice que aún no se siente parada. Que hasta ahora lo percibe como un tránsito entre un trabajo del que le acaban de despedir y otro que está aún por llegar, pero no llega. Que son cosas de un sector convulso como el suyo».

Puntos suspensivos.





## Referencias bibliográficas

- Abascal, E. & Grande, I (1989): *Métodos Multivariantes para la Investigación Comercial*. Barcelona: Ariel.
- Abril, G. (2010): «Generación Noqueada», *El País Semanal*, n.º 1746, 46-53.
- Agüera, M. y Gutiérrez, O. (2009): *Pla d'igualtat d' oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Girona*. (2.ª ed.). Barcelona: Universitat de Girona.
- Agut, S. y Martín, P. (2007): «Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica». *Apuntes de Psicología*. Vol. 25, Núm. 2, 201-214.
- Aldecoa, J. (1994): *Mujeres de negro*. Barcelona: Anagrama.
- Alizade, M. y Seelig, B. (2007): *El techo de cristal. Perspectivas psicoanalíticas sobre las mujeres y el poder*. Argentina: Lumen.
- Amorós, C. (2005): *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias para las luchas de las mujeres*. Madrid: Universitat de Valencia.
- Anker, R. (1997): «La segregación profesional entre hombres y mujeres». *Revista internacional del trabajo*. Vol. 116, Núm. 3.
- Artazcoz, L., Escribà-Agüir, V., Cortès, I. (2003): «Género, trabajos y salud en España». *Gac Sanit*, 2004, 18(Supl 2), 24-35.
- Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas. (2005): *II Congreso Internacional de Mujeres Empresarias y Directivas*. Bilbao: Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas.
- Austin, L. (2001): *El techo invisible*. Barcelona: Urano.
- Bandura, A. (1992): «Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism». En Schwazer, R.: *Self-efficacy: Thought Control of Action*. Berlin: Taylor & Francis.
- Bandura, A. (1993): «Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning». *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Bandura, A. (1997): *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

- Bandura, A. (2003): «Negative self-efficacy and goal effects revisited». *Journal of Applied Psychology*, 88, 87-99.
- Bandura, A. (Ed.) (1999): *Auto-eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Bilbao, Desclée de Brouwer.
- Barberá, E., Sarrió, M. y Ramos, A. (2000): *Mujeres directivas: promoción profesional en España y el Reino Unido*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2002): «Más allá del “techo de cristal”. Diversidad de Género», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 40, 55-68.
- Barberá, E. e I. Martínez-Benlloch (eds.) (2004): *Psicología y Género*. Madrid, Pearson Education.
- Bazinet, A. (1984): *La evaluación del Rendimiento*. Barcelona: Herder.
- Beas, M.I. Llorens, S y Pinazo, D. (2000): «Formación para el uso de ordenadores y niveles de autoeficacia: el rol modulador de las actitudes hacia los ordenadores». En Agullo, E., Remeseiro, C. *Psicología del Trabajo y de los Recursos Humanos. Nuevas aproximaciones*, 441-446.
- Benzécri, J.P. (1979) «Sur le calcul dex taux d'inertie dans l'analyse d'un questionnaire». *Cahiers de l'Analyse des Données*, 3, p 377-378.
- Bielby, D. y Bielly, W. (1988): «Women's and men's commitment to paid work and family: Theories, models and hypotheses». *Women and Work*. Vol. 3, 249-264.
- Boekaerts, M. (1996): «Self-regulated learning at the junction of cognition and motivation». *European Psychologist*, 1(2), 100-112.
- Bong, M. (2001): «Role of self-efficacy and task-value in predicting college student course performance and future enrolment intentions». *Contemporary Educational Psychology*, 26, 553-570.
- Bourdieu, P.(2000): *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Boutinet, J. P. (1996): *Anthropologie du projet*. París : PUF.
- Boye, K. (2009): «Relatively different? How do gender differences in well-being depend on paid and unpaid work in Europe?». *Social indicators research*. Vol. 93, Núm. 3, 509-525.
- Braidotti, R. (2004): *Feminismo, diferencia sexual y subjetividad nómada*. Barcelona: Gedisa.
- Brown, J. A. C. (1986): *Técnicas de persuasión*. Madrid: Alianza.
- Buchmann, C., Diprete, T. y McDaniel, A. (2008): «Gender inequalities in education». *Annual Review of Sociology*. Vol. 34, 319-338.
- Buscatto, M. (2009): «Selling women shot: Gender and money on Wall Street». *Sociologie du travail*. Vol. 51, Núm. 2, 167-322.
- Camps, V. (1990): *Virtudes Públicas*. Madrid: Espasa.
- Camps, V. (1993): *Paradojas del individualismo*. Barcelona: Crítica.
- Cañamero, M. P. (2009): *El aprendizaje en alumnos universitarios. Influencia de variables emocionales*. Extremadura: Universidad de Extremadura.
- Carbonero, M.A. y Merino, E. (2004): «Autoeficacia y madurez vocacional». *Psicothema*. Vol. 16, Núm. 2, 229-234.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carrasco, M. J. y García, A. (2005): *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Carrasquer, P. (1997): «Jóvenes, empleo y desigualdades de género». *Cuaderno de Relaciones Laborales*. Vol. 11.
- Chichilnisky, G. y Hermann, E. (2008): «Análisis del desnivel salarial entre hombres y mujeres con un modelo de equilibrio». *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 127, Núm. 4.
- Concejalía de Políticas de Igualdad (2005): *Situación y posición de las mujeres en los puestos de dirección y posición de la mujer en los puestos de dirección*. Gijón: Concejalía de Políticas de Igualdad.
- Consejería de Empleo y Mujer (2006): *Estudio sobre habilidades directivas en la mujer*. Madrid: Consejería de empleo y Mujer.
- Cornejo, J. M. (1988): *Técnicas de Investigación Social: El Análisis de Correspondencias*. Barcelona: P.P.U.
- Crespo, E.; Prieto, C. y Serrano, A. (2009): *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Cuadrado, I. (2003): «¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección». *Revista de Psicología Social*. 18(3), 283-307.
- Curie, J. y Hajjar, V (1987): «Vie de travail - Vie hors travail : la vie en temps partagé» En Lévy-Leboyer, C. y Sperandio, J.C.: *Traité de psychologie du travail*. París: PUF. 37-55
- D' Emmet, F. (1988): *Réussite et personallité*. Francia: Astra.
- D'Adamo, O., García, V., Ferrari, G. y Slavinsky, G. (2008): «Mujeres candidatas: percepción pública del liderazgo femenino». *Revista de Psicología Social*. Vol. 23, Núm. 1, 91-106.
- De Anca, C. y Aragón, S. (2007): «La mujer directiva en España: catalizadores e inhibidores en las decisiones de trayectoria profesional». *Academia, Revista Latinoamericana de Administración*. 38, 45-63.
- De Beauvoir, S. (1986): *El segundo sexo*. Madrid: Aguilar.
- Déchaux, J. (2009): «Les femmes, gardiennes des solidarités familiales». *Politiques sociales et familiales*. Núm. 95, 7-12.
- Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2008): *Las mujeres y los puestos directivos: espejismo de la igualdad*. Vitoria-Gasteiz: Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Dexter, C. (1985): «Women and the exercise of power in organizations». *Women and Work*. Vol. 1, 239-258.
- DiClemente, C., Fairhurts, S. & Piotrowski, N. (2004): «The role of self-efficacy in addictive behaviours». En J. Maddux (ed.): *Self-efficacy, adaptation and adjustment Theory, research and application*. New York: Plenum.
- Díez, F. (2006): *El trabajo trasfigurado. Los discursos del trabajo en la primera mitad del siglo XIX*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Donoso, T., Figuera, P. y Rodríguez, L. (2009): «Modelos sociales y mercado laboral: un estudio con alumnado universitario». *Prisma social*. Núm. 2.

- Eden, D. y Aviram, A. (1993): «Self-efficacy training to speed reemployment: helping people to help themselves». *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.
- Emakunde (2009): *La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.
- Emploif affaires sociales (2005): *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes*. Belgium: Emploif affaires sociales.
- Eriksson, U. (2000): «Género y Profesión. Un caso sueco». En Gil, A. y Sales, D. (eds.): *Mujeres. Mediar para reconocer otros mundos en este mundo*. Castellón: Universidad Jaime I pp 41-52.
- Escofier, B. & Pages, J (1992): *Análisis factoriales simples y múltiples*. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- Escofier, B. & Pagès, J. (1998): *Analyses Factorielles Simples et Multiples. Objectifs, méthodes et interprétation*, 3<sup>e</sup> édition. Paris: Dunod.
- Escolano, E. (2002) : *Mujeres y Función Pública. El personal de administración y servicios de la Universidad de Valencia*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Escolano, E. (2006): *Entre la discriminación y el mérito. Las profesoras en las universidades valencianas*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Estefanía, J. (1995): «Miedo al futuro». *El País*. 11 de diciembre.
- Estefanía, J. (1997): *Contra el pensamiento único*. Madrid: Taurus.
- European Commission (2007): «Malta: Increasing female participation through childcare services in the workplace». *European Employment Observatory*. Review: Spring 2006.
- Eysenck, H.J. y Eysenck, M. W. (1987): *Personalidad y diferencias individuales*. Madrid: Editorial Pirámide.
- Fernández Santana, J. O. (1989): «El análisis factorial de correspondencias: lugar en el análisis multivariante. Condiciones de aplicación e interpretación». *III Congreso Español de Sociología*. San Sebastián: U.P.V.
- Fernández Sierra, J. (1999): «L'Orientation professionnelle intégrée dans les programmes scolaires : de la socialisation à l'éducation». *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 28. (2), 327-342.
- Ferrer, M.P. & Sánchez, I. (1995): *Toma de decisiones vocacional no sesgada por razón de sexo*. CIDE.
- Ferrer, V. A., Bosch, E. y Gili, M. (1998): «Aspectos diferenciales en salud entre las mujeres que trabajan fuera del hogar y las amas de casa». *Psicothema*. Vol.10, Núm 1, 53-63.
- Fromm, E. (1980): *Psicoanálisis de la Sociedad Contemporánea*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- García Rodríguez, Y. (1993): «Conclusiones sobre los efectos psicológicos del desempleo en la juventud». *Psicología del trabajo y organizaciones*, 11 (24), 51-62.
- García, C. (2007): *El Síndrome de Maripili: el miedo de las mujeres a no ser queridas*. Madrid: La esfera de los libros.
- García Cuesta, S. (2008): «Mujeres en trayectorias periféricas de carrera». En *Clepsydra*, 7, 43-70.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- García-Lago, V. (2005): «La desigualdad laboral entre hombres y mujeres». *Revista Educación y futuro digital*. Vol. 9.
- Garduño, M.A. y Márquez, M. (1995): «El estrés en el perfil de desgaste de las trabajadoras». *Cadernos de Saúde Pública*. Vol. 11, Núm. 1.
- Gash, V. (2009): «Sacrificing their careers for their families? An análisis of the penalti to motherhood in Europe». *Social indicators research*. Vol. 93, Núm. 3, 569-586.
- Gil-Monte, P. (2002): «Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería». *Psicología em Estudo*, Maringá. Vol. 7, Núm. 1, 3-10.
- Glen, H. y Elder, Jr. (1999): «Trayectorias vitales en las sociedades cambiantes». En A. Bandura (ed.): *Auto-Eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la Sociedad actual*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Gómez, A. (2008): *Matriarcados, etnicidad y sistemas sexo/género analógicos y digitales. Los bijagós (Guinea Bissau) y los Zapotecas (México)*. Vigo: Universidad de Vigo.
- Gómez, V., Pérez, L.M., Feldman, L., Bajés, N. y Vivas, E. (2000): «Riesgos de salud en mujeres con múltiples roles». *Revista de estudios sociales*. Núm. 6, 27-38.
- González, B. (2009): «Generación MD 40 (mujeres/Directivas/40 años)». *Mujer de hoy*. Núm. 544, 10-14.
- González, B. (2009): «Mobbing a la maternidad». *Mujer de hoy*. Núm. 545, 16-17.
- González Pérez, T. (2008): «Las mujeres españolas en el sistema educativo. La construcción de programas y modelos formativos». En *Clepsydra*, 7, 77-92.
- Gózales, B. y Arabia, A. (2009): «Los hombres que sí aman las mujeres». *Mujer de hoy*. Núm. 541, 14-17.
- Greenacre, M.J. (1993) *Correspondence Analysis in Practice*, Academic Press.
- Greenacre, M. y Blasius, J. (eds.) (2006): *Multiple Correspondence Analysis and Related Methods*. Boca Raton, Florida: Chapman & Hall/CRC.
- Gutek, B. y Dunwoody, V. (1987): «Understanding sex in the workplace». *Women and Work*. Vol. 2, 249-269.
- Gwartney-Gibbs, P. (1988): «Women's work experience and the "rusty skills" hypothesis». *Women and Work*. Vol. 3, 169-188.
- Hackett, G. (1999): «Autoeficacia en la selección y desarrollo profesional». En A. Bandura (ed.): *Auto-Eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la Sociedad actual*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Hennig, M. y Jardim, A. (1978): *Carrières de Femmes*. Paris: Presses de la Renaissance.
- Heinrich, B. (1986): *Mujeres a la orilla del río*. Barcelona: Plaza y Janes.
- Hernández, P. J. (1997): «Causas y consecuencias del abandono voluntario del puesto de trabajo en la mujer». *Cuadernos Económicos de I.C.E.* Núm. 63.
- Hernando, A. (2003): *¿Desean las mujeres el poder? Cinco reflexiones en torno a un deseo conflictivo*. Madrid: Minerva.
- Hofstede, G. (1999): *Culturas y organizaciones*. Madrid: Alianza.

- Hyde, J. (1995): *Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana*. Madrid: Morata.
- IESE Business School-Universidad de Navarra (2006): *Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas*. Barcelona-Madrid: IESE Business School-Universidad de Navarra.
- Instituto de la Mujer (2004): *Estudio de las barreras internas y externas que obstaculizan el acceso de las mujeres a los puestos de alta responsabilidad en el sector automoción, financiero y de seguros y en las administraciones públicas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Instituto de la Mujer (2005): *Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Madrid: Instituto de la mujer.
- Instituto de la Mujer (2007): *Usos del tiempo, estereotipos, valores y actitudes*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Instituto de la Mujer (2008): *Mujeres en la alta dirección: la carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad*. Madrid: instituto de la Mujer.
- Instituto Nacional de Estadística (2009): *Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2007/2008*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto Nacional de Estadística (2009): *Mujeres y hombres en España 2009*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (2004): *Guía del delegado y delegada de prevención*. Madrid: Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud.
- Jayme, M. y Sau, V. (1996): *Psicología diferencial del sexo y del género*. Barcelona, Icaria.
- Kane, E. y Whipkey, K. (2009): «Predictors of public support for gender-related affirmative action. Interests, gender attitudes, and stratification beliefs». *Public Opinion Quarterly*. Vol. 73, Núm. 2, 233-254.
- Kessler-Harris, A. (1985): «The debate over equality for women in the work place. Recognizing differences». *Women and Work*. Vol. 1, 141-161.
- Lebart, L. Piron, M. y Morineau, A. (2006): *Statistique Exploratoire Multidimensionnelle. Visualisation et inférence en fouilles de données*, 4<sup>e</sup> édition. Paris: Dunod.
- Leicht, K. (2008): «Broken down by race and gender? Sociological explanations of new sources of earnings inequality». *Annual Review of sociology*. Vol. 34, 237-256.
- León G., O. y Montero, I. (2004): *Métodos de Investigación en Psicología y Educación*. Madrid, McGraw Hill.
- Lévy-Leboyer, C. y Sperandio, J.C. (1987): *Traité de psychologie du travail*. París: PUF.
- Lewin, P. (1991): *Self-regulatory behaviour and risk taking: causes and consequences*. New Jersey, Ablex Publishing Corporation.
- Lewontin, R.C.; Rose, S. y Kamin, L.J. (1987): *No está en los genes. Racismo, genética e ideología*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Liñán, A. (2008): *Mujeres y protección jurídica: una realidad controvertida*. Málaga: Universidad de Málaga.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Lires, M.A.(2000): «Alternativas para una reconceptualización de la cultura desde una perspectiva feminista». En Gil, A. y Sales, D. (eds.): *Mujeres. Mediar para reconocer otros mundos en este mundo*. Castellón: Universidad Jaime I pp 79-92.
- López, E. (2009): *Situación de las mujeres respecto a posiciones de liderazgo*. Jaén: Universidad de Jaén.
- López de la Cruz, L. (2008): «El trabajo doméstico». En Liñán, A. y Fuente, M.S. (coords): *Mujeres y Protección Jurídica*. Málaga: Atenea. pp 123-140
- Madrid, V. (2009): «Rectoras ¿Numerus clausus?». *Mujer de hoy*. Núm. 546, 20-22.
- Mahoney J.M. (1988): *Cognición y psicoterapia*. Barcelona, Paidós.
- Mandel, H. y Shalev, M. (2009): «How welfare states shape the gender pay gap: Atheoretical and Comparative análisis». *Social Forces*. Vol. 87, Núm. 4, 1873-1912.
- Marcos Marín, B. (2008): «La mujer oculta: Género e Identidad Profesional en maestras». En *Clepsydra*, 7, 71-76.
- Marlatt, G. A. y Quigley, L. A. (1995): «Self-efficacy and alcohol and drug abuse». En A. Bandura (ed.), *Self-efficacy in chancing societies*, pp. 289-315, New York, Cambridge University Press.
- Marshall, J. (1990): *Women managers. Travellers in a male world*. Gran Bretaña: John Wiley and Sons.
- Marshall, J. (1995): *Women managers moving on*. Londres: Routledge.
- Martínez-Benlloch, I. y Bonilla, A.: *Sistema sexo/género, identidades y construcción de la subjetividad*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Mérida, R.M. (2009): *Mujer y género en las letras hispánicas*. Lleida: Universidad de Lleida.
- Metcalfe, B. (1993): «Women in management: organizational socialization and assessment practices that prevent career advancement», *International Journal of Selection and Assessment*, 1 (2), pp. 68-83.
- Metcalfe, B. y West, M. (1995): «Women managers», en Firth-Cozens, J. y West, M. (eds.): *Women at work*, Buckingham, Open University Press.
- Mintzberg, H. (2005): *La estructuración de las organizaciones*. Ariel Economía: Barcelona.
- Morejón-Sabio, R. (2001): *Autoeficacia percibida y Productividad personal. Monográfico de Doctorado*. Bilbao. No publicado.
- Morejón-Sabio, R. (2008): «Generando la expectativa de autoeficacia». En A. Magaz (ed.), *Autonomía e Iniciativa Personal en Educación Primaria*. Madrid, Ministerio de Educación, Política Social y Deporte.
- Morejón-Sabio, R. (2008): *Estrés y Adaptación Universitaria: Procesos Psicológicos Mediadores*. Michigan, UMI Pro Quest Company.
- Morón, R., Meseguer, P. y Lago, J.(2008): «Cambios en la regulación jurídica del tiempo de trabajo: Tendencias en curso». En Prieto, C., Ramos, R. y Callejo, J. (coords.): *Nuevos Tiempos del Trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). N 255, 49-92
- Nash, M. (1977): *Mujeres libres. España, 1936-1939*. Barcelona: Tusquets.



- Nicolson, P. (1997): *Poder, género y organizaciones: ¿se valora a la mujer en la empresa?* Madrid: Narcea.
- Nieva, V. (1985): «Work and family linkages». *Women and Work*. Vol. 1, 162-190.
- O'Neill, J. (1985): «Role differentiation and the gender gap in wage rates». *Women and Work*. Vol. 1, 50-75.
- Olson, J. y Hanson, I. (1987): «Income determinants for women in business». *Women and Work*. Vol. 2, 173-206.
- Oscá, A. y López, M. (1994): «Desarrollo de carrera y género: Factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres». *Revista del trabajo y de las organizaciones*. Vol. 10, Núm. 28, 73-86.
- Ozamiz, J.A. (2005): *El significado del trabajo en la sociedad informatizada. Reflexiones sobre la incidencia de la salud mental en las empresas del conocimiento*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Padilla, M.T. (2001): «Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer». *Portularia: Revista de trabajo social*. Vol. 1, 223-232.
- Peiró, J.M. (1993): *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Eudema: Madrid
- Pereira, P. (2005): *Igualdade e discriminación de xénero na negociación colectiva sectorial en Galicia: velas inercias e novos retos para a igualdade*. A Coruña: Universidade da Coruña.
- Pérez Gómez, A.I. (1998): *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*. Madrid. Morata.
- Perez, G. (2007): «La ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres: un paso adelante». *Gaceta Sanitaria*. Vol. 21, Núm. 5, 367-370.
- Poortman, A. y VanderLippe, T. (2009): «Attitudes toward housework and child care and the gendered division of labor». *Journal of Marriage and Family*. Vol. 71, Núm. 3, 526-541.
- Prieto, C., Lago, J. y Meseguer, P. (2008): «La pauta de flexibilidad y relativa autonomía: El tiempo de trabajo y de vida entre profesionales y cuadros de la banca». En Prieto, C., Ramos, R. y Callejo, J. (coords.): *Nuevos Tiempos del Trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) n 255, 230-268.
- Prieto Navarro, L. (2007): *Autoeficacia del profesor universitario. Eficacia percibida y práctica docente*. Madrid. Narcea.
- Quintanilla Navarro, B. (1996): *Discriminación Retributiva: Diferencias salariales por razón de sexo*. Madrid: Marcial Pons.
- Ramos, M. A. (2005): *Mujeres y liderazgo: una nueva forma de dirigir*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Requena, F. (2008): *Redes sociales y sociedad civil*. Madrid: Centro de Investigación Sociológicas.
- Rifkin, J. (1996): *El final del Trabajo*. Madrid. Piados.
- Rivière, A. (1990): «La teoría cognitiva social del aprendizaje: Implicaciones educativas». En C. Coll, J. Palacios y A. Marchesi (eds.): *Desarrollo psicológico y educación, II*. Madrid, Alianza Psicología.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Roby, P. y Uttal, L. (1988): «Trade Union Stewards. Handling Union, family, and employment responsibilities». *Women and Work*. Vol. 3, 215-248.
- Rocha-Sánchez T. y Díaz-Loving, R (2005): «Cultura de género: La brecha ideológica entre hombres y mujeres». En *Anales de Psicología*. Vol. 21, n.º 1, 42-49.
- Rodríguez, M. L. (2009): *Estudios universitarios, proyecto profesional y mundo del trabajo. Cómo tender puentes entre la universidad y la vida activa*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Roldán, A. (2000): *Trastornos psicológicos en el siglo XXI*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Romo, M. (2008): *La Mujer Líder*. Barcelona: Editorial Planeta.
- Rotter, J.B. (1954): *Social Learning and Clinical Psychology*. New Jersey, Prentice Hall.
- Rotter, J.B. (1982): «Social learning theory». En Feather, N.T. (ed.): *Expectations and action*. New Jersey, Erlbaum.
- Rotter, J.B.; Chance, J.E. and Phares, E.J. (eds.) (1972): *Applications of a social learning theory of personality*. New York, Holt, Rinehart and Wiston.
- Roux, S. (2009): *Christine de Pizan. Mujer inteligente, dama de corazón*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Rubin, B.; Bloch, E. (1998): *Intervención en crisis y respuesta al trauma*. Bilbao, Desclée de Brouwer.
- Ruiz, M.A. (2009): «Women and decisión-making participation within rightist parties in Portugal and Spain». *Análisis Social*. Vol. XLIV, Núm. 191, 235-264.
- Sales, D. y Gil, A. (2000): *Mujeres: mediar para acceder a otros trabajos, otros empleos, otras vías*. Castellón: Universitat Jaime I.
- Sampedro, J.L. y Berzosa, C. (1996): *Conciencia del Subdesarrollo veinticinco años después*. Madrid: Taurus.
- Sampedro, R. y Camarero, L. (2007): «Mujeres empresarias en la España rural. El sujeto pendiente del desarrollo». *Revista Internacional de Sociología*, Vol 65, N.º 48, 98-121.
- Sánchez, M. (2008): *Mujeres directivas: un estudio en la universidad española*. Sevilla: universidad de Sevilla.
- Sánchez-Apellániz, T. (2008): *Tendencias y dolencias psicológicas del siglo XXI. Los vórtices postmodernos*. Salamanca: Universidad Politécnica de Salamanca.
- Sánchez Carrión, J.J. (1989): *Ánálisis de Tablas de Contingencia*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Sánchez Domingo, R.(2008): «La pervivencia del androcentrismo: apuntes histórico-jurídicos sobre la lucha equiparadora de derechos». En Gómez, E. y Valbuena, F.: *Igualdad de Género: Una visión jurídica plural*. Burgos: Universidad de Burgos.21-38.
- Sánchez López, M.B. y Rodríguez, M.L. (2003): *Política Comunitaria contra la discriminación de la mujer en el trabajo*. Pamplona: Monografías Aranzadi.
- Sanchís, E. (1991): *De la escuela al paro*. Madrid: Siglo XXI.

- Santana Vega, L. (coord.) (2001): *Trabajo, Educación y Cultura. Un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Santos, M.A y Porto, A.M. (2002): «Género, valores y orientación vocacional en un contexto universitario para la salud, reto de nuestro tiempo». *Educación XXI*. Núm. 005, 19-34.
- Santos Guerra, M.A. (2000): *La escuela que aprende*. Madrid: Morata.
- Schunk, D.H. (1991): «Self-efficacy and academic motivation». *Educational Psychologist*, 26, 207-231.
- Schunk, D.H. y Zimmermann, B.J. (1997): «Social origins of self-regulatory competence». *Educational Psychologist*, 32, 195-208.
- Schwarzer, R. (1992): *Self-efficacy thought Control of Action*. Berlin: Taylor & Francis.
- Seligman, M. (1995): *Indefensión*. Madrid, Debate.
- Sternber, R. J. (1986): *Las capacidades humanas. Un enfoque desde el procesamiento de la información*. Barcelona: Editorial Labor S.A.
- Trasforini, M. A. (2009): *Bajo el signo de las artistas. Mujeres, profesiones de arte y modernidad*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Uyterlinde, J. (2002): *Ovariopintos internos: una historia sobre el amor y el deseo de ser madre*. Barcelona: Diagonal.
- Valbuena, F. y Gómez E. (2008): *Igualdad de género: una visión jurídica plural*. Burgos: Universidad de Burgos.
- Valdés, F. (2008): «Igualdad y no-discriminación por razón de género: una mirada laboral». En Gómez, E. y Valbuena, F.: *Igualdad de Género: Una visión jurídica plural*. Burgos: Universidad de Burgos. 129-154.
- Vega, M.T. e Isidro, A.I. (1995): «La influencia de la autoeficacia en la intención de búsqueda de empleo». En González et al. (comp.): *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*. Salamanca: Eudema. 507-524.
- Werbel, J.D. (2000): «Relationship among career exploration, job search intensity and job search effectiveness in graduating college students». *Journal of Vocational Behaviour*, December, 379-394.
- Will Ferguson (2007): *Happiness. La novela que le ayudará a resolver todos sus problemas*. Barcelona: Emecé Editores.
- Zellars, K.L., Perrewé, P.L. y Hochwarter, W.A. (2000): «Burnout in health care: The role of the Five Factor of personality». *Journal of Applied Social Psychology*, 30 (8), 1570-1598.
- Zimmerman, B.J, (1999): «Auto-eficacia y desarrollo educativo». En A. Bandura (ed.): *Auto-Eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la Sociedad actual*. Bilbao: Desclée de Brouwer.



En nuestras sociedades, el trabajo es una actividad central que continúa siendo un vector fundamental de la cohesión social y de la integración de las personas. Desde el siglo XIX, el trabajo ha venido siendo, a la vez que medio de producción, una vía de autorrealización personal y un medio para el reconocimiento social. Este esquema está hoy puesto en solfa. La integración social y el desarrollo personal a través del trabajo se vuelven cada vez más problemáticos. Mientras las tasas de paro aumentan y los empleos precarios se multiplican, las jóvenes generaciones se preparan arduamente. Con alegría y también con resignación muchachas y muchachos van pergeñando su futuro laboral. El estudio G.A.R. patrocinado por el Instituto Vasco de la Mujer, EMAKUNDE, desvela algunas de las principales claves de la juventud universitaria vasca en su transición entre la Universidad y el Mundo Laboral. La clarividencia de unas personas contrasta con la confusión y la incertidumbre de la mayoría de jóvenes.

978-84-614-4317-8



9 788461 443178