

Identificación y descripción de los patrones de carrera de una muestra de jóvenes durante la fase de incorporación a su primer empleo

Pilar Ripoll
Amparo Caballer
Fernando Prieto
José María Peiró
Universidad de Valencia

El objetivo del presente trabajo es la identificación de los patrones de carrera que sigue una muestra de jóvenes durante la etapa de transición a su primer empleo. Asimismo, se analizan las posibles diferencias en el modo en que acceden esos jóvenes a ese empleo en función de determinadas características socio-demográficas y laborales, y las posibles consecuencias psicológicas de los diferentes patrones de carrera identificados. La muestra está formada por 215 jóvenes quienes en el momento de la entrevista tienen su primer empleo estable bien como operadores de maquinaria de producción y manufactura o como usuarios y operadores de sistemas de información. Los resultados identifican tres formas básicas mediante las cuales los jóvenes de la muestra acceden a su primer empleo: «transición tardía de los estudios a un trabajo estable», «transición temprana del desempleo a un trabajo estable» y «patrón de estudios más trabajo». Además, se observa que las diferentes formas de acceder al mercado laboral están asociadas a diferentes maneras de experimentar esa transición y a diferentes estilos de afrontarla.

Palabras clave: patrones de carrera, juventud, primer empleo.

This article aims to identify the career patterns of young people who have recently entered full-time employment. The socio-demographic characteristics included in each pattern are analysed as well as the possible psychological consequences of the patterns identified. 215 young people were interviewed. At the time of the interview, all were working in their first full time job as machine operators (in the metal industry) or as administrative staff (in a range of industries). They had been employed between 3 and 9 months. The results identify three transition patterns: delayed

transition from school to full-time work; early transition from unemployment to full-time work, and transition to a full-time job but in combination with further education. The data obtained also present significant differences between groups as regards psychological well being and behavioral strategies deployed to cope with job demands.

Key words: Career patterns, youth, first job.

En la actualidad, la falta de estabilidad del mercado de trabajo en las sociedades industrializadas y los elevados niveles de cambio tecnológico pueden llevar a un individuo a experimentar diversos cambios de profesión o de ocupación a lo largo de su vida, intercalados posiblemente por periodos de desempleo. Todo ello hace cada vez más complejos los itinerarios laborales de la población general y en especial los de los jóvenes. Además, esas experiencias de desempleo presentan diversos significados y responden a patrones de comportamiento muy dispares en el mercado laboral de las personas caracterizadas como desempleados (Blanch, 1990). Este hecho introduce elementos relevantes en el estudio de la inserción laboral y de los patrones de carrera. Además, el aumento del nivel educativo de la población general ha provocado expectativas más elevadas respecto a su vida profesional, aumentando la necesidad de planificar la carrera. Las organizaciones, por su parte, están cada vez más interesadas en el estudio del desarrollo de la carrera de sus miembros debido a la creciente importancia concedida a la calidad de la vida laboral y al esfuerzo por disminuir la rotación de sus miembros al tiempo que se intenta aumentar la implicación de los mismos (Salvador y Peiró, 1986). Ante esta situación, la investigación, no ajena a la realidad social, ha desarrollado un amplio volumen de estudios, análisis o reflexiones sobre este tema tomando en consideración toda la vida laboral del individuo, aunque ha prestado especial interés al estudio de la población juvenil, y más concretamente al análisis de los procesos de inserción de los jóvenes en el trabajo.

La etapa de transición del mundo educativo al contexto laboral es uno de los periodos más críticos del desarrollo de carrera de una persona. Como afirman Salvador y Peiró (1986), esta transición de los estudios al trabajo no siempre se produce con facilidad debido a múltiples causas como la inestabilidad del mercado laboral o el desajuste existente entre la educación y el sistema productivo. De hecho, en la actualidad no se produce una mera transición de la escuela al trabajo sino más bien una transición de la escuela a la vida activa, entendiéndose por vida activa una sucesión de periodos de empleo/desempleo, que caracterizan la inserción laboral (Selva, 1988). Por ello, algunos autores han señalado la necesidad de tomar en cuenta no sólo el estatus de empleo después de la transición sino los diferentes patrones de empleo y desempleo de los que dejan el colegio y se incorporan al mercado de trabajo (Feather y O'Brien, 1986).

Como Banks y Ullah (1988) han señalado, es necesario desarrollar investigación sobre las historias tempranas de los jóvenes en el mercado laboral. Esto resulta especialmente relevante en una situación de tasas altas de desempleo, donde los caminos de transición son diversos, y ocurren durante un periodo relativamente largo de tiempo y frecuentemente son tentativos y reversibles. Como

afirman Banks *et al.* (1992), en la actualidad es posible observar una amplia variedad de situaciones o trayectorias de la escuela al trabajo.

La investigación relevante en el estudio de los patrones de transición a un primer empleo puede revisarse siguiendo el criterio del nivel de complejidad con que se aborda la historia laboral de los jóvenes. Un primer grupo de estudios es el centrado en los efectos psicosociales del desempleo, comparando los efectos diferenciales de distintos estatus de empleo (p. ej. desempleo, empleo, estudios). Otro grupo de estudios más reciente profundiza en la descripción de la historia laboral de los jóvenes, identificando sus patrones de carrera, es decir, en la sucesión de las principales posiciones por las que va pasando un joven a lo largo del tiempo. Además, algunos estudios han tratado de identificar los efectos que los diferentes patrones tienen sobre el individuo. Estos estudios han sido realizados fundamentalmente desde la sociología (p.e. Casal, Masjuán y Planas, 1990) y la psicología social (p. ej. Peiró, Hontangas y Salanova, 1990; Banks *et al.*, 1992; Claes, Ruiz-Quintanilla y Whitely, 1992). Si bien desde ambas disciplinas se asume que tanto los determinantes personales como los situacionales son relevantes en el análisis de los patrones de carrera, desde la aproximación sociológica se hace un mayor hincapié en la necesidad de considerar aspectos situacionales tales como las condiciones económicas, la estructura social y el sistema de enseñanza, mientras que desde la psicología se destacan más los determinantes personales como los intereses, las actitudes, los valores y la toma de decisiones de los jóvenes.

En el campo de la sociología, tal vez, los estudios más representativos que intentan analizar los patrones de carrera de los jóvenes son los realizados por el «Grup de Recerca sobre Educació i Treball» (p. ej. Casal, Masjuán y Planas, 1990; Masjuán, Ajenjo, Vivas y Zaldívar, 1990; Masjuán, Vivas y Zaldívar, 1992; Masjuán, Vivas y Zaldívar, 1994). Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que la transición temprana de la escuela al trabajo está disminuyendo a causa de la escasez de trabajo produciéndose un alargamiento del itinerario escolar en los jóvenes, aunque hay grupos que abandonan pronto el sistema escolar. Por otra parte, se observa que las transiciones son diversas para diferentes grupos de jóvenes, son tentativas y con frecuencia compaginan actividades de estudio y trabajo, se producen (en una primera etapa) hacia trabajos precarios, a menudo temporales o a tiempo parcial, en el mercado negro, con trabajadores poco cualificados y con pocas o ninguna oportunidad de desarrollar conductas y habilidades (Casal, Masjuán y Planas, 1990, 1991).

En los estudios realizados desde la psicología social, también cabe diferenciar dos orientaciones. La primera se centra en la transición de la escuela al trabajo y presta mayor atención a los antecedentes de los patrones de transición identificados. En especial, estudia los antecedentes familiares, el rendimiento en la escuela, las actitudes ante la escuela y el trabajo, la orientación vocacional y ocupacional y la búsqueda de empleo. Ejemplos representativos de esta orientación son los de Banks *et al.* (1992) en Inglaterra y los trabajos desarrollados en el «Proyecto Transición» en España (p. ej. Selva, 1988; Peiró, Hontangas y Salanova, 1992). La segunda orientación presta mayor atención a la interacción de las características personales relevantes para el trabajo (valores, actitudes, etc.) y el ambiente laboral. El marco teórico que la inspira es el relativo a la socialización

laboral y en él se presta especial atención a las transiciones y actividades laborales de la fase temprana de la carrera ya que influyen en el desarrollo del rol laboral a través de su influencia sobre el significado del trabajo y el bienestar psicológico (Claes, Ruiz-Quintanilla y Whitely, 1992). En estos estudios se adopta una aproximación complementaria al estudio de las transiciones. El análisis se centra en los jóvenes que tuvieron éxito en conseguir un trabajo regular y se estudian sus patrones de transición mediante una entrevista retrospectiva. En este marco se sitúa el proyecto de investigación WOSY (*Work Socialization of Youth*) en el que se han estudiado los patrones de carrera previos a la obtención de un trabajo estable a tiempo completo y los posteriores a la obtención de ese primer empleo (p. ej. Coetsier, 1991; Claes *et al.*, 1992). Coetsier, (1991), mediante la técnica del análisis *cluster* y considerando un intervalo temporal de dos años hasta la obtención de un primer empleo estable, identifica, en una muestra de 295 jóvenes belgas, tres patrones de carrera diferentes: «patrón de carrera progresiva», «patrón de carrera pospuesto» y «patrón de carrera estable». En un estudio posterior, Claes, Ruiz-Quintanilla y Whitely (1992) analizan las trayectorias seguidas por jóvenes de una muestra internacional desde dos años antes de obtener su primer empleo estable hasta un año después de haberlo conseguido. Mediante la técnica del análisis *cluster* se identifican los siguientes patrones de carrera: «empleo», «de la educación vocacional al empleo», «del desempleo al empleo», «del desempleo y el servicio militar al empleo», «del empleo al entrenamiento adicional» y «de la educación general al empleo». Además, en este estudio se describen los patrones de carrera identificados no sólo en base a variables de tipo socio-demográfico, sino que se analiza la relación entre los itinerarios identificados y el significado del trabajo y el grado de salud mental. Los resultados muestran que son los jóvenes que pasan del servicio militar y el desempleo al empleo los que peor salud mental tienen y menos importancia conceden al trabajo. Claes *et al.* (1992) sugieren que en futuros estudios deberían tomarse en consideración las condiciones que posibilitan el ajuste entre las características personales de los jóvenes y el ambiente laboral durante la fase temprana de la carrera. Entre las posibles variables a estudiar mencionan el conflicto de rol, el ajuste entre las habilidades individuales y los requerimientos del trabajo, la satisfacción laboral y las estrategias desarrolladas por los jóvenes para conseguir ese ajuste al trabajo. Sin embargo, todos estos estudios han prestado poca atención a los sectores ocupacionales estudiados o a su contextualización en un sistema ocupacional más amplio.

Para que ello resulte posible, es necesario determinar los marcos de referencia que contextualicen los resultados que se obtengan para los diferentes grupos ocupacionales que sean objeto de estudio. Dichos marcos deben referirse a los niveles de cualificación profesional (p. ej. mediante los niveles homologados de cualificación profesional establecidos por la Unión Europea), a los sectores ocupacionales (p. ej. operacionalizados por el CITE-88 Comunitaria) y a los sectores de actividad económica (categorizados p. ej. por el CNAE). Además hay que tomar en consideración los modelos de relaciones laborales vigentes en el país y el periodo temporal en el que se realiza el estudio.

En nuestro caso, desde el año 1989 al 1992, periodo de realización de este estudio, se observa una tendencia cada vez mayor por parte de las empresas priva-

das a realizar contratos temporales frente a los contratos indefinidos. Casi el 69% de los contratos existentes en el año 1989 son contratos indefinidos, mientras que en el año 1992 el porcentaje de los mismos ha descendido al 61%. Durante esos años, el Gobierno introduce determinadas formas de contrato que facilitan a las empresas la contratación de personal joven de manera temporal, a través del contrato para la formación o del contrato en prácticas. La realización de cualquiera de estos contratos permitía a las empresas reducir una parte o el total de su aportación a la Seguridad Social. El contrato en prácticas no iba dirigido exclusivamente a los jóvenes, ya que podían optar a él todas aquellas personas inscritas como demandantes de Empleo en el INEM con titulación universitaria o equivalente, título de Bachiller, de Formación Profesional o de otras titulaciones académicas o laborales que habilitaran para el ejercicio profesional. No obstante, un requisito era que no hubiesen transcurrido más de cuatro años desde la obtención del correspondiente título por lo que la mayor parte de personas que accedían a dicho contrato eran personas jóvenes. Tanto en el contrato para la formación, como en el contrato de prácticas el tiempo permitido era de tres años, pudiendo posteriormente pasar a un contrato indefinido, lo cual obligaba a que con frecuencia los jóvenes en caso de no poder quedarse en las empresas con contratos fijos, tuvieran que finalizar su contrato a los tres años. Por otra parte, el contrato eventual, por circunstancias de la producción, facilitaba la contratación de trabajadores de acuerdo a las exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. De esta manera, en algunos casos se producían contratos de algunos meses, después estas personas pasaban al desempleo y posteriormente volvían a ser contratados y así sucesivamente.

En este marco, el objetivo general del presente trabajo es identificar y describir los patrones de carrera de una muestra de jóvenes durante la transición a su primer empleo estable. Este objetivo general se concreta en otros tres más específicos:

- 1) Identificar los patrones de carrera de los jóvenes durante el proceso de inserción al primer empleo estable.
- 2) Describir los patrones de carrera identificados en base a un conjunto de variables socio-demográficas y laborales.
- 3) Explorar si existen diferencias entre los patrones de carrera identificados en las variables bienestar psicológico, estrés de rol y en las estrategias de ajuste al trabajo (nivel de esfuerzo, estrategias de desarrollo de la carrera y conductas de innovación de contenidos en el puesto de trabajo).

Metodología

Descripción de la muestra

La muestra se compone de trabajadores de empresas de más de 50 empleados, en su mayor parte. Se acotó este tamaño mínimo ya que el objeto de estudio es el análisis de las trayectorias de carrera no sólo externas sino tam-

bién internas. Por ello, era necesario acudir a empresas donde hubiese una cierta diversificación de puestos y roles, y un número de puestos suficiente para hacer posible una transición interna de unos puestos a otros y, por tanto, existieran más opciones de desarrollo de carrera. Estas empresas se distribuyen por diferentes zonas geográficas en el ámbito nacional (Barcelona, Sevilla, Zaragoza, Valladolid, Canarias, Bilbao, Valencia y Alicante). En el momento en el que se les entrevista, los sujetos se caracterizan por ser jóvenes para quienes el actual trabajo es su primer empleo estable. Anteriormente estaban desempleados o sólo habían tenido esporádicamente empleos a tiempo parcial, de fin de semana o similares. En este primer empleo tienen una antigüedad entre 3 y 9 meses, aunque en algunos casos exceden estos límites, sin superar nunca los 12 meses.

Asimismo, los jóvenes de la muestra pertenecen a dos grupos ocupacionales: usuarios y operadores aprendices en sistemas de información, y operadores de máquinas y herramientas que desarrollan su actividad en procesos de producción y manufacturación de la industria del metal. Con el fin de contextualizar dichos grupos en los marcos referidos anteriormente, y facilitar así la posible comparación de los resultados del presente estudio con los que puedan obtenerse de otros grupos ocupacionales en otros estudios, ofrecemos a continuación la caracterización de los grupos ocupacionales estudiados. En primer lugar, en referencia al nivel educativo los dos grupos ocupacionales corresponden al nivel 2 de la UE «escolaridad obligatoria y formación profesional». En segundo lugar, la clasificación CITE-88 Comunitaria nos permite encuadrar el sector administrativo en el marco del sector «Empleados de tipo administrativo», y dentro de él en el de «empleados de oficinas» con el código 41, mientras que el grupo de operarios del metal se ubica en el marco del sector «artesanos y obreros de oficios de tipo artesanal» concretamente «artesanos y obreros de oficios del metal de la construcción mecánica y similares» con el código 72. Por último, los sectores económicos vienen clasificados por el CNAE, en él los operarios de metal se ubicarían en la sección D, subsecciones DJ: «Metalurgia y fabricación de productos mecánicos», DM: «Fabricación de material de transporte» y DN: «Industrias manufactureras diversas» mientras que los grupos de jóvenes administrativos lo harían de manera horizontal a lo largo de todas las secciones.

Se seleccionaron estos dos grupos ocupacionales tomando en cuenta el interés del Proyecto WOSY por realizar un estudio comparativo de la socialización laboral de jóvenes de diferentes países. En este sentido, es necesario remarcar que el criterio básico de selección se ha basado en la definición de grupos ocupacionales objetivo (*target groups*), prescindiendo de criterios de representatividad de la población de jóvenes españoles recién incorporados a su primer empleo. Desde este punto de vista, cualquier generalización que pueda derivarse del presente estudio debe estar referida a las características de los grupos ocupacionales considerados.

La muestra está formada por 215 sujetos de los cuales 91 son operadores de maquinaria de producción y manufactura (42.3%) y 124 usuarios y operadores aprendices de sistemas de información (57.7%). Las competencias requeridas para

cada tipo de puesto pueden determinarse a partir del *Job Functional Analysis* (Fine, 1955) empleado por el DOT (Diccionario de Títulos Ocupacionales). En la presente investigación se llevó a cabo una adaptación del DOT, de manera que se conservan las tres dimensiones originales y se modifican algunas funciones dentro de ellas, quedando de la siguiente forma: en la dimensión datos aparecen las funciones de, 1. Lectura de instrucciones; 2. Comparación; 3. Copiado; 4. Cálculo; 5. Compilación; 6. Análisis; 7. Innovación, y 8. Coordinación. En la dimensión de personas se encuentran: 1. Recepción de instrucciones; 2. Servicio-Atención; 3. Verbalizaciones-gestos; 4. Entrenamiento, y 5. Persuasión. En la dimensión objetos se contemplan, 1. Manejo; 2. Alimentación-retirado; 3. Vigilancia; 4. Manipulado; 5. Control; 6. Trabajo de precisión, y 7. Puesta a punto. Este instrumento proporciona cuatro índices de complejidad: un índice para cada dimensión, datos, personas y cosas, y un índice global. El nivel de complejidad se obtiene del valor que le corresponde a la categoría más frecuente en cada jerarquía funcional. Los índices pueden adoptar los valores 1 a 5 en la escala de personas, 1 a 7 en la escala de cosas y 1 a 8 en la escala de datos. Ahora bien, con el objeto de comparar los niveles de complejidad entre escalas y formar un índice global, las escalas de datos y de objetos son reescaladas del 1 al 5.

Los resultados muestran que los puestos de trabajo de la muestra son puestos de escasa complejidad. Asimismo, cabe señalar que en las áreas de datos y personas prevalecen las funciones simples. Tan sólo en las actividades con objetos los puestos alcanzan funciones algo más complejas. Si tenemos en cuenta la complejidad en función del grupo ocupacional, se observa que los puestos de los trabajadores del metal son más complejos globalmente que los administrativos, lo que es debido a su mayor complejidad en la dimensión cosas, ya que esta escala contiene los niveles más elevados de complejidad de la muestra, realizando las funciones de control, precisión y puesta a punto. Por el contrario, los puestos administrativos contienen funciones más complejas en el ámbito interpersonal que los puestos del sector metal, dimensión que a su vez recoge los niveles más bajos de complejidad, predominando las funciones de recepción de instrucciones y atender a otras personas. El lector interesado puede encontrar una información más detallada en Hontangas, Miravet, Salanova, Ripoll, Prieto y Caballer (1994).

Retomando la descripción de la muestra y si tenemos en cuenta la distribución de los sujetos en función de la variable sexo, se observa que el 41.9% de los sujetos son mujeres ($N = 90$) y el resto, es decir, 125 sujetos (58.1%) son varones. Respecto a la edad, los sujetos menores de 22 años representan el 34% de la muestra (73 sujetos), los sujetos de 22 a 24 años representan el 39.5% ($N = 85$) y los sujetos con más de 24 años el 24.2% ($N = 52$) además de 5 sujetos de los que no consta su edad (2.3%). Atendiendo a la variable nivel de estudios alcanzado, aparecen 23 jóvenes que han cursado hasta EGB (10.7%), 151 han realizado FP y BUP (70.2%), 193 tienen estudios de grado medio (8.8%) y 22 estudios de grado superior (10.2%). Finalmente se ha tenido en cuenta la experiencia laboral anterior, encontrándose 72 sujetos sin experiencia alguna previa a este trabajo (33.5%), 139 con experiencia previa ocasional (64.6%), y 4 sujetos de los que no consta su experiencia laboral (1.9%).

Variables consideradas y su operacionalización

En el presente estudio se han considerado las siguientes variables:

- *Patrones de carrera.* El instrumento empleado ha sido elaborado por el «WOSY International Research Team» (1989). En él se recoge información sobre las actividades preparatorias de los jóvenes antes de entrar en su primer trabajo estable. Se trata de una entrevista-cuestionario retrospectiva hasta dos años antes del estado laboral actual. Para cada periodo de tres meses los sujetos contestaban la actividad que habían estado haciendo la mayor parte del tiempo entre las siguientes actividades: 1) Desempleo, 2) Servicio militar o civil, 3) Estudios, 4) Estudios + trabajo (predominando estudios), 5) Trabajo + estudios (predominando trabajo), 6) Trabajo temporal, 7) Trabajo estable a tiempo parcial, 8) Trabajo estable a tiempo completo.

- *Variables socio-demográficas y laborales.* El cuestionario utilizado presenta una parte que contiene datos socio-demográficos y laborales como el sexo, la edad, el nivel de estudios, el grupo ocupacional y la experiencia laboral previa. La edad, cuyo rango oscila entre los 17 y los 34 años, aunque una gran parte de los sujetos se sitúan por debajo de 30 años, ha sido agrupada en tres intervalos: menores de 22 años, entre 22 y 24 años, y mayores de 24. Al establecer esta clasificación se han tenido en cuenta las etapas del desarrollo de carrera de Super (1957). Dos de las etapas que distingue este autor son: la etapa de exploración (entre 15 y 24 años) y la etapa de establecimiento (25-44 años). Dos de las subetapas que señala en la etapa de exploración son: 1) entre 18 y 21 años, etapa de transición, esta etapa viene definida por la entrada en el mercado laboral y la implementación del autoconcepto; 2) etapa de ensayo, entre 22 y 24 años donde el joven se inicia en un área de trabajo determinada y se ensaya esta área como trabajo definitivo. Respecto a la etapa de establecimiento era también interesante considerar para este estudio la subetapa de ensayo, entre 25 y 30 años, donde el área laboral elegida puede conducir a pruebas insatisfactorias, provocando varios cambios antes de que se encuentre el trabajo definitivo. Respecto al nivel de estudios las categorías contempladas han sido: (1) EGB, (2) BUP y FP, (3) Estudios de Grado medio, y (4) Estudios de grado superior. En cuanto a la variable grupo ocupacional ya hemos señalado los grupos contemplados: (1) operadores de maquinaria de producción y manufactura, y (2) usuarios y operadores de sistemas de información. Por último, la experiencia laboral previa se divide en (1) sin experiencia previa de trabajo, y (2) con experiencia previa, que en ningún caso ha sido de carácter regular (de fin de semana, trabajo de vacaciones y en prácticas). La distribución porcentual de los sujetos de la muestra en función de estas variables ha sido descrita en el apartado anterior.

- *Bienestar psicológico.* Ha sido medida con la versión reducida de 12 ítems del *General Health Questionnaire* (GHQ, Goldberg, 1972) adaptada al español por Rodríguez, Hontangas, Bravo, Grau y Ramos (1993) y en ella se pide comparar los sentimientos actuales con los que habitualmente se tienen. La escala de respuestas presenta cuatro anclajes: mejor que habitualmente (1), más o menos como siempre (2), menos que habitualmente (3) y mucho menos que habitualmente (4). Altas puntuaciones en esta escala indican bajo bienestar psico-

lógico. La fiabilidad de esta escala es de 0.75. Rodríguez *et al.* (1993) analizaron la estructura empírica del instrumento obteniendo dos factores denominados «depresión-ansiedad» (5 ítems, $\alpha = 0.73$) y «competencia o capacidad de afrontamiento» (7 ítems, $\alpha = 0.63$).

• *Estrés de rol.* El estrés de rol hace referencia al grado en que el sujeto experimenta en su trabajo conflicto y ambigüedad en el desempeño de su rol. Por conflicto de rol se entiende la presencia de expectativas y demandas incompatibles emitidas sobre una misma persona focal (González-Romá, 1989). *La ambigüedad de rol* hace referencia a la falta de información necesaria para desempeñar un determinado rol focal (González-Romá, 1989). El instrumento utilizado para medir ambas variables es una versión reducida de la escala de *Conflicto y Ambigüedad de Rol* de Rizzo, House y Lirtzman (1970). Esta escala ha sido adaptada por Bravo, Salanova, Ripoll, Hernández y Zornoza (1994). Consta de nueve ítems con formato tipo Likert de cinco alternativas de respuesta: no lo describe en absoluto (1), sólo lo describe ligeramente (2), lo describe a medias (3), lo describe bastante bien (4), lo describe perfectamente (altas puntuaciones en esta escala indican ausencia de ambigüedad de rol). El análisis factorial realizado sobre los nueve ítems ofrece una solución de dos factores para la escala de conflicto de rol «conflicto medios-fines» (3 ítems, $\alpha = 0.85$) y «conflicto interemisores» (2 ítems, correlación de 0.70). La consistencia interna de la escala global de conflicto de rol es de 0.76. La escala de ambigüedad de rol también presenta una solución bifactorial. El primer factor ha sido denominado «ambigüedad de rol situacional» (2 ítems, correlación = 0.68). El segundo factor, se denomina «ambigüedad de rol personal» (2 ítems, correlación = 0.48). La escala global de ambigüedad de rol presenta una consistencia interna igual a 0.55.

• *Estrategias de ajuste al trabajo.* Las estrategias de ajuste al trabajo consideradas son: el nivel de esfuerzo puesto en el trabajo, las conductas de innovación de contenidos y las estrategias de mejora de la carrera. *Nivel de esfuerzo.* La escala utilizada consta de dos ítems que se refieren a la cantidad de esfuerzo que el sujeto pone en su trabajo en comparación a otros trabajadores y al que ponía él cuando empezó a trabajar. La escala de respuesta tipo Likert consta de cinco anclajes desde mucho menos esfuerzo (1) hasta mucho más esfuerzo (5). La correlación de estos dos ítems es igual a 0.32. *Conductas de innovación de contenidos.* Se ha operacionalizado con la adaptación de la subescala del *Enhancing Strategies: Content Innovation* de Whitely (1987). Esta adaptación fue realizada por Martín, Ripoll, Hontangas y Prieto (1994). La escala consta de tres ítems que miden los siguientes aspectos conductuales: ensayo de métodos o procedimientos para llevar a cabo sus tareas o responsabilidades, sugerencias que ofrecen a los supervisores para utilizar métodos o procedimientos diferentes y búsqueda activa de mayores oportunidades de adquirir y aceptar más responsabilidades. La escala de respuesta, tipo Likert, se compone de cinco anclajes: 1 = nunca, 2 = raras veces, 3 = en algunas ocasiones, 4 = con bastante frecuencia y 5 = muy frecuentemente. La consistencia interna de la escala, medida mediante el coeficiente alpha de Cronbach, es de 0.60. *Estrategias de mejora de la carrera.* Esta escala ha sido elaborada a partir de la utilizada por Bachman, O'Malley y Jhonston (1978) y el *Career Strategies Inventory* de Penley y Gould (1981). Este ins-

trumento, fue adaptado por Sanchís, Hontangas, Peiró y Prieto (1994). Está compuesto por 12 ítems con formato tipo Likert de cinco alternativas de respuesta. Al sujeto se le pregunta en qué medida ha realizado una serie de actividades para mejorar las oportunidades futuras de su carrera, según la siguiente escala de respuestas: nada (1), poco (2), nivel medio (3), bastante (4) y mucho (5). El coeficiente α es igual a 0.77.

Resultados

Para cubrir los objetivos planteados en el presente estudio se han seguido las siguientes fases: en primer lugar, se identifican los patrones de transición a un empleo estable que han seguido los jóvenes estudiados. A continuación, se explora en qué medida existen diferencias en el modo en que acceden esos jóvenes a su primer empleo en función de un conjunto de características socio-demográficas y laborales. En tercer lugar, se analizan las posibles diferencias existentes en el bienestar psicológico, el estrés de rol y las estrategias de ajuste al trabajo entre los distintos patrones de carrera identificados. En cada uno de los apartados en los que se analizan posibles diferencias, se plantean en primer lugar las hipótesis y posteriormente se describen los resultados obtenidos. El motivo por el que se ha demorado el planteamiento de hipótesis es por la necesidad de identificar en primer lugar las trayectorias laborales seguidas por los jóvenes para establecer los resultados que se esperan alcanzar.

Análisis de los patrones de transición a un primer empleo estable

Para la identificación de los patrones de transición a un primer empleo estable se han utilizado técnicas de agrupamiento y clasificación. Los datos son sometidos a procedimientos de análisis *clusters*, en los que las variables de agrupamiento son los distintos trimestres considerados. Los resultados alcanzados permiten identificar tres patrones de carrera durante la fase de transición a un primer empleo estable:

- *Patrón 1.* Agrupa al 35.81% de los sujetos. Durante los primeros trimestres la mayor parte de los sujetos están estudiando, concretamente, en el primer trimestre el porcentaje es un 67.5%. Este porcentaje se mantiene elevado hasta el séptimo trimestre (44.16%). En este trimestre hay también una tasa importante de jóvenes desempleados (32.47%). Sin embargo, ninguno de los jóvenes que se agrupan en esta trayectoria dice tener un trabajo estable en el trimestre siete. Es en el último trimestre cuando la mayor parte de los sujetos consigue un trabajo estable a tiempo completo (88.32%). Por ello, caracterizamos esta trayectoria como *Transición tardía de los estudios a un trabajo a estable* (véase Gráfico 1).

- *Patrón 2.* En él se encuentran el 22.79% de los jóvenes de la muestra. Este patrón ha sido denominado *Transición temprana del desempleo a un trabajo estable*. Como se observa en el Gráfico 2, en los primeros cuatro trimestres un porcentaje importante de sujetos está desempleado. Concretamente, en el tercer tri-

mestre, el 58.21% de los jóvenes no tiene trabajo. Sin embargo, en el trimestre cinco un 46.93% de sujetos tiene ya un trabajo estable. Este porcentaje va aumentando progresivamente a lo largo de los siguientes trimestres hasta el octavo con el que la práctica totalidad de los jóvenes tiene un trabajo estable (97.96%).

• *Patrón 3.* Agrupa al 41.40% de los sujetos de la muestra. Esta trayectoria, al igual que el patrón 1, se caracteriza por un porcentaje muy elevado de jóvenes que están estudiando en los primeros trimestres (durante el primer trimestre, el 60.42%). Este porcentaje desciende progresivamente. Además, las actividades referentes a la combinación de estudios más trabajo son relevantes en toda la trayectoria. La mayor parte de los jóvenes que combinan los estudios con el trabajo se concentran en este *cluster*. En el trimestre siete se observa un acusado descenso en el porcentaje de jóvenes que dicen estar estudiando mientras que la combinación de estudios y trabajo adquiere más relevancia (57.39%) junto a la de trabajo estable (35.24%). En el último trimestre, todavía existe un porcentaje importante de jóvenes que combinan el trabajo con los estudios (43.21%) aunque en ese momento el trabajo es la actividad predominante. Así pues, la diferencia fundamental, con el *cluster* 1, es que en éste se agrupan los jóvenes que combinan el estudio con el trabajo. Esta trayectoria ha sido denominada *Patrón de estudios más trabajo* (véase Gráfico 3).

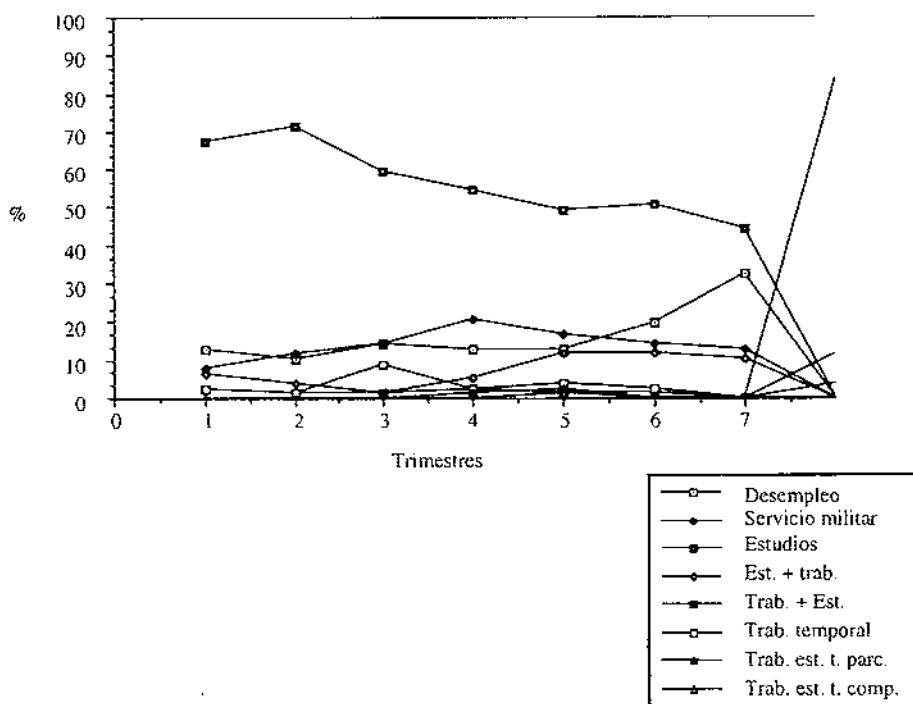


Gráfico 1. Patrón 1: «Transición tardía de los estudios a un trabajo a estable».

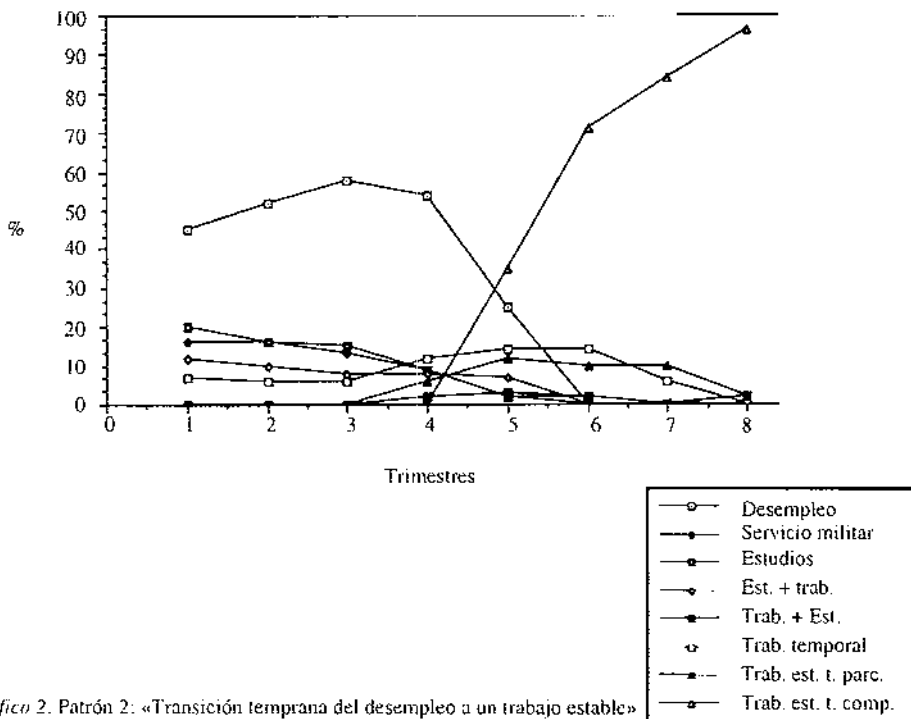


Gráfico 2. Patrón 2: «Transición temprana del desempleo a un trabajo estable»

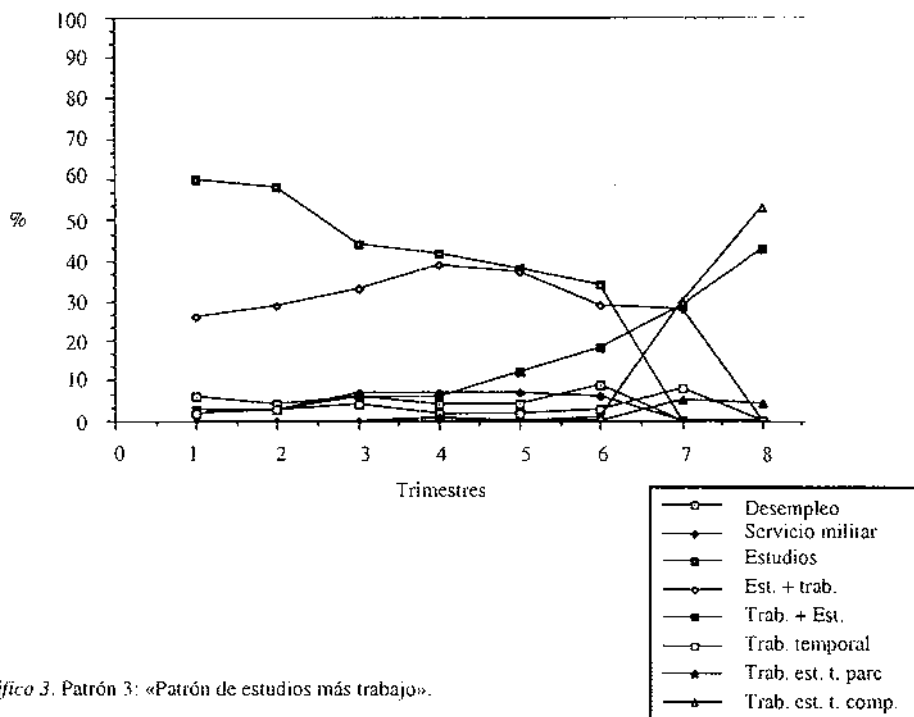


Gráfico 3. Patrón 3: «Patrón de estudios más trabajo».

Composición diferencial de los patrones de transición a un empleo estable en función de variables socio-demográficas y laborales

Al igual que han hecho otros estudios realizados sobre las trayectorias de inserción profesional de los jóvenes (p. ej. Casal *et al.*, 1990; Coetsier, 1991; Banks *et al.*, 1992), tras identificar los patrones de transición es oportuno identificar si existen relaciones significativas entre diversas características sociodemográficas y laborales y los patrones de carrera identificados. En este estudio analizaremos la relación entre esos patrones de transición y el sexo, la edad, el nivel de estudios, el grupo ocupacional y la experiencia laboral previa. Las hipótesis que se plantean son:

1) En función del sexo se espera que las mujeres experimenten, en mayor medida, unas trayectorias laborales en las que los estudios son una actividad importante («transición tardía de los estudios al trabajo» y/o «patrón de estudios más trabajo») mientras que los hombres se agrupen principalmente en el patrón denominado «transición temprana del desempleo al trabajo».

Esta hipótesis se fundamenta en la tendencia observada, en los últimos años, en nuestras sociedades, de un mayor alargamiento del periodo de formación de las mujeres que el de los varones. Asimismo, nuestras predicciones se basan en los datos obtenidos en estudios cuyos resultados sugieren que hay un mayor número de mujeres que sigue estudiando después de los 16 años que de hombres (Banks *et al.*, 1992).

2) En relación a la variable edad se espera que los jóvenes menores de 22 años se agrupen en mayor medida en el patrón «transición tardía de los estudios al trabajo» mientras que los mayores de 24 años pensamos que es más probable que hayan accedido antes al primer empleo y por ello se concentrarán en mayor proporción en el patrón «transición temprana del desempleo a un trabajo estable».

3) Respecto a la relación entre los patrones de carrera identificados y el nivel de estudios se espera que aquellos jóvenes con niveles de estudios más bajos pasen con mayor probabilidad por un periodo de desempleo antes de conseguir su primer empleo estable. Por tanto, se espera que las personas con un nivel de EGB se concentren en mayor medida en la trayectoria de transición temprana del desempleo a un empleo regular. Además, se espera que los jóvenes con estudios universitarios se concentren en mayor medida en la trayectoria caracterizada por la combinación de estudios y trabajo, ya que como afirman Masjuán, Vivas y Zaldívar (1994) cada vez es más frecuente esta estrategia entre los jóvenes universitarios.

4) Se espera que los jóvenes pertenecientes al grupo ocupacional usuarios y operadores aprendices en sistemas de información (administrativos) combinen en mayor medida los estudios con el trabajo habida cuenta de que las competencias requeridas son de carácter más generalista. Por otra parte, que los operadores de máquinas y herramientas que desarrollan su actividad en procesos de producción y manufactura del metal se concentren mayormente en el patrón «transición temprana del desempleo a un empleo estable», ya que la formación recibida es más específica para este tipo de actividades.

5) En cuanto a la variable experiencia laboral previa se espera que aque-

llos jóvenes que carecen de la misma se agrupan en mayor proporción en el patrón denominado «transición tardía de los estudios a un empleo» ya que posiblemente se caracterizan por haber dedicado un tiempo importante a los estudios a tiempo completo. Por otra parte, se espera que aquellos jóvenes con algún tipo de experiencia laboral se concentren en el patrón de estudios más trabajo.

Con el fin de contrastar estas hipótesis empíricamente hemos realizado pruebas Chi cuadrado para cada una de las variables consideradas y los patrones de transición a un trabajo estable.

Los resultados obtenidos en función del sexo muestran diferencias en la forma en que se agrupan hombres y mujeres en los diferentes patrones de carrera (Chi cuadrado = 6.53; $p = .04$). Concretamente, se aprecia que el patrón denominado «Transición temprana del desempleo a un trabajo estable» está formado mayoritariamente por hombres mientras que en el patrón estudios más trabajo tienden a concentrarse las mujeres. En el patrón «Transición tardía de los estudios a un trabajo estable» no se observan diferencias importantes en la distribución. Así, los resultados confirman la hipótesis planteada y son coherentes con los estudios realizados con anterioridad en los que se observa que las mujeres tienden a prolongar sus estudios con mayor frecuencia que los hombres (Banks *et al.*, 1992)

Los análisis efectuados en función de la edad no resultan significativos aunque se aproximan al nivel convencional de significación estadística (Chi cuadrado = 8.10 $p = 0.09$). Así pues, se observan tendencias de agrupamiento coherentes con las hipótesis. En el patrón 1 («Transición tardía de los estudios a un trabajo estable») predominan los sujetos menores de 22 años. En el patrón denominado «Transición temprana del desempleo a un trabajo estable» es destacable la tasa de sujetos mayores de 24 años. El patrón de «estudios más trabajo» está formado principalmente por sujetos entre 22 y 24 años.

Se han obtenido diferencias significativas en función del nivel de estudios (Chi cuadrado = 17.88 $p = 0.01$), aunque en todos los patrones de carrera hay un mayor porcentaje de jóvenes con un nivel de estudios de BUP o FP debido a la mayor proporción de sujetos con este nivel de formación. No obstante, se observa que más de la mitad de los sujetos con un nivel de estudios de EGB (no han finalizado la FP) se agrupan en el patrón 2 («Transición temprana del desempleo a un trabajo estable»). Los jóvenes con un nivel de BUP o FP se concentran en mayor proporción en el patrón de estudios más trabajo y en el denominado «Transición tardía de los estudios a un trabajo estable», y los jóvenes con estudios universitarios de grado medio o superior se concentran fundamentalmente en el patrón de estudios más trabajo. Así pues, los resultados confirman una vez más la hipótesis planteada y son coherentes con los obtenidos en anteriores estudios (Masjuán *et al.*, 1994).

También son significativos los resultados alcanzados en función de la variable grupo ocupacional (Chi cuadrado = 11.89; $p = .003$). El patrón 2 («Transición temprana del desempleo a un trabajo estable») está formado mayoritariamente por operarios del sector del metal y el 70.8% de los jóvenes agrupados en el patrón 3 («Patrón de estudios más trabajo») son administrativos. En el patrón 1 («Transición tardía de los estudios a un trabajo estable») se da una dis-

tribución bastante homogénea de los dos grupos ocupacionales considerados. Se confirma pues la hipótesis planteada.

Finalmente, los resultados en función de la experiencia laboral previa no presentan diferencias significativas ($\chi^2=1.23$; $p=.54$) y no se confirma la hipótesis planteada. Quizás haya que tener en cuenta que en esta muestra la experiencia laboral previa es siempre de carácter eventual (p. ej. trabajos de fin de semana o de vacaciones) y quizás no sea suficientemente importante para incidir sobre las trayectorias laborales de los jóvenes.

El bienestar psicológico en función de los patrones de transición al primer empleo estable

La abundante investigación existente sobre los efectos psicológicos del desempleo sugiere, por lo general, que las personas desempleadas tienen un bienestar psicológico más bajo que aquéllos que tienen un empleo (p. ej. Feather, 1990; Winefield y Tiggeman, 1990; Winefield, Tiggeman y Winefield, 1991; Banks, 1993). Asimismo, aquellos trabajos en los que se asocia el bienestar psicológico con la historia laboral de los jóvenes indican que éste es menor entre quienes han sufrido periodos de desempleo (Selva, 1988). En esta línea los resultados alcanzados por Claes y Ruiz-Quintanilla (1994) sugieren que los jóvenes que pasan del desempleo al empleo si se les compara con otros, cuyas trayectorias de inserción no parten del desempleo tienen un bienestar psicológico más pobre. En función de estos resultados la hipótesis planteada es que existirán diferencias significativas entre los jóvenes que se agrupan en los distintos patrones de carrera identificados en cuanto al grado de bienestar psicológico. Concretamente, se espera que el grupo de jóvenes que pasan del desempleo al empleo tengan un bienestar psicológico más bajo.

Los resultados indican que existen diferencias en el grado de salud general entre los patrones de transición a un empleo estable ($F = 5.09$; $p = .01$) (Tabla 1). Los análisis efectuados con cada uno de los factores del cuestionario muestran diferencias significativas en el factor «competencia o capacidad de afrontamiento» ($F = 2.98$; $p = .05$) y están próximas al nivel de significación

TABLA 1. ANÁLISIS DIFERENCIALES DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN FUNCIÓN DE LOS PATRONES DE TRANSICIÓN AL PRIMER EMPLEO ESTABLE

	Bienestar psicológico			Depresión-Ansiedad			Competencia		
	N	Media	D.T.	N	Media	D.T.	N	Media	D.T.
Patrón 1	76	1.78	0.36	76	2.00	0.59	77	1.62	0.32
Patrón 2	49	1.66	0.32	49	1.78	0.51	49	1.57	0.30
Patrón 3	88	1.88	0.47	88	2.10	0.61	89	1.73	0.50
	F=5.09 p=0.01**			F=4.95 p=0.08			F=2.98 p=0.05*		

**p = .01; *p = .05

convencional en el factor «depresión-ansiedad» ($F = 4.95$; $p = .08$). De todos modos, estas diferencias no son en el sentido esperado por hipótesis. Son los jóvenes que combinan el trabajo con los estudios los que presentan una peor salud mental. Posiblemente, esto sea debido a la sobrecarga de trabajo que supone para ellos combinar el empleo y los estudios. Por otra parte, los jóvenes que realizan una transición temprana del desempleo al empleo presentan mejor salud mental que el grupo anterior.

Estrés de rol en función de los patrones de transición al primer empleo estable

La transición de la escuela al mundo laboral y el ingreso por primera vez en una organización han sido considerados momentos críticos en el desarrollo de la carrera de los jóvenes (Palací y Peiró, 1995). La entrada de nuevos empleados a una organización ha sido descrita como un proceso de ajuste entre el individuo y la organización (Nelson, 1990). Ese proceso de ajuste puede conllevar niveles importantes de estrés en el nuevo empleado. Pero ese estrés puede ser más o menos intenso en función de su historia laboral. Por ello, trataremos de determinar en qué medida el nivel de estrés de rol difiere en función de los patrones de carrera durante el periodo de transición. No conocemos estudios que hayan analizado esta relación. Sin embargo, se espera que aquellos jóvenes que compatibilizan trabajo y estudios reciban mayor nivel de demandas incompatibles experimentando mayor conflicto de rol. Por otra parte cabe esperar niveles diferenciales de ambigüedad de rol entre los sujetos agrupados en los diferentes patrones, aunque planteamos esta hipótesis con carácter exploratorio.

Los análisis realizados (Tablas 2 y 3) muestran que al analizar los datos globales de conflicto y ambigüedad de rol no se obtienen diferencias entre los jóvenes que se agrupan en los distintos patrones de transición a un empleo estable identificados. Sin embargo, al considerar los distintos factores que componen las escalas de conflicto y ambigüedad de rol se observan diferencias próximas a los niveles de significación estadística en el factor «conflicto me-

TABLA 2. ANÁLISIS DIFERENCIALES DEL CONFLICTO DE ROL EN FUNCIÓN DE LOS PATRONES DE TRANSICIÓN AL PRIMER EMPLEO ESTABLE

	Conflicto de rol			Conflicto inter-emisores			Conflicto medios-fines		
	N	Media	D.T.	N	Media	D.T.	N	Media	D.T.
Patrón 1	77	2.15	0.90	77	2.33	1.13	77	2.03	1.03
Patrón 2	49	2.11	0.96	49	2.28	1.29	49	2.01	1.11
Patrón 3	89	2.44	0.88	88	2.53	1.15	89	2.37	1.01
	F=2.28 p=0.10			F=0.98 p=0.38			F=2.90 p=0.06#		

TABLA 3. ANÁLISIS DIFERENCIALES DE LA AMBIGÜEDAD DE ROL EN FUNCIÓN DE LOS PATRONES DE TRANSICIÓN AL PRIMER EMPLEO ESTABLE

	Ambigüedad de rol			Ambigüedad situacional			Ambigüedad personal		
	N	Media	D.T.	N	Media	D.T.	N	Media	D.T.
Patrón 1	77	2.71	0.70	77	3.14	1.03	77	2.28	0.81
Patrón 2	49	2.70	0.80	49	2.99	1.12	49	2.41	0.79
Patrón 3	89	2.80	0.73	88	3.18	1.10	89	2.42	0.85
	F=0.49		p=0.61	F=0.53		p=0.59	F=0.69		p=0.50

dios-fines» ($F = 2.90$; $p = .06$). Tal y como se esperaba los jóvenes que combinan los estudios con el trabajo son los que se perciben más sobrecargados de trabajo. Los resultados relativos a la ambigüedad no presentan diferencias significativas en ninguna de las escalas, no permitiendo por tanto aceptar la hipótesis planteada.

Las estrategias de ajuste al trabajo en función de los patrones de transición al primer empleo estable

Ante situaciones de incertidumbre y cambio, las personas pueden establecer diversas estrategias de ajuste que les permitan adaptarse y/o transformar la situación. El estudio de esas estrategias cobra especial interés en la etapa de transición al primer empleo. Durante esa etapa, son numerosas las estrategias conductuales que puede desarrollar un joven. Sin embargo, el grado en que lo haga puede diferir en función de su trayectoria laboral. Claes, Ruiz-Quintanilla y Whitely (1992) han indicado la conveniencia de estudiar la relación entre los patrones de carrera y las estrategias de ajuste al trabajo y organización. En concreto analizaremos el nivel de esfuerzo en el desempeño del trabajo, las conductas de innovación de contenidos en el puesto y las estrategias de desarrollo de la carrera. Como hipótesis de partida se espera que aquellos jóvenes que han seguido una trayectoria laboral caracterizada por la combinación de los estudios con el trabajo utilizarán más estas estrategias de ajuste al trabajo que quienes se incluyen en los otros dos patrones de transición. El hecho de que estos jóvenes sigan estudiando, a pesar de que han conseguido un empleo de carácter regular, puede ser un indicio que nos permite suponer que son personas con un mayor nivel de aspiraciones en relación a su desarrollo de carrera y, por ello, posiblemente se esfuercen más en su trabajo, sean más innovadores y utilicen más estrategias de mejora de la carrera.

Los resultados muestran que los jóvenes del patrón «estudios más trabajo» presentan significativamente niveles más elevados de esfuerzo en el trabajo ($F = 2.94$; $p = .05$) y más estrategias de mejora de la carrera que los de los otros patrones, siendo las diferencias en este caso próximas al nivel de significación estadística ($F = 2.63$; $p = .07$). No se obtienen diferencias en la innovación de contenidos (Tabla 4).

TABLA 4. ANÁLISIS DIFERENCIALES DE LAS ESTRATEGIAS DE AJUSTE AL TRABAJO EN FUNCIÓN DE LOS PATRONES DE TRANSICIÓN AL PRIMER EMPLEO ESTABLE

	Nivel de esfuerzo			Conductas de innovación			Estrategias de desarrollo de la carrera		
	N	Media	D.T.	N	Media	D.T.	N	Media	D.T.
Patrón 1	77	3.24	0.73	75	2.73	0.83	76	2.97	0.57
Patrón 2	49	3.02	0.79	49	2.88	0.75	48	2.92	0.59
Patrón 3	87	3.34	0.77	89	2.95	0.75	89	3.12	0.62
	F=2.94		p=0.05*	F=1.73		p=0.18	F=2.63		p=0.07#

*p = .05; #p = .07

Discusión

Con el fin de analizar y discutir los resultados obtenidos los agruparemos en tres bloques que corresponden a los tres objetivos del estudio, 1) las trayectorias identificadas y su significado en un contexto ocupacional más amplio, 2) la relación de las variables demográficas y ocupacionales con las trayectorias y 3) las diferencias en bienestar psicológico y en conductas de adaptación al trabajo que hemos encontrado en los sujetos en función de las trayectorias a las que corresponden.

En coherencia con estudios previos en el presente trabajo se obtienen diversas trayectorias, sin embargo, la aproximación por grupos ocupacionales planteada pone de manifiesto que las trayectorias son en parte coincidentes para los grupos considerados (el patrón 1 agrupa a gente de ambos grupos ocupacionales) y en parte son específicas de cada grupo. Los jóvenes que trabajan en el metal y no siguen la trayectoria común (de los estudios al empleo) se incorporan, fundamentalmente, desde el desempleo. Por otra parte, los jóvenes que trabajan en el grupo ocupacional de administrativos que no siguen la trayectoria común utilizan en mayor medida una trayectoria en la que compaginan estudios y trabajo.

Estos resultados sugieren que las trayectorias de incorporación laboral de los jóvenes pueden venir, al menos en parte, determinadas por el grupo ocupacional y el nivel de cualificación requerido. En nuestro estudio hemos analizado únicamente dos grupos, aunque de gran diversidad en términos sectoriales de actividad laboral y de las competencias y cualificaciones requeridas. Todo ello incide en la especificidad de los patrones para una parte importante de los jóvenes que acceden a cada uno de los grupos ocupacionales. Futuros estudios habrán de investigar los patrones de transición en otros grupos ocupacionales en sus diferentes niveles de cualificación para que se pueda ir determinando la diversidad y la comunalidad de las trayectorias para los diferentes sectores o familias ocupacionales.

A la luz de estos resultados cabe complementar los obtenidos en otros estudios sobre poblaciones más generales. Masjuán y colaboradores (1994) con

una muestra de estudiantes universitarios señalan el alto porcentaje de éstos que combina los estudios con el trabajo y confirman que en la actualidad estamos asistiendo a un progresivo desdibujamiento de los perfiles tradicionales de «joven parado», «joven estudiante» y «joven trabajador» (Casal *et al.*, 1990). Así se subraya la importancia de considerar la estrategia de compaginar estudios y trabajo como alternativa a la tradicional que representa el paso de los estudios a tiempo completo al empleo/desempleo. Sin embargo, nuestros resultados muestran que esa estrategia es más probable que ocurra en unos grupos ocupacionales y sectores que en otros.

Por lo que se refiere a las relaciones obtenidas entre las trayectorias de inserción laboral y las variables demográficas y ocupacionales consideradas, constatamos que la mayor parte de esas relaciones son significativas indicando que los jóvenes que «transitan» por cada una de las vías de inserción son diferentes. Así, quienes se incorporan al trabajo tras periodos de desempleo, relativamente pronto en el periodo estudiado, son predominantemente varones, mayores de 24 años, con niveles de estudios finalizados básicos (EGB) y pertenecen al grupo ocupacional del metal. Por otra parte entre quienes compaginan estudios y trabajo predominan las mujeres, de edades comprendidas entre 22 y 24 años, con niveles de estudios que se distribuyen entre FP, BUP y universitarios y que pertenecen al grupo ocupacional de los administrativos. Finalmente, se agrupan en la trayectoria de incorporación al trabajo desde los estudios predominantemente los menores de 22 años, con estudios de FP y BUP pero no existen diferencias importantes en este grupo ni en función del sexo ni del grupo ocupacional. Esta sería la trayectoria coincidente para las ocupaciones estudiadas, aunque los porcentajes de jóvenes que la transitan en nuestro contexto laboral y ocupacional es relativamente bajo.

En cuanto a las diferencias en bienestar psicológico y conductas de adaptación laboral en función de las trayectorias de incorporación al trabajo nuestros datos ofrecen resultados de interés. Concretamente, se observa que los jóvenes que realizan una transición del desempleo a un empleo regular son los que mejor bienestar psicológico tienen y menos conflicto de rol medios-fines experimentan en su empleo. Esto puede deberse a que estos jóvenes realizan el cambio más drástico en cuanto a su situación laboral pasando de la situación más precaria (desempleo) a una situación relativamente estable, lo cual tiene consecuencias positivas de mayor intensidad para el individuo. Por otra parte, quienes compaginan trabajo y estudios experimentan los peores niveles de bienestar psicológico y niveles más elevados de conflicto de rol medios-fines, posiblemente como consecuencia de la mayor carga que supone el combinar los estudios con el trabajo. Los resultados obtenidos en cuanto al bienestar psicológico no coinciden con los hallados por Claes y Ruiz-Quintanilla (1994) según los cuales los jóvenes que pasan del desempleo al empleo tienen peor bienestar psicológico. Estas diferencias pueden deberse a que en los países centroeuropeos existen programas de subsidio de desempleo para jóvenes desempleados, previos al acceso al primer empleo. Además, si la tasa de desempleo es menor esto puede influir en que se dé una menor importancia a la consecución de un empleo y por ello, que este hecho tenga menor incidencia sobre el bienestar psicológico. En Es-

pañía, al no existir ese subsidio de desempleo y haber tasas más elevadas de desempleo, la obtención de un empleo puede incidir en mayor medida sobre el bienestar psicológico.

Por lo que se refiere a las estrategias de adaptación al trabajo son los jóvenes que compaginan estudios y trabajo quienes dicen esforzarse más en el trabajo y utilizan más estrategias de desarrollo de la carrera. Los jóvenes de los otros dos itinerarios desarrollan estas actividades significativamente en menor medida. Resulta de interés constatar que los jóvenes que compaginan trabajo y estudios tienen por una parte niveles de bienestar psicológico más bajos y conflicto de rol más elevado, al tiempo que desarrollan mayor esfuerzo en el trabajo y realizan con mayor frecuencia estrategias para el desarrollo de su carrera. Caben múltiples modelos de relaciones entre todas estas variables y quizás estas diferencias puedan deberse a otras variables como el nivel de aspiraciones sobre la carrera.

Futuros estudios deberán analizar esa compleja red de relaciones para comprender mejor las experiencias psicológicas que se producen en los jóvenes que compaginan estudios y trabajo como estrategia para facilitar su inserción laboral. Habida cuenta de la tendencia creciente de este patrón de carrera puede resultar de interés la sugerencia realizada por Claes y Ruiz Quintanilla (1994) de que un conocimiento profundo de la relación entre itinerarios de carrera y características psicosociales puede ser de utilidad a los orientadores vocacionales así como a los psicólogos organizacionales en especial en los procesos de selección de personal y en las primeras fases de la socialización en el trabajo cuando el joven se incorpora a una organización.

En suma, los resultados obtenidos en este trabajo señalan que las diferentes formas de acceder al mercado laboral, están asociadas a distintas maneras de experimentar esa transición al primer empleo y a diferentes estilos de afrontarla. Si se clarifican las diversas maneras que tienen los jóvenes de acceder y afrontar su entrada al mundo del trabajo, se pueden plantear algunas recomendaciones a los agentes relevantes de las organizaciones en la socialización laboral de los jóvenes, atendiendo a estas diferencias. Así, por ejemplo, bien desde la empresa, bien desde el sistema educativo, se podrían contemplar diversas posibilidades que permitieran a los jóvenes la compatibilización del trabajo con estudios y de esta manera reducir el estrés de los jóvenes que experimentan esta trayectoria. Sin embargo, pensamos que sería interesante seguir profundizando en el análisis de los patrones de transición al primer trabajo considerando otros grupos ocupacionales específicos. No obstante, hasta el momento no conocemos estudios que realicen análisis diferenciales en función del grupo ocupacional. Todo ello dificulta el analizar las comparaciones con otros estudios en función de ese bloque de variables. Además este estudio debería completarse con otros que profundicen en el análisis de los patrones de carrera que siguen los jóvenes tras su inserción en el mercado laboral después de su primer empleo estable, aunque ya existe alguna investigación que aborda esta problemática (p. ej. Caballer, 1995; Ripoll, 1995). La creciente flexibilización del mercado laboral sin duda está produciendo cambios importantes en la manera en que los jóvenes se integran y permanecen en el trabajo. Estos cambios y sus posibles efectos psicosociales deberían ser analizados con detalle en futuros trabajos.

REFERENCIAS

- Bachman, P., O'Maley, P. & Johnston, J. (1978). *Adolescence to adult change and stability in the lives of young men*. Ann Arbor: University of Michigan.
- Banks, M.H. (1993). The psychological consequences of youth unemployment. *Social and Applied Psychology Unit. Memo n° 884*.
- Banks, M., Bates, I., Breakwell, G., Binner, J., Emler, N., Jamieson, L. & Roberts, K. (1992). *Careers and Identities*. Open University Press. Milton Keynes. Philadelphia.
- Banks, M. & Ullah, P. (1988). *Youth unemployment in the 1980s: Its psychological effects*. London: Croom Helm.
- Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo para. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Bravo, M.J., Salanova, M., Ripoll, P., Hernández, E. y Zornoza, A. (1994). Conflicto y ambigüedad del rol laboral. En J.M. Peiró, F. Prieto, P. Ripoll, I. Rodríguez, M.J. Bravo, M. Salanova y P. Hontangas (Dirs), *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*. Monografías de la Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Valencia: Nau Llibres.
- Caballer, A. (1995). Transiciones del rol laboral tras la entrada en el trabajo. Cambios en la personalidad laboral y la innovación de rol. Tesis Doctoral. Universitat de València.
- Casal, J., Masjuán, J.M. y Planas, J. (1990). La inserción social de los jóvenes. *Revista de Educación*, 293, 109-122.
- Casal, J., Masjuán, J. M. y Planas, J. (1991). *La inserción social y profesional de los jóvenes*. Madrid: CIDE.
- Claes, R. y Ruiz-Quintanilla, A. (1994). Initial career and work meanings in seven european counties. *The Career Development Quarterly*, 42, 337-352.
- Claes, R., Ruiz-Quintanilla, A. & Whitely, W. (1992). Types de préparation a la vie professionnelle (Career preparation patterns). *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 5, 1, 37-59.
- Coetsier, P. (1991). Activités préparatoires a la carrière. Trabajo presentado al *5ème Congrès Européen de Psychologie du Travail et des Organisations*, Rouen 24-27 de marzo.
- Feather, N.T. (1990). *The psychological impact of unemployment*. New York: Springer-Verlag.
- Feather, N. T. & O'Brien, G.E. (1986). A longitudinal analysis of the effects of different patterns of employment and unemployment on school-leavers. *British Journal of Psychology*, 77, 459-479.
- Fine, S.A. (1955). *Functional job analysis*. Personnel Administration and Industrial Relations. Spring.
- Goldberg, D. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- González-Romá, V. (1989). *Un modelo causal sobre los antecedentes y las consecuencias del estrés de rol*. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia.
- Hontangas, P., Miravet, M.J., Salanova, M., Ripoll, P., Prieto, F. y Caballer, A. (1994). Análisis funcional del puesto de trabajo. En J.M. Peiró, F. Prieto, P. Ripoll, I. Rodríguez, M.J. Bravo, M. Salanova y P. Hontangas (Dirs), *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*. Monografías de la Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Valencia: Nau Llibres.
- Martín, P., Ripoll, P., Hontangas P. y Prieto, F. (1994). Estrategias de innovación de contenidos del puesto de trabajo. En J.M. Peiró, F. Prieto, P. Ripoll, I. Rodríguez, M.J. Bravo, M. Salanova y P. Hontangas (Dirs), *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*. Monografías de la Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Valencia: Nau Llibres.
- Masjuán, J.M., Ajenjo, M., Vivas, J. y Zaldívar, M. (1990). *Estudi dels itineraris d'ocupació i formació dels nous titulats universitaris. (Dret, Econòmiques, ESADE, Empresaris)*. ICE de la Universidad Autónoma de Barcelona. Cerdanyola del Vallés.
- Masjuán, M.J., Vivas, J. y Zaldívar, M. (1992). *Estudi dels itineraris de formació i ocupació dels nous titulats universitaris. (Químiques, IQS, Enginyeria Tècnica Química, Psicologia. Ciències de la Informació)*. ICE de la Universidad Autónoma de Barcelona. Cerdanyola del Vallés.
- Masjuán, M.J., Vivas, J. y Zaldívar, M. (1994). Itinerarios de formación y ocupación de los universitarios en Cataluña. *Revista de Educación*, 303, 69-87.
- McGrath, J.E. (1976). Stress and behavior in organizations. En M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Nelson, D.L. (1990). Adjusting to a new organization: casing the transition from outsider to insider. *Prevention in Human Services*, 8 (1), 61-86.
- Palací, P. y Peiró, J.M. (1995). *La incorporación a la empresa*. Valencia: Promolibro.
- Peiró, J.M., Hontangas, P. & Salanova, M. (1990). School and Training as «Hidden unemployment». Antecedents and consequences. Paper presented to the Symposium «Unemployment and Education» en el XII Congreso Mundial de Sociología. Madrid, 9-13 Julio.
- Peiró, J. M., Hontangas, P. & Salanova, M. (1992). *Propensity to leave school and transitions to the labour market after compulsory education in Spain: A causal model*. Trabajo presentado al Workshop on Psycho-social aspects of employment. Bulgaria: Sofia.

- Penley, L. & Gould, S. (1981). *Measuring career strategies: psychometric characteristics of the career strategies inventory*. San Antonio, Center for Studies in Business Economic and Human Resources.
- Ripoll, P. (1995). *El desarrollo de carrera en jóvenes de reciente incorporación al primer empleo*. Tesis Doctoral. Universitat de València.
- Rizzo, J., House, R. & Lirtzman, S. (1970). Role conflict and role ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Rodríguez, I., Hontangas, P., Bravo, M.J., Grau R. y Ramos, J. (1993). Bienestar psicológico. En J.M. Peiró, F. Prieto, M.J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova (Dirs), *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*. Monografías de la Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Valencia: Nau Llibres.
- Salvador, A. y Peiró, J. M. (1986). *La madurez vocacional*. Madrid: Alhambra Universidad.
- Sanchís, B., Hontangas, P., Peiró, J.M. y Prieto, F. (1994). Estrategias de desarrollo de carrera. En J.M. Peiró, F. Prieto, P. Ripoll, I. Rodríguez, M.J. Bravo, M. Salanova y P. Hontangas (Dirs), *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*. Monografías de la Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Valencia: Nau Llibres.
- Selva, J. (1988). Un modelo de socialización laboral para el estudio de la inserción laboral y las transiciones en el sistema educativo. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia.
- Super, D. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper Row
- Whitely, W. (1987). Documento interno WOSY.
- Winefield, A.H. & Tiggeman, M. (1990). Employment status and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 75, 455-459.
- Winefield, A.H., Tiggeman, M. & Winefield, H.R. (1991). The psychological impact of unemployment and unsatisfactory employment in young men and women: Longitudinal and cross-sectional data. *British Journal of Psychology*, 82, 473-486.
- Wosy International Research Group (1989). Interview schedule of the work socialiation of youth study. Universidad de Gante. Mimeo.