

## **PRÁCTICAS EN EMPRESA Y ESTRÉS DURANTE LA TRANSICIÓN AL MERCADO LABORAL DEL ALUMNADO UNIVERSITARIO DE GRANADA. CURSO ACADÉMICO 2004-05**

**Humberto M. Trujillo**

**Francisco J. Valero**

Universidad de Granada

### **RESUMEN**

*El objetivo fundamental de la investigación fue estudiar los niveles de estrés en personas universitarias que realizan prácticas en empresa (N=821), a través de los distintos niveles de aquellas variables que son propias de la transición al mercado laboral. El tiempo dedicado a la realización de prácticas en empresa supone para la mayor parte del alumnado universitario un momento de transición crítico, que va desde el final de su formación académica reglada hasta el comienzo de la vida laboral, y en el que el estrés podría estar condicionando el nivel de éxito en la inserción profesional de los demandantes de empleo. Los datos muestran que, por lo general, las prácticas en empresa podrían proteger a las personas que las realizan del estrés que caracteriza a estos momentos de cambio.*

**Palabras clave:** PRÁCTICAS EN EMPRESA, ESTRÉS, TRANSICIÓN AL MERCADO LABORAL, BÚSQUEDA DE EMPLEO, MOTIVACIÓN.

## SUMMARY

*The principal aim of this research was the study of stress levels in university people who make training programs in companies (N=821), through the different levels from those variables associated with transition to labour market. Work experience programs are for the most of the university pupils a critical transition event, from the end of educational process to the beginning of adulthood/active life, where stress could be tie with successful level and forecast/prognosis of unemployed people. Data show that, generally, work experience programs could be protecting of stress people who develop them.*

**Key words:** TRAINING PROGRAMS IN COMPANIES, STRESS, TRANSITION TO WORKING LIFE, JOB SEARCH, MOTIVATION.

Durante los últimos 30 años la práctica totalidad de las disciplinas sociales, y más concretamente la psicología, ha generado abundante literatura sobre el fenómeno de la transición al mercado de trabajo en los jóvenes y en los efectos asociados al desempleo, así como en los procesos mediadores que en ellos intervienen, donde cobra importancia la persona como agente activo de su propio itinerario de inserción laboral (Valero, 2003).

Entre los factores psicológicos que han centrado el interés de los investigadores por su incidencia en estos procesos se encuentra el estrés, tanto en la explicación como en el pronóstico de inserción de los candidatos demandantes de empleo (Abramson, Seligman y Teasdale, 1978; Amundson y Borgen, 1982; Bandura, 1990; Borgen, Hatch y Amundson, 1990; Figuera, 1996; Fryer, 1986; Fryer y Payne, 1984; Heppner, 1987; Heppner y Cook, 1991; Herrera y Rodríguez, 1990; Kinicki y Latact, 1990; Lazarus, 1985; Lazarus y Folkman, 1986; Leana y Feldman, 1988, 1991; Martínez y Domínguez, 2001; Schlossberg, 1981, 1984; Vinokur y Caplan, 1987), así como en el campo concreto del desarrollo de carrera, en procesos de toma decisiones y en la conducta de exploración (Blustein y Phillips, 1988; Foqua, Seaworth y Newman, 1988; Healy, 1991; Healy y Mourton, 1987).

Además, sabemos que cualquier situación de cambio o modificación sustancial en la vida de una persona puede generar determinados niveles de estrés (Aspinwall y Taylor, 1992; Cohen y Willis, 1985; Ferry, Tonge y Callan, 1995; Labrador, 1992; Trujillo, Oviedo-Joekes y Vargas, 2001). En este sentido, la transición a la vida laboral podría generar una considerable carga de estrés afectando al bienestar psicológico de la persona, ya que supone el abandono de una forma de vida previa a otra en la que los acontecimientos son impredecibles y los cambios sustantivos, con nuevas normas de comportamiento, valores y estatus personal (Scholssberg, 1981).

En otras palabras, las prácticas profesionales en empresa constituyen, para muchos universitarios, una situación de cambio y, así, de transición al mercado de trabajo, al encontrarse éstos al final de su formación universitaria reglada y en el comienzo de la incorporación al mundo laboral. De ahí que del correcto devenir de este momento dependa que el acceso a la vida activa para muchos jóvenes se convierta en un proceso más o menos largo, complejo o conflictivo. Sin embargo, es muy poca la investigación sobre los niveles de estrés que experimentan las personas que afrontan prácticas en empresa, a pesar de que en estas situaciones se podrían estar fraguando distintos trastornos psicológicos.

Pensamos que adquirir todo un grupo de conocimientos técnicos y repertorios comportamentales y tener la percepción de apoyo social podría evitar el estrés y, así, favorecer la motivación de logro e incrementar la cantidad y calidad de la conducta de búsqueda de empleo, lo que podría favorecer el éxito de la inserción laboral o profesional posterior.

El objetivo de nuestra investigación fue estudiar los niveles de estrés de personas universitarias tras finalizar sus prácticas en empresa, a través de los distintos niveles de aquellas variables que son propias de la transición al mercado laboral. Así mismo, se pretendió estudiar si existía algún tipo de relación entre la calidad y cantidad de la conducta exploratoria o de búsqueda de empleo de estas personas (motivación de logro) y los niveles de estrés que éstas mostraban. Para ello, se sometió a estudio la convocatoria de prácticas en empresa de la Universidad de Granada correspondiente al curso académico 2004-2005.

## MÉTODO

### Participantes

La investigación se realizó con una muestra de 821 personas de un total de 1055 que participaron en la convocatoria de prácticas. Se llevó a cabo un muestreo aleatorio proporcional al número de estudiantes pertenecientes a las diferentes áreas de enseñanza. Las personas que participaron eran alumnos y alumnas de la Universidad de Granada con un rango de edad comprendido entre los 18 y los 38 años, de forma que un 77,8% de los participantes eran mujeres y un 22,2% hombres. Los participantes procedían de distintas titulaciones pertenecientes a las distintas áreas de enseñanza. Así, 221 procedían del área de enseñanza de carreras técnicas; 78 procedían del área de ciencias experimentales; 44 del área de ciencias de la salud; 435 procedían del área de ciencias sociales y jurídicas; y, 43 procedían del área de humanidades (ver Anexo 2).

### Instrumentos

Se aplicaron dos cuestionarios, uno para medir el estrés percibido y el otro para evaluar las distintas variables de interés relacionadas con las prácticas en empresa.

El primero de ellos fue el *Cuestionario de Estrés Percibido* (Anexo 1), el cual es una versión en castellano del realizado por Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983). Consta de 14 ítems con escala tipo Likert (valores de respuesta de 0 a 4), de los cuales siete se refieren a recursos percibidos de afrontamiento y los siete restantes a percepción de incontrolabilidad sobre las situaciones. La media de estrés obtenida en la muestra total fue de 1,4613 y la desviación típica de 0,4067. El rango de puntuaciones osciló entre 0,29 y 3,47. La *fiabilidad* parece aceptable, ya que la prueba de las dos mitades tras la corrección de Spearman-Brown arrojó un valor de 0,724 y la *Consistencia interna* obtenida mediante  $\alpha$  de Cronbach fue de 0,703.

Respecto al análisis factorial exploratorio, decir que la prueba de esfericidad de Barlett arrojó un valor de 2235,32 ( $p=0,000$ ) y el índice de Kaiser-Olkin-Meyer de 0,895, lo cual nos indica que la existencia

de correlaciones altas en la matriz y, por lo tanto, que este análisis es factible. Dicho análisis mostró que un primer componente explica la mayor cantidad de la varianza común, observándose, además, otros dos componentes. El criterio empleado para la asignación de los ítems a diferentes componentes fue el de saturaciones iguales o superiores a 0,30. Si un ítem saturaba en más de un factor se asignó al factor en el que el valor absoluto de saturación era mayor. El primer componente (ítems positivos considerados conceptualmente como de capacidad de afrontamiento) estaba compuesto por siete ítems (4, 5, 6, 7, 9, 10 y 13), con valor propio de 4,226, y un porcentaje de varianza explicada en solución rotada de 33,751%. El segundo componente (ítems negativos considerados conceptualmente como de percepción de incontrolabilidad) lo formaban seis ítems (1, 2, 3, 8, 12 y 14), con valor propio de 1,814 y un porcentaje de varianza explicada tras la rotación de 21,763%. Por último, en el tercer componente cargó un solo ítem (11). El valor propio fue de 1,243 y un porcentaje de varianza explicada en solución rotada de 9,343%. Este resultado lo entendemos como anómalo pero con sentido, ya que este ítem conceptualmente se refiere a un estado emocional de enfado y, por tanto, no relacionado directamente con estados de estrés (ver Anexo 1). Los tres componentes juntos explicaron el 64,857% de la varianza total. Una vez eliminado este ítem y tras calcular nuevamente la consistencia interna mediante el  $\alpha$  de Cronbach se obtuvo un valor de ésta de 0,8631. De forma que para la medida definitiva del estrés se tuvieron en cuenta 13 ítems de los 14 que inicialmente conformaban el instrumento. Esto es, se eliminó el ítem 11.

El otro instrumento utilizado fue el cuestionario de evaluación del impacto de las prácticas en empresa (Valero, 2003). Este cuestionario consta de 28 ítems (19 ítems eran comunes a todos los participantes y 9 eran específicos para aquellos que encontraron trabajo). Incluye preguntas de identificación personal (edad, sexo, domicilio, titulación, situación académica, trayectorias formativas, tiempo de duración de la carrera y nota media), junto con otras referidas a contenidos y desarrollo de las prácticas (duración, adecuación a la formación recibida, entidad donde se desarrollan, tareas desarrolladas, condiciones físicas de trabajo y obtención o no de un contrato de trabajo posterior) y de valoración de las mismas (valoración general de las

prácticas y de los servicios de tutoría desde la empresa y la universidad, cumplimiento de las expectativas iniciales, factores favorecedores de la inserción, percepción de la competencia profesional o expectativas de autoeficacia e incidencia en las trayectorias laborales).

## **Procedimiento**

Los cuestionarios se aplicaron individualmente a los participantes, una vez que éstos habían finalizado su período de prácticas en empresa. Dicha aplicación se realizó por la misma persona, utilizando las mismas instrucciones y en las mismas dependencias.

## **Diseño y análisis de datos**

Para el estudio de los niveles de estrés de aquellos participantes que realizaron prácticas se aplicó una metodología cuasi-experimental, particularizada ésta en distintos diseños unifactoriales entre grupos naturales de participantes, a través de las distintas variables manipuladas indirectamente. La técnica de análisis utilizada fue el ANOVA para un factor entre grupos, con comparaciones a posteriori (HSD de Tukey) en aquellos casos en los que resultó pertinente. Esto es, las variables independientes de corte socio-demográfico y académico incluidas en el estudio se manipularon indirectamente mediante selección de sus niveles. También se realizó análisis de regresión lineal por el método de pasos sucesivos para las variables estadísticamente significativas sobre el criterio estrés.

## **RESULTADOS**

Antes que nada, decir que según los resultados de este estudio, el nivel de estrés mostrado por los alumnos y alumnas de la Universidad de Granada que realizan las prácticas en empresa es relativamente bajo (media aritmética = 1,4613). Se puede considerar, por tanto, que se trata de un colectivo saludable en lo que a estrés percibido se refiere.

No obstante lo anterior, decir que se encontraron diferencias estadísticamente significativas en estrés percibido a través de los niveles de algunas de las variables relacionadas con las prácticas.

Se encontraron diferencias significativas en estrés a través de los niveles de la variable *adecuación de los contenidos de las prácticas a la titulación* (Tabla 1). Esto es, el encontrar o no adecuados los contenidos de las prácticas con la formación académica recibida se asocia a diferentes niveles de estrés percibido. Se realizó un ANOVA global de un factor entre grupos ( $F_{(2,817)} = 6,348$ ;  $p=0,002$ ). El tamaño del efecto fue de 0,18. El análisis de comparaciones a posteriori, aplicando la prueba de Tukey, mostró diferencias estadísticamente significativas en estrés percibido entre el grupo de participantes que sí consideraron relacionados los contenidos de las prácticas con la titulación y los que no los consideraron relacionados, con una diferencia de medias de 0,1689 para una  $p=0,001$ .

**Tabla 1.** Estadísticos descriptivos de los niveles de estrés percibido a través de los niveles de la variable «adecuación de los contenidos de las prácticas con la titulación»

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Mínimo	Máximo
SI	710	1,4457	,40249	,01511	,29	2,93
NO	78	1,6146	,40747	,04614	,64	2,64
NS/NC	32	1,4161	,42725	,07553	,36	2,08

Los resultados mostraron efectos globales estadísticamente significativos de la variable *valoración de los servicios de tutorización recibidos en la empresa* sobre el estrés percibido ( $F_{(5,810)} = 5,951$ ;  $p=0,000$ ). El tamaño del efecto fue de 0,17. Así, valorar positivamente los servicios de tutorización en la empresa se asocia con niveles menores de estrés que cuando la valoración es negativa (Tabla 2).

**Tabla 2.** Estadísticos descriptivos de los niveles de estrés percibido a través de los niveles de la variable «valoración de los servicios de tutoría recibidos en la empresa».

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Mínimo	Máximo
MUY MALOS	26	1,6439	,51465	,10093	,86	2,71
MALOS	25	1,6382	,40760	,08152	1,00	2,50
REGULARES	100	1,5828	,44152	,04415	,36	2,86
BUENOS	370	1,4585	,38752	,02015	,46	2,93
MUY BUENOS	294	1,3914	,39133	,02282	,29	2,43

El análisis de las comparaciones a posteriori (HSD de Tukey) mostró diferencias estadísticamente significativas en estrés percibido entre los niveles valoración *muy buena* y valoración *muy mala*; entre valoración *muy buena* y la valoración *mala*; entre valoración *muy buena* y valoración *regular*; y entre valoración *buena* y valoración *regular* (Tabla 3).

**Tabla 3.** Diferencia de medias de estrés percibido a través de los niveles de la variable «servicios de tutoría recibidos en la empresa»

(I) SERVICIOS DE TUTORIZACIÓN RECIBIDOS EN LA EMPRESA	(J) SERVICIOS DE TUTORIZACIÓN RECIBIDOS EN LA EMPRESA?	Difere. de medias (I-J)	Error típico	p
MUY MALA	MALA	,00567	,11235	1,000
	REGULAR	,06112	,08830	,958
	BUENA	,18544	,08138	,153
	MUY BUENA	,25068(*)	,08206	,020
MALA	MUY MALA	-,00567	,11235	1,000
	REGULAR	,05545	,08969	,972
	BUENA	,17976	,08289	,193
	MUY BUENA	,24500(*)	,08355	,028
REGULAR	MUY MALA	-,06112	,08830	,958
	MALA	-,05545	,08969	,972
	BUENA	,12431(*)	,04521	,048
	MUY BUENA	,18955(*)	,04641	,000
BUENA	MUY MALA	-,18544	,08138	,153
	MALA	-,17976	,08289	,193
	REGULAR	-,12431(*)	,04521	,048
	MUY BUENA	,06524	,03131	,228
MUY BUENA	MUY MALA	-,25068(*)	,08206	,020
	MALA	-,24500(*)	,08355	,028
	REGULAR	-,18955(*)	,04641	,000
	BUENA	-,06524	,03131	,228

Se encontraron efectos globales estadísticamente significativos en la variable *valoración de los servicios de asesoramiento recibidos desde la oficina de Prácticas sobre estrés percibido*  $F_{(5,810)} = 3,559$ ;  $p=0,007$ ). El tamaño del efecto fue de 0,12. De modo que los participantes que valoraron negativamente los servicios de asesoramiento recibidos desde la oficina universitaria de gestión de prácticas presentaron niveles más altos de estrés que aquellos que los valoraron de manera positiva (Tabla 4). El análisis de las comparaciones a posteriori (HSD de Tukey) mostró diferencias



estadísticamente significativas en estrés percibido entre los niveles valoración *mala* y valoración *muy buena*, con una diferencia de medias de 0,2356 para una  $p=0,051$ .

**Tabla 4.** Estadísticos descriptivos de los niveles de estrés percibido a través de los niveles de la variable «valoración de los servicios de asesoramiento recibidos desde la oficina universitaria de prácticas»

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Mínimo	Máximo
MUY MALOS	27	1,5388	,47302	,09103	,71	2,71
MALOS	27	1,5786	,45137	,08687	,93	2,71
REGULARES	152	1,4573	,38145	,03094	,36	2,38
BUENOS	494	1,4797	,39275	,01767	,46	2,93
MUY BUENOS	115	1,3440	,45369	,04231	,29	2,57

El ANOVA de un factor entre grupos mostró efectos globales estadísticamente significativos de la variable *factores favorecedores de la inserción profesional* sobre el estrés percibido ( $F_{(5,812)} = 2,739$ ;  $p=0,005$ ). El tamaño del efecto fue de 0,13. Las comparaciones múltiples a posteriori (HSD de Tukey) mostraron diferencias estadísticamente significativas en estrés entre la *experiencia laboral* y las *prácticas en empresas*, como factores favorecedores de la inserción profesional, con una diferencia de medias de 0,1272 para una  $p=0,005$  (Tabla 5). Los participantes que consideraban la experiencia laboral como mejor favorecedor de inserción profesional puntuaron con valores mayores en estrés que aquellos que consideraban como tal a las prácticas en empresa.

**Tabla 5.** Estadísticos descriptivos de los niveles de estrés percibido a través de los niveles de la variable «factores favorecedores de la inserción»

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Mínimo	Máximo
EXPERIENCIA LABORAL	503	1,4986	,41315	,01842	,29	503
PRÁCTICAS EN EMPRESAS	177	1,3714	,37963	,02853	,50	177
FORMACIÓN ACADÉMICA	72	1,4297	,42396	,04996	,36	72
FORMACIÓN COMPLEMENTARIA	48	1,4615	,40601	,05860	,64	48
OTROS	8	1,4196	,30169	,10666	,93	8
NS/NC	10	1,5137	,30184	,09545	1,14	10

Así mismo, se encontró un efecto global estadísticamente significativo de la variable *valoración general de las prácticas* sobre el estrés percibido ( $F_{(4,813)} = 10,746$ ;  $p=0,000$ ). El tamaño del efecto fue de 0,21. Por lo general, los participantes que valoraron las prácticas positivamente presentaban menos estrés percibido que los que las valoraron negativamente y que los que las valoraron regular (Tabla 6).

**Tabla 6.** Estadísticos descriptivos de los niveles de estrés percibido a través de los niveles de la variable «valoración general de las prácticas»

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Mínimo	Máximo
MUY MALA	10	1,8571	,61721	,19518	1,07	2,71
MALA	17	1,6865	,59104	,14335	,64	2,86
REGULAR	77	1,6511	,39035	,04448	,79	2,64
BUENA	433	1,4602	,37767	,01815	,36	2,93
MUY BUENA	281	1,3861	,40644	,02425	,29	2,57

Las comparaciones a posteriori (prueba HSD de Tukey) mostraron diferencias estadísticamente significativas en estrés percibido entre los niveles valoración *muy buena* y valoración *muy mala*; entre valoración *muy buena* y la valoración *mala*; y entre valoración *muy buena* y valoración *regular* (Tabla 7).

También se observó un efecto global estadísticamente significativo del *cumplimiento de expectativas iniciales* sobre el estrés percibido ( $F_{(2,815)} = 7,724$ ;  $p = 0,000$ ) (Tabla 8). El tamaño del efecto fue de 0,20. Las comparaciones a posteriori (HSD de Tukey) mostraron diferencias estadísticamente significativas en estrés percibido entre los niveles *no cumplimiento de expectativas* y *sí cumplimiento de expectativas*, con una diferencia de medias de 0,1511 para una  $p=0,000$ . Esto es, las personas que vieron cumplidas sus expectativas con las prácticas realizadas mostraron menos estrés que las que no.

Finalmente, se encontraron efectos globales estadísticamente significativos de la variable *percepción de la competencia profesional* sobre estrés percibido ( $F_{(2,814)} = 12,343$ ;  $p = 0,000$ ) (Tabla 9). El tamaño del efecto fue de 0,23. Las comparaciones a posteriori (HSD de Tukey) mostraron diferencias estadísticamente significativas en entres percibido entre *no percepción de competencia profesional* y *sí percepción de competencia profesional*, con una diferencia de medias

**Tabla 7. Diferencia de medias de estrés percibido a través de los niveles de la variable «valoración general de las prácticas»**

(I) ¿QUÉ OPINIÓN TE MERECEN LAS PRÁCTICAS?	(J) ¿QUÉ OPINIÓN TE MERECEN LAS PRÁCTICAS?	Difere. de medias (I-J)	Error típico	P
MUY MALA	MALA	,17065	,15842	,818
	REGULAR	,20603	,13362	,535
	BUENA	,39699(*)	,12715	,016
	MUY BUENA	,47105(*)	,12792	,002
MALA	MUY MALA	-,17065	,15842	,818
	REGULAR	,03538	,10653	,997
	BUENA	,22633	,09829	,145
	MUY BUENA	,30039(*)	,09929	,022
REGULAR	MUY MALA	-,20603	,13362	,535
	MALA	-,03538	,10653	,997
	BUENA	,19095(*)	,04916	,001
	MUY BUENA	,26501(*)	,05113	,000
BUENA	MUY MALA	-,39699(*)	,12715	,016
	MALA	-,22633	,09829	,145
	REGULAR	-,19095(*)	,04916	,001
	MUY BUENA	,07406	,03045	,108
MUY BUENA	MUY MALA	-,47105(*)	,12792	,002
	MALA	-,30039(*)	,09929	,022
	REGULAR	-,26501(*)	,05113	,000
	BUENA	-,07406	,03045	,108

**Tabla 8. Estadísticos descriptivos de los niveles de estrés percibido a través de los niveles de la variable «cumplimiento de las expectativas iniciales»**

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Mínimo	Máximo
SI	606	1,4338	,39038	,01586	,29	2,93
NO	134	1,5849	,46283	,03998	,64	2,86
NS/NC	78	1,4725	,39572	,04481	,36	2,21

de 0,1690 para una  $p=0,000$ , y entre los que *no saben o no contestan* y la *sí percepción de competencia profesional*, con una diferencia de medias de 0,4290 para una  $p=0,028$ . Los que se percibían como profesionalmente competentes puntuaban con valores más bajos en estrés que los que se percibían como incompetentes y los que no opinaron al respecto.

**Tabla 9.** Estadísticos descriptivos de los niveles de estrés percibido a través de los niveles de la variable «percepción de la competencia profesional»

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Mínimo	Máximo
SI	556	1,4160	,40143	,01702	,29	2,93
NO	157	1,5850	,41985	,03351	,64	2,86
NS/NC	104	1,5260	,37283	,03656	,36	2,64

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en estrés percibido a través de variables sociales y académicas (área de enseñanza, titulación, situación académica actual, expediente académico, sexo, edad). Tampoco a través de las variables relacionadas con los contenidos de las prácticas o con el desarrollo de las mismas (tareas desarrolladas, contratación posterior), ni tampoco a través de las situaciones profesionales y de búsqueda de empleo que desarrollan los participantes con posterioridad a las mismas.

Así mismo, tras la realización de un análisis de regresión lineal múltiple por el método de pasos sucesivos, se ajustó un modelo de regresión sobre el criterio estrés a partir de las variables que habían resultado estadísticamente significativas. Para ello los distintos niveles de las variables que se utilizaron como predictoras se escalaron según el siguiente sistema relacional métrico: 1 = muy malas/malos, 2 = malas/malos, 3 = regulares, 4 = buenas/buenos, 5 = muy buenas/buenos. Así, las variables *valoración general de las prácticas* ( $B = -0.215$ ;  $p = 0.000$ ), *valoración de los servicios de autorización recibidos en la empresa* ( $B = -0.172$ ;  $p = 0.003$ ), y la variable *valoración de los servicios de asesoramiento recibidos en la oficina universitaria de prácticas* ( $B = -0.092$ ;  $p = 0.008$ ), se consideraron buenos predictores del estrés al explicar el 21 % de la varianza de este criterio ( $R$  cuadrado = 0.21).

## DISCUSIÓN

Se podría decir que, por término medio, los participantes en el estudio muestran bajos niveles de estrés, lo que hace pensar en un

colectivo saludable en este sentido. Quizás, la realización de prácticas podría ser un factor de protección frente al estrés percibido en situaciones de cambio o transición al mercado laboral.

Sin embargo, los resultados indicaron que sí existen diferencias en estrés percibido entre algunos niveles manipulados de las variables siguientes: adecuación de las prácticas a la titulación universitaria, servicios de tutoría recibidos en la empresa, factores favorecedores de la inserción profesional, valoración general de las prácticas, cumplimiento de las expectativas iniciales, asesoramiento recibido en la oficina universitaria de prácticas, y percepción de la competencia profesional.

La detección de diferencias estadísticamente significativas en estrés percibido a través de los distintos niveles de las variables cumplimiento de las expectativas iniciales, valoración general de las prácticas en empresa y percepción de las competencias profesionales, podría ser consistente con lo ya propuestos en este ámbito por algunos modelos de base psicológica (Bandura, 1990; Herrera y Rodríguez, 1990; Lazarus, 1981, Lazarus y Folkman, 1986; Schlossberg, 1981, 1984; Valero, 2003; Vinokur y Caplan, 1987). Por lo tanto, se podría decir que una adecuada adquisición durante las prácticas de ciertos conocimientos técnico-profesionales, reflejado esto en una valoración positiva de las prácticas, en el cumplimiento de las expectativas iniciales con respecto a las mismas y en la auto-percepción de sí mismo como profesionalmente capacitado, reduciría el estrés, aumentaría la motivación y, por tanto, la calidad y cantidad de la conducta de exploración o de búsqueda de empleo (Blustein y Phillips, 1988; Healy, 1991; Healy y Mourton, 1987; Heppner y Cook, 1991; Lazarus, 1981; Valero, 2003). Por el contrario, una inadecuada adquisición de estos mismos conocimientos técnicos y competencias, valorados de manera negativa en las variables descritas, generarían más indefensión, estrés, desmotivación hacia el logro y, por tanto, reducirían la cantidad y calidad de las conductas exploratorias (Kinicki y Latact, 1990; Martínez y Domínguez, 2001; Seligman, 1981).

Sin embargo, respecto a la mayor motivación de logro, traducido en el incremento de comportamientos dirigidos a la búsqueda de empleo, los resultados no confirman esto, ya que parte de los participantes que manifestaron menores niveles de estrés no orientaron

su comportamiento, como cabría esperar, hacia la búsqueda activa de empleo. Más bien, dirigieron su comportamiento hacia más formación académica y, al parecer, poniendo en práctica un estilo de afrontamiento basado en evitar el contacto con el mercado laboral.

La cuestión se centraría ahora en determinar si para estas personas la continuidad de la formación académica constituye un mecanismo o no de búsqueda activa de empleo, con lo que se abre, así, un nuevo camino hacia futuras líneas de investigación. No obstante, pensamos que para avanzar en el conocimiento sobre este tema, además, se deberá tener en cuenta aspectos más concretos de la búsqueda de empleo (si han recibido orientación profesional o no), de las situaciones laborales desarrolladas (rotación empleo-paro-empleo) y de la realización de otras actividades que puedan tener como consecuencia el abandono temporal del mercado de trabajo (ampliación de la formación académica, maternidad, preparación de oposiciones, disfrute de otro tipo de becas, voluntariados, etc.).

Curiosamente, las personas tituladas no perciben padecer más estrés que las que aún no han terminado la carrera. La percepción de la propia competencia profesional después de realizar las prácticas podría estar inoculando contra el estrés tanto a los participantes que aún estaban estudiando como a los ya titulados, ya que ambos grupos de participantes las realizaron.

Al contrario que los resultados encontrados en anteriores investigaciones (Trujillo y Valero, en prensa), en este estudio no se encuentran diferencias estadísticamente significativas en estrés percibido a través del tipo de actividad formativa post-prácticas llevada a cabo. Esto es, a través de los distintos niveles de la variable situación académica actual. Así, aquellas personas que llevaron a cabo actividades formativas no universitarias de carácter complementario, no mostraron niveles de estrés más elevados que las que se decantaron por la formación universitaria. Según estos resultados, se podría pensar que quienes se encuentran estudiando una carrera (con una mayor delimitación y planificación de sus obligaciones y, así, de las actividades que desarrollan para cumplirlas como períodos lectivos, exámenes, vacaciones, etc...), no tienen una percepción de mayor control sobre las actividades que realizan en comparación con aquellos que, por contra, después de finalizar la carrera desarrollan actividades

formativas de carácter complementario con una duración generalmente inferior a la de una titulación universitaria, con una peor planificación y estructura temporal, y, a veces, sin un criterio demasiado meditado con respecto a la elección profesional.

En cuanto a los factores que los participantes consideran como favorecedores de su inserción profesional, decir que éstos hacen referencia de forma casi mayoritaria a su perfil curricular (experiencia profesional, prácticas en empresa y aspectos formativos fundamentalmente). Sin embargo, son poco valorados los factores relacionados con las oportunidades del mercado de trabajo (flujo de ofertas y demandas, requisitos de las ofertas de empleo, políticas sociolaborales, áreas de creación de empleo) y los asociados a la propia persona que busca empleo (capacidad de aprendizaje, adaptación a los cambios del mercado laboral, disponibilidad laboral, autoestima profesional, habilidades de inserción) (Valero, 2003). Esto puede ser un indicador de la necesidad de buscar nuevas estrategias de orientación profesional que propicien una mayor valoración de estos factores por las personas que están en proceso de transición al mercado laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aspinwall, L.G., & Taylor, S.E. (1992). Modelling cognitive adaptation: A longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 989-1003.
- Abranson, L.Y., Seligman, M.E.P., & Teasdale, J.D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.
- Amundson, N.E., & Borgen, W.A. (1982). The dynamics of unemployment: Job loss and job search. *The Personnel of Guidance Journal*, 66, 562-564.
- Bandura, A. (1990). Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency. *Revista Española de Pedagogía*, 187, 397-427.
- Blustein, D.L., & Phillips, S.D. (1988). Individual and contextual factors in career exploration to practise. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 203-216.

- Borgen, F.H., Hatch, W., & Amundson, N.E. (1990). The Experience of unemployment for university graduates: An Exploratory study. *Journal of Employment Counselling, 27*, 104-112.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior, 24*, 385-396.
- Cohen, S., & Willis, T.A. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*, 310-357.
- Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.
- Foqua, D.R., Newman, J.L., & Seaworth, T.B. (1988). Relating state and trait anxiety to different components of career indecision. *Journal of Counselling Psychology, 35*, 154-158.
- Fryer, D., & Payne, R. (1984). Proactive behaviour in unemployment: findings and implications. *Leisure Studies, 3*, 273-295.
- Fryer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour, 1*, 3-23.
- Healy, C.C. (1991). Exploring a path linking anxiety, career maturity, grade point average, and life satisfaction in a community college population. *Journal of College Student Development, 32*, 207-211.
- Healy, C.C., & Mourton, D.L. (1987). Career exploration, college jobs and GPA. *Journal of College Student Personnel, 28*, 27-34.
- Herrera, E. y Rodríguez, M.J. (1990). Autoeficacia y educación. *Studia Pedagógica, 22*, 15-28.
- Heppner, P.P. (1987). Broadening the conceptualisation of problem solving with career planning. *Journal of Career Development, 14*, 3-7.
- Heppner, P.P., & Cook, S. W. (1991). An investigation of coping styles and gender differences with farmer in career transition. *Journal of Counselling Psychology, 38*, 167-174.
- Kinicki, A.J., & Latact, J.C. (1990). Explication of the construct of coping with involuntary job loss. *Journal of Vocational Behavior, 36*, 339-360.
- Labrador, F.J. (1992). *El estrés: nuevas técnicas para su control*. Madrid: Temas de Hoy.



- Lazarus, R.S. (1985). *The stress and coping paradigm*. New York: Columbia University Press.
- Lazarus, R.S. y Folkman S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Leana, C., & Feldman, D.C. (1988). Individual reactions to job loss: Perceptions, reactions and coping behaviors. *Journal of Management*, 14, 375-389.
- Leana, C., & Feldman, D.C. (1991). Gender differences in responses to unemployment. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 65-77.
- Martínez, M y Domínguez, A. (2001). Variables determinantes en el tránsito a la vida activa. En J. Álvarez (Coord.), *Orientación profesional: tránsito a la vida activa* (pp. 23-55). Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Seligman, M.E.P. (1981). *Indefensión*. Madrid: Debate.
- Schlossberg, N.K. (1981). A model for analysing human adaptation to transitions. *The Counselling Psychologist*, 9, 2-18.
- Schlossberg, N.K. (1984). *Counselling adults in transition: Linking practice with theory*. New York: Springer Publishing Company.
- Terry, D.J., Tonge, L., & Callan, V.J. (1995). Employee adjustment to stress: The role of coping resources, situational factors and coping responses. *Anxiety, Stress and Coping*, 8, 1-24.
- Trujillo, H.M., Oviedo-Joekes, E. y Vargas, C. (2001). Avances en psiconeuroinmunología. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, 1, 423-474.
- Trujillo, H.M. y Valero, F.J. (en prensa). Estrés y situaciones de transición al mercado laboral. El caso de las prácticas profesionales en empresa. *Psicología Conductual*.
- Valero, F.J. (2003). *Procesos de transición al mercado de trabajo. Estrés y prácticas en empresa de la Universidad de Granada*. Tesis doctoral: Universidad de Granada.
- Vinokur, A., & Caplan, R. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behaviour and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007-1024.

### ANEXO 1

Las preguntas de esta escala se refieren a los sentimientos y pensamientos que has tenido en este último mes. Indica con qué frecuencia te has sentido o has pensado de determinada manera. Si bien algunas preguntas pueden parecer similares, esto no es así, por lo que es mejor tratar cada pregunta de manera independiente del resto. La mejor manera de contestar las preguntas es hacerlo relativamente rápido, indicando la alternativa más razonable y no tanto el número exacto de veces que te has sentido de una manera particular.

Responde cada pregunta, rodeándola con un círculo, con una de las siguientes alternativas:

0. Nunca
1. Casi nunca
2. A veces
3. Frecuentemente
4. Muy frecuentemente

	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuente	Muy Frecuente
1.- En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido agobiado por algo que ha sucedido inesperadamente?	0	1	2	3	4
2.- En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido incapaz de controlar las cosas importantes de tu vida?	0	1	2	3	4
3.- En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido ansiedad?	0	1	2	3	4
4.- En el último mes, ¿con qué frecuencia has afrontado exitosamente las preocupaciones diarias?	0	1	2	3	4
5.- En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que has afrontado con éxito los cambios importantes de tu vida?	0	1	2	3	4
6.- En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido confiado/a de tu capacidad para manejar tus problemas personales?	0	1	2	3	4

7.- En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que las cosas van por buen camino?	0	1	2	3	4
8.- En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que no puedes sobrellevar todas las cosas que debes hacer?	0	1	2	3	4
9.- En el último mes, ¿con qué frecuencia has sido capaz de controlar las irritaciones cotidianas?	0	1	2	3	4
10.- En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que estás en tu mejor momento?	0	1	2	3	4
11.- En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido enfadado ante sucesos que escapan a tu control?	0	1	2	3	4
12.- En el último mes, ¿con qué frecuencia has pensado que es necesario “tirar hacia delante”?	0	1	2	3	4
13.- En el último mes, ¿con qué frecuencia has sido capaz de controlar la forma en que usas tu tiempo?	0	1	2	3	4
14.- En el último mes, ¿con qué frecuencia has sentido que las dificultades de acumulan de tal manera que no consigues superarlas?	0	1	2	3	4

## ANEXO 2

HUMANIDADES	Licenciatura en Antropología Social y Cultural (2º Ciclo)	3
	Licenciatura en Bellas Artes	6
	Licenciatura en Filología Eslava	1
	Licenciatura en Filología Francesa	1
	Licenciatura en Filología Hispánica	2
	Licenciatura en Filología Inglesa	1
	Licenciatura en Geografía	3
	Licenciatura en Historia	4
	Licenciatura en Historia del Arte	8
	Licenciatura en Traducción e Interpretación	15
SUBTOTAL	43	
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación	27
	Diplomatura en Ciencias Empresariales	57
	Diplomatura en Magisterio: Especialidad de Educación Especia	1
	Diplomatura en Magisterio: Especialidad de Educación Infantil	3
	Diplomatura en Magisterio: Especialidad de Educación Musical	1
	Diplomatura en Relaciones Laborales	44
	Diplomatura en Trabajo Social	3
	Diplomatura en Turismo	15
	Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas	71
	Licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	4
	Licenciatura en Ciencias del Trabajo (2º Ciclo)	7
	Licenciatura en Ciencias Políticas y de la Administración	31
	Licenciatura en Derecho	26
	Licenciatura en Documentación (2º Ciclo)	25
	Licenciatura en Economía	92
	Licenciatura en Investigación y Técnicas de Mercado (2º ciclo)	4
	Licenciatura en Pedagogía	1
Licenciatura en Psicología	11	
Licenciatura en Psicopedagogía (2º Ciclo)	5	
Licenciatura en Sociología	7	
SUBTOTAL	435	
CIENCIAS EXPERIMENTALES	Diplomatura en Estadística	5
	Licenciatura en Biología	9
	Licenciatura en Bioquímica (2º Ciclo)	4
	Licenciatura en Ciencia y Tecn. de los Alimentos (2º Ciclo)	1
	Licenciatura en Ciencias Ambientales	24
	Licenciatura en Física	2
	Licenciatura en Geología	10
	Licenciatura en Matemáticas	1
Licenciatura en Química	22	
SUBTOTAL	78	

TÉCNICAS	Arquitectura Técnica	31
	Ingeniería Técnica Informática de Gestión	8
	Ingeniería Técnica Informática de Sistemas	8
	Arquitectura	81
	Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos	28
	Ingeniería Electrónica	3
	Ingeniería Informática	41
	Ingeniería Química	21
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>221</b>
CIENCIAS DE LA SALUD	Diplomatura en Fisioterapia	5
	Diplomatura en Nutrición Humana y Dietética	1
	Diplomatura en Óptica y Optometría	26
	Licenciatura en Farmacia	11
	Licenciatura en Odontología	1
		<b>SUBTOTAL</b>
<b>TOTAL</b>		<b>821</b>