

# Los valores laborales de los graduados en Educación en España<sup>1</sup>

## Job Values of Spanish University Graduates in Education

DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2011-359-095

**Andrea Conchado Peiró**

*Universidad Politécnica de Valencia. Centro de Gestión de la Calidad y del Cambio. Valencia, España.*

**Alejandra Cortés Pascual**

*Universidad de Zaragoza. Facultad de Educación. Departamento de Ciencias de la Educación. Zaragoza, España.*

**José-Ginés Mora**

*University of London. Institute of Education. Londres, Reino Unido.*

**José Miguel Carot**

*Universidad Politécnica de Valencia. Departamento de Estadística e Investigación Operativa Aplicadas y Calidad. Valencia, España.*

### Resumen

En este trabajo se analizan los valores laborales de los jóvenes titulados universitarios españoles en los estudios de Magisterio y en las licenciaturas de Pedagogía y Psicopedagogía. En primer lugar, se examina el grado de cumplimiento de sus expectativas en sus puestos de trabajo, así como las diferencias entre sus valoraciones y las de los titulados en otras áreas de estudio. Los resultados muestran que las expectativas de los graduados en Educación son similares a las de los graduados en otras áreas de estudio y, aunque los puestos de trabajo de los graduados en Educación no satisfacen plenamente todas sus expectativas, sí se aproximan bastante a sus valores y orientaciones personales. Asimismo, se determinan los valores fundamentales que el trabajo tiene para estos graduados. Estos valores incluyen el desarrollo

---

<sup>(1)</sup> El proyecto REFLEX, cuyos datos han sido utilizados para este artículo, fue parcialmente financiado por el 6.º Programa Marco de Investigación de la Unión Europea. Para la ampliación de la muestra española, el equipo coordinador de la Universidad Politécnica de Valencia contó con el apoyo financiero y logístico de la ANECA.

personal y profesional, el estatus profesional y económico, el ocio y la familia, la oportunidad de hacer algo útil para la sociedad, el reconocimiento, la estabilidad laboral y la autonomía. Finalmente, se identifican distintos perfiles de titulados en Educación considerando no solo sus valores respecto al trabajo sino también su situación laboral y personal en el momento de la entrevista. Como parte del análisis de la situación laboral, se han examinado diversos factores asociados a los puestos de trabajo que ocupan estos graduados. En relación con la situación personal de los graduados se ha indagado en distintos factores concernientes a las características personales y a la actitud de los graduados respecto a su trayectoria educativa y profesional. Como resultado de este análisis se han obtenido tres perfiles de graduados en Educación, que se describen como: «Graduados en Educación en período de transición al mercado laboral», «Graduados en Educación con trabajo estable» y «Licenciados en Pedagogía y Psicopedagogía y maestros de Audición y Lenguaje y Educación Física varones y comprometidos con su desarrollo personal y profesional».

*Palabras clave:* estudio de graduados, valores laborales, mercado laboral, estructura factorial, aspiración profesional.

### Abstract

This paper analyses the job values of young Spanish university graduates holding a certificate in primary teaching or a degree in pedagogy or educational psychology. The degree of fulfilment of graduates' job expectations and the differences between their job assessments and those of graduates from other fields of study are examined. Results show that graduates holding education degrees have expectations similar to those of graduates from other fields of study and, although the jobs of education graduates do not fully meet their a-priori expectations, they are relatively close to the graduates' job values and personal outlooks. The fundamental values of a job as seen by graduates are personal development and career development, career status and economic status, the possibility of combining leisure and family, the opportunity to do something useful for society, recognition, job security and autonomy. Several profiles of education graduates are defined considering not only graduates' job values, but also their employment status and personal circumstances at the time of the interview. As part of the job situation analysis, several factors associated with graduates' jobs are examined. Different factors concerning graduates' personal characteristics and attitude toward their educational and professional career are investigated. As a result of this analysis, three profiles of education graduates are identified. These profiles may be described as 'Education graduates in transition from university to the job market', 'Education graduates with a steady job' and 'Male graduates in pedagogy, educational psychology, hearing and language or physical education who are committed to their personal and educational development'.

*Key words:* study of graduates, job values, job market, factor structure, career aspirations.

## Antecedentes y objetivos

El trabajo, como realidad humana y social, conlleva una serie de valores intrínsecos y extrínsecos (Kopelman, Rovenpor y Guan, 2003; Dæhlen, 2005, 2007). Los valores intrínsecos se relacionan con los aspectos característicos de la actividad del sujeto y son responsabilidad de este. Los valores laborales extrínsecos, en contraposición, dependen de eventos externos ajenos al individuo. Dentro de estos, se puede entender que los valores sociales son aquellos que implican la interacción con otros. Tanto unos como otros se vinculan con variables relevantes en el desarrollo de la carrera profesional, como son los intereses profesionales o la personalidad (Berings, Fruyt y Bouwen, 2004; Xenikou, 2005) y se forman en un contexto laboral concreto (Mukherfee, 2006). A su vez, las competencias socioprofesionales participativas (saber estar) y personales (saber ser) están estrechamente vinculadas con los valores laborales (Cortés, 2009).

Los valores laborales se han analizado desde diferentes perspectivas teóricas. Por ejemplo, Schwartz (1992, 1999) o el grupo MOW (MOW, 1987). En numerosos estudios transculturales, el grupo MOW ha encontrado que los individuos prefieren, en primer lugar, un trabajo interesante y con posibilidades de aprender y, en segundo lugar, un buen sueldo. Por otro lado, se detectan diferencias de comportamiento en relación con la edad. Claes (1987), que pertenece al grupo MOW, señala que los más jóvenes se decantan por valores instrumentales, debido a su falta de seguridad económica, y los de más edad por valores expresivos o intrínsecos como suele ocurrir también en personas con más educación. Schwartz (1999) vincula los dominios –como él denomina a los valores– con los valores del grupo MOW y encuentra que los valores intrínsecos son coherentes con la autonomía y el hedonismo, pero conflictivos con los valores del conservadurismo. Los extrínsecos son también compatibles con los de conservación y poder (o tener autoridad laboral reconocida sobre personas o recursos), pero no resultan coherentes con la autonomía y el hedonismo. Los sociales son congruentes con el universalismo (o comprender, tolerar, apreciar y proteger el bienestar de la gente y la naturaleza en que se desarrolla el trabajo) y la benevolencia (o saber cuidar del bienestar de las personas con las que se trabaja), pero conflictivos con el poder y el logro (o éxito profesional al demostrar ser competente en el trabajo) (Schwartz, 1999; Roe, Schwartz y Surkiss, 1999).

Aunque los universitarios parecen inclinarse más por los valores intrínsecos y sociales –sobre todo los graduados de ramas educativas–, se aprecia una ambivalencia con los extrínsecos. Por ejemplo, Huang y Healy (1997), mediante un estudio

longitudinal de 18.137 estudiantes en Estados Unidos, encuentran que sus valores laborales más relevantes son los siguientes: tener prestigio, ayudar a los demás y estar bien con uno mismo. Jensen y Aamodt (2002) lo constatan también en un estudio con 908 estudiantes noruegos (Ingeniería, Psicoterapia, Trabajo Social y Enfermería), en donde encuentran que para estos estudiantes tiene relevancia poder ser útil y hacer algo por la sociedad junto a otros valores como la seguridad económica. Lyons, Duxbury y Higgins (2006), en una muestra de 549 trabajadores canadienses de los sectores público, semipúblico y privado, encuentran que los trabajadores de los dos primeros sectores puntúan alto en valores de universalismo y benevolencia, mientras que los del sector privado destacan en autodirección y también en benevolencia. Cortés (2009), con una muestra de 374 alumnos en el área de Educación, observa el predominio significativo de la benevolencia y el universalismo y de los valores intrínsecos y sociales.

También en el contexto estadounidense, Leong, Hérdin y Gaylor (2005) midieron los valores laborales de estudiantes de Medicina con la Values Scale (Super y Nevill, 1986) y comprobaron que el altruismo, el éxito, la promoción, la estética, la autoridad y la autonomía son los valores más apreciados, mientras que la resistencia a la frustración y el riesgo son los menos apreciados. En el mismo ámbito y con idéntico instrumento, Duffy y Sedlacek (2007) comprobaron en una muestra de 3.570 estudiantes universitarios que estos se inclinan por valores intrínsecos (sobre todo las mujeres) y, en segundo lugar, por los salarios altos, la contribución a la sociedad y el prestigio. Esta diferencia de valoraciones en función del sexo es un resultado que se repite en los diversos estudios. Además, los valores laborales se asocian con otras variables profesionales. Así, por ejemplo, Ghorpade, Lackritz y Singh (2001) en una investigación con 749 estudiantes universitarios de diferentes itinerarios concluyeron que los valores laborales de altruismo, iniciativa y trabajo en grupo correlacionan positivamente con la capacidad de dirección en el mundo laboral, mientras que el individualismo lo hace en sentido negativo. Hattrup, Ghorpade y Lackritz (2007) en un trabajo transcultural con 1.882 estudiantes universitarios de Ecuador, Alemania, India, México y Estados Unidos hallaron una correlación positiva entre el valor del colectivismo y la centralidad en el trabajo, correlación que no es significativamente distinta en los cinco países. Song y Gale (2008) subrayaron que la formación holística en los valores laborales vinculada con las competencias es básica para los líderes o directores de proyectos.

Los diferentes aspectos vitales –normativos y no normativos– condicionan la posición ante los valores laborales; entre estos aspectos vitales se pueden mencionar la toma de decisiones vocacionales, la satisfacción, el paso del tiempo y las transiciones académicas

y laborales. Según el trabajo de Feather y Rauter (2004), los valores intrínsecos suelen ir asociados con situaciones de estabilidad laboral y los extrínsecos con precariedad e inestabilidad. En un amplio trabajo con graduados universitarios europeos, Mora, García-Aracil y Vila (2007) encontraron que los más satisfechos en el trabajo son los que valoran altamente la vida familiar, el prestigio social y el desarrollo personal. En contextos muy alejados, como es el caso de China, se han encontrado resultados similares, ya que, por ejemplo, los profesores asocian la satisfacción laboral con la buena relación con compañeros y el descenso de salario con la insatisfacción (Fuming y Jiliang, 2008).

Por otra parte, conforme se avanza en la carrera profesional, se da menos importancia al trabajo en sí mismo en comparación con el resto de facetas vitales, mientras que se incrementan valores extrínsecos del trabajo (principalmente, los monetarios). Y es que la transición a la vida adulta profesional es un proceso fundamental en los universitarios debido a su influencia en los valores laborales (Johnson, 2001; Dæhlen, 2005, 2007). En la investigación de Hansström y Kjellberg (2007), la centralidad del trabajo –entendida como la relevancia que se le concede en la vida– es mayor entre los enfermeros que entre los ingenieros y, sobre todo, entre las mujeres, que destacan por una mayor valoración del altruismo frente a los hombres. Dæhlen (2007), en un trabajo longitudinal con 1.700 estudiantes noruegos en el último año de carrera universitaria y cuatro años después de su graduación encontró que los comportamientos eran diferentes según la ocupación. Estos resultados se matizan según la situación de estabilidad en el trabajo, el género y el tipo de familia. A pesar de que hay trabajos que destacan la importancia de los valores sociales tanto entre los estudiantes que quieren ser profesores como entre los que ya ejercen como tales (Cortés, 2009), hay investigaciones que han hallado valores extrínsecos en ambos grupos de sujetos (Anthony y Ord, 2008). Tanto empleadores como egresados universitarios de diferentes ramas señalan que el aprendizaje en valores laborales y la ética en el trabajo son imprescindibles en el mundo laboral, aunque ambos grupos –empleadores y trabajadores– critican que se adolece de dicho aprendizaje en la universidad (Alonso, Fernández y Nyssen, 2009).

Sobre la base de la anterior literatura acerca de los valores de los graduados universitarios en relación con el mundo laboral, en este artículo se pretende avanzar en la investigación de los valores de los graduados universitarios españoles del área de Educación con los dos siguientes objetivos:

**Valorar mediante análisis descriptivos la importancia que los graduados de titulaciones de Educación en España conceden a los valores laborales.**

Definir mediante la aplicación de técnicas estadísticas multivariantes los perfiles de los graduados de Educación en función de sus valores laborales.

## Datos y metodología

### El Proyecto REFLEX

Los datos utilizados en este artículo proceden de la encuesta realizada en el marco del proyecto de investigación REFLEX: *El profesional flexible en la sociedad del conocimiento*. Este proyecto formó parte del 6.º Programa Marco de la Unión Europea y en él participaron los siguientes países: Alemania, Austria, España, Finlandia, Francia, Italia, Noruega, Países Bajos, Reino Unido, Bélgica, República Checa, Portugal, Suiza, Japón y Estonia. La selección de la población de estudio se realizó considerando que el momento más adecuado para realizar la entrevista era aproximadamente cinco años después de la graduación. En estos momentos, los graduados tienden a reflexionar sobre su experiencia académica y sobre sus expectativas futuras en el mercado laboral. De esta forma se garantiza que han adquirido perspectiva suficiente sobre sus estudios y sus posibilidades en el mercado laboral sin haber olvidado sus experiencias tras su paso por la universidad.

Puesto que la encuesta se realizó durante los años 2005-2006, los graduados seleccionados corresponden a la promoción académica de 1999-2000. Por tanto, la población de estudio se definió como: «Graduados universitarios que obtuvieron la titulación durante el curso académico 1999-2000 correspondiente al nivel ISCED 5.<sup>a</sup>». No se incluyeron por tanto los doctorados ni otros tipos de posgrado.

A partir de las respuestas obtenidas en este cuestionario se creó una base de datos con más de 40.000 registros procedentes de distintos países. Esta muestra incluye 5.474 respuestas de graduados españoles, de los cuales el 12% pertenece al área de Educación.

### Muestra

Para la selección de los participantes en la muestra se realizó un muestreo aleatorio estratificado atendiendo a dos criterios: ubicación geográfica de la universidad del graduado y área de estudio de la titulación en que se graduó. En esta estratificación

se definieron tres zonas geográficas de España y las titulaciones se clasificaron en las siguientes áreas de estudio: Educación, Humanidades, Ciencias Sociales, Economía y Empresa, Derecho, Ingeniería y Arquitectura, Salud y Ciencias.

La muestra está formada por 668 titulados universitarios del área de Educación. Las titulaciones universitarias correspondientes a esta área son las licenciaturas en Pedagogía y Psicopedagogía, así como las diplomaturas en Magisterio, con todas las especialidades (Audición y Lenguaje, Educación Especial, Educación Física, Educación Infantil, Educación Musical, Educación Primaria y Lengua Extranjera). El 72% de estos titulados son diplomados en Magisterio y el resto son licenciados en Pedagogía y Psicopedagogía. Asimismo, el porcentaje de mujeres (89%) es muy superior al de hombres. La edad media de los encuestados es 30 años y solo el 53% afirma haberse independizado en el momento de la entrevista.

**TABLA I.** Porcentaje de graduados en el área de Educación por titulación universitaria

<b>Titulación universitaria</b>	<b>Porcentaje</b>
Licenciado en Pedagogía	16,0%
Licenciado en Psicopedagogía	12,9%
Magisterio: Especialidad Educación Física	21,1%
Magisterio: Especialidad Educación Infantil	17,6%
Magisterio: Especialidad Educación Musical	12,4%
Magisterio: Especialidad Educación Primaria	14,6%
Magisterio: Especialidad Lengua Extranjera	5,4%

## **Instrumentos**

El principal instrumento del proyecto es un cuestionario diseñado para el análisis de las carreras profesionales de los graduados universitarios. La sección «Valores y expectativas» del cuestionario solicitaba a los graduados que valoraran mediante una escala de 1 (*nada*) a 5 (*mucho*) la importancia que concedían a 10 características del trabajo, así como la que se le concedía en sus puestos de trabajo. Esta pregunta se formulaba de la siguiente forma: *Indica la importancia que las siguientes características del trabajo tienen para ti y en qué medida se aplican a tu situación laboral actual.*

Las respuestas de los graduados a esta pregunta proporcionan una valiosa información sobre cómo ellos mismos valoran la consecución de sus objetivos laborales y personales. Hasta el momento, en investigaciones previas sobre éxito laboral, únicamente se han utilizado dos indicadores básicos: los ingresos y el nivel de satisfacción con el puesto de trabajo. Sin embargo, tal y como señala Mora (2008), el uso de estos indicadores puede ser insuficiente para describir el éxito profesional de los graduados universitarios. Utilizar los 10 indicadores propuestos en el cuestionario REFLEX nos aporta una visión más amplia del nuevo éxito laboral de los graduados universitarios.

### **Diseño del análisis**

Con el fin de examinar los objetivos señalados anteriormente, se han realizado los siguientes análisis:

Análisis descriptivo de las valoraciones de los graduados sobre distintas características del trabajo.

Análisis factorial exploratorio para la identificación de los valores fundamentales aplicado exclusivamente a los graduados en Educación.

Análisis factorial confirmatorio para el estudio de la validez del modelo formulado anteriormente.

Análisis de conglomerados para la extracción de perfiles en la muestra de titulados en el área de Educación.

## **Resultados**

### **Correspondencia entre los valores laborales de los graduados en Educación y la valoración que reciben en sus puestos de trabajo**

Como se puede observar en la Tabla II, las puntuaciones que los graduados en Educación tienen personalmente de los distintos valores laborales es muy alta. Los tres valores que recibieron las puntuaciones más altas fueron la estabilidad laboral (4,73 de un máximo de 5 es realmente notable), la oportunidad de aprender cosas nuevas



y la facilidad para combinar trabajo y familia. La estabilidad en el trabajo parece ser de enorme importancia para los graduados, posiblemente porque la mayoría de ellos tienen una situación laboral excesivamente provisoria. El porcentaje de encuestados sin trabajo en el momento de la entrevista alcanzaba el 10,5% para los graduados en Educación, mientras que este resultado se elevaba hasta el 12,5% para el conjunto de todos los graduados de la muestra. Estas cifras, que quiza resulten moderadas considerando las condiciones económicas actuales, deben examinarse teniendo en cuenta que la encuesta se realizó durante los años 2005 y 2006. Aunque durante este mismo período los graduados franceses e italianos reportaron tasas similares de desempleo, este resultado descendía entonces hasta el 9,4% en Alemania e incluso hasta el 6,6% en los Países Bajos, el 5% en Noruega y el 3,6% en Bélgica (CEGES, 2007). Obviamente, esta situación ha motivado que las valoraciones de los graduados españoles respecto a la importancia de la estabilidad laboral sean significativamente más elevadas que las de otros graduados europeos. Por otro lado, los dos valores menos considerados por los graduados en Educación fueron el reconocimiento y los ingresos elevados, aunque ambos mantienen valoraciones relativamente altas.

La segunda pregunta interrogaba en qué medida el puesto de trabajo del graduado satisfacía sus expectativas. En el cuestionario se indicaba a los encuestados que únicamente respondieran a esta pregunta si tenían trabajo remunerado en el momento de la entrevista. Con todo, antes del análisis de los datos se filtraron los datos de los individuos que hubieran afirmado anteriormente no tener trabajo remunerado. Los resultados de la Tabla II muestran que los puestos de trabajo no cubren ninguna de las expectativas, algo que, en un mercado laboral tan complicado como el español, es comprensible si pensamos que han pasado cinco años desde la graduación y los individuos solo llevan en ellos ese tiempo. A pesar de eso, las valoraciones fueron relativamente altas y solo una (la posibilidad de afrontar nuevos retos) tiene una valoración escasamente por debajo del punto medio, situado en el 3.

En la última columna de la Tabla II se muestran las diferencias entre las valoraciones promedio de la importancia que tienen para los graduados los distintos valores y su grado de cumplimiento en el puesto de trabajo. Se aprecia que la expectativa menos cumplida es la posibilidad de tener tiempo de ocio. Otros aspectos en que las expectativas se cumplen menos son las oportunidades de afrontar nuevos retos y de hacer algo útil para la sociedad. En el lado contrario, las expectativas mejor cumplidas (fundamentalmente porque ya eran bajas desde un principio) son tener ingresos elevados y reconocimiento social. En general, la importancia que tienen los valores en el puesto de trabajo no difiere demasiado de las expectativas de los propios indivi-

duos. Aunque las expectativas de los graduados no estén plenamente satisfechas en los puestos de trabajo, los empleos se acercan razonablemente a ellas.

**TABLA II.** Importancia que asignan los graduados a las características del puesto de trabajo y nivel de cumplimiento en sus puestos de trabajo

N.º	Valores laborales	IMPORTANCIA PARA EL INDIVIDUO		IMPORTANCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO		Diferencia <sup>2</sup>
		Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.	
1	Estabilidad laboral	4,73	0,67	3,96	1,05	0,76*
2	Oportunidad de aprender cosas nuevas	4,64	0,59	3,90	1,29	0,74*
3	Facilidad para combinar trabajo y familia	4,60	0,70	3,81	1,19	0,79*
4	Tener tiempo para actividades de ocio	4,53	0,72	3,24	1,13	1,29*
5	Buenas perspectivas profesionales	4,40	0,75	3,49	1,19	0,91*
6	Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	4,39	0,76	3,30	1,27	1,10*
7	Autonomía en el trabajo	4,37	0,74	3,60	1,21	0,77*
8	Afrontar nuevos retos	4,20	0,77	2,99	1,25	1,21*
9	Ingresos elevados	4,07	0,85	3,76	1,30	0,31*
10	Reconocimiento	3,68	1,07	3,73	1,16	-0,05*

(\*) Diferencias estadísticamente significativas con un nivel de confianza de 99%.

## Analogías y discrepancias entre los valores laborales de los titulados universitarios en el área de Educación y los titulados en otras áreas de estudio

Por otro lado, también cabe preguntarse si las valoraciones de los graduados en Educación son muy diferentes de las del resto de graduados. En la Tabla III se comparan las expectativas de los primeros con las del conjunto de todos los graduados encuestados en la muestra REFLEX en España. Independientemente del área de estudio, los graduados tienden a conceder más importancia a la estabilidad laboral, a la oportunidad de aprender

<sup>(2)</sup> Diferencia = puntuación de la importancia para el graduado - puntuación de la importancia que considera que recibe en su trabajo.

cosas nuevas y a la facilidad para combinar trabajo y familia, así como al tiempo para las actividades de ocio. En cierta medida, este planteamiento común a todos los recién titulados puede estar relacionado con los altos porcentajes de desempleo entre los encuestados, así como con los altos índices de ocupaciones temporales entre los que afirmaron tener trabajo en el momento de la entrevista. En segundo lugar, se puede apreciar que las diferencias entre los graduados de Educación y el conjunto de graduados son escasas, aunque son ligeramente superiores para los graduados en Educación, excepto en el caso de la importancia de la valoración de los ingresos elevados. Aunque la mayoría de las diferencias son significativas, destaca el hecho de que los graduados en Educación valoran más que el resto de graduados la oportunidad de hacer algo útil para la sociedad, lo cual resulta coherente con la orientación vocacional de estos estudios.

**TABLA III.** Diferencia entre la importancia asignada a las características del trabajo por los graduados en Educación y los de todas las áreas de estudio

N.º	Valores laborales	IMPORTANCIA PARA LOS GRADUADOS EN EDUCACIÓN		IMPORTANCIA PARA LOS GRADUADOS EN GENERAL		Diferencia <sup>3</sup>
		Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.	
1	Estabilidad laboral	4,73	0,67	4,66	0,66	0,07*
2	Oportunidad de aprender cosas nuevas	4,64	0,59	4,58	0,64	0,06*
3	Facilidad para combinar trabajo y familia	4,60	0,70	4,49	0,79	0,11*
4	Tener tiempo para actividades de ocio	4,53	0,72	4,46	0,80	0,07*
5	Buenas perspectivas profesionales	4,40	0,75	4,38	0,75	0,02
6	Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	4,39	0,76	4,07	0,94	0,32*
7	Autonomía en el trabajo	4,37	0,74	4,24	0,78	0,13*
8	Afrontar nuevos retos	4,20	0,77	4,14	0,82	0,06
9	Ingresos elevados	4,07	0,85	4,09	0,82	-0,02
10	Reconocimiento	3,68	1,07	3,73	1,16	-0,05*

(\*) Diferencias estadísticamente significativas con un nivel de confianza de 95%.

<sup>(3)</sup> Diferencia = puntuación de la importancia para los graduados en Educación - puntuación de la importancia para los graduados.

## Síntesis de los valores laborales propios de los graduados en Educación

En la sección anterior se ha realizado un análisis descriptivo de los valores laborales para los graduados en Educación. Sin embargo, es necesario analizar esta información con mayor detalle, ya que los niveles de correlación entre las variables estudiadas son indicativos de posibles solapamientos de resultados. Con este objetivo se ha aplicado un análisis factorial exploratorio mediante componentes principales y rotación varimax a los valores laborales propios de los graduados en Educación. Los resultados obtenidos mediante este análisis se validarán posteriormente aplicando un análisis factorial confirmatorio.

En este caso, la aplicación del análisis factorial exploratorio a los datos ha permitido identificar los valores laborales más considerados por los graduados en Educación y ha eliminado los posibles solapamientos de información redundante en las respuestas. Además, a estos valores laborales se hará referencia posteriormente en el proceso de identificación de perfiles entre los graduados en Educación.

Los supuestos estadísticos asociados al análisis factorial exploratorio confirman la pertinencia de la aplicación del análisis factorial a los datos de estudio<sup>4</sup>.

De esta forma se obtiene la matriz de saturaciones mostrada en la Tabla IV, en la que se observa que el primer factor agrupa los tems *Oportunidad de aprender cosas nuevas*, *Afrontar nuevos retos* y *Buenas perspectivas profesionales* del conjunto original, por lo que se ha interpretado como un factor asociado al «Desarrollo personal y profesional». Los tems asociados al segundo factor son los *Ingresos elevados*, *Buenas perspectivas profesionales* y *Reconocimiento*. Puesto que estos ítems están vinculados al reconocimiento del trabajo, este factor se ha etiquetado como «Estatus profesional y económico». El tercer factor se ha interpretado como «Ocio y familia», puesto que agrupa los tems *Tener tiempo para actividades de ocio* y *Facilidad para combinar trabajo y familia*. Por su parte, el cuarto factor se relaciona con los tems *Reconocimiento*, *Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad* y *Facilidad para combinar trabajo y familia*, por lo que se ha caracterizado como «Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad y que sea reconocido». Finalmente, los factores cinco y seis se asocian básicamente con solo uno de los ítems originales y se han denominado «Estabilidad laboral» y «Autonomía en el trabajo», de acuerdo con los valores de los ítems con que se relacionan. Esta estructura de factores latentes resulta coherente con la presentada en un trabajo anterior de los mismos autores (Mora et al., 2008).

<sup>(4)</sup> Tanto el contraste de esfericidad de Barlett como la medida de Kayser-Meyer-Olkin (Medida  $kmo = 0,817$ ) arrojan resultados significativos en cuanto a la existencia de colinealidad entre las características del trabajo.

**TABLA IV.** Saturaciones de los ítems correspondientes a cada factor

Valores laborales	FACTORES					
	1	2	3	4	5	6
V1. Autonomía en el trabajo						0,94
V2. Estabilidad laboral					0,90	
V3. Oportunidad de aprender cosas nuevas	0,71					
V4. Ingresos elevados		0,82				
V5. Afrontar nuevos retos	0,85					
V6. Buenas perspectivas profesionales	0,53	0,44				
V7. Tener tiempo para actividades de ocio			0,89			
V8. Reconocimiento		0,68		0,58		
V9. Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad				0,79		
V10. Facilidad para combinar trabajo y familia			0,57	0,48	0,40	

Tal y como se muestra en la Tabla v, la aplicación de esta técnica multivariante ha reducido el conjunto original de 10 valores laborales a seis factores incorrelados que explican conjuntamente el 80% de la varianza, lo cual puede considerarse un porcentaje notablemente elevado<sup>5</sup>. El alpha de Cronbach, indicador de la medida de consistencia interna de la escala, en este caso alcanza el valor de 0,788.

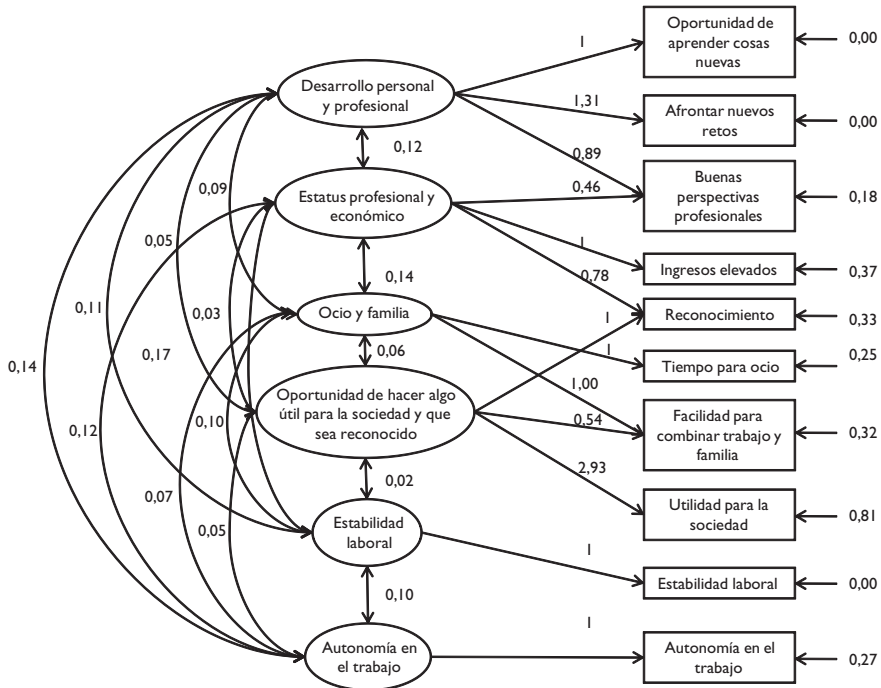
**TABLA V.** Autovalores y porcentaje de varianza explicado por los factores extraídos en el análisis factorial

Factor	% Varianza	% Varianza acumulada
1	35,74%	35,74%
2	11,09%	46,83%
3	10,33%	57,16%
4	9,04%	66,20%
5	7,25%	73,45%
6	6,91%	80,37%

<sup>5)</sup> La selección del número de componentes se ha realizado considerando el criterio de Kaiser -o criterio de raíz latente-, así como investigaciones previas sobre clasificaciones de competencias.

Con el fin de confirmar la validez de este modelo de medida, obtenido mediante un análisis factorial exploratorio, se planteó la aplicación de un análisis factorial confirmatorio. Sus resultados proporcionan información sobre si la agrupación de ítems refleja adecuadamente la estructura de los factores, así como sobre la relación existente entre dichos factores, la magnitud de los errores de medida y la bondad del ajuste del modelo especificado a los datos muestrales. En la Figura 1 se muestra el modelo especificado junto con las estimaciones obtenidas para cada parámetro:

FIGURA 1. Modelo especificado y estimación de máxima verosimilitud para los parámetros



Para la realización del análisis se utilizó el paquete estadístico EQS 6.1 y se seleccionó el método de estimación por máxima verosimilitud. Los casos de no respuesta se imputaron mediante estimación por regresión y se añadió un error aleatorio para evitar el incremento de la correlación entre variables. Puesto que no se cumplió el supuesto de normalidad univariante para determinadas variables, cabía esperar que tampoco se cumpliera el supuesto de normalidad multivariante, tal y como se confirmó mediante el test

de Mardia (1970), cuyo estimador normalizado tomó el valor de 43,7. Por esta razón se seleccionaron los contrastes robustos como los más adecuados para este modelo.

La principal medida de ajuste absoluto es el índice de la  $\chi^2$ . El índice  $\chi^2$  de Satorra-Bentler constituye una adaptación de este índice que se aplica principalmente en condiciones de ausencia de normalidad multivariante (Satorra y Bentler, 1988). En este caso, como se observa en la Tabla VI, no se puede rechazar la hipótesis nula de validez del modelo según este estadístico. Sin embargo, cuando el tamaño de la muestra es elevado ( $> 200$ ), este estadístico puede no ser fiable y es necesario recurrir a otras medidas de bondad de ajuste. Los índices de ajuste normalizado (NFI), ajuste no normalizado (NNFI) y ajuste comparativo (CFI) son medidas de ajuste incremental, que comparan el modelo analizado con un modelo nulo similar, pero sin relación entre las variables. Estos índices varían entre 0 y 1, y se consideran aceptables valores superiores a 0,9 (Bentler y Bonett, 1980). Finalmente la  $\chi^2$  normalizada se define como la ratio entre el valor de la  $\chi^2$  y el número de grados de libertad; su uso está recomendado en los casos en que la muestra sea elevada (Hair et ál., 2007). Valores inferiores a 2 indican un buen ajuste del modelo, mientras que valores comprendidos entre 2 y 5 indican modelos aceptables (Hu, Bentler y Kano, 1999). En la Tabla VI se aprecia que tanto este indicador como los índices anteriores verifican la validez del modelo.

**TABLA VI.** Índices de bondad de ajuste robustos para el modelo especificado

<b>Chi-cuadrado Satorra y Bentler</b>	<b>S-B <math>\chi^2</math></b>	<b>20,45</b>
	gl	17
	p	0,25
<b>Índice de ajuste normalizado</b>	NFI	0,97
<b>Índice de ajuste no normalizado</b>	NNFI	0,99
<b>Índice de ajuste comparativo</b>	CFI	0,99
<b>Chi-cuadrado normalizada</b>	NCS	1,20

En consecuencia, de acuerdo con los resultados del análisis factorial confirmatorio, puede considerarse que la estructura de factores latentes obtenida con él resulta válida para la muestra analizada. Es decir, el modelo propuesto a partir de la teoría ha sido contrastado y validado estadísticamente tal y como queda patente en este apartado. Por esta razón, los resultados presentados a continuación harán referencia exclusivamente a estos seis valores fundamentales: «Desarrollo personal y profesional», «Estatus profe-

sional y económico», «Ocio y familia», «Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad y que sea reconocido», «Estabilidad laboral» y «Autonomía en el trabajo».

## Definición de perfiles entre los graduados en Educación atendiendo a los valores laborales

El objetivo de esta sección es identificar distintos perfiles entre los graduados en cuanto a sus valores laborales. Para la definición de estos perfiles se realizó un análisis de conglomerados o análisis *cluster*. El principal fundamento de esta metodología multivariante es la agrupación de casos de forma que los individuos pertenecientes a un grupo sean muy similares entre sí y muy distintos del resto (Hair, 2007). En nuestro estudio, el objetivo de la aplicación del análisis de conglomerados es agrupar a los graduados en Educación en función de sus valores fundamentales sobre el trabajo.

Para este análisis se seleccionó la opción de conglomerados jerárquicos con el método de Ward como técnica de conglomeración y la medida de la distancia euclídea al cuadrado. El análisis de la varianza de estos cinco conglomerados sobre cada uno de los seis factores obtenidos mediante el análisis factorial exploratorio señaló la existencia de diferencias significativas con un 99% de confianza para todos los factores.

**TABLA VII.** Porcentaje de individuos incluidos en cada cluster y promedio de los valores incluidos en cada factor

	Porcentaje de individuos en cada cluster	DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL			ESTATUS PROFESIONAL Y ECONÓMICO			OCIO Y FAMILIA		OPORTUNIDAD DE HACER ALGO ÚTIL PARA LA SOCIEDAD Y QUE SEA RECONOCIDO			Estabilidad laboral	Autonomía en el trabajo
		Oportunidad de aprender cosas nuevas	Afrontar nuevos retos	Buenas perspectivas profesionales	Ingresos elevados	Buenas perspectivas profesionales	Reconocimiento	Tener tiempo para actividades de ocio	Facilidad para combinar trabajo y familia	Reconocimiento	Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	Facilidad para combinar trabajo y familia		
<b>Grupo 1</b>	76,2%	4,60	4,03	4,35	3,97	4,35	3,44	4,44	4,59	3,44	4,29	4,59	4,81	4,25
<b>Grupo 2</b>	19,4%	4,92	4,78	4,88	4,63	4,88	4,79	4,89	4,88	4,79	4,89	4,88	4,96	4,98
<b>Grupo 3</b>	4,5%	4,27	4,31	3,54	3,23	3,54	3,31	4,65	3,88	3,31	4,27	3,88	2,65	4,08
<b>Total</b>	100%	4,65	4,19	4,41	4,06	4,41	3,70	4,54	4,62	3,70	4,41	4,62	4,74	4,38



En la Tabla VII se muestran las puntuaciones asignadas por los individuos de cada grupo a los valores laborales que se planteaban en el cuestionario. En todos los casos, las diferencias entre grupos resultaron estadísticamente significativas con un nivel de confianza estimado de 99%. A simple vista, es posible observar en esta tabla cierta tendencia entre los graduados del segundo grupo a asignar puntuaciones más altas que el resto. Este factor de tamaño se aprecia de forma reiterada en todos los valores laborales planteados en el cuestionario.

Independientemente de este fenómeno, en la Tabla VII se puede observar que los individuos del primer grupo valoran especialmente la estabilidad laboral, el ocio y la familia y la posibilidad de aprender cosas nuevas. Este grupo es el más numeroso y heterogéneo. Por otro lado los graduados del segundo grupo valoran en mayor medida la autonomía en el trabajo, la estabilidad laboral, el tiempo para el ocio y la familia, así como el estatus económico y profesional. Por último, el tercer grupo minoritario está integrado por graduados que aprecian el desarrollo personal y profesional, así como el tiempo para el ocio y la familia.

Sin embargo, las diferencias que existen entre los tres grupos no son solo relativas a sus valores laborales, sino que también las hay respecto a su entorno personal y laboral. En las Tablas VIII y IX se muestran determinados resultados de la encuesta que se vinculan con la caracterización personal y laboral de los graduados de cada grupo.

**TABLA VIII.** Caracterización de los grupos según la situación personal y el comportamiento durante los estudios de los individuos que los integran

	Porcentaje de graduados en Pedagogía o Psicopedagogía	Porcentaje de hombres	Edad promedio	Porcentaje de graduados que estudiaron en el extranjero	Porcentaje de graduados que viven con padres	Porcentaje de graduados con hijos	Porcentaje de graduados con padres con Educación Superior	Porcentaje de graduados con madres con Educación Superior	Nota de los estudios universitarios superior al aprobado	Porcentaje de graduados que han realizado actividades de formación recientemente
<b>Grupo 1</b>	21,60%	15,6%***	29***	5,50%	40,50%	11,20%	15,9%*	9,0%*	68,90%	76,30%
<b>Grupo 2</b>	21,40%	12,5%***	30***	5,70%	38,40%	16,10%	10,8%*	9,0%*	74,10%	77,80%
<b>Grupo 3</b>	26,90%	46,2%***	32***	16,00%	44,00%	11,50%	32,0%*	26,9%*	56,00%	90,90%

(\*) Diferencias estadísticamente significativas con un nivel de confianza de 90%.

(\*\*) Diferencias estadísticamente significativas con un nivel de confianza de 95%.

(\*\*\*) Diferencias estadísticamente significativas con un nivel de confianza de 99%.

TABLA IX. Caracterización de los grupos según la situación laboral de los individuos que los integran

	Porcentaje de graduados sin trabajo	Porcentaje de graduados con más de un trabajo	Porcentaje de graduados con contrato indefinido o funcionario	Promedio de horas de trabajo semanales según contrato	Porcentaje de graduados con salario bruto superior a 1.000 euros	Porcentaje de graduados satisfechos con su trabajo	Porcentaje de graduados empleados en el sector público	Porcentaje de graduados que realizan funciones de supervisión
<b>Grupo 1</b>	12,2%	8,3%	58,0%	33	63,6%	66,6%	51,2%	24,2%
<b>Grupo 2</b>	11,6%	0,9%	68,5%	33	79,8%	78,8%	59,6%	24,5%
<b>Grupo 3</b>	15,4%	3,8%	50,0%	43	73,7%	59,1%	59,1%	22,7%

Lo que caracteriza principalmente a los individuos del primer grupo es su situación laboral. Tal como se muestra en la Tabla IX, aunque el porcentaje de graduados sin trabajo no es el más elevado, cinco años después de la graduación, solo el 58% tiene contrato indefinido o trabaja como funcionario. Asimismo, el porcentaje de empleados en el sector público es el menor de los tres grupos, puesto que se reduce hasta el 51,2%. Además, estos graduados dedican aproximadamente 33 horas semanales al trabajo y solo el 63,6% de ellos percibe salarios superiores a 1.000 euros. A la vista de estos resultados, puede considerarse que este grupo está formado por «Graduados en Educación en período de transición al mercado laboral».

El segundo grupo está compuesto mayoritariamente por mujeres diplomadas en Magisterio. En este caso, el porcentaje de hombres desciende hasta el 12,5%; además, solo el 21,4% de los graduados pertenecientes a este grupo son licenciados en Pedagogía o Psicopedagogía. Solo el 38,4% de estos graduados vive con sus padres cinco años después de haber terminado sus estudios; por su parte, el porcentaje de los graduados con hijos se eleva hasta el 16,1%. Estos graduados parecen ser buenos estudiantes, ya que el 74,1% de ellos afirma haber obtenido una nota superior al aprobado en sus estudios universitarios. En este caso, el porcentaje de graduados sin empleo remunerado se reduce al 11,6%. Este dato resulta determinante para la interpretación de los resultados sobre su situación laboral. De hecho, el porcentaje de graduados con contrato indefinido es el más elevado y llega al 68,5%; además, a pesar de que

únicamente trabajan un promedio de 33 horas semanales, el 79,8% tiene salarios superiores a 1.000 euros. En consecuencia, parece lógico que su nivel de satisfacción con el trabajo sea el más elevado; se sitúa en el 78,8%. Una vez analizado el entorno personal y laboral de los graduados de este grupo, se ha interpretado el grupo como «Graduados en Educación con trabajo estable».

Finalmente, el tercer grupo parece ser el más discordante con el resto de la muestra. El porcentaje de hombres asciende en él hasta el 46,2%, la edad media se incrementa a los 32 años y lo mismo ocurre con el porcentaje de licenciados, que alcanza el 26,9%. El 44% de los graduados de este último grupo sigue viviendo con sus padres y parece que no son tan buenos estudiantes como los anteriores, puesto que el porcentaje de los que obtuvieron una nota superior al aprobado en los estudios universitarios desciende al 56%. Sin embargo, el 16% de estos graduados realizó alguna estancia en el extranjero. Este resultado resulta más significativo si se compara con los porcentajes correspondientes a los otros grupos. El 32% y el 26,9% de estos graduados son hijos de padres con estudios de Educación Superior. Es posible que estos resultados estén relacionados con la valoración que hacen de las actividades de formación. El 90,9% de estos graduados dice haber realizado actividades formativas recientemente y, sin embargo, esta formación no siempre se ve reflejada en la situación laboral. Si bien el 59,1% de estos graduados trabaja en el sector público, únicamente la mitad tiene contrato indefinido o trabaja como funcionario. A pesar de dedicar más horas semanales al trabajo que el resto de los graduados en Educación, solo el 73,7% percibe salarios superiores a 1.000 euros. Quizá por esta razón, solo el 59,1% de estos graduados afirma estar satisfecho con su trabajo. Atendiendo a estos resultados, se ha concluido que este grupo está formado mayoritariamente por «Licenciados en Pedagogía y Psicopedagogía y maestros de Audición y Lenguaje y Educación Física varones comprometidos con su desarrollo personal y profesional».

## Conclusiones

En términos generales, los resultados muestran que los graduados en Educación valoran principalmente la estabilidad laboral, la oportunidad de aprender cosas nuevas y la facilidad para combinar trabajo y familia, así como el tiempo para el ocio. Estos resultados muestran un perfil mixto en estos graduados. Por una parte, valores

extrínsecos como la estabilidad en el empleo o el tiempo libre tienen una importancia alta, pero otros valores de este tipo como el salario alto o el reconocimiento ocupan los últimos puestos en la lista de valoraciones. Ello es coherente con otros trabajos (por ejemplo, Huang y Healy, 1997; Jensen y Aamodt, 2002; Lyons et ál., 2006; Hattrup et ál., 2007; Cortés, 2009).

La aplicación de técnicas estadísticas multivariantes ha permitido definir tres grupos entre los graduados en Educación, atendiendo a su situación laboral y personal. El primer grupo, compuesto por el 76,2% de los individuos de la muestra, resulta ser el más heterogéneo. Los individuos clasificados en él son principalmente maestros en período de transición al mercado laboral. Esta definición se ha realizado así porque, en la mayoría de los casos, sus condiciones de trabajo todavía no se han estabilizado y tampoco su situación personal. Por esta razón es comprensible que aprecien en mayor medida la estabilidad laboral, el ocio y la familia y la posibilidad de aprender cosas nuevas.

El segundo grupo, formado por el 19,4% de los individuos de la muestra, está compuesto fundamentalmente por mujeres con trabajo estable. En términos generales, la situación laboral de estos graduados es muy estable y por esta razón tienden a valorar más otras características del trabajo como la autonomía, el tiempo para el ocio y la familia, así como el estatus económico y profesional.

Finalmente, el último grupo es el más distinto al resto de los graduados. Está formado por el 4,5% de los encuestados y en él puede encontrarse un mayor porcentaje de licenciados en Pedagogía y Psicología, así como de maestros de Audición y Lenguaje y Educación Física. En este grupo hay más hombres que en los otros y la edad media se incrementa en dos años. A pesar de haber dedicado más tiempo a la formación, los graduados de este grupo no experimentan una mejora significativa en su situación laboral. De hecho, muchos de ellos todavía no tienen contrato indefinido en el momento de la encuesta, dedican más horas semanales al trabajo o no ganan salarios mucho más elevados que sus compañeros. Posiblemente, estos resultados estén vinculados con que el porcentaje de graduados satisfechos descienda notablemente en este grupo en comparación con el conjunto de la muestra.

Respecto al futuro de la investigación sobre valores laborales, son relevantes algunos aspectos que pueden enriquecer el panorama, por ejemplo: el planteamiento de estudios de tipo longitudinal que muestren la evolución de los valores laborales -que se pueden ir modificando a lo largo de la vida-, como sugieren Smola y Sutton (2002) y Porfeli (2006) o de estudios interculturales (Hattrup et ál., 2007) e interocupacionales (Hansström y Kjellberg, 2007). También se sugiere la realización de trabajos de

tipo etnográfico (Loughlin y Barling, 2001) para atender metodológicamente al tema. En cuanto a la intervención, el estudio de los valores laborales está limitado, puesto que solo pasa a la práctica cuando se regula algún código de ética o de conducta en campos laborales concretos (Shardlow, 2001). En esta dirección creemos que hay que extrapolar los valores laborales en forma de competencias éticas socioprofesionales participativas (saber estar) y personales (saber ser) para poder trabajarlas transversalmente en los diferentes itinerarios de Educación Superior.

Para finalizar, hagamos algunas consideraciones sobre los límites de nuestro estudio. La investigación se basa en un estudio de corte transversal en el cual se aplica una sola herramienta de investigación, el cuestionario. No se dispone de otras fuentes de información complementarias para completar y matizar los resultados obtenidos en la encuesta, como podrían ser las entrevistas a empleadores. Por otro lado, el cuestionario solicita a los encuestados que evalúen de forma subjetiva la importancia de diversos valores laborales, así como su consecución en sus puestos de trabajo. Ambas limitaciones no parecen excesivas, dado que el objetivo del estudio es analizar valores que, en gran medida, son intrínsecamente subjetivos. En cualquier caso, se ha de tener siempre presente que los resultados proceden de las valoraciones personales de los encuestados. Sería también posible que la selección de los valores laborales escogidos para el estudio tuviera alguna limitación porque se haya omitido algún ítem que los encuestados habrían considerado relevante. Dado el origen multinacional y multicultural de la encuesta, alguna deficiencia de este tipo es inevitable.

## Referencias bibliográficas

- Alonso, J. E., Fernández, C. J. y Nyssen, J. M. (2009). *Una investigación cualitativa en torno a la Educación Superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid: ANECA.
- Anthony, G. y Ord, K. (2008). Change-of-career Secondary Teachers: Motivations, Expectations and Intentions. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36 (4), 359-376.
- Bentler, P. M. (1989). *EQS: Structural Equations Program Manual*. Los Angeles: BMDP Statistical Software.
- y Bonett, D. G. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.

- Berings, D., De Fruyt, F. D. y Bouwen, R. (2004). Work Values and Personality Traits as Predictors of Enterprising and Social Vocational Interests. *Personality and Individual Differences*, 36, 349-364.
- Centro de Estudios en Gestión de la Educación Superior de la Universidad Politécnica de Valencia (CEGES) (2007). *Informe Titulados y mercado laboral*. Jornadas El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento. Madrid, 28 y 29 de junio de 2007.
- Claes, R. (1987). La centralidad en el trabajo en la vida de los jóvenes. En J. M. Peiró y D. Moret (Dirs.), *Socialización laboral y desempleo juvenil. La transición de la escuela al trabajo* (81-100). Valencia: Nau Llibres.
- Cortés, P. A. (2009). Work Values among Teacher Training Students in a Spanish University. Symbiosis between Schwartz and MOW. *European Journal of Education*, 44 (3), 441-453.
- Dæhlen, M. (2005). Change in Job Values during Education. *Journal of Education and Work*, 18 (4), 385-400.
- (2007). Job Values, Gender and Profession: a Comparative Study of the Transition from School to Work. *Journal of Education and Work*, 20 (2), 107-121.
- Duffy, R. D. y Sedlacek, W. E. (2007). The Work Values of First-Year College Students: Exploring Group Differences. *The Career Development Quarterly*, 55, 359-364.
- Feather, N. T. y Rauter, K. A. (2004). Organizational Citizenship Behaviours in relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction And Work Values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Fuming, X. y Jiliang, S. (2008). Research on Job Satisfaction of Elementary and High School Teachers and Strategies to Increase Job Satisfaction. *Chinese Education and Society*, 40 (5), 86-96.
- Ghorpade, J., Lackritz, J. y Singh, G. (2001). Work Values and Preferences for Employee Involvement in the Management of Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13 (4), 191-203.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. y Black, W. C. (2007). *Análisis multivariante*. Madrid: Pearson.
- Hansström, T. y Kjellberg, A. (2007) Stability and Change in Work Values among Male and Female Nurses and Engineers. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 143-151.
- Hatrup, K., Ghorpade, J. y Lackritz, J. R. (2007). Work Group Collectivism and the Centrality of Work. A Multinational Investigation. *Cross-Cultural Research*, 41 (3), 236-260.
- Hu, L. T., Bentler, P. M y Kano, Y. (1992). Can Test Statistics in Covariance Structure Analysis be Trusted? *Psychological Bulletin*, 112, 351-362.

- Huang, Y. R. y Healy, C. C. (1997). The Relations of Holland-Typed Majors to Students' Freshman and Senior Work Values. *Research in Higher Education*, 38 (4), 455-477.
- Jensen, K. y Aamodt, P. O. (2002). Moral Motivation and the Battle for Students: The Case of Studies in Nursing and Social Work in Norway. *Higher Education*, 44, 361-378.
- Jlijoki, O. H. (2003). Entangled in Academic Capitalism? A Case-Study on Changing Ideals and Practices of University Research. *Higher Education*, 45, 307-335.
- Johnson, M. K. (2001). Change in Job Values During the Transition to Adulthood. *Work and Occupations*, 28 (3), 315-345.
- Judge, T. y Bretz, R. D. (1991). *The Effects of Work Values on Job Choice Decision*. Center for Advanced Human Resource Studies Cornell University: EEUU. Recuperado de <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/355>
- Kopelman, R. E., Rovenpor, J. L. y Guan, M. (2003). The Study of Values: Construction of the Fourth Edition. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 203-230.
- Leong, T. L., Hrdin, E. E. y Gaylor, M. (2005). Career Specialty Choice: A Combined Research-Intervention Project. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (1), 69-86.
- Loughlin, C. y Barling, J. (2001) Young Workers' Work Values, Attitudes, and Behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 543-558.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E. y Higgins, C. A. (2006). A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector, and Parapublic Sector Employees Public. *Administration Review*, July-August, 605-617.
- Mardia, K. V. (1970). Measures of Multivariate Skewness and Kurtosis with Applications. *Biometrika*, 57, 519-530.
- Mora, J.-G., Badillo, L., Carot, J. M., Conchado, A., Nyssen, J. M. y Vila, L. (2008). El «xito laboral» de los jóvenes graduados universitarios europeos. *Revista de Educación*, número extraordinario, 41-58.
- , García-Aracil, A. y Vila, L. I. (2007). Job Satisfaction among Young European Higher Education Graduates. *Higher Education*, 53, 29-59.
- Mow International Research Team (1987). *The Meaning of Working*. London: Academia Press.
- Mukherfee, S. (2006). Towards Fulfilment in Work and Life: Experience and Insights from India. En S. Stashevsky (2006), *Word Values and Behaviour* (46-53). New York: ISSWV.
- Porfeli, E. J. (2006). Work Values System Development during Adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 42-60.

- Roe, R. A., Schwartz, S. H. y Surkiss, S. (1999). Basis Individual Values, Work Values, and Meaning of Work. *Applied Psychology: an International Review*, 48 (1), 49-71.
- Roksa, J. (2006). Does the Vocational Focus of Community Colleges Hinder Student's Educational Attainment? *The Review of Higher Education*, 29 (4), 499-526.
- Satorra, A. y Bentler, P. M. (1988). Scaling Corrections for Statistics in Covariance Structure Analysis. En *UCLA Statistics Series 2*. Los Angeles: University of California, Department of Psychology.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-20.
- (1999). A Theory of Cultural Values and some Implications for Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 23-47.
- Semenov, V. E. (2008). The Value Orientations of Today's Young People. *Russian Education and Society*, 50 (1), 29-43.
- Smola, K. W. y Sutton, C. D. (2002) Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for the New Millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.
- Song, S. R. y Gale, A. (2008). Investigating Project Managers' Work Values by Repertory Grids Interviews. *Journal of Management Development*, 27 (6), 541-553.
- Super, D. E. y Nevill, D. D. (1986). *The Values Scale*. Palo Alto (California): Consulting Psychologists Press.
- Xenikou, A. (2005). The Interactive Effect of Positive and Negative Occupational Attributional Styles on Job Motivation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14 (1), 43-58.

Dirección de contacto: Andrea Conchado Peiró. Universidad Politécnica de Valencia. Centro de Gestión de la Calidad y del Cambio. Camino de Vera s/n, Edificio 8H; 46022, Valencia, España. E-mail: [anconpei@upvnet.upv.es](mailto:anconpei@upvnet.upv.es)