

MANUAL DEL USUARIO

1. Objetivo

El objetivo de este manual es proporcionar al usuario la información necesaria para utilizar la base de datos del Observatorio de Inserción Laboral.

Es aconsejable leer detenidamente la metodología de la encuesta antes de seguir con la lectura de este manual.

La base de datos consta de cinco ficheros:

- El **fichero con los datos básicos de clasificación (“clasificación”)**, que contiene la información de clasificación de cada encuestado, edad, nivel de estudios, información geográfica, etc..
- El **fichero general (“general”)** contiene los datos personales del encuestado y su entorno familiar, su situación laboral y los principales aspectos de su historial educativo; este fichero también dispone de variables instrumentales como las variables “filtro” que permiten distinguir fácilmente la muestra general de la muestra target de inserción.
- El **fichero de las variables psicosociales (“actitudes”)** que recoge las actitudes, conductas y experiencias del joven en el proceso de entrada en el mercado laboral (entre muchas otras, la centralidad del trabajo, la iniciativa, la autoeficacia, el estrés o la satisfacción). También incluye variables psicosociales generadas a partir de las variables asociadas a preguntas del cuestionario (como la valoración conjunta de los aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales del trabajo).
- El **fichero de historial educativo, laboral y de vida (“historial”)**, que contiene las variables asociadas a las preguntas del cuestionario relativas a las edades en que los jóvenes dejaron de estudiar, comenzaron a buscar empleo, a trabajar, abandonaron el hogar familiar, formaron su primera pareja, tuvieron su primer hijo, etc.
- El **fichero de empleos de los encuestados (“empleos”)**, que recoge en detalle las características de todos los empleos del joven (tipo de contrato, sueldo, etc)

Todos los ficheros tienen como elemento común el número de cuestionario, que se mantiene en las distintas ocasiones en las que se entrevista a la misma persona.

La descripción detallada de cuáles son las variables recogidas en cada fichero se encuentra en el fichero “codebook.xls”. Para facilitar al usuario la identificación de cuáles son las variables asociadas a preguntas del cuestionario y cuáles son las

variables generadas por el equipo investigador, en estas últimas se especifica a partir de qué variables de la encuesta se obtienen.

De entre las variables generadas los constructores sociológicos son los que presentan una mayor complicación a la hora de su generación, por ese motivo se detalla su elaboración en el capítulo siguiente.

2. Variables psicosociales generadas

Esta parte del manual del usuario describe cómo se han construido, a partir de las preguntas del cuestionario, las principales variables psicosociales utilizadas en el Observatorio. Todas ellas se han incluido en el fichero de actitudes. La presentación está organizada en función de los distintos temas abordados por el cuestionario.

Durante las distintas oleadas la composición de algunos constructores se ha modificado. En el fichero codebook.xls se detalla esta casuística.

2.1. Importancia del trabajo

Importancia absoluta del trabajo

Para conocer la importancia que los jóvenes conceden al trabajo el cuestionario pide a los jóvenes su grado de acuerdo en una escala de 1 (“muy en desacuerdo”) a 5 (“muy de acuerdo”) con la siguiente frase. *“Si me tocara un premio importante en la lotería que me permitiera vivir de rentas el resto de mi vida, no trabajaría”.*

Esta pregunta permite generar la variable CEN_ABS.

Por otro lado, el cuestionario realiza otra pregunta encaminada a conocer cuánto valoran los jóvenes el poder trabajar, aún cuando se podría vivir temporalmente sin hacerlo: *“Supongamos que tienes derecho a recibir un subsidio de desempleo durante los próximos 6 meses, y te ofrecen un trabajo con un salario idéntico a ese subsidio y de la misma duración ¿Lo aceptarías o no?”.* Las respuestas posibles eran: *“Sí”, “Depende del trabajo”, “No”.*

Esta pregunta permite generar la variable CEN_TRA.

Importancia relativa del trabajo

Con objeto de complementar el análisis de la centralidad del trabajo en la vida de los jóvenes, el cuestionario del Observatorio pide a los jóvenes que indiquen la importancia que para ellos tiene el trabajo en comparación con otros aspectos de la vida como la familia, el tiempo libre de ocio, la participación social y la

formación. Concretamente, se pide a los encuestados que distribuyan un total de diez puntos entre los aspectos mencionados, en función de la importancia que ellos conceden a cada uno en su vida.

Esta pregunta permite generar las siguientes variables:

CEN_TRA_TRA: Centralidad relativa del trabajo, es decir, puntuación del trabajo relativa al resto de aspectos de la vida propuestos.

CEN_TRA_FAM: : Centralidad relativa de la familia, es decir, puntuación de la familia relativa al resto de aspectos de la vida propuestos.

CEN_TRA_FOR: : Centralidad relativa de la formación, es decir, puntuación de la formación relativa al resto de aspectos de la vida propuestos.

CEN_TRA_SOC: : Centralidad relativa de la participación en la comunidad, es decir, puntuación de la participación en la comunidad relativa al resto de aspectos de la vida propuestos.

CEN_TRA_R: : Centralidad relativa del tiempo libre de ocio, es decir, puntuación del tiempo libre de ocio relativa al resto de aspectos de la vida propuestos.

2.2. Valoración de los distintos aspectos del trabajo

Valoración de los aspectos extrínsecos del trabajo

Al hablar de aspectos extrínsecos del trabajo nos referimos a fenómenos que acompañan a la actividad laboral, pero que no forman parte inherente de la misma. Concretamente, el cuestionario ha pedido a los jóvenes que valoren en una escala de 1 a 5 la importancia que para ellos tienen los siguientes aspectos del trabajo: aspectos contractuales de la actividad laboral (como la estabilidad en el trabajo); las condiciones en que se produce el trabajo (horario, condiciones físicas ambientales, grado de agobio o presión); la compensación (salario y cantidad de vacaciones); y las oportunidades de desarrollo de la carrera (oportunidades de promoción).

Esta variable se genera a partir de las respuestas a la pregunta B.23 (Grupo A). Para su construcción se han seguido los siguientes pasos. Para cada individuo se define una nueva variable que resulta del cociente de:

Numerador: Suma de las puntuaciones de las preguntas B23_1 a B23_7 desde 1999 o B23_1 a B23_6 en 1996.

Denominador: Número de respuestas registradas para el individuo. Por ejemplo, si un individuo contesta a los siete ítems se divide por siete. Si contesta sólo a cuatro se divide por cuatro.

La variable resultante es VAL_EXTRIN.

Valoración de los aspectos sociales del trabajo

Los aspectos del trabajo de carácter social son aquellos que tienen que ver con las relaciones con otras personas que se establecen en el trabajo (compañeros, supervisores, colaboradores, subordinados, clientes, etc.) y con aquellos componentes sociales del trabajo, como su reconocimiento y estatus en la sociedad o su propia significación social. Concretamente, el cuestionario ha pedido a los jóvenes que valoren en una escala de 1 a 5 la importancia que para ellos tienen estos aspectos del trabajo, es decir: contactos interpersonales, compañeros de trabajo, trabajo útil para la sociedad, trabajo bien considerado y tener un jefe que apoye y oriente.

Esta variable se genera a partir de las respuestas a la pregunta B.23 (Grupo B). Para su construcción se han seguido los siguientes pasos. Para cada individuo se define una nueva variable que resulta del cociente de:

Numerador: Suma de las puntuaciones de las preguntas B23b_1 a B23_5.

Denominador: Número de respuestas registradas para el individuo. Por ejemplo, si un individuo contesta a los cinco ítems se divide por cinco. Si contesta sólo a tres se divide por tres.

La variable resultante es VAL_SOCIAL.

Valoración de los aspectos intrínsecos del trabajo

Los aspectos intrínsecos hacen referencia a aquellas características que son inherentes a la actividad laboral (su variedad, autonomía, significado, etc.). Concretamente, el cuestionario ha pedido a los jóvenes que valoren en una escala de 1 a 5 la importancia que para ellos tienen los siguientes aspectos del trabajo: la variedad de tareas, las oportunidades de aprender que éstas proporcionan, las habilidades que exige el puesto, el grado de autonomía que permiten al realizar el trabajo, el sentido y significado del trabajo, el grado en que posibilita la iniciativa y las responsabilidades que implica.

Esta variable se genera a partir de las respuestas a la pregunta B.23 (Grupo C). Para su construcción se han seguido los siguientes pasos. Para cada individuo se define una nueva variable que resulta del cociente de:

Numerador: Suma de las puntuaciones de las preguntas B23c_1 a B23c_7 desde 1999 y B23c_1 a B23c_5 en 1996..

Denominador: Número de respuestas registradas para el individuo. Por ejemplo, si un individuo contesta a los siete ítems se divide por siete. Si contesta sólo a cuatro se divide por cuatro.

La variable resultante es VAL_INTRIN.

2.3. Satisfacción con los distintos aspectos del trabajo

Para analizar el grado medio de satisfacción laboral de los jóvenes que se han incorporado al mercado laboral, el Observatorio ha evaluado el nivel de satisfacción de estos jóvenes con cada uno de los aspectos del trabajo anteriormente descritos (extrínsecos, sociales e intrínsecos).

Satisfacción con los aspectos extrínsecos del trabajo

Esta variable se genera a partir de las respuestas a la pregunta B.24 (Grupo A). Para su construcción se han seguido los siguientes pasos. Para cada individuo se define una nueva variable que resulta del cociente de:

Numerador: Suma de las puntuaciones de las preguntas B24_1 a B24_7 desde 1999 y B24_1 a B24_6 en 1996..

Denominador: Número de respuestas registradas para el individuo. Por ejemplo, si un individuo contesta a los siete ítems se divide por siete. Si contesta sólo a cuatro se divide por cuatro.

La variable resultante es SAT_EXTRIN.

Satisfacción con los aspectos sociales del trabajo:

Esta variable se genera a partir de las respuestas a la pregunta B.24 (Grupo B). Para su construcción se han seguido los siguientes pasos. Para cada individuo se define una nueva variable que resulta del cociente de:

Numerador: Suma de las puntuaciones de las preguntas B24b_1 a B24b_5.

Denominador: Número de respuestas registradas para el individuo. Por ejemplo, si un individuo contesta a los cinco ítems se divide por cinco. Si contesta sólo a cuatro se divide por cuatro.

La variable resultante es SAT_SOCIAL.

Satisfacción con los aspectos intrínsecos del trabajo

Esta variable se genera a partir de las respuestas a la pregunta B.24 (Grupo C). Para su construcción se han seguido los siguientes pasos. Para cada individuo se define una nueva variable que resulta del cociente de:

Numerador: Suma de las puntuaciones de las preguntas B24c_1 a B24c_7 desde 1999 y B24c_1 a B24c_5 en 1996.

Denominador: Número de respuestas registradas para el individuo. Por ejemplo, si un individuo contesta a los siete ítems se divide por siete. Si contesta sólo a cuatro se divide por cuatro.

La variable resultante es SAT_INTRIN.

2.4. Iniciativa personal

Con el fin de estudiar el grado de iniciativa personal de los jóvenes, desde 1999, el Observatorio pide a los encuestados que manifiesten su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes cuestiones: *Aprovecho las oportunidades que se presentan de participar activamente cuando hay que llevar adelante algo; Si hay que hacer algo suelo tomar la iniciativa con prontitud aunque otros no lo hagan; Normalmente hago más de lo que se me pide.*

Esta variable se genera a partir de las respuestas a las cuestiones anteriores recogidas en la pregunta C.1 del cuestionario. Para cada individuo se define una nueva variable que resulta del cociente de:

Numerador: Suma de las puntuaciones de las preguntas C1_4, C1_5 y C1_6.

Denominador: Número de respuestas registradas para el individuo. Por ejemplo, si un individuo contesta a los tres ítems se divide por tres. Si contesta sólo a dos se divide por dos.

La variable resultante es INICIATIVA.

2.5. Pasividad en la planificación de la carrera

Para evaluar este aspecto, el Observatorio, desde 1999, pide a los jóvenes que indiquen su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes proposiciones: *Por el momento no tiene mucho sentido hacer planes para mi futuro laboral; Por lo que se refiere al trabajo lo mejor es esperar a ver qué pasa; Hago planes cuando tengo claro qué va a pasar.*

Esta variable se genera a partir de las respuestas a las cuestiones anteriores recogidas en la pregunta C.1 del cuestionario. Para su construcción se han seguido los siguientes pasos. Para cada individuo se define una nueva variable que resulta del cociente de:

Numerador: Suma de las puntuaciones de las preguntas C1_7, C1_8 y C1_9.

Denominador: Número de respuestas registradas para el individuo. Por ejemplo, si un individuo contesta a los tres ítems se divide por tres. Si contesta sólo a dos se divide por dos.

La variable resultante es PASIVIDAD.

2.6. Innovación de contenidos

Con el fin de evaluar las conductas de innovación de contenidos, la encuesta del Observatorio pide a los jóvenes que indiquen su grado de acuerdo o desacuerdo

con las siguientes cuestiones: *Con frecuencia sugiero a mi supervisor mejoras para llevar a cabo el trabajo; He buscado nuevos procedimientos en lugar de esperar a que me lo dijeran; Busco nuevas responsabilidades en mi trabajo en lugar de esperar a que me lo pidan.*

Esta variable se genera a partir de las respuestas a las cuestiones anteriores recogidas en la pregunta B25 del cuestionario. Para su construcción se han seguido los siguientes pasos. Para cada individuo se define una nueva variable que resulta del cociente de:

Numerador: Suma de las puntuaciones de las preguntas B25_2, B25_4 y B25_20 desde 1999 y B25_2 con B25_4 para 1996.

Denominador: Número de respuestas registradas para el individuo. Por ejemplo, si un individuo contesta a los tres ítems se divide por tres. Si contesta sólo a dos se divide por dos.

La variable resultante es INNOVACION

2.7. Estrategias de desarrollo de la propia carrera

Para analizar en qué medida los jóvenes realizan actividades para desarrollar la propia carrera, la encuesta del Observatorio plantea tres cuestiones sobre las que se pide el grado de acuerdo: *Procuro hablar con mi supervisor sobre qué podría hacer para prepararme; He estado reflexionando sobre lo que me gustaría conseguir en mi trabajo durante los próximos años; He desarrollado habilidades que pueden ser necesarias en futuros puestos de trabajo.*

Esta variable se genera a partir de las respuestas a las cuestiones anteriores recogidas en la pregunta B25 del cuestionario. Para su construcción se han seguido los siguientes pasos. Para cada individuo se define una nueva variable que resulta del cociente de:

Numerador: Suma de las puntuaciones de las preguntas B25_1, B25_10 y B25_11.

Denominador: Número de respuestas registradas para el individuo. Por ejemplo, si un individuo contesta a los tres ítems se divide por tres. Si contesta sólo a dos se divide por dos.

La variable resultante es ESTRATEGIAS

2.8. Autoeficacia en el trabajo

Dada su importancia para predecir el éxito profesional, el Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes analiza desde 1996 las creencias de los jóvenes acerca de su autoeficacia en el trabajo a partir de las siguientes cuestiones sobre las que la encuesta pide a los entrevistados el grado de acuerdo o desacuerdo: *Soy capaz de*

superar la mayor parte de los problemas que me encuentro en el trabajo; Me las arreglo bien para solucionar dificultades relacionadas con el trabajo; Soy capaz de hacer bien mi trabajo.

Esta variable se genera a partir de las respuestas a las cuestiones anteriores recogidas en la pregunta B.25 del cuestionario. Para su construcción se han seguido los siguientes pasos. Para cada individuo se define una nueva variable que resulta del cociente de:

Numerador: Suma de las puntuaciones de las preguntas B25_3, B25_8 y B25_12.

Denominador: Número de respuestas registradas para el individuo. Por ejemplo, si un individuo contesta a los tres ítems se divide por tres. Si contesta sólo a dos se divide por dos.

La variable resultante es AUTOEFICACIA

2.9. Implicación en el trabajo

Para estudiar este aspecto, el Observatorio pide a los jóvenes que indiquen su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes proposiciones: *Estoy tan metido en mi trabajo que se me pasan las horas sin darme cuenta; Hacer bien mi trabajo es importante para mí; Estoy muy implicado personalmente en mi trabajo.*

Esta variable se genera a partir de las respuestas a las cuestiones anteriores recogidas en la pregunta B.25 del cuestionario. Para su construcción se han seguido los siguientes pasos. Para cada individuo se define una nueva variable que resulta del cociente de:

Numerador: Suma de las puntuaciones de las preguntas B25_6, B25_7 y B25_19.

Denominador: Número de respuestas registradas para el individuo. Por ejemplo, si un individuo contesta a los tres ítems se divide por tres. Si contesta sólo a dos se divide por dos.

La variable resultante es IMPLICACION

2.10. Estrés en el trabajo

Los estudios existentes muestran que en las etapas de inserción laboral y de incorporación a un nuevo trabajo, el estrés laboral puede ser de tres tipos: estrés por sobrecarga de trabajo (denominado, *estrés por sobrecarga de rol*), estrés porque diferentes personas (supervisor, compañeros, clientes, etc) plantean al joven demandas incompatibles entre sí (conocido como *estrés por conflicto de rol*) y estrés porque la información para el joven no es suficiente o no es clara, lo que le impide desempeñar adecuadamente su trabajo (habitualmente llamado *estrés por ambigüedad de rol*).

Estrés por sobrecarga de rol

Para evaluar el nivel de estrés por sobrecarga de rol de los jóvenes en su trabajo actual o en su último trabajo, el Observatorio pide a los encuestados su grado de acuerdo o desacuerdo con los ítems siguientes: *Tengo (tenía) demasiado trabajo para hacerlo todo bien; La cantidad de trabajo que he (había) de realizar es excesiva; Habitualmente me falta (faltaba) tiempo para completar mi trabajo.*

Esta variable se genera a partir de las respuestas a las cuestiones anteriores recogidas en la pregunta B.25 del cuestionario. Para su construcción se han seguido los siguientes pasos. Para cada individuo se define una nueva variable que resulta del cociente de:

Numerador: Suma de las puntuaciones de las preguntas B25_5, B25_9 y B25_21.

Denominador: Número de respuestas registradas para el individuo. Por ejemplo, si un individuo contesta a los tres ítems se divide por tres. Si contesta sólo a dos se divide por dos.

La variable resultante es SOCARROL

Estrés por conflicto de rol

Tal como se ha mencionado, recibir demandas contradictorias por parte de supervisores, compañeros o clientes es otra de las fuentes de estrés en el trabajo. El Observatorio analiza este tipo de estrés laboral, denominado estrés por conflicto de rol a partir de las respuestas a las siguientes cuestiones sobre las que se pide el grado de acuerdo o desacuerdo: *En mi trabajo tengo (tenía) que hacer cosas que deberían hacerse de manera diferente; Recibo (recibía) demandas incompatibles de dos o más personas; Realizo (realizaba) tareas innecesarias:*

Esta variable se genera a partir de las respuestas a las cuestiones anteriores recogidas en la pregunta B.25 del cuestionario. Para su construcción se han seguido los siguientes pasos. Para cada individuo se define una nueva variable que resulta del cociente de:

Numerador: Suma de las puntuaciones de las preguntas B25_16, B25_17 y B25_18.

Denominador: Número de respuestas registradas para el individuo. Por ejemplo, si un individuo contesta a los tres ítems se divide por tres. Si contesta sólo a dos se divide por dos.

La variable resultante es CONFLIROL

Estrés por ambigüedad de rol

El Observatorio también analiza el estrés por ambigüedad de rol, es decir, el estrés generado por la dificultad para comprender qué se espera del joven en el trabajo. Este desajuste aparece en la encuesta en sentido positivo (lo que los psicólogos denominan claridad de rol): *Los objetivos y metas de mi trabajo son (eran) claros y están (estaban) planificados; Conozco (conocía) cómo y cuáles son (eran) mis responsabilidades y competencias en el trabajo; Las instrucciones acerca de lo que tengo (tenía) que hacer son (eran) claras.*

Esta variable se genera a partir de las respuestas a las cuestiones anteriores recogidas en la pregunta B.25 del cuestionario. Para su construcción se han seguido los siguientes pasos. Para cada individuo se define una nueva variable que resulta del cociente de:

Numerador: Suma de las puntuaciones de las preguntas B25_13, B25_14 y B25_15.

Denominador: Número de respuestas registradas para el individuo. Por ejemplo, si un individuo contesta a los tres ítems se divide por tres. Si contesta sólo a dos se divide por dos.

La variable resultante es AMBIROL

2.11. Ajuste entre rendimiento y compensaciones

En el Observatorio el desajuste entre compensaciones y contribuciones se analiza a partir de tres preguntas. La primera considera la relación entre la retribución monetaria y la contribución del joven en forma de esfuerzo. La segunda se refiere a la relación entre todas las contribuciones (tanto monetarias como no monetarias) y las que el joven esperaba al comenzar a trabajar. La tercera hace referencia al cumplimiento de los compromisos adquiridos por la empresa.

Para analizar el nivel de **desajuste entre contribuciones monetarias y esfuerzo** se pide al encuestado que ha trabajado en los últimos cinco años que señale qué frase describe mejor la situación en su trabajo: lo que me pagan es menos de lo que hago; lo que me pagan es razonable para lo que hago; lo que me pagan es más de lo que hago.

Las respuestas a esta pregunta se recogen en la variable Equidad_rc.

Adicionalmente se le pide al joven que evalúe la totalidad de las compensaciones que recibe por su trabajo, incluyendo aquellas que no son estrictamente monetarias, como podrían ser las oportunidades de formación, el clima laboral, etc.

Las respuestas posibles a la pregunta son tres: mejores de lo que yo esperaba al empezar a trabajar; parecidas a lo que yo esperaba al empezar a trabajar; peores de lo que yo esperaba al empezar a trabajar.

Las respuestas a esta pregunta se recogen en la variable Equidad_ec.

La percepción de que la empresa cumple **los compromisos que ha adquirido al contratar al joven** puede considerarse como otro indicador del mayor o menor grado de ajuste del joven al puesto de trabajo. Las relaciones entre la empresa y el trabajador establecidas de manera más o menos formalizada al comienzo del contrato, definen lo que puede esperar cada parte de la otra. Sin embargo, incluso en las ocasiones en que esas obligaciones y compromisos se definen y formulan por escrito, no es extraño que surjan discrepancias en su interpretación o que las expectativas de cada parte difieran de las de la otra.

Para explorar este aspecto el Observatorio incluye desde 1999 la siguiente pregunta: *¿En qué medida la empresa está cumpliendo con los compromisos que adquirió al contratarte?*. Las respuestas posibles van entre 1 "muy poco" y 5 "mucho".

Las respuestas a esta pregunta se recogen en la variable Equidad_cc.

2.12. Satisfacción con los distintos aspectos de la vida

El Observatorio para analizar este aspecto ha pedido a los encuestados que indiquen, utilizando una escala de uno a diez, su satisfacción con diversos aspectos de la vida. Concretamente, se ha preguntado: *"Indica tu satisfacción con: la vida en general, el trabajo o los estudios y la situación económica del hogar"*.

Las respuestas a esta pregunta se recogen en las variables:

SAT_VIDA:	Satisfacción con la vida.
SAT_TRABAJO:	Satisfacción con el trabajo
SAT_ECONOMIA:	Satisfacción con la situación económica del hogar.

3. Diseño de la muestra

3.1. Diseño muestral de 1996 a 2002

Las características de la muestra que sirvió de base para los resultados que se presentaron en los informes correspondientes a 1996, 1999 y 2002 son las siguientes:

1. **Ámbito:** la Comunidad Valenciana, en 1999 se amplió a las ciudades de Madrid y Barcelona.
2. **Universo:** población con edades comprendidas entre los 16 y 30 años, ambos incluidos.
3. **Tamaño muestral:** 270 encuestas para la ciudad de Madrid y las mismas para la de Barcelona; para la Comunidad Valenciana, 1920 encuestas distribuidas entre cinco zonas en las que se han agrupado las comarcas de la Comunidad Valenciana en función del objeto de estudio.

Para la Comunidad Valenciana las dimensiones del estudio no hacían factible el plantearse una encuesta que fuera significativa a nivel comarcal. En principio cualquier agregación de comarcas suponía un resultado sobre el cual es casi imposible que exista unanimidad. El Instituto Valenciano de Estadística (1989) construyó una tipología de comarcas en la Comunidad Valenciana, obtenida utilizando técnicas de análisis multivariante y muchas variables demográficas y socio-económicas basadas en el Padrón de Habitantes de 1986. Dicha clasificación implicaba un total de 13 zonas, que continuaban siendo excesivas para las pretensiones del informe. Por este motivo se optó por realizar una agregación mayor que finalmente dió lugar a las cinco zonas que se detallan a continuación. De esta forma, los resultados son significativos a nivel de cada una de estas cinco grandes zonas que se definen de la siguiente manera:

Alicante I:

El Comtat
L'Alcoià
Vinalopó Mitjà
Baix Vinalopó

Alicante II:

Alt Vinalopó
La Marina Alta
La Marina Baja
L'Alacantí

Baix Segura

Castellón:

Els Ports
L'Alt Maestrat
El Baix Maestrat
L'Alcalatén
La Plana Alta
La Plana Baixa
Alto Palencia
Alto Mijares

Valencia I:

Rincón de Ademuz
Los Serranos
El Camp de Túria
Utiel-Requena
La Hoya de Bunyol
El Valle de Ayora
La Ribera Alta
La Ribera Baixa
La Canal de Navarrés
La Vall d'Albaida
La Safor
El Camp de Morvedre
La Costera

Valencia II:

L'Horta Nord
L'Horta Oest
València
L'Horta Sud

El error muestral para cada una de las zonas es del ± 5 para un nivel de confianza del 95%¹.

El **método** de muestreo fue polietápico, con estratificación en la primera fase y afijación no proporcional entre las zonas y proporcional intrazona.

La estratificación se realizó mediante una clasificación cruzada de comarcas por tamaño del municipio, divididos estos últimos en 7 grupos:

¹ El error está calculado bajo el supuesto de muestreo aleatorio simple. En muestreos por conglomerados se puede aproximar el error como el doble del valor anteriormente calculado.

- A) menos de 1.000 habitantes.
- B) de 1.001 a 10.000 habitantes.
- C) de 10.001 a 20.000 habitantes.
- D) de 20.001 a 50.000 habitantes.
- E) de 50.001 a 100.000 habitantes.
- F) de 100.001 a 500.000 habitantes.
- G) más de 500.000 habitantes.

Siguiendo este procedimiento, se dividió el total de la Comunidad Valenciana en 106 estratos. La fijación por estratos fue proporcional dentro de cada zona.

Para la selección de las unidades primarias, los municipios, se procedió de la siguiente manera: a cada estrato se le asignó el número de encuestas que le corresponden en función del número de individuos de dicho estrato que pertenecen al universo que se pretende captar. Dicha asignación se realizó tomando como base el Censo del año 1991². El número de municipios seleccionados se obtuvo usando dos criterios:

- obtener al menos 2 municipios en cada estrato, si existen más de dos municipios. En algunos casos esto no es posible, como por ejemplo los estratos donde se encuentran en solitario las ciudades de Valencia o Castellón.
- que en cada municipio seleccionado su población entre 16 y 30 años justifique la realización de, al menos, 6 entrevistas.

En caso de existir más de dos municipios en el estrato en cuestión, la selección de los municipios se realizó de forma aleatoria con probabilidades asociadas al número de individuos que pertenecen al universo de estudio en cada municipio respecto al total de individuos relevantes en el estrato de que se trate. Por tanto, la selección de los municipios se realizó de forma aleatoria proporcional.

La selección de las unidades últimas de muestreo, los individuos, se realizó por el procedimiento de rutas aleatorias por cuotas de edad y sexo.

² Dadas las características de la muestra que se desea obtener no se consideró la utilización de la muestra "maestra" que el INE actualiza continuamente, para evitar las diferencias que pudieran producirse en la población en años que no son censales.

La muestra de las ciudades de Madrid y Barcelona se obtuvo mediante el procedimiento de rutas aleatorias con el objetivo de alcanzar un error muestral de ± 5 en cada una para un nivel de confianza del 95%.

3.2. Diseño muestral de 2005

El diseño de la muestra se basa en el diseño original de la encuesta de 1996³ y su modificación en 1999 para incluir Madrid y Barcelona, no obstante se han corregido las ponderaciones de cada encuestado a partir del censo 2001 publicado por el INE. La principal diferencia del diseño muestral de 2005 respecto al de 1999 y 2002 es su carácter no-longitudinal. Al igual que en 2002, el trabajo en 2005 se ha diseñado para obtener muestras representativas de la Comunidad Valenciana y del conjunto de las ciudades de Madrid y Barcelona, pero también de los municipios españoles de 50.000 habitantes o más, a los que llamamos España urbana.

Las características de la muestra de la España urbana son las siguientes:

- **Ámbito:** Municipios españoles de 50.000 habitantes o más, excluyendo Ceuta y Melilla que no forman parte del estudio.
- **Universo:** Jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y 30 años, ambos incluidos.
- **Diseño muestral:** La muestra "España urbana" se obtiene de la siguiente forma:
 - 270 encuestas para la ciudad de Madrid.
 - 270 encuestas para la ciudad de Barcelona.
 - En el caso de la Comunidad Valenciana se han seleccionado las encuestas realizadas en municipios de 50.000 habitantes o más.
 - Para el resto de España se han realizado 1500 encuestas distribuidas entre 15 municipios seleccionados aleatoriamente con probabilidades proporcionales a la población en el censo de 2001. Estos municipios son:

³ Para más información sobre el diseño original de la encuesta de 1996 consultar el anexo I.

Bilbao, Cáceres, Lleida, Lugo, Málaga, Mallorca, Móstoles, Murcia, Salamanca, Sevilla, Talavera, Valladolid, Vigo, Vitoria y Zaragoza.

4. Muestra general y muestra target

La encuesta está dividida en cuatro grandes bloques. El bloque A recoge los datos personales de todos los encuestados. El bloque B recoge el historial laboral y educativo para los individuos que son objeto de estudio de inserción laboral (que de aquí en adelante llamaremos muestra “target de inserción”), es decir, aquellos individuos que buscaron o encontraron su primer empleo en los cinco años previos a la primera entrevista en el Observatorio. El bloque C recaba información para todos los jóvenes encuestados sobre sus actitudes hacia el trabajo. El bloque D recopila para todos los encuestados los datos de clasificación familiar del joven.

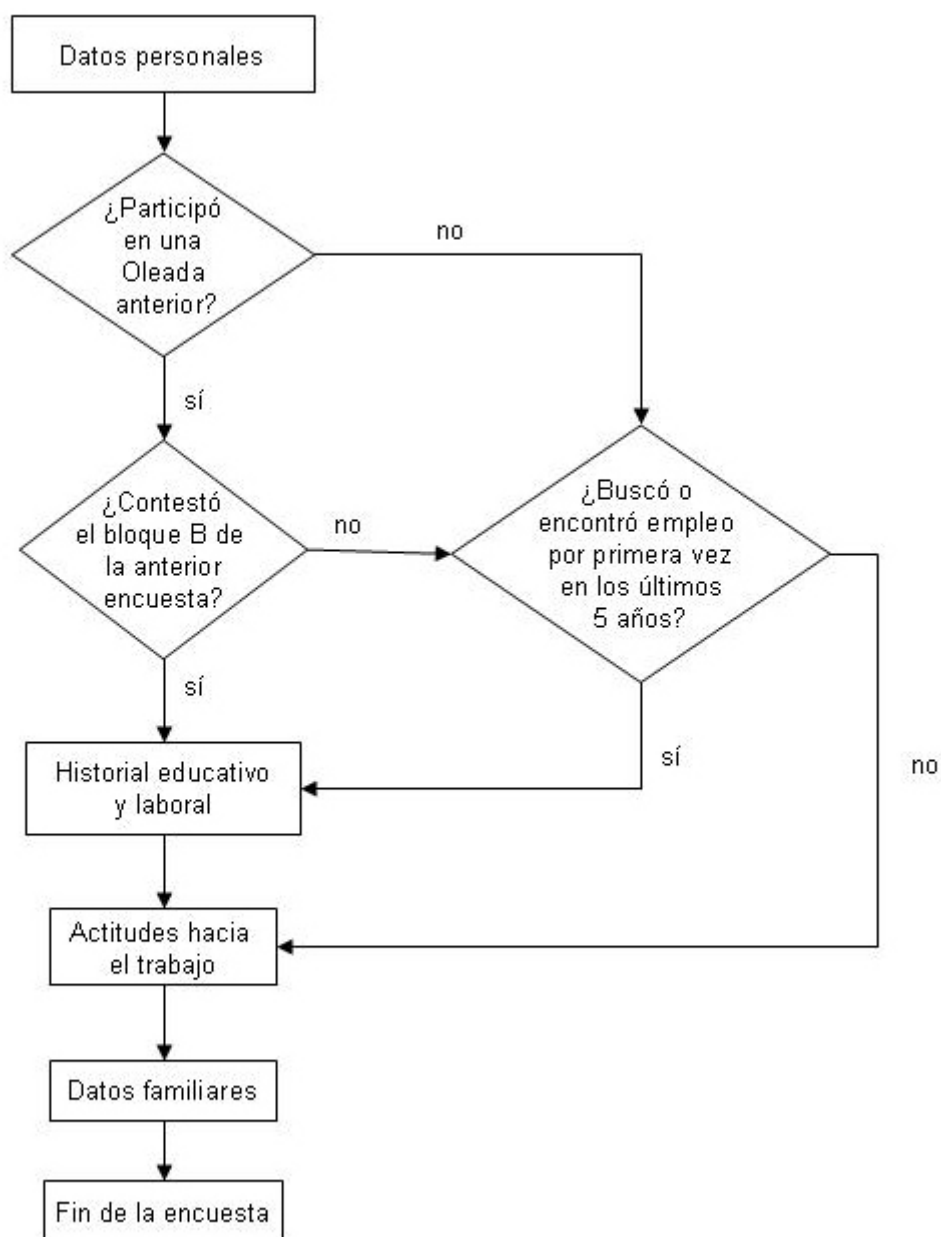
Por consiguiente, el Observatorio incorpora dos tipos de muestra: la muestra “general” y la muestra “target de inserción” laboral.

La muestra “general” está formada por todos los jóvenes que responden el cuestionario y recoge información sobre sus datos personales, actitudes hacia el trabajo y datos familiares.

La muestra “target de inserción” contiene a jóvenes encuestados por primera vez que buscan o han encontrado su primer empleo en los últimos 5 años o bien a jóvenes que ya contestaron la encuesta en algún momento y pertenecían a la muestra “target de inserción”. Recoge además de la información de la muestra general, la referida al historial laboral y educativo del encuestado.

El esquema que determina si un encuestado pertenece a una muestra o a otra se muestra en la figura que sigue.

Esquema de filtrado de los encuestados



5. Ficheros y su formato

La información, como se ha dicho antes, se ofrece en cinco ficheros. El nexo común entre todos los ficheros es la variable **n_cuest**, número de cuestionario, que además se mantiene constante si un individuo ha participado en distintas oleadas.

Cada fichero contiene información homogénea correspondiente a todas las oleadas. En el fichero codebook.xls, se describe cada variable y los valores que puede tomar, distinguiendo, si es necesario, a qué oleadas se corresponde cada codificación de la variable. El orden en el que las variables aparecen en el fichero codebook.xls, es el orden en el que las variables se encuentran en el fichero de texto.

Los ficheros están disponibles en dos formatos,

- texto delimitado por punto y coma (extensión txt)
- formato SAS versión 9.