

Expectativas de los jóvenes universitarios sobre su primer empleo

Expectations of young university students about their first job

Gorgemans Sophie
sgorge@unizar.es

Departamento Dirección y Organización de Empresas
Universidad de Zaragoza
Zaragoza, España

Resumen- En este trabajo se realiza una actividad docente centrada en la detección de las expectativas que tienen los estudiantes de un máster en Ingeniería acerca de su incorporación en el mercado laboral. Participan treinta y cinco estudiantes a través de un cuestionario y posterior discusión de grupo focalizada en el tema de su inserción al trabajo. Los resultados indican que valoran prioritariamente una retribución competitiva, poder desempeñar tareas en el departamento de I+D, preferentemente en España y esperan de las empresas que les faciliten información sobre el puesto, así como las condiciones de trabajo en el proceso de selección. Se muestran muy pragmáticos considerando como determinante la retribución en el momento de optar por un puesto de trabajo. Esta actividad es perfectamente transferible a cualquier grado y master implantados en la universidad española.

Palabras clave: *inserción laboral, ingeniería, grupo focal.*

Abstract- In this work, a teaching activity is carried out focused on the detection of the expectations that students of a master's degree in Engineering have about their introduction into the labor market. Thirty-five students participated through a questionnaire and subsequent focus group on the issue of their job placement. The results indicate that they prioritize competitive remuneration, being able to perform tasks in the R&D department, preferably in Spain, and they expect companies to provide them with information about the position, as well as working conditions in the selection process. They are very pragmatic, considering remuneration as a determining factor when choosing a job.

Keywords: *job placement, engineering, focus group.*

1. INTRODUCCIÓN

El interés por la inserción laboral de los graduados universitarios en el mercado laboral ha ido aumentando drásticamente por motivos como la mejora de la oferta universitaria, la elevada competencia existente entre universidades dadas las previsiones demográficas y el incremento de las tasas relativas de desempleo. Entre los factores más influyentes sobre el tiempo que transcurre entre el momento en el que el estudiante finaliza o interrumpe sus estudios y el que encuentra su primer empleo estarían el sexo, el nivel de estudios alcanzados, la edad y la situación económica de los padres (Corrales y Rodríguez, 2003). La edad a la que la gente encuentra su primer trabajo fijo se ha incrementado en general en Europa (UE) al crecer la participación y la finalización de los estudios de tercer nivel, confirmándose, atendiendo a la teoría del capital humano, que, a medida que aumenta el nivel educativo, la probabilidad de

incorporarse como empleado al mercado laboral es mayor. Habría, por tanto, un cambio claro de paradigma en las dinámicas de transición entre educación y mercado de trabajo.

A pesar de este interés manifiesto por la formación, la situación actual y perspectivas de la inserción laboral de los jóvenes al mercado laboral es muy compleja. La tasa de ocupación juvenil (entre 15 y 24 años) se mantiene alrededor del 30% y creció hasta el 32,7% en 2021 (EU Annual Review 2022). Esta misma tasa es significativamente más baja en España (19,3%) (Ministerio de trabajo) y sufre una fuerte variabilidad con el ciclo económico mientras que, en el resto de países, es mucho más estable. La tasa de paro en España en 2022 de los hombres y mujeres entre 25 años y 29 años, respectivamente 15,9% y 17,4%, es la segunda más alta de todos los países de la UE-27. La percepción entre los jóvenes del mercado laboral ha ido empeorando como refleja el estudio realizado por García-Montalvo y Peiró (Ivie, 2011) por lo que la intensidad de la búsqueda de empleo trae un aumento significativo y se vuelve a procedimientos formales de búsqueda.

A diferencia de la tendencia general, las ingenierías destacan por sus mejores indicadores de ocupación y mayor base media de cotización salarial, pero en lo que refiere a su inserción y tener un empleo acorde con su formación, sólo un 68,6% de los titulados lo obtiene (Fundación CYD, 2021). Esto se podría explicar por la estructura productiva que tiene España, que en comparación con la UE-27, no es capaz de crear suficientes puestos altamente cualificados para todos los graduados superiores de los que dispone el país.

Desde estas distintas cuestiones relativas a la inserción laboral tenemos como objetivo en este estudio sumergirnos en las expectativas de los futuros titulados en el Máster Universitario en Ingeniería Industrial acerca de su inserción en el mercado laboral y su carrera profesional contribuyendo a los conocimientos sobre esta cuestión.

Para ello, se ha estructurado el texto en tres secciones. En la primera se describe el contexto, objetivo y metodología utilizada para la recolección de datos. En la siguiente sección se exponen los resultados obtenidos en las preferencias y las posibles variaciones según las características personales de los estudiantes. En la última sección se discuten los resultados alcanzados y se indica su nivel de transferibilidad a otros grados y titulaciones.

2. CONTEXTO Y DESCRIPCIÓN

Las dimensiones de la evaluación del proceso de inserción laboral recogerían tres etapas cronológicas distintas: 1) antes de la transición, etapa en la que se pide una reflexión acerca de los aspectos de la formación universitaria que tienen influencia en la inserción laboral (orientación y planificación del plan de formación); 2) durante la transición, se abordaría un análisis crítico sobre las acciones que la universidad realiza como “puente” al mercado laboral; y 3) después de la transición, se estudiaría la adecuación e idoneidad de las dimensiones anteriores.

El análisis que se realiza en esta actividad docente correspondería a la fase de transición con un análisis retrospectivo por parte de los estudiantes respecto a las perspectivas individuales que tienen sobre su incorporación en el mercado laboral, objetivo que se pretende alcanzar en el estudio.

A. Población y muestra

La población se define en base al conjunto de estudiantes matriculados en el Máster en Ingeniería Industrial de la Escuela de Ingeniería y Arquitectura (EINA), en la asignatura de Organización de la empresa y dirección de sus recursos humanos, que se imparte en el segundo semestre del primer curso. Durante el curso 2022-23, ha habido un total de 42 estudiantes matriculados, pero, dado que cinco de ellos ya incorporados al mercado laboral no acudían a clase y dos no participaron en la actividad por ser estudiantes Erasmus que se incorporaron a la asignatura más tarde, el experimento se llevó a cabo con una muestra de 35 estudiantes lo que supone un error muestral del 6,8% (a nivel del 95%).

B. Metodología

Para abordar el trabajo empírico en esta investigación se utiliza una combinación de instrumentos de tipo cuantitativo (cuestionario) y cualitativo (grupo focal). Los primeros permiten un estudio de la situación, cuando gracias a los instrumentos cualitativos se comprenden con mayor profundidad los datos numéricos, así como la relación de estos con las expectativas de inserción laboral. Después del debate los participantes tienen opción de revisar sus elecciones por si a lo largo del debate han cambiado de opinión.

El cuestionario se ha desarrollado siguiendo las pautas y sugerencias de Krueger y Casey (2000) para recoger las opiniones de los participantes acerca de sus expectativas y preferencias respecto a su inserción en el mundo laboral y transición entre universidad y primer empleo. Así, se diseñaron cuatro bloques diferenciados de preguntas relativas a los elementos del puesto de trabajo, al rol que les gustaría asumir dentro de la empresa, a la zona geográfica en la cual el estudiante estaría dispuesto a desempeñar su primer empleo, a sus expectativas respecto al proceso de selección de personal en las empresas y a las características que más valoraría a la hora de elegir su primer empleo. Cada uno de los ítems recogidos en cada uno de estos bloques (véase Tabla 1 y cuestionario completo disponible en <https://zenodo.org/record/8146691>) es valorado por los estudiantes según la importancia que tiene para ellos, ordenando los ítems de más (1) a menos (de 6 a 10 – según el bloque). Se recoge también en el cuestionario una serie de variables que permiten identificar el perfil del estudiante como el sexo, la edad, el nivel de estudios alcanzado, el nivel de inglés

(<B1, B1, B2, C1), y una auto-apreciación de su nivel como estudiante (inferior, medio, superior).

Tabla 1. Estructura del cuestionario.

Bloques del cuestionario	Dimensiones
Elementos del puesto	8 aspectos ligados a la empresa
Rol en la empresa	10 dimensiones ligadas al puesto de trabajo
Zona geográfica	8 zonas geográficas distintas
Proceso de reclutamiento y selección	6 aspectos relacionados con este proceso
Características para la elección del primer empleo	Se recogen 7 características distintas

El análisis de los datos cuantitativos se realiza con el paquete estadístico SPSS v26. Se aplican unos tests de comparación de medias (T de Student y ANOVA) para analizar la influencia que ejercen las características del perfil del estudiante sobre las expectativas de inserción laboral que tiene. En particular, se incluyen el sexo, la edad y el nivel de autoevaluación que el estudiante hace de sus conocimientos.

El análisis cualitativo se realiza mediante grupo focal que permite estudiar opiniones o actitudes de un público y se utiliza fundamentalmente en Ciencias Sociales (Thomas et al. 1995). En esta dinámica, hay un moderador encargado de hacer preguntas y dirigir la discusión. Los participantes cumplen los requisitos exigidos para la realización del grupo focal dado que conocen la temática (Burrows y Kendall, 1997); comparten características sociales comunes como el género, rango de edad, origen étnico y clase social (Richardson y Rabiee, 2001) y se sienten cómodos y libres de hablar y comentar sus opiniones.

Los datos generados se obtienen en un tiempo relativamente corto. En esta actividad, el tiempo total de 1 hora cincuenta minutos se repartió entre el cuestionario (10 minutos), el debate (1 hora 30 minutos) y la revisión del cuestionario y conclusiones (10 minutos).

Para la realización práctica del grupo focal, los estudiantes del Máster en Ingeniería Industrial fueron distribuidos en dos grupos de 17 y 18 personas respectivamente. Los estudiantes rellenaron el cuestionario a lápiz, de tal manera que podían optar por modificar el nivel de importancia otorgado a un ítem tras la discusión en grupo. En cada grupo focal se compartieron abiertamente las respuestas a las preguntas del cuestionario. El debate en el grupo fue dirigido por la profesora de la asignatura cuyo papel residía también en resumir los resultados alcanzados bloque a bloque.

Se presentan en la siguiente tabla (Tabla 2) los principales descriptivos de la muestra. La mayoría de los participantes son hombres (83%), debido a un claro sesgo en las titulaciones STEM con una prevalencia de matrícula masculina. La edad media se sitúa en 23 años por lo que la mayoría ha utilizado al menos un año más para acabar el grado o previamente el instituto.

Tabla 2. Principales descriptivos de la muestra.

Sexo		Edad media	Auto-evaluación		Nivel Inglés	
Hombre	Mujer		Media o inf.	Superior	B1 o inf	B2 o sup
29	6	22,97	25	10	6	29

Además, su perfil indica que tienen una buena (60%) o muy buena (29%) percepción de ellos mismos como estudiantes y tienen un nivel medio alto de la lengua inglesa (71% en B2 y 11% en C1).

3. RESULTADOS

Se identifican en primer lugar los resultados cuantitativos, en base a las respuestas dadas en cada uno de los bloques propuestos en la encuesta: elementos del puesto de trabajo, rol en la empresa, zona geográfica y proceso de reclutamiento en selección.

A. Los elementos del puesto de trabajo

Los resultados indican que los jóvenes universitarios valoran ante todo cobrar una retribución competitiva, así como poder desempeñar su trabajo en un entorno de trabajo agradable (40% y 37,3% respectivamente lo eligen como primera o segunda opción). Si la empresa está orientada a la formación y aprendizaje los estudiantes lo valoran también muy positivamente (36,3% lo eligen como primera o segunda opción). El 14,3% de los estudiantes eligen en primer lugar la oportunidad de desarrollar su carrera profesional. El resto de opciones queda menos valorado.

B. Tu rol dentro de la empresa

El 40% de los participantes otorgan mucha importancia (elegida como 1ª o 2ª opción) a poder integrarse en el Departamento de I+D y participar en el desarrollo de patentes. Este porcentaje baja al 34,3% para los estudiantes que valoran ante todo la oportunidad de pasar de 3 a 5 años en un puesto en el extranjero mediante un acuerdo con la empresa que les permita volver. Cerca de la mitad de los participantes (45,7%) elegirían preferentemente (1ª, 2ª o 3ª opción) una empresa por la posibilidad de rotar por diferentes puestos y departamentos hasta determinar en cuál de ellos encajan mejor. Los ingenieros desechan por completo los roles ofrecidos en el departamento financiero, de calidad y comercial que se sitúan en el pelotón de cola por ser elegidos como última o penúltima opción, respectivamente, con un 45,8%, 42,6% y 37,2% de frecuencia. Ven con mejores ojos la oportunidad de participar en un equipo multidisciplinar (57,6% la eligen entre los cinco primeros en orden de importancia).

C. Zona geográfica

Entre todas las zonas geográficas posibles los participantes al grupo focal prefieren quedarse en Europa (35% en 1ª opción), y, en ese caso, acuerdan elegir en primera, segunda, o tercera opción quedarse ejerciendo en España en un 82,8% de los casos. Los estudiantes muestran un profundo arraigo a su ciudad de estudios (Zaragoza) dado que el porcentaje acumulado alcanza el 60% cuando se considera esta opción elegida en primer, segundo o tercer lugar. Ni les interesa tener experiencia en Norteamérica y aún menos en África o en Asia. Tampoco se

muestran proclive en aceptar un puesto de trabajo para cualquier parte del mundo (8,6% de los participantes lo eligen como primera opción).

D. Proceso de selección

En este bloque el orden de prevalencia de los estudiantes sería el siguiente: la claridad sobre el puesto y condiciones de trabajo, así como la cordialidad de los interlocutores durante el proceso de selección (85,3% y 45,3%, respectivamente, en 1ª y 2ª posición). Reconocen la importancia de poder interactuar y conocer a la empresa mientras dure el proceso (41,3% lo eligen entre 1ª y 2ª opción). Los estudiantes no valoran ni la rapidez ni la información sobre el proceso. En posición intermedia en el ranking estarían la posibilidad de obtener un feed-back (20%).

E. Características prioritarias del primer empleo

En el último bloque los estudiantes indican que la retribución y las oportunidades de crecimiento en la empresa, así como las características del trabajo en sí son las características más importantes para ellos (71,4% y 74,3% respectivamente). Les importa muy poco o nada las medidas de flexibilidad como el teletrabajo o los valores transmitidos por la empresa.

Se identifican, a continuación, si las expectativas del estudiantado vienen condicionadas por sus características individuales. El sexo, la edad y el nivel de autoevaluación influyen sobre la elección de la estabilidad laboral como factor determinante del puesto de trabajo (p-valor = 0,038; p-valor = 0,013 y p-valor= 0,06, respectivamente). Respecto al rol dentro de la empresa, el sexo ejerce un sesgo a la hora de elegir marchar al extranjero (0,413 significativo al nivel 0,05). Las mujeres optan preferentemente por quedarse en Zaragoza. La edad no influye sobre su elección de localización o de rol. Cuando el estudiante se ha autoevaluado al nivel superior es más proclive a elegir formar parte del equipo de Logística y Supply Chain (p-valor <0,05).

Cuanta mayor edad tenga el estudiante más valora que la empresa le proporcione información sobre el proceso de selección y la posibilidad de interactuar y conocer a la empresa (p-valor < 0,05). Las otras dos características estudiadas no surten efecto significativo sobre las preferencias que tienen los estudiantes respecto al proceso de reclutamiento y selección que les espera.

Por último, el sexo influye sobre la elección del primer empleo siendo prioritario para las mujeres la gente y la cultura de la empresa (p-valor= 0,004). A su vez, los hombres valoran como prioritarias las características del puesto de trabajo mientras las mujeres valoran más la remuneración y oportunidades de crecimiento. Ni la edad ni la autoevaluación de sus conocimientos tienen influencia alguna sobre las prioridades respecto a las características del puesto de trabajo.

Los dos grupos focales permitieron conocer a través del discurso las expectativas que tienen los estudiantes respecto a su incorporación al mercado laboral. Quedó patente que la percepción entre los estudiantes de la salud del mercado laboral español ha empeorado. El impacto de la pandemia por COVID-19 y las características que vienen a definir la generación Z influyen en las decisiones de los elementos determinantes en el puesto y, en particular, en la elección del entorno laboral amigable. Los estudiantes confirmaron sus elecciones en el primer bloque.

Para el segundo bloque, la discusión fue algo más animada porque la moderadora les indicó que la mayoría de los titulados en ingeniería empezaban su carrera profesional en puestos comerciales. Los estudiantes se mantuvieron en sus posiciones mostrándose reacios a ejercer tales funciones o funciones financieras. Tampoco tienen atractivo para ellos las funciones correspondientes al departamento de Calidad, que no consideran prioritarias por ser tareas muy administrativas y repetitivas.

Los jóvenes universitarios son muy pragmáticos porque su primera elección a la hora de elegir un puesto de trabajo es obtener una retribución competitiva y posibilidades de crecimiento. Esta elección confirma los resultados obtenidos en una encuesta de Deloitte (2022) en la que la generación Z presenta mayor preocupación por su bienestar financiero, especialmente entre las mujeres. Además, esta generación tiene muy claras sus metas financieras, quieren ver recompensadas sus capacidades y, además, desean crecer y promocionarse para mejorar su status (Hays, 2021) por lo que no es de extrañar que prefieran tener posibilidad de pasar por varios puestos de trabajo antes de tener un empleo estable porque prefieren tener una oportunidad de conseguir experiencia laboral y progresar económicamente. Esta misma encuesta indica que la reputación de la empresa (52%), su cultura (41%) y sus valores (35%) son también determinantes a la hora de elegir un empleo, tendencias divergentes con nuestros resultados. El 69% de los jóvenes asegura tener en cuenta la responsabilidad social corporativa de las empresas al buscar empleo lo que tampoco ocurre en nuestro caso, según reveló la discusión en grupo.

En la encuesta del talento formalizado por Universum Career Test 2022 en la que participaron 412 estudiantes de la EINA sobre un total de 7.400 estudiantes de grado (350) y máster (62) en Ingeniería en España, entre octubre 2021 y junio 2022, de empezar a trabajar mañana optarían por un trabajo a tiempo completo (87%), por una organización “madura” (82%), grande (73%), operando a nivel mundial (74%), y localizada en gran ciudad (58%), no presentándose grandes diferencias entre sexo. No obstante, en la elección del sector, las mujeres prefieren el sector público en un 27% de los casos cuando los hombres lo eligen en un 13% de las veces lo que quedó patente en las discusiones en nuestros grupos focales y en el sesgo del sexo por la estabilidad en el empleo.

Los estudiantes prefieren las tareas orientadas al apoyo y desarrollo de la innovación, lo que coincide con la encuesta de talento. Como personas de la generación Z, tienen sed de auto-realización y quieren demostrar que el tiempo invertido en los estudios de ingeniería les ha conferido un potencial como impulsores del cambio técnico.

El 74% de nuestros estudiantes estaría interesado en oportunidades de trabajo remoto según la Universum Career mientras que los estudiantes del Máster no valoran esta forma de trabajo como prioritaria al elegir un empleo. Por otro lado, entre los atributos más valorados para elegirlo estarían la formación y desarrollo profesional, los altos ingresos en el futuro y tener un trabajo que propone retos, resultados que coinciden con las opciones elegidas por los estudiantes en la actividad docente.

4. CONCLUSIONES

De los resultados cuantitativos se puede extraer la conclusión de que las expectativas de los jóvenes respecto a su inserción

laboral se orientan hacia tareas de investigación antes que las tareas técnicas habituales que podrían desempeñar los ingenieros. Tomarían su decisión respecto a la oferta de un puesto de trabajo no tanto en función de su contenido sino de las condiciones laborales prometidas por la empresa.

AGRADECIMIENTOS

Quisiera agradecer expresamente a los estudiantes del Máster en Ingeniería Industrial que participaron en esta actividad, organizada para que tuvieran un mejor autoconocimiento antes de incorporarse al mercado de trabajo.

REFERENCIAS

- Burrows, D. y Kendall, S. (1997). Focus group: What are they and how can they be used in nursing and health care research? *Social Sciences in Health*, 3, 244-253.
- Corrales Herrero, H. y Rodríguez Prado, B. (2003): “La transición del sistema educativo al mercado laboral. Análisis de los factores determinantes del primer desempleo”. 8º Congreso de Economía Regional de Castilla y León.
- Deloitte (2022). *The Deloitte Global 2022 GenZ & Millennials Survey: Striving for balance, advocating for change*. <https://www2.deloitte.com/do/es/pages/about-deloitte/articles/encuesta-millennial-y-genz-2022.html>
- European Commission (2022). *Employment and Social Developments in Europe Annual Review*. Luxemburgo ISSN 2315-2540 KE-BD-22-001-EN-N.
- Fundación CYD (2021). *Informe CYD sobre el Ranking CYD que analiza la inserción laboral y condiciones salariales de los graduados universitarios*. <https://www.fundacioncyd.org/el-ranking-cyd-analiza-la-insercion-laboral-y-las-condiciones-salariales-de-los-graduados-universitarios/>
- García-Montalvo, J. y Peiró, J.M. (2011). *Crisis económica e inserción laboral de los jóvenes*. Resultados del Observatorio de Inserción Laboral Bancaja-Ivie. DOI: <https://doi.org/10.12842/>
- Hays (2021) *Guía salarial*. <https://guiasalarial.hays.es/>
- Krueger, R.A. y Casey, M.A. (2000). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*, 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Richardson, C.A. y Rabiee, F. (2001). A question of Access – an exploration of the factors influencing health of Young males aged 15-19 living in Corby and their use of health care services. *Health Education Journal*, 60, 3-6.
- Thomas L., MacMillan J., McColl E., Hale C. y Bond S. (1995). “Comparison of focus group and individual interview methodology in examining patient satisfaction with nursing care”, *Social Sciences in Health*, 1, 206–219.
- Universum Career Test 2022. Disponible en <https://eina.unizar.es/noticia/career-test-2023>