



KPMG EN ESPAÑA

Los estudiantes ante el mercado laboral

kpmg.es



Índice

Escenario	5
1. La universidad	8
2. Tras la universidad	14
3. Primer empleo	16
4. Carrera laboral	20
5. Valores generacionales	26
Sobre este informe	30

Ya sea por el *gap* entre la formación impartida y la requerida por las empresas o por la fuga de talento a otros países en la etapa de crisis, las empresas continúan insertas en una guerra por el talento.

ESCENARIO

Reducir el desempleo juvenil es uno de los grandes retos que aún se le plantean a España en esta nueva etapa de recuperación económica. Pese a que la tasa de paro ha ido descendiendo entre los jóvenes de entre 20 y 24 años desde los máximos alcanzados en plena crisis económica (el pico más alto se situó en el primer trimestre de 2013, con una tasa del 53,39%), las cifras aún continúan siendo elevadas tanto si se comparan con otros países europeos como si se cotejan con los datos del periodo de bonanza económica. Según la última información disponible en la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2015, la tasa de desempleo en esta franja de edad es del 47,7%, frente al 48,8% del trimestre anterior.

Las cifras de Eurostat determinan que, durante 2014, España fue el segundo país de la Unión Europea con mayor tasa de desempleo entre los jóvenes de entre 20 y 24, solo superado por Grecia: un 49,6%, frente al 20,1% de media en la Europa de los 28. Los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) añaden a esta fotografía una variable más. Aunque el gasto en educación de España está por encima de la media de los 34 países miembro, también se encuentra entre los primeros en el ranking de jóvenes que ni estudian ni trabajan (un 32,3% frente al 18,2% de la media de los países de la OCDE).

No obstante, las estadísticas muestran que el riesgo de engrosar las listas del paro no es el mismo para el conjunto de los jóvenes. La formación universitaria, aun no constituyendo garantía de éxito profesional actualmente, ayuda a evitar la situación de desempleo. La última EPA del primer trimestre de 2015 muestra cómo, según va aumentando el grado de formación, disminuye la tasa de desempleo: del 62,3% para aquellos jóvenes con solo la educación primaria finalizada pasa al 44% para aquellos con estudios de educación secundaria y al 35% para aquellos con educación superior.

Así, durante la crisis, los jóvenes no han dejado de apostar por incrementar el nivel de sus estudios ante las dificultades para acceder al mercado laboral. En el curso 2013/2014 (último dato publicado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte), la tasa neta de escolarización universitaria volvió a alcanzar un nuevo máximo hasta el 29,4%, prácticamente un punto porcentual por encima del año pasado. Este aumento, no obstante, no ha tenido reflejo en un incremento en el número de estudiantes universitarios: en el curso 2013/2014 se matricularon 1.412.673 personas en grados o estudios de primer o segundo ciclo en España, lo que supuso una caída del 1,5% respecto al curso anterior. El descenso poblacional que se está produciendo en las capas más jóvenes de la población explica esta situación, según asegura el organismo.

A esta etapa de cambios en el panorama demográfico y económico se ha sumado también la última reforma aprobada por el Gobierno en enero de 2015. Desde el próximo curso, las universidades podrán decidir la duración de los grados y másteres que ofrecen, que podrán oscilar entre 180 y 240 créditos, tres o cuatro años, y 60 y 120 créditos, uno o dos años, respectivamente.

Ante este panorama, la lógica lleva a pensar que, con un amplio porcentaje de jóvenes en situación de desempleo y un creciente aumento de la tasa de escolarización universitaria, las empresas habrían dejado atrás sus problemas para encontrar profesionales cualificados, habituales en periodos expansivos de la economía. Paradójicamente, algunas encuestas demuestran que no es así. Ya sea por el *gap* entre la formación impartida y la requerida por las empresas o por la fuga de talento a otros países en la etapa de crisis, las empresas continúan insertas en una guerra por el talento. En la edición de enero de 2015 del Barómetro Europeo de la Empresa Familiar de KPMG, un 19% de las 180 empresas familiares españolas encuestadas aseguró que tenía dificultades para contratar. El reto es, precisamente, cerrar la brecha.

Claves para atraer a los ESTUDIANTES DE HOY Y LOS PROFESIONALES DEL MAÑANA

Opinión de los jóvenes sobre la universidad y la empresa



LA EMPRESA

PARA ESCOGER UNA EMPRESA EN LA QUE TRABAJAR LOS JÓVENES SE FIJAN EN:

- 1º Desarrollo profesional
- 2º Oportunidades de carrera
- 3º Formación
- 4º Ambiente de trabajo
- 5º Reconocimiento

57% ESPAÑA ES EL PAÍS ESCOGIDO COMO N°1 PARA TRABAJAR, pero complementándolo con otros destinos durante la carrera profesional.

LA UNIVERSIDAD

77% CUMPLE EXPECTATIVAS EN CUANTO AL NIVEL DE CONOCIMIENTO ADQUIRIDO

PERO PODRÍA MEJORAR...

- 1º Con más prácticas en empresas
- 2º Con enseñanzas más orientadas al detalle y la realidad del entorno
- 3º Con profesores con experiencia empresarial

OTRAS GENERACIONES

85% CREEN QUE OTRAS GENERACIONES PUEDEN APRENDER DE ELLOS

CREEN QUE TIENEN MÁS FORTALEZAS EN:

*Pregunta multirrespuesta

- | | | |
|--|---|---|
| 
1
Trabajo en equipo
53% | 
2
Habilidades tecnológicas
36% | 
3
Flexibilidad
34% |
|--|---|---|

1 LA UNIVERSIDAD

77%

La universidad ha cumplido sus expectativas en cuanto al nivel de conocimiento adquirido.

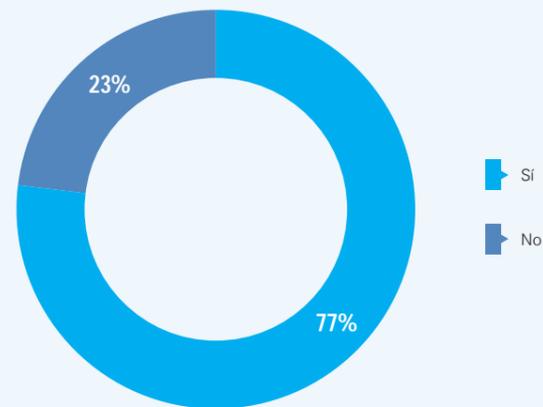
Según las encuestas personales realizadas, algunos de los aspectos que más tienen en cuenta los jóvenes en el momento de escoger la universidad en la que cursarán sus estudios son la oferta académica, el acceso al mercado laboral, el prestigio, así como otros asuntos más prácticos relacionados con la proximidad o la lejanía de su residencia (búsqueda de nuevas experiencias, etc.).

Tres de cada cuatro encuestados parecen haber acertado en esta

elección de la universidad en la que estudiar. El 77% de los estudiantes asegura que el nivel de conocimiento adquirido durante el periodo universitario ha cumplido sus expectativas, mientras que un 23% se manifiesta decepcionado. De entre estos últimos, el motivo fundamental que aportan es la falta de experiencia práctica adquirida (56%), seguido a gran distancia de estudios no ajustados a las necesidades del mercado laboral (16%).



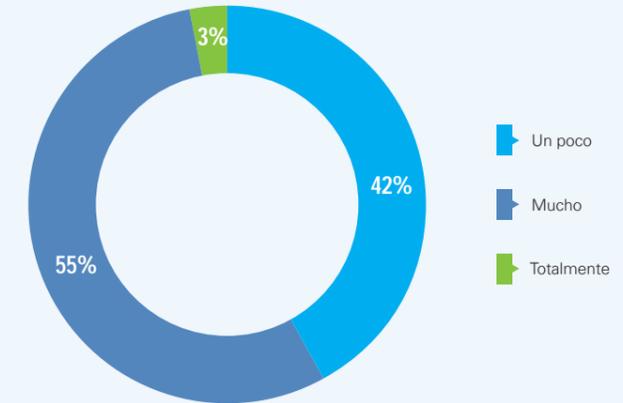
¿Ha cumplido la universidad tus expectativas en cuanto al nivel de conocimiento adquirido?



Si has contestado que no, por favor, especifica por qué:



¿Hasta qué punto crees que la oferta de formación académica se ajusta a las demandas del mercado laboral?



¿Qué aspectos crees que son mejorables para ajustar la formación universitaria a las necesidades de la empresa?

(1 nada relevante y 4 muy relevante, media de calificaciones)



© 2015 KPMG, S.A., sociedad anónima española y miembro de la red KPMG de firmas independientes, miembros de la red KPMG, afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad con fines de lucro, sociedad de derecho alemán.

55%

La formación académica se ajusta mucho a las demandas del mercado laboral.

La mayoría de los encuestados cree que la oferta de formación académica se ajusta mucho a las necesidades de la empresa y el mercado laboral (55%), aunque un 42% piensa que solo se atiende un poco. "La carrera te ayuda a conseguir unas bases para enfrentarte al mercado laboral y a asimilar la información concreta que te trasladan las empresas una vez comienzas a trabajar", aseguraba uno de los estudiantes entrevistados.

Combinar la formación teórica con prácticas en empresas es considerado un asunto prioritario por los estudiantes para salir preparados al mercado laboral. Los encuestados le otorgan a este factor una nota media de 3,6 en importancia, frente a un 4 de nota máxima. "En general, creo que los estudiantes universitarios salimos bien formados en España, aunque, cuando pasamos periodos en el extranjero por los intercambios y comparamos, vemos que aquí la formación es mucho más teórica", señalaba uno de los jóvenes. Otros se mostraban más críticos: "La universidad no te enseña a pensar, no te plantea desafíos para desarrollar los contenidos que has estudiado, sino que el sistema se basa en memorizar".

Las enseñanzas más orientadas al detalle y a la realidad del entorno, frente a temarios más generales, también ocupan un puesto alto en el ranking de prioridades, (nota de 3,3 sobre 4). "Echo de menos que los contenidos se vinculen con la actualidad. Por ejemplo, que, en el caso de la carrera de Administración y Dirección de Empresas (ADE), los profesores expliquen por qué el Banco Central Europeo ha bajado o subido los tipos de interés u otras cuestiones que leemos en el periódico todos los días", solicitaba un estudiante.

En el ranking de aspectos mejorables, le siguen a estos factores otros relacionados con el profesorado: los estudiantes otorgan relevancia a que se incluyan en la plantilla más docentes con experiencia reciente en empresas o incluso un aumento de la participación de profesionales externos en la enseñanza a través de conferencias, seminarios o charlas. "Mejoraría el modelo de profesor. Traería a más gente del mundo de la empresa", comentaba uno de los estudiantes entrevistados. Otro de los consultados matizaba así: "Tener profesores vinculados a la empresa está bien, pero, además de buenos profesionales, han de ser buenos profesores, y no todos cumplen con esa característica".



LA OPINIÓN del experto



LA UNIVERSIDAD Y SU ESENCIAL PAPEL EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES

Facilitar la empleabilidad es uno de los objetivos primordiales de la Universidad. Esta es una de sus funciones sociales, la más práctica: formar y capacitar a nuestros jóvenes, dotándoles de los conocimientos y competencias necesarias para impulsar su acceso al mercado laboral.

Más allá de esta función social, la empleabilidad que ofrece cada Universidad se ha convertido en uno de los criterios más valorados por los alumnos a la hora de seleccionar el centro en el que va a desarrollar sus estudios. En este sentido, ofrecer prácticas en las mejores empresas se ha convertido en un elemento crítico de competitividad entre universidades, que ofrecen a sus alumnos un primer contacto con el mundo laboral y, en algunos casos, un trampolín para acceder a su primer contrato.

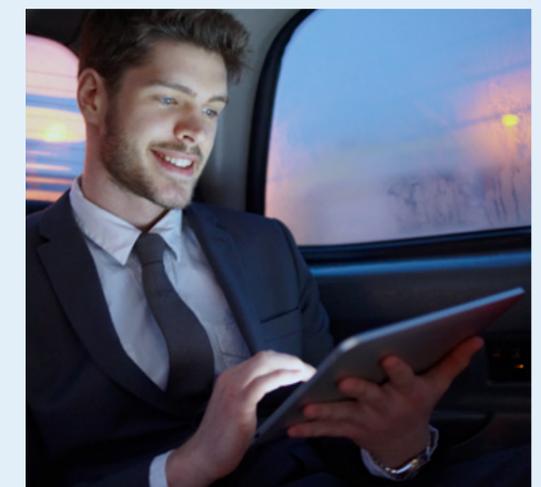
Precisamente con el fin de facilitar la empleabilidad, además de la movilidad y el reconocimiento de los títulos universitarios, se desarrolló en Europa el denominado Plan Bolonia, que tenía como escenario final el establecimiento en 2010 de un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Esta reforma planteó una nueva forma de entender la formación universitaria, en la que el estudiante tiene más responsabilidad, es el dueño de su propio itinerario académico, y en la que el componente de práctica profesional está mucho más acentuado.

No obstante, la implantación de este Plan de Bolonia no ha tenido la aceptación y celeridad previstas inicialmente en España. Su desarrollo representa una importante transformación de la educación superior y de las estructuras universitarias, en un sistema universitario español que, de por sí, se encuentra ya muy fragmentado.

El Plan Bolonia favorece el desarrollo de un marco de colaboración entre el mundo académico y el laboral, pero no es la panacea que solucione la

empleabilidad de los jóvenes universitarios. Así, la iniciativa individual de cada Universidad en el ámbito de la empleabilidad se muestra crucial, aproximando cada vez más el perfil de sus titulaciones a las necesidades reales de las compañías y cooperando con el mundo empresarial en proyectos académicos e investigadores. Como se ha señalado previamente, la empleabilidad es una palanca de competitividad extremadamente valorada por los alumnos a la hora de seleccionar el centro en el que desarrollar sus estudios universitarios. Y, como tal, un aspecto que cada Universidad debe cuidar con mimo.

Sin embargo, hablar de empleo juvenil no es solo hablar de estudios universitarios. La formación profesional es igualmente clave. La reciente reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo tiene como objetivo establecer nuevos mecanismos que favorezcan la empleabilidad entre los más jóvenes. Un camino hacia el empleo que, en España, tradicionalmente no ha sido muy valorado y que, sin embargo, en otros países de nuestro entorno ha sido la llave para el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo.



Natán Díaz, director de Management Consulting de KPMG en España

2 TRAS LA UNIVERSIDAD

74%

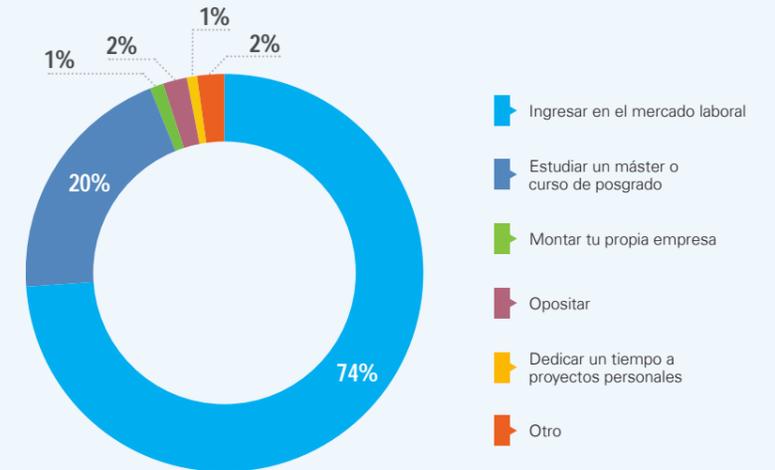
Ingresará en el mercado laboral nada más finalizar la carrera.

A pesar de que en la actualidad la tasa de paro juvenil roza el 50% en España, casi tres de cada cuatro encuestados quieren ingresar en el mercado laboral nada más finalizar la carrera. Un 20% se plantea comenzar un máster, una opción educativa que, tras experimentar un crecimiento exponencial desde el curso 2006/2007 (datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte), ha ido estabilizándose en torno a los 105.000-120.000 estudiantes matriculados por curso académico. Otras opciones aportadas, aunque en menor medida,

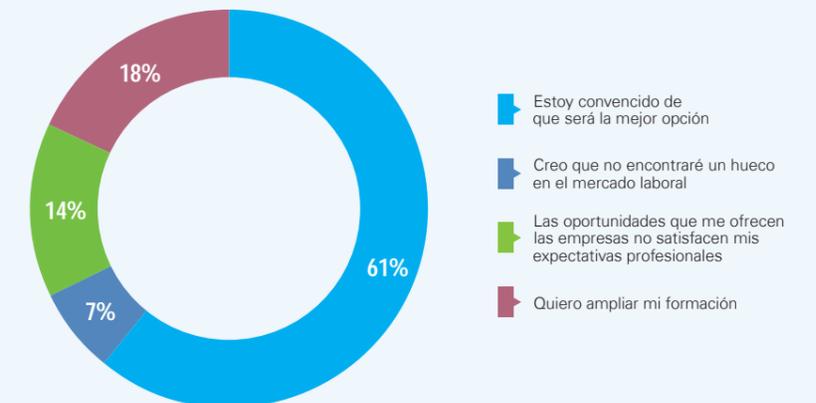
son montar una empresa propia, opositar o dedicar un tiempo a proyectos personales.

En este 26% que no se plantea ingresar directamente en el mercado laboral tras finalizar la carrera, seis de cada diez confiesan hacerlo así porque piensan que será la mejor opción, frente a un 18% que pospondrá iniciar su carrera porque quiere ampliar su formación y un 14% que señala que las oportunidades que ofrecen las empresas no satisfacen sus expectativas profesionales.

¿Cuál es tu plan al terminar la carrera universitaria?



Si has elegido una opción diferente a ingresar en el mercado laboral, por favor, especifica por qué:



3 PRIMER EMPLEO

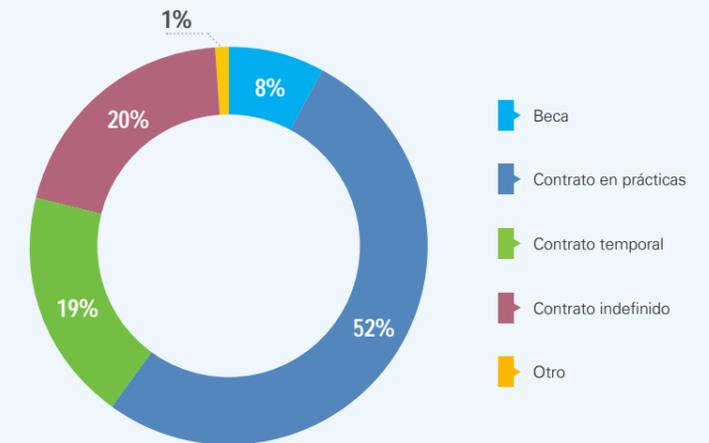
35%

Cree que tardará 1 año en acceder a un contrato indefinido.

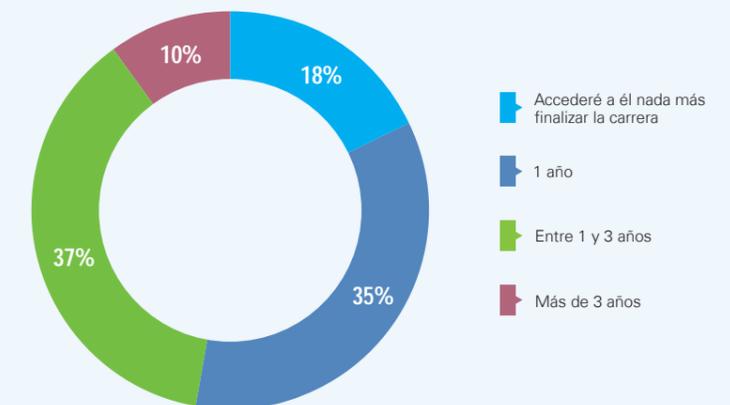
El 42,6% de los jóvenes en desempleo entre 20 y 24 años estaba buscando su primer trabajo, según datos de la EPA del primer trimestre de 2015, un total de 229.700 personas. Una vez conseguido el acceso al mercado laboral, los tipos de contrato más habituales en este grupo de edad son los de carácter temporal (49%), frente a un 29% de indefinidos y solo un 14% de contratos de aprendizaje, formación y prácticas; todo ello según cifras de afiliados a la Seguridad Social en abril de 2015.

A pesar de que, según estos datos, los contratos formativos no suponen más de 1,5 de cada diez, la mayoría de los encuestados para este informe (52%) espera acceder al mercado laboral a través de un contrato en prácticas. Tras esta primera etapa, un 72% cree que alcanzará un contrato indefinido en un periodo de uno a tres años.

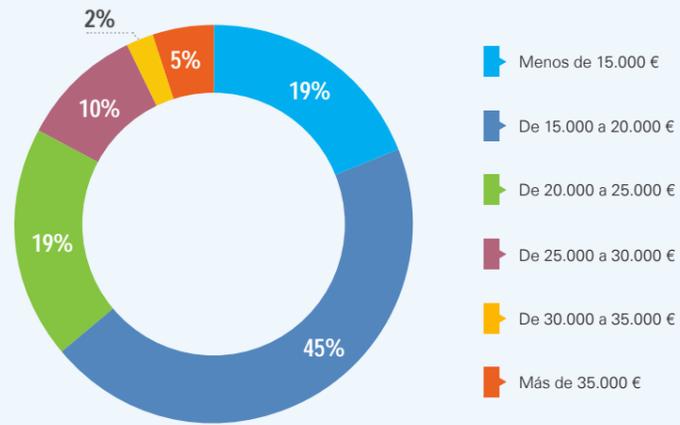
¿Con qué tipo de contrato crees que ingresarás en el mercado laboral?



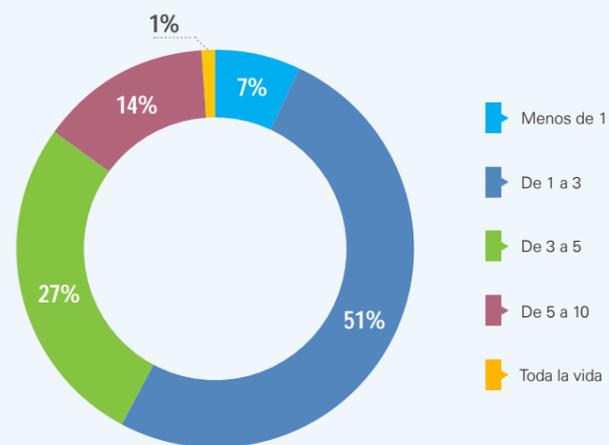
¿Cuánto tiempo crees que tardarás en acceder a un contrato indefinido?



¿Qué salario esperas recibir en tu primer empleo?



¿Cuántos años esperas trabajar en tu primer empleo?



51%

Espera trabajar de 1 a 3 años en su primer empleo.

Según los últimos datos disponibles en el INE en la Encuesta Anual de Estructura Salarial, la ganancia media anual del grupo de personas de 25 a 29 años en 2013 fue de 15.587 euros, una cifra que se encuadra dentro del rango salarial esperado por los encuestados para su primer empleo. Casi la mitad de los estudiantes espera ganar entre 15.000 y 20.000 euros en esta primera experiencia. Aquellos que creen que esta cantidad será inferior, menor de 15.000 euros, son un 19%, igual que aquellos que opinan que su primer salario será de entre 20.000 y 25.000 euros.

Por otro lado, la mayoría de los encuestados espera pasar poco tiempo en su primer empleo. El 51% ha asegurado que espera trabajar de uno a tres años; frente a un 27% que alarga este periodo de tres a cinco. A penas un 1% de los encuestados cree que pasará toda su vida en esta primera empresa. "Estamos yendo hacia un modelo empresarial similar al anglosajón en el que no trabajas en una empresa toda tu vida", comentaba uno de los estudiantes entrevistados.

4 CARRERA LABORAL

4,6 sobre 5

El desarrollo profesional es el factor más importante para escoger una empresa en la que trabajar.

Las posibilidades de desarrollo profesional y de ascenso en la carrera son los factores que más valoran los estudiantes a la hora de escoger una empresa en la que trabajar, con una puntuación media de 4,6 y 4,5 sobre un máximo de cinco puntos. "Creo que es necesario que exista un plan identificado de carrera desde el momento en el que empiezas a trabajar en una empresa, para que la persona se desarrolle y se forme", señalaba uno de los estudiantes entrevistados.

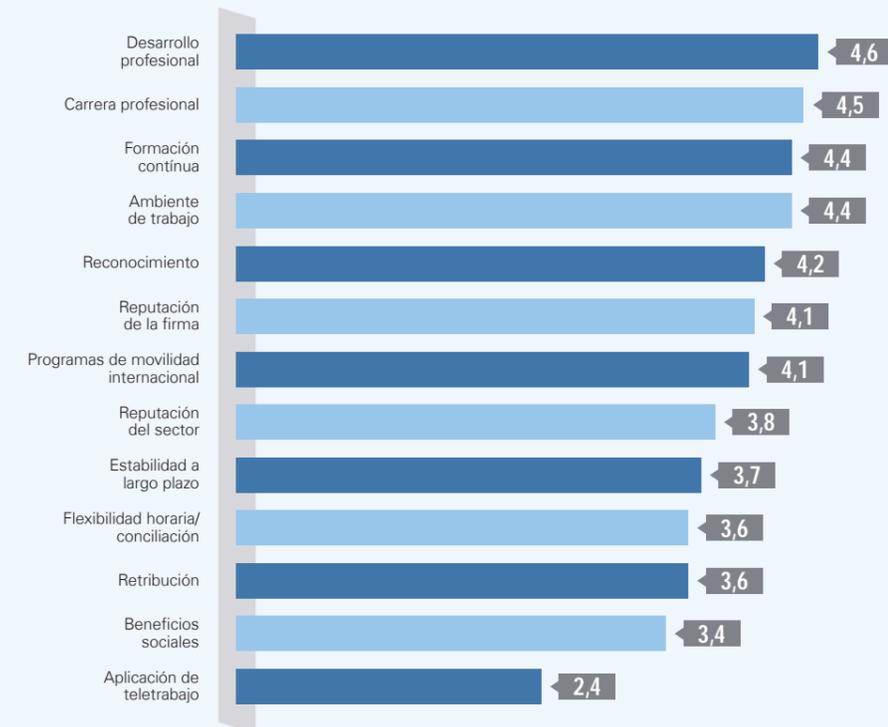
A estos dos aspectos le siguen la formación continua y el ambiente de trabajo, con una puntuación media de 4,4. Uno de los jóvenes consultados contaba que "es importante un buen ambiente dentro de la empresa, que haya sensación de equipo. El prestigio de la compañía y las posibilidades de crecimiento también cuentan y, si hubiera formación complementaria, ya sería un puesto perfecto".

En contraste, la retribución es uno de los factores menos valorados, con una calificación de 3,6, junto con los beneficios sociales (3,4) y la aplicación del teletrabajo (2,4). "El salario es algo secundario para mí ahora mismo. Es más importante que te guste en lo que trabajas y que tengas otros incentivos. Si un trabajo te gusta, sabes que estás aprendiendo y estás cómodo con el ambiente de trabajo, el salario pasa a un segundo plano, sobre todo en los primeros años", resumía uno de los entrevistados.

La web corporativa, como escaparate de la empresa, es el canal que más valoran los estudiantes a la hora de buscar información sobre una empresa para trabajar, con una nota media de 4,5 sobre un máximo de 5. Le siguen los contactos personales como fuente de información (4,3) y los portales de empleo (4,1). Los suplementos de empleo en prensa y los blogs especializados son los que menores notas registran.

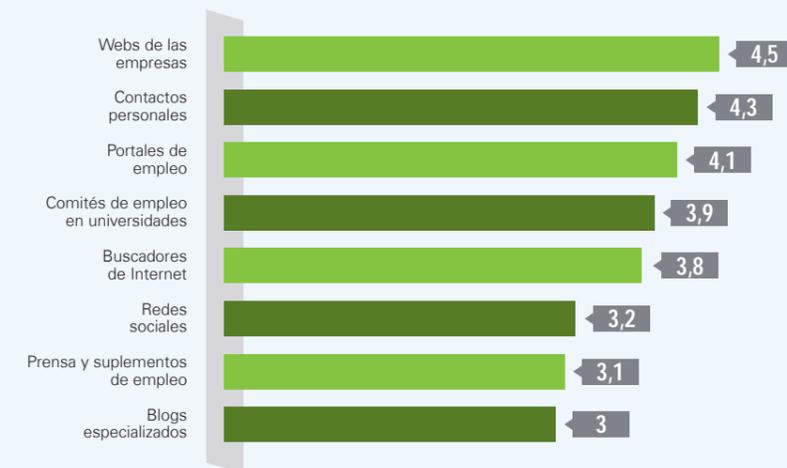
Valora del 1 al 5 la importancia de los siguientes elementos a la hora de elegir una empresa en la que trabajar.

(1 nada relevante y 5 muy relevante, media de calificaciones)

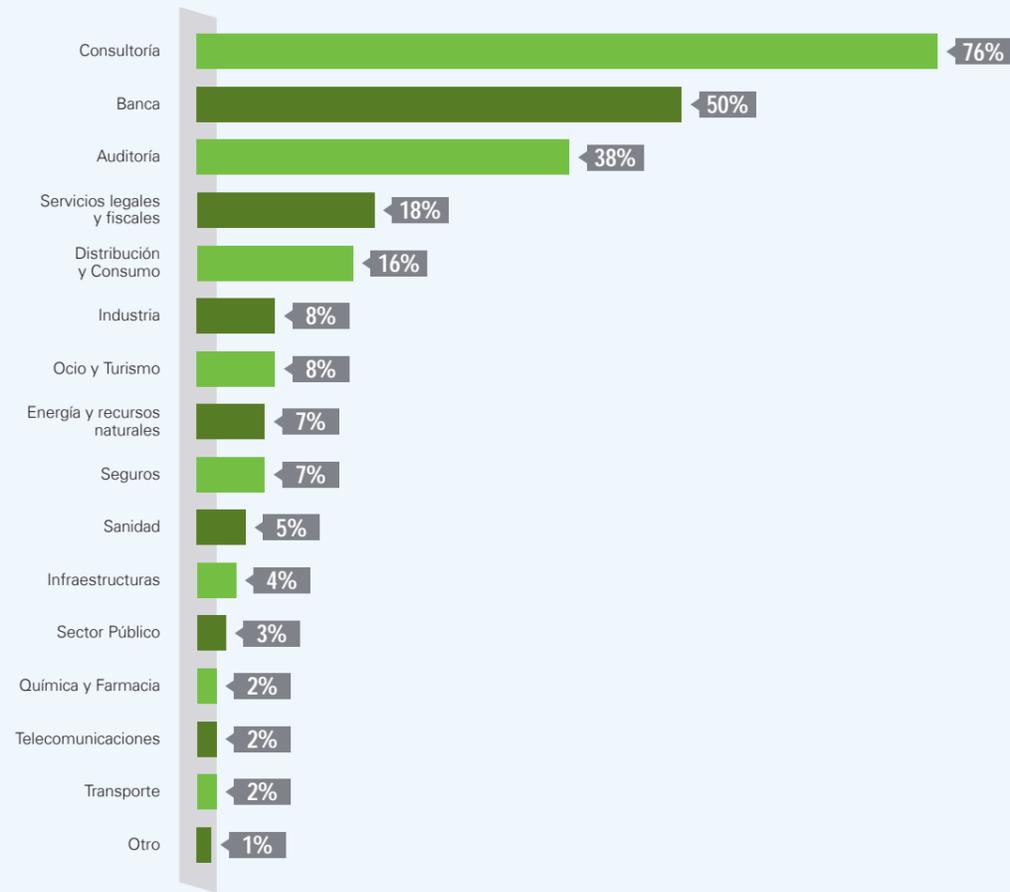


Valora del 1 al 5 el grado de utilidad de los siguientes canales para encontrar información sobre empresas en las que trabajar.

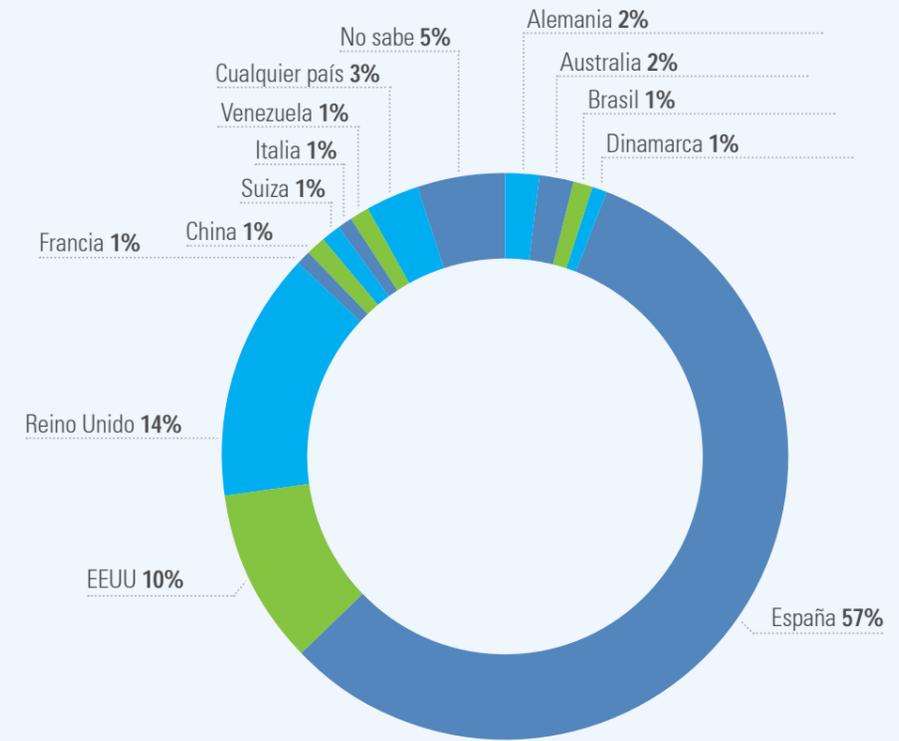
(1 nada relevante y 5 muy relevante, media de calificaciones)



¿Qué sector productivo te resulta más atractivo para trabajar? (Escoja un máximo de tres opciones)



¿En qué país te gustaría desarrollar tu carrera profesional?



57%

Prefiere desarrollar su carrera en España.

La Consultoría es, a gran distancia del segundo, el sector favorito para trabajar entre los encuestados. Le siguen la banca y la auditoría. Por el contrario, el Transporte y las Telecomunicaciones son los que menos respuestas aglutinan.

Cuando los estudiantes son preguntados por el país en el que les gustaría desarrollar su carrera profesional, una mayoría del 57% asegura que les gustaría trabajar en España. No obstante,

durante las entrevistas, la mayoría matizó que les gustaría pasar la mayor parte de su vida laboral en España aunque complementando su experiencia con periodos en el extranjero. La movilidad interna en el territorio español no es un problema para una mayoría del 83% de los encuestados.

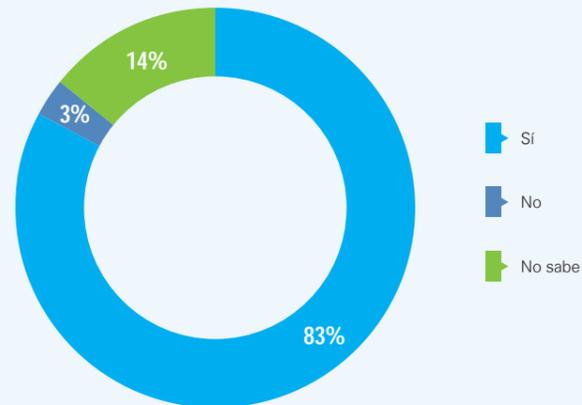
“Me gustaría marcharme a Estados Unidos, a Europa o a alguno de los mercados emergentes de Asia, pero

tengo claro que el final de mi carrera lo quiero pasar en España”, comentaba uno de los encuestados. “Trabajar en el extranjero te curte como persona, pero además ves otras formas de trabajar y creo que eso se verá recompensado posteriormente en el mercado español”, comentaba otro de los estudiantes. Algunos manifestaron que no contemplan marcharse al extranjero como una opción, sino como una obligación: “Veo complicado elegir.

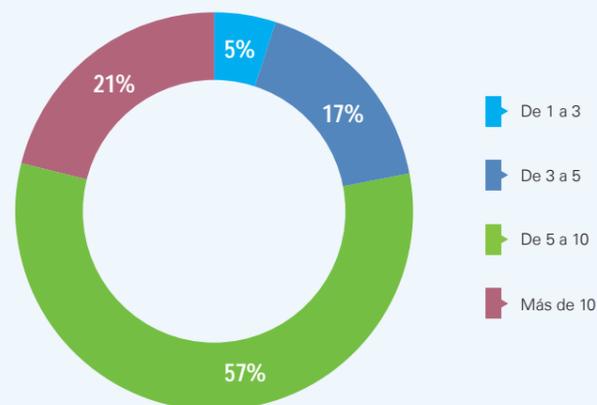
Sé que lo que me toca es marcharme, coger experiencia y aprender idiomas fuera de España”.

En el desarrollo de su carrera laboral, una mayoría de casi seis de cada diez encuestados esperan que el periodo necesario para alcanzar un puesto directivo sea de cinco a diez años. Un 21% eleva este periodo a más de diez, mientras que un 17% cree que tardará de 3 a 5 años.

¿Estarías dispuesto a cambiar tu lugar de residencia dentro de España para conseguir un buen puesto laboral?



¿Cuántos años crees que tardarás en asumir un puesto directivo?



LA OPINIÓN del experto



DESARROLLO Y FORMACIÓN PARA ATRAER EL TALENTO JOVEN

España y sus empresas se encuentran ante el inicio de un nuevo ciclo económico. El PIB crece por encima de la media de la eurozona, mientras los datos de afiliación a la Seguridad Social comienzan a remontar y la tasa de desempleo, poco a poco, a descender. Sin duda, buenas noticias para España, que, además, comenzarán a impulsar a los departamentos de Recursos Humanos hacia una nueva guerra por el talento. Por eso ahora, más que nunca, se vuelve imprescindible escuchar con atención la voz de los jóvenes: conocer sus expectativas y preferencias desde la empresa para intentar, en la medida de lo posible, adaptarse a ellas.

Los datos recogidos en este informe apuntan a que el factor económico no es prioritario para los jóvenes a la hora de escoger una empresa en la que trabajar, al menos, en los primeros años. En contraste, surgen dos ámbitos fundamentales en los que subyace la clave de su satisfacción: el desarrollo profesional y la formación, ambos elementos que no solo aportan valor a los profesionales como individuos, sino también a las propias organizaciones y a sus clientes.

La primera reflexión que, entonces, las empresas deberían hacerse es: ¿qué significa hoy en día el desarrollo profesional? La idea inicial que se viene a la cabeza es la de promocionar, ascender y asumir más responsabilidades. Así, los jóvenes reclaman a las empresas contar con planes estructurados y definidos de carrera desde que comienza su relación laboral.

No obstante, otro tipo de desarrollo está tomando cada vez más fuerza en el mercado laboral: es el desarrollo horizontal. Los profesionales más completos son aquellos que han pasado por diversas funciones y departamentos dentro de la misma compañía, adquiriendo, así, capacidades multidisciplinares. En el futuro veremos cómo este tipo de experiencias llegarán a convertirse en un requisito para trabajar en las mejores empresas.

Pero, además, habría que apuntar hacia un último, pero no menos importante, tipo de desarrollo: aquel que se produce cuando el empleado tiene que enfrentarse a situaciones nuevas y complejas. Resolver los diferentes retos que llegan en el día a día impulsará al profesional a adquirir nuevas habilidades y capacidades, que le permitirán desarrollarse desde esta perspectiva.

Por otro lado, nos encontramos con la formación, mecanismo esencial en las organizaciones para ajustar las habilidades de aquellos jóvenes que, recién salidos de la universidad, necesitan conocer los procesos y estructuras de la compañía. Las nuevas tecnologías permiten desarrollar planes formativos efectivos a un menor coste, una ventaja que, sin duda, las empresas han de aprovechar; eso sí, sin menoscabo de otros métodos más tradicionales.

No menos importante para las compañías es impulsar el aprendizaje entre los propios compañeros y, especialmente entre generaciones. Como se observa en las conclusiones de este informe, no solo los jóvenes pueden aprender de sus mayores, sino que estos podrían contribuir al desarrollo de los más veteranos ayudándoles a avanzar en algunas habilidades como el trabajo en equipo o en tecnología.

En definitiva, aquellas empresas que no en un futuro lejano, sino ya en los próximos meses, quieran retener y atraer al mejor talento deberán, en primer lugar, ser capaces de proporcionar a sus empleados la oportunidad de desarrollarse no solo de forma ascendente, sino también horizontalmente. Pero solo si a esto le sumamos una formación adecuada y ajustada a las necesidades de los empleados y la empresa conseguiremos diferenciar a nuestras compañías y convertirlas en polos de atracción para los jóvenes.

Por Segor Teclesmayer, socio responsable de People de KPMG en España

5 VALORES GENERACIONALES

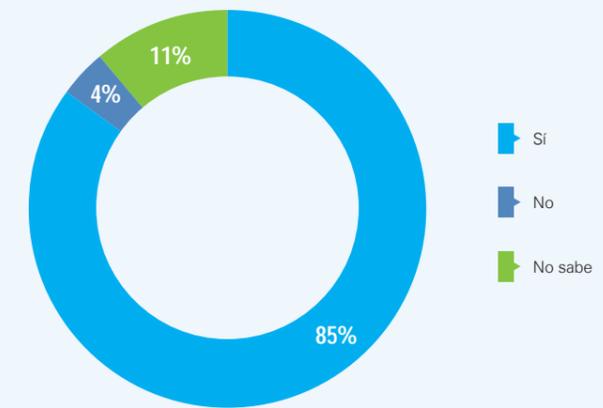
85%

Cree que otras generaciones pueden aprender de los jóvenes.

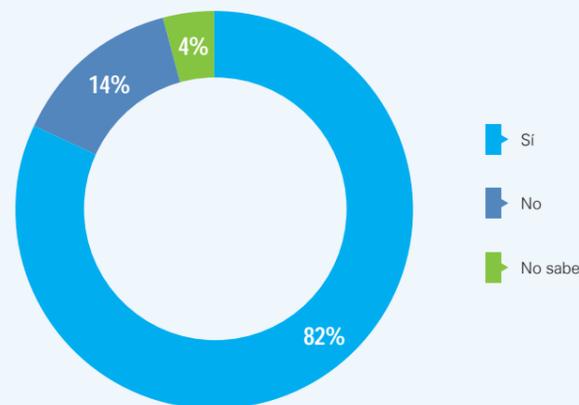
Una mayoría de más de ocho de cada diez estudiantes asegura que su generación ha tenido más difícil acceder al mercado laboral que otras anteriores, debido, fundamentalmente, al impacto de la crisis económica. Además, los encuestados manifiestan que sus padres o abuelos podrían aprender de ellos en ciertos aspectos o capacidades que podrían resultar de utilidad en el ámbito laboral. Concretamente, los jóvenes se ven más capacitados en aspectos como el trabajo en equipo, las habilidades tecnológicas o la flexibilidad.

“Nuestra generación se adapta mejor al cambio y somos más flexibles. Nos hemos adaptado rápidamente a los cambios del entorno, aprendiendo idiomas, marchándonos al extranjero a trabajar o cumpliendo con unas expectativas cada vez mayores de las empresas”, comentaba uno de los estudiantes. “Hemos dejado de ver fronteras y obstáculos, tenemos la mente más abierta y estamos dispuestos a asumir riesgos”, replicaba otro.

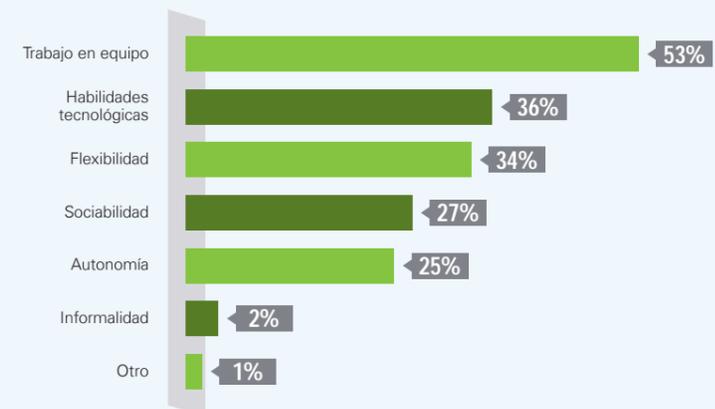
¿Crees que otras generaciones pueden aprender de ti?



¿Crees que otras generaciones han tenido más fácil el acceso al mundo laboral?

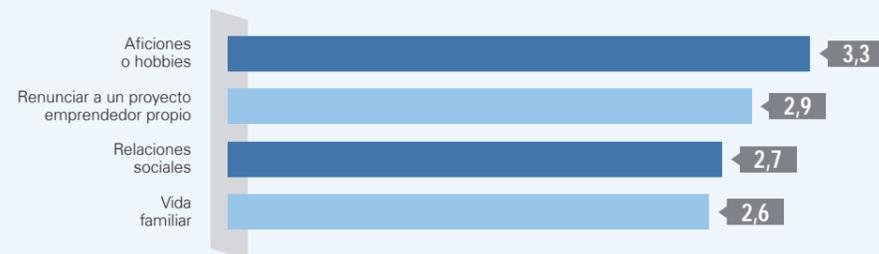


En caso de haber contestado afirmativamente, ¿en qué aspectos?

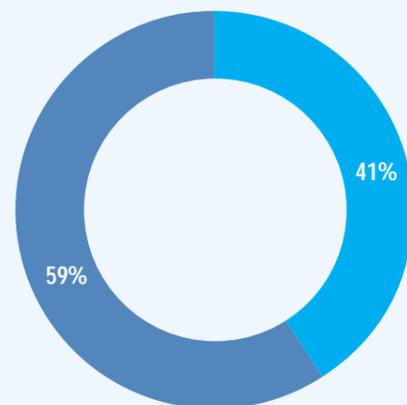


¿Hasta qué punto estás dispuesto a sacrificar las siguientes variables para garantizarte una buena carrera profesional?

(1: En ningún caso, 2: Solo puntualmente, 3: En alguna medida, 4: Bastante, 5: Casi siempre - media de puntuaciones)



¿Qué modelo de gestión empresarial te resulta más atractivo?



Uno con categorías claramente definidas, en las que el flujo de mando y la responsabilidad se transmite de arriba abajo

Uno con relaciones laborales predominantemente informales, donde la información fluya de forma horizontal

59%

Los modelos organizacionales con relaciones laborales informales son más atractivos.

Los estudiantes están dispuestos a sacrificar en alguna medida tanto sus aficiones y hobbies como a un proyecto emprendedor propio y a sus relaciones sociales y a su vida familiar para garantizarse una buena carrera profesional. La vida familiar es el factor en el que menos concesiones harían.

No obstante, la mayoría pone tres límites a estas concesiones. El primero, que les guste aquello en lo que trabajan; el segundo, que sea por un periodo limitado de tiempo; y, el tercero, que reciban algo a cambio: "Si sabes que vas a crecer y que es el trabajo de tu vida no te va a importar dejar cosas de tu vida personal en un segundo plano," apuntaba uno de los entrevistados. "A corto plazo sí estaría dispuesto, pero a largo plazo no. Ahora mismo no tenemos obligaciones familiares y queremos ganarnos lo que vamos a conseguir más adelante, pero dentro de un tiempo la cosa cambiará," comentaba. "Yo lo relacionaría con las oportunidades de crecimiento," apuntaba otro, "si veo que en tres o cuatro años voy a poder ascender sí lo haría porque, probablemente, en rangos más altos tendría más oportunidades de gestionar mi tiempo".

Según las respuestas de los encuestados, las nuevas formas de organización empresarial que suelen atribuirse a compañías del ámbito de la tecnología son más atractivas; pues una mayoría del 59% preferiría trabajar en una empresa con categorías laborales predominantemente informales, donde la información fluya de forma horizontal. Sin embargo, algunos ven ventajas en un modelo y en el otro: "Tiene que haber una jerarquía porque se presupone que la gente con más experiencia debe enseñar a los jóvenes; pero también opino que tiene que haber relaciones cordiales y cercanas entre personas que trabajan juntas".

Los estudiantes también matizan que la implantación de un modelo u otro es preferible dependiendo del sector o la geografía de la empresa: "Creo que depende del modelo de negocio y del país en el que se encuentre la compañía. Los empleados son la imagen de la empresa y deben mostrar seriedad sobre todo en algunos sectores como la banca, por ejemplo. Por otro lado, en el sur de Europa somos bastante más jerárquicos que en el norte," puntualizaba un estudiante.



SOBRE ESTE INFORME

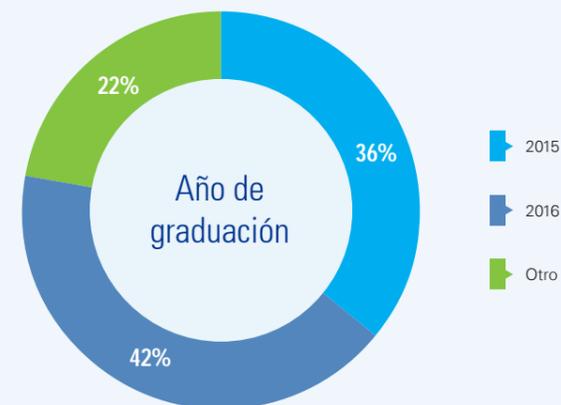
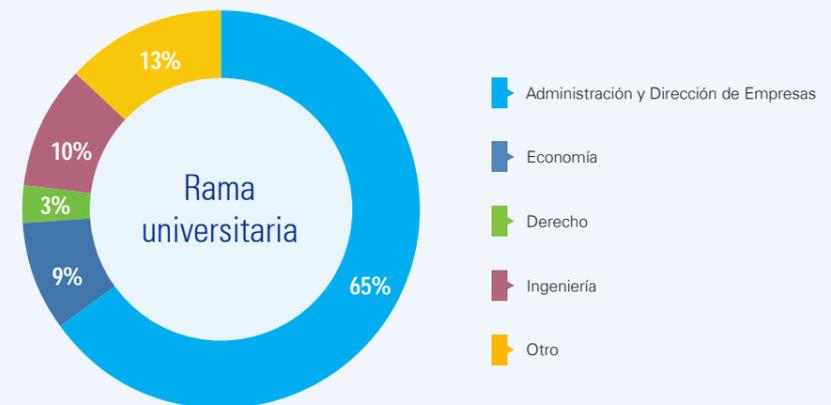
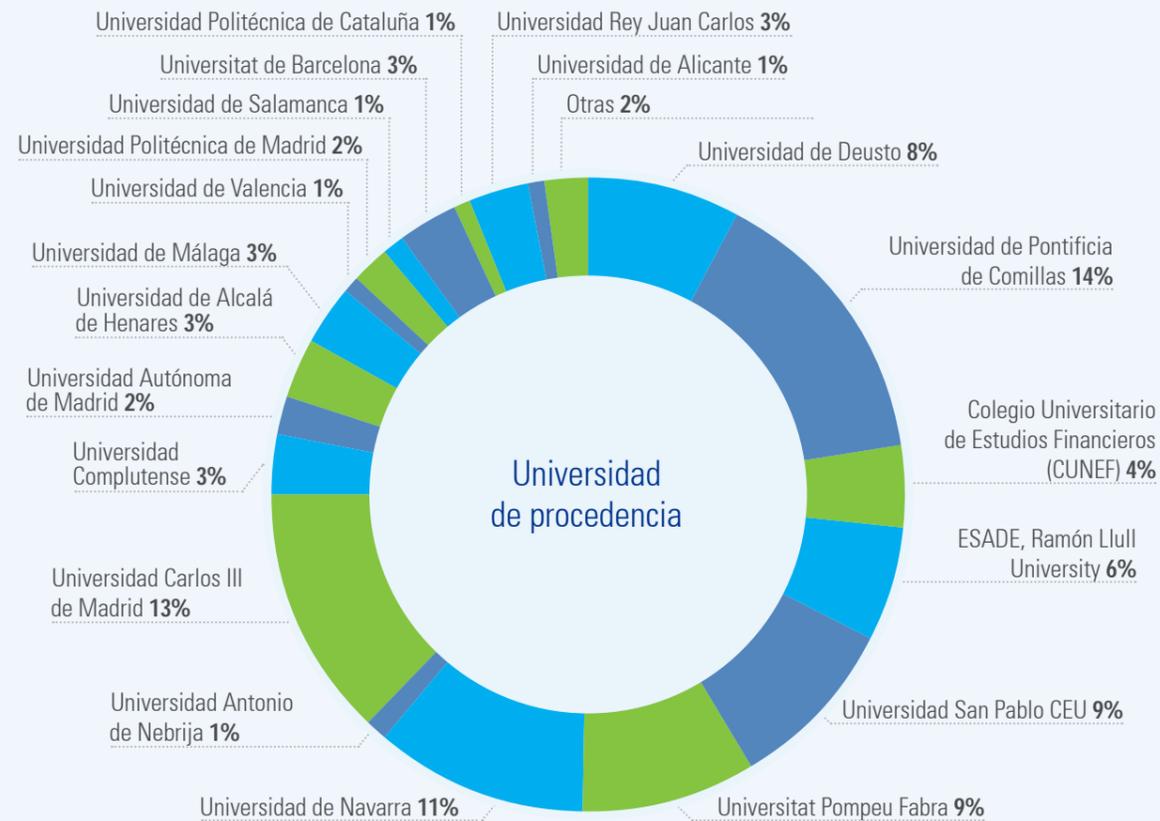
El informe 'Los estudiantes ante el mercado laboral' tiene como objetivo realizar un análisis sobre las percepciones y expectativas de los estudiantes universitarios españoles durante su etapa formativa y ante su entrada en el mercado laboral.

Durante los meses de marzo y abril de 2015 se realizó una encuesta online a más de 100 estudiantes tanto de universidades públicas como privadas sobre los conocimientos adquiridos en los años de estudio, sus expectativas tras finalizar la carrera y durante los siguientes años de desarrollo laboral y sobre los valores que comparten como generación.

Los resultados de la encuesta se han completado con más de 30 entrevistas presenciales, personales y grupales, para profundizar sobre las cuestiones tratadas en la encuesta.

A estos datos se ha añadido el análisis y la opinión de los expertos de KPMG en las áreas de Management Consulting y Recursos Humanos.

Perfil de los encuestados:





Contacto

Segor Teclesmayer

Socio responsable de People
de KPMG en España
91 456 34 00

steclesmayer@kpmg.es

Natán Díaz

Director de Management Consulting de
KPMG en España
91 456 34 00

natandiaz@kpmg.es

kpmg.es

© 2015 KPMG, S.A., sociedad anónima española y miembro de la red KPMG de firmas independientes, miembros de la red KPMG, afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.