

# El «éxito laboral» de los jóvenes graduados universitarios europeos

## The labour success of young European university graduates

José-Ginés Mora y CEGES-LMPF<sup>1</sup>

Universitat Politècnica de Valencia. CEGES, Valencia, España

### Resumen

El objetivo de este artículo es el análisis del «éxito laboral» en la incorporación al mercado laboral de los titulados universitarios europeos basándose tanto en concepciones tradicionales sobre el éxito como en otras consideraciones más adecuadas a la realidad actual. Para ello se han analizado los datos obtenidos de una encuesta realizada en trece países europeos a titulados universitarios en el curso 1999-00, cinco años después de su graduación. Los resultados muestran el importante peso del factor país de residencia en las diferentes valoraciones sobre el empleo que han sido realizadas por los titulados, con independencia de su propia situación laboral personal. Finalmente, se evidencia la necesidad de informar mejor a la sociedad sobre el mercado laboral europeo, al tiempo que se ofrecen pistas para lograr un mayor ajuste entre dicho mercado y la oferta académica en términos de expectativas y compromiso de los titulados.

*Palabras clave:* educación superior, empleo, Europa, éxito laboral, expectativas laborales, mercado laboral, salarios, satisfacción laboral.

### Abstract

The objective of this paper is the analysis of career success regarding to the access of European higher education graduates to labour market based on a classical point of view but

---

<sup>1</sup> CEGES-LMPF es un grupo de investigadores basado en CEGES, Universidad Politécnica de Valencia ([www.ceges.upv.es](http://www.ceges.upv.es)). Está formado, además de por José-Ginés Mora, por Lourdes Badillo (UP de Cartagena), José-Miguel Carot (UPV), Andrea Conchado (UPV), Jose-Maria Nyssen (ANECA) y Luis Vila (U. de Valencia).

also considering new aspects more adequate to recent tendencies. For this purpose, data from a survey carried out to higher education graduates in 1999-00 in thirteen European countries have been analysed. The results show the significance of the factor «country of residence» on the own assessment of the job independently of their own work conditions. The need of improving the quantity and quality of information about the European labour market become relevant from the results. Finally, indications to reduce the mismatch between the labour and the academic market have been shown in terms of values and commitment of graduates.

*Key words:* Higher Education, Employment, Europe, Career success, Job Values, Labour Market, Wages, Job Satisfaction.

## Introducción

En los últimos años las carreras profesionales de los graduados universitarios han experimentado un cambio notable. Los mercados laborales europeos se encuentran inmersos en un proceso permanente de cambio que obliga a redefinir las trayectorias profesionales de los individuos tanto desde el punto de vista del puesto de trabajo como de las propias expectativas de los individuos. El incremento de la movilidad de los individuos o la adquisición de nuevas competencias profesionales requeridas por el trabajo son claros indicadores de la necesidad de redefinir los conceptos de trayectoria y éxito profesional (Seibert, Kraimer y Crant, 2001).

El éxito laboral se ha estudiado frecuentemente en la literatura económica y social. Las perspectivas dominantes han explicado el éxito laboral a partir de factores netamente estructurales, con independencia de las diferentes expectativas y percepciones de los propios individuos, asumiendo homogeneidad en estas expectativas; así, por ejemplo, dando por supuesto que para todos los individuos el éxito laboral vendría dado por tener salarios elevados, se estudiaban las diferencias salariales entre grupos y se atribuía mayor éxito laboral a aquellos grupos con salarios más elevados que el resto.

Hasta el momento siempre se han considerado como exitosas las carreras profesionales que incluían el desempeño de algún cargo bien remunerado y en una posición elevada en la jerarquía de la organización. Sin embargo, numerosos estudios han detectado que los individuos con este perfil no siempre se encuentran satisfechos con su situación laboral. Concretamente algunos de ellos experimentan cierta sensación de

pérdida de sentido del trabajo que realizan, e incluso frustración y estrés (Korman, Wittig-Berman y Lang, 1981). De hecho cada vez es más difícil alcanzar el éxito profesional tal y como se ha entendido este concepto tradicionalmente, es decir, mediante un alto nivel de ingresos y una buena promoción. Este cambio de concepción cobra gran significado, no sólo a nivel individual, sino también a nivel de organización, ya que numerosos estudios corroboran la relación entre el éxito personal de los empleados y el éxito de la empresa (Sturges, 1999). Por esta razón muchas empresas están realizando numerosos esfuerzos en la identificación de los factores personales y laborales que influyen en la obtención del éxito profesional (Boudreau, Boswell y Judge, 2001).

Un estudio comparativo de 80 artículos referentes al éxito laboral publicados entre 1992 y 2002 muestra claramente el predominio del enfoque *objetivo* anteriormente mencionado (Arthur, Khapova y Wilderom, 2005). Este mismo estudio comparativo señala la necesidad de introducir una nueva perspectiva subjetiva referida a la satisfacción laboral o la percepción del éxito por parte del individuo. A pesar de haberse definido la necesidad de analizar el éxito desde las perspectivas objetiva y subjetiva, no se ha logrado establecer una clara relación entre ambas. Existen estudios que propugnan la prevalencia de la dimensión objetiva sobre la subjetiva y viceversa. Por el contrario otros estudios descartan el predominio de una dimensión sobre otra y defienden que existe una relación de interdependencia entre ambas (Seibert, Kraimer y Liden, 2001).

La dimensión objetiva puede definirse como el conjunto de indicadores cuantificables que definen la situación laboral del individuo. Habitualmente se han empleado indicadores como el salario y la posición en la escala jerárquica de la organización. No obstante resulta igualmente adecuado analizar indicadores como la duración del período de búsqueda del primer empleo (Schomburg, 2007), la movilidad del empleo, el tipo de contrato, el ajuste entre la educación recibida y el empleo (Allen y de Weert, 2007; Teichler y Schomburg, 2007) o los beneficios no monetarios (O'Shea, Betsinger y King, 1999), entendiéndolos como tales tanto los bienes y servicios que recibe el individuo por su condición de empleado y que son financiados por el empleador, como las condiciones laborales relativas al entorno de trabajo (Mora, *et al.*, 2005).

Por otro lado, la dimensión subjetiva se define como la concepción y la evaluación individual de la carrera profesional. En este sentido, numerosos estudios sobre el éxito profesional utilizan como indicador más adecuado de esta dimensión la «satisfacción laboral» (Judge, *et al.*, 1995; Mora, *et al.*, 2007). Sin embargo, frecuentemente se trata de indicadores globales de éxito laboral que mezclan demasiadas dimensiones diferentes en un solo indicador impreciso y difuso de «éxito laboral»; tales indicadores no posibilitan determinar los distintos tipos de «éxito» definidos *intersubjetivamente* en

el seno de los grupos sociales y por tanto es preciso desagregarlos para su adecuada comprensión y estudio de un modo más acorde con las diferencias semánticas que establecen los propios titulados. En definitiva, se hace necesario estudiar diferentes dimensiones de éxito heterogéneas que se combinan entre sí, de formas variopintas, en función de la pertenencia a un determinado grupo social y sus correspondientes expectativas laborales. Por tanto, adicionalmente a las perspectivas para el estudio del éxito laboral comentadas, será de gran interés incluir otros indicadores referentes a los valores y expectativas personales del individuo, como pueden ser el equilibrio entre vida laboral y familiar, la búsqueda del reconocimiento, la autonomía en el trabajo, el interés por nuevos retos o la utilidad social del trabajo. Dicho de otro modo, la dimensión subjetiva del éxito incluye el conjunto de valores y expectativas del individuo relativas a un trabajo vinculado a su proyecto de vida.

Es obvio que no existe una definición única de lo que los titulados entienden por una «incorporación exitosa al mercado», sino que, probablemente, haya tantas definiciones como titulados, ya que se trata de un equilibrio donde entran en juego factores objetivos y subjetivos -enmarcados en condiciones heredadas de concepciones tradicionales y que conviven con otras realidades emergentes de flexibilidad y globalidad-. Sin embargo, sí es posible delimitar perfiles típicos de éxito aceptados *intersubjetivamente* en grupos diferenciados por variables que han demostrado ser relevantes, como son el contexto del país de residencia del titulado, la rama de conocimiento en que se graduó y otras (Schomburg, 2007).

Partiendo de una concepción de éxito laboral amplia, capaz de tener en consideración las propias expectativas de las personas con respecto a lo que consideran deseable en un trabajo, el objetivo del presente estudio será la identificación y cuantificación de las diferentes dimensiones del éxito entre los graduados universitarios de reciente incorporación al mercado laboral en diversos países europeos. Para ello se realizará un análisis de las percepciones de los graduados en relación a los aspectos considerados de mayor importancia en el trabajo.

Así, en primer lugar se presentarán los aspectos del empleo mejor valorados por titulados de diferentes países. En segundo lugar, se analizarán las semejanzas y diferencias entre los titulados de los distintos países, prestando atención al peso que las circunstancias laborales personales de los titulados tienen a la hora de explicar las diferencias halladas. Finalmente, controlada la importancia del factor «país» de residencia del titulado, se tratará de analizar las regularidades y divergencias en la conformación de dimensiones a través de las cuales se puede definir el éxito laboral entre los titulados europeos.

## Datos y resultados

Los resultados del análisis que se muestran a continuación están sustentados en los datos recogidos en la encuesta del proyecto europeo REFLEX<sup>2</sup>, destinado al estudio de la situación de los titulados universitarios en su proceso de incorporación al mercado laboral. Este estudio se basa en las respuestas dadas, en trece países europeos<sup>3</sup>, por 33.616 titulados universitarios en el curso 1999-00 cinco años después de su graduación, y que en el momento de la encuesta tenían una edad comprendida entre los 25 y los 39 años.

Asimismo, se ha acudido a los registros estadísticos de Eurostat y la OCDE sobre empleo y educación entre 1996 y 2005, como fuentes complementarias para la obtención de algunos de los principales resultados que se expondrán.

En estudios internacionales es habitual encontrar comparaciones entre países, tanto en términos de indicadores objetivos sobre la situación laboral de las personas que en ellos residen, por ejemplo, ingresos, jornada laboral, tasa de empleo u otros, como en términos de indicadores subjetivos relacionados con las actitudes, las opiniones o las expectativas de dichas personas. Sin embargo, mientras que en los primeros el estándar de comparación es común y de fácil captación (euros, horas, número de empleos,...), en los segundos, la naturaleza difícilmente mensurable de los elementos a comparar y los diferentes contextos socioculturales en que se dan, hacen que, en ocasiones, tales comparaciones no puedan ser realizadas sin tener en cuenta las circunstancias relativas al propio contexto en que se inscriben.

El estudio del «éxito laboral» no es una excepción en este sentido, de modo que, a la hora de tratar de delimitar y describir diferentes perfiles de éxito sustentados en las valoraciones realizadas por titulados universitarios de diferentes países, resulta necesario atender en lo posible a la interpretación de tales valoraciones en función del propio marco en el que han sido expresadas. Así, es desde esta perspectiva desde la cual se ha procedido a explorar las pautas comunes y divergentes entre países en lo que a la confluencia de aspectos que conforman dicho éxito se refiere.

---

<sup>2</sup> REFLEX (El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas Exigencias en la Educación Superior en Europa) es un proyecto del 6º Programa Marco de la Unión Europea (Contrato No: CIT2-CT-2004-506-352) coordinado en España por CEGES con la colaboración de la ANECA. Una selección de los principales resultados de este proyecto para el caso de España están publicados en la página web de ANECA ([www.aneca.es](http://www.aneca.es)) y en CEGES ([www.ceges.upv.es](http://www.ceges.upv.es)).

<sup>3</sup> Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Italia (IT), Noruega (NO), Países Bajos (NL), Reino Unido (UK), República Checa (CZ) y Suiza (CH).

## La homogeneidad de los contextos como condicionante para la comparabilidad internacional

En la encuesta se pedía a los graduados que indicaran el grado de importancia que tiene, en una escala de uno a cinco, cada uno de estos aspectos: Autonomía en el trabajo; Estabilidad laboral; Oportunidad de aprender cosas nuevas; Ingresos elevados; Afrontar nuevos retos; Buenas perspectivas profesionales; Tener tiempo para actividades de ocio; Reconocimiento/prestigio social; Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad; y Facilidad para combinar trabajo y familia.

Como se muestra en la Tabla I, a grandes rasgos, los titulados otorgan las valoraciones más altas a «Oportunidad de aprender cosas nuevas», «Autonomía en el trabajo» y «Estabilidad laboral», mientras que valoran menos «Reconocimiento/prestigio social», «Ingresos elevados» y «Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad».

TABLA I. Media de la importancia dada por los titulados universitarios cinco años después de su graduación a diferentes características en un empleo, por país

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	NO	CZ	CH	BE	EE	Eta <sup>2</sup> o
Autonomía en el trabajo	4,4	4,2	4,3	4,7	4,5	3,9	3,8	4,2	4,2	4,3	4,5	4,3	3,9	0,06
Estabilidad laboral	4,4	4,7	4,0	4,1	4,3	4,0	4,2	4,3	4,2	4,3	3,9	4,0	4,4	0,07
Oportunidad de aprender cosas nuevas	4,6	4,6	4,5	4,6	4,3	4,3	4,4	4,4	4,4	4,4	4,5	4,3	4,5	0,02
Ingresos elevados	4,1	4,1	3,7	3,7	3,6	3,4	3,7	3,7	3,6	s.d.	3,5	3,6	4,3	0,08
Afrontar nuevos retos	4,1	4,2	3,8	4,3	4,0	4,2	4,2	4,1	4,2	3,9	4,2	4,1	4,3	0,02
Buenas perspectivas profesionales	4,1	4,4	3,8	3,6	3,3	3,7	4,2	3,6	3,5	4,3	3,6	3,6	3,8	0,13
Tener tiempo para actividades de ocio	4,1	4,5	4,0	4,1	3,8	4,1	4,2	4,4	4,1	4,0	4,1	4,1	4,2	0,04
Reconocimiento	3,4	3,6	3,3	3,4	3,2	3,1	3,1	3,1	2,9	3,7	3,1	3,0	3,8	0,07
Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	4,1	4,1	3,9	3,7	3,6	3,7	3,8	3,4	3,7	3,7	3,7	3,6	3,8	0,04
Facilidad para combinar trabajo y familia	4,3	4,5	4,3	3,9	3,7	3,8	3,2	4,3	4,1	4,2	3,8	4,1	3,9	0,08

s.d.: sin datos disponibles

Legenda países: DE: Alemania; NL: Países Bajos; UK: Reino Unido; IT: Italia; ES: España; FR: Francia; AT: Austria; FI: Finlandia; NO: Noruega; CZ: República Checa; CH: Suiza; BE: Bélgica; EE: Estonia.  
Escala: 1-Ninguna 5-Mucha

Junto a esta pauta general observada para el conjunto de países, se observa otra igualmente significativa. Si se atiende a las valoraciones medias otorgadas por los titulados de cada uno de los países a los diez aspectos en cuestión, se aprecia que, sistemáticamente, en determinados países se sitúan entre aquellos que cuentan con las puntuaciones medias más elevadas de dichos aspectos (destacan en este sentido los graduados de España, con una nota media apreciablemente superior al conjunto en ocho de los diez aspectos valorados, de Italia en cinco y de Estonia en cuatro), mientras que, en sentido inverso, lo mismo ocurre en el extremo opuesto de la escala de valoración de dichos aspectos (así,

en Alemania cuentan con una de las puntuaciones medias más bajas en siete de los diez aspectos, en Países Bajos en seis y en Bélgica en cuatro). Esta circunstancia se ve reforzada por el hecho de que los países que habitualmente aparecen en los tres primeros lugares, en cuanto a la valoración media de importancia otorgada a cada uno de estos diez aspectos, tienen una casi nula aparición en los tres últimos lugares y viceversa.

Con el propósito de indagar en el porqué de tales diferencias por países, se han tomado tres características que se utilizan habitualmente para dar explicación al éxito laboral obtenido por un trabajador (tener ingresos elevados, la disponibilidad de tiempo libre al margen del trabajo y la estabilidad laboral). Para el estudio de la relación entre tales aspectos y la situación laboral real vivida por el titulado en términos «objetivos», se han calculado los coeficientes de correlación entre las valoraciones que han dado los graduados en nuestra encuesta y los datos de otras variables laborales más objetivas que también conocemos por la misma encuesta. La Tabla II muestra los resultados numéricos obtenidos. Con el fin de hacer más visibles los resultados en el caso de la estabilidad laboral se han elaborado complementariamente las figuras I y II en donde se presentan las relaciones por situación de los graduados respecto al empleo.

**TABLA II.** Relación entre diversos aspectos considerados de importancia en un empleo y la situación objetiva vivida en el trabajo en relación a cada uno de ellos, por país

	A*	B*	C*	D**	E**
Italia	0,051	-0,052	-0,064	-	-
España	-	-0,040	-0,064	0,004	-
Francia	0,186	-0,089	-0,127	0,012	0,013
Austria	0,250	-0,118	-0,079	0,005	-
Alemania	0,211	-0,130	-0,156	-	-
Países Bajos	0,241	-0,150	-0,230	0,006	0,020
Reino Unido	0,167	-	-0,078	-	0,013
Finlandia	0,196	-0,069	-	0,003	0,009
Noruega	0,251	-0,076	-0,132	-	-
República Checa	n.d.	-0,035	-0,038	-	-
Suiza	0,222	-0,096	-0,152	0,002	-
Bélgica	0,255	-0,087	-0,117	0,006	0,018
Estonia	-	-0,114	-0,085	-	-

A. Correlación entre «Importancia dada a tener ingresos elevados en el trabajo» y «Salario bruto mensual total medio percibido por el titulado en trabajo actual».

B. Correlación entre «Importancia dada a tener tiempo para actividades de ocio en el trabajo» y «Número total medio de horas trabajadas por semana en trabajo actual».

C. Correlación entre «Importancia dada a tener facilidad para combinar trabajo y familia en el trabajo» y «Número total medio de horas trabajadas por semana en trabajo actual».

D. Importancia dada a tener Estabilidad laboral en el trabajo en función de la Situación laboral (Empleado/Desempleado)

E. Importancia dada a tener Estabilidad laboral en el trabajo en función del Tipo de contrato (Indefinido/Temporal)

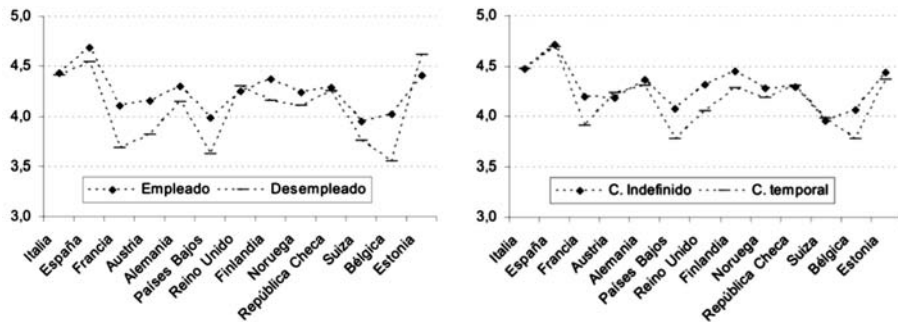
\* Coeficientes de correlación (Spearman's rho)

\*\* Eta-cuadrado

Sólo se representan coeficientes estadísticamente significativos (nivel crítico 0,05).

Dato no disponible: n.d.

FIGURA II. Valoración de la importancia de la «estabilidad laboral» en función de la relación con el empleo y tipo de contrato, por país



R cuadrado corregida= ,063.

-Variable dependiente: «Importancia dada a la estabilidad laboral en un empleo»

-Variables independientes: «País» y «Relación con el empleo».

R cuadrado corregida= ,074.

-Variable dependiente: «Importancia dada a la estabilidad laboral en un empleo».

-Variables independientes: «País» y «Tipo de contrato».

Análisis de varianza factorial. Modelo lineal general: univariante (Sig. <math>\leq 0,05</math>).

Como resultados de interés, cabe destacar los siguientes:

- Las relaciones entre la «importancia dada a tener un empleo que proporcione ingresos elevados» y el «salario que mensualmente recibe la persona encuestada» son bastante débiles. A esta circunstancia se le añade el hecho de que dichas puntuaciones son positivas, lo que indicaría que el interés por tener un empleo con estas características crece en la medida que lo hace el salario que actualmente tiene el egresado en el empleo.
- En lo que concierne a la importancia otorgada a la disponibilidad de tiempo libre al margen de la jornada laboral, sucede algo muy similar al caso anterior dentro de cada país estudiado. Así, las correlaciones entre el «número de horas trabajadas por semana» por el titulado y la «importancia dada a tener tiempo para actividades de ocio» o la «importancia dada a contar con facilidades para combinar trabajo y familia» también son bastante débiles. Además, las puntuaciones de dichas correlaciones son negativas, de modo que, son precisamente las personas con una jornada laboral con menor número de horas (por tanto, se supone con mayor tiempo libre en este sentido), las que mayor importancia dan en un empleo a este aspecto.



- Finalmente, para el caso de la valoración de la «estabilidad laboral», sólo en cuatro de los trece países estudiados se observa una relación significativa con respecto a la tenencia o no de empleo en el momento actual. En dichos países, el hecho de conocer si el titulado tiene o no empleo apenas ayuda a conocer la importancia que dicho titulado da al hecho de tener un empleo estable, tal y como se desprende de las puntuaciones *eta-cuadrado* mostradas. Aún con esto, los jóvenes graduados que actualmente cuentan con empleo, otorgan, por lo general, mayor importancia a la estabilidad laboral en el empleo que aquellas que carecen del mismo (Figura I).

De forma muy similar al caso descrito, solamente en cinco de los trece países estudiados se observa una relación significativa entre la importancia otorgada a la estabilidad laboral en un empleo y la tenencia de un contrato estable o temporal. También en estos cinco casos el hecho de conocer si el titulado tiene contrato temporal o indefinido apenas ayuda a conocer la importancia que dicho titulado da al hecho de tener un empleo estable<sup>4</sup>; y, de nuevo, se otorga una importancia algo mayor a dicha estabilidad en el empleo por parte de las personas con contrato indefinido que por parte de las personas con contrato temporal (Figura II).

En cambio, sí se observa el paralelismo, en lo que a las diferencias por país se refiere, en la valoración de la importancia dada a la «estabilidad laboral» en un empleo por parte de titulados de un mismo país (1) con independencia de encontrarse desempleados o empleados y (2) con independencia de encontrarse con contrato indefinido o con contrato temporal. Es decir, son las diferencias por país, y no las diferencias por la situación laboral en que se encuentre el individuo, las que marcan la pauta general de las variaciones en la valoración del aspecto «estabilidad laboral» (los coeficientes R-cuadrado de las Figuras I y II muestran que, con respecto a lo observado en los puntos D y E de la Tabla II, la incorporación de la variable país incrementa la capacidad de explicar el comportamiento de la variable «Importancia dada a tener Estabilidad laboral en el trabajo»).

En resumen, en los ejemplos tratados se aprecia que, dentro de cada país, no hay diferencias significativas en cuanto a la importancia otorgada a los aspectos valorados en un trabajo en función de características laborales individuales directamente asociadas teóricamente a los mismos. Cuando estas diferencias existen, son muy débiles, y muestran que, son precisamente los individuos que en mejor posición están en cuanto a estabilidad laboral, ingresos o tiempo libre, los que, frente al resto, más valoran tales aspectos.

<sup>4</sup> Relación entre ambos factores muy débil.  $\eta^2 \leq ,02$

Para completar esta visión sobre la relación entre las apreciaciones subjetivas de los individuos y las condiciones laborales reales se ha hecho un ejercicio semejante al anterior, pero en este caso correlacionando las valoraciones de los individuos por países con los datos de variables objetivas de los mismos países obtenidos de fuentes internacionales de datos (OCDE y Eurostat). La Tabla III presenta las correlaciones entre los tres aspectos estudiados<sup>5</sup> y los indicadores medios nacionales sobre condiciones laborales desprendidos de las estadísticas oficiales<sup>6</sup>.

TABLA II. Coeficientes de correlación de valores promedio nacionales

	MN	P
	Ingresos elevados	
Promedio ingresos nacionales brutos (\$) per cápita (PPA)*	-0,7	0,5
Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual	-0,7	0,3
Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual (PPA)	-0,7	0,3
	Facilidad para combinar trabajo y familia	
Promedio del número de horas laborales por semana**	0,5	-0,4
Variación interanual acumulada del número promedio de horas laborales por semana**	0,4	-0,4
Número total medio de horas trabajadas por semana en Trabajo actual	-0,2	0,1
	Estabilidad laboral	
% medio de desempleo (Total niveles educativos)***	0,8	-0,5
Variación interanual acumulada del % medio de desempleo (Total niveles educativos)***	-0,5	0,4
% medio de desempleo (Educación terciaria)***	0,6	-0,4
Variación interanual acumulada del % medio de desempleo (Educación terciaria)***	-0,4	0,5
% titulados sin empleo sobre total de titulados laboralmente activos	0,2	-0,1
% medio de empleo temporal****	0,2	-0,2
Variación interanual acumulada del % medio de empleo temporal****	0,0	0,3
% titulados con contrato temporal sobre total de titulados con contrato	0,3	-0,2
Puntuación media nacional de la importancia dada a uno de los aspectos en el empleo valorados, por cada país de la muestra analizada	MN	
Posición relativa nacional de la importancia dada a cada uno de los aspectos valorados en el empleo, por cada país de la muestra analizada (Escala: 1-«Primer lugar en orden de importancia con respecto a los diez aspectos valorados» a 10-«Último lugar en orden de importancia con respecto a los diez aspectos valorados»)	P	

PPA: Paridad del poder adquisitivo

Fuentes:

\* Elaborado a partir de OCDE (1996-2005)

\*\* Elaborado a partir de OCDE (1996-2005). Grupo de edad 25-54 años.

\*\*\* Elaborado a partir de Eurostat (1996-2005). Grupo de edad 25-39 años.

\*\*\*\* Elaborado a partir de Eurostat (1996-2005). Grupo de edad 25-49 años.

<sup>5</sup> Tanto en términos de puntuación media de cada aspecto en una escala (1-«Ninguna importancia» a 5-«Mucha importancia»), como en lo relativo al orden de preferencia que cada uno de los mismos ocupa con respecto al resto de los diez valorados (ordenación de ítems conforme a la puntuación media de importancia otorgada, siendo «1» el primer lugar de importancia y «10» el último).

<sup>6</sup> Promedio ingresos nacionales brutos (\$) per cápita (PPA), Promedio del número de horas laborales por semana, % medio de desempleo (Total niveles educativos), Variación interanual acumulada del % medio de desempleo (Total niveles educativos), % medio de desempleo (Educación terciaria), Variación interanual acumulada del % medio de desempleo (Educación terciaria), % medio de empleo temporal y Variación interanual acumulada del % medio de empleo temporal.

De los resultados presentados en la Tabla III cabe destacar la existencia de ciertas diferencias entre países en cuanto a la importancia otorgada por los graduados a las características del empleo en función de las condiciones estructurales globales cada país. Esta asociación entre la valoración de características deseadas en un empleo y condiciones estructurales es incluso más poderosa cuando dichas condiciones vienen descritas por estadísticas globales generales de la década inmediatamente anterior a la realización de la encuesta, que cuando se describen a partir del promedio por país de las condiciones laborales objetivas de las personas entrevistadas<sup>7</sup>. Circunstancia que se refleja en la existencia de mayores o iguales correlaciones de estos aspectos con respecto a las estadísticas generales de desempleo, ingresos u horario laboral medios por país, que con respecto a los promedios obtenidos directamente en los indicadores objetivos correspondientes a partir de las encuestas realizadas.

Incluso, de forma significativa para el caso de la importancia dada a la «estabilidad laboral» o «la facilidad para combinar trabajo y familia», los coeficientes de correlación entre estos aspectos y el acumulado de las variaciones interanuales de los correspondientes indicadores públicos oficiales para la década anterior a la fecha de la encuesta<sup>8</sup> (índice indirecto del cambio global en un determinado asunto relacionado con el empleo), de nuevo, son mayores que con respecto a los valores medios obtenidos de la encuesta.

Por otra parte, para los tres aspectos valorados, como promedio, los encuestados de países que presentan en los indicadores estadísticos oficiales peores circunstancias laborales relacionadas con cada uno de tales aspectos tienden a dar mayor importancia a cada uno de los mismos, que aquellos titulados pertenecientes a países con mejores circunstancias laborales generales.

Así, por ejemplo, los graduados, desempleados y no desempleados, de un país con mayor desempleo, valoran más esta característica que los individuos, desempleados y no desempleados, de otros países donde el problema del desempleo no es tan acuciante. Esto es así, tanto en las comparaciones de puntuaciones en términos absolutos de valoración de la «estabilidad laboral» como en términos de ordenación, dentro de cada país, de este factor con respecto a otros que pudieran ser deseables.

Dicho de otro modo, las estadísticas oficiales generales de desempleo que llegan a los ciudadanos, pudieran estar condicionando en mayor medida las expectativas de lo

<sup>7</sup> Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual, Salario bruto mensual total medio en Trabajo actual (PPP), Número total medio de horas trabajadas por semana en Trabajo actual, % titulados sin empleo sobre total de titulados laboralmente activos y % titulados con contrato temporal sobre total de titulados con contrato.

<sup>8</sup> Datos estadísticos relativos a los años comprendidos entre 1996 y 2005.

que consideran importante en un empleo, que el propio hecho de que las personas tengan o no en ese momento empleo estable (aunque, como es evidente, no todas las estadísticas oficiales tengan igual difusión o influencia en este sentido). Estos resultados indicarían que, en términos globales, en la conformación de expectativas de los individuos pueden estar pesando más las informaciones generales que reciben sobre la situación del contexto en que se mueven, que la propia relación objetiva individual con el empleo.

### **El estudio de caso local como paso previo a la comparativa global**

En vista de la relevancia de la homogeneidad interna por país en cuanto a la importancia dada a determinados aspectos en un empleo respecto a otros, a la hora de realizar estudios comparativos entre titulados de diferentes países sobre las expectativas laborales y el «éxito» en el trabajo, resultará fundamental contemplar el contexto en que dichos titulados se inscriben y relativizar los resultados con respecto al mismo país. Así, con el fin de llegar a una *comparabilidad* internacional consciente de las limitaciones apuntadas, será de utilidad comenzar con el estudio de los aspectos vinculados al «éxito» relativo al caso particular de cada país, para, posteriormente, tratar de establecer semejanzas y diferencias para un conjunto de los mismos.

Como paso adicional en el estudio del éxito laboral, las diferencias o semejanzas entre países también se aprecian en cómo los titulados relacionan semánticamente los diez aspectos valorados. Un reflejo indirecto de esta circunstancia ha sido estudiado a través del análisis factorial de las diferencias y similitudes entre países a la hora de agrupar dichos aspectos en factores que sinteticen la importancia dada a diferentes dimensiones en un empleo (con el fin de garantizar un reflejo adecuado de los diez aspectos en la síntesis expresada en los factores obtenidos, para cada uno de los países, el porcentaje de varianza explicada por los modelos factoriales ha sido superior al 75%<sup>9)</sup>). Los resultados de este análisis factorial son presentados en la Tabla IV.

Tal y como se desprende de los resultados, la principal semejanza entre los países analizados es la existencia de una notable convergencia en la configuración de seis factores de contenido similar en su composición a partir de esos diez aspectos. Ahora bien, en la conformación de dichos factores por país se presentan, por un lado, excepciones a tener en cuenta en su composición y, por otro, diferente peso de los aspectos

---

<sup>9)</sup> Rango % varianza explicada en el conjunto de países: 76,222 a 80,885.

comunes por factor a la hora de configurar tales factores. Algunas conclusiones a remarcar sobre los seis factores encontrados son los siguientes:

- *F.1. «Autonomía en el trabajo» y F.2. «Estabilidad laboral».* Los graduados de los doce países estudiados<sup>10</sup>, sin excepción, parecen identificar de forma independiente estos dos factores, equiparándolos en este caso con el propio aspecto del que emanan y sin destacada influencia del resto de aspectos valorados. Sólo los graduados franceses en la configuración del segundo de los factores señalados asocian en sentido negativo la «Estabilidad laboral» con el aspecto «Afrontar nuevos retos» (aportación de este aspecto al factor de -0,4<sup>11</sup>).
- *F.3. «Disponibilidad de tiempo».* Para la formación de este tercer factor entran en juego las aportaciones de los aspectos «Tener tiempo para actividades de ocio» y «Facilidad para combinar trabajo y familia». Como excepción, sólo en el Reino Unido ambos aspectos aparecen distanciados, de modo que se posiciona «Tener tiempo para actividades de ocio» como un solo factor; mientras el aspecto «Tener facilidades para combinar trabajo y familia» aparece sólidamente ligado a las «Oportunidades para hacer algo útil para la sociedad» en el trabajo, conformando una dimensión diferente de los graduados de este país con respecto a lo apreciado en el resto<sup>12</sup>.
- *F.4. «Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad y que sea reconocido».* Precisamente el aspecto «Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad» aparece ligado en todos los países analizados, excepto en el Reino Unido, al aspecto «Reconocimiento» en el trabajo. Ahora bien, esta asociación se manifiesta con muy diferente intensidad entre los países del estudio; de tal modo que el «Reconocimiento» en unos casos, se puede considerar un elemento esencial en la configuración del factor (es el caso, de mayor a menor intensidad, de los graduados de España, Francia, Finlandia, Italia, Alemania y Estonia), mientras que, en otros países, la ligazón de dicho «Reconocimiento» con el aspecto principal en la configuración de este factor, «Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad», es significativamente menor (es el caso de Países Bajos, Noruega o Suiza). Finalmente, cabe destacar la relación moderada inversa que se da en la configuración de esta dimensión entre los aspectos enunciados y la consecución de «Ingresos elevados» en el empleo en países como Estonia (-0,4), Países Bajos (-0,3) o Suiza (-0,3).

<sup>(10)</sup> Se ha excluido la República Checa de los análisis factoriales realizados; el motivo es la presencia de valores perdidos en parte de los aspectos a analizar.

<sup>(11)</sup> En una escala de -1 a +1.

<sup>(12)</sup> Sólo Austria presenta indicios de esta confluencia de aspectos en un mismo factor, aunque de modo más débil (0,4).

- *F5. «Estatus profesional y económico, y reconocimiento».* Este quinto factor, compuesto fundamentalmente por los aspectos «Reconocimiento», «Buenas perspectivas profesionales» e «Ingresos elevados», quizá sea el de mayor complejidad. En primer lugar, mientras que en el anterior factor el aspecto «Reconocimiento» aparecía vinculado a un trabajo de corte social, en este caso, el «Reconocimiento» toma tintes diferentes. Así, en cierta medida, podría llegar a hablarse de dos tipos diferentes de «Reconocimiento» con fronteras un tanto difusas. Por otro lado, en la configuración de este quinto factor estaría presente de forma moderada el aspecto «Afrontar nuevos retos» (es el caso de Italia, Francia o Estonia). La excepción más acusada en la composición de este factor se da entre los graduados españoles, donde la ligazón entre los tres aspectos fundamentales que lo componen es más débil. Así, aunque con similitudes con el resto de países, estos tres aspectos se relacionan de forma diferente con el resto de los aspectos valorados, de forma que la configuración de ciertos factores semánticamente relacionados con éste cambia del siguiente modo:
- como se vio anteriormente, se agudiza más en España que en otros países la relación entre «Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad» y «Reconocimiento», de modo que este último aspecto apenas guardaría relación con aquellos otros con los que aparecen configurando típicamente el quinto factor.
  - el aspecto «Ingresos elevados» toma protagonismo en este factor, acompañado en segundo plano por (1) los otros dos aspectos que han demostrado ser más potentes en la configuración del factor en el resto de países y (2) con una relación de signo contrario moderada con respecto a «Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad» (tendencia comentada anteriormente en países como Suiza, Estonia y Países Bajos).
  - el aspecto «Buenas perspectivas profesionales» queda fundamentalmente asociado con los aspectos «Oportunidad de aprender cosas nuevas» y «Afrontar nuevos retos», integrando un nuevo factor que se asimila al que, como se verá, será el sexto de los descritos en este apartado.
- *F6. «Desarrollo personal y profesional».* De modo similar a lo que ocurriese con el cuarto factor, este último, presidido en su configuración por la asociación de los aspectos «Oportunidad de aprender cosas nuevas» y «Afrontar nuevos retos», se completa frecuentemente, con mayor o menor intensidad en función del país del que se trate, por la tenencia de «Buenas perspectivas profesionales». Así, este último aspecto, presente con cierta notoriedad en la dimensión «Desarrollo personal y profesional» en diez de los países del estudio, forma parte esencial de dicho factor en países como España (0,7), Reino Unido (0,7) o Países Bajos (0,6).

TABLA IV. Factores desprendidos de la importancia dada a diferentes aspectos en un empleo

Mátriz de factores rotados	Italia						España						Reino Unido						Finlandia									
	1	2	2	4	5	6	1	1	2	2	4	5	6	1	1	2	2	4	5	6	1	1	2	2	4	5	6	
Importancia de ...	1.0						1.0							1.0								1.0						
Autonomía en el trabajo																												
Estabilidad laboral									0.9															1.0				
Opor: hacer algo útil para la sociedad				0.8						0.3	0.7	-0.4	0.3													0.9		0.8
Oportunidad de aprender cosas nuevas						0.8																						
Tener tiempo para actividades de ocio			0.9							0.9															0.8			
Facilidad para combinar trabajo y familia																												
Buenas perspectivas profesionales					0.8																							
Ingresos elevados					0.7																							
Reconocimiento				0.5	0.6						0.8	0.4														0.6	0.7	
Afrontar nuevos retos					0.4	0.6																						0.8
Importancia de ...	<b>Francia</b>						<b>Austria</b>						<b>Noruega</b>						<b>Suiza</b>									
Autonomía en el trabajo	1.0						1.0							0.9								1.0						
Estabilidad laboral									1.0																			
Opor: hacer algo útil para la sociedad				0.8						0.9																0.9		
Oportunidad de aprender cosas nuevas						0.9																						
Tener tiempo para actividades de ocio			0.9							0.8															0.9			
Facilidad para combinar trabajo y familia											0.7	0.4														0.7		
Buenas perspectivas profesionales					0.7	0.3																						
Ingresos elevados					0.8																							
Reconocimiento				0.6	0.6						0.4	0.7														0.3	0.8	
Afrontar nuevos retos					0.4	0.6																						0.8
Importancia de ...	<b>Alemania</b>						<b>Países Bajos</b>						<b>Bélgica</b>						<b>Estonia</b>									
Autonomía en el trabajo	1.0						1.0							1.0								1.0						
Estabilidad laboral																												
Opor: hacer algo útil para la sociedad				0.9							0.9															0.8		
Oportunidad de aprender cosas nuevas						0.8																						
Tener tiempo para actividades de ocio			0.8							0.9															0.8			
Facilidad para combinar trabajo y familia											0.7															0.8		
Buenas perspectivas profesionales					0.7	0.4																						
Ingresos elevados					0.8																							
Reconocimiento				0.5	0.7						-0.3	0.7														-0.4	0.7	
Afrontar nuevos retos					0.5	0.7					0.3	0.8														0.5	0.7	

Análisis factorial por cada uno de los países. Método extracción: Análisis de Componentes Principales. Rotación Varimax con Kaiser-Normalización

Sombreados valores &gt; 0.5.

Autovalores sobre 0.712. Comunalidad menor=0.6 en los países estudiados y los ítems empleados; Rango de Determinante en el conjunto de países: -0.131 a 0.306.

Rango (NJO) en el conjunto de países: 0.640 a 0.791. Test de Bartlett: 0.000 para todos los países.

Se excluye del análisis la República Checa por presencia de valores perdidos en parte de los aspectos a analizar.

## Conclusiones

No es posible hablar de una definición única de éxito laboral en el conjunto de los países europeos. En destacadas ocasiones las diferencias entre países en cuanto a la valoración de las características deseables en un empleo pueden estar más condicionadas por la situación socioeconómica del país, que por las particulares condiciones en las que viven los individuos. Paradójicamente, son las condiciones individuales las que, al ser aglutinadas, conforman las estadísticas medias generales de dicho país.

De esta forma, los resultados obtenidos parecen apuntar a diferencias entre países, en ocasiones, más motivadas por una sensibilización homogénea con algún tema relacionado con el empleo dentro de cada país, que por las situaciones individuales con relación a dicho empleo.

La idea que tienen los titulados sobre su situación laboral con respecto a las existentes en países europeos de su entorno es imprecisa, y se sustentaría fundamentalmente en informaciones demasiado generales. Por tanto, los titulados y la sociedad en que se inscriben necesitan tener más información sobre la situación laboral de su entorno, en dimensiones y oportunidades, con el fin de poder comparar éstas con las que ofrece el mercado laboral más inmediato y con sus propias condiciones laborales y, de este modo, adecuar sus expectativas de la forma más realista posible.

Por otra parte, en vista de la relevancia de la homogeneidad interna por país en cuanto a la importancia dada a determinados aspectos en un empleo respecto a otros, a la hora de realizar estudios comparativos entre titulados de diferentes países sobre las expectativas laborales y el «éxito» en el trabajo, resultará fundamental contemplar el contexto en que dichos titulados se inscriben, y relativizar los resultados con respecto al mismo.

Aún con ésto, como conclusión relevante cabe destacar que existe un paralelismo importante entre países en cuanto a la asociación que, dentro de cada uno de ellos, se establece de los aspectos valorados en un empleo. Sin embargo, también se dan diferencias puntuales notables, a tener en consideración en las comparaciones internacionales.

La conformación de factores en función de los aspectos que afirman valorar en un empleo, por una parte, ha hecho posible confirmar la convivencia de perspectivas tradicionales de «éxito» laboral con otras perspectivas emergentes; lo que, en cierta medida, apunta a que se podría llegar a un mismo nivel de satisfacción global con el empleo desde muchos caminos diferentes, en función de las diferentes expectativas del individuo. Y, por otra parte, dicha definición de factores facilitará un estudio más ajustado de la consecución de los diferentes tipos de éxito y las dimensiones que determinan dicha consecución.



Finalmente, habida cuenta de que los recursos humanos cualificados son un valor escaso y de los problemas manifestados por los empleadores en la captación y mantenimiento de tales recursos, y no simplemente en la adecuación de los mismos al puesto de trabajo en competencias, habría de tenerse en cuenta esta variedad de éxitos laborales contemplados por los titulados a la hora de conseguir un mayor ajuste entre oferta y demanda. Este ajuste debe entenderse no sólo en términos de los conocimientos y destrezas requeridas al titulado para el desempeño de su labor, sino también en términos de contraprestaciones que el empleador puede ofrecer a cambio del trabajo y compromiso proporcionados por el empleado.

## Referencias bibliográficas

- ALLEN, J.Y DE WEERT, E. (2007). What Do Educational Mismatches Tell Us About Skill Mismatches? A Cross-country Analysis. *European Journal of Education*, 42 (1), 59-73.
- ARTHUR, M. B., S. N. KHAPOVA, Y C. P. M. WILDEROM. (2005). Career success in a boundaryless career worldy. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- BOUDREAU, J. W., BOSWELL, W. R. & JUDGE, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 53-81.
- GUTTERIDGE, T. G. (1973). Predicting Career Success of Graduate Business School Alumni. *Academy of Management Journal*, 16 (1), 129-37.
- IACQUA, J. A. Y SCHUMACHER. P. (1995). Factors Contributing to Job Satisfaction in Higher Education. *Education*, 116.
- JUDGE, T. A, ET AL. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- KORMAN, A. K., WITTIG-BERMAN, U. Y LANG. D. (1981). Career Success and Personal Failure: Alienation in Professionals and Managers. *Academy of Management Journal*, 24 (2), 342-360.
- MORA, J. G., VILA, L. E. Y GARCÍA-ARACIL, A. (2005). European Higher Education Graduates and Job Satisfaction. *European Journal of Education*, 40 (1), 35-44.
- MORA, J. G., GARCÍA-ARACIL, A. Y VILA, L. E. (2007). Job satisfaction among young European higher education graduates. *Higher Education* 53, 29-59.
- O'SHEA, D. P., BETSINGER, A. M., & KING, C. T. (1999). Successful Career Progression: Exploratory Findings from a Study of Selected Occupations. *Center for the Study of Human Resources*, Univ. Austin, Texas.

- SCHOMBURG, H. (2007). The Professional Success of Higher Education Graduates. *European Journal of Education*, 42 (1), 35-57.
- SEIBERT, S. E., KRAIMER, M. L. Y CRANT, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845-874.
- SEIBERT, S. E., KRAIMER, M. L. Y LIDEN, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44, 219-237.
- STURGES, J. (1999). What it Means to Succeed: Personal Conceptions of Career Success Held by Male and Female Managers at Different Ages. *British Journal of Management*, 10, 239-252.
- TEICHLER, U. Y SCHOMBURG, H. (2007). *Careers of Higher Education Graduates, View and Experiences in Comparative Perspectives*. New York: Springer.

**Dirección de contacto:** José-Ginés Mora. Universitat Politècnica de Valencia. Facultad de Administración y Dirección de Empresas. Departamento de Estadística e Investigación Operativa Aplicadas y Calidad. CEGES, Edificio 8H, Camino de Vera, s/n. 46022. Valencia, España. E-mail: josegines@upvnet.upv.es