

Capital Humano

Abril 2010

núm. **112**



¿El trabajo de los jóvenes cumple sus expectativas?

Ivie

INSTITUTO
VALENCIANO DE
INVESTIGACIONES
ECONÓMICAS

compromiso social.
Bancaja 

¿El trabajo de los jóvenes cumple sus expectativas?

La sensación de desajuste que los jóvenes pueden percibir en su puesto de trabajo se ha analizado en cuadernos anteriores a través de la relación entre el nivel de formación alcanzado y el requerido por sus respectivos empleos. En el Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-Ivie se estudian también otras dos dimensiones del desajuste relacionadas con la percepción de equidad de los encuestados en sus puestos de trabajo.

Esta percepción de equidad se mide principalmente a través del desajuste entre las expectativas sobre las compensaciones monetarias y no monetarias antes de comenzar el empleo, y las realmente recibidas por los jóvenes. Así, aparte del salario, los jóvenes han de tener en cuenta también otros aspectos de la compensación tales como un buen clima laboral o las oportunidades de aprender en el puesto de trabajo. Además, se presta también atención a otro indicador referido al desajuste entre el esfuerzo realizado por los jóvenes en sus respectivos empleos y las contribuciones monetarias recibidas a cambio.

La percepción de equidad y el grado de cumplimiento de las expectativas de los entrevistados se analizan en función de la edad, sexo y nivel de estudios de los jóvenes, el grado de ajuste entre la formación adquirida y la requerida por el puesto de trabajo, así como el tipo de contrato y empleo que tienen, o si viven o no en un municipio de más de 50.000 habitantes.

Sumario

Casi seis de cada diez jóvenes declaran que las compensaciones que reciben por su trabajo cumplen sus expectativas

La proporción de hombres que considera que el trabajo es mejor de lo que esperaba supera a la de mujeres **Pág. 3**

Los jóvenes con estudios obligatorios declaran en mayor medida que su salario no se ajusta al esfuerzo dedicado

Una mejor percepción del mercado laboral va asociada a un mayor cumplimiento de las expectativas **Pág. 4**

La percepción de equidad aumenta al valorar también compensaciones no monetarias como un buen clima laboral

El grupo de sobrecualificados declara en mayor medida que les pagan menos de lo que rinden **Pág. 5**

Casi un tercio de los autónomos y de los funcionarios obtienen compensaciones por su trabajo mayores de las esperadas

Un 62,5% de los jóvenes con horarios flexibles ven cumplidas sus previsiones de compensaciones **Pág. 6**

Las expectativas de los jóvenes se cumplen en mayor medida en los sectores de finanzas, educación y sanidad

Casi la mitad de los jóvenes que trabajan en la Administración reciben menores compensaciones de las esperadas **Pág. 7**

La proporción de jóvenes urbanos que consideran su salario adecuado al esfuerzo es mayor en la C. Valenciana

En los hábitats no urbanos hay una mayor concentración de jóvenes que ven sus expectativas incumplidas **Pág. 8**

Últimos títulos publicados

- [Las trayectorias vitales de los jóvenes \(núm. 111\)](#)
- [Acceso de los jóvenes al mercado laboral \(núm. 110\)](#)
- [Flexibilidad laboral: preferencias de los jóvenes y ajustes con la realidad \(núm. 109\)](#)

Los cuadernos también se pueden consultar en la dirección de Internet <http://obrasocial.bancaja.es> en la sección de "Publicaciones" del apartado "Jóvenes"

Los análisis, opiniones y conclusiones de estas investigaciones representan las ideas de los autores, con las que no necesariamente coincide Bancaja.

Casi seis de cada diez jóvenes declaran que las compensaciones que reciben por su trabajo cumplen sus expectativas

La proporción de hombres que considera que el trabajo es mejor de lo que esperaba supera a la de mujeres

La sensación de desajuste en función de la cualificación que los jóvenes pueden percibir en su puesto de trabajo se ha analizado en anteriores cuadernos a través de la relación entre el nivel de formación adquirido y el requerido por el puesto de trabajo. Sin embargo, esta no es la única dimensión que se puede estudiar. El Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-Ivие completa este análisis mediante dos aspectos adicionales referidos a la percepción de equidad: el ajuste entre las compensaciones totales recibidas y las esperadas (percepción de expectativas cumplidas), y entre las contribuciones monetarias y el esfuerzo realizado (percepción contribución-retribución).

En este apartado se analiza la percepción de **expectativas cumplidas**, que incluye tanto las compensaciones monetarias (salario) como las no monetarias (oportunidades de aprender o buen clima laboral). Este tipo de análisis sondea la relación entre las expectativas antes de comenzar a trabajar y la realidad del empleo del encuestado, mientras que, en la otra dimensión del desajuste, las **contribuciones monetarias** se comparan con el esfuerzo actual del joven. Más adelante se incidirá en esta segunda dimensión de percepción de equidad.

El gráfico 1 muestra que casi seis de cada diez jóvenes (57,2%) consideran que las compensaciones que reciben por su trabajo —tanto monetarias como de otro tipo— cumplen sus expectativas. Este porcentaje es ligeramente superior entre las mujeres (57,8%) que entre los hombres (56,5%). No obstante, la proporción de hombres que consideran que su trabajo es algo o mucho mejor de lo que esperaban, es decir experimentan una “sorpresa positiva”, supera a la de mujeres, comportamiento que se invierte cuando se percibe que las condiciones son peores de las esperadas.

El mismo análisis por grupos de edad (gráfico 2) muestra un incremento de la percepción de equidad en el sentido de mayores compensaciones de las esperadas a medida que aumenta la edad. Así, mientras alrededor del 13% de los dos grupos de menor edad considera que las compensaciones recibidas son algo mejores de las esperadas, este porcentaje asciende hasta un 20% entre los encuestados de entre 25 y 29 años.

Por su parte, la proporción de inmigrantes (gráfico 3) que se encuentra con una situación laboral peor de la esperada es similar a la de los jóvenes de nacionalidad española (22,7% y 21,8% respectivamente).

Gráfico 1. Ajuste entre expectativas y compensaciones (monetarias y no monetarias), por género. España. 2008. Porcentajes

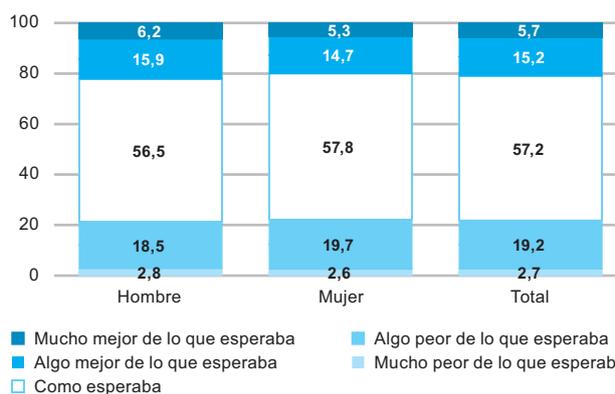


Gráfico 2. Ajuste entre expectativas y compensaciones (monetarias y no monetarias), por grupos de edad. España. 2008. Porcentajes

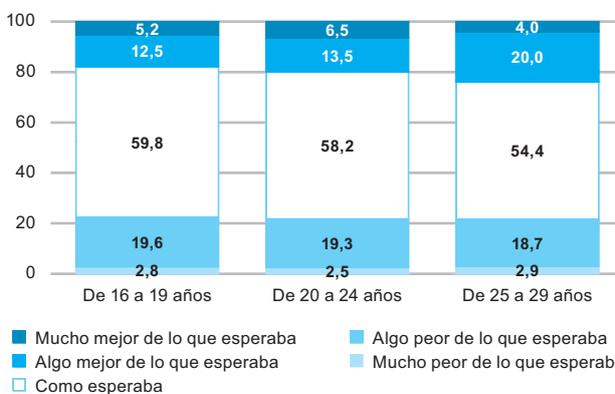


Gráfico 3. Ajuste entre expectativas y compensaciones (monetarias y no monetarias), por nacionalidad. España. 2008. Porcentajes



Fuente gráficos 1, 2 y 3: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivие

Los jóvenes con estudios obligatorios declaran en mayor medida que su salario no se ajusta al esfuerzo dedicado

Una mejor percepción del mercado laboral va asociada a un mayor cumplimiento de las expectativas

El gráfico 4 presenta el ajuste entre el rendimiento de los jóvenes en el puesto de trabajo y el salario que reciben a cambio, por nivel de estudios alcanzado. En general no se observan diferencias notables por nivel de formación. En todo caso, los universitarios parecen menos propensos a recibir compensaciones monetarias inferiores a lo que hacen en sus trabajos. Por otra parte, los jóvenes con estudios obligatorios son los que en menor proporción manifiestan que les pagan más de lo que hacen.

En cuanto a la percepción de equidad respecto a las expectativas de compensación —tanto monetarias como no monetarias— (gráfico 5), los jóvenes con estudios obligatorios son los que con mayor frecuencia han visto incumplidas sus expectativas: un 20,3% declara que las compensaciones que recibe son algo peores de las esperadas antes de comenzar a trabajar y un 4,3% manifiesta que son mucho peores.

Por su parte, un 22,8% de los universitarios perciben que las compensaciones monetarias y no monetarias son mejores de las esperadas, frente al 20,3% de los jóvenes con formación postobligatoria y el 19,9% de los encuestados con estudios obligatorios.

Al comparar los resultados de los gráficos 4 y 5 se observa que la exclusión de las compensaciones no monetarias y las expectativas influye de manera positiva en la percepción de equidad: aumenta la proporción de satisfechos (compensaciones mejores a las esperadas —gráfico 5— frente a las contribuciones monetarias por encima del esfuerzo —gráfico 4—) y desciende la de insatisfechos.

El gráfico 6 presenta, al igual que el gráfico 5, la adecuación entre las compensaciones totales y las expectativas antes de empezar a trabajar, agrupando a los jóvenes según su percepción del mercado laboral (está mal, no está ni bien ni mal, está bien). En general se observa una relación positiva entre una mejor percepción del mercado laboral y el cumplimiento de las expectativas.

La mayor parte de los jóvenes que reciben mejores compensaciones de las esperadas se concentra en el grupo de los que piensan que el mercado laboral está bien (22,2%) o no está ni bien ni mal (22,1%), aunque entre los que perciben bien el mercado de trabajo un 16,8% considera que sus compensaciones son algo mejores frente al 15,7% de los que no lo perciben ni bien ni mal. Entre los que consideran que el mercado laboral está mal hay una mayor concentración de expectativas insatisfechas (27,1%).

Gráfico 4. Ajuste entre contribuciones monetarias y esfuerzo, por nivel de estudios. España. 2008.
Porcentajes

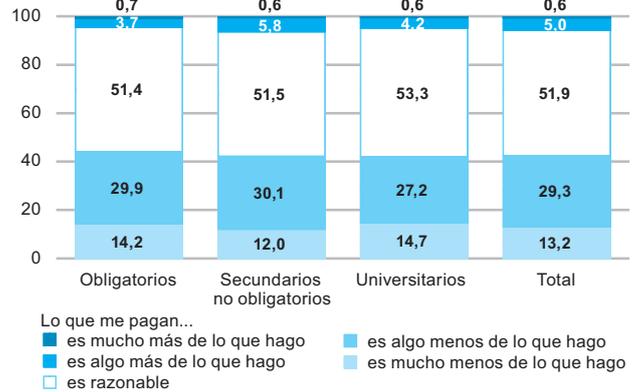


Gráfico 5. Ajuste entre expectativas y compensaciones (monetarias y no monetarias), por nivel de estudios. España. 2008. Porcentajes

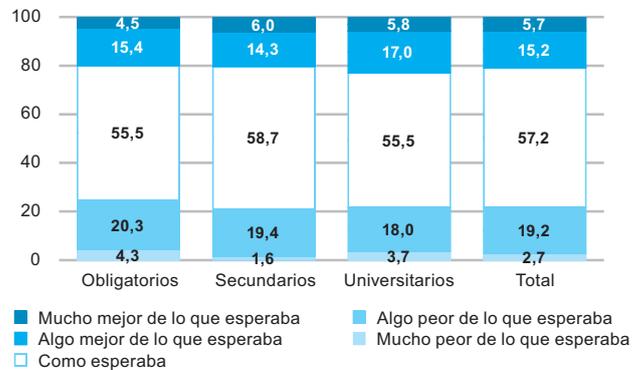
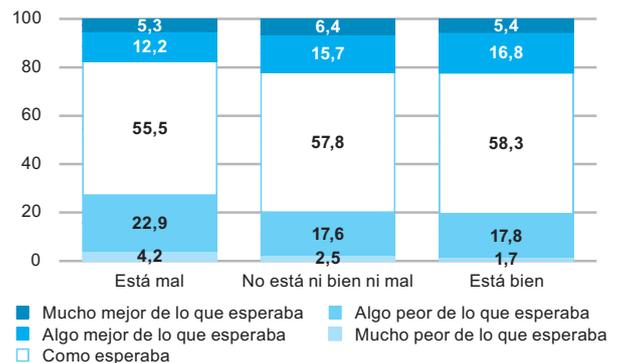


Gráfico 6. Ajuste entre expectativas y compensaciones (monetarias y no monetarias), por percepción del mercado laboral. Último empleo. 2008.
Porcentajes



Fuente gráficos 4, 5 y 6: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivie

La percepción de equidad aumenta al valorar también compensaciones no monetarias como un buen clima laboral

El grupo de sobrecualificados declara en mayor medida que les pagan menos de lo que rinden

En esta página se presta atención a dos tipos de ajuste: los relativos al nivel de cualificación (sobrecualificación) y los referidos a las compensaciones y contribuciones recibidas en el empleo. Recordemos que la **medición subjetiva** de la sobrecualificación se basa en la percepción de los encuestados acerca de la adecuación entre su nivel de formación y el nivel requerido por el puesto de trabajo. A su vez, la **medición objetiva** se calcula a partir de la formación que los encuestados considerarían necesaria en sus empleos y la que poseen.

El gráfico 7 presenta la relación entre el nivel de sobrecualificación, y la percepción de equidad entre el esfuerzo en el puesto de trabajo y el salario recibido a cambio. En el panel a (sobrecualificación subjetiva), se observa que entre los jóvenes que perciben estar sobrecualificados, más de la mitad (52,4%) creen que les pagan menos de lo que rinden en sus empleos. No obstante, según la medición objetiva de la sobrecualificación (panel b), este porcentaje cae hasta un 43,3%, y apenas se diferencia del de los razonablemente cualificados (41,7%) y los infracualificados (42%).

Por otra parte, según la medición subjetiva de la sobrecualificación (panel a), un 56,1% de los jóvenes con la cualificación adecuada declaran que les pagan razonablemente, frente al 50,5% de los infracualificados y el 42,3% de los sobrecualificados. Además, los jóvenes infracualificados declaran en mayor medida que les pagan por encima de su esfuerzo (tanto en el panel a como en el b).

Por otra parte, el gráfico 8 muestra el ajuste entre las compensaciones globales y las expectativas antes de trabajar. En este caso, tanto para la sobrecualificación subjetiva como para la objetiva, la proporción de jóvenes con expectativas incumplidas es inferior a la de los que en el gráfico 7 declaraban recibir salarios por debajo del esfuerzo realizado. Además, el grado de satisfacción también aumenta considerablemente al comparar los resultados de los gráficos 7 y 8, por lo que se desprende que la inclusión de las compensaciones no monetarias, al igual que se observaba al comparar los gráficos 4 y 5, influye en la percepción de equidad de manera positiva.

Gráfico 7. Ajuste entre contribuciones monetarias y esfuerzo, por grado de sobrecualificación. Último empleo. 2008. Porcentajes

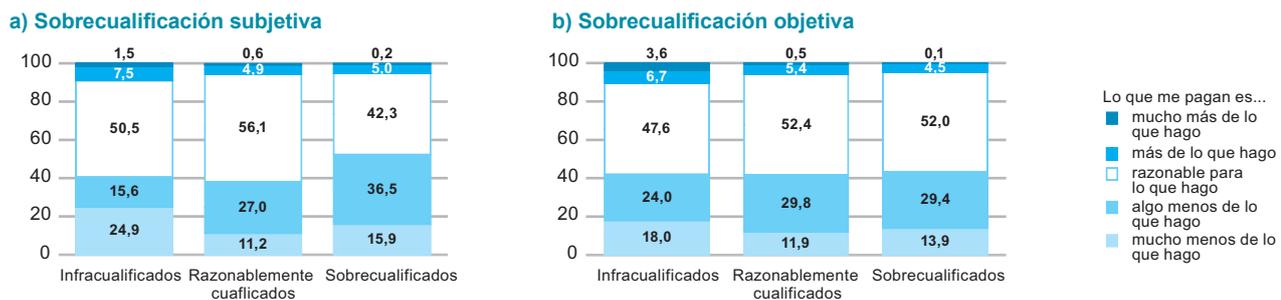
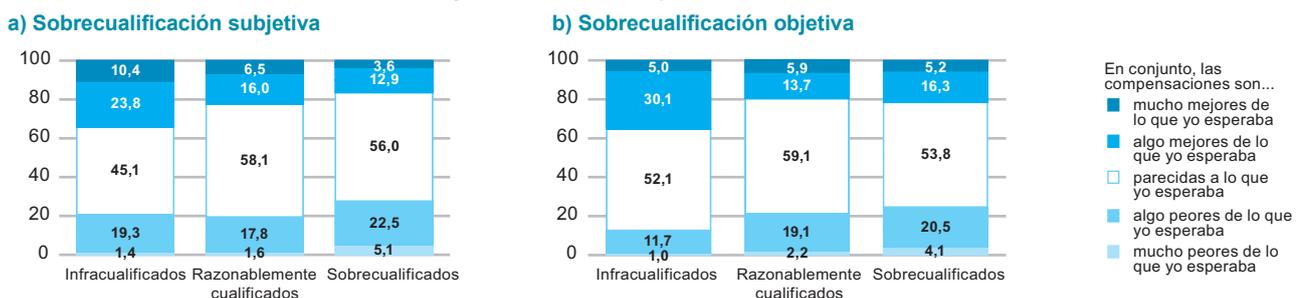


Gráfico 8. Ajuste entre expectativas y compensaciones (monetarias y no monetarias), por grado de sobrecualificación. Último empleo. 2008. Porcentajes



Sobrecualificación subjetiva: se pregunta directamente al encuestado acerca de su percepción en cuanto al ajuste de la formación adquirida frente a la requerida por su puesto de trabajo
Sobrecualificación objetiva: cualquier desajuste entre los años de formación adquiridos y los requeridos para desarrollar el puesto de trabajo

Fuente gráficos 7 y 8: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivie

Casi un tercio de los autónomos y de los funcionarios obtienen compensaciones por su trabajo mayores de las esperadas

Un 62,5% de los jóvenes con horarios flexibles ven cumplidas sus previsiones de compensaciones

En este apartado se describe la relación entre la percepción de equidad o grado de adecuación entre las compensaciones esperadas (monetarias y no monetarias) antes de empezar a trabajar y las realmente recibidas, y las características de los contratos de los jóvenes encuestados.

En el gráfico 9 se muestra esta percepción de equidad por tipo de contrato. Se observa que los jóvenes autónomos y los funcionarios son los que en mayor medida declaran que las compensaciones recibidas son mejores de las esperadas (27,9% y 27% respectivamente).

A su vez, los jóvenes con contratos de formación (31,9%) y los temporales (22,9%) son los que con mayor frecuencia declaran recibir unas compensaciones inferiores a las esperadas. Finalmente, los funcionarios y los temporales son los que en mayor medida encuentran las compensaciones esperadas (58,4% y 59,3%).

En cuanto a la dedicación (gráfico 10), no se aprecian diferencias notables entre los jóvenes con contratos a tiempo completo y a tiempo parcial, especialmente entre los que perciben compensaciones peores de las esperadas (21,7% y 21,9% respectivamente). En todo caso, entre los jóvenes con empleos a tiempo parcial se observa una proporción ligeramente superior de los que declaran que las compensaciones son las esperadas (58,3% frente al 56,5% a tiempo completo), diferencia que se ve compensada por la mayor proporción de jóvenes con empleos a tiempo completo que perciben mejores compensaciones de las esperadas (21,7% frente al 19,9% a tiempo parcial).

Por último, por tipo de horario, los jóvenes con flexibilidad horaria muestran una mayor concentración de respuestas en torno al cumplimiento de las previsiones (62,5% frente al 53,3% de los jóvenes con horarios fijos).

Además, son precisamente los jóvenes con horarios fijos los que manifiestan en mayor proporción que las compensaciones recibidas, tanto monetarias como no monetarias, son algo peores de las esperadas (21,6%). Estos, agrupados junto con los que perciben que las contribuciones son mucho peores (2,6%), muestran que cerca de uno de cada cuatro jóvenes con contratos de horario fijo ven incumplidas sus expectativas.

Por otra parte, el porcentaje de jóvenes con horarios fijos que consideran que las compensaciones recibidas son mejores de las esperadas (22,4%) supera al de jóvenes con flexibilidad horaria (18%).

Gráfico 9. Ajuste entre expectativas y compensaciones (monetarias y no monetarias), por tipo de contrato. Último empleo. 2008. Porcentajes

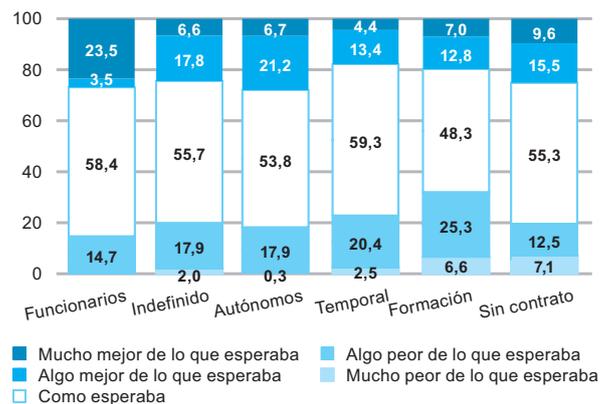


Gráfico 10. Ajuste entre expectativas y compensaciones (monetarias y no monetarias), por tipo de dedicación. Último empleo. 2008. Porcentajes

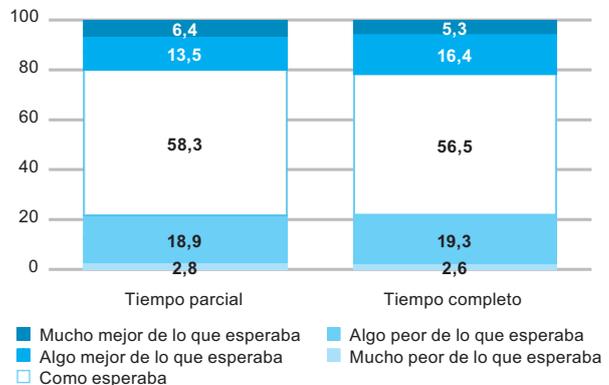
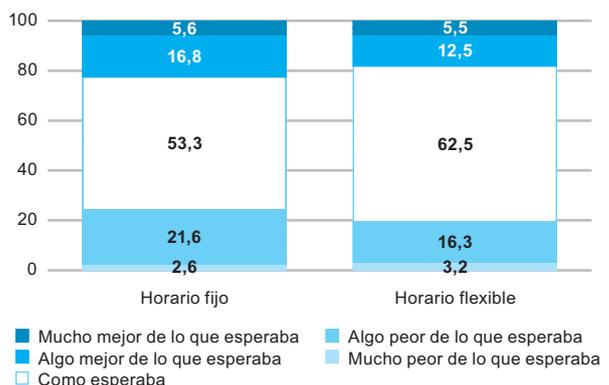


Gráfico 11. Ajuste entre expectativas y compensaciones (monetarias y no monetarias), por tipo de horario. Último empleo. 2008. Porcentajes



Fuente gráficos 9, 10 y 11: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivie

Las expectativas de los jóvenes se cumplen en mayor medida en los sectores de finanzas, educación y sanidad

Casi la mitad de los jóvenes que trabajan en la Administración reciben menores compensaciones de las esperadas

En el cuadro 1 se presenta la percepción de equidad respecto a las expectativas de compensación en función del sector de actividad de los entrevistados. Los sectores aparecen ordenados de izquierda a derecha de mayor a menor frecuencia de respuestas de compensaciones por encima de las esperadas «mucho mejor de lo que esperaba» y «algo mejor de lo que esperaba».

Así, la mejor situación respecto a las expectativas se produce con diferencia entre los que trabajan en los sectores de finanzas, educación y sanidad (un 27,3% perciben que las compensaciones son algo o mucho mejores de las esperadas).

Por el contrario, casi la mitad de los jóvenes que trabajan directamente para la administración pública (47,1%) declaran encontrarse en una peor situación respecto a las compensaciones de la que esperaban antes de entrar a trabajar en este sector.

En función del tipo de empleador (gráfico 12), los jóvenes contratados por empresas de trabajo temporal (ETT) y los empleados por el sector público —administración pública o empresas públicas— perciben unas compensaciones globales inferiores a las esperadas en mayor proporción que los jóvenes contratados por empleadores privados o los autónomos: 30,1% y 27,5% respectivamente.

Los jóvenes que encuentran sus expectativas cumplidas en mayor o menor grado se distribuyen casi a partes iguales tanto para los empleadores públicos como para los privados, mientras que para los autónomos domina la percepción de mejores compensaciones de la esperadas (31,9% frente al 14% de peores compensaciones), y para los jóvenes contratados por ETT predomina la sensación de expectativas incumplidas (30,1% frente a 16,2%).

El tamaño de la empresa donde trabajan los jóvenes encuestados (gráfico 13) es otra característica del empleo que se analiza en relación con la percepción de expectativas cumplidas. Se observa una ligera

tendencia al incremento de la sensación de expectativas incumplidas a medida que aumenta el número de empleados de la empresa. Por otra parte, los jóvenes que trabajan en empresas de 50 a 199 empleados son los que en mayor medida perciben contribuciones mejores de las esperadas (27,8%).

Gráfico 12. Ajuste entre expectativas y compensaciones (monetarias y no monetarias), por tipo de empleador. Último empleo. 2008. Porcentajes

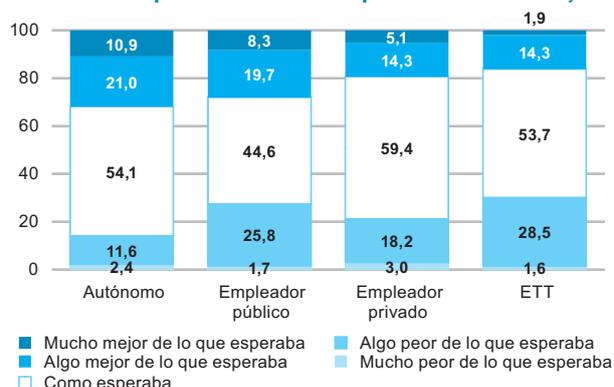
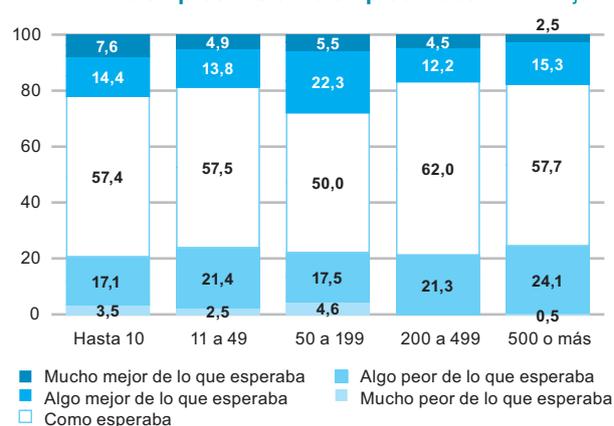


Gráfico 13. Ajuste entre expectativas y compensaciones (monetarias y no monetarias), por tamaño de la empresa. Último empleo. 2008. Porcentajes



Cuadro 1. Ajuste entre expectativas y compensaciones (monetarias y no monetarias), por sector de actividad. Último empleo. España. 2008. Porcentajes

Las compensaciones que recibo de mi trabajo son...	Finanzas, Educación y Sanidad	Otros servicios	Industria y Construcción	Comercio, Restaurantes y Transporte	Admón. Pública	Agricultura
mucho mejor de lo que esperaba	5,6	7,3	5,9	5,0	2,0	4,3
algo mejor de lo que esperaba	21,7	15,7	16,3	12,3	13,1	5,9
como esperaba	56,3	56,9	53,3	60,4	37,8	64,0
algo peor de lo que esperaba	14,9	16,6	22,6	19,2	45,2	24,0
mucho peor de lo que esperaba	1,6	3,5	1,9	3,2	1,9	1,9

Fuente gráficos 12 y 13 y cuadro 1: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivie

La proporción de jóvenes urbanos que consideran su salario adecuado al esfuerzo es mayor en la C. Valenciana

En los hábitats no urbanos hay una mayor concentración de jóvenes que ven sus expectativas incumplidas

A continuación se compara la situación de los jóvenes de la Comunitat Valenciana y los de España distinguiendo también por hábitat (urbano y no urbano). En este caso se atiende a ambas dimensiones de la percepción de equidad: contribución-retribución y grado de expectativas cumplidas.

En el gráfico 14 se presenta la dimensión de contribuciones monetarias frente al rendimiento de los jóvenes en sus actuales puestos de trabajo. En el ámbito no urbano, (nucleos de menos de 50.000 habitantes) tanto para España como para la Comunitat Valenciana, los entrevistados consideran en mayor proporción que les pagan menos de lo que hacen en sus respectivos empleos en comparación con los jóvenes urbanitas.

En cuanto al hábitat urbano, los jóvenes de la Comunitat Valenciana parecen estar más ajustados, ya que un 58,3% declaran que lo que les pagan es razonable

para lo que hacen, frente al 52,5% de España. Además, los jóvenes de la España urbana perciben en mayor proporción que les pagan menos de lo que hacen (41,8% frente al 37,7% de la Comunitat Valenciana urbana).

La dimensión del desajuste entre expectativas antes de trabajar y contribuciones totales recibidas se muestra en el gráfico 15. En este caso, al incluir también las contribuciones no monetarias percibidas, la proporción de jóvenes que declaran que las compensaciones son mejores de las esperadas aumenta, por lo que disminuye la proporción de los que opinan que las contribuciones no cumplen sus expectativas. Además, no se observan grandes diferencias especiales entre España y la Comunitat Valenciana, pero sí entre los ámbitos urbano y no urbano. Así en los hábitats no urbanos hay una mayor proporción de jóvenes que considera que las compensaciones son mucho peores de las esperadas.

Gráfico 14. Ajuste entre contribuciones monetarias y esfuerzo, por hábitat. España y Comunitat Valenciana. Último empleo. 2008. Porcentajes

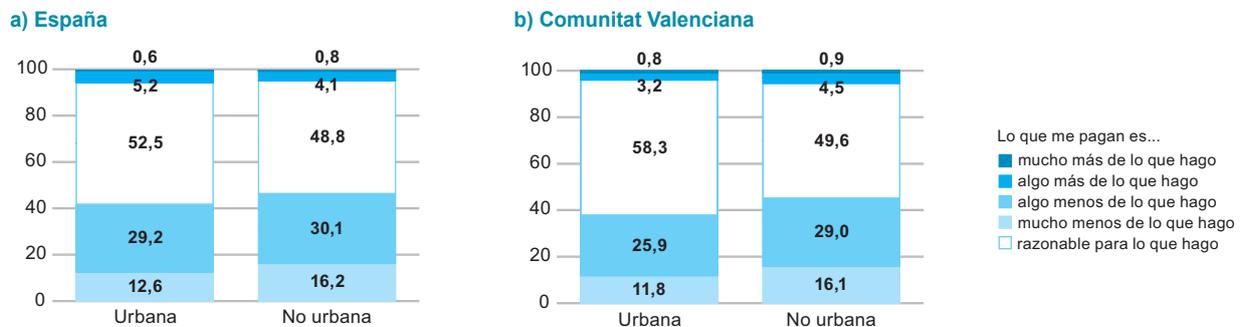
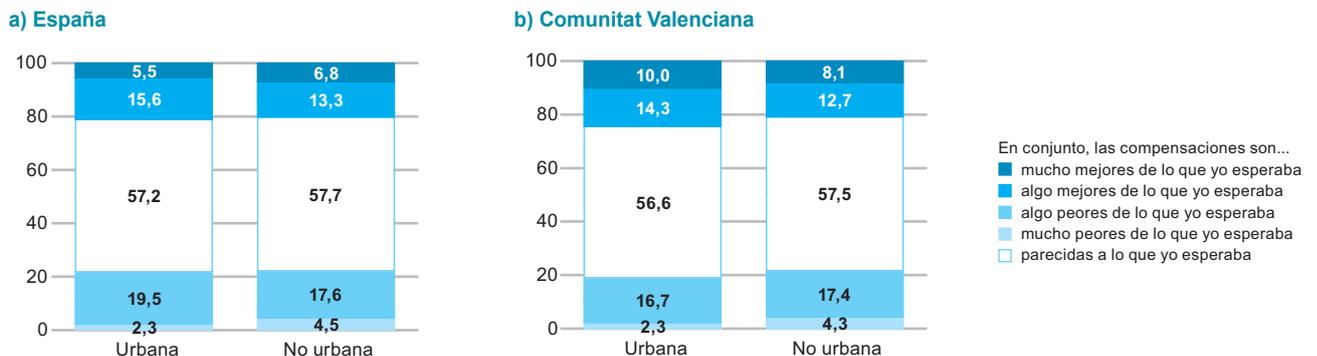


Gráfico 15. Ajuste entre expectativas y compensaciones (monetarias y no monetarias), por hábitat. España y Comunitat Valenciana. Último empleo. 2008. Porcentajes



* Hábitat urbano: poblaciones de 50.000 o más habitantes. Hábitat no urbano: poblaciones de menos de 50.000 habitantes
Fuente gráficos 14 y 15: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivие