

CONCEPTO DE ÉXITO Y TRABAJO IDEAL DE LOS UNIVERSITARIOS DE LA GENERACIÓN Z

Marta Hernández Arriaza¹, Isabel Muñoz San Roque² Gonzalo Aza Blanc³

¹Facultad de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Pontificia Comillas (España)

²Departamento de Educación de la Universidad Pontificia Comillas (España)

³Departamento Psicología de la Universidad Pontificia Comillas (España)

Correo electrónico: mharriaza@comillas.edu, isabelmsanroque@comillas.edu gonzalo.aza@comillas.edu

Resumen (Entre 6 y 8 líneas)

La generación Z presenta desafíos tanto en su experiencia universitaria como en la orientación para la carrera. El objetivo de la investigación es presentar los resultados del estudio cualitativo en el que participaron 37 estudiantes universitarios a través de varios *focus group*. Los resultados permiten destacar la importancia que los estudiantes otorgan al concepto de éxito ligado al equilibrio, así como poder desarrollarse en un trabajo motivador. Este estudio ayuda a mejorar la comprensión de los alumnos de esta generación, así como una base para desarrollar programas de orientación que incluyan estrategias de orientación para su carrera teniendo en cuenta esta realidad.

Palabras clave (Entre 3 y 5 palabras)

Expectativas profesionales, Generación Z, éxito, universidad, Investigación cualitativa

Área temática en la que se incluye el trabajo (marcar la casilla que corresponda con una X):

Las políticas de orientación para la carrera

- El papel de la orientación en la enseñanza secundaria y superior, no universitaria.
- La función orientadora de las universidades: la responsabilidad de las instituciones de educación superior.
- Las estrategias de la orientación profesional en y para el empleo: industria 4.0.

Los servicios de orientación para la carrera

- La orientación en educación secundaria y formación profesional.
- Los servicios de orientación en las universidades.
- La orientación para la carrera en los servicios de empleo, los sindicatos, las organizaciones empresariales y los recursos humanos en las empresas.

Las competencias de gestión para la carrera

- Las competencias del aprendizaje permanente y los contenidos de la orientación en la educación superior no universitaria.
- Metodologías y formación de las competencias de gestión para la carrera en el ámbito universitario.
- Estrategias de la orientación para la carrera en el emprendimiento y el empleo: el aprendizaje basado en el trabajo.
- La formación de los profesionales de la orientación para la carrera.

Introducción

No es ningún secreto que los grupos de personas nacidas en diferentes períodos de tiempo, con diferentes influencias externas, desarrollan puntos de vista algo divergentes en cuanto a prioridades, preferencias y valores (Walsh, 2011). Por ello, Se estableció una teoría de generaciones basada en la idea de que las personas dentro de un grupo generacional están vinculadas por experiencias, eventos, circunstancias, etc., dando lugar así a cohortes sociales, llamadas generaciones (Hernandez-de-Menendez et al., 2020). Las generaciones, al igual que las clases sociales, están formadas por conjuntos de personas que no han elegido pertenecer a dichos grupos y que comparten haber vivido determinados hechos históricos y sociales en una misma etapa de la vida (Mannheim, 1970).

Para comprender las características que unifican y dividen a las generaciones, es necesario examinar el contexto generacional más amplio. En la tabla 1 se recogen las generaciones y su contexto histórico. Incluyendo a la Generación Z, existen cinco cohortes generacionales representadas en la población actual española (Vilanova & Ortega, 2017). Sin embargo, existen dificultades para definir el rango de edad de las generaciones. Además, la Generación Z parece ser la más problemática debido, en parte, a que todavía no ha sido tan bien examinada por ser la generación más joven en el mercado laboral (Dolot, 2018).

Tabla 1

Taxonomía de las generaciones

| Nombre | Marco Temporal | Contexto Histórico |
|------------------------|----------------|-----------------------------|
| Los niños de la guerra | 1930 - 1948 | Conflictos bélicos |
| Baby Boom | 1949 - 1968 | Paz y explosión demográfica |
| Generación X | 1969 - 1980 | Crisis del 73 y transición |
| Millennials | 1981 - 1994 | Inicio de la digitalización |
| Generación Z | 1995 - 2010 | Expansión de internet |

Nota: Tabla adaptada de (Vilanova & Ortega, 2017)

Con cada generación surgen prioridades y valores distintos que impactan en su forma de tomar decisiones y en las acciones que realizan en su día a día (Walsh, 2011). Los niños de la guerra (1930-1948) se caracterizaron por la austeridad, mientras que los pertenecientes a la generación Baby Boom (1949-1968) fueron ambiciosos y representan el triunfo de la clase media en nuestro país. La generación X (1969-1980), la menos estudiada, es conocida como “generación de la llave al cuello” debido a la incorporación de la mujer al mundo laboral. Los Millennials, o Generación Y (1980-1995), vivieron creyendo que podrían conseguir cualquier cosa, y se encontraron con la crisis económica al comenzar su carrera laboral (Vilanova & Ortega, 2017). Los pertenecientes a la Generación Z, nacidos después de 1995, exhiben características diferentes de sus predecesores; han crecido rodeados de tecnología e internet, han convivido con las redes sociales y han vivido, desde su infancia, diversas cuestiones sociales impredecibles como la crisis económica de 2008, los atentados del 11 de septiembre de 2001 o los del 11 de marzo de 2004 en España (Schwieger & Ladwig, 2018). Además, los miembros de la Generación Z, a pesar de la incertidumbre, creen que pueden cambiar el mundo (Pousson & Myers, 2018).

A nivel internacional se han realizado estudios para conocer el concepto de éxito de la Generación Z y sus preferencias en el mundo laboral. Singh & Dangmei, 2016 destacan entre las preferencias en el trabajo, la flexibilidad e independencia, así como la importancia de la responsabilidad social de las empresas. Puiu (2017) se enfoca en el tamaño de empresa preferido por los miembros de esta generación y en las condiciones ideales de trabajo, siendo mayoritaria la preferencia por trabajar en un equipo pequeño en una oficina, disponiendo de flexibilidad horaria. El estudio de Bulut & Maraba (2021) analiza el concepto de éxito y el trabajo ideal, señalando que a esta generación les gusta trabajar en equipo, sentir que pertenecen a algún lugar y que están dispuestos a esforzarse a cambio de un *feedback* positivo. Sus referentes son las personas que aman lo que hacen y que aprenden continuamente. Por último, Pulevska-Ivanovska et al., (2017) recalcan también la importancia del equilibrio en la vida personal y profesional para esta generación.

El objetivo del presente estudio fue advertir las narraciones en torno a la idea de éxito y trabajo ideal en una muestra de alumnos universitarios pertenecientes a la generación Z de distintas titulaciones.

Metodología

Dentro del encuadre de la investigación cualitativa llevamos a cabo 8 grupos de discusión basados en una entrevista semiestructurada. Se preguntó a los alumnos “¿Qué es para ti tener éxito en la vida?” y ¿Cuál sería tu trabajo ideal? La finalidad de los grupos de discusión ha sido conocer la cultura, entendida como forma de pensar, sentir y relacionarse, de los alumnos de la generación Z matriculados en estudios de grado de nuestra universidad. La muestra ha estado compuesta por un total de 37 personas: 17 alumnos de primeros cursos, 20 alumnos de últimos cursos, nacidos después de 1995. Los grupos se organizaron por áreas de conocimiento (educación, psicología y trabajo social, económicas y derecho, ingenierías y sanidad) y curso (primeros y últimos). Durante las entrevistas se grabó la voz de los participantes y se procesaron los datos elaborando un informe de resultados con la transcripción de las grabaciones. Posteriormente, se realizó

un análisis de los textos aportados para generar las conclusiones relacionadas con el concepto de éxito y el trabajo ideal. Este estudio presenta los resultados de la primera parte de un estudio más completo realizado con metodología cualitativa en el que se exploró la experiencia en la universidad de los alumnos y la influencia de su paso por la universidad en su proceso de formación como personas.

Resultados

A la hora de definir qué es tener éxito en la vida, se observan aspectos comunes en todas las personas consultadas, independientemente del grado que cursen, de si están en los primeros o en los últimos cursos del grado o de si ya han terminado sus estudios universitarios. En la tabla 2 se recogen los factores asociados al concepto de éxito y también al trabajo ideal.

Agrupamos las respuestas de los participantes en los grupos de discusión en nueve factores: lograr las metas, dejar un legado, ser feliz, el cambio a lo largo de la vida, rodearse de personas, tener un trabajo motivador, mostrar sus valores, el equilibrio y el bienestar económico.

Tabla 2

Factores del concepto de éxito y del trabajo ideal

| Concepto de éxito | Trabajo ideal |
|------------------------------|-----------------------|
| Lograr las metas | Retador |
| Dejar un legado | Trabajar con personas |
| Ser feliz | Ambiente respetuoso |
| Cambio a lo largo de la vida | Autonomía y libertad |
| Rodearte de personas | Sentirse valorado |
| Equilibrio | Dinamismo |
| Bienestar económico | Conciliación |
| Principios y valores | Estabilidad económica |
| Trabajo motivador | |

Los resultados evidencian que los alumnos definen el éxito como la *consecución de las metas* que uno se propone, tanto en el terreno personal como en el laboral o profesional:

“Alcanzar todos mis objetivos; o sea, en todos los ámbitos, no sólo en el tema profesional”

PRIMEROS CURSOS – PSICOLOGÍA/TRABAJO SOCIAL

“Cuando has hecho todo lo posible para conseguir tu meta y si has hecho lo posible, (el éxito) es adonde hayas llegado”

ÚLTIMOS CURSOS – EDUCACIÓN

“Pues yo creo que es algo que depende mucho de cada persona y que para saber realmente cuál es tu éxito necesitas tener muy claro cuáles son tus metas y cuáles son tus prioridades y al final, para mí, pues es eso, alcanzar mis metas”

PRIMEROS CURSOS – INGENIERÍA

“Yo creo que el éxito es algo muy subjetivo y no podemos decir, el éxito es esto, o sea es básicamente alcanzar lo que quieres lograr sin perder nada por el camino”

PRIMEROS – ECONÓMICAS/DERECHO

Otro factor importante relacionado con el concepto de éxito es el referido a *dejar una huella, un legado* a través de la práctica profesional. Con este matiz se refieren a la importancia que le otorgan también al bien común, el poder dejar un impacto positivo en el mundo:

“Para mí, haber dejado algo bueno en el mundo, un buen legado”

ÚLTIMOS CURSOS – INGENIERÍA

“Haber puesto algo para transformar el mundo”

ÚLTIMOS CURSOS – DERECHO/ECONÓMICAS

“Haber dejado como un legado, algo a los que vienen por detrás o a quien has ayudado y que haya sido tu ayuda importante para él”

ULTIMOS CURSOS- ESTUDIANTE DE ENFERMERÍA

“Que tu trabajo no solo tenga una recompensa sino también un impacto en el mundo, en la sociedad, que puedas cambiar algo, no solo que hagas cosas que se queden ahí”

ÚLTIMOS CURSOS – PSICOLOGÍA/TRABAJO SOCIAL

El éxito está muy relacionado con disfrutar con lo que una persona hace, con la *felicidad* en general:

“Sí, yo creo que éxito es ser feliz un poco en toda tu vida”

ÚLTIMOS CURSOS – DERECHO/ECONÓMICAS

“Tener éxito es estar contento con lo que uno hace, independientemente de que esté relacionado con lo laboral, con lo personal, estoy feliz”

ÚLTIMOS CURSOS – PSICOLOGÍA/TRABAJO SOCIAL

“Pero yo creo que al final el éxito definitivo, el éxito último es que hagas lo que te guste y que estés rodeado de gente que te hace feliz y que básicamente seas feliz en tu vida”

PRIMEROS – ECONÓMICAS/DERECHO

“El éxito es ser lo más feliz posible, supongo”

PRIMEROS CURSOS – PSICOLOGÍA/TRABAJO SOCIAL

Además, el éxito en los estudiantes de esta generación no es estático, sino que va *cambiando a lo largo de la vida*:

“Yo creo que el éxito es algo que nunca se alcanza, sino que siempre se persigue, toda la vida, porque es complicado llegar y decir: ¡Estoy en el éxito! O sea, siempre lo vas a querer, cuando has llegado a una meta, te vas a querer proponer otra”

PRIMEROS – ECONÓMICAS/DERECHO

“Nunca acabas de tener éxito en la vida porque siempre estás persiguiendo ese éxito entonces como que tu vida está llena de pequeños éxitos, digamos, distintos, que pueden cambiar con el tiempo”

PRIMEROS – INGENIERÍAS

“Tener el lujo de cambiar, no me gusta la monotonía, y como decía alguien, si la aventura es peligrosa, la rutina es letal”

PRIMEROS CURSOS – PSICOLOGÍA/TRABAJO SOCIAL

Igualmente reconocen la importancia de *rodearse de personas* y compartir con ellas el éxito:

“Y luego también la gente que te rodee, que te quiera”

ÚLTIMOS CURSOS – INGENIERÍAS

“Como que sea todo un pack (...) Yo por ejemplo me quiero casar y quiero tener hijos, quiero formar una familia, yo, aunque tenga un puestazo si no he logrado eso, para mí sería un fracaso”

ÚLTIMOS CURSOS – DERECHO/ECONÓMICAS

“De qué me sirve tener un trabajo increíble y ser millonaria, que está muy bien y ojalá, pero si luego no estoy a gusto conmigo misma o con mi círculo social no sirve”

ÚLTIMOS CURSOS – PSICOLOGÍA/TRABAJO SOCIAL

“El éxito es conseguir tus metas y que los que te valoran, que tengas gente a tu alrededor que se pueda alegrar contigo, es decir, que hayas construido relaciones personales fuertes y buenas de tal manera que cuando tu consigues tus metas realmente esas personas formen parte de tus metas y se alegren por ti “

PRIMEROS CURSOS – DERECHO/ECONÓMICAS

Relacionan el éxito con los *valores, el equilibrio y el bienestar económico*:

“Para mí el éxito sería no traicionar mis principios morales”

ÚLTIMOS CURSOS – PSICOLOGÍA/TRABAJO SOCIAL

“Un equilibrio entre lo que quieres y lo que puedes conseguir”

ÚLTIMOS CURSOS – PSICOLOGÍA/TRABAJO SOCIAL

“Alcanzar mis metas y sobre todo aprender a gestionar bien el tiempo, que creo que eso es algo que nunca se deja de aprender, que tengas tiempo suficiente para hacer las cosas que te gustan y que realmente el tiempo que le estás dedicando a tus actividades sea el que quieres dedicar, y bueno, tener un bienestar económico también es importante”

PRIMEROS CURSOS – DERECHO/ECONÓMICAS

“Trabajar en lo que realmente te gusta, ya no ganar dinero, obviamente poder vivir, pero no vivir con excesivos lujos”

ÚLTIMOS CURSOS – PSICOLOGÍA/TRABAJO SOCIAL

Muy relacionado con el éxito, para los estudiantes de esta generación es importante que el trabajo que realicen sea *motivador*:

“Que consigas convertir el trabajo en algo que te encante porque al final eso es muy probable, lo que más horas le dediques, entonces si eso no te gusta, lo llevas muy mal”

ÚLTIMOS CURSOS – DERECHO/ECONÓMICAS

“Es sentirse realizado con lo que estás haciendo”

ÚLTIMOS CURSOS – PSICOLOGÍA/TRABAJO SOCIAL

“Para mí sería encontrar un trabajo y que me levante por la mañana y no tenga ni que poner la alarma, el encontrar esa motivación, el querer de verdad levantarte animada y con ganas de ir y hacer lo que tienes que hacer”

ÚLTIMOS CURSOS – PSICOLOGÍA/TRABAJO SOCIAL

“Y el saber que tu trabajo tiene un fin, que haces algo que realmente tiene una recompensa y no levantarte y decir: otra vez tengo que ir a trabajar y tengo que hacer esto y tengo tarea hasta las tres”

ÚLTIMOS CURSOS – PSICOLOGÍA/TRABAJO SOCIAL

En este sentido, cuando les preguntamos por su trabajo ideal, el primer factor que resaltan es que éste les proporcione *retos* y les motive:

“Pues que no digas ¡Vaya mierda, me toca otra vez ir a trabajar! Hablando pronto y mal, el levantarme por la mañana y decir ¡Otro día! Sino que sea ¡Oye, pues mira, a ver qué puedo hacer hoy!”

PRIMEROS CURSOS – PSICOLOGÍA/TRABAJO SOCIAL

“Yo diría que me guste, que esté contenta, que no vaya a levantar cada mañana diciendo, a ver, es muy difícil pero que esté contenta con lo que estoy haciendo, que sea también como un sitio de aprendizaje, un poco para lo que tú has dicho, para poder evolucionar y seguir avanzando”

PRIMEROS CURSOS – DERECHO/ECONÓMICAS

Asimismo, es importante para ellos trabajar con personas, que el *ambiente sea respetuoso* y de colaboración, que el trabajo les aporte *autonomía y libertad*, sentirse valorado, que haya *dinamismo*, que les permita *conciliar con su vida personal*, así como una *estabilidad económica*.

“Y luego, creo que parece muy obvio decirlo, pero que te valoren como persona porque hay muchas empresas en las que no se valora la persona detrás sino lo que está haciendo como si fuese una máquina”

ÚLTIMOS CURSOS – DERECHO/ECONÓMICAS

“Libertad, sobre todo, o sea, más autonomía. En mi forma de trabajar si se me deja más autonomía, hago más de lo que se me pide y esa autonomía es muy importante, para mí ver que se me deja hacer y se valoran las ideas que aportas y cómo trabajas en conjunto con un equipo”

ÚLTIMOS CURSOS - EDUCACIÓN

Conclusiones / Discusión

Siempre ha habido diferencias entre las diferentes generaciones. No obstante, la generación Z es la primera generación que ha crecido en un mundo globalizado y con acceso universal a internet. A nivel educativo han vivido la introducción de nuevas pedagogías como el aprendizaje por proyectos, la gamificación o el aprendizaje cooperativo. Es importante reflexionar sobre cómo estos cambios han influido en su concepto de éxito y cómo las instituciones educativas y los centros de trabajo podemos adaptarnos a su forma de pensar, sentir y vivir.

Los resultados recogidos en este primer estudio cualitativo son similares a los encontrados por otros autores. Además, existe una relación entre los factores que describen el éxito y los del trabajo ideal. En parte porque, como se detalla en el apartado de los resultados, el éxito en la vida de los alumnos de la generación Z está muy ligado al trabajo. Es muy importante que su trabajo sea motivador y parte de su éxito es encontrar ese trabajo.

Destacamos la importancia del equilibrio entre la vida personal y profesional observada por Pulevska-Ivanovska et al., (2017) así como la demanda de encontrar un trabajo que les ofrezca flexibilidad e independencia (Singh & Dangmei, 2016). Esta flexibilidad e independencia se acompañan de un sentido de irreverencia (Vilanova & Ortega, 2017), por lo que es necesario enseñarles que, en el mundo laboral, las estructuras todavía son, en muchas ocasiones jerárquicas de manera que puedan ajustarse al ecosistema existente. Asimismo, las empresas y las universidades debemos entender su perspectiva y ajustarnos a esta falta de “sentido de la autoridad” que los lleva en ocasiones a traspasar los límites de lo analógico.

Los alumnos de la generación Z parecen haber interiorizado que el éxito está relacionado con el logro de las metas pero que, estas metas, cambian a lo largo del tiempo. Por tanto, es clave que enseñemos a nuestros alumnos a reorientar sus carreras profesionales para ajustarse a las demandas del mercado y a sus propias expectativas. Debemos ofrecer programas flexibles en sus estudios que les permitan aprender a decidir.

Por otro lado, parece que la brújula que guía a esta generación es la intención de cambiar el mundo, dejar un legado. Conocer esta motivación puede ayudarnos como docentes a adaptar las actividades que les proponemos teniendo en cuenta que, a diferencia de las generaciones anteriores, su motivación principal no es el prestigio ni el enriquecimiento económico. Quieren vivir bien, pero no necesitan reconocimiento sino sentir que están cambiando el mundo.

Teniendo en cuenta la cultura de esta generación se precisa implementar programas de orientación para la carrera ajustados a sus valores culturales, así como ayudar a los alumnos a generar expectativas acordes al mercado laboral. Es necesario completar la información cualitativa recogida en esta primera fase con un estudio de carácter cuantitativo sobre las metas profesionales de esta generación y sus valores vocacionales.

Para concluir, como limitación a este estudio, debemos tener en cuenta que éste fue realizado en un contexto pre-COVID-19 por lo que es posible que algunos de los factores hayan variado con la crisis sanitaria. Sería interesante replicar esta investigación en un contexto post-COVID-19 para analizar si ha habido cambios en su forma de

concebir el éxito y su trabajo ideal. Además, los resultados analizados comprenden las percepciones de una parte de la generación Z formada por alumnos de una sola universidad.

Referencias bibliográficas

Bulut, S., & Maraba, D. (2021). Generation Z and its perception of work through habits, motivations, expectations preferences, and work ethics. *Psychology and Psychotherapy: Research Study*, 4(4) <https://doi.org/10.31031/pprs>

Hernandez-de-Menendez, M., Díaz, C. A. E., & Morales-Menendez, R. (2020). Educational experiences with Generation Z. *International Journal on Interactive Design and Manufacturing (IJIDeM)*, 14(3), 847-859.

Mannheim, K. (1970). The problem of generations. *Psychoanalytic Review*, 57(3), 378. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/problem-generations/docview/1310157020/se-2?accountid=15299>

Pousson, J., & Myers, K. (2018). Ignatian Pedagogy as a Frame for Universal Design in College: Meeting Learning Needs of Generation Z. *Education Sciences*, 8(4), 193. <https://10.3390/educsci8040193>

Puiu, S. (2017). GENERATION Z--AN EDUCATIONAL AND MANAGERIAL PERSPECTIVE. *Young Economists Journal/Revista Tinerilor Economisti*, 14(29)

Pulevska-Ivanovska, L., Postolov, K., Janeska-Iliev, A., & Magdinceva Sopova, M. (2017). Establishing balance between professional and private life of generation Z. *Research in Physical Education, Sport and Health*, 6(1), 3-10.

Schwieger, D., & Ladwig, C. (2018). Reaching and retaining the next generation: Adapting to the expectations of Gen Z in the classroom. *Information Systems Education Journal*, 16(3), 45.

Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). Understanding the generation Z: the future workforce. *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(3), 1-5.

Vilanova, N., & Ortega, I. (2017). *Generación Z: Todo lo que necesitas saber sobre los jóvenes que han dejado viejos a los millennials*. Plataforma.

Walsh, D. S. (2011). *Mind the Gap: Generational Differences in Medicine*. Northeast Florida Medicine.