



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
ICADE

Factores que influyen en la preferencia por la consultoría como sector laboral en estudiantes universitarios españoles de últimos cursos

Autor: Elisa Pérez Dorado
Director: Francisco Borrás Pala

MADRID | Marzo de 2024

Resumen:

La consultoría se trata de un sector laboral en crecimiento, con cada vez más popularidad entre los estudiantes universitarios que están en búsqueda de una carrera profesional. Es por ello, que el presente trabajo busca definir qué factores influyen en la preferencia por la consultoría como sector laboral entre los estudiantes universitarios españoles de últimos cursos. Para ello, se procede a la elaboración de una encuesta que ha recabado 160 respuestas válidas, así como al tratamiento y formateo de los datos que permitirán estructurar un modelo de regresión lineal utilizando el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios, ejecutado a través del software Gretl. Los resultados no solo revelarán los elementos determinantes en la preferencia por la consultoría, sino que también permitirán examinar y verificar las hipótesis propuestas. Algunos factores como el "Tipo de estudios universitarios", el "Nivel socioeconómico" y las "Oportunidades de formación" resaltan entre las variables examinadas. Asimismo, el modelo ha corroborado 3 de las 4 hipótesis planteadas inicialmente y ha validado parcialmente la cuarta restante, donde destaca la influencia que tiene el "Entorno" si se es "Hombre" en comparación a su efecto de manera aislada. En definitiva, este análisis subraya que la atracción hacia el sector de la consultoría es el resultado de una compleja interacción de factores, variando según los distintos perfiles estudiantiles.

Palabras clave: Consultoría, preferencia laboral, estudiantes universitarios, regresión lineal, variables.

Abstract:

Consulting is a growing employment sector, becoming increasingly popular among university students in search of a professional career. For this reason, this work aims to define which factors influence the preference for consulting as a career sector among Spanish university students in their final years. To this end, a survey was conducted, gathering 160 valid responses, as well as processing and formatting the data to structure a linear regression model using the Ordinary Least Squares method, executed through the Gretl software. The results will not only reveal the determinants in the preference for consulting but will also allow for the examination and verification of the proposed hypotheses. Some factors such as the "Type of university studies," "Socioeconomic level," and "Training opportunities" stand out among the variables examined. Moreover, the model has corroborated 3 of the 4 hypotheses initially proposed and has partially validated the fourth remaining one, highlighting the influence that the "Environment" has if one is a "Man" compared to its effect in isolation. Ultimately, this analysis underscores that the attraction to the consulting sector results from a complex interaction of factors, varying according to different student profiles.

Key words: Consulting, job preference, university students, linear regression, variables.

Tabla de contenidos:

1.	Introducción y pregunta de investigación.....	4
2.	Revisión de la Literatura.....	5
2.1	Oportunidades de formación	5
2.2	Ambición	6
2.3	Prestigio social.....	7
2.4	Entorno	8
2.5	Nivel socioeconómico	9
2.6	Tipo de estudios universitarios	13
2.7	Conciliación.....	14
2.8	Nivel salarial.....	15
2.9	Género	16
2.10	Tipo de universidad	17
3.	Hipótesis de investigación y definición del modelo	18
4.	Material y metodología.....	19
4.1	Definición y medición de las variables.....	19
4.2	Obtención de los datos y descripción de la muestra.....	23
4.3	Procedimiento y estructura	31
5.	Análisis y resultados.....	33
5.1	Resultados obtenidos	33
5.2	Análisis de multicolinealidad y heterocedasticidad.....	34
5.3	Análisis de las variables relevantes	35
6.	Discusión	37
7.	Conclusión.....	40
8.	Declaración de uso de herramientas de IA generativa en Trabajos Fin de Grado..	44
9.	Bibliografía.....	45
10.	Anexo	49

1. Introducción y pregunta de investigación

Indudablemente, el sector de la consultoría experimenta un notable crecimiento y se posiciona como una opción cada vez más atractiva para quienes se encuentran en la búsqueda de su camino profesional. Se trata de un sector que no solo ofrece amplias posibilidades de formación y la oportunidad de adquirir conocimientos sobre diversas industrias, sino también perspectivas profesionales prometedoras y un entorno de aprendizaje continuo. Por ello, en un mundo caracterizado por la competitividad laboral y la constante evolución de las demandas profesionales, el sector de la consultoría emerge como un pilar fundamental para la economía global, convirtiéndose en un destino muy atractivo para los estudiantes universitarios que quieren desarrollar su carrera profesional en el mundo empresarial. A pesar de la crisis generada por el COVID-19, las firmas de consultoría han logrado incrementar sus ingresos, registrando un aumento del 15.2% en 2022 y alcanzando los 19.659 millones de euros. Además, han continuado siendo una fuente importante de creación de empleo, experimentando un aumento del 8.6% en el número de profesionales en 2022 en comparación al año anterior, ascendiendo a un total de 264.610 trabajadores en España (AEC, 2023).

De acuerdo a esto, el interés hacia la consultoría como sector laboral como objeto de estudio se fundamenta en su creciente popularidad como opción de carrera prometedora. Un número cada vez mayor de estudiantes muestra interés o curiosidad por este campo, y una proporción significativa termina incorporándose profesionalmente a él. En este contexto, el propósito de este trabajo es profundizar en el entendimiento del atractivo que la consultoría ejerce sobre la población universitaria española, explorando los diversos factores que inciden en esta preferencia. En consecuencia, la pregunta de investigación que se plantea es la siguiente: *¿Qué factores influyen en la preferencia por la consultoría como sector laboral en estudiantes universitarios españoles de últimos cursos?* Asimismo, uno de los objetivos de la investigación es verificar una serie de hipótesis que se plantearán posteriormente relacionadas con los posibles factores determinantes en la inclinación hacia la consultoría. Para ello, se realizará un análisis cuantitativo mediante un modelo de regresión lineal a partir de una encuesta de elaboración propia diseñada para este fin.

2. Revisión de la Literatura

En un mundo laboral que evoluciona constantemente y se caracteriza por su creciente competitividad, el constante desarrollo de habilidades y aptitudes es un imperativo para aquellos que quieren encajar en el mercado y adaptarse a sus necesidades. Esta realidad es más que evidente en España, donde el desempleo juvenil alcanzó el 27.94% en el segundo trimestre de 2023 (INE, 2023). Ante esto, los jóvenes deben perseguir un continuo desarrollo personal y profesional para poder destacar en un mercado laboral que exige lo mejor de ellos. Dentro de este panorama desafiante, el sector de la consultoría aparece como una oportunidad prometedora, ofreciendo un refugio para los jóvenes que buscan prosperar profesionalmente (Barría, 2020).

Como expresa Alarcón (2020, p.56) en su análisis sobre los motivos que influyen en la elección de carrera, elegir una carrera profesional se trata de “una experiencia de carácter subjetivo y multifactorial”. Son muchos los factores que pueden influir en esta decisión; como la influencia del entorno, la propia vocación o el prestigio social del sector en cuestión, y a medida que emergen nuevas generaciones en el panorama laboral, los jóvenes irrumpen con nuevas prioridades laborales que influyen sobre sus decisiones de carrera (Pozzi, 2013).

La elección de carrera, es una de las tarea más trascendentales que tiene que cumplir el ser humano en los años de la adolescencia y de la juventud para decidir lo que se convertirá en su proyecto futuro de vida (Pech y Villalobos, 1998, p.65).

Para analizar los distintos factores que influyen en la preferencia por el sector de consultoría en los estudiantes universitarios españoles, a continuación se definirán las variables que serán objeto de análisis y se explorará su influencia en el proceso de elección de carrera profesional.

2.1 Oportunidades de formación

En primer lugar, dada la competencia que caracteriza al mercado laboral actual, los jóvenes ya no solo buscan un empleo inicial, sino oportunidades de desarrollo y formación que les permitan mantenerse competitivos a lo largo del tiempo. Pozzi (2013) muestra en sus estudios que los jóvenes consideran relevante que sus trabajos maximicen el aprendizaje. Destaca las oportunidades de formación continua como un factor

determinante en los jóvenes a la hora de escoger una empresa y sector laboral concreto. Según él, esto es importante porque, al estar en las primeras etapas de su vida profesional, la formación y el desarrollo juegan un papel fundamental para su futuro éxito profesional.

La inversión en formación por empleado en el sector de la consultoría es más de 2.6 veces superior a la media por empleado en España, alcanzando los 78.5 millones de euros en el año 2022 y reflejando un crecimiento de más del 93% en comparación con el año 2015. Además, en 2022, el 32.7% de los nuevos contratos del sector correspondieron a recién titulados sin experiencia previa, facilitando el acceso al mercado laboral de los jóvenes, que se ven atraídos hacia la consultoría debido a la posibilidad de trabajar en diversos proyectos e industrias, dentro de un ámbito profesional que fomenta un entorno de aprendizaje y crecimiento constante (AEC, 2023).

Coincidiendo con las observaciones anteriores, la firma de servicios profesionales KPMG (2015), llevó a cabo un estudio encuestando a estudiantes tanto de universidades públicas como privadas, llegando a la conclusión de que uno de los factores que más valoran los estudiantes a la hora de elegir un sector laboral es precisamente la oportunidad de formación continua, con una puntuación media de 4.4 sobre 5. Cabe destacar que la consultoría suponía el sector más atractivo para los encuestados, con un 76% frente a otros sectores.

La importancia que tienen las oportunidades de formación en la elección de carrera profesional de los estudiantes universitarios se estudiará a través de una pregunta de escala numérica del 0 al 10 en el cuestionario con el objetivo de obtener una mayor precisión y facilidad de comparación entre los resultados. Los encuestados asignarán un 10 si consideran que las oportunidades de formación ofrecidas son muy relevantes para su elección profesional, mientras que asignarán un 0 si no tienen ninguna importancia en su decisión.

2.2 Ambición

Asimismo, autores como Hirschi (2008) o Holland (1997), afirman la existencia de vinculación entre la personalidad y la elección de carrera. En concreto, la ambición es un factor de la personalidad que se asocia con la motivación para alcanzar metas y objetivos, así como el deseo de éxito profesional. En el ámbito de la consultoría, estas características pueden ser altamente valoradas y alinearse bien con las demandas del trabajo en este sector. Con su naturaleza desafiante y orientada a resultados, la consultoría

atrae a personas ambiciosas en busca de crecimiento profesional. La ambición, manifestada en la búsqueda de desafíos, la proyección rápida y el impacto empresarial, encuentra en este sector un terreno fértil, donde aquellos impulsados por el deseo de contribuir al éxito de proyectos empresariales, desarrollar habilidades diversificadas y avanzar rápidamente en roles de liderazgo, encuentran en este sector un espacio donde sus aspiraciones pueden materializarse.

Específicamente, Pozzi (2013) señala que los jóvenes le dan importancia a que sus trabajos sean desafiantes y les permitan crecer y ascender a lo largo de su trayectoria laboral a la hora de escoger su carrera profesional. Además, Skatova y Ferguson (2014) también señalan la motivación profesional y la búsqueda de éxito laboral como uno de los determinantes para esta decisión. Indican que la capacidad de visualizar un camino de crecimiento a medio y largo plazo en el sector laboral elegido es de gran relevancia para que los jóvenes se mantengan comprometidos y enfocados en sus objetivos laborales. Además, realzan que “uno de los principales índices de logros profesionales es el éxito financiero” (Stakova y Ferguson, 2014, párr. 16), por lo que, según esto, la motivación profesional debería estar vinculada positivamente a la expectativa de riqueza y, por tanto, a un elevado salario. Asimismo, el estudio de KPMG (2015), previamente mencionado, señala que los factores más valorados, por delante de las oportunidades de formación, son la posibilidad de desarrollo profesional y ascenso en la carrera, con una puntuación de 4.6 y 4.5 sobre 5 puntos respectivamente, poniendo de manifiesto la conexión entre la preferencia por la consultoría (expresada por el 76% de los encuestados) y la ambición, expresada en altas expectativas de carrera.

La medición de la ambición laboral también se llevará a cabo mediante una pregunta de escala numérica del 0 al 10, donde se preguntará la importancia de las expectativas de crecimiento y ascenso en la carrera profesional, siendo 0 “nada importante” y 10 “muy importante”.

2.3 Prestigio social

En tercer lugar, Castañeda y Solorio (2014) afirman que la elección de la futura profesión durante la juventud también puede efectuarse por mecanismos psicológicos como la búsqueda de prestigio social. Mencionan que la reputación de las profesiones y sectores laborales desempeñará un papel determinante en dicha elección. Esto se debe a que a la hora de elegir su carrera profesional, los jóvenes consideran cómo afectará a su

estatus en la sociedad, por lo que suelen optar por carreras que creen que les darán un alto prestigio o reconocimiento.

La consultoría se destaca como un sector en el que se adquiere prestigio y experiencia, ampliando la base técnica de quienes se dedican a ella. Proporciona la oportunidad de participar en proyectos de empresas líderes, aportando experiencias personales y profesionales de gran valor. Además, implica la resolución de problemas empresariales complejos y la entrega de soluciones estratégicas, lo que refuerza la percepción de prestigio asociada a esta profesión (Carmona, 2020).

Regresando al informe publicado por KPMG (2015), la reputación del sector también aparece como uno de los principales factores de influencia, con una calificación de 4.1 sobre 5 puntos. Esto, de nuevo, subraya la relación entre la preferencia por la consultoría y la importancia que se otorga al prestigio social del sector laboral. Però et al. (2015, párr. 9) coinciden con esto en su investigación y afirman que “la demanda de una carrera está directamente relacionada con la percepción subjetiva que los estudiantes y su entorno tienen de ella”. Además, los hallazgos de Pech y Villalobos (1998) lo respaldan, ya que en su estudio basado en una encuesta realizada a 230 estudiantes universitarios, el prestigio también aparece como uno de los principales factores influyentes en la elección de carrera.

La importancia del prestigio social y reputación del futuro trabajo a la hora de elegir la carrera profesional será igualmente medida en una escala ascendente del 0 al 10 en el cuestionario del que se obtendrán los datos.

2.4 Entorno

De igual manera, la influencia del entorno, como la que pueden ejercer familiares y amigos, también representa un papel relevante a la hora de elegir una carrera profesional. Concretamente, Mendoza (2010) destaca la influencia que ejercen el contexto social y las interacciones personales en este proceso. Según su investigación, esta decisión está altamente afectada por el entorno familiar, que desempeña un papel fundamental desde la infancia. La exposición temprana a la profesión de los miembros de la familia y las conversaciones cotidianas pueden moldear significativamente las aspiraciones de un individuo. Cuando uno crece viendo a sus seres queridos comprometidos y apasionados en una ocupación en particular, es natural que su interés y afinidad hacia esa profesión crezca. Asimismo, los profesores y amistades también juegan

un importante papel en este proceso a través de las experiencias en el aula y las interacciones con los compañeros, exponiendo a los estudiantes a nuevas perspectivas y oportunidades y contribuyendo en la formación de sus preferencias y metas profesionales.

Además, Castañeda y Solorio (2014) enfatizan la importancia que tiene la búsqueda de la aprobación familiar en el proceso. La familia es un gran influyente en la toma de decisiones vocacionales porque, por lo general, los jóvenes buscan su respaldo, apoyo emocional y motivación. Elegir una carrera profesional que cuente con la aprobación familiar puede contribuir a la armonía en el hogar y la satisfacción de las expectativas familiares, por lo que la decisión se verá altamente influenciada por esto. De hecho, la familia ejerce una doble influencia sobre las decisiones profesionales de los hijos. Por un lado, a través del componente psicológico derivado de la relación afectiva, y por otro, mediante los factores socioeconómicos que caracterizan el entorno familiar y que ejercen influencia en las metas profesionales que los hijos pueden aspirar a alcanzar (Cortada, 1977).

Pech y Villalobos (1998) también observan en su investigación una tendencia interesante: la propensión de los hijos a seguir el ejemplo de sus padres al elegir una carrera profesional, optando a menudo por la misma profesión o una similar. En esta línea, en el contexto familiar donde los padres desempeñan roles como consultores, sería más probable que los hijos consideren este sector. A pesar de esto, Jeangros (1954) destaca que esta influencia será positiva o negativa en función del éxito que los progenitores hayan alcanzado profesionalmente.

Con el objetivo de examinar la influencia del entorno en los encuestados y su inclinación hacia la consultoría como sector profesional, se planteará una pregunta en el cuestionario que indague acerca de la presencia de familiares y/o amigos cercanos que trabajen en el ámbito de la consultoría. De acuerdo a la revisión de la literatura, esta pregunta busca explorar la posible influencia que la profesión del círculo cercano del encuestado podría tener en su preferencia por el sector laboral.

2.5 Nivel socioeconómico

Por otro lado, Goldthorpe (2010) distingue el impacto de los recursos económicos y sociales. Las personas con niveles socioeconómicos más altos gozan de niveles educativos superiores y de mejor calidad, lo que les permite considerar opciones de carreras laborales que demandan una educación más extensa y/o específica, como el

sector de la consultoría. Las familias con más recursos económicos, posibilitan que los hijos se dediquen de manera exclusiva a los estudios, brindándoles de mayores oportunidades profesionales y de formación. En contraste, los estudiantes de familias con recursos más limitados, pueden encontrarse en la necesidad de contribuir a la economía familiar, limitando sus oportunidades de formación académica y, por ende, sus oportunidades profesionales (Gutiérrez, 1992).

Además, en las esferas socioeconómicas superiores, hay una mayor red de contactos y conexiones profesionales que exponen a los jóvenes a más oportunidades, y la estabilidad económica de los familiares puede permitirles acceder a profesiones que no tienen por qué ofrecerles una recompensa financiera inmediata. Concretamente, Castañeda y Solorio (2014, p.56) mencionan en su estudio que “la elección de carrera es producto de las experiencias vividas y de las condiciones sociales, culturales y económicas de cada individuo, en ella puede haber constreñimientos de clase, culturales, de género o económicos”.

Para medir el nivel socioeconómico de los participantes, se empleará la Escala Hollingshead, también conocida como Índice Socioeconómico de Hollingshead. Este índice considera dos factores principales, la educación y la ocupación, para establecer el estatus socioeconómico de un individuo o familia, clasificándolo en 5 categorías: alto, medio-alto, medio, medio-bajo y bajo (Hollingshead, 1975). A pesar de que esta herramienta fue creada hace algunas décadas, continúa siendo ampliamente utilizada en la investigación actual por su practicidad y eficacia en el análisis del estatus económico. Un ejemplo de su aplicación más actual se encuentra en la investigación de Juhn et al. (2011) sobre la relación entre el nivel socioeconómico y los datos de vivienda.

El factor educacional se establece en una escala de 7 puntos:

1. Menos de la Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.)
2. Algunos años de Educación Secundaria Obligatoria, pero no terminada
3. Educación Secundaria Obligatoria completada
4. Graduado de Bachillerato o Formación Profesional básica o media
5. Universidad no graduado o Formación Profesional superior
6. Universidad graduado
7. Formación de posgrado (máster/doctorado)

Por otro lado, la ocupación se mide en una escala de 9 puntos. Cabe destacar que esta escala ha sido ligeramente adaptada a la época y condiciones laborales actuales, particularmente en los niveles ocupacionales superiores, siguiendo los criterios establecidos por la Comisión Europea (2023) para la clasificación de empresas según su número de empleados y volumen de facturación. Además, la categoría de “amo de casa”, originalmente incluida en el nivel 1 de la Escala Hollingshead, será tratada como una categoría aparte y no se tendrá en cuenta a la hora de establecer el nivel socioeconómico de los encuestados. Esto se debe a que ser amo de casa no necesariamente indica un bajo nivel socioeconómico y al incluirla en el nivel 1 se estaría asumiendo tal consideración. Por ello, al igual que si se tuviese un único progenitor, caso que se explicará más adelante, no se incluirá en el cálculo.

1. Trabajadores agrícolas, personal de servicios básicos y estudiantes.
2. Trabajadores no cualificados.
3. Operarios de maquinaria y trabajadores semicualificados
4. Oficios cualificados (Ejemplos: carpintero, fontanero, electricista, joyero, peluquero...etc.), artesanos y pequeños agricultores arrendatarios.
5. Personal administrativo y de ventas.
6. Técnicos, profesionales junior y propietarios de microempresas (<10 trabajadores y volumen de facturación anual <2 millones €).
7. Gestores intermedios, profesionales especializados (Ejemplos: médicos, abogados, ingenieros, consultores, profesores...etc.) y propietarios de empresas pequeñas (<49 trabajadores y facturación anual <10 millones €).
8. Profesionales de alto nivel (Ejemplos: puestos senior, directores, profesores con cátedra...etc.) y dueños de empresas medianas (<250 trabajadores y facturación anual <50 millones €).
9. Altos ejecutivos y profesionales de élite (Ejemplos: CEOs, directores generales, altos cargos en instituciones gubernamentales...etc.) y grandes empresarios (>250 trabajadores y facturación anual >50 millones €).

Asimismo, se proporcionará la opción “otro” para aquellos casos en los que el encuestado no pueda clasificar la profesión a la que desea hacer referencia. A partir de lo que el encuestado indique en caso de optar por esta opción de respuesta abierta, se realizará la clasificación según los niveles proporcionados anteriormente.

De acuerdo a la Escala Hollingshead, una vez definida la educación y ocupación, el estatus de un individuo se calcula multiplicando el valor de la escala de ocupación por una ponderación de 5 y el valor de la escala de educación por una ponderación de 3. El resultado obtenido para cada factor se sumará, obteniendo la puntuación total que nos indicará a qué nivel socioeconómico se pertenece de acuerdo a Hollingshead (1975). Las puntuaciones calculadas oscilan entre un máximo de 66 y un mínimo de 8:

- Alto: 66-55
- Medio-alto: 54-40
- Medio: 39-30
- Medio-bajo: 29-20
- Bajo: 19-8

A pesar de esto, se ha considerado más adecuado tratar la variable como numérica, en una escala del 0 al 10, donde 0 corresponde al menor nivel socioeconómico y 10 al nivel socioeconómico más alto. Para obtener esto, se realizará una transformación lineal a partir de las puntuaciones obtenidas. Esta aproximación facilitará la manipulación de los datos y permitirá establecer diferencias más significativas entre los encuestados.

Por otro lado, el estatus de los participantes de este estudio se determinará a raíz del nivel socioeconómico de su unidad familiar. De acuerdo a Hollingshead (1975), para calcular el estatus socioeconómico de una familia, es necesario determinar la educación y ocupación de los “cabeza de familia”¹. En este sentido, los estudiantes serán preguntados por la educación y ocupación de sus progenitores en función de las escalas previamente comentadas. Una vez obtenidas las ponderaciones de ambos padres mediante el procedimiento explicado anteriormente, se sumarán y el resultado obtenido se dividirá entre 2 para obtener la media. Cabe mencionar que en el cuestionario se incluirá la opción “no aplica” para aquellos casos en los que los encuestados solo cuenten con un progenitor. En tales situaciones, el nivel socioeconómico del encuestado se determinará utilizando la ponderación obtenida del progenitor del que se dispone. Además, como se ha comentado con anterioridad, lo mismo sucederá en el caso de que uno de los progenitores sea amo de casa.

¹ Cabeza de familia: Personas que actúan de jefe y principales contribuyentes de la unidad familiar (RAE, 2023).

2.6 Tipo de estudios universitarios

En sexto lugar, también se encuentran el tipo de estudios universitarios como variable en la preferencia por un sector laboral concreto. En el estudio realizado por KPMG (2015) que se ha mencionado con anterioridad, observamos que el 75% de los encuestados preferían la consultoría como sector laboral. Además, dentro de la muestra encuestada, un 65% eran estudiantes de Administración y Dirección de Empresas (ADE), lo que subraya la relación entre la preferencia por la consultoría y los estudiantes de ADE.

Sin embargo, la Asociación Española de Empresas de Consultoría (2023) destaca que, del 63.3% de los profesionales del sector que disponen de una titulación universitaria, el 64.2% proviene de una carrera STEM. Resalta además que estas disciplinas son las más demandadas por las consultoras, debido a la capacidad analítica y lógica de los estudiantes de estos campos, y añade que los estudiantes pertenecientes a una FP (Formación Profesional) representaron el 20.2% del total de la fuerza laboral en 2022 (Asociación Española de Empresas de Consultoría, 2023).

Asimismo, la elección de la futura carrera profesional en la juventud a menudo está relacionada con la afinidad hacia ciertas asignaturas preferidas. Esto implica que un estudiante que elige una disciplina que está alineada a sus intereses y asignaturas potencialmente preferidas, es más probable que busque una carrera profesional en un campo relacionado (Castañeda y Solorio, 2014).

El informe de KPMG (2015) aborda la medición de esta variable mediante una pregunta de respuesta cerrada que proporciona diversas opciones en respuesta a la pregunta “¿A qué rama universitaria pertenece?”, incluyendo alternativas como ADE, Economía, Derecho, Ingeniería y Otro (consultar Anexo Figura 18). En el cuestionario de este trabajo se seguirá un enfoque similar, al emplear una pregunta semicerrada donde se proporcionarán las opciones: Ciencias Sociales (Ejemplos: ADE, Economía, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Psicología, Trabajo Social...), Humanidades (Ejemplos: Historia, Filosofía, Literatura, Arqueología, Teología, Filología), Artes (Ejemplos: Bellas Artes, Danza, Teatro, Música, Diseño Gráfico, Cine, Moda), STEM (correspondiendo a Ciencias y Ciencias de la salud, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y la opción “Otro”, que permitirá a los encuestados especificar sus estudios en caso de no encontrar una correspondencia en las opciones predeterminadas. A partir

de lo que el encuestado indique en caso de optar por esta opción de respuesta abierta, se realizará la clasificación según las categorías mencionadas anteriormente.

2.7 Conciliación

Por otra parte, la importancia de la conciliación entre la vida personal y el trabajo, también aparece como un aspecto determinante, aunque, según los estudios analizados, guarda una relación negativa con la preferencia por el sector de la consultoría. Martínez (2020) subraya en su investigación la relevancia que tiene para muchos jóvenes que exista un equilibrio entre la vida personal y profesional en sus futuros laborales. Este equilibrio se ha vuelto cada vez más relevante en una sociedad donde no solo se valora el éxito profesional, sino también la calidad de vida y el bienestar personal.

Sin embargo, en el contexto del sector de la consultoría, esta búsqueda de equilibrio puede ser un desafío. La consultoría se caracteriza por ser un sector muy demandante, donde la presión y las largas jornadas laborales son comunes, especialmente durante los primeros años de carrera profesional. A menudo, esto implica sacrificar parte de la vida personal para poder cumplir con las expectativas laborales de este sector, lo que lleva a considerar que los jóvenes interesados en la consultoría, conscientes de esta situación, no le den tanta importancia a la conciliación entre la vida personal y el trabajo en pos de otros beneficios como el crecimiento profesional o salarios más elevados (Ayuso, 2018). Esto se ve nuevamente reflejado en el estudio de KPMG (2015) donde, siendo la consultoría el sector preferente por los encuestados, la flexibilidad horaria y la conciliación aparece como uno de los factores menos valorados (3.6/5) al elegir el sector profesional.

Para medir la importancia que le dan los encuestados a la conciliación entre la vida personal y laboral, se seguirá como base la pregunta propuesta por el estudio de KPMG (2015), donde se plantea: “¿Hasta qué punto estás dispuesto a sacrificar los siguientes factores para garantizarte una buena carrera profesional? (1: En ningún caso, 2: Solo puntualmente, 3: En alguna medida, 4: Bastante, 5: Casi siempre)”, ofreciendo como factores: “aficiones o hobbies”, “renunciar a un proyecto emprendedor propio”, “relaciones sociales” y “vida familiar” (ver Anexo Figura 19). En el cuestionario de este estudio, se realizará una pregunta de escala numérica del 0 al 10 donde se plantee hasta qué punto se está dispuesto a sacrificar parte de la vida personal (aficiones, vida familiar y de pareja, relaciones sociales, proyectos personales...) en beneficio de la carrera

profesional, siendo 10 “siempre” y 0 “en ningún caso”. Se ha considerado que esta formulación de la pregunta es más adecuada para asegurar una mayor objetividad en las respuestas. Posteriormente, se procederá a invertir la escala en el procesamiento de los datos, de manera que 10 refleje una mayor importancia atribuida a la conciliación, mientras que 0 representará una menor importancia.

2.8 Nivel salarial

Adicionalmente, tener un buen nivel salarial y beneficios adicionales consiste en otro de los principales factores a la hora de elegir profesión en la investigación de Pozzi (2013). Esto se debe a la preocupación de los jóvenes por su estabilidad financiera en el futuro y permitirse un mayor nivel de vida. Además, la capacidad de acumular ahorros y cubrir aspiraciones es un buen aliciente para la elección de ciertas profesiones con mayor nivel salarial. Por otro lado, un salario elevado puede influir en la percepción de la profesión en la sociedad, lo que puede ejercer atracción en los jóvenes que desean tener ese reconocimiento profesional y personal, y también puede suponer un incentivo para mantener la motivación y dedicación a lo largo de la carrera profesional.

Castañeda y Solorio (2014) también destacan este factor en su análisis, donde un 38.3% de los encuestados lo consideran muy importante en la elección. Además, Pech y Villalobos (1998) señalan que, en su encuesta, este factor es principalmente importante para los estudiantes de profesiones relacionadas con la contabilidad y finanzas, por lo que, según este estudio, se aprecia una relación entre la importancia que se le da al salario y el tipo de estudios universitarios realizados.

En contraste a esto, en el estudio realizado por KPMG (2015), la retribución económica supone uno de los factores menos valorados, con una calificación de 3,6, junto con los beneficios sociales (3,4) y la aplicación del teletrabajo (2,4). Como ya se ha mencionado en este trabajo, la mayoría de los encuestados por KPMG tenían preferencia por el sector de la consultoría. Esto quizás se debe a que los aspirantes a consultores valoran más otros factores como las oportunidades de desarrollo o los desafíos profesionales constantes. La consultoría proporciona una amplia gama de experiencias en diferentes industrias y proyectos, así como la exposición a diversas situaciones laborales. Esto, sobre todo en los primeros años de carrera, puede ser especialmente atractivo para los jóvenes que aspiran a la consultoría debido a su capacidad de desarrollo y aprendizaje, lo que dejaría al salario en un segundo plano.

Para evaluar las expectativas salariales de los encuestados en su primer empleo, se formulará una pregunta de respuesta abierta donde se preguntará el salario bruto anual en euros que se espera obtener.

2.9 Género

Además, otro factor sociodemográfico importante en la conducción del estudio es el género, ya que explica en muchas ocasiones la diferencia en expectativas, presiones familiares, oportunidades e incluso roles de género. Por ejemplo, en el estudio realizado por Navarro y Casero (2012), se observó que al expresar los motivos que influyen en la elección de una carrera específica, las mujeres tienden a mencionar razones vinculadas con la motivación intrínseca, como la vocación personal o el deseo de desarrollo, mientras que los hombres parecen basarse en motivaciones externas, como el prestigio social o la recompensa económica asociada a la profesión en cuestión. De hecho, los hallazgos del estudio de Stakova y Ferguson (2014) respaldan esta observación, resaltando una mayor motivación intrínseca en las mujeres y una mayor motivación extrínseca en los hombres, que además, según los resultados obtenidos, suelen tener expectativas de carrera más elevadas en comparación con las mujeres.

Bravo y Vergara (2018), también subrayan en su investigación la mayor relevancia que los hombres otorgan al salario frente a las mujeres, con un 12.4% expresándolo como factor determinante de elección profesional en comparación al 9.8% femenino. Asimismo, realzan la mayor influencia que tiene la familia en los hombres en comparación con las mujeres. Este hallazgo coincide con el argumento de Gillburn (1990), quien sostiene en su estudio que los hombres eligen con más frecuencia que las mujeres el oficio de sus padres.

Asimismo, Cepero (2009) señala que las mujeres suelen optar por ramas profesionales tradicionalmente femeninas, con un enfoque orientado al servicio a los demás, mientras que los hombres muestran preferencia por profesiones relacionadas con la industria. A pesar de esto, destaca que, en términos generales, a los estudiantes de ambos géneros les gustaría dedicarse a una profesión relacionada con el sector servicios, y comenta que en las últimas décadas se ha detectado una tendencia progresista, con la disolución gradual de las marcadas distinciones de género en preferencias y roles profesionales que han existido históricamente.

Por otro lado, el informe de la Comisión Europea *Women Active in the ICT Sector* (2013) destaca varios factores que influyen en la menor participación de las mujeres en ciertas profesiones. Entre ellos, resalta factores psicológicos, como la falta de confianza o el rechazo al riesgo y a la competitividad, lo que podría limitar su acceso a sectores como la consultoría. Además, este informe señala algunas barreras externas, como la escasez de modelos femeninos en sectores predominantemente masculinos como puede ser la consultoría, así como la dificultad de conciliar la vida familiar y profesional al ser trabajos muy demandantes.

Para conocer el género de los encuestados se realizará una pregunta de respuesta cerrada con las opciones: Hombre, Mujer y Prefiero no responder. En línea con la diversidad de género e inclusión, es importante incluir una tercera categoría en la pregunta referente al género para aquellos que no se sientan identificados con las opciones “hombre” o “mujer” o para aquellos que prefieran no responder a esta pregunta (INE, 2022). Además, la variable “género” se tratará como dicotómica para facilitar el análisis de los datos, por lo que se excluirán las respuestas que indiquen “prefiero no responder”.

2.10 Tipo de universidad

Por último, realizar los estudios universitarios en una institución pública o privada también es un factor a considerar como condicionante de la elección profesional. En la historia reciente de la educación superior, se observa una tendencia creciente del sector privado, que busca ofrecer una formación alternativa a la educación pública. En la actualidad, en España existen 50 universidades públicas y 34 privadas (Gobierno de España, 2022). Dado su coste más elevado, las universidades privadas ofrecen una alternativa educativa principalmente dirigida a las familias de mayor poder adquisitivo, generando una posible relación positiva entre el nivel socioeconómico y las matriculaciones en instituciones privadas (Canal & Rodríguez, 2020). Siguiendo esta línea, y en relación al factor “nivel socioeconómico” comentado previamente, esto podría influir en las preferencias laborales, debido, entre otras cosas, a la diferencia de oportunidades, y encontrando una conexión positiva entre la consultoría y las universidades privadas.

Según Canal y Rodríguez (2020), los motivos para elegir una universidad privada frente a una pública incluyen la mayor probabilidad de conseguir empleo y la búsqueda de una mejor categoría profesional y un mayor salario, resaltando la relación que tiene

esto con las expectativas profesionales. Sin embargo, este estudio concluye que no hay una diferencia notable entre estudiar en una institución privada o pública, a excepción de la inserción laboral a corto plazo. En contraste, Álvarez (2020) destaca las ventajas de estudiar en universidades privadas, especialmente para estudiantes de ciencias sociales y jurídicas, que acuden a estas instituciones con altas expectativas de futuro profesional en carreras como la consultoría. Por otra parte, otras investigaciones, como la de Bravo y Vergara (2018), indican que los intereses personales de los estudiantes tienen mayor influencia en los estudiantes de universidades públicas, ya que los estudiantes de universidades privadas se ven más influidos por otros factores como las expectativas de crecimiento o el prestigio.

Investigaciones como la de Abascal y Grande (2005), sugieren que la manera más efectiva de indagar sobre variables cualitativas dicotómicas, como el Tipo de Universidad en este trabajo, es mediante preguntas cerradas con opciones específicas. Por ello, se planteará una pregunta acerca de la pertenencia a una universidad Pública o Privada, ofreciéndolas como las dos alternativas de respuesta. Previo a esto, se realizará una pregunta para confirmar que el encuestado realiza estudios universitarios y se indagará sobre el curso al que pertenece a través de una pregunta de respuesta cerrada donde se ofrecerán las opciones: último curso, penúltimo curso y cursos anteriores. El objeto de estudio de este trabajo son los estudiantes universitarios de últimos cursos, ya que su perspectiva sobre su futuro laboral suele estar más definida. Es por esto por lo que se excluirán las respuestas de aquellos encuestados que estén en cursos anteriores al último o penúltimo curso, así como de aquellos que no estén matriculados en estudios universitarios.

3. Hipótesis de investigación y definición del modelo

Las variables empleadas para la construcción del modelo han sido seleccionadas a raíz de la revisión de la literatura existente. A continuación, se plantean 4 hipótesis de análisis:

Hipótesis 1: A mayor importancia a la conciliación, menor preferencia por la consultoría como sector laboral.

Hipótesis 2: A mayor nivel socioeconómico, mayor preferencia por la consultoría como sector laboral.

Hipótesis 3: La presencia de entorno cercano en el sector de la consultoría provoca una mayor preferencia por la consultoría como sector laboral, esto se ve reforzado por el hecho de ser hombre.

Hipótesis 4: Si se es estudiante de ciencias sociales, mayor preferencia por la consultoría como sector laboral.

A partir de las hipótesis planteadas, se formula el siguiente modelo:

$$\text{Preferencia consultoría}_i = \beta_1 + \beta_2 \cdot \text{Formación}_i + \beta_3 \cdot \text{Ambición}_i + \beta_4 \cdot \text{Prestigio}_i + \beta_5 \cdot \text{Nivel socioec}_i + \beta_6 \cdot \text{CCSS}_i + \beta_7 \cdot \text{STEM}_i + \beta_8 \cdot \text{Humanidades}_i + \beta_9 \cdot \text{Conciliación}_i + \beta_{10} \cdot \text{Salario}_i + \beta_{11} \cdot \text{Privada}_i + \beta_{12} \cdot \text{Hombre}_i + \beta_{13} \cdot \text{Entorno}_i + \beta_{14} \cdot \text{Entorno}_i \cdot \text{Hombre}_i + u_i$$

Además, en base al modelo propuesto, se plantea la siguiente formulación paramétrica de las hipótesis de análisis:

Hipótesis 1: $H_0: \beta_9 = 0$; $H_1: \beta_9 < 0$

Hipótesis 2: $H_0: \beta_5 = 0$; $H_1: \beta_5 > 0$

Hipótesis 3: $H_0: \beta_{13} = 0$; $H_1: \beta_{13} > 0$; $H_0: \beta_{14} = 0$; $H_1: \beta_{14} > 0$

Hipótesis 4: $H_0: \beta_6 = 0$; $H_1: \beta_6 > 0$

4. Material y metodología

En esta sección se realizará un análisis de las diferentes variables utilizadas en el modelo de regresión lineal. Además, se abordará el método empleado para la obtención de los datos y se realizará una descripción de la muestra obtenida. Asimismo, se discutirá la estructura y procedimiento seguidos para la obtención del modelo.

4.1 Definición y medición de las variables

En primer lugar, se examinarán las diferentes variables y la forma en que han sido incorporadas en la encuesta para su correspondiente y adecuada medición, así como su relación esperada con la variable endógena.

Preferencia consultoría: Es la variable endógena del modelo, que queremos explicar mediante el resto de variables. Algunos estudios comentados en este trabajo, como el de KPMG (2015), emplean preguntas cerradas de respuesta múltiple para determinar las preferencias sectoriales de los encuestados. Específicamente, se pregunta: “¿Qué sector productivo te resulta más atractivo para trabajar? (escoja un máximo de tres

opciones)”, y se ofrecen 16 selecciones entre las que se recogen la consultoría, la banca o la auditoría (consultar Anexo, Figura 20). A pesar de esto, se ha considerado más apropiado formular una pregunta de escala numérica del 0 al 10, donde 10 corresponde a la máxima preferencia por el sector de la consultoría como sector laboral al que dedicarse y 0 a la mínima. Aunque este enfoque no permite estudiar las relaciones con otros sectores laborales, proporciona una mayor precisión en la recopilación de los datos y permite comparar más fácilmente los resultados. Por lo tanto, la variable “Preferencia consultoría” se trata de una variable numérica discreta, medida en una escala del 0 al 10. Respecto a las 4 hipótesis principales ya mencionadas, se espera que tenga una relación positiva con el “Nivel socioec” y con la variable “CCSS”, sin embargo, se espera una relación negativa con la variable “Conciliación”. Además, se prevé un efecto positivo con la variable “Entorno” y se supone que el hecho de ser hombre refuerza el efecto de esta influencia sobre la preferencia por la consultoría, tal y como se discute en la revisión de la literatura.

Formación: Se trata de una variable explicativa y numérica discreta y corresponde a la variable “Oportunidades de formación” analizada en la revisión de la literatura. Está medida en unidades del 0 al 10, a través de una pregunta de escala numérica en el cuestionario del que se han obtenido los datos, donde 0 representa “nada importante” y 10 “muy importante”. En esta variable, se anticipa una correlación positiva con la preferencia por la consultoría. Esto significa que a medida que aumenta la importancia otorgada a las oportunidades de formación, también lo hace la preferencia por la consultoría como sector laboral, que, de acuerdo a la revisión de la literatura, se trata de un sector con gran inversión en la formación de sus empleados. Por consiguiente, se espera que el parámetro tenga un signo positivo, reflejando la relación entre ambas variables.

Ambición: Es una variable explicativa, numérica y discreta. Su medición también se realiza en unidades, en una escala numérica del 0 al 10 a través de una pregunta sobre la importancia de las expectativas de crecimiento y ascenso en la carrera profesional, siendo 0 “nada importante” y 10 “muy importante”. Para esta variable, nuevamente se espera un signo positivo, ya que se infiere una relación positiva entre la ambición profesional y la preferencia por la consultoría como sector laboral. Esto se deduce de la revisión de la literatura, donde se discute que la consultoría atrae a personas ambiciosas en busca de desafíos, crecimiento profesional y una rápida proyección de carrera.

Prestigio: Corresponde a una variable explicativa, numérica discreta. De nuevo, como se ha comentado en la revisión de la literatura, su medición se realiza en unidades, en una escala del 0 al 10, a través de una pregunta en el cuestionario que mide la importancia que le dan los encuestados a la reputación de sus futuros trabajos, donde 0 representa “nada importante” y 10 “muy importante”. Asimismo, se anticipa una vez más una relación positiva con la variable endógena, ya que, según lo analizado en la revisión de literatura, la consultoría se destaca como un sector prestigioso en la sociedad.

Entorno: Variable explicativa y dicotómica. Su medición se lleva a cabo mediante las unidades: 1 si el encuestado tiene un familiar y/o amigo cercano que trabaja en consultoría, y 0 si no tiene, según lo respondido en la pregunta correspondiente del cuestionario. La hipótesis planteada en relación a esta variable prevé una relación positiva con la preferencia por la consultoría, ya que se infiere la probable influencia de la profesión del círculo cercano en la propia preferencia por un sector laboral. Además, según lo comentado en la revisión de la literatura, se espera que el hecho de ser hombre refuerce esta relación, lo que se expresará en la variable de interacción: “Entorno*Hombre”.

Nivel socioec: Se trata de una variable que se convierte en numérica al transformar los intervalos de la Escala Hollingshead en una escala del 0 al 10 mediante una transformación lineal, tal y como se ha explicado en la revisión de la literatura. En esta escala, 0 representará el nivel socioeconómico más bajo y 10 representará el nivel más alto. La hipótesis planteada establece una relación positiva con la variable endógena, indicando que a medida que aumenta el nivel socioeconómico, también lo hace la preferencia por la consultoría como sector profesional. Por ende, se espera un signo positivo para el parámetro correspondiente.

Tipo de estudios universitarios (CCSS, STEM, Humanidades): Es una variable explicativa categórica que se convierte en varias variables dicotómicas, en concreto: “CCSS”, “STEM” y “Humanidades”, tras establecer como base “Artes”. Tomarán las unidades 0 si el encuestado pertenece al campo académico de Artes o, por otro lado, 1 si pertenece a CCSS, STEM o Humanidades respectivamente. Se ha optado por tomar “Artes” como base, ya que se considera que es la opción menos relacionada con la variable endógena. En este caso, según lo analizado en la revisión de literatura, y como se plantea en una de las hipótesis, se espera una relación positiva para las variables “CCSS” y “STEM”, pero una relación negativa para la variable “Humanidades”.

Conciliación: Consiste en una variable explicativa, numérica y discreta. Como se ha mencionado en la revisión de la literatura, se medirá en una escala del 0 al 10, donde 0 refleja una menor importancia atribuida a la conciliación y 10 una mayor importancia. Esto se conseguirá tras invertir la escala de la pregunta del cuestionario que indaga hasta qué punto los encuestados estarían dispuestos a sacrificar su vida personal en beneficio de su vida profesional, donde 0 representa “en ningún caso” y 10 representa “siempre”. Se ha optado por preguntar esta variable de esta forma y luego invertir la escala porque se ha considerado que se obtendrán respuestas más objetivas. Por otro lado, la hipótesis de esta variable plantea una relación negativa con la preferencia por la consultoría. Esto se debe a que, de acuerdo a lo analizado en la revisión de la literatura, la consultoría es conocida por ser un sector muy exigente, donde a menudo se requieren sacrificios en la vida personal. Por consiguiente, se espera que a medida que aumente la importancia otorgada a la conciliación entre la vida laboral y personal, disminuya la preferencia por la consultoría, lo que se reflejaría en un parámetro con un signo negativo.

Salario: Variable explicativa, numérica y continua que se medirá en euros, según el sueldo bruto anual que los encuestados esperan tener en su primer empleo, mediante una pregunta de respuesta abierta en el cuestionario del que se obtendrán los datos. Además, se espera una relación positiva pero débil con la variable endógena. Esto se fundamenta en lo analizado en la revisión de la literatura, donde se observa que los aspirantes a consultores valoran más otros factores como las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, por encima de la remuneración económica.

Hombre: Variable explicativa y dicotómica que adoptará los valores 1 si es “hombre” y 0 si es “mujer”. Está expresada en la revisión de la literatura como “Género”, y como se ha comentado, las respuestas categorizadas como “prefiero no contestar” serán excluidas con el fin de tratar la variable como dicotómica y simplificar el análisis de resultados. Asimismo, se espera una relación positiva con la variable endógena y se estima que refuerce el efecto de la variable “Entorno” sobre la preferencia por la consultoría.

Privada: Variable explicativa y dicotómica, expresada en la revisión de la literatura como: “Tipo de universidad”. Su medición se llevará a cabo mediante las unidades: 1 si la persona pertenece a una universidad privada y 0 si pertenece a una universidad pública. De nuevo, de acuerdo a la revisión de la literatura, se espera una

relación positiva con la variable endógena, esperando el correspondiente signo positivo del parámetro.

Entorno*Hombre: Finalmente, se trata de una variable de interacción. Se establece bajo la hipótesis de que ser hombre refuerza el efecto que tiene el entorno sobre la preferencia por la consultoría como sector laboral.

4.2 Obtención de los datos y descripción de la muestra

Por otra parte, con el objetivo de obtener una muestra con la que abordar las hipótesis planteadas previamente, se diseñó un cuestionario compuesto por 17 preguntas (ver Anexo) para explorar las variables que pueden influir en la preferencia por la consultoría como sector profesional entre estudiantes universitarios españoles de últimos cursos, conforme a lo analizado en la revisión de la literatura. Este cuestionario se distribuyó entre estudiantes de distintas universidades españolas entre el 18 y el 25 de febrero de 2024 a través de distintas redes sociales como LinkedIn, WhatsApp o Instagram. Se recibió un total de 187 respuestas, de las que un 92.5% pertenecían a estudiantes universitarios, frente a un 7.5% (14 respuestas) que no lo eran y que, de acuerdo con el diseño del cuestionario, abandonaron la encuesta. Asimismo, entre los estudiantes universitarios, el 66.5% y el 27.2% estaban en su último y penúltimo curso respectivamente, mientras que el 6.4% restante correspondía a cursos anteriores, por lo que sus respuestas (11 respuestas) también fueron excluidas. Además, se incluyó la pregunta de control: “¿Cuánto es 2+1?”, con el fin de verificar que los encuestados no respondían de forma aleatoria y que sus respuestas eran válidas. Se identificaron 2 respuestas incorrectas a esta pregunta, las cuales también se eliminaron, por lo que en total se excluyeron 27 respuestas, dejando un total de 160 respuestas válidas. Cabe mencionar que ningún encuestado seleccionó la opción “prefiero no responder” en la variable “Género”, por lo que no fue necesario eliminar ninguna respuesta en este sentido.

Estudiantes Universitarios

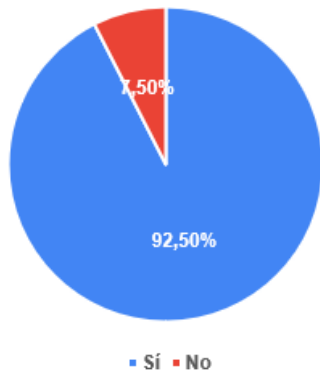


Figura 1. Gráfico circular "Estudiantes universitarios". Fuente: elaboración propia.

Curso

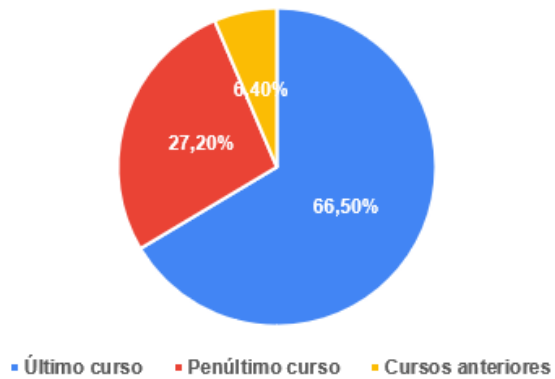


Figura 2. Gráfico circular "Curso". Fuente: elaboración propia.

Asimismo, el objetivo de la encuesta era obtener una muestra diversa de estudiantes universitarios españoles que permitiera abordar las cuestiones planteadas en este estudio de manera representativa. A continuación, se examinarán las variables seleccionadas para el modelo en base a las respuestas recopiladas en el cuestionario. Además, se analizarán los posibles sesgos y particularidades que pueden surgir como resultado de la difusión de la encuesta en un sector y segmento específico de la población. En primer lugar, en cuanto a la distribución de "Género", el 41% de respuestas corresponden a hombres y el 59% a mujeres, lo que indica un ligero sesgo en la muestra hacia el género femenino. Además, respecto al "Tipo de universidad", la proporción de estudiantes de universidades privadas es del 59% frente al 41% de estudiantes de universidades públicas, lo que también sugiere un ligero sesgo en este sentido.

Género

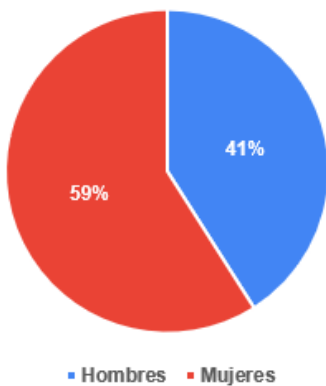


Figura 3. Gráfico circular "Género". Fuente: elaboración propia.

Tipo de universidad

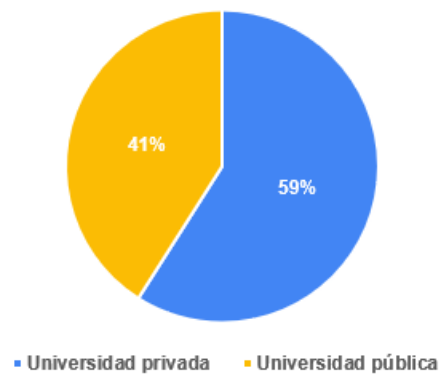


Figura 4. Gráfico circular "Tipo de universidad". Fuente: elaboración propia.

Uno de los grandes sesgos aparece en el “Tipo de estudios universitarios”. Como se muestra en el siguiente gráfico, hay un porcentaje considerablemente alto de estudiantes de ciencias sociales, que representan el 57% de la muestra, en comparación con las otras disciplinas. Los estudiantes de STEM representan un 36%, mientras que los de Humanidades y Artes solo constituyen un 4% y 3% respectivamente. Será útil considerar estas diferencias para explorar las variaciones en las preferencias laborales e identificar influencias potenciales.

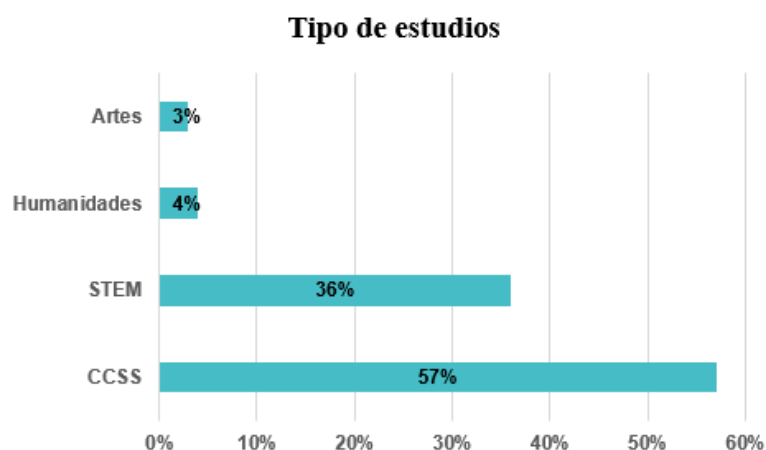


Figura 5. Gráfico de barras "Tipo de estudios". Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, la importancia de las “Oportunidades de formación”, medida en una escala del 0 al 10, siendo 0 “nada importante” y 10 “muy importante”, tiene una mediana de 8.5 y una media de 8.38, lo que indica que, en promedio, los encuestados consideran que las oportunidades de formación son muy importantes al elegir sector profesional. Además, aunque el gráfico de caja propuesto revela outliers² con calificaciones de 2, 4 y 6 sobre 10 en la importancia de las oportunidades de formación, se ha optado por no excluir estas respuestas para abarcar todas las opiniones y mantener la representatividad de la muestra. Asimismo, es importante señalar que esta variable cuenta con una desviación típica de 1.36, un coeficiente de variación 0.16 y una asimetría de -1.68, lo que indica que la distribución de los datos está sesgada a la izquierda y que las respuestas están concentradas en los niveles más altos de la escala de importancia a las oportunidades de formación.

² Outlier: Valor atípico.

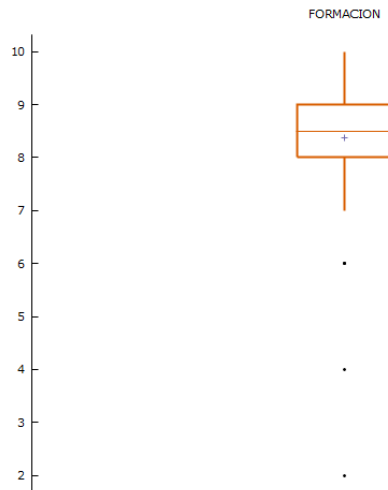


Figura 6. Gráfico de caja "Oportunidades de formación". Fuente: Gretl.

Además, la variable “Ambición”, medida según las expectativas de carrera de los encuestados en una escala del 0 al 10, presenta una estructura similar a la variable anterior. Con una mediana de 9 y una media de 8.9, refleja que, en promedio, los encuestados tienen una alta ambición profesional. Específicamente, los valores mínimo y máximo que toma esta variable según las respuestas obtenidas son 10 y 5 respectivamente, tal y como se observa en el gráfico de caja correspondiente. Esto, expone que los encuestados abarcan un rango de ambición profesional media hasta una ambición profesional muy alta, aunque la mayoría se concentra en los niveles más elevados. Esto se ve reflejado en la asimetría, que es de -1.14, lo que sugiere una distribución sesgada hacia la izquierda. Esto indica que hay más respuestas concentradas en los niveles más altos de ambición profesional, con menos respuestas en los niveles más bajos. Además, tanto el coeficiente de variación (0.13) como la desviación típica (1.21) son ligeramente más bajos que en la variable anterior, lo que sugiere que las respuestas están más agrupadas alrededor de la media.

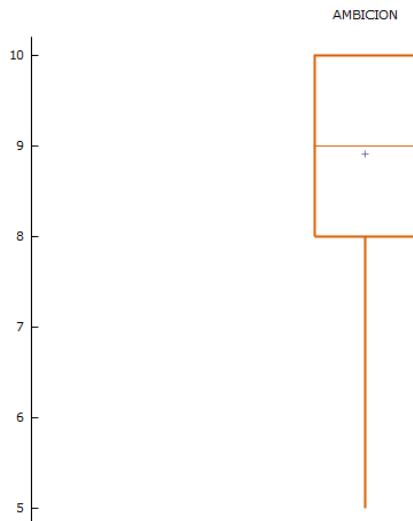


Figura 7. Gráfico de caja "Ambición". Fuente: Gretl.

Asimismo, la media y mediana de la variable “Prestigio social” son 8.3 y 8.5 respectivamente, lo que sugiere que en promedio y en el valor central de los datos, los encuestados también atribuyen una alta importancia al prestigio del futuro trabajo al elegir un sector profesional. En concreto, las respuestas oscilan entre un nivel mínimo de 4 sobre 10 (que aparece como outlier en el gráfico de caja) hasta un máximo de 10. A pesar de la presencia de este outlier, se ha decidido mantenerlo para garantizar la inclusión de todas las opiniones y asegurar la representatividad de la muestra. De nuevo, se aprecia una asimetría sesgada a la izquierda (-0.84) que sugiere que las respuestas están concentradas en los niveles más altos, y una desviación típica de 1.4 y coeficiente de variación de 0.17.

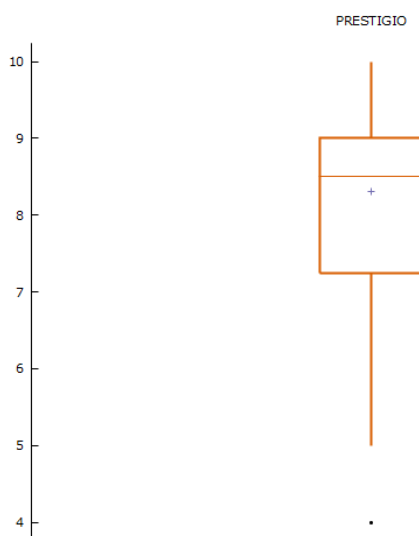


Figura 8. Gráfico de caja "Prestigio social". Fuente: Gretl.

En el caso del “Entorno”, determinado por la presencia de familiares o amigos cercanos en el sector de la consultoría (1 para sí, 0 para no), se muestra un sesgo hacia los encuestados con conexiones en este sector, representando un 61% de la muestra frente al 39% que no cuenta con tales vínculos.

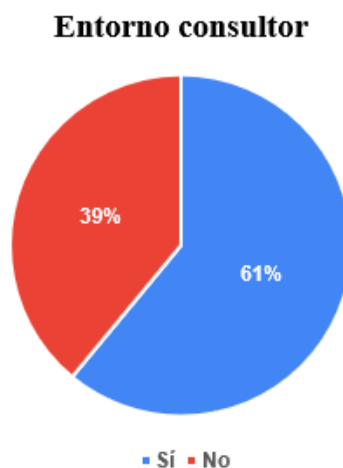


Figura 9. Gráfico circular "Entorno". Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, la importancia de la “Conciliación”, presenta una media de 3.89, lo que indica que los encuestados atribuyen una importancia media-baja a la conciliación entre la vida personal y profesional. Como se observa en el gráfico de caja propuesto a continuación, los valores oscilan desde una importancia nula hasta un máximo de importancia en la conciliación, que aparece como outlier. A pesar de esto, se ha decidió mantener todas las respuestas para tener en cuenta todas las opiniones y asegurar la representatividad de la muestra. En este caso, hay asimetría positiva (0.88), que sugiere una distribución sesgada hacia la derecha, indicando que hay más respuestas concentradas en los niveles más bajos de importancia a la conciliación. Además, la desviación típica (1.87) y el coeficiente de variación (0.48) son más altos que en las variables anteriores, indicando una mayor dispersión de los datos. Cabe destacar que estos resultados podrían ir en línea con la hipótesis planteada y lo discutido en la revisión de la literatura, donde se espera una relación negativa entre la importancia de la conciliación y la preferencia por la consultoría como sector laboral.

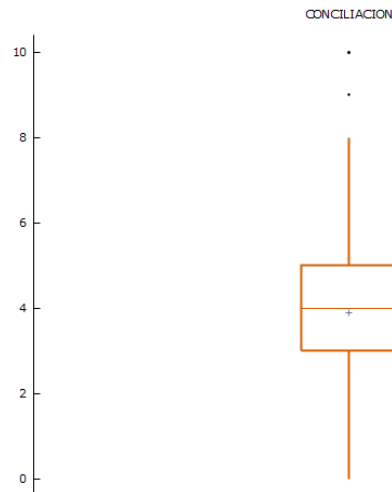


Figura 10. Gráfico de caja "Conciliación". Fuente: Gretl.

Además, el "Salario" anual bruto esperado por los encuestados tiene una media de 25.559€ y una mediana de 25.000€, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados tienen expectativas salariales cercanas a esta cifra. No obstante, se observa variación en las expectativas salariales, con un mínimo de 15.000€ anuales, indicando expectativas más bajas, y un máximo de 50.000€, que aparecen como outlier en el gráfico de caja presentado a continuación. A pesar de esto, se incluirán todas las respuestas para tener en cuenta todas las expectativas.

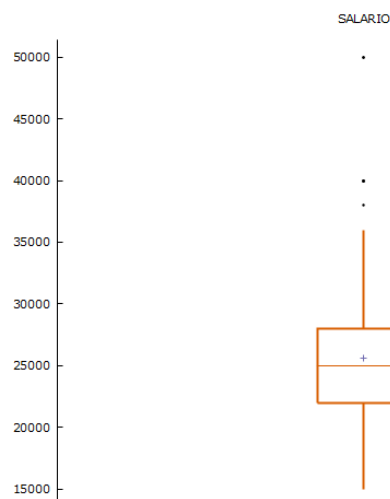


Figura 11. Gráfico de caja "Salario". Fuente: Gretl.

Asimismo, la media del “Nivel socioeconómico”, medido en una escala ascendente del 0 al 10, es de 7.83, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados tienen un nivel socioeconómico moderadamente alto. El rango de esta variable va desde un mínimo de 1.47 hasta un máximo de 10, lo que, como se observa en el gráfico propuesto, indica diversidad en los niveles socioeconómicos representados en la muestra. Además, la asimetría negativa (-1.68) refleja una distribución sesgada a la izquierda, con más valores concentrados en los niveles socioeconómicos más elevados, y la desviación típica de 1.48 señala una dispersión moderada de los datos en torno a la media en comparación a la variable anterior.

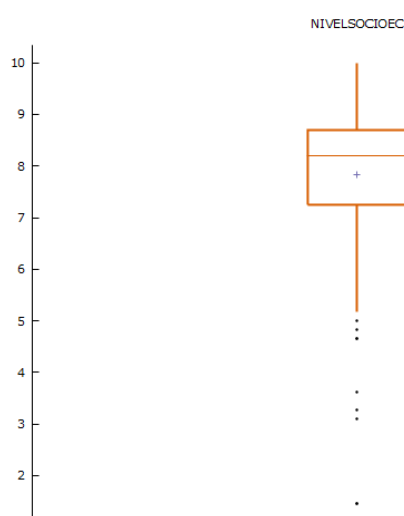


Figura 12. Gráfico de caja "Nivel socioeconómico". Fuente: Gretl.

Finalmente, respecto a la variable endógena “Preferencia por la consultoría”, medida en una escala del 0 al 10, se observa una media de 5.54 y una mediana de 6.5, lo que señala una amplia diversidad en las preferencias de los estudiantes. Esta variabilidad es evidenciada tanto con la alta desviación típica (2.92), que indica que hay una dispersión considerable en las preferencias de los estudiantes, como con el coeficiente de variación de 0.52, que subraya esta heterogeneidad. Asimismo, como se muestra en el gráfico de caja, se aprecian valores que van desde una preferencia nula por la consultoría como sector laboral hasta la máxima preferencia, mostrando de nuevo esta diferencia en las preferencias de los encuestados en relación a la variable endógena.

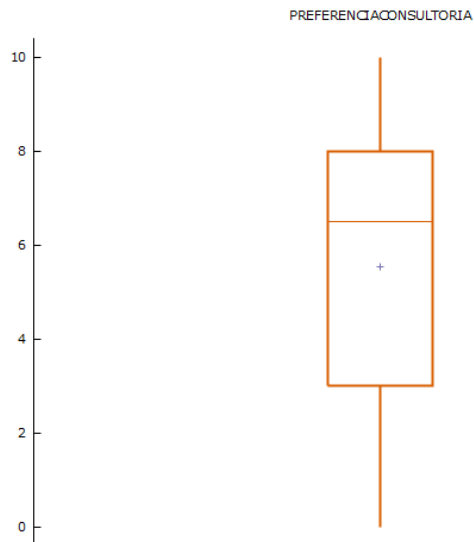


Figura 13. Gráfico de caja "Preferencia por consultoría". Fuente: Gretl.

Cabe mencionar que en el Anexo de este trabajo se propone una tabla resumen con los principales estadísticos de cada variable (ver Anexo, Figura 17).

4.3 Procedimiento y estructura

Una vez realizado el análisis de las variables del modelo y la descripción de la muestra obtenida, se procederá a tratar los datos de las variables en una hoja de cálculo de Excel conforme a lo explicado a lo largo del trabajo (variables dicotómicas, Escala Hollingshead...etc.). Este formateo es esencial antes de ingresar los datos al programa Gretl, que se utilizará para obtener y analizar el modelo. Asimismo, con el objetivo de detectar signos de multicolinealidad imperfecta grave y ver si es preciso realizar el proceso de centrado de variables, se procederá a analizar la matriz de correlaciones extraída de Gretl. Este proceso de centrado tiene como objetivo evitar la multicolinealidad imperfecta grave entre las variables de interacción, que surge cuando existe una relación lineal y fuerte, aunque no perfecta, entre las columnas de la matriz X. El proceso en cuestión implica restar la media de las variables involucradas en la interacción “Entorno*Hombre”, que posiblemente presenten una alta correlación.

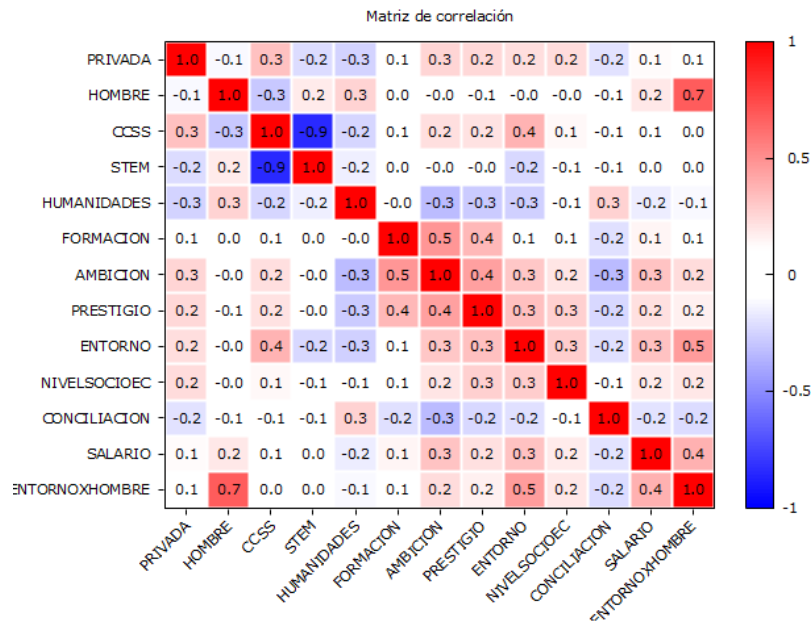


Figura 14.. Matriz de correlación. Fuente: Gretl.

Como se aprecia en la matriz propuesta, los tonos rojos indican una relación positiva entre las variables y los tonos azules una relación negativa. Las celdas que se encuentran en la diagonal de la matriz, representan la relación de una variable consigo misma, la cual es siempre una relación perfecta. Se observa una alta correlación positiva de las variables “Hombre” y “Entorno” con la variable de interacción “Entorno*Hombre”, concretamente de 0.67 y 0.45 respectivamente. Sin embargo, no se considera un problema de multicolinealidad imperfecta grave, ya que ninguno de los coeficientes de correlación es superior a 0.8, por lo que se decide no proceder al centrado de las variables de interacción. Asimismo, se aprecia una relación positiva elevada de la variable “Ambición” con las variables “Formación” (0.47) y “Prestigio” (0.44), lo que sugiere que a medida que aumenta la ambición profesional de los encuestados, es probable que aumente la importancia de las oportunidades de formación y del prestigio laboral. Por otro lado, la variable “CCSS” presenta una correlación negativa muy alta con la variable “STEM”, marcando un coeficiente de -0.85. Esto podría generar problemas de imprecisión e interpretación en el modelo, puesto que los coeficientes de estas variables no serán del todo fiables, no obstante, se ha tomado la decisión de proceder con la estimación del modelo mediante el conjunto inicial de variables, aunque teniendo en cuenta los posibles problemas en la estimación.

Finalizada la etapa de formateo de las variables, se procederá a la inserción de los datos en Gretl, donde se generará el modelo descrito mediante el método de Mínimos

Cuadrados Ordinarios (MCO) para analizar el grado de preferencia por la consultoría en relación a las principales variables analizadas. Además, se utilizará Gretl para estudiar la precisión del modelo, examinar más allá la posible presencia de multicolinealidad y heterocedasticidad y realizar un análisis de las variables relevantes.

5. Análisis y resultados

A continuación, se procederá a analizar los resultados obtenidos mediante el modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) desarrollado en Gretl. Para ello, en primer lugar se presentarán los resultados obtenidos del modelo en su conjunto. Posteriormente, se realizará un análisis para detectar la presencia de multicolinealidad y heterocedasticidad en el modelo. Finalmente, se proporcionará una breve interpretación de las variables relevantes.

5.1 Resultados obtenidos

En la siguiente figura, se presentan los resultados del modelo estimado por MCO, donde se recogen las distintas variables incluidas en el modelo, junto con sus respectivos coeficientes, desviaciones típicas, estadísticos t y valores P, que indicarán la significación de las variables. En el apartado 5.3 se procederá a hacer un análisis más detallado de la significación y los coeficientes de las variables.

Variable dependiente: PREFERENCIACONSULTORIA				
	coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p
const	-4.67922	2.05156	-2.281	0.0240 **
PRIVADA	0.437319	0.384246	1.138	0.2569
HOMBRE	-0.290061	0.621866	-0.4664	0.6416
CCSS	3.90079	1.03002	3.787	0.0002 ***
STEM	2.65990	1.03195	2.578	0.0109 **
HUMANIDADES	0.964514	1.36345	0.7074	0.4804
FORMACION	0.403876	0.148424	2.721	0.0073 ***
AMBICION	-0.160461	0.184804	-0.8683	0.3867
PRESTIGIO	0.341841	0.144632	2.364	0.0194 **
ENTORNO	-0.876820	0.481599	-1.821	0.0707 *
NIVELSOCIOEC	0.356653	0.124692	2.860	0.0049 ***
CONCILIACION	-0.254867	0.100635	-2.533	0.0124 **
SALARIO	7.35652e-06	3.47247e-05	0.2119	0.8325
ENTORNOXHOMBRE	2.55645	0.765532	3.339	0.0011 ***
Media de la vble. dep.	5.537500	D.T. de la vble. dep.	2.917929	
Suma de cuad. residuos	664.3683	D.T. de la regresión	2.133183	
R-cuadrado	0.509248	R-cuadrado corregido	0.465551	
F(13, 146)	11.65403	Valor p (de F)	5.56e-17	
Log-verosimilitud	-340.9232	Criterio de Akaike	709.8464	
Criterio de Schwarz	752.8988	Crit. de Hannan-Quinn	727.3285	

Figura 15. Modelo MCO. Fuente: Gretl.

En primer lugar, cabe destacar el R-cuadrado, que indica el porcentaje de variabilidad de la variable dependiente “Y” que el modelo es capaz de explicar. En este caso, alcanza un valor de 0.51 (51%), Por otro lado, el R-cuadrado corregido, que penaliza la entrada de variables y se utiliza para hacer comparaciones entre diferentes modelos, muestra un valor de 0.47 (47%). Además, es importante prestar atención al contraste F de significación global, que determina si el modelo en su conjunto es significativo. En este caso, se considera como hipótesis nula (H0) que todos los parámetros a partir de B2 son iguales a 0, mientras que la hipótesis alternativa (H1) establece que al menos un parámetro es distinto de 0. Como se muestra en la figura propuesta, el valor P del contraste F es muy bajo, por lo que se rechaza H0 y permite afirmar que el modelo es significativo en su conjunto.

5.2 Análisis de multicolinealidad y heterocedasticidad

Por otra parte, es importante estudiar la presencia de multicolinealidad y heterocedasticidad en el modelo. En primer lugar, podemos afirmar que no existe multicolinealidad perfecta, que se trata de la relación lineal y perfecta entre las columnas de la matriz X, ya que Gretl ha podido estimar el modelo por MCO y no ha tenido que eliminar ninguna variable. Además, aunque el análisis previo de la matriz de correlaciones ya reveló una fuerte correlación negativa de -0.85 entre las variables “CCSS” y “STEM”, se utilizará el análisis de los factores de inflación de la varianza (VIF) para verificar la presencia de multicolinealidad imperfecta grave.

VARIABLES	VIF
Privada	1.258
Hombre	3.295
CCSS	9.150
STEM	8.587
Humanidades	2.735
Formación	1.432
Ambición	1.753
Prestigio	1.454
Entorno	1.936
Nivel Socioec	1.196
Conciliación	1.231
Salario	1.287
Entorno*Hombre	3.798

Figura 16. Tabla análisis VIF. Fuente: elaboración propia.

Como se observa en la tabla, todos los factores de inflación de la varianza son menores de 10. Aunque los valores para “CCSS” y “STEM” se acercan a este umbral, permanecen por debajo del límite, por lo que se descarta la presencia de multicolinealidad imperfecta grave. A pesar de esto, la elevada correlación entre estas variables exigirá un manejo cuidadoso de los datos.

Adicionalmente, es pertinente estudiar la presencia de heterocedasticidad, ya que puede resultar en estimaciones erróneas debido a que la varianza de las perturbaciones aleatorias (u) no es constante. Una de las maneras de verificar la presencia de heterocedasticidad es a través del contraste de White, que permite detectar la heterocedasticidad genérica.

P VALOR ASOCIADO AL TEST DE WHITE	0.16081
--	---------

El valor P asociado al test de White es de 0.16081. Como es mayor a todos los niveles de significación habituales, no se rechaza la hipótesis nula (H_0) de homocedasticidad y se asume que el modelo no tiene problemas de heterocedasticidad genérica, por lo que no es necesario aplicar desviaciones típicas robustas para evitarlo.

5.3 Análisis de las variables relevantes

A continuación, se realiza un análisis de las variables que el modelo identifica como relevantes y que, por tanto, proporcionan información valiosa sobre el mismo. En primer lugar, las variables “Privada”, “Hombre”, “Humanidades”, “Ambición” y “Salario”, aparecen como no significativas, ya que sus P-valor son superiores a 0.1. Esto indica que no son significativas ni al 1%, ni al 5%, ni al 10%, por lo que no hay evidencia suficiente para afirmar que influyen en la preferencia por la consultoría. En consecuencia, no se realizará una interpretación de las mismas.

Por otro lado, la variable “CCSS”, es una de las más significativas, junto a “Formación”, “Nivel socioec” y la variable de interacción “Entorno*Hombre”. Es significativa al 1%, ya que su valor P (0.0002) es inferior a 0.01, y tiene un coeficiente de 3.9, lo que significa que *caeteris paribus* y en media, el hecho de ser estudiante de ciencias sociales, se asocia con un aumento de 3.9 puntos sobre 10 respecto a ser estudiante de “Artes” en la preferencia por la consultoría. Cabe destacar que el estadístico t de esta variable es el más grande en valor absoluto, lo que indica que es el parámetro estimado

con mayor precisión. Asimismo, la variable “STEM” es significativa al 5%, ya que su valor P (0.0109) es inferior a 0.05. Tiene un coeficiente de 2.66, lo que significa que *caeteris paribus*, ser estudiante de STEM se asocia con un aumento promedio de 2.66 puntos sobre 10 respecto a ser estudiante de Artes en la preferencia por la consultoría como sector laboral.

Además, la variable “Formación”, también es significativa al 1% porque su valor P (0.0073) es inferior a 0.01. Tiene un coeficiente de 0.4, lo que refleja que *caeteris paribus* y en media, un incremento de un punto en la importancia de las oportunidades de formación, se asocia con un incremento de 0.4 en la preferencia por la consultoría. La variable “Prestigio”, por su parte, es significativa al 5%, puesto que su valor P (0.0194) es inferior a 0.05. Tiene un coeficiente de 0.34, lo que de nuevo indica que *caeteris paribus*, un aumento en un punto en la importancia que se tiene al prestigio del sector laboral al que dedicarse, provoca un incremento promedio de 0.35 en la preferencia por la consultoría. Observamos que, a pesar de esta relación positiva, es ligeramente inferior a la que tiene la importancia de las oportunidades de formación.

Respecto a la variable “Nivel socioec”, es significativa al 1%, ya que su valor P (0.0049) es inferior a 0.01. Tiene un coeficiente positivo de 0.36, que sugiere que *caeteris paribus*, por cada incremento de un punto en la escala de nivel socioeconómico, se espera un aumento promedio de 0.36 en la escala de preferencia por la consultoría. Asimismo, la variable “Conciliación”, muestra un valor P de 0.0124, lo que indica que es significativa al 5% al ser inferior a 0.05. Su coeficiente negativo de -0.26 sugiere que a medida que una persona valora más la conciliación entre su vida laboral y personal, es menos probable que prefiera una carrera en consultoría, *caeteris paribus* y en media. Concretamente, un aumento de un punto en la escala de importancia de la conciliación, supondría una disminución de 0.26 en la escala de preferencia por la consultoría.

Por último, el valor P asociado a la variable “Entorno” es de 0.0707, por lo que se considera significativa al 10%, mientras que la variable de interacción “Entorno*Hombre”, presenta un P-valor asociado de 0.0011, confirmando que es altamente significativa (al 1%), al tener un valor P inferior a 0.01. La variable "Entorno" presenta un coeficiente negativo de -0.88, mientras que la interacción "Entorno*Hombre" revela un coeficiente positivo de 2.56. Esto sugiere que, *caeteris paribus* y en media, las estudiantes mujeres con familiares y/o amigos en el sector de la consultoría tienden a mostrar menor interés por este campo, en comparación con quienes no tienen dichas

conexiones. Específicamente, ser mujer y contar con familiares o amigos en consultoría disminuiría la preferencia por este sector en 0.88 puntos sobre 10. Por otro lado, para los hombres, tener un círculo cercano en consultoría incrementa significativamente su inclinación hacia el sector. De manera más detallada, este interés se incrementa en 1.68 puntos, ya que al compensar el efecto negativo inicial de -0.88 de la variable "Entorno" con el efecto positivo de 2.56 de ser hombre, el resultado es un aumento neto de 1.68 en la preferencia por trabajar en consultoría. Esta relación resulta intrigante debido a la diferencia en el efecto que tiene el entorno entre hombres y mujeres, por lo que más adelante se realizará un análisis más profundo al respecto. Además, esta variable exhibe un alto estadístico t, lo que sugiere que se ha estimado con gran precisión.

6. Discusión

En esta sección, se llevará a cabo un análisis comparativo entre los resultados obtenidos a través de la estimación del modelo y los hallazgos de las investigaciones recopiladas en el apartado de revisión de la literatura.

Para comenzar, la variable "Oportunidades de formación", que expone la importancia de estas oportunidades al elegir un sector laboral, fue destacada en diversos estudios como los de Pozzi (2013) o la empresa KPMG (2015). Además, se mostraba su relación con la preferencia por la consultoría, ya que la mayoría de los encuestados de estos estudios indicaban la consultoría como uno de los sectores más atractivos. Los resultados obtenidos respaldan estas conclusiones, ya que en el modelo se observa una relación positiva entre la preferencia por la consultoría y las oportunidades de formación, que además se trata de una variable muy significativa. Aunque existe cierto sesgo en la variable "Oportunidades de formación", dado que la mayoría de los encuestados asignaron valores altos a esta variable, se confirma la asociación positiva con la variable endógena. Esto sugiere que a medida que aumenta la importancia otorgada a las oportunidades de formación, también lo hace la preferencia por la consultoría. Este hallazgo podría explicarse, entre otras cosas, con lo expuesto en la revisión de la literatura por la Asociación de Empresas Españolas de Consultoría (AEC, 2023), donde se destaca la importancia y las amplias oportunidades de formación y desarrollo que ofrece este sector a sus empleados.

En segundo lugar, respecto a la variable “Ambición”, otros autores como Stakova y Ferguson (2014) señalaban la importancia de la motivación profesional y la búsqueda de éxito en la elección de carrera. Además, se destacaba la relación entre la consultoría y esta variable debido a su naturaleza desafiante y las oportunidades de proyección rápida en la carrera profesional que ofrece este campo. Sin embargo, tras el análisis realizado, no se ha podido evidenciar una relación significativa entre la preferencia por la consultoría y el nivel de ambición profesional, ya que esta variable no resultó ser significativa en el modelo. Esto podría explicarse por la distribución sesgada hacia la izquierda en esta variable, que podría ser la razón detrás de la falta de relación entre ambas variables.

Asimismo, Castañeda y Solorio (2014) resaltaron el “Prestigio social” como otro factor influyente en la elección de carrera, y Carmona (2020) destacó la elevada percepción social de prestigio asociada a la consultoría. Esto queda confirmado tras la estimación del modelo, donde se aprecia una relación positiva entre ambas variables, indicando que a mayor importancia atribuida al prestigio social del futuro trabajo, mayor preferencia por la consultoría.

Por otro lado, también se confirma lo analizado en la revisión de la literatura respecto al “Nivel socioeconómico”. Algunos autores como Goldthorpe (2010) y Gutiérrez (1992) destacaban la influencia del nivel socioeconómico en la elección de carrera profesional, ya que este aspecto afecta indirectamente a factores como la educación, contactos y oportunidades profesionales, que a su vez influyen en el acceso y la preferencia por la consultoría. En el modelo estimado, se observa una relación positiva entre ambas variables, lo que confirma que a un nivel socioeconómico más alto, mayor preferencia por la consultoría.

Igualmente, en cuanto a la variable “Tipo de estudios universitarios”, la revisión de la literatura destacaba que los estudiantes de la rama de STEM eran predominantes en el sector de la consultoría y que este tipo de disciplinas eran las más demandadas por el sector (AEC, 2023). Sin embargo, también se resaltaba a los estudiantes de ciencias sociales como uno de los principales grupos interesados en este sector (KPMG, 2015). Los resultados obtenidos en el modelo muestran una relación positiva entre ambas disciplinas y la preferencia por la consultoría, aunque el efecto de los estudiantes de CCSS es más pronunciado que el de los estudiantes de STEM. La variable “Humanidades”, por su parte, no aparece relevante en el modelo.

Además, como se evidenció en la revisión de la literatura, la importancia de la “Conciliación” entre la vida personal y laboral también supone un factor fundamental que los jóvenes tienen en cuenta al tomar decisiones sobre su carrera profesional (Martínez, 2020). A pesar de esto, en el contexto de la consultoría, existía una relación negativa con la preferencia por este sector, ya que es una industria exigente que requiere sacrificios en la vida personal (Ayuso, 2018). Esto queda confirmado a través del modelo estimado, donde se aprecia una relación negativa entre la conciliación y la preferencia por la consultoría a través del coeficiente negativo, por lo que se puede concluir que a mayor importancia atribuida a la conciliación, menor preferencia por la consultoría.

Por otra parte, tanto Pozzi (2013) como Castañeda y Solorio (2014) destacaron la importancia del “Salario” para los jóvenes a la hora de elegir profesión, aunque KPMG (2015) mostraba en sus análisis que, para aquellos interesados en el sector de la consultoría, este factor no era tan relevante como otros como la formación o crecimiento profesional. A pesar de esto, tras el análisis realizado, no se ha podido confirmar una relación significativa entre la preferencia por la consultoría y el salario esperado, ya que variable no es significativa en el modelo, por lo que no se pueden extraer conclusiones determinantes al respecto. Asimismo, en la variable “Tipo de universidad”, se había inferido en la revisión de la literatura una posible relación positiva entre la preferencia por la consultoría y el hecho de estudiar en una universidad privada. A pesar de esto, en el modelo estimado, esta variable tampoco es significativa, por lo que no se pueden establecer conclusiones definitivas al respecto.

Por su parte, la variable “Género”, también ha resultado ser no significativa en el modelo, lo que impide establecer conclusiones definitivas al respecto, aunque ha servido para cuantificar el número de mujeres y hombres encuestados, que representan un 59% y 41% respectivamente. Además, esta variable sí adopta relevancia en el análisis de interacción que se abordará más adelante.

Para continuar, en el modelo estimado se observa una relación negativa entre la variable “Entorno” y la preferencia por la consultoría. Esto supone que el hecho de tener familiares y/o amigos cercanos en el sector de la consultoría, disminuye la preferencia por trabajar en este sector. Estos resultados resultan sorprendentes, ya que, en consonancia a lo analizado en la revisión de la literatura, se esperaba una relación positiva. Autores como Mendoza (2010) y Castañeda y Solorio (2014) destacaban la influencia del contexto social y el entorno familiar en la toma de decisiones sobre la carrera profesional, y de

hecho, Pech y Villalobos (1998) resaltaron la tendencia de los hijos a seguir el ejemplo de su entorno más cercano, optando por una carrera profesional igual o similar. A pesar de esto, los resultados obtenidos podrían atribuirse a varios factores. Por ejemplo, se podría deber a una mayor conciencia de los aspectos negativos de la profesión, o a la existencia de una saturación en el entorno familiar que disminuya el atractivo de seguir el mismo camino, o simplemente podría ser el deseo de forjar una identidad profesional independiente. De hecho, como se menciona en la revisión de la literatura, Jeangros (1954) resalta que esta influencia del entorno puede ser negativa en el caso de que los progenitores no estén satisfechos con su trayectoria profesional.

A pesar de esto, la interacción representada por la variable “Entorno*Hombre” presenta un coeficiente positivo, sugiriendo que el efecto negativo de la variable “Entorno” se invierte o modifica cuando se junta con el hecho de ser hombre. Esto indica que para los hombres que tienen familiares o amigos en el sector de la consultoría, la influencia de este entorno provoca un aumento en su preferencia por la consultoría en contraste al efecto que tiene el entorno si se es mujer. En definitiva, el “Entorno” tendría un efecto positivo en la preferencia por la consultoría si se es hombre y un efecto negativo si se es mujer. Esto subraya las diferencias en la manera en la que hombres y mujeres son influenciados por su entorno en relación a su elección en la carrera profesional y su preferencia por la consultoría. De hecho, en la revisión de la literatura se expone esta idea mediante el estudio de Gillburn (1990), que argumenta que los hombres son más influenciados por su entorno y eligen con más frecuencia que las mujeres el oficio de núcleo familiar.

7. Conclusión

En el horizonte del nuevo panorama laboral, el sector de la consultoría se establece como un ámbito de gran expansión, evidenciado tanto por su rentabilidad como por el creciente interés de profesionales y estudiantes que aspiran a integrarse en él. En este sentido, el propósito de este estudio ha sido identificar los factores clave que influyen en la atracción hacia la consultoría entre los estudiantes universitarios españoles que se encuentran en los últimos cursos de sus estudios. Para abordar la pregunta de investigación y profundizar el conocimiento y entendimiento del tema, se realizó en primera instancia un análisis de la literatura existente, donde se identificaron las variables

que podían ser relevantes para el diseño del modelo. Tras la identificación y selección de dichas variables, se elaboró una encuesta dirigida a obtener una muestra representativa, con el objetivo de recopilar los datos esenciales para el posterior análisis. Tras la distribución de la encuesta, se obtuvieron 160 respuestas válidas, las cuales sirvieron de base para construir el modelo de regresión lineal utilizando el método de mínimos cuadrados ordinarios a través del software Gretl. Si bien el objetivo era recabar un conjunto de datos representativo de los estudiantes universitarios españoles, es preciso considerar ciertos sesgos identificados en la muestra y tratar con cautela la interpretación de los resultados, que podrían estar influenciados por esto.

En concreto, la composición de la muestra es predominantemente femenina, con un 59% de mujeres y con mayoría de estudiantes de universidades privadas, ascendiendo también a un 59%. Además, uno de los sesgos más significativos radica en la variable “Tipo de estudios universitarios”, ya que el 57% de los encuestados pertenecen a CCSS y el 36% a STEM, frente al 4% y 3% de Humanidades y Artes respectivamente. Este desequilibrio podría ser la causa subyacente de la alta correlación entre las variables STEM y CCSS, lo que podría generar ciertos problemas en las estimaciones realizadas. Asimismo, la muestra se encuentra sesgada a la izquierda en las variables “Oportunidades de formación”, “Ambición” y “Prestigio social”, con la mayoría de respuestas concentradas en los niveles más altos. Esto podría ser la razón detrás de la falta de relación entre las variables “Ambición” y “Preferencia por la consultoría”. Por otro lado, respecto a la variable “Entorno”, hay una diferencia significativa entre los encuestados que sí poseen familiares o amigos cercanos en el sector de la consultoría (61%) frente a los que no (39%), y la variable “Conciliación” también se encuentra ligeramente sesgada a la derecha, con una media de 3.89 e indicando que los encuestados en su mayoría atribuyen una importancia media-baja a esta variable. Por último, el “Nivel socioeconómico” también deja un sesgo en la muestra, ya que la mayoría de los encuestados pertenecen a niveles altos, con una media de 7.83.

Posteriormente, se llevó a cabo la regresión lineal en base a la variable dependiente “Preferencia por la consultoría” a través de Gretl, con el objetivo de verificar las 4 hipótesis planteadas. Atendiendo al contraste de significación global de F, el modelo resultó ser significativo en su conjunto y no presentó problemas de multicolinealidad ni heterocedasticidad, aunque sí una alta correlación entre “STEM” y “CCSS”, tal y como se ha comentado previamente. Asimismo, 8 de las 13 variables independientes

introducidas en el modelo resultaron ser significativas a los niveles convencionales de significación, mientras que las variables “Privada”, “Hombre”, “Humanidades”, “Ambición” y “Salario” resultaron no serlo.

Por otro lado, en cuanto a la validación de las hipótesis, este trabajo ha corroborado 3 de las 4 hipótesis planteadas inicialmente y ha validado parcialmente la cuarta restante. En primer lugar, se ha evidenciado que un mayor valor otorgado a la “Conciliación” se relaciona con una disminución en la preferencia por la consultoría. Del mismo modo, respecto a la segunda hipótesis, se ha verificado que un “Nivel socioeconómico” más elevado incrementa la preferencia por la consultoría como ámbito profesional, tal como se ha analizado en la discusión de los resultados obtenidos. En relación a la tercera hipótesis, que sugería un impacto positivo del “Entorno” en la preferencia por la consultoría, intensificado por el hecho de ser “Hombre”, es interesante observar cómo se valida el incremento en la preferencia en los hombres. No obstante, la variable “Entorno”, cuando actúa de manera independiente, manifiesta una influencia negativa. Esto pone de manifiesto que el “Entorno” influye positivamente en la atracción hacia la consultoría por parte de los hombres pero no en las mujeres. Por lo tanto, se puede concluir que la hipótesis se confirma parcialmente, dado que se verifica el impacto positivo de ser hombre, pero no se confirma de manera aislada el efecto positivo de la variable "Entorno". Finalmente, la cuarta hipótesis también queda confirmada, evidenciando que ser estudiante de “CCSS” tiene un efecto positivo sobre la consultoría. A pesar de todo esto, debido a la correlación existente entre las variables “CCSS” y “STEM” y a los sesgos que presenta la muestra, los resultados han de tratarse con precaución.

Para concluir, es importante subrayar que el presente estudio representa una aproximación inicial hacia la comprensión de los múltiples factores que influyen en la preferencia hacia el sector de la consultoría como opción laboral, pero es crucial interpretar los resultados con precaución, no solo por la alta correlación existente entre algunas variables sino también por los sesgos identificados en la muestra y la complejidad de las decisiones profesionales y comportamiento humano. La exploración de nuevas rutas de investigación, como una muestra más amplia y diversa o la realización de estudios comparativos entre diferentes sectores para contextualizar la atracción hacia la consultoría en un abanico más amplio de opciones profesionales, podría enriquecer significativamente el entendimiento del tema. Se puede afirmar que la elección del sector

de la consultoría está influenciada por una multitud de factores y este estudio abre la puerta a una comprensión más profunda de las dinámicas que guían las preferencias laborales de los futuros profesionales en este sector. De este modo, se hace evidente la necesidad de seguir investigando y profundizando en este campo con el fin de aportar luz sobre las motivaciones que definen el mercado laboral de la consultoría actual y futuro.

8. Declaración de uso de herramientas de IA generativa en Trabajos Fin de Grado

Por la presente, yo, Elisa Pérez Dorado, estudiante de Administración de Empresas y Relaciones Internacionales (E6) de la Universidad Pontificia Comillas, al presentar mi Trabajo Fin de Grado titulado "Factores que influyen en la preferencia por la consultoría como sector laboral en estudiantes universitarios españoles de últimos cursos", declaro que he utilizado la herramienta de Inteligencia Artificial Generativa ChatGPT u otras similares de IAG de código sólo en el contexto de las actividades descritas a continuación:

1. **Brainstorming de ideas de investigación:** Utilizado para idear y esbozar posibles áreas de investigación.
2. **Corrector de estilo literario y de lenguaje:** Para mejorar la calidad lingüística y estilística del texto.
3. **Revisor:** Para recibir sugerencias sobre cómo mejorar y perfeccionar el trabajo con diferentes niveles de exigencia.
4. **Traductor:** Para traducir textos de un lenguaje a otro.

Afirmo que toda la información y contenido presentados en este trabajo son producto de mi investigación y esfuerzo individual, excepto donde se ha indicado lo contrario y se han dado los créditos correspondientes (he incluido las referencias adecuadas en el TFG y he explicitado para qué se ha usado ChatGPT u otras herramientas similares). Soy consciente de las implicaciones académicas y éticas de presentar un trabajo no original y acepto las consecuencias de cualquier violación a esta declaración.

Fecha: marzo de 2024, Madrid.

Firma: ELISA PÉREZ DORADO



9. Bibliografía

Abascal, E., & Grande, I. (2005). Análisis de encuestas. *ESIC Editorial*. [Análisis de encuestas - Elena Abascal, Ildelfonso Grande Esteban - Google Libros](#)

Álvarez, P. (2020). Por qué los alumnos de las privadas encuentran mejores trabajos. *Cinco Días*. [Por qué los alumnos de las privadas encuentran mejores trabajos | Fortunas | Cinco Días \(elpais.com\)](#)

Asociación Española de Empresas de Consultoría. (2023). La consultoría española: el sector en cifras 2022. *AEC*. [AF Informe Anual AEC 2023 Navegable.indd \(aeiconsultoras.com\)](#)

Alarcón, E. (2020). Elección de carrera: motivos, procesos e influencias y sus efectos en la experiencia estudiantil de jóvenes universitarios de alto rendimiento académico. *Universidad Autónoma Metropolitana*. <https://shre.ink/rnOb>

Ayuso, M. (2018). La verdadera razón por la que se trabaja tanto en consultorías y bufetes. *La Información*. [La verdadera razón por la que se trabaja tanto en consultorías y bufetes \(lainformacion.com\)](#)

Barría, C. (2020). Cinco grandes cambios que revolucionarán el empleo en los próximos años (y cómo puede afectarte). *BBC News*. [5 grandes cambios que revolucionarán el empleo en los próximos años \(y cómo pueden afectarte\) - BBC News Mundo](#)

Bravo, G., & Vergara, M. A. (2018). Factores que determinan la elección de carrera profesional: en estudiantes de undécimo grado de colegios públicos y privados de Barrancabermeja. *Psicoespacios*, Vol. 12, No 20. [Dialnet-FactoresQueDeterminanLaEleccionDeCarreraProfesiona-6309708.pdf](#)

Canal, J. F., & Rodríguez, C. (2020). Universidad pública frente a universidad privada: ¿qué efectos tiene sobre el éxito profesional de los universitarios españoles?. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 169: 21-40. [Universidad pública frente a universidad privada: ¿qué efectos tiene sobre el éxito profesional de los universitarios españoles? \(uniovi.es\)](#)

Carmona, M. A. (2020). ¿Conoces las ventajas de trabajar como consultor? *Between Technology*. [Ventajas que tiene trabajar como consultor/a | Between Technology](#)

- Castañeda, L. I., & Solorio, M. G. (2014). La elección de carrera: entre la vocación y las ofertas institucionales. *Revista de Educación y Desarrollo*, 28. [RED28ok.qxp \(udg.mx\)](#)
- Cepero, A. B. (2009). Las preferencias profesionales y vocacionales del alumnado de secundario y formación profesional específica. *Universidad de Granada*. [18751362.pdf \(ugr.es\)](#)
- Comisión Europea. (2023). *Directiva Delegada (UE)*. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=PI_COM:C\(2023\)7020](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=PI_COM:C(2023)7020)
- Cortada, N. (1977). El profesor y la orientación vocacional. [Toma de decisiones: autoreporte de los factores que \(researchgate.net\)](#)
- European Commission. (2013). Women active in the ICT sector. *DG Communications Networks, Content & Technology*. [Women active in the ICT sector - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](#)
- Gillburn, D. (1990). *Sexism and curricular Choicen*. *Cambridge Journal of Education*, Vol. 20, No.2.
- Gobierno de España. (2022). Datos y cifras del sistema universitario español 2021-2022. *Ministerio de Universidades*. [Datos y Cifras 2021 22.pdf \(universidades.gob.es\)](#)
- Goldthorpe, J. H. (2010). Class analysis and the reorientation of class theory: the case of persisting differentials in educational attainment. <https://11nq.com/Nf7TH>
- Gutiérrez, R. & Pérez, F. (1992). Variables socioeconómicas y familiares que influyen en la elección vocacional: aportaciones a la sociología de la elección. *Educativa*, No.3. México. [Toma de decisiones: autoreporte de los factores que \(researchgate.net\)](#)
- Hirschi, A. (2008). Personality complexes in adolescence: Traits, interests, work values, and self-evaluations. *Personality and Individual Differences*. <https://shre.ink/rZyK>
- Holland, J. L. (1985). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. [Vista de La elección de carrera y la configuración de la personalidad según Holland | Educación y ciencia \(educacionyciencia.org\)](#)
- Hollingshead, A. B. (1975). Four factor index of social status. *Yale University*. [\(2\) Four Factor Index of Social Status | Roi Paschou - Academia.edu](#)

- INE. (2023). Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. [Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma\(4247\) \(ine.es\)](#)
- INE. (2022). Estandarización de preguntas para la medición de sexo, género y orientación sexual (SGOS), dirigido a encuestas de hogares y censos de población. [estandarización-de-preguntas-para-la-mediación-de-sexo-género-y-orientación-sexual-\(sgos\)-dirigido-a-encuestas-de-hogares-y-censos-de-población--2022.pdf \(ine.gob.cl\)](#)
- Intelema. (2019). Tan solo el 13% de las personas trabaja por vocación. *Observatorio de Recursos Humanos*. [Tan sólo el 13% de las personas trabaja por vocación - ORH | Observatorio de Recursos Humanos \(observatoriorh.com\)](#)
- Jeanros, E. (1954). Orientación Vocacional y Profesional. *Editorial Kapelusz, Argentina*. [Toma de decisiones: autoreporte de los factores que \(researchgate.net\)](#)
- Juhn, Y. J., et al. (2011). Development and Initial Testing of a New Socioeconomic Status Measure Based on Housing Data. *J Urban Health*, 88(5): 933–944. [Development and Initial Testing of a New Socioeconomic Status Measure Based on Housing Data - PMC \(nih.gov\)](#)
- KPMG. (2015). Los estudiantes ante el mercado laboral. *KPMG.es*. [Los estudiantes ante el mercado laboral \(kpmg.com\)](#)
- Martínez, M. (2020). Generaciones “Y” y “Z”:¿ Qué buscan en un trabajo?. [\[P\]\[W\] T. L. Adm. Martínez Ledesma, Mateo.pdf \(udesa.edu.ar\)](#)
- Mendoza, D. (2010). Factores que influyen en la elección de la carrera profesional en estudiantes de CEPRE-UNAT-A. [FED_134 \(untrm.edu.pe\)](#)
- Navarro, C. & Casero, A. (2012). Análisis de las diferencias de género en la elección de estudios universitarios. *Estudios sobre educación*, 22, 115-132.
- Pech, S. J., & Villalobos, F. A. (1998). Motivación hacia la profesión: desarrollo de carrera en estudiantes de cinco opciones de nivel profesional en la UADY. <https://encr.pw/7HzRI>
- Peró, M., et al. (2015). Questionnaire for the assessment of factors related to university degree choice in Spanish public system: A psychometric study. [Questionnaire for the assessment of factors related to university degree choice in Spanish public system: A psychometric study - ScienceDirect](#)

Pozzi, S. G. (2013). Generación “Y”: Sus expectativas laborales Investigación acerca de los factores que buscan los jóvenes Millennials en sus trabajos y su impacto sobre el contrato psicológico. [\[P\]\[W\] T. L. Adm. Pozzi, Sofia Magdalena.pdf \(udesa.edu.ar\)](#)

RAE. (2023). Cabeza de familia. [Definición de cabeza de familia - Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE](#)

Skatova, A. & Ferguson, E. (2014). Why do different people choose different university degrees? Motivation and the choice of degree. [Why do different people choose different university degrees? Motivation and the choice of degree - PMC \(nih.gov\)](#)

10. Anexo

En este anexo se incluyen las preguntas formuladas en la encuesta conducida para desarrollar el modelo y se propone una tabla resumen de los principales estadísticos de las variables empleadas. Además, se presentan algunas figuras correspondientes a otros estudios a los que se hace referencia a lo largo del trabajo, así como la tabla de datos extraídos a partir de la encuesta realizada.

Preguntas encuesta:

1. ¿Realiza estudios universitarios?*

- Sí
- No

2. ¿En qué curso se encuentra actualmente?*

- Último curso
- Penúltimo curso
- Cursos anteriores

3. ¿A qué tipo de universidad pertenece?*

- Universidad pública
- Universidad privada

4. Indique su género*

- Hombre
- Mujer
- Prefiero no responder

5. ¿A qué campo académico pertenece?*

- STEM (Ciencias y Ciencias de la salud, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)
- Ciencias Sociales (Ejemplos: ADE, Economía, Ciencia Política, Relaciones Internacionales, Psicología, Trabajo Social)
- Humanidades (Ejemplos: Historia, Filosofía, Literatura, Arqueología, Teología, Filología)

- Artes (Ejemplos: Bellas Artes, Danza, Teatro, Música, Diseño Gráfico, Cine, Moda)
- Otro:

6. En una escala del 0 al 10, donde 0 corresponde a la mínima preferencia por el sector de la consultoría como sector laboral al que dedicarse profesionalmente, y 10 a la máxima preferencia, ¿cuál es su preferencia por el sector de la consultoría?*

Escala del 0 al 10 (siendo 0 mínimo interés y 10 máximo interés).

7. En una escala del 0 al 10, donde 0 corresponde a "nada importante" y 10 a "muy importante", ¿cuánto valora las oportunidades de formación al considerar un sector laboral?*

Escala del 0 al 10 (siendo 0 nada importante y 10 muy importante).

8. En una escala del 0 al 10, donde 0 corresponde a "nada importante" y 10 a "muy importante", ¿cuánto valora las expectativas de crecimiento y ascenso en la carrera profesional al considerar un sector laboral?*

Escala del 0 al 10 (siendo 0 nada importante y 10 muy importante).

9. ¿Cuánto es 1+2?*

Escala del 0 al 10.

10. En una escala del 0 al 10, donde 0 corresponde a "nada importante" y 10 a "muy importante", ¿qué importancia le da a la reputación de su futuro trabajo?*

Escala del 0 al 10 (siendo 0 nada importante y 10 muy importante).

11. ¿Tiene algún familiar y/o amigo cercano que trabaje en consultoría?*

- Sí
- No

12. Indique el nivel educativo de su "progenitor 1" en función de las siguientes opciones:*

- Menos de la Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.)
- Algunos años de Educación Secundaria Obligatoria, pero no terminada
- Educación Secundaria Obligatoria completada
- Graduado de Bachillerato o Formación Profesional básica o media
- Universidad no graduado o Formación Profesional superior
- Universidad graduado
- Formación de posgrado (máster/doctorado)
- Otro:

13. Indique la ocupación de su "progenitor 1" de acuerdo a la siguiente clasificación:*

- Amo de casa
- Trabajadores agrícolas, personal de servicios básicos y estudiantes
- Trabajadores no cualificados.
- Operarios de maquinaria y trabajadores semicualificados
- Oficios cualificados (Ejemplos: carpintero, fontanero, electricista, joyero, peluquero...etc.), artesanos y pequeños agricultores arrendatarios.
- Personal administrativo y de ventas.
- Técnicos, profesionales junior y propietarios de microempresas (<10 trabajadores y volumen de facturación anual <2 millones €).
- Profesionales especializados (Ejemplos: médicos, abogados, ingenieros, consultores, profesores...etc.), gestores intermedios y propietarios de empresas pequeñas (<49 trabajadores y facturación anual <10 millones €).
- Profesionales de alto nivel (Ejemplos: puestos senior, directores, profesores con cátedra...etc.) y dueños de empresas medianas (<250 trabajadores y facturación anual <50 millones €).
- Altos ejecutivos y profesionales de élite (Ejemplos: CEOs, directores generales, altos cargos en instituciones gubernamentales...etc.) y grandes empresarios (>250 trabajadores y facturación anual >50 millones €).
- Otro:

14. Indique el nivel educativo de su "progenitor 2" en función de las siguientes opciones. En el caso de tener solo un progenitor (progenitor 1), por favor, indique "no aplica":*

- Menos de la Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.)
- Algunos años de Educación Secundaria Obligatoria, pero no terminada
- Educación Secundaria Obligatoria completada
- Graduado de Bachillerato o Formación Profesional básica o media
- Universidad no graduado o Formación Profesional superior
- Universidad graduado
- Formación de posgrado (máster/doctorado)
- Otro:
- No aplica

15. Indique la ocupación de su "progenitor 2" de acuerdo a la siguiente clasificación. En el caso de tener solo un progenitor (progenitor 1), por favor, indique "no aplica":*

- Amo de casa
- Trabajadores agrícolas, personal de servicios básicos y estudiantes
- Trabajadores no cualificados.
- Operarios de maquinaria y trabajadores semicualificados
- Oficios cualificados (Ejemplos: carpintero, fontanero, electricista, joyero, peluquero...etc.), artesanos y pequeños agricultores arrendatarios.
- Personal administrativo y de ventas.
- Técnicos, profesionales junior y propietarios de microempresas (<10 trabajadores y volumen de facturación anual <2 millones €).
- Profesionales especializados (Ejemplos: médicos, abogados, ingenieros, consultores, profesores...etc.), gestores intermedios y propietarios de empresas pequeñas (<49 trabajadores y facturación anual <10 millones €).
- Profesionales de alto nivel (Ejemplos: puestos senior, directores, profesores con cátedra...etc.) y dueños de empresas medianas (<250 trabajadores y facturación anual <50 millones €).
- Altos ejecutivos y profesionales de élite (Ejemplos: CEOs, directores generales, altos cargos en instituciones gubernamentales...etc.) y grandes empresarios (>250 trabajadores y facturación anual >50 millones €).
- Otro:
- No aplica

16. En una escala del 0 al 10, donde 0 corresponde a "en ningún caso" y 10 a "siempre", ¿hasta qué punto estaría dispuesto a sacrificar parte de su vida personal (aficiones, vida familiar y de pareja, relaciones sociales, proyectos personales...) en beneficio de su carrera profesional?*

Escala del 0 al 10 (siendo 0 en ningún caso y 10 siempre).

17. ¿Qué salario bruto anual espera recibir en su primer empleo? Indique una única cantidad, por ejemplo: 25.000€*

Figuras:

Figura 17: Tabla resumen descriptivo estadísticos principales. Fuente: elaboración propia.

RESUMEN DESCRIPTIVO							
	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desv. Típica	C.V	Asimetría
Género	0,41						
Tipo de Universidad	0,59						
CCSS	0,57						
STEM	0,36						
Humanidades	0,04						
Artes	0,03						
Formación	8,38	8,50	2,00	10,00	1,36	0,16	-1,68
Ambición	8,91	9,00	5,00	10,00	1,21	0,14	-1,14
Prestigio	8,31	8,50	4,00	10,00	1,41	0,17	-0,84
Entorno	0,61						
Conciliación	3,89	4,00	0,00	10,00	1,87	0,48	0,88
Salario	25.559,00 €	25.000,00 €	15.000,00 €	50.000,00 €	5.526,50 €	0,22 €	1,41 €
Nivel socioec.	7,83	8,19	1,47	10,00	1,48	0,20	-1,68
Preferencia consultoría	5,54	6,50	0,00	10,00	2,92	0,53	-0,48

Figura 18: Rama Universitaria. Fuente: KPMG, 2015.

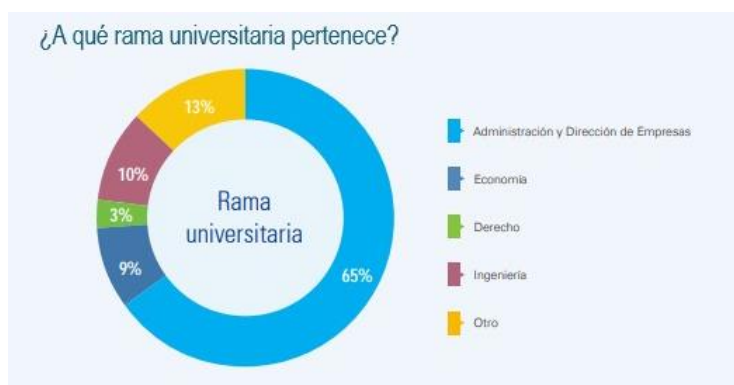


Figura 19: Importancia Conciliación. Fuente: KPMG, 2015.

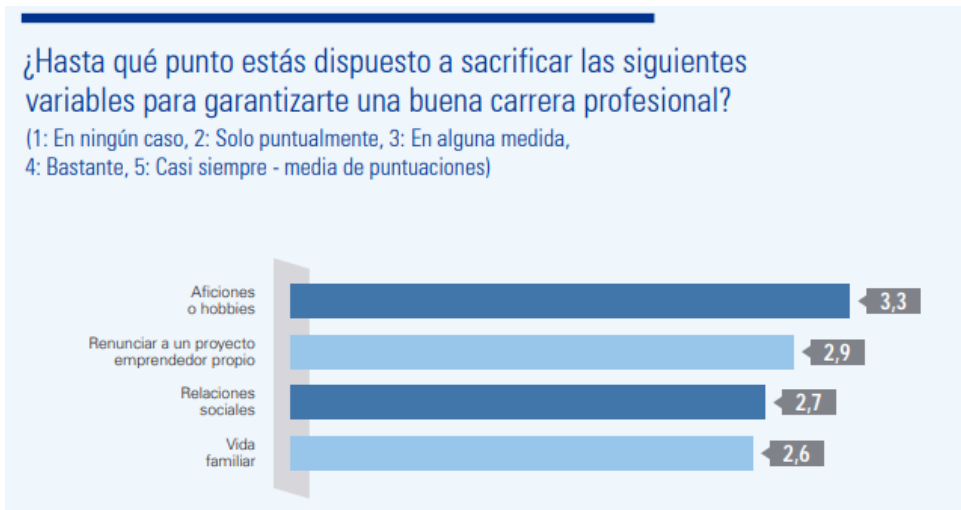


Figura 20: Sector Productivo. Fuente: KPMG, 2015.

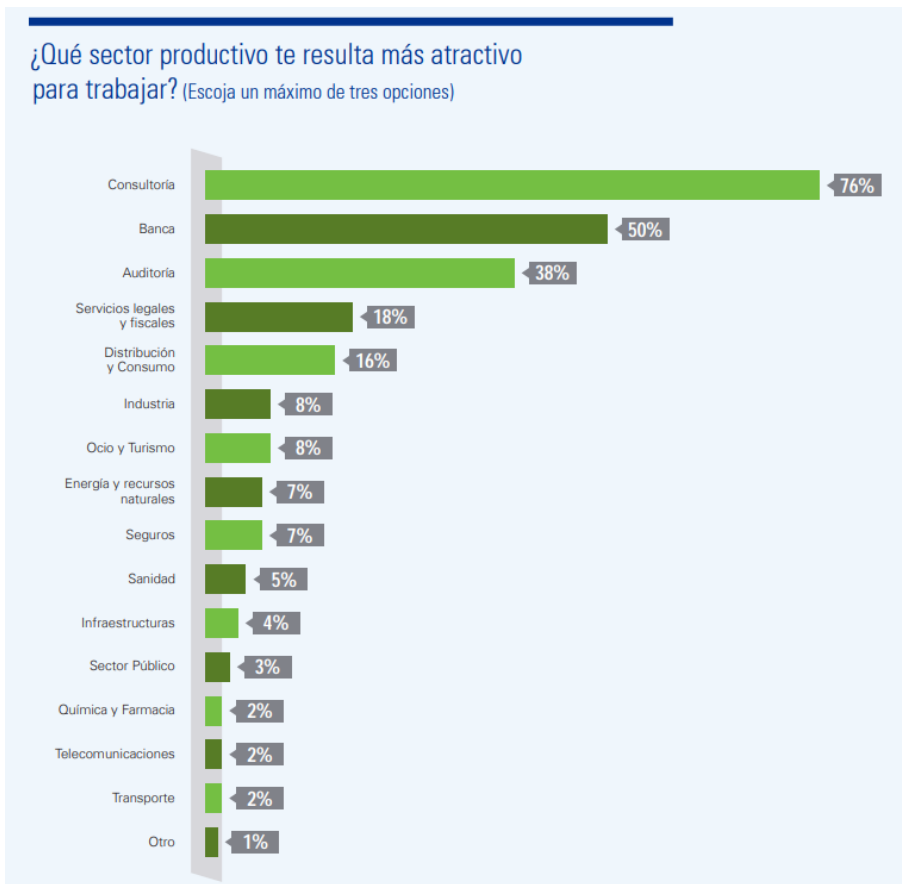


Tabla de datos de Excel:

RESPUESTAS	PRIVADA	HOMBRE	CCSS	STEM	HUMANIDADES	PREFERENCIA CONSULTORIA	FORMACION	AMBICION	PRESTIGIO	ENTORNO	NIVEL SOCIOEC	CONCILIACION	SALARIO
1	1	0	1	0	0	8	9	10	8	1	8,45	2	28000
2	1	1	1	0	0	6	10	10	7	1	7,41	3	28000
3	0	0	0	1	0	9	9	9	9	0	7,24	6	33000
4	0	0	0	1	0	6	7	10	7	0	8,28	5	25000
5	1	0	1	0	0	7	7	9	9	0	9,48	4	26000
6	0	0	0	1	0	1	9	8	10	1	7,76	3	20000
7	1	0	1	0	0	8	8	7	9	1	7,76	6	25000
8	0	1	0	1	0	0	7	10	10	0	5,69	2	23000
9	1	0	1	0	0	3	10	10	10	1	8,28	2	26000
10	0	1	0	1	0	6	8	7	7	0	8,62	3	30000
11	1	1	0	1	0	8	9	10	10	1	8,62	2	50000
12	1	0	0	1	0	9	7	8	7	0	8,36	3	28000
13	0	0	1	0	0	7	9	10	10	1	8,45	3	20000
14	1	0	1	0	0	5	7	9	9	1	8,88	4	26000
15	1	1	1	0	0	6	10	10	8	1	6,55	2	50000
16	1	1	1	0	0	3	8	10	8	0	8,45	3	24000
17	1	0	0	0	0	0	8	9	9	1	7,76	1	22000
18	1	0	1	0	0	3	8	10	8	1	8,62	4	35000
19	1	0	1	0	0	6	10	10	10	1	9,14	5	20000
20	0	1	0	1	0	8	10	9	8	1	7,41	2	35000
21	1	1	1	0	0	8	9	10	8	1	9,57	3	35000
22	1	0	1	0	0	3	6	8	7	1	6,81	5	20000
23	1	1	0	1	0	3	9	8	9	0	3,28	6	17000
24	1	0	0	1	0	8	7	9	8	0	9,57	2	25000
25	1	0	1	0	0	6	8	8	7	1	8,28	4	24000
26	1	0	0	1	0	0	10	8	9	0	6,21	2	24000
27	0	0	0	1	0	2	7	10	10	1	8,19	3	25000
28	1	1	0	1	0	8	10	10	10	0	7,24	2	20000
29	1	1	0	1	0	6	8	7	10	0	5,86	3	19000
30	1	0	0	1	0	7	8	10	9	1	8,02	2	15000
31	1	1	0	1	0	5	8	8	9	0	9,14	5	20000
32	1	0	0	1	0	5	8	10	9	1	1,47	2	28000
33	1	0	1	0	0	6	10	10	10	0	9,48	2	26000
34	1	0	1	0	0	1	9	10	6	1	7,50	4	26000
35	1	0	1	0	0	2	4	7	8	1	9,14	5	40000
36	1	0	1	0	0	5	10	10	10	1	10,00	5	30000
37	1	0	1	0	0	8	8	9	10	1	9,48	2	26000
38	1	0	1	0	0	3	6	8	9	1	8,45	4	20000
39	1	0	1	0	0	10	9	10	10	1	8,19	4	25000
40	1	0	1	0	0	3	10	10	10	1	8,62	3	35000
41	0	0	1	0	0	0	8	6	7	1	4,66	2	28000
42	1	1	1	0	0	7	8	9	10	1	7,41	10	25000
43	0	1	0	1	0	3	9	9	8	0	6,38	4	26500
44	0	0	0	1	0	1	8	9	8	1	7,16	6	25000
45	1	0	1	0	0	5	8	9	7	1	10,00	5	20000
46	0	0	0	1	0	4	8	9	9	1	6,81	4	30000
47	1	0	1	0	0	7	10	10	8	1	8,19	5	24000
48	0	1	0	1	0	7	10	8	9	1	6,64	3	21000
49	1	0	0	1	0	5	9	9	9	0	7,76	3	30000
50	0	1	0	1	0	3	9	9	10	1	8,62	10	38000
51	1	0	1	0	0	0	10	10	8	1	5,52	5	22000
52	0	1	0	1	0	8	8	9	9	1	6,03	3	28000
53	1	1	0	1	0	8	9	9	9	1	7,76	1	25000
54	1	0	1	0	0	6	8	9	9	1	7,07	6	30000
55	1	0	1	0	0	2	9	10	7	0	6,21	3	23000
56	0	0	0	1	0	7	8	7	10	0	8,28	3	17000
57	1	0	1	0	0	8	10	10	10	1	9,31	3	30000
58	1	0	0	1	0	7	10	10	8	1	8,19	3	36000
59	1	1	0	1	0	0	6	9	7	0	8,28	3	30000
60	0	0	1	0	0	2	8	9	8	1	8,28	3	25000
61	1	0	1	0	0	9	10	7	10	1	8,02	3	25000
62	1	0	1	0	0	9	8	9	7	1	7,76	3	25000
63	1	0	1	0	0	6	9	10	10	1	9,14	3	27000
64	1	1	1	0	0	7	8	10	10	1	8,71	3	40000
65	0	0	0	1	0	2	9	7	7	0	6,12	4	15000
66	0	1	0	1	0	8	10	10	7	1	8,19	6	30000
67	1	1	1	0	0	4	4	8	8	1	8,71	5	24000
68	1	0	1	0	0	6	8	9	7	1	6,90	2	19000
69	0	1	1	0	0	9	9	8	9	1	6,90	6	24000
70	0	0	1	0	0	4	8	10	8	1	7,76	3	20000
71	1	0	1	0	0	7	10	10	8	0	8,62	8	20000
72	1	0	1	0	0	7	7	9	8	0	4,66	5	24500
73	0	1	0	0	1	2	8	6	4	0	8,62	7	18000
74	0	1	1	0	0	7	7	8	9	1	9,31	4	22000
75	1	1	0	1	0	7	10	10	7	1	8,19	0	40000
76	1	0	0	1	0	2	9	9	7	1	7,59	5	15000
77	1	0	1	0	0	8	10	9	10	0	8,45	4	25000
78	1	0	1	0	0	8	9	9	7	0	8,88	3	23000
79	1	0	1	0	0	9	8	10	6	1	7,76	3	25000
80	0	0	0	1	0	6	10	10	8	0	8,02	6	21000
81	0	0	1	0	0	4	7	7	8	1	7,76	6	22000
82	1	0	1	0	0	8	9	6,64	9	7	6,64	6	27000
83	1	0	1	0	0	9	10	10	10	1	10,00	3	32000
84	0	0	1	0	0	3	8	10	10	0	3,62	4	18000
85	0	0	0	1	0	2	6	6	4	0	8,02	3	20000
86	0	0	1	0	0	8	7	10	9	1	8,88	4	27000

87	1	0	1	0	0	8	6	5	10	1	8.02	5	27000
88	1	0	1	0	0	8	10	10	10	1	9.14	2	30000
89	1	0	0	1	0	0	8	8	8	1	10.00	9	18000
90	1	1	0	0	0	2	2	9	8	1	7.16	2	24000
91	1	0	0	1	0	3	9	9	9	1	9.74	4	30000
92	0	1	1	0	0	0	9	8	4	0	1.47	5	24000
93	1	0	1	0	0	4	10	10	10	0	7.76	8	20000
94	1	0	1	0	0	9	8	8	9	0	7.76	1	24000
95	0	0	1	0	0	8	9	9	10	0	3.10	4	28000
96	1	0	0	1	0	8	9	9	9	0	7.76	3	20000
97	1	1	1	0	0	7	7	10	6	1	5.17	4	30000
98	1	0	1	0	0	8	9	10	10	0	7.76	3	26000
99	1	0	1	0	0	7	8	10	9	1	8.62	5	25000
100	1	0	1	0	0	9	9	8	8	0	8.02	1	22000
101	0	1	0	0	1	3	9	9	8	0	8.45	7	22000
102	1	1	1	0	0	9	9	10	9	1	9.14	1	30000
103	1	0	1	0	0	9	10	7	8	1	6.90	3	20000
104	1	0	1	0	0	8	9	10	9	0	8.62	5	27000
105	0	1	0	1	0	5	9	9	8	0	6.55	5	26000
106	0	0	0	0	0	1	9	9	7	0	7.50	5	23000
107	1	1	1	0	0	10	9	10	9	1	8.88	2	28000
108	0	0	1	0	0	2	6	9	4	0	6.38	4	20000
109	0	0	1	0	0	6	8	8	8	0	7.76	4	25000
110	1	0	1	0	0	8	10	10	10	1	9.48	7	28000
111	0	0	0	1	0	0	10	10	8	0	8.28	3	18500
112	0	0	1	0	0	3	8	9	9	1	5.86	3	25000
113	0	0	1	0	0	8	10	10	7	1	8.62	2	21000
114	0	0	1	0	0	7	8	10	10	1	8.19	5	30000
115	0	1	1	0	0	7	8	9	8	1	8.62	5	26000
116	0	1	0	1	0	7	9	9	8	0	8.88	3	27000
117	0	1	0	1	0	4	8	9	8	0	5.86	4	28000
118	0	1	0	0	1	1	8	6	6	0	8.28	7	24000
119	0	0	1	0	0	5	8	9	9	0	7.76	5	30000
120	0	0	0	1	0	2	8	9	7	0	9.14	6	24000
121	0	1	0	1	0	7	8	10	8	1	7.24	2	40000
122	1	1	1	0	0	7	9	10	9	0	7.41	4	23500
123	0	0	1	0	0	6	9	9	10	1	9.57	2	24000
124	0	0	0	1	0	3	8	9	9	1	8.02	7	28000
125	0	0	1	0	0	7	8	9	8	1	6.90	4	26000
126	0	1	0	0	1	2	8	6	6	0	5.00	4	17000
127	0	1	0	1	0	2	7	7	6	0	7.76	6	25000
128	1	1	1	0	0	9	8	9	9	1	9.14	2	28000
129	1	0	1	0	0	8	8	9	9	1	9.14	4	27000
130	0	1	1	0	0	7	8	9	8	1	8.45	3	25000
131	0	0	0	1	0	4	7	7	6	0	7.76	5	26000
132	0	0	0	1	0	1	7	7	6	0	6.64	6	25000
133	1	1	0	0	0	1	7	6	6	0	7.76	7	22000
134	0	0	1	0	0	8	9	10	10	1	8.19	2	26500
135	1	0	1	0	0	5	9	9	8	1	7.50	3	21000
136	1	1	0	1	0	7	9	10	7	0	7.16	2	23000
137	1	0	1	0	0	0	2	5	5	0	6.90	10	16000
138	1	0	0	1	0	7	9	9	8	0	8.45	3	24000
139	0	1	0	0	1	1	8	6	6	0	7.76	6	22000
140	0	0	1	0	0	7	8	8	8	1	8.45	5	25000
141	1	1	0	1	0	7	8	10	9	1	9.14	1	25000
142	0	1	0	1	0	6	8	9	8	0	8.19	5	24000
143	0	1	0	1	0	7	8	8	8	1	8.88	4	25000
144	0	1	1	0	0	7	8	8	8	1	8.71	4	25000
145	1	1	1	0	0	8	9	10	9	1	9.14	1	26000
146	1	1	0	1	0	8	9	10	9	1	9.14	2	26000
147	0	1	1	0	0	10	9	10	9	1	8.88	2	26000
148	0	1	0	1	0	9	9	10	9	1	8.88	2	27000
149	1	1	1	0	0	8	9	10	9	1	8.45	3	26000
150	0	1	0	1	0	5	7	7	7	0	8.45	4	26000
151	0	1	0	0	0	1	8	8	6	0	4.83	7	20000
152	0	1	0	0	1	1	7	7	6	0	5.60	7	22000
153	1	1	1	0	0	10	10	10	10	1	9.14	2	28000
154	1	1	0	1	0	8	9	10	9	1	9.14	3	26000
155	1	1	1	0	0	9	9	9	9	1	8.71	2	26000
156	1	1	1	0	0	9	9	9	9	1	9.14	3	27000
157	1	1	1	0	0	10	10	10	10	1	9.57	3	28000
158	1	1	1	0	0	9	10	10	10	1	8.88	4	26000
159	0	1	0	0	1	1	9	9	9	0	7.76	5	24000
160	1	1	0	1	0	9	9	9	9	1	8.71	3	26000