Barreras a la inclusión laboral de la población joven:

Un análisis desde la perspectiva de género

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030
POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Fundación Atenea

Estudio realizado por Fundación Atenea
Departamento de Innovación y Conocimiento
Investigación principal: María Fernández Morán
Diciembre 2022
Con la financiación del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, a través de la Resolución del 22 de octubre de 2021, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, con cargo a la asignación tributaria del IRPF.



Índice de contenido

Introducción **6**

Introducción 7

Objetivos de la investigación 9

Metodología **11**

Instrumentos de recogida de información 12

Encuesta a jóvenes 12

Encuesta a profesionales de la orientación laboral 15

Grupos de discusión y entrevistas a jóvenes 18

Entrevistas a profesionales de la orientación laboral 19

Marco teórico **21**

La inclusión y exclusión laboral 22

Trabajo, juventud y género 27

La centralidad del trabajo 27

La relevancia de la juventud 29

La división sexual del trabajo 32

El mercado de trabajo en España 37

La transformación del mercado de trabajo 37

La inclusión de la población joven en el mercado laboral 44

Resultados de la investigación **52**

Trayectorias laborales de la población joven 53

Recorrido laboral 53

El empleo actual 60

El impacto de la COVID-19 65

Impacto sobre la población joven 66

Impacto sobre los servicios de orientación laboral 68

Expectativas versus realidad 71

La búsqueda de empleo 72

Deseos laborales 81

Servicios de orientación laboral 87

Metodologías: perspectiva de la población joven 90

Metodologías: perspectiva de orientadores 92

La inclusión al mercado laboral: barreras y propuestas 97

Barreras 99

Características sociodemográficas 101

Contratación 104

Formación y competencias 106

Barreras estructurales del mercado de trabajo 108

Propuestas 110

Conclusiones y reflexiones finales **115**

Bibliografía 120

Anexos 126

Anexo I: Encuesta a jóvenes 126
Anexo II: Encuesta a profesionales 135
Anexo III: Guion de grupos de discusión 142
Guion jóvenes con empleo: 142
Guion jóvenes en desempleo: 142
Anexo IV: Guion de entrevistas a profesionales 143
Anexo V: Tablas de correlaciones 144
Anexo VI: Mapas de empatía 145
Anexo VII: Índice de ilustraciones 149
Anexo VIII: Índice de gráficos 149
Anexo IX: Índice de nubes de palabras 150

Índice de tablas

Tabla 1. Relación de los ámbitos y factores de exclusión 23
Tabla 2. Ficha metodológica de la encuestada realizada a jóvenes 13
Tabla 3. Media, mediana y moda de la edad de jóvenes 14
Tabla 4. Variables ponderadas y coeficientes de ponderación de la encuesta a jóvenes 15
Tabla 5. Ficha metodológica de la encuesta realizada a profesionales 16
Tabla 6. Media, mediana y moda de los años de experiencia..... 17
Tabla 7. Variables ponderadas y coeficientes de ponderación de la encuesta a profesionales 18
Tabla 8. Perfiles del trabajo de campo con jóvenes 19
Tabla 9. Perfiles de las entrevistas a profesionales..... 20
Tabla 10. Distribución de ramas por género 55
Tabla 11. Tipo de jornada en el pasado por sexo..... 58
Tabla 12. Tipo de contrato por grupo etario. 60
Tabla 13. Sobrecualificación por grupo etario..... 63
Tabla 14. Cambio de método de búsqueda de empleo por la COVID-19 68
Tabla 15. Satisfacción respecto a distintos aspectos del trabajo 77
Tabla 16. Satisfacción sobre la jornada laboral por sexo 78
Tabla 17. Formas de búsqueda de empleo por sexo..... 80
Tabla 18. Deseo de seguir en el actual trabajo por sexo..... 83
Tabla 19. Importancia de factores para la inclusión laboral..... 98

Introducción

Introducción

En el año 2020, Fundación Atenea elabora el estudio “Procesos de inclusión laboral desde la perspectiva de género”, profundizando en el conocimiento de la incorporación y la permanencia en el mercado laboral de las personas a través de los distintos perfiles que se conforman, las diferencias entre los mismos, y las barreras que se encuentran desde una perspectiva de género. Dicho estudio forma parte de la apuesta de la Fundación por investigar los distintos ámbitos que conforman la inclusión y la exclusión social, con el fin de obtener una visión holística desde la perspectiva de género de las relaciones entre los diferentes factores que inciden en la exclusión social.

En este sentido, el mercado laboral se sitúa como uno de los ejes fundamentales a la hora de abordar dichos procesos, conceptualizándose la inclusión no como la dicotomía entre el empleo o el desempleo, sino como un continuo entre ambas donde se encuentran una pluralidad de circunstancias que determinan la situación de cada persona en un momento concreto. Desde esta óptica, la inclusión en el empleo no abarca únicamente el acceso al mercado laboral, sino también la permanencia en el mismo a través de condiciones dignas que permitan el desarrollo y bienestar de las personas.

Lejos de esta tesitura, el citado estudio recoge cómo las dos variables fundamentales del presente estudio: el género y la edad –ser joven– inciden en las dificultades de acceso al mercado al tratarse de poblaciones vulnerables, debido a la mayor probabilidad de sufrir una inserción fragmentada y precarizada.

El impacto en estos grupos se observa específicamente en periodos de crisis, como la reciente pandemia por Covid-19, que produjo una reestructuración en el mercado laboral donde la población joven y las mujeres fueron las poblaciones más afectadas (OIT, 2021). Es en estos periodos cuando se agravan aún más las vulnerabilidades y precariedad ya existente previamente, donde la juventud sufre mayores dificultades tanto de acceso como de permanencia en el mercado de trabajo de forma transversal a todo su conjunto: no se trata de un periodo estacional (Fundación FOESSA, 2022). El Informe FOESSA señala cómo en el caso de la exclusión social de los y las jóvenes, la exclusión en el empleo está íntimamente relacionada con otros tipos, como la residencial, cuyo impacto se agrava

cuando se trata de mujeres, nuevamente aumentando sus consecuencias en periodos de crisis.

La vulnerabilidad de este grupo se observa igualmente a través del “Plan de choque por el empleo joven 2019-2021” y por el “Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027”, donde se focaliza la atención en la inserción laboral y la calidad en el empleo de la población joven, persiguiendo la dignidad en el trabajo, especialmente en lo que atañe a los colectivos más vulnerables.

Asimismo, los ejes que forman parte de este estudio se encuadran en los Objetivos de Desarrollo del Milenio incorporados en la Agenda 2030: el trabajo decente y el crecimiento económico, así como la igualdad de género y la reducción de las desigualdades. En este sentido, la participación laboral de la población joven supone un elemento fundamental tanto para su propio bienestar como para el bienestar social, debido a que la incorporación de los y las jóvenes en la actualidad marcará las tendencias del mercado de trabajo a medio y largo plazo y, por lo tanto, la estabilidad social del conjunto de la población (Consejo Económico y Social, 2020).

Objetivos de la investigación

La presente investigación tiene el objetivo de describir y analizar las barreras a la inclusión laboral de la población joven y los perfiles más vulnerables a la exclusión en el empleo desde la perspectiva de género. En este sentido, “El análisis de los procesos de exclusión en la esfera laboral conlleva la necesidad de distinguir entre dos espacios de exclusión: la exclusión en el acceso al mercado laboral y la exclusión social derivada de las condiciones de trabajo” (Subirats et al., 2005, p. 55), de tal forma que la inclusión conlleva tanto el estudio del acceso al mercado de trabajo como las condiciones de permanencia en el mismo.

A ello se añade la búsqueda de las estrategias más eficientes a la inserción laboral desplegadas desde los recursos de orientación laboral. Esto se concreta a partir de los siguientes aspectos:

- Detectar y describir las principales barreras a la inclusión laboral vivenciadas por la población joven comprendida entre los 20 y los 29 años de edad.

- Identificar los perfiles de las personas jóvenes más vulnerables a la exclusión en el empleo identificando diferencias sociodemográficas entre las y los jóvenes.

- Identificar y sistematizar las estrategias de trabajo más eficientes en materia de inserción laboral con personas jóvenes desde la perspectiva de género.

- Analizar las implicaciones laborales que la pandemia por el Covid-19 ha supuesto en las trayectorias laborales de los y las jóvenes, así como las posibles modificaciones estratégicas que hayan emergido en materia de orientación sociolaboral.

- Analizar las desigualdades detectadas por cuestiones vinculadas a la desigualdad de género y a su conexión con los procesos de exclusión en el empleo.

Con el propósito de dar respuesta a los distintos objetivos, se han definido algunas de las variables que estructuran la recogida de información de la realidad social, sirviendo de guía para estudiar los aspectos presentados:

- ¿Cuáles son las barreras que se encuentra la población joven para su inclusión laboral?

- Dentro de la juventud, ¿quiénes son las personas más vulnerables a la exclusión en el empleo?

- ¿Cuáles son las estrategias más eficientes en materia de inserción laboral de los y las jóvenes aplicando una perspectiva de género?

- ¿Cómo ha afectado el Covid-19 a las trayectorias laborales de los y las jóvenes?

- ¿Qué modificaciones se han realizado a raíz del Covid-19 en materia de orientación sociolaboral?

- ¿Cuáles son las desigualdades por género que se aprecian en la exclusión de los procesos de empleo?

Metodología

Instrumentos de recogida de información

En virtud de los objetivos planteados y con el fin de dar respuestas a los mismos, se planteó la realización de una investigación mixta, combinando metodologías tanto de carácter cuantitativo como cualitativo. De esta forma, se permite profundizar en las distintas barreras que la población joven encuentra a su inserción laboral, así como en el análisis de las metodologías usadas desde los servicios de orientación laboral.

Para ello se utilizó como punto de partida una revisión bibliográfica y estadística para la elaboración del marco teórico, permitiendo contextualizar la situación de la juventud en el mercado laboral, así como las diferencias intrínsecas que aparecen por cuestión de género y las consecuencias que han devenido del impacto de la pandemia por covid-19.

A partir de la información extraída, se planteó la realización de dos cuestionarios enfocados tanto a jóvenes como a profesionales de la orientación laboral, así como entrevistas a estos últimos. La metodología se completó con el análisis del discurso de la juventud a través tanto de grupos de discusión como de entrevistas individuales en profundidad, con el objetivo de conocer sus experiencias. Los elementos fundamentales del trabajo de campo quedan detallados a continuación.

Encuesta a jóvenes

Se distribuyó una encuesta de auto cumplimentación a 241 jóvenes de entre 20 y 29 años procedentes de 15 Comunidades Autónomas distintas, ya se encontraran en situación de desempleo y/o búsqueda activa o empleados/as. Las respuestas han permitido obtener una visión global sobre las necesidades y barreras que encuentra la juventud a su inclusión en el mercado laboral, tanto desde la perspectiva de acceso al mismo como la de permanencia en unas condiciones laborales adecuadas.

El cuestionario consta de 43 preguntas, siguiendo una ruta distinta en función de si la persona encuestada se encuentra en situación de empleo, desempleo o inactividad. Se digitalizó a través del programa Survey Monkey para su posterior difusión (Véase Anexo I). Los bloques temáticos están estructurados de la siguiente manera:

- **Bloque I:** Datos demográficos. Edad, sexo, Comunidad Autónoma, nacionalidad, nivel formativo, número de personas en el hogar y situación laboral.
- **Bloque II:** Inactividad.
- **Bloque III:** Características del empleo actual.
- **Bloque IV:** Desempleo.
- **Bloque V:** Características de empleos pasados
- **Bloque VI:** Preguntas comunes. Sindicación, afectación covid-19, aspectos relevantes a la inclusión laboral, deseos, obstáculos y problemas.

La ficha metodológica se puede observar en la siguiente tabla:

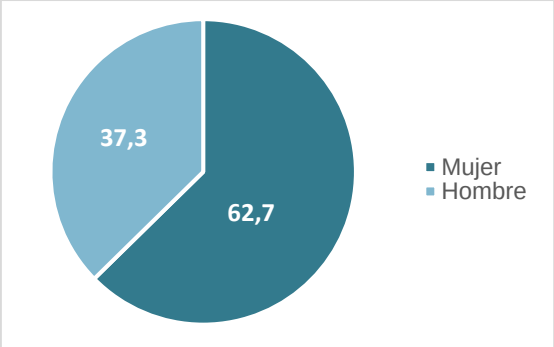
Tabla 1. **Ficha metodológica de la encuestada realizada a jóvenes**

Ficha metodológica: encuesta a jóvenes	
Ámbito	Nacional
Universo	Hombres y mujeres de 20 a 29 años
Muestra	241
Tipo de muestreo	Muestro por bola de nieve, a través de redes sociales y correos electrónicos
Porcentaje de confianza	95%
Error muestral	6,31%
Notas	No se ha recibido ninguna respuesta que se identifique diferente a la categoría hombre o mujer. Debido a la escasa proporción de respuestas de personas nacidas fuera de España, se ha excluido la variable procedencia de los cruces realizados,

Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

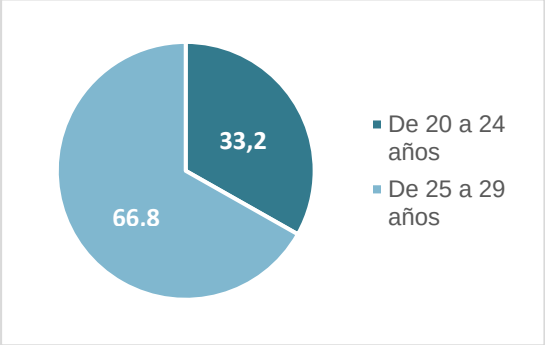
La encuesta estuvo disponible entre mediados de septiembre y mediados de octubre de 2022. Ha sido contestada por 241 personas, 151 mujeres y 90 hombres. El perfil sociodemográfico de las personas participantes es el siguiente:

Gráfico 1. **Distribución por sexo de jóvenes**



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Gráfico 2. Edad de jóvenes por grupos



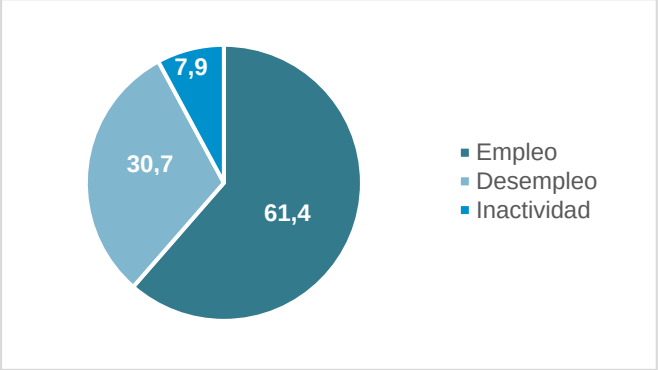
Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Tabla 2. Media, mediana y moda de la edad de jóvenes

Media	25,48
Mediana	26
Moda	26

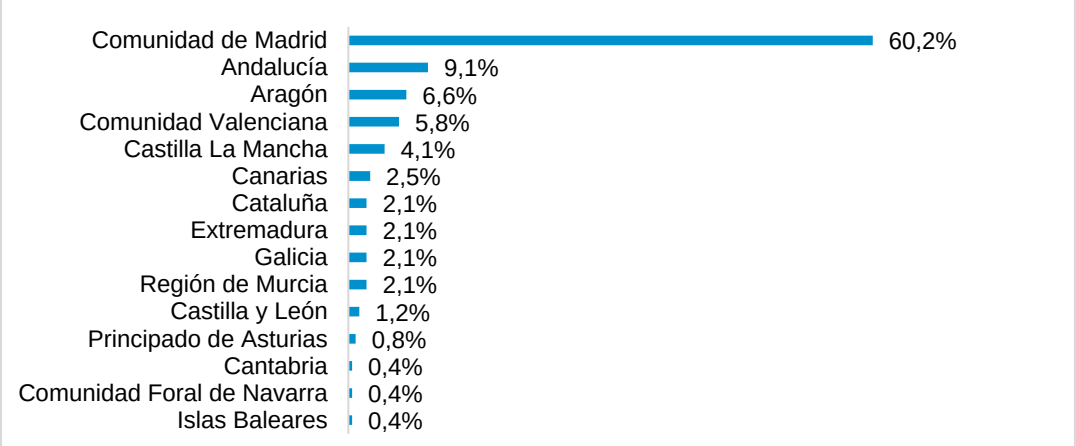
Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Gráfico 3. Distribución de la situación laboral de jóvenes



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 202

Gráfico 4. Distribución de jóvenes por Comunidad Autónoma



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Cruce de variables y ponderaciones

Las variables utilizadas como independientes han sido:

- **Sexo:** Mujer y hombre. Otras identidades no han sido incluidas al no obtener respuestas.
- **Edad:** La edad ha sido recodificada en dos grupos: de 20 a 24 años y de 25 a 29 años.

Los cálculos que se han realizado a través del programa de análisis estadístico SPSS, con las frecuencias relativas (% de columna o fila) para las variables nominales. Para las variables de escala además se ha calculado la media, la moda y la mediana. En todos los cruces realizados se ha verificado la existencia de diferencias significativas.

Tabla 3. Variables ponderadas y coeficientes de ponderación de la encuesta a jóvenes

Variable	Atributo	Coeficiente de ponderación
Sexo	Mujer	0,797
	Hombre	1,34
Edad	De 20 a 24 años	1,506
	De 25 a 29 años	0,748

Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Encuesta a profesionales de la orientación laboral

En paralelo a la realización de la encuesta a población joven, se distribuyó otro cuestionario –también de auto cumplimentación– a un total de 68 profesionales de la orientación laboral procedentes de 11 Comunidades Autónomas. En todos ellos se discriminó que estuvieran trabajando con la población joven que compete a la presente investigación para recoger las metodologías usadas con los mismos, así como los cambios acontecidos a raíz de la pandemia por la COVID-19.

El cuestionario consta de 24 preguntas, habiendo sido digitalizado a través del programa Survey Monkey para su posterior difusión (Véase Anexo II). Los bloques temáticos están estructurados de la siguiente manera:

- **Bloque I:** Datos demográficos. Edad, sexo, Comunidad Autónoma, número de años trabajando en inserción laboral, tipo de sector en el que trabaja, trabajo con jóvenes.
- **Bloque II:** Metodologías usadas.
- **Bloque III:** Afectación de la COVID-19.
- **Bloque IV:** Características del mercado laboral juvenil
- **Bloque V:** Dificultades y propuestas

La ficha de la encuesta se puede observar en la siguiente tabla:

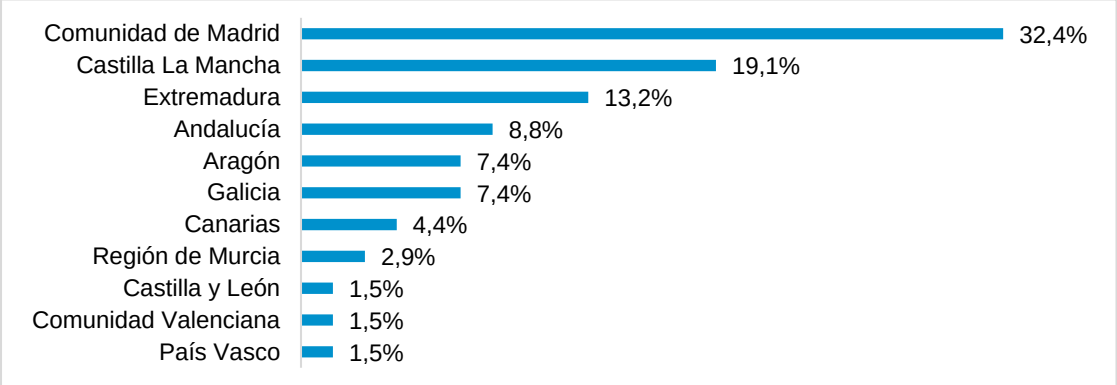
Tabla 4. **Ficha metodológica de la encuesta realizada a profesionales**

Ficha metodológica: encuesta a jóvenes	
Ámbito	Nacional
Universo	Profesionales de la orientación laboral que trabajen o hayan trabajado con jóvenes
Muestra	68
Tipo de muestreo	Muestro por bola de nieve, a través de redes sociales y correos electrónicos
Porcentaje de confianza	95%
Notas	Debido a que se trata de una población indeterminada no es posible calcular el error muestral.

Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

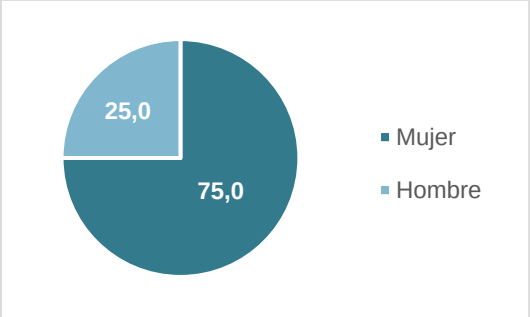
La encuesta estuvo disponible entre mediados de septiembre y mediados de octubre de 2022. Ha sido contestada por 68 personas, 51 mujeres y 17 hombres. El perfil sociodemográfico de las personas participantes es el siguiente:

Gráfico 5. Distribución de profesionales por Comunidad Autónoma



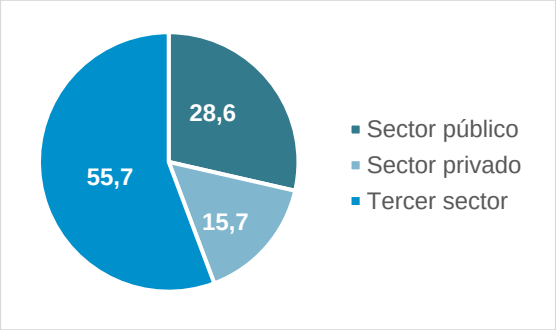
Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Gráfico 6. Distribución de profesionales por sexo



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Gráfico 7. Distribución de profesionales por tipo de sector



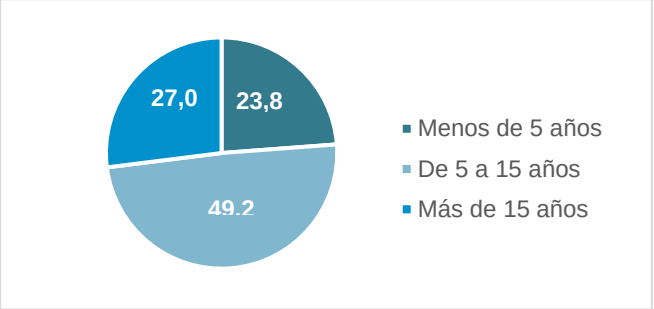
Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Tabla 5. Media, mediana y moda de los años de experiencia

Media	11,27
Mediana	9,00
Moda	5,00

Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Gráfico 8. Distribución de profesionales por experiencia profesional



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Cruce de variables y ponderaciones

La variable utilizada como independiente ha sido la experiencia laboral, recodificándolo en virtud de si esta se sitúa en más de 9 años trabajados o hasta 9, tomando de referencia la mediana al analizar dicha variable. Nuevamente, los cálculos que se han realizado a través del programa de análisis estadístico SPSS son las frecuencias relativas (% de columna o fila) para las variables nominales. Para las variables de escala además se ha calculado la media. En todos los cruces realizados se ha verificado la existencia de diferencias significativas.

Tabla 6. **Variables ponderadas y coeficientes de ponderación de la encuesta a profesionales**

Variable	Atributo	Coeficiente de ponderación
Años de experiencia	Hasta 9 años	0,984
	Más de 9 años	1,016

Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

Grupos de discusión y entrevistas a jóvenes

Con el objetivo de profundizar en los discursos que emergen sobre las barreras y necesidades de la población joven en su inclusión al mercado laboral, se llevaron a cabo 6 grupos de discusión y 1 entrevista en un total de 3 Comunidades Autónomas distintas[1] –Extremadura, Andalucía y Castilla La Mancha–, siguiendo el guion especificado en el Anexo III. La variante discriminatoria fue estar en situación de empleo, por un lado, y estar en situación de desempleo y/o búsqueda activa de empleo por otro. De esta forma, se pudieron observar los discursos que emergen tanto desde aquellos y aquellas jóvenes que se encuentran tanto empleados como no, analizando las similitudes y diferencias en las barreras y necesidades que requiere cada uno de estos grupos. La distribución de los mismos se puede observar a partir de la siguiente tabla:

[1] Dichas Comunidades Autónomas han sido elegidas, además de por la facilidad de acceso a la población, por ser 3 de las 5 Comunidades con mayor tasa de paro (a excepción de Ceuta y Melilla, cuyos datos pueden ser afectados por grandes errores de muestro), situándose por encima de la media nacional para el primer trimestre de 2022 según los datos de la Encuesta de Población Activa.

Tabla 7. **Perfiles del trabajo de campo con jóvenes**

TRABAJO DE CAMPO CON JÓVENES				
Lugar	Nº participantes	Hombres/mujeres	Situación laboral	Identificador citas
Albacete	6	4 hombres / 2 mujeres	Desempleo	GD1
Albacete	1	1 hombre	Desempleo	EJ1
Mérida	9	9 mujeres	Empleo	GD2
Mérida	10	2 hombres / 8 mujeres	Empleo	GD3
Mérida	9	5 hombres / 4 mujeres	Empleo	GD4
Mérida	10	4 hombres / 6 mujeres	Empleo	GD5
Sevilla	7	2 hombres / 5 mujeres	Desempleo, una empleada	GD6

Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

Entrevistas a profesionales de la orientación laboral

Nuevamente, de forma paralela, se realizaron entrevistas en profundidad a profesionales de la orientación laboral con el objetivo de ahondar, desde su perspectiva profesional, tanto en los perfiles de la población joven que accede a este tipo de servicios así como en las dificultades que atraviesan. Asimismo, se recogieron las metodologías utilizadas y los cambios que supuso al respecto la incidencia de la COVID-19, permitiendo sistematizar aquellas más eficientes y las que, desde su perspectiva, serían las más apropiadas de introducir para mejorar la inclusión laboral de la juventud. Para ello, se realizaron un total de 10 entrevistas (según lo dispuesto en el Anexo IV) a profesionales pertenecientes a 9 Comunidades Autónomas –Castilla La Mancha, Murcia, Aragón, Canarias, Madrid, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia y Andalucía– quedando resumidos sus perfiles en la siguiente tabla:

Tabla 8. **Perfiles de las entrevistas a profesionales**

ENTREVISTAS A PROFESIONALES				
Género	Edad	Años en orientación	Lugar	Identificador citas
Mujer	30	4	Zaragoza	EO1
Hombre	50	20	Murcia	EO2
Mujer	38	2	Albacete	EO3
Mujer	40	8	Canarias	EO4
Hombre	58	16	Valencia	EO5
Hombre	39	6	Madrid	EO6
Mujer	37	12	Mérida	EO7
Mujer	27	2	Sevilla	EO8
Hombre	52	24	Vigo	EO9
Mujer	50	15	Madrid	EO10

Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

A pesar de todos los recursos metodológicos señalados, es necesario apuntar que los procesos de inclusión laboral están atravesados por numerosas aristas, resultando imposible contemplar todas ellas a partir de la metodología presentada. No obstante, y teniendo en cuenta que a partir del citado trabajo de campo no se pretenden obtener explicaciones generales al fenómeno, sí que se ha logrado detectar tanto las principales barreras para la inclusión laboral de la población joven así como la identificación de los recursos utilizados –y los cambios infligidos por la COVID-19– desde los servicios de orientación laboral. Desde Fundación Atenea nos hubiera gustado tener en cuenta la contemplación de una multitud de variables de manera preeminente, pero debido a los recursos disponibles sólo se ha podido discriminar por razón de edad, género y situación laboral.

Marco teórico

La inclusión y exclusión laboral

Desde Fundación Atenea la exclusión social es entendida como un proceso, afectando de forma diversa a las personas y grupos en función de las circunstancias sociales en las que se encuentren en un momento concreto. Al igual que la exclusión, la inclusión –como se ha descrito previamente– es entendida como un continuo en el que diverge una pluralidad de situaciones intermedias. En este sentido, la inclusión laboral abarca no sólo los procesos de acceso al mercado laboral, sino también la forma de estar en dicho ámbito, es decir, bajo qué condiciones se produce la permanencia en el mercado trabajo, en este caso, de la población joven. Por lo tanto, entre la exclusión y la inclusión encontramos un continuum de situaciones intermedias que deben ser tomadas en cuenta.

Desde esta óptica, el ámbito laboral se configura como uno de los factores que afectan a la exclusión social, entendida desde la visión de Raquel Cantos (2015, p. 13) como “un proceso y no una situación estable inamovible. Esto significa, por un lado, que afecta de forma cambiante a las personas y los grupos y que no es exclusiva de un colectivo”, a lo que Subirats y otros/as (2005) añaden su carácter estructural, relacional, dinámico, multifactorial/multidimensional y politizable. La exclusión social se conceptualiza, por lo tanto, no como una situación estática, sino como un proceso de inclusión/exclusión en el que intervienen una variedad de factores, lo que permite entender de forma más clara el carácter multidimensional y cambiante de las situaciones de necesidad de las personas. Así, en virtud de las circunstancias en las que la persona se encuentre en un momento determinado, que le situará en un lugar concreto respecto a los distintos ámbitos, le posicionará de manera global en un punto más cercano a la exclusión o la inclusión. Estos ámbitos no son inamovibles, sino que fluctúan en función de la posición relativa que adopte en cada momento la vivencia de cada persona. La Fundación Atenea, a través de esta misma publicación elaborada por Raquel Cantos, esquematiza los distintos ámbitos, factores de exclusión y ejes de desigualdad, apoyándose en la propuesta de Magdalena Jiménez (2008), Subirats y otros/as (2004) y José Félix Tezanos (2001):

Tabla 9. Relación de los ámbitos y factores de exclusión

AMBITOS	FACTORES DE EXCLUSION	EJES DE SIGUALDAD			
		Género	Edad	Etnicidad/ Lugar de procedencia	Clase social
ECONÓMICO	Escasez o carencia de ingresos				
	Ingresos irregulares (economía sumergida o inestables)				
	Dependencia de prestaciones sociales				
	Carencia de protección social				
	Endeudamiento o dificultades financieras				
LABORAL	Desempleo				
	Subempleo				
	Precariedad laboral (temporalidad…)				
	Falta de experiencia laboral				
	Falta de cualificación laboral				
	Imposibilidad				
FORMATIVO	Barrera lingüística				
	Analfabetismo o bajo nivel formativo (lectoescritura, tecnológico…)				
	Sin escolarización o sin acceso				
	Fracaso escolar				
	Abandono del sistema educativo				
SOCIOSANITARIO	No acceso al sistema sanitario básico				
	Trastorno mental, discapacidad u otras enfermedades que generan dependencia				
	Adicciones y enfermedades relacionadas				
	Enfermedades infecciosas				
RESIDENCIAL	Sin vivienda propia				
	Acceso precario a la vivienda				
	Infravivienda (infraestructuras deficientes)				
	Vivienda en malas condiciones de habitabilidad				
	Espacio urbano degradado, con deficiencias o carencias básicas				
SOCIAL-RELACIONAL	Deterioro de redes familiares (violencia, conflictividad…)				
	Deterioro de redes sociales (violencia, dañinas, poco/nada enriquecedoras…)				
	Inexistencia, escasez o debilidad de redes familiares				
	Inexistencia, escasez o debilidad de redes sociales				
MACROSOCIAL	Rechazo o estigmatización social (imagen social, estereotipos y prejuicios…)				
	Falta de protección o cobertura legal, y/o administrativa que lleva a la vulneración de derechos				
	Falta, escasez o deterioro de infraestructuras y recursos				
	Modelos de organización social que promueven desigualdades y desequilibrios				
	Mala situación económica, social y política del lugar (crisis, guerras, corrupción…)				

Fuente: Cantos (2015)

La presente tabla muestra una serie de ámbitos que esquematizan la situación de cada persona en el continuum inclusión-exclusión, como son el económico, el laboral, el formativo,

el sociosanitario, el residencial, el social-relacional, el macrosocial, el personal y, en último lugar, el de ciudadanía y participación social. Todos ellos se encuentran descompuestos en una variedad de factores que, en el caso que aquí compete –el ámbito laboral–, y según el desglose realizado por Subirats, Gomà y Brugué (2005) son los siguientes:

- **Desempleo.** Dentro del mismo se aprecia una variedad de situaciones, tales como su concepción en un sentido estático (el desempleo en un momento determinado), el desempleo de larga duración y, por último, aquel que no se encuentra cubierto por prestaciones sociales. Esta última categoría resulta interesante a la hora de abordar la relación entre la juventud y el mercado laboral, ya que una de las características de las becas formativas típicas de este grupo etario es la carencia de acceso a dichos recursos una vez son expulsados del mercado laboral.

- **Subempleo**. El subempleo es definido por la Encuesta de Población Activa (EPA) como la insuficiencia de horas de trabajo de manera involuntaria por parte del trabajador/a, siempre y cuando tenga disponibilidad para trabajar más así como deseo de hacerlo. Así, para el primer trimestre de 2022, según los datos de la misma encuesta, un 25,6% de la población subempleada correspondía a personas entre 20 y 34 años de edad, aumentando hasta el 36,1% en el caso de tener estudios superiores.

- **Descualificación.** Se configura a partir de dos fenómenos: la reestructuración económica y tecnologización y, por otra parte, el aumento de las calificaciones exigidas. Este segundo fenómeno se interrelaciona a su vez con la sobrecualificación en la realización de determinadas tareas para las que, al mismo tiempo que se exige una cualificación más elevada, las tareas que se desarrollan en el puesto requieren una menor cualificación. Así, en virtud de la Encuesta de Inserción Laboral de Graduados Universitarios de 2019 (EILU), las probabilidades de sobrecualificación son mayores conforme mayor es la especialización. De esta forma, en virtud de la autopercepción de los jóvenes de la adecuación de su trabajo a su nivel de estudios, un 54,6% de graduados/as universitarios cree que era adecuado, disminuyendo para los titulados/as de másteres al 27,9%. Asimismo, se observan diferencias por género, ya que las mujeres tienden a percibirse con un mayor grado de sobrecualificación independientemente del grado formativo alcanzado.

- **Imposibilitación.** Referido a aquellas circunstancias en que las personas se ven expulsadas institucionalmente del acceso al mercado laboral, normalmente asociado a la existencia de discapacidades o enfermedades crónicas graves.

- **Precariedad.** Como ha sido señalado previamente, el continuo inclusión/exclusión no se determina únicamente por el acceso o no al mercado de trabajo, sino también por las condiciones laborales que tienen aquellos y aquellas que se encuentran insertos en el mercado laboral. En este aspecto, la precariedad se configura como una merma en las condiciones laborales que se encontraban estipuladas en la sociedad fordista, dando lugar en la actualidad a conceptos a priori incongruentes como, por ejemplo, el de 'trabajadores pobres'. La prevalencia e incremento de la misma ha llevado a configurarla como un elemento estructural y una forma de vida: deja de ser una situación transitoria para transformarse en un aspecto presente a lo largo de toda la trayectoria laboral de los y las trabajadoras. Esta se materializa a través de la temporalidad en el empleo, pero también mediante unos bajos ingresos, la subcontratación o la pérdida de derechos laborales: la precariedad es una situación multidimensional.

Cabe destacar que la relevancia del ámbito laboral se pone de relieve no sólo por su relación con el ámbito económico, a través de la escasez/carencia de ingresos, ingresos irregulares… sino también por su afectación a otra serie de ámbitos:

Ámbito formativo. Incide en factores como el abandono del sistema educativo, la baja cualificación o la sobrecualificación. Asimismo, la configuración actual del mercado laboral lleva imbricada la necesidad de formación constante para adaptarse a los cambios que acontecen en el mismo.

Ámbito residencial. Los bajos ingresos producen un acceso precario a la vivienda, incluso la carencia de un lugar propio que habitar que se materializa a través de la elevada edad media de independización[2].

[2] Situada en 29,8 años para el 2020, según datos de Eurostat

Ámbito social-relacional. Tal y como indican Subirats y otros/as (2004), el ámbito laboral se configura como el mecanismo de articulación de redes sociales, pudiendo llegar a deteriorarse la calidad de las mismas por encontrarse en desempleo, o incluso por los bajos/irregulares ingresos que merman las posibilidades de ocio.

Ámbito macrosocial. Se establecen modelos de organización social que promueven desigualdades y desequilibrios, en este caso por edad, como son los sistemas de incorporación de la juventud al mercado laboral a través de becas y prácticas.

Ámbito personal. El deterioro de la relación con el ámbito laboral puede ocasionar una carencia o escasez de motivaciones –especialmente en el desempleo de larga duración–, así como el deterioro del desarrollo de habilidades y destrezas necesarias para incorporarse al mercado de trabajo o acceder a empleos de mayor calidad.

Ámbito de ciudadanía y participación social. Aspecto que tiene gran relevancia en el caso de migrantes sin permiso de trabajo. Sin embargo, también se puede observar nuevamente en las becas de formación que, al no concebirse como relación laboral, generan una merma en la protección de los becarios y becarias.

Se muestra, por lo tanto, la pertinencia de estudiar y analizar el ámbito laboral no sólo por sus interrelaciones con otros ámbitos y su afectación a la vida de las personas y grupos, sino también por ser un espacio que se encuentra en constante transformación y en el centro del debate político, específicamente en lo concerniente a la situación de la juventud y las mujeres en el mismo. Estos dos ejes atraviesan de manera transversal la totalidad de los ámbitos presentados, encontrándose junto a ellos también otros como la etnicidad/lugar de procedencia o la clase social, los cuales serán tenidos en cuenta a la hora de realizar el análisis pertinente. Las personas no pueden ser entendidas como meras variables independientes, es necesario aplicar una perspectiva que tenga en cuenta de manera holística las distintas intersecciones que surgen a raíz de las diferentes variables y circunstancias que las atraviesan.

Trabajo, juventud y género

El ámbito laboral en el marco de la inclusión social, como ya ha sido presentado, se ve atravesado por varios ejes entre los que destacan la edad y el género, variables que influyen en las formas de acceder al mercado de trabajo y, por lo tanto, en las distintas barreras que van a encontrar las personas encuadradas bajo los mismos. Desde esta óptica, resulta necesario conceptualizar la interrelación de ambas variables en el mercado laboral, así como la relevancia de este último a la hora de integrar/excluir a las personas no sólo desde la perspectiva del trabajo, sino también social.

Partiendo de esta visión, a continuación se procederá a analizar la centralidad del trabajo, la conceptualización de la juventud y su relevancia a efectos estadísticos y, por último, incluir la perspectiva de género a partir de la división sexual del trabajo.

La centralidad del trabajo

Desde sus inicios, el trabajo ha configurado los tiempos y ritmos de la vida social, situándose como elemento central de la misma. Obispo y Rentería (2021), a partir de las ideas de Tolfo y otros/as (2011) y Gracia y otros/as (2001) lo conceptualizan como un constructo multidimensional, encontrando entre sus características no únicamente la centralidad del mismo –es decir, la importancia que tiene el trabajo respecto a otras esferas de la vida social–, sino también la atribución de una serie de normas sociales –la relación de derechos y deberes laborales– y valores –las características relevantes del trabajo para las personas–.

La importancia del trabajo radica en su capacidad de estructurar la vida social, dividiendo no únicamente los ritmos temporales –tiempo de trabajo y tiempo de ocio–, sino también estableciendo dos espacios distintos como son el laboral, que se conjugó como propio de los hombres, y el doméstico, configurado como el espacio de las mujeres. Alrededor de esta conceptualización se comienza a establecer la centralidad del trabajo como actividad que permite una remuneración económica y, por lo tanto, una relevancia social, aspectos en los que se profundizará desde una perspectiva de género en el epígrafe relativo a la división sexual del trabajo.

No obstante, la centralidad del trabajo pierde paulatinamente su preeminencia a partir de la introducción del Estado de Bienestar, haciendo del desempleo el elemento fundamental

sobre el que centrar la atención de las políticas públicas (Díez Rodríguez, 2014). En este contexto, comienzan a surgir una serie de tendencias encaminadas a flexibilizar la oferta de trabajo y a fomentar la empleabilidad de los y las trabajadoras a través de una demonización del desempleo que implica, gradualmente, establecer el foco de atención sobre los individuos (Briales, 2016).

Dichas tendencias son necesarias para entender la inclusión de los y las jóvenes en el mercado laboral, provocando que tanto el acceso como la permanencia en el mismo se encuentren atravesados por trayectorias fragmentadas e inestables (Santamaría, 2012; Colom y Molés, 2019; Martín et al., 2019). A pesar de que se aprecie una paulatina concepción del empleo como factor de exclusión, su centralidad sigue perpetuándose precisamente por su relevancia en el proceso de inclusión/exclusión, siendo un elemento determinante a la hora de configurar la vida de los grupos y personas. De esta forma, además de verse directamente relacionado con el ámbito económico al procurar una serie de ingresos, también influye en la articulación de relaciones sociales.

Por ello, podemos seguir entendiendo el trabajo como un elemento central –concebido como las dinámicas que rodean al desempleo–, ya que tanto la carencia de empleo como la precariedad del mismo influyen en aspectos más allá del económico, atravesando de forma transversal una variedad de ámbitos de los procesos de exclusión ya presentados (Subirats et al., 2004). No obstante, dicha centralidad debe ser tomada con cautela puesto que ha ido perdiendo paulatinamente el impacto del que gozaba antaño a partir de las dinámicas históricas que han propiciado su fragmentación e inestabilidad.

Desde esta óptica, el trabajo se ha visto atravesado por una serie de políticas que han transformado su configuración interna, provocando la cada vez mayor frecuencia de trayectorias inestables y precarias que llevan incluso a establecer nuevas clases desde una perspectiva sociológica –como el precariado, concepto propuesto por Guy Standing– y situaciones a priori contradictorias, como el subempleo o los trabajadores pobres (Gutiérrez, 2016), produciendo que un elemento que antiguamente era procurador de seguridad hoy en día asegure unos mínimos –incluso a veces insuficientes– de supervivencia.

El mundo del trabajo sufre una transformación constante a raíz de cambios sociales y, por lo tanto, de las políticas que lo regulan, donde se imbrican variables como la flexibilidad o la empleabilidad acompañadas de avances tecnológicos que, lejos de asegurar una estabilidad a los trabajadores y trabajadoras, inserta trayectorias cada vez más precarias que tienen su

máxima incidencia en aquellos y aquellas que comienzan a insertarse en el mercado laboral: la población joven.

La relevancia de la juventud

La idea de la juventud remite a un grupo de personas de límites difusos que pueden ser interpretados de diversas formas y que, por lo tanto, da lugar a una multiplicidad de discursos sociales que acarrean distintas consecuencias (Andreu et al., 2018). En este sentido, Andreu y otro/as mencionan los principales discursos sobre la juventud, siendo estos el enfoque de ciclo vital, el enfoque generacionista, por grupo de edad o por clases de edad.

- **Enfoque de ciclo vital.** Se centra en la división de la vida de una persona en cuatro etapas vitales fundamentales: la infancia, la juventud, la vida adulta y la vejez. De esta forma, la juventud se entiende como una etapa transitoria hacia la vida adulta, es decir, como un periodo evolutivo previo a la adultez en el cual se encuentran en periodos de 'formación' hasta alcanzar las características que les permitan conformarse como adultos.

- **Enfoque generacionista.** Concibe la división entre la juventud y la adultez como un conflicto entre generaciones, en el cual la primera lucha por el cambio y la segunda por la tradición, lo que posibilitaría el cambio social. En este sentido, la generación se conceptualiza como "un modo de producción de sujetos de acuerdo con unas condiciones estructurales, sociales y materiales" (Andreu et al., 2018, p. 32)

- **Grupo de edad.** Es el discurso utilizado principalmente por la política y las instituciones, ya que permite analizar a la juventud a través de estadísticas, además de poder elaborar políticas en virtud de las problemáticas concretas que se encuentren. Estos varían, por lo tanto, en función del país.

- **Clases de edad.** Remite a la división de individuos, pertenecientes a un mismo grupo, en un momento concreto. Es decir, vienen determinadas fundamentalmente por el contexto en el que se encuentran y, por lo tanto, de distintos ejes como el género, la etnia, las clases sociales…

El presente trabajo toma como referencia para construir el concepto de juventud el discurso conjunto de los grupos de edad y de las clases de edad. El primero de ellos permite

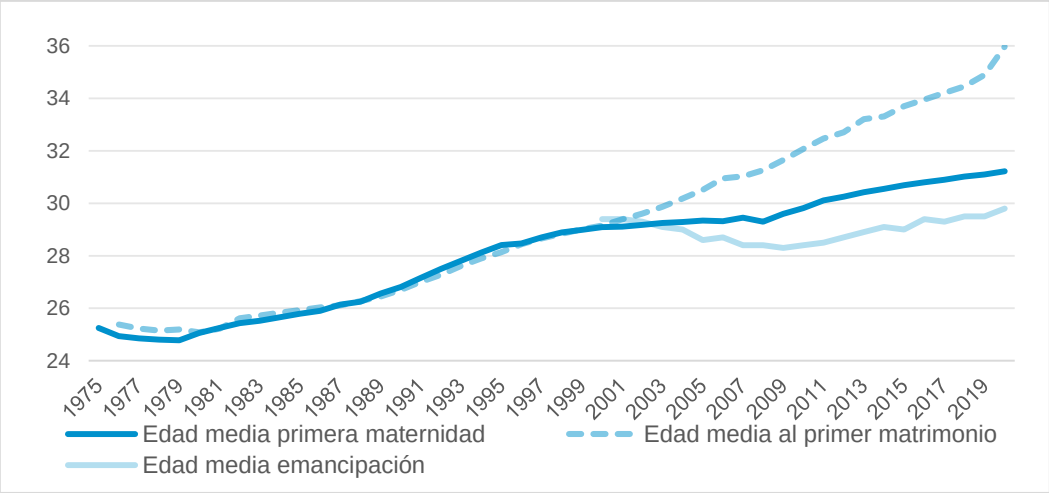
tanto el uso de fuentes estadísticas oficiales como la apelación a las instituciones para la toma de decisiones que permitan eliminar las barreras que se encuentra la juventud a la hora de acceder al mercado laboral. Por otra parte, el uso de las clases de edad permite flexibilizar el discurso de los grupos, ya que apelando a la influencia del contexto a la hora de determinar la juventud no sólo se concede la introducción de los distintos ejes anteriormente mencionados, sino también reconocer que el contexto es variable y se encuentra en constante transformación.

Prueba de ello radica en el cambio de paradigmas que han afectado al mercado laboral, produciendo la permutación desde la sociedad salarial –caracterizada por una estabilidad laboral, una fuerte defensa de los derechos laborales a través de los sindicatos y una trayectoria marcada en la que la formación implicaba la inmediata inserción al mercado de forma permanente– a una sociedad conformada por dinámicas de flexibilidad –temporalidad, parcialidad, reducción de salarios– y de empleabilidad –la centralidad de las personas en su inserción al mercado laboral, fomentando la formación continua y el refuerzo de las habilidades personales–, que se traducen en una multiplicidad de trayectorias precarias; “No podemos entender la precariedad del empleo aislada de otras precariedades y en el que la precariedad nos interpela a todos y todas porque opera como un instrumento de gobierno” (Santamaría, 2018, p. 21)

Estos cambios afectan fervientemente a la población más joven (Alonso et al., 2017; Santamaría, 2018), debido a que la transformación se ha visto ejecutada de manera paulatina a través de la modificación de las leyes, lo que permite su aplicación de manera más laxa a aquellas personas que comienzan su inserción en el mercado laboral, puesto que no requiere una modificación de sus condiciones de trabajo. De esta forma, los cambios que actualmente se producen en el ámbito laboral son visibles a través de la juventud, siendo pertinente el estudio de la misma no únicamente desde la perspectiva de constituirse como una problemática presente, sino como indicación de las dinámicas que podrían conformarse como preeminentes en un futuro (Paz-Calderón et al., 2016).

Asimismo, los cambios que acaecen a la población joven pueden ser estudiados a través de las variaciones en diversos aspectos demográficos, como son la edad media de emancipación (Eurostat), la edad media de la madre al tener el primer hijo/a (Indicadores Demográficos Básicos, INE) o la edad media al matrimonio (Indicadores Demográficos Básicos, INE), tal y como se observa en el siguiente gráfico:

Gráfico 9. **Edad media a la primera maternidad (1975-2020), el primer matrimonio (1976-2020) y a la emancipación (2000-2020)**



Fuente: **Elaboración propia a partir de Indicadores Demográficos Básicos (INE) y Eurostat**

Se encuentra un retraso vital en estos tres acontecimientos que no está únicamente atravesado por la precarización a la que asiste el mercado laboral, sino también a un cambio de concepción social en la que se incluye la introducción cada vez mayor de las mujeres en el mercado de trabajo y, por lo tanto, la creación de trayectorias vitales más centradas en el ámbito laboral como nueva norma social (Martín-Palomo y Tobío, 2018). No obstante, determinadas variables como la edad media al matrimonio presentan similitudes en sus variaciones tanto en hombres como mujeres, manteniéndose en toda la serie desde 1976 diferencias de 2-3 años entre sexos, así como la edad media a la emancipación, que se sitúa en los mismos valores. En este último caso, se observa la elevada edad de emancipación desde principios de los 2000 (situada en los 29,4 años de edad), produciéndose un leve descenso hasta la crisis de 2008 que provocó una nueva elevación, tendencia que parece seguir manteniéndose a la alza.

Con la consciencia de la variedad de conceptualizaciones que existen sobre la juventud, en el presente estudio se define como aquellas personas comprendidas entre los 20 y los 29 años de edad, debido tanto a la necesidad de estipular las edades para poder extraer datos estadísticos como a la relevancia de este grupo de edad al verse comprendidas en él las primeras etapas de inserción al mercado laboral. Desde las instituciones se comprenden las dificultades en el mercado laboral de los y las jóvenes, habiendo ampliado la edad máxima para acceder al Sistema Nacional de Garantía Juvenil –en vigor desde 2013 en España– desde los 25 años hasta los 30 en el año 2015 por la Ley 25/2015. No obstante, resulta necesario recordar que este grupo de edad no se entenderá como conjunto homogéneo, sino que se verá

atravesado por distintos ejes como la clase social, la etnia o, referente en esta investigación, el género.

La división sexual del trabajo

El segundo de los elementos necesarios para abordar las barreras de acceso de la juventud al mercado laboral se concreta a través de las diferencias de género y, como consecuencia, la división sexual del trabajo. El género configura, en este sentido, la manera de situarse en las distintas esferas de la sociedad. Dichas posiciones son productoras de desigualdades a través del sistema sexo-género que Gayle Rubin (1975) acuña para referirse a las distintas limitaciones que se encuentran las mujeres y que las atraviesan de forma transversal en todos los ámbitos vitales, produciendo vulnerabilidad sobre las mismas. De esta forma, el sistema sexo-género referencia la totalidad de símbolos, normas, prácticas sociales y valores que se encuentran en las sociedades a partir de la diferencia sexual biológica, conformada como una dualidad que permite reproducir desigualdades sociales, en las cuales la figura masculina culmina los espacios privilegiados.

Estas posiciones son sustentadas a través de mandatos de género que estipulan la forma de ser y estar de hombres y mujeres, siendo desarrollados por Raquel Cantos (2016), atribuyendo la culpa como mecanismo de control de la mujer. Esta regula el cuidado de las mujeres hacia otras personas, enfocando especialmente la atención hacia la familia y la maternidad como forma de autorrealización. Además, se encuentra también la necesidad de gustar a otras personas –específicamente para obtener valoración masculina–, sobre todo a través de la belleza física. Ello se ve acompañado de la necesidad de amar en relación con la pareja, pero también de amistades o de la familia. Todo ello se conjuga en una personalidad emocional que impide tomar decisiones imparciales necesarias para desarrollarse en el ámbito público, tal y como se presenta en la siguiente ilustración:

Ilustración 1. **Mandatos de género de las mujeres**



Fuente: **Raquel Cantos, 2018 (Fundación Atenea)**

Por el contrario, el mecanismo de control de los hombres se sitúa en la vergüenza, actuando sobre el poder y control que ejercen en relación con otras personas, tanto a través de los logros como de las posesiones. Esto se ve acompañado del uso de la violencia como mecanismo de resolución de conflictos, a la vez que como herramienta para obtener el poder y el control. Se establece la necesidad de asumir riesgos como forma de configurar la masculinidad, seguido del uso de la racionalidad como elemento sustentador de la capacidad de poder, alejado de la interpretación y uso de emociones, propio de las mujeres, como se puede observar a continuación:

Ilustración 2. **Mandatos de género de los hombres**



Fuente: **Raquel Cantos, 2018 (Fundación Atenea)**

Estos mandatos afectan a la forma de insertarse y permanecer en el mercado laboral a través de la división sexual del trabajo, procedimiento que implica la creación de dos esferas distintivas: una privada, ligada al ámbito doméstico y no remunerada –siempre y cuando no se realice en servicio de otros ajenos al seno familiar– y otra pública, asociada a la producción y remunerada. La forma de los géneros de ocupar dichos lugares está estrechamente relacionada con los mandatos que se acaban de desarrollar. Así, el ámbito privado estará conformado por las mujeres –lo que genera dependencia económica de los hombres– y el ámbito público por los hombres. Esta relación no se ha producido de manera natural, sino que ha sido fruto de diversas transformaciones sociales en las que la relegación de la mujer al ámbito doméstico permitía la reproducción de la clase trabajadora, asegurando así la continuidad del sistema productivo (Carrasco et al., 2011). De esta forma, la adhesión a un sector de actividad u otro se ve influenciado por la elección de estudios, condicionados a su vez por dichos mandatos y roles (Moreno, 2021). Ello viene determinado por la atribución de un valor desigual a los trabajos típicamente asignados a la mujer respecto a los representativos de los hombres.

Si bien se ha producido la introducción de las mujeres en el mercado de trabajo, este evento no se ha repetido en semejantes medidas a la inversa –la inclusión de los hombres en

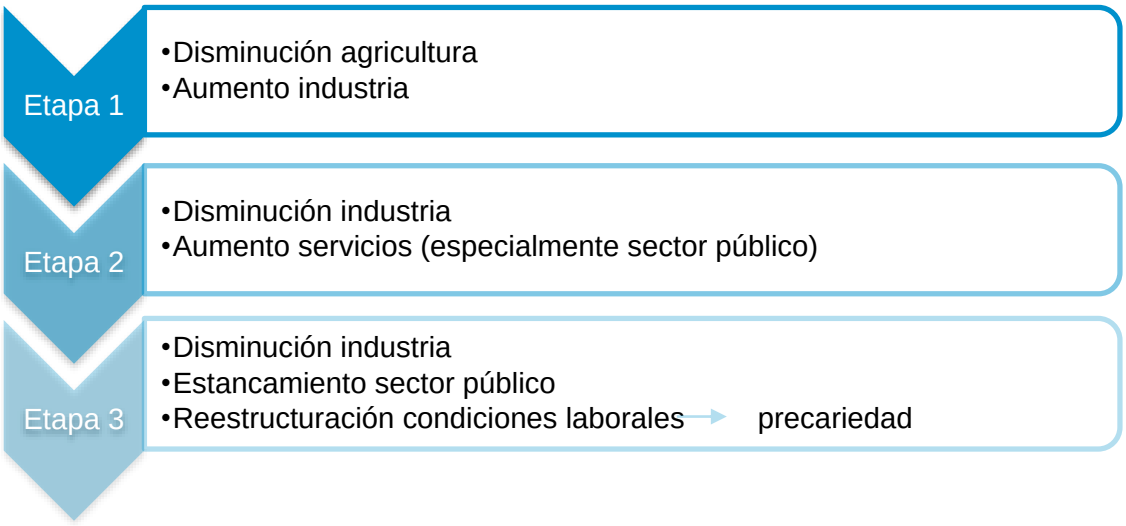
el ámbito doméstico–, lo que perpetra la situación de vulnerabilidad de las mujeres al encontrarse en la necesidad de conciliar ambos espacios, una suerte de supermujeres (Moreno, 2002). El acceso al mercado laboral no ha sido en igualdad de condiciones con los hombres; se ha mantenido la desigualdad existente a través de la brecha salarial, la parcialidad, las mayores tasas de desempleo o la segregación laboral por sectores de actividad (Martín y Pastor, 2021), lo que implica que las mujeres, junto con los y las jóvenes, se sitúen en situaciones de precariedad.

> *En este sentido, podemos decir que la precariedad y la inestabilidad laboral se encargan de mantener la tradicional división sexual del trabajo, sobre todo cuando las condiciones de precariedad se mantienen a lo largo del tiempo en las trayectorias laborales.* (Santamaría, 2012, p. 135)

Este hecho se observa también a través del subempleo, fenómeno que aumenta en los sectores de actividad feminizados y que afecta en mayor medida, nuevamente, tanto a mujeres como a la juventud (Acosta-Ballesteros et al., 2021), y que se ve ratificado por los datos de la Encuesta de Población Activa anteriormente presentados. En la incidencia específica por género, se encuentra influenciado por el tipo de educación recibida sobre los mandatos de género que eran nombrados anteriormente. La afectación del empleo irregular se produce igualmente sobre los grupos más vulnerables y asociado a escasos niveles de formación (Verd y Yepes, 2021), existiendo una distinción entre los tipos de jornada por sexos, de tal forma que los hombres se encuentran ligados al tiempo completo y las mujeres a las jornadas parciales, no por voluntariedad, sino por la imposibilidad de encontrar otros tipos de empleo (Castellano y Rocca, 2018; Ibáñez y Vicente, 2020).

La totalidad de los elementos citados configura la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral de manera estructural. No obstante, el mercado de trabajo ha sufrido variaciones a lo largo del tiempo conforme se han ido produciendo cambios sociales en el conjunto de la sociedad. Así, Martín-Palomo y Tobío (2018) muestran tres etapas de producción económica en España –presentadas en la figura 3– y las distintas vivencias en las mismas a través de tres generaciones diferenciadas.

Ilustración 3. **Las etapas de la producción económica en España**



Fuente: **Elaboración propia a partir de Martín-Palomo, M.T. y Tobío, C. (2018)**

A raíz de este proceso, caracterizado por dos ámbitos distintos –doméstico/laboral– se distinguen cuatro tipos de experiencias entre las mujeres: la tradicional (permanencia en el ámbito doméstico), la de transición (del doméstico al laboral), regresiva (del laboral al doméstico) y moderna (constancia en el ámbito laboral). Todas ellas se encuentran atravesadas por la clase social, de tal forma que las trayectorias de las clases bajas son más complejas al encontrar en las generaciones más antiguas el establecimiento en los dos ámbitos simultáneamente, específicamente en los entornos rurales, lo que permite observar la necesaria aplicación de una perspectiva interseccional.

En conclusión, a pesar de que se hayan producido avances en la inserción laboral de las mujeres, dichas condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral han sido desiguales (Sparreboom, 2018; Ibáñez y Vicente, 2020), provocando que las trayectorias laborales de las mujeres se encuentren atravesadas por la precariedad. A pesar de que estas condiciones sean comunes a determinados grupos vulnerables, como puede ser la población joven, supone una situación aún más desventajosa en el caso de las primeras (Acosta-Ballesteros et al., 2017), hecho que hace necesario estudiar la interrelación entre ambas variables a la hora de abordar las barreras de acceso de los y las jóvenes al mercado laboral.

El mercado de trabajo en España

Una vez determinadas las características principales de las personas que son objeto del estudio y el marco en el que se encuentran es necesario, en primer lugar, contextualizar históricamente el mercado laboral español para comprender los orígenes de la tesitura actual y, en segundo lugar, observar cómo estos cambios han afectado concretamente al grupo de los y las jóvenes, desagregando los resultados por género. Para ello, se utilizarán los datos del primer trimestre de la Encuesta de Población de Activa para el periodo 2007-2022 (INE) y también, de forma residual, otras como la Encuesta de Estructura Salarial (INE) o la alusión a la legislación en materia laboral.

La transformación del mercado de trabajo

El mercado de trabajo se encuentra en una constante fluctuación de condiciones a raíz de los cambios sociales y la evolución tecnológica, produciendo transformaciones en su seno y en las condiciones de acceso y permanencia de las distintas personas y grupos sociales; las características del trabajo no son ni universales ni ahistóricas (Méda, 1998), por lo que requiere de un análisis contextual específico.

Estableciendo el punto de partida de este breve análisis del mercado de trabajo español en 1970, se observa una demora en la adopción del modelo de Bienestar presente en el resto de Europa debido al régimen político imperante en aquellos años: la dictadura franquista. Este periodo marcó no sólo un retraso en la adopción del modelo de Bienestar, sino también en su progresiva disolución.

El momento cumbre que establece el cambio de la deriva en el mundo del trabajo es la formulación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, sufriendo posteriores reformas para adaptarse a las modificaciones acontecidas en la sociedad. Estos cambios legislativos se analizarán a través del uso de nubes de palabras, elementos que permiten concretar las principales temáticas de cada una de las legislaciones de manera visual y clara, referidas al primer Estatuto de los Trabajadores como punto de partida, a la reforma laboral de 2012 –por su carácter transgresor en virtud de la crisis económica– y a la última reforma laboral de 2021 –por su cercanía temporal y énfasis en la reducción de la temporalidad y la precariedad–. Se deja a un lado el Texto Refundido Estatuto de los Trabajadores de 2015, actualmente en vigor,

debido a que el estudio de las reformas laborales permite una mayor incidencia en las problemáticas y necesidades existentes en el contexto de su formulación, siendo más concisas.

Nube de palabras 1. Estatuto de los trabajadores de 1980



Fuente: Elaboración propia a partir de Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores

De esta forma, comenzando por el primer Estatuto de los Trabajadores (Nube de palabras 1), se puede observar la relevancia en su composición del imaginario colectivo, destacando la fuerza de los convenios, las partes, los delegados, los representantes, la seguridad… Se trataba de establecer un marco normativo que regulara los contratos asalariados, poniendo en el centro la consecución de derechos laborales así como las formas de negociación.

El modelo de contrato asalariado surge como elemento protector de las clases más precarias (Castel, 1997) –aquellas cuya supervivencia depende íntimamente de su relación con el mercado laboral– otorgando la protección al trabajador/a por parte de la empresa a cambio de su subordinación tanto en términos económicos como organizativos. Este modelo germina como parte de un proyecto político por el cual se desea construir una sociedad del trabajo, en la que la vinculación de los derechos de la ciudadanía se establezca a partir de la inserción de la población en el mercado laboral.

El Estatuto del Trabajo Asalariado establece una serie de cotizaciones sociales que dan lugar a la seguridad de acceder a un conjunto de derechos. Sin embargo, en sus orígenes existía una variedad de relaciones con dichas cotizaciones, quedando excluidos tanto los y las autónomas –por no cumplir el principio de subordinación– como aquellos individuos que participasen en el mercado de trabajo de forma irregular, además de todos aquellos tipos de relaciones laborales que no se acoplasen a este principio de subordinación ya nombrado, como es el caso del servicio doméstico o de los jornaleros. Esta inscripción a las cotizaciones sociales también era motivo de exclusión para todos los trabajadores/as que fuesen empleados en sectores ajenos al ámbito industrial, incluidos los cuadros directivos o profesionales. Dicha

motivación viene dada por sus causas originarias: la protección de la clase trabajadora para lograr la reducción de roces que pudiesen originar conflictos sociales; una clase trabajadora que mayoritariamente se veía inscrita en el sector secundario como consecuencia de las revoluciones industriales.

Paulatinamente, este régimen de cotizaciones fue extendiéndose al conjunto de la población, incluyendo una serie de sectores y grupos que en un principio habían sido excluidos, determinado en parte por el proceso de pobreza generalizada que se produce en la comunidad europea. La introducción del Estado de Bienestar se produce en España en la década de los 80 a través de la universalización del acceso a la sanidad o la reforma del sistema de pensiones, entre otras.

Este periodo se ve caracterizado por una consistente unión entre trabajadores y trabajadoras, posible gracias a la existencia de unos sindicatos fuertes y unas trayectorias laborales continuas que permitían la permanencia en un mismo puesto de trabajo durante toda la vida laboral y, por lo tanto, un sentimiento de pertenencia, siendo necesario protegerlo mediante la reclamación de derechos laborales. Sin embargo, paulatinamente, estas premisas comienzan su transformación en un contexto de globalización, aumento del consumo y desinstitucionalización, alentando el auge de un individualismo que llega hasta nuestros días (Dubet y Martuccelli, 2000; Rosa, 2016).

En estas variaciones del mundo del trabajo se aprecia también la transformación de la propia estructura productiva, que fluctúa desde la preminencia de un sector secundario –debido a la relevancia que tiene la industria y la minería en España en los años 60/70– hasta el crecimiento y asentamiento del sector servicios; desarrollo que se produce tras la democratización del sistema político en un contexto marcado por una tendencia globalizante y un aumento del consumo.

En dicho proceso tiene un gran impacto la crisis de 2008, conocida como la Gran Recesión, produciendo un incremento de la flexibilización y la formación –estrechamente asociada a la idea de empleabilidad que se desarrollará en el siguiente apartado– que marcan la tendencia hacia la facilitación del despido y el incentivo a la temporalidad como método para recuperar la economía española, produciendo –entre otras causas– la debilitación del Estado de Bienestar típico de los años 80. Estos cambios se pueden observar a través de la siguiente nube de palabras, pertenecientes a la Reforma Laboral efectuada en el año 2012:

Nube de palabras 2. Reforma laboral de 2012.



Fuente: Elaboración propia a partir de Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

En contraste con el original Estatuto de los Trabajadores, se pone de relieve la centralidad del empleo y de la formación, en sintonía con las tendencias de empleabilidad y flexibilidad que llevan desarrollándose desde mediados/finales de los años 80. En este texto legal se aprecia cómo la seguridad entronca con concepciones como el desempleo o el despido, entendiendo que la flexibilización del mismo produciría un descenso del desempleo acuciante desde la crisis de 2008.

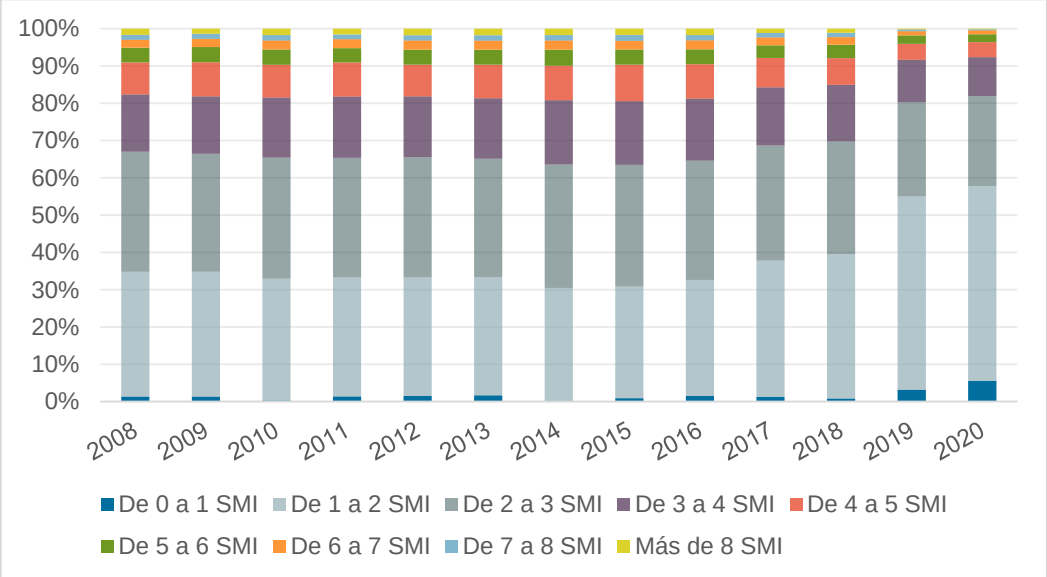
Las trayectorias laborales siguen aumentando su discontinuidad en este contexto (Martín et al., 2018; Angulo, 2020) –a pesar de una nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores en el año 2015[3]–, caracterizado por el aumento de la temporalidad y la dificultad de acceso al mercado laboral en un periodo de recuperación económica que se ve nuevamente golpeado por el impacto que produce la pandemia por la covid-19 en el año 2020. Este periodo generó una paralización y una reorganización de las formas de concebir el trabajo, apoyándose en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para introducir de manera abrupta el trabajo telemático, el 'teletrabajo', generando el debate sobre las fronteras del trabajo en el ámbito digital en términos temporales, así como las dificultades de conciliación y la visibilidad de las desigualdades sociales. Estas se ponen de manifiesto no sólo en la dicotomía entre quienes pueden trabajar telemáticamente y quienes no, sino también en las distintas circunstancias que se encuentran quienes pueden efectuar este 'teletrabajo' –falta de espacios propios, falta/deterioro de medios de trabajo, conciliación…–., así como entre aquellos y aquellas que continúan en su puesto de trabajo y aquellos que son despedidos/as por acceder

[3] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de 2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores

al mercado laboral en condiciones de temporalidad, o que pasan a encontrarse en situación de Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

Entre los perfiles predominantes en la contratación temporal en la pandemia se encuentran los y las jóvenes, las mujeres, la población extranjera y aquellos con un nivel de estudios inferiores al graduado escolar o ESO (Fundación FOESSA, 2022), poniendo de relieve el aumento de la vulnerabilidad que sufrieron estos grupos. No obstante, en el periodo previo a la pandemia puede observarse una progresiva pauperización del mercado laboral a raíz de la crisis de 2008, específicamente a partir del análisis del salario mínimo interprofesional (Gráfico 1). De esta forma, aunque se observen incrementos en su cuantía a lo largo de los años, cada vez se encuentran mayores porcentajes de trabajadores y trabajadoras que perciben salarios estrechamente cercanos al SMI para una jornada a tiempo completo, siendo uno de los factores que determinan la prevalencia de la elevada pobreza laboral en España (Tejero, 2017), acompañado por una degradación de las condiciones de trabajo y la protección del empleo (Gutiérrez, 2016). A pesar de que el SMI se incrementó de forma notable a partir de 2019, motivo que puede determinar el incremento del porcentaje de personas con ganancias más cercanas al SMI, hay que tener en cuenta otras cuestiones que afectan a nivel económico, como la inflación o el Índice de Precios al Consumo.

Gráfico 10. Porcentaje de trabajadores a jornada completa en función de su ganancia con respecto al SMI (respecto al total de trabajadores).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta anual de Estructura Salarial (INE, 2008-2020)

En adición, si se desgranan los bloques salariales en un trabajo a jornada completa por género, las mujeres predominan de manera mayoritaria en los escalafones más bajos, mientras

que en los más altos destaca el porcentaje de hombres; dando cuenta de la que la problemática por género se pone una vez más de relieve. La misma dinámica ocurre al observar la ganancia anual de la población joven, donde las diferencias entre hombres y mujeres se sitúan en más de 2.000 euros de ganancia de los primeros respecto a las segundas (Encuesta de Estructura Salarial, 2020). Además, analizando el conjunto de la población, la ganancia media anual de la juventud es de 15.648 euros frente a los 25.165 de la población total; diferencias que se han ido incrementando paulatinamente a raíz de la crisis de 2008.

Por último, se debe hacer referencia a las modificaciones acaecidas recientemente en el mercado laboral a raíz de la Reforma Laboral presentada a finales del año 2021, en la que se observan algunos cambios respecto a la efectuada hace 10 años, tal y como muestra la siguiente nube de palabras:

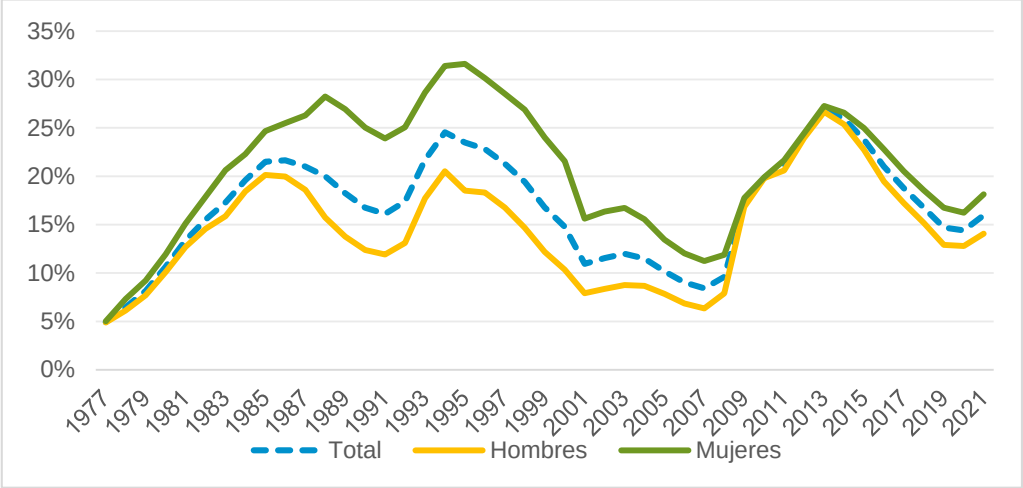
Nube de palabras 3. Reforma laboral de 2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

En esta última legislación analizada se da cuenta del mantenimiento del paradigma de la empleabilidad, caracterizada por la alusión a la formación y la reforma de los contratos relativos a la misma. La empleabilidad consiste en la preeminencia y atención, desde las políticas de empleo, a las características de los individuos para acceder y asentarse en el mercado laboral, al no ser posible la regulación del empleo a través de los Estados de Bienestar (Santamaría, 2012). Se vuelve a observar la alusión a la temporalidad, esta vez de la mano de la seguridad a través de la regularización de este tipo de contratos y su limitación para fomentar la contratación indefinida. Si hay algo relevante respecto a las anteriores leyes presentadas, es la centralidad de las personas y la mención a las trabajadoras, introduciendo así un cambio de enfoque en el que se incorpora la perspectiva de género, puesto que las mujeres siguen siendo un grupo vulnerable en el acceso y la permanencia en el mercado laboral.

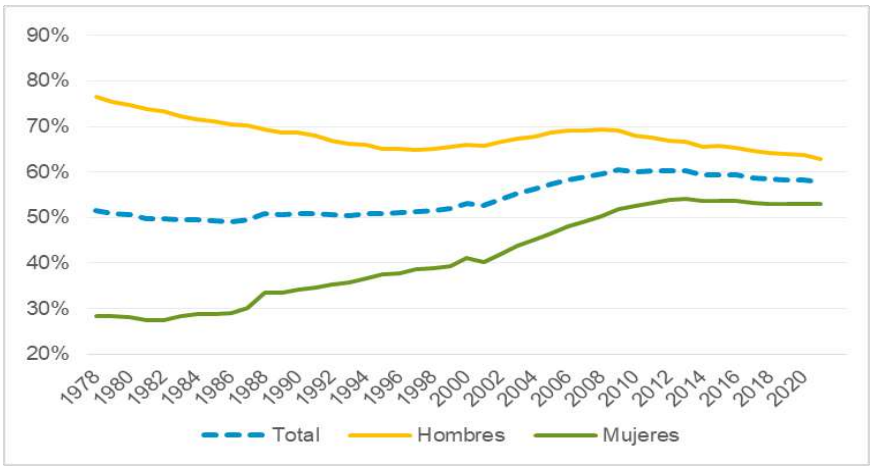
Gráfico 11. **Tasa de paro por sexo. Periodo 1977-2021**



Fuente: **Elaboración propia a partir de EPA (INE, 1977-2021)**

Observando las tasas de paro (Gráfico 2) y de actividad (Gráfico 3), se muestra la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral ya que, a pesar de que sus tasas de actividad se hayan elevado notablemente desde 1988, el paro sigue siendo más elevado en periodos de bonanza económica. La crisis de 2008 supuso en este aspecto un hecho extraordinario, pues el equilibrio en el desempleo entre hombres y mujeres se debió a la afectación específica en un sector masculinizado, el de la construcción, de manera que las distancias se han ido equilibrando en los años posteriores a las existentes antaño.

Gráfico 12. **Tasa de actividad por sexo. Periodo 1977-2021**



Fuente: **Elaboración propia a partir de EPA (INE, 1977-2021)**

De los datos presentados se puede extraer que toda esta serie de transformaciones pone de relieve la necesidad de estudio del mercado de trabajo al haberse producido una merma de las condiciones laborales en el acceso al mismo, así como la transversalidad del género en dichos procesos, produciendo desigualdades. Sin embargo, los distintos cambios

aquí presentados no han afectado de forma homogénea al conjunto de la población, viéndose atravesada por una serie de variables que es necesario discernir para poder abordar de forma concreta el colectivo que aquí se atañe: la población joven.

La inclusión de la población joven en el mercado laboral

La inserción laboral se configura como "el proceso que permite a las personas mejorar sus condiciones para acceder a un puesto de trabajo" (Alonso et al., 2018, p. 487). Como ha sido señalado anteriormente, este estudio va más allá de la inserción, introduciendo también la inclusión como concepto que permite estudiar tanto el acceso al mercado laboral como la permanencia en el mismo bajo unas condiciones laborales adecuadas que permitan el desarrollo económico y personal de los grupos y personas.

Desde esta óptica, la introducción de la empleabilidad en las políticas de empleo ha conllevado una serie de cambios para el conjunto del mercado laboral, pero que específicamente ha afectado a las pautas de acceso de las nuevas generaciones al empleo, así como condicionado sus trayectorias laborales (González-Lorente y Martínez-Clares, 2021). El acoplamiento de la empleabilidad en España se produce a través de las transformaciones introducidas a mediados de 1980, donde el horizonte de pleno empleo aún se configuraba como parte integrante de las políticas, esta vez acompañada de una merma en la atención a las cualidades del empleo. Como muestra Briales (2016), dicha concepción lleva a moralizar el mismo, concibiéndolo como un elemento positivo y demonizando su opuesto: el desempleo. La centralidad de este último se encuentra relacionado íntimamente con las dinámicas de centralidad del empleo, a través del establecimiento de las políticas de bienestar (Díez Rodríguez, 2014). Desde esta óptica, el tratamiento del desempleo progresivamente se modifica desde una lógica estructural y protectora a una tutelante donde la problemática radica en las competencias individuales.

Junto a esta dinámica se encuentran los inicios de la flexibilización del mercado laboral mediante el favorecimiento de formas alternativas a la contratación asalariada estable: las formas temporales, acompañadas en años posteriores del aumento de la flexibilización tanto en salarios, tipos de jornadas, facilitación del despido, individualización de los conflictos laborales... Posteriormente, en los años 90, se produce la promoción de la empleabilidad y su asentamiento de manera completa.

El desarrollo de ambas dinámicas configura la estructura laboral a la que asistimos hoy en día, conformándose como pilares fundamentales del empleo, especialmente en periodos de

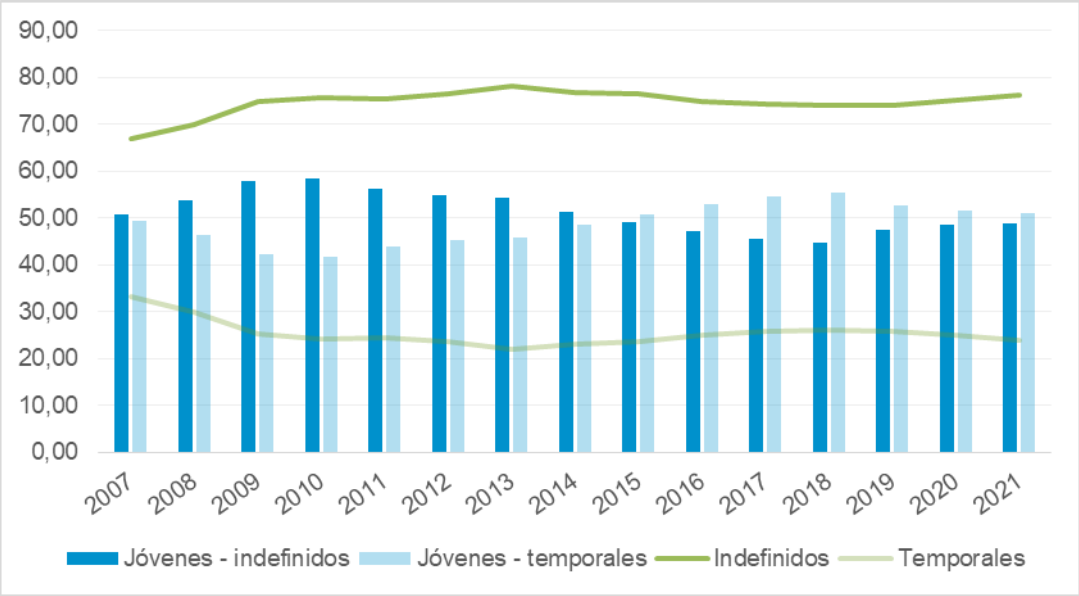
crisis tales como la Gran Recesión de 2008, dando lugar a la formulación de la Reforma Laboral de 2012 ya presentada. En la misma destacan específicamente por su afectación a la juventud, los contratos de prácticas y las becas (Martín et al., 2019), sustentados sobre la idea de la empleabilidad: la juventud posee elevadas tasas de desempleo debido a sus carencias individuales. Con niveles formativos cada vez más elevados de forma generalizada, la experiencia se configura como un elemento fundamental a la hora de establecer contrataciones. La consecución de la misma se logra a través de este tipo de contratos que permiten la inserción de los y las jóvenes al mercado laboral[4] a la vez que los excluye: las remuneraciones obtenidas tienden o bien a ajustarse estrechamente al SMI o incluso al ser de cuantías inferiores al mismo, si se trata de becas formativas.

A ello se añade la exclusión de la condición de trabajador/a y, por lo tanto, la sustracción de los derechos que emergen de dicha figura. Incluso se observan prácticas fraudulentas derivadas de este tipo de contratos, las y los 'falsos becarios', personas que se encuentran bajo estos tipos de contratación pero que, en la práctica, desarrollan labores propias del trabajo asalariado. Dichas situaciones son objeto de estudio específico por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desde 2018, donde a partir de sus memorias de 2019 y 2020 se observa un incremento en el empleo aflorado a partir de estas prácticas fraudulentas, pasando de 448 empleos en 2018 a 1.193 en 2019 y, finalmente, 1.859 para 2020, últimos datos disponibles.

Estos tipos de contratación determinan no sólo el acceso al mercado, sino también las trayectorias laborales posteriores. La vivencia de la precariedad antes de la introducción en el mundo del empleo como asalariado/a condiciona la adaptabilidad a los puestos de trabajo posteriores (Martín et al., 2019), marcados por una alta temporalidad que no se observa para el conjunto de la población:

Gráfico 13. Porcentaje de contratos según el tipo. Comparativa población general – jóvenes.

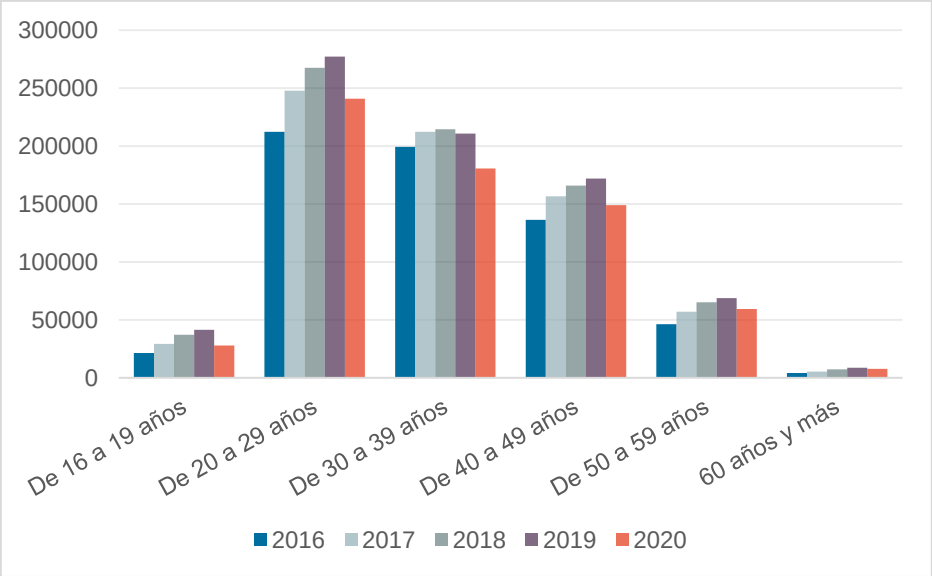
[4] Los beneficiarios del sistema de Garantía Juvenil con las tasas más altas de inserción son aquellos y aquellas que poseen estudios superiores según la II Evaluación de la Iniciativa de empleo juvenil.



Fuente: **Elaboración propia a partir de EPA (INE, 2007-2021)**

La temporalidad atañe de manera transversal al conjunto de la juventud, provocando situaciones de mayor vulnerabilidad. La incidencia de este tipo de contratos disminuye únicamente en periodos de crisis, debido en gran medida a la facilidad de despido asociada a este tipo de participación laboral que, indirectamente, lleva inscritos menores salarios y menor protección y, por lo tanto, una mayor inestabilidad. Muestra de ello se encuentra en el análisis de las empresas de trabajo temporal, donde se observa una elevada preeminencia no sólo de la población joven, sino también un aumento progresivo a lo largo de los años en todos los grupos, a excepción de 2020, donde la incidencia de la pandemia permite observar una destrucción de empleos conseguidos a través de ETT.

Gráfico 14. Trabajadores con contrato registrado en los Servicios Públicos de Empleo que han sido contratados por empresas de trabajo temporal para ser cedidos a empresas usuarias por edad.



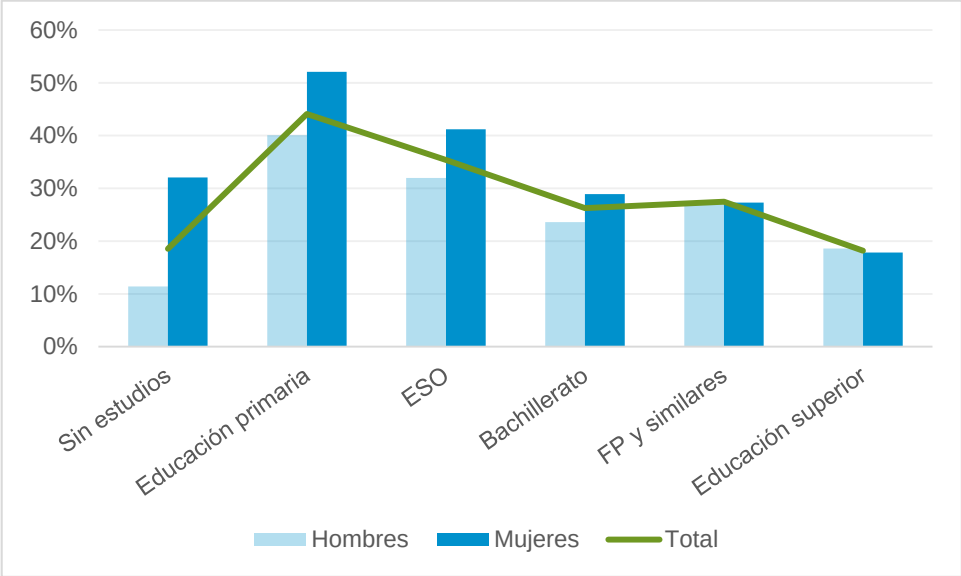
Fuente: Elaboración propia a partir de Estadísticas de empresas de trabajo temporal (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2016-2020)

Otro de los factores a destacar en la población joven es la existencia de sobrecualificación, determinada por la adopción de tareas o posicionamiento en puestos de trabajo para los que se requiere un nivel formativo inferior al adquirido; una suerte de segregación vertical por edades. Este hecho se ha visto incrementado por el aumento de personas con estudios superiores en el contexto de una crisis económica que transformó el acceso al empleo (Santamaría, 2012), de tal forma que los puestos especializados son accesibles a través de una vía que se consolida a partir de la Reforma Laboral de 2012: las becas y contratos en prácticas ya presentadas. No obstante, esta problemática se observaba en los años previos a la crisis, donde lejos de ser transitoria, es una situación que afecta en mayor medida a la población joven, específicamente relacionado con experiencias laborales previas a terminar niveles formativos superiores (Acosta-Ballesteros et al., 2018). De esta forma, las probabilidades de seguir en un empleo sobrecualificado aumentan cuando el acceso al mercado laboral se produce a través de un empleo con dichas características.

La problemática sobre la adecuación de los niveles formativos a los puestos de empleo, acompañado de la incidencia de las prácticas y becas como una forma de inserción laboral, está íntimamente relacionado con el aumento de personas con niveles formativos superiores. Esta tesitura viene determinada por la incidencia de la crisis, provocando que, ante elevados niveles de desempleo, la población joven opte por continuar formándose en un contexto de empleabilidad en el que superiores niveles formativos equivaldrán a una mejor inserción en el

mercado laboral. Si analizamos en función del sexo, a mayor nivel formativo se producen mayores reducciones en la tasa de desempleo entre hombres y mujeres:

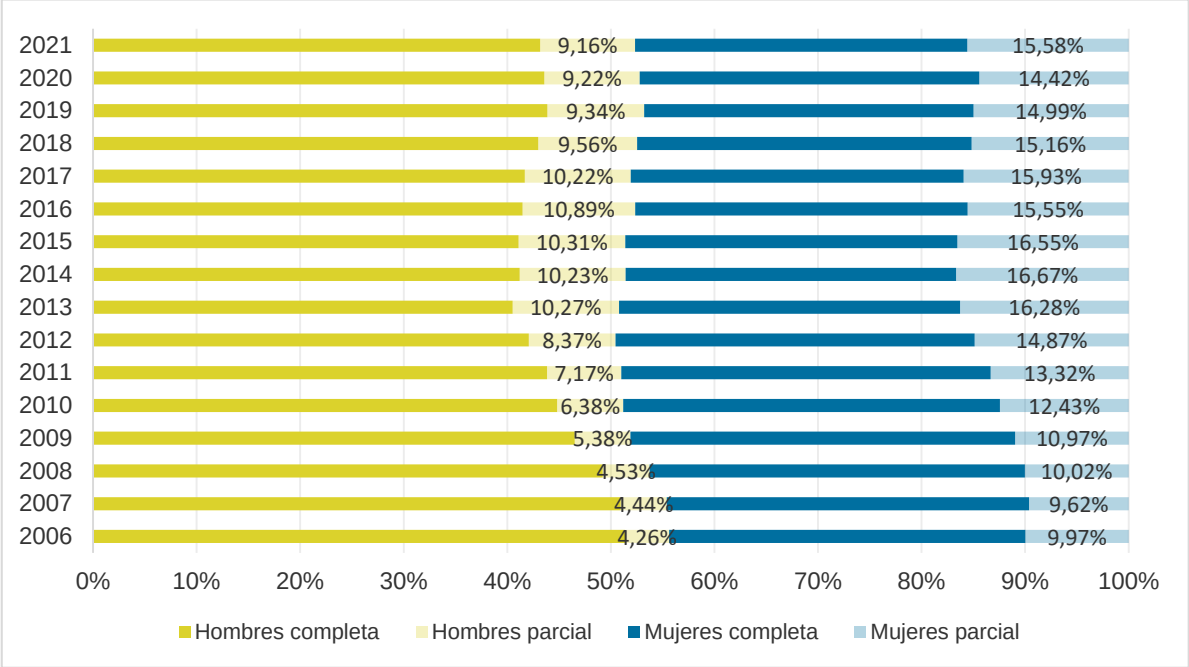
Gráfico 15. Tasas de desempleo de la población joven por nivel formativo y sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (INE, 2021)

Examinando el paro desde una perspectiva global, las diferencias entre los desempleados/as jóvenes por razón de sexo es mínima desde el año 2013, según los datos que brinda la Encuesta de Población Activa, manteniéndose en cualquier caso la preeminencia de las mujeres en los casos de desempleo. No obstante, si se analiza la composición de la ocupación, a pesar de que las mujeres tienen niveles similares de participación a los hombres en el mercado laboral, la parcialidad sigue siendo una característica propia de las mujeres trabajadoras, aunque esta haya aumentado de forma generalizada en la población joven:

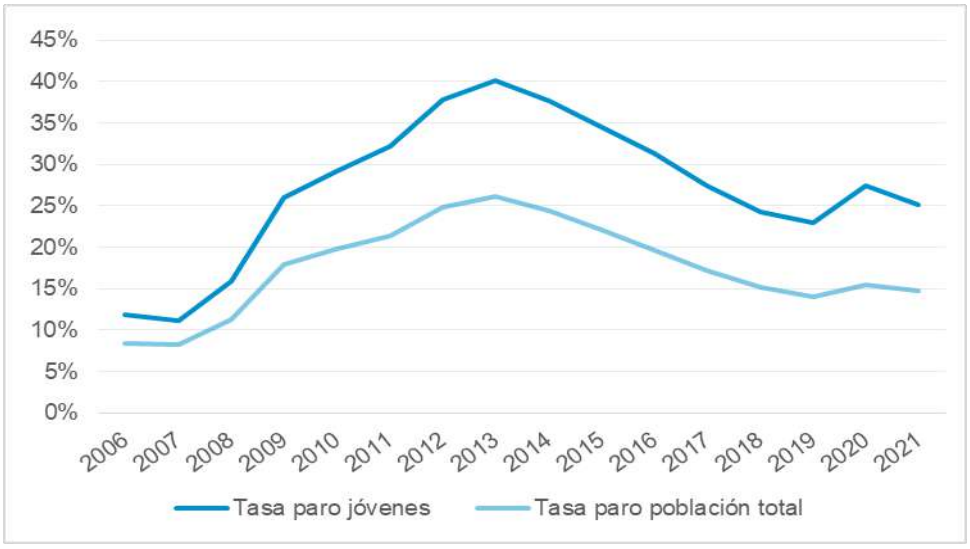
Gráfico 16. Porcentaje de ocupados jóvenes por tipo de jornada y sexo sobre el total de jóvenes



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (INE, 2006-2021)

En cualquier caso, la crisis de 2008 supuso un punto de inflexión en el que la diferencia entre las tasas de paro de la juventud y la población en general alcanzó sus mayores diferencias, acentuadas aún más por el impacto de la pandemia por Covid-19 que, como muestra el informe de la OIT "Covid-19 y el mundo del trabajo. 8ª edición" (2021), fue uno de los colectivos más golpeados:

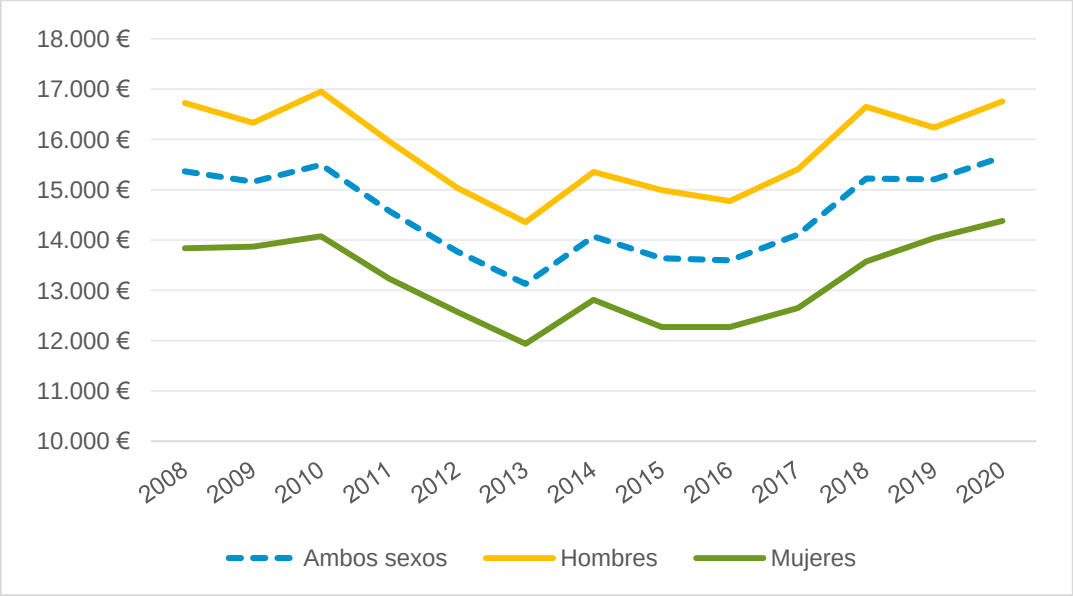
Gráfico 17. Tasa de paro: comparativa jóvenes – población total



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA (INE, 2006-2021)

Los datos de la tasa de actividad muestran, por el contrario, cómo esta disminuye desde la Gran Recesión, especialmente en el grupo etario de 20 a 24 años, estrechamente relacionado con un aumento de la formación como vía de escape ante las elevadas tasas de paro presentes en el mercado laboral y las dinámicas de empleabilidad, que guían la actualización constante no sólo de quienes buscan incorporarse al mercado laboral, sino también de quienes ya se encuentran insertos en él (Santamaría, 2018). Esta tesitura se ve acompañada de la escasa ganancia anual percibida, en la que también se aprecian diferencias por género (Gráfico 7) en unos ingresos escasamente superiores –para el año 2020– a los existentes en 2008. Dichas ganancias se estiman irrisorias al observar la variación anual del IPC para el mes de enero desde el año 2008 hasta el 2022 (INE) observando una variación del 22,4%, dando cuenta del encarecimiento de la vida.

Gráfico 18. Ganancia media anual por trabajador/a joven



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta anual de Estructura Salarial (INE, 2008-2019)

El recorrido de la juventud en el ámbito laboral muestra, por lo tanto, dificultades cada vez mayores a la hora de acceder al empleo, a la vez que de permanecer en el mismo, atravesado específicamente por las dinámicas de empleabilidad y flexibilidad. Ello da como resultado una vivencia de situaciones precarias que, lejos de observarse como un simple periodo temporal, pueden establecerse como trayectorias permanentes: los inicios en el mercado de trabajo marcarán de esta forma las expectativas en el mercado de trabajo en un futuro, cuando tengan mayor experiencia y una trayectoria laboral consolidada. No obstante, esta circunstancia viene determinada por más variables, como el género (Acosta-Ballesteros et al., 2017; Castellano y Rocca, 2018; Ibáñez y Vicente, 2020) la nacionalidad (Andreu et al.,

2018; Colom y Molés, 2019; Verd y Yepes, 2021) o la clase social (Alonso et al., 2017; Martín et al., 2018; Gil y Rendueles, 2019).

Por ello, resulta de especial relevancia estudiar las distintas barreras a la inclusión que se encuentra la población joven en el mercado laboral como agentes activos, de tal forma que permita conocer no sólo las problemáticas actuales, sino también tratar de evitar que la tesitura en la que se encuentran hoy en día marque la estructura del mercado laboral en un medio-largo plazo.

Resultados de la investigación

Trayectorias laborales de la población joven

En las próximas líneas se procederán a analizar los resultados obtenidos a raíz de las entrevistas y encuestas realizadas, específicamente en cuanto a las trayectorias tanto laborales como formativas de la población joven, haciendo especial hincapié en la incidencia que tuvo la pandemia provocada por la covid-19. Posteriormente, se hará referencia al papel que cumplen los servicios de inserción y orientación laboral.

Para ello, es necesario tener en cuenta el momento vital en el que se encuentran los y las jóvenes ya que, a pesar de que la juventud es un elemento que acerca a la exclusión, dicho panorama se modifica conforme las personas van avanzando en edad. De esta forma, se produce un truncamiento respecto a las trayectorias vitales a la vez que produce un alargamiento de la conceptualización de juventud, dando como resultado que las personas más cercanas a la treintena se encuentren en una condición más cercana a la inclusión (Colom y Molés, 2019; García y Martínez, 2020). Ello se observará a partir de la comparación por grupo etario dispuesta en la encuesta realizada a la población joven, dividiendo entre dos grupos; los menores de 25 y las personas con esta edad y superiores. A ello hay que añadir la especial incidencia del periodo formativo, que produce un retraso en la incorporación al mercado laboral especializado, conformándose con requisito necesario, pero no suficiente, para poder acceder a un trabajo acorde a la formación recibida.

Recorrido laboral

La juventud se configura como una etapa vital en la que se encuentran una multitud de experiencias heterogéneas atravesadas por diversas variables como el género, la clase social, o la etnicidad. Como se ha expuesto, la edad es una de estas variables determinantes, englobando en este caso la juventud de 20 a 29 años.

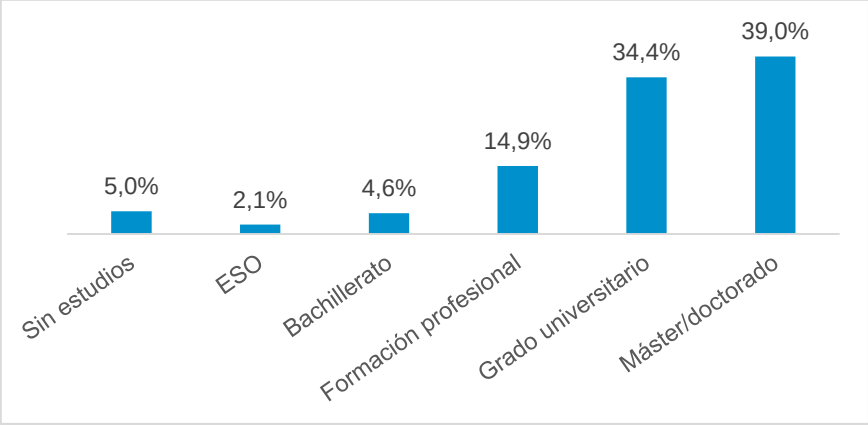
A partir del trabajo de campo realizado, tanto cualitativo como cuantitativo, se pone en evidencia esta pluralidad de situaciones vividas en las que se encuentran constantes tránsitos del empleo al desempleo, la permanencia en cualquiera de las dos situaciones o incluso la inactividad debido a la dedicación a la formación. Ello pone de relieve la complejidad de entender la juventud como un ente homogéneo con las mismas barreras y necesidades. No obstante, dentro de este amplio espectro, sí que parece encontrarse un discurso tendente a

poner de relieve las dificultades que plantea el mercado laboral hoy en día para lograr una adecuada inclusión de la población joven.

> *Yo tenía y tengo todos los portales del mundo y habidos y por haber, desde Adecco hasta Infojobs, he estado en todos los sitios y he echado ofertas por todos lados, lo he echado en Madrid incluso, Extremadura. Y estuve buscando y nada, experiencia y experiencia y yo acababa de terminar la carrera y nada de experiencia y era imposible, al final acabé trabajando en la fábrica de mi pueblo, que es la experiencia más grande que tengo.*
>
> **Mujer, Mérida, GD3**

De los datos recogidos de la muestra destaca su composición por personas con una formación elevada, tal y como se presenta en el siguiente gráfico:

Gráfico 19. Nivel formativo



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Dentro de la muestra, se encuentra una mayor participación de las mujeres en los estudios superiores, mientras que los hombres muestran una mayor heterogeneidad. Además, de forma global, la gran mayoría cursa ha cursado Ciencias Sociales y Jurídicas (59,6%), mientras que el resto de ramas, a excepción de Ciencias (4,2%), rondan porcentajes del 12%.

Al analizar la clasificación por ramas formativas, se observa una clara preeminencia de mujeres tanto en Ciencias Sociales como en Artes y Humanidades. Los hombres, por su parte, tienen mayores porcentajes de participación en Ingeniería, Arquitectura e Informática.

Tabla 10. **Distribución de ramas por género**

	Mujer	Hombre	Recuento
Artes y Humanidades	13,2%	9,5%	24
Ciencias	3,5%	5,3%	9
Ciencias de la Salud	12,3%	11,6%	25
Ciencias Sociales y Jurídicas	66,7%	45,3%	119
Ingeniería, Arquitectura e Informática	4,4%	28,4%	32

Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

La forma de distribuirse las distintas formaciones da cuenta de la brecha de género ya existente, donde las mujeres tienden hacia carreras profesionales con menor remuneración y condiciones laborales, a diferencia de los hombres, implicados en sectores con una mejor remuneración y calidad laboral. Dicha dinámica se observa igualmente en los grupos de discusión llevados a cabo, si bien en estos hay una mayor pluralidad de niveles formativos, destacando en cualquier caso los universitarios y la formación profesional. Por lo tanto, la división sexual del trabajo se sigue observando en la población más joven, a pesar de que el contexto social sea más favorecedor que antaño a la eliminación paulatina de las desigualdades de género.

No obstante, la mayor diferencia a nivel formativo se observa entre los estudios de formación profesional, más prácticos, y los universitarios, más teóricos. Ello propicia una mayor adecuación de la formación profesional al mundo laboral, no únicamente por los sectores a los que se enfoca, sino también por la alta practicidad que se incorpora en los distintos planes de estudios.

Este mismo hecho sustenta la crítica por parte de aquellas personas que cursan o han cursado estudios universitarios; el escaso enfoque de los mismos a la realidad del mundo laboral provoca una suerte de desamparo e incertidumbre al finalizar los estudios. Esto se produce por las dudas que surgen en el momento que acontece la incorporación al mercado laboral, planteando la necesidad de una orientación educativa que ayude a guiar a la población joven desde el inicio de la etapa formativa especializada para poder conocer las distintas expectativas a las que se pueden enfrentar una vez finalicen la misma.

Entonces yo creo como que tienen darte un poco más de orientación, pero no orientación de lo que ellos quieran, sino intentar buscarte a ti lo que tú… te está gustando, quieres estudiar, porque sí que es verdad que tú cuando estás en bachillerato no sabes muy bien lo que estudiar y hay gente que se mete en carreras que creen que le van a gustar y luego se salen porque creen que no.

Mujer, Mérida, GD2

En este sentido, tanto orientadores como jóvenes recalcan la necesidad de tomar como ejemplo la formación profesional a la hora de realizar una orientación práctica al mercado laboral por parte de los distintos estudios universitarios.

No sé si en otros ámbitos, pero por lo menos en ADE, en una FP te enseña mucha más práctica que en una carrera que es todo teoría. Yo ahora mismo estoy con contabilidad y ahora mismo no sé hacer asientos de contabilidad, al final falta eso, la práctica, que no te la enseñan.

Mujer, Mérida, GD3

Luego te encuentras a las empresas que están pidiendo perfiles más bien de formación profesional de grado superior, te encuentras con el caso de que una empresa para un administrativo prefiere a alguien con un grado superior en administración y finanzas, que a una persona con titulación universitaria, porque manejan de manera más práctica la contabilidad

Orientador, Murcia, EO2

El periodo formativo está estrechamente relacionado con la situación de **inactividad**, ya que quienes se encuentran en la misma lo están mayoritariamente debido a la incompatibilidad del empleo con los estudios (82,4%), ya sea bien o por formación reglada o por la formación para acceder a empleo público. No obstante, el 88,2% de las personas en situación de inactividad señalan haber trabajado con anterioridad, por lo que la formación no se presenta como una vía inicial, sino como una forma de conseguir una adecuada inclusión al mercado laboral.

En lo relativo al **empleo**, los y las jóvenes entrevistadas reflejan una carencia de contratos indefinidos en su trayectoria, siendo sustituidos más bien o por becas o por trabajos temporales, e incluso por empleos sumergidos, apreciándose una depreciación de los derechos laborales en los mismos.

Pues no sé, ya de por sí te dan unas prácticas y estás explotado y mal pagado y aun tienes que dar gracias; te contratan, te contratan como hemos visto, contrato basura y vas contrato, contrato, contrato, mes a mes.

Hombre, Albacete, GD1

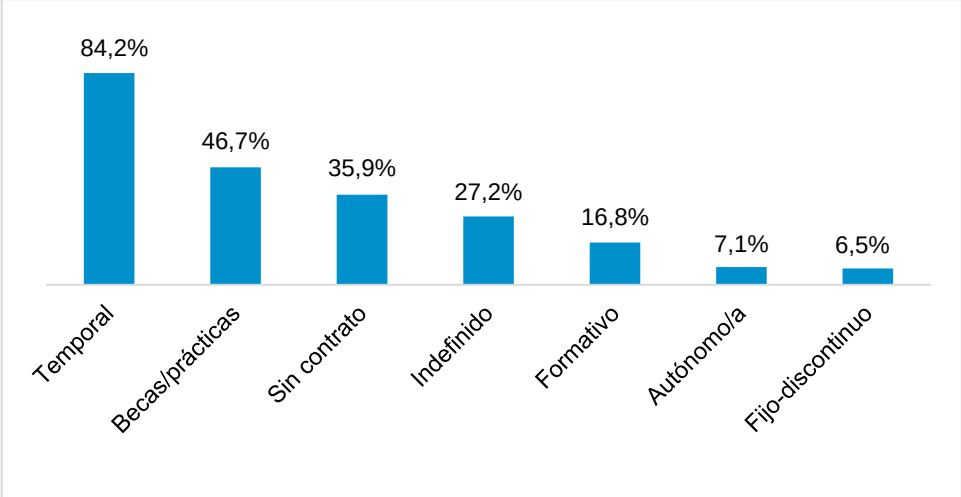
Y yo lo que estoy haciendo como para empezar, o sea lo que empecé a hacer, para meterme en el sector es hacer prácticas. O sea cosas como estas, que te dan la posibilidad de estar un mes

de prácticas en cualquier tipo de empresa, puedes coger la empresa de lo que tú has estudiado, muchas veces la mayoría de la gente joven estudia algo pero luego no puede trabajar ni siquiera de prácticas dentro del sector en el que has trabajado porque es como una especie de primera experiencia, que cobras algo.

Mujer, Sevilla, GD6

De los resultados de la encuesta, se observa que el número medio de trabajos realizados tiende a ser de 4, equivalente con el número de empresas en las que de media se ha trabajado. En cuanto a los contratos celebrados con anterioridad, destaca la gran relevancia de contratos temporales, seguido de becas o prácticas o incluso empleos sin contrato.

Gráfico 20. Tipos de contratos celebrados en el pasado



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Ello da cuenta de unas trayectorias inestables, hecho que se confirma a través de los discursos de la población joven, marcada por un anhelo de transitoriedad hasta la consecución de contratos indefinidos que permitan crear un proyecto de vida.

Estoy buscando trabajo para tener una vida mejor, una vida estable, y bueno, al día de hoy la época que estamos es una situación muy complicada pero siempre hay esperanzas.

Hombre, Albacete, EJ1

Yo lo tengo claro, necesito empezar mis 30 años con un trabajo fijo, unos ingresos fijos, una estabilidad, lo tengo muy claro sí o sí, de una manera o de otra, pero no quiero empezar mis 30 años trabajando un mes, dos meses, así, en una cosa u otra, aquí en España o fuera o lo que sea.

Mujer, Albacete, GD1

Asimismo, esta inestabilidad en el tipo de contratación se ve agravada por el tipo de jornada que se desarrolla, destacando especialmente la celebración de contratos a tiempo parcial (80,4%) frente a aquellos a tiempo completo (62%). La gran incidencia de la celebración

de becas o prácticas entra en consonancia con la preeminencia de la contratación parcial, puesto que son tipos de trabajo que, a priori, no se desarrollan eminentemente a tiempo completo. Además, las dinámicas dadas en el conjunto de la población respecto a una mayor parcialidad de las mujeres, vuelve a ser nuevamente significativo en la población joven:

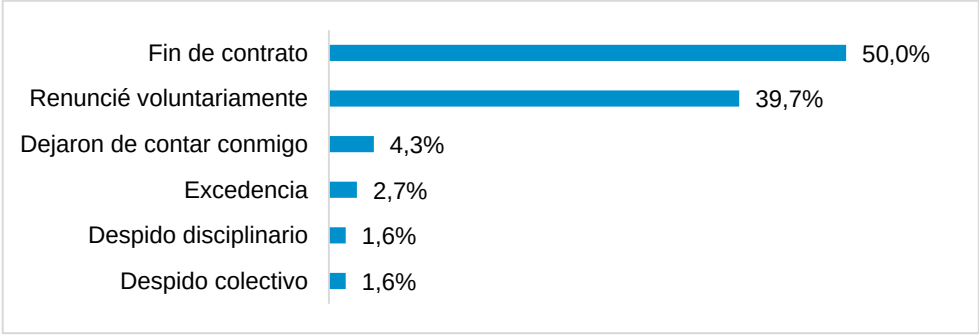
Tabla 11. **Tipo de jornada en el pasado por sexo**

	Mujer	Hombre	Recuento
A tiempo completo	60,7%	64,2%	114
A tiempo parcial	85,5%	71,6%	144

Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

En cuanto al motivo de finalización del último empleo, la causa mayoritaria resulta ser el fin de contrato en la mitad de los casos estudiados. No obstante, destaca también el amplio número de casos en el que la finalización se produce debido a una renuncia voluntaria:

Gráfico 21. **Motivo de finalización del último empleo**



Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

Estos dos grandes motivos reflejan, por una parte, la gran relevancia de la temporalidad en los modelos de contratación de la población joven y, por otra parte, la insatisfacción con el trabajo en el que se puedan encontrar; aspecto que puede estar motivado por la gran relevancia que cobra en los resultados de la encuesta la renuncia voluntaria. Ello se ve agravado por la dificultad que plantea la inserción en el mercado laboral, sin entrar a estudiar las motivaciones que suscitan el abandono del puesto de trabajo, pero que pueden acercarse a la consecución de mejores empleos de los que se encontraban en el momento de tramitar la renuncia voluntaria.

En cuanto al **desempleo**, lleva asociadas tanto la frustración como inseguridad como variables determinantes. El miedo a permanecer en dicha situación promueve la aceptación de empleos con condiciones laborales menos favorables a cambio de obtener experiencia para,

en un futuro, poder acceder a condiciones dignas de trabajo. En este sentido, la temporalidad se observa como un tránsito hacia la estabilidad:

Yo realmente lo hago por la experiencia, no por el dinero, porque realmente con mi trabajo de tatuador y más proyectillos que van saliendo gano mucho más que con la beca esta. Es más, me está haciendo perder porque es de mañana y ya no puedo trabajar esa mañana, entonces lo estoy haciendo realmente por la experiencia.
Hombre, Mérida, GD5

Ello conlleva unos sentimientos de esperanza e ilusión, otorgando una mayor relevancia a que el trabajo se asemeje a los gustos personales, más que a los propios derechos laborales que lleve asociado. Por ello, se generan un gran número de becas y prácticas en empleos cualificados, mientras que los que no requieren de una cualificación son de fácil inserción en condiciones equiparables a las del conjunto de trabajadores.

El que busca trabajo de camarero a poco que empieza a buscar y lo hace más o menos bien consigue un trabajo pronto, ahora si uno busca un trabajo un poco más específico del que no hay mucha empleabilidad o del que no hay muchas opciones en el mercado laboral español, quizás tarde un poquito más.
Orientador, Madrid, EO6

Esta dinámica se observa especialmente a partir de los servicios de orientación laboral, donde se contemplan dos tipos diferenciados de jóvenes: o bien sin estudios o muy escasos –formación básica– o bien con estudios universitarios, destacando la mejor inserción de aquellas personas cuyos estudios se conforman por Formación Profesional, y el acceso de las personas con estudios universitarios a través de becas. A pesar de que en los y las usuarias también se encuentran personas que han cursado estudios de Formación Profesional, la inserción de estas es mucho más fácil por el alto componente práctico presente durante la formación, a diferencia de lo que se encuentra en los planes de estudios universitarios.

El empleo actual

Una vez realizado el recorrido por las experiencias pasadas de la población joven, la situación actual no parece variar en gran medida. Las bajas remuneraciones a las que acceden los y las jóvenes se ven reflejadas en la necesidad de pluriemplearse de una parte de población joven, concretamente el 11,8% de la muestra recogida. No obstante, actualmente la mitad de los y las jóvenes con empleo se encuentran vinculados mediante un contrato indefinido (52,8%), en contraste con la dinámica apreciada con anterioridad, probablemente propiciado por el cambio de la legislación laboral a finales del año 2021, generando un aumento de la contratación indefinida en detrimento de la temporal (18,8% para los datos de la encuesta).

Sin embargo, se aprecian diferencias en cuanto al tipo de contratación por grupo etario, observándose la tendencia de la población de 25 a 29 años hacia la contratación indefinida, mientras que en el caso de la población de 20 a 24 años hay una menor diferencia respecto a la contratación temporal, tal y como se desarrolla en la siguiente tabla:

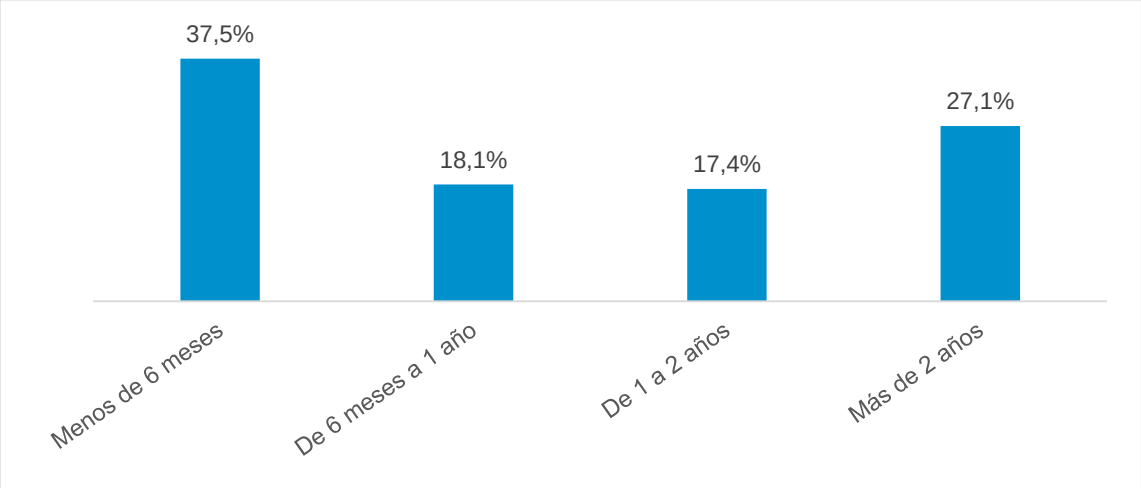
Tabla 12. **Tipo de contrato por grupo etario.**

	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	Recuento
Indefinido	34,4%	59,7%	67
Formativo	3,3%	5,2%	6
Temporal	24,6%	16,9%	28
Fijo-discontinuo	14,8%	7,8%	15
Beca/prácticas	9,8%	6,5%	11
Soy autónomo/a	3,3%	2,6%	4
No tengo contrato de trabajo	9,8%	1,3%	7

Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

La conexión de la alta proporción de indefinidos con el reciente cambio legislativo se puede apreciar cuando se pregunta por el tiempo de permanencia en el trabajo, donde predomina que la duración del empleo sea menor a 6 meses:

Gráfico 22. Tiempo de permanencia en el empleo



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Esta misma percepción se comparte con los servicios de orientación laboral, donde se señalan plazos de contratación para la población joven inferior a 6 meses en un 66,7% de los casos, seguido de un 30% en el caso de contratos de 6 meses a 1 año. La duración de los contratos superiores a este periodo es irrisoria. El contraste respecto a los contratos de larga duración señalados por jóvenes puede radicar en el perfil de jóvenes que realizan la encuesta, con un alto nivel formativo, y el perfil de jóvenes que acuden a los servicios de orientación e inserción laboral, que suelen ser más heterogéneos en cuanto al nivel formativo.

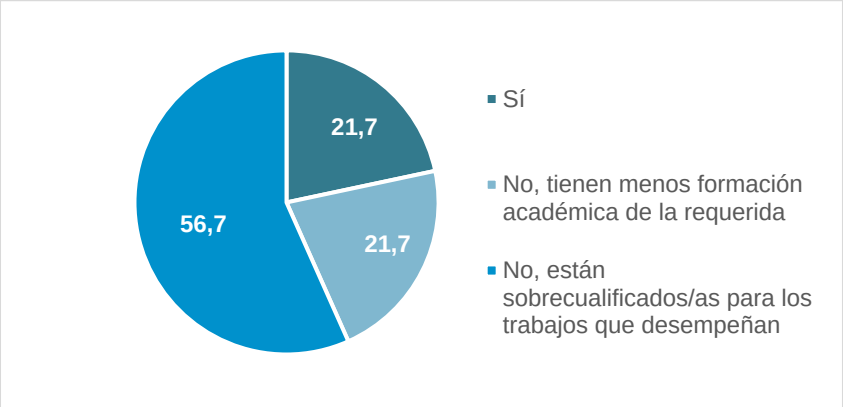
En cuanto al tipo de jornada en la actualidad, predomina el tiempo completo (71,3%) frente al tiempo parcial (28,7%). Es reseñable observar cómo, nuevamente, la parcialidad está estrechamente asociada a la cuestión de género, habiendo un porcentaje significativo de mujeres que se encuentran realizando este tipo de jornadas (35,2%) frente a los hombres (18,1%). Asimismo, estas diferencias también se encuentran por grupo etario, donde prácticamente la mitad de las personas de 20 a 24 años (47,5%) se encuentran trabajando a tiempo parcial, frente al 20,8% de la población de 25 a 29 años.

Esta tesitura puede deberse a la combinación de empleo con estudios en aquellas personas más jóvenes, o de la realización de becas, que impiden acceder a un trabajo a jornada completa. Esta conclusión se extrae de la celebración de grupos de discusión, donde existía un alto porcentaje de participantes en las que combinaban los estudios con la realización de becas en una empresa del sector al que se desean incorporar.

La sobrecualificación no parece ser especialmente acuciante entre la población joven; en un 70,2% de los casos el trabajo se ajusta a los estudios cursados, estando

sobrecualificados en un 24,8% de los casos. No obstante, dicho porcentaje es relevante, puesto que supone la inadecuación de la formación recibida frente al empleo desarrollado. Ello queda contrastado por los y las jóvenes entrevistadas en los grupos, donde refieren que, a pesar de que su empleo pueda ser carente en determinados derechos laborales, sí que se ajusta a los estudios cursados, siendo necesario recalcar que en este caso no se trata de relaciones laborales, sino de becas y prácticas. De esta forma, por parte de los servicios de orientación laboral señalan que sólo en el 21,7% de los casos el empleo se ajusta a la formación obtenida, encontrándose con sobrecualificación en el 56,7%. Por lo tanto, se puede extraer que si bien la sobrecualificación es un problema acuciante, este pierde su preeminencia cuando se trata de becas o prácticas por la propia naturaleza de las mismas, debiendo estar asociadas a un programa formativo.

Gráfico 23. **¿Los trabajos que encuentra la población joven se ajustan a su formación académica?**



Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

No obstante, desde la perspectiva de la población joven, se observan diferencias por grupo etario. De esta forma, la sobrecualificación alcanza al 42,6% de la población de 20 a 24 años, mientras que se reduce al 17,3% en aquella de mayor edad. Ello lleva a la conclusión de que probablemente la finalización de estudios especializados, si bien no da acceso per sé a un empleo digno, sí permite acceder al sector al que se desea, ajustado con la formación, aunque suponga hacerlo a través de contratos formativos, becas o prácticas.

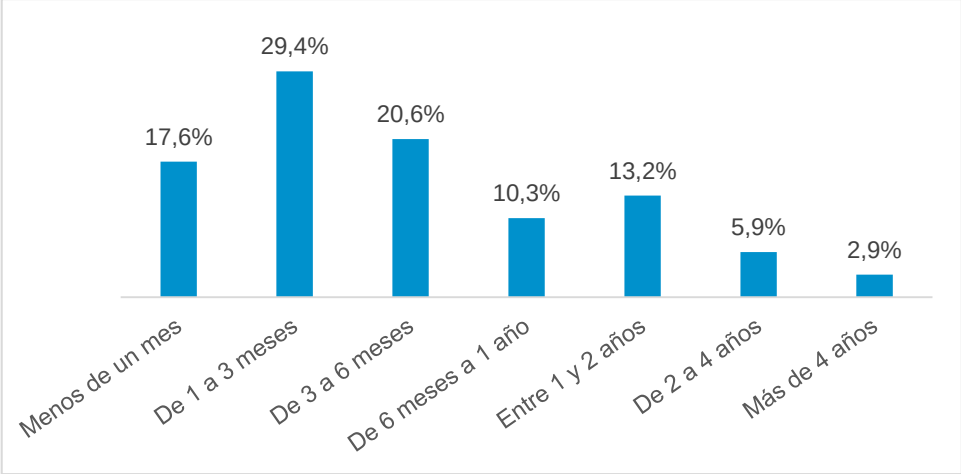
Tabla 13. Sobrecualificación por grupo etario

	¿Se ajusta el trabajo que tienes a tus estudios?		
	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	Recuento
Sí	49,2%	78,7%	89
No, mi puesto requiere de estudios mayores	8,2%	4,0%	8
No, tengo un nivel de estudios superior al que requiere mi puesto	42,6%	17,3%	39

Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Como se ha presentado, también hay un gran número de jóvenes que se encuentran en situación de **desempleo** y, aunque a priori se presente como una situación transitoria, es necesario el análisis de la misma. Dicha transitoriedad se ve reflejada en el tiempo que se lleva en situación de desempleo. Así, la mayoría de personas encuestadas llevan en dicha situación menos de 6 meses, siendo mucho menores los casos en los que el desempleo es de larga duración respecto a la población general.

Gráfico 24. Tiempo en desempleo



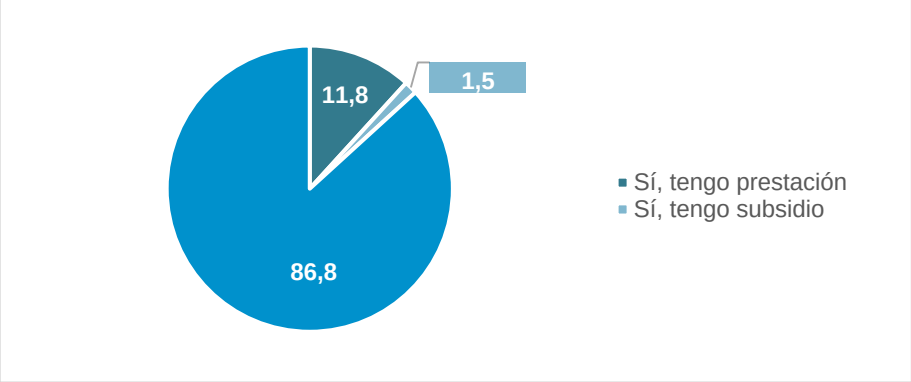
Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Nuevamente se observan diferencias por grupo etario, con una altísima concentración del desempleo inferior a 6 meses para la población de 20 a 24 años (83,3%) en contraste con el grupo de 25 a 29, donde, si bien sigue siendo mayoritaria dicha situación, lo es en menor medida (56,7%) y con una mayor distribución de un desempleo superior a 6 meses. La situación de desempleo supone una situación de incertidumbre no sólo frente al futuro, sino también respecto al presente.

Es como una carrera contra ti misma, decir, no me llaman, el tiempo pasa, el paro se me va a acabar.
Mujer, Mérida, GD3

Si bien la mayoría de encuestados y encuestadas se encuentran en hogares donde conviven de 3 a 4 personas (59,3%), hay un 4,6% de ellas que viven solas. En estas situaciones, encontrarse en desempleo puede suponer un problema económico de gravedad. De esta forma, en cuanto al percibimiento de prestación por personas desempleadas, la gran mayoría (86,8%) carecen de ella, accediendo a la misma el 11,8%. Teniendo en cuenta que el 80,6% de los mismos ha trabajado con anterioridad, da cuenta o bien de una experiencia insuficiente para acceder a esta, o bien la realización de trabajos sin cotizar a desempleo –como becas o prácticas– o que directamente han carecido o carecen de contrato de trabajo.

Gráfico 25. **¿Tienes prestación o subsidio por desempleo?**



Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

Las experiencias en el empleo y el desempleo de la población joven dan cuenta de las dificultades que se encuentran a la hora de acceder al empleo, al menos en un primer contacto, si no es por medio de becas, empleos sumergidos o trabajos no adecuados a la cualificación obtenida.

La situación se antoja complicada tanto a corto como a largo plazo; los y las jóvenes entrevistadas plantean la dificultad que supone exigir experiencia a personas que acaban de abandonar el sistema educativo; por ello las becas y planes de empleo como Garantía Juvenil se plantean como alternativa para obtener experiencia en el campo laboral al que se desea acceder. No obstante, este tipo de acceso al empleo plantea una degradación de las condiciones laborales, no únicamente respecto a la remuneración, sino también derechos sindicales, permisos o vacaciones. Ello propicia la afectación respecto a otros eventos vitales, como la independencia respecto al hogar familiar, hecho que se constata a través de las

estadísticas presentadas con anterioridad donde se observa un retraso en este hito vital (Gráfico 1).

Si bien la reciente Reforma Laboral plantea mejoras a la hora de erradicar o disminuir la temporalidad, que afecta especialmente a la población joven, su impacto no se ha observado con tal calibre en los grupos de discusión realizados. No obstante, a partir de los datos de la encuesta se encuentra un alto porcentaje de contratos indefinidos, hecho claramente afectado por la reforma laboral debido a la alta temporalidad de los empleos en el pasado.

Muchos de los y las jóvenes entrevistadas señalan ser conocedores de sus derechos laborales, pero priorizan la consecución de experiencia en su sector para, cuando posean la misma, poder reclamar y otorgar valor a otros elementos como el salario, el horario o la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Al principio aceptas todo lo que hay de puta madre, después cuando tienes más experiencia dices "Pues mira…", te tienen que subir un poquito más el salario (…) Porque lo ves como más al futuro, al principio lo ves como "Tengo que entrar sí o sí, me da igual todo" pero llevas ya ahí tus años como que vas a poner una serie de condiciones.

Hombre, Mérida, GD4

A la hora de abordar el entramado entre las experiencias laborales pasadas y presentes, no sólo es necesario hacer alusión a las condiciones laborales o los tránsitos por distintas situaciones laborales, también resulta ineludible abordar las condiciones económicas y sociales en las que se encuadran dichas trayectorias. En este sentido, resulta de gran relevancia el análisis del impacto que produjo la pandemia por COVID-19 en la configuración de los hitos laborales de la población joven.

El impacto de la COVID-19

El estudio de las trayectorias laborales requiere remarcar la incidencia de la pandemia provocada por la COVID-19 en la población joven, tanto desde el punto de vista subjetivo de quienes sufrieron dichas vivencias como de parte de los servicios de orientación e inserción laboral, permitiendo obtener una visión holística sobre dicho fenómeno.

Impacto sobre la población joven

Comenzando por la perspectiva de la población joven, esta se distingue entre el abordaje del impacto sobre aquellas personas que se encontraban en periodo formativo y aquellas que se encontraban trabajando o en búsqueda de empleo, puesto que la afectación a la inclusión laboral es distinta en virtud del ámbito de referencia.

En lo respectivo a la **formación**, de los grupos de discusión realizados se extrae la conclusión de que la mayoría se encontraban en la etapa de finalización de los estudios cuando aconteció la pandemia, lo que produjo la interrupción de los mismos o bien la imposibilidad de realizar las prácticas. Este hecho se remarca como un paréntesis en su trayectoria, dado que quienes no tenían trabajo en aquel entonces no pudieron conseguirlo, produciendo una pérdida de experiencia que se antoja fundamental para lograr una correcta inclusión al mercado laboral.

Antes de la crisis, la pandemia, el confinamiento y demás, yo estaba súper genial, estaba mejor antes que ahora, te voy a decir el por qué, porque antes habían como más ofertas de empleo, como que había más formaciones de todo tipo.
Hombre, Albacete, EJ1

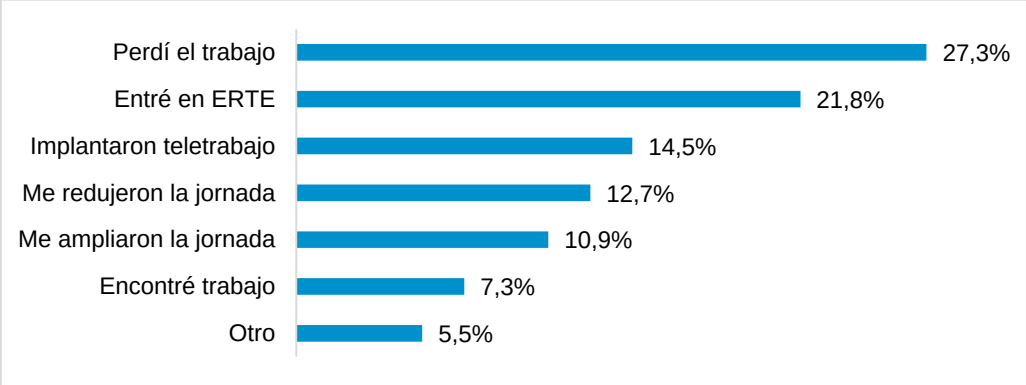
En el **ámbito laboral** la afectación fue mucho más compleja; la población joven que se encontraba trabajando en el momento en el que se inició la pandemia o bien sufrió despidos –estrechamente asociados a la temporalidad en la contratación– o bien se adscribió a expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). Entre estos últimos se observan experiencias en las que, a pesar de encontrarse en ERTE, continuaban trabajando con la normalidad pre-pandemia, suponiendo una conducta ilegal por parte de las empresas en las que trabajaban. En adición, aquellos y aquellas jóvenes que ya estaban en situación de desempleo se encontraron con una dificultad añadida a la hora de insertarse al mercado laboral, debido a la reducción drástica que aconteció en la oferta de empleo disponible.

Está peor, si alguna vez habíamos llegado a pensar que se podía estar peor, estamos incluso peor, porque también veo que ahora es más complicado todo, se ha vuelto más complicado encontrar trabajo.
Hombre, Albacete, GD1

Estas conclusiones se recogen igualmente en la muestra estadística, mostrando la dualidad de experiencias al preguntar por la situación laboral durante la pandemia, observando que un 43,8% de las personas encuestadas se encontraban trabajando en aquel momento. Esta situación era más acuciante en el grupo de 25 a 29 años, siendo edades en las que, a priori, la formación reglada estaría finalizando.

Asimismo, se observa que la situación laboral no cambió para la amplia mayoría (72,4%). No obstante, dentro del 27,6% de los restantes, se puede extraer que entre los principales cambios acaecidos se encuentran tanto la pérdida de trabajo como los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), en consonancia con los discursos que acontecen en los grupos de discusión.

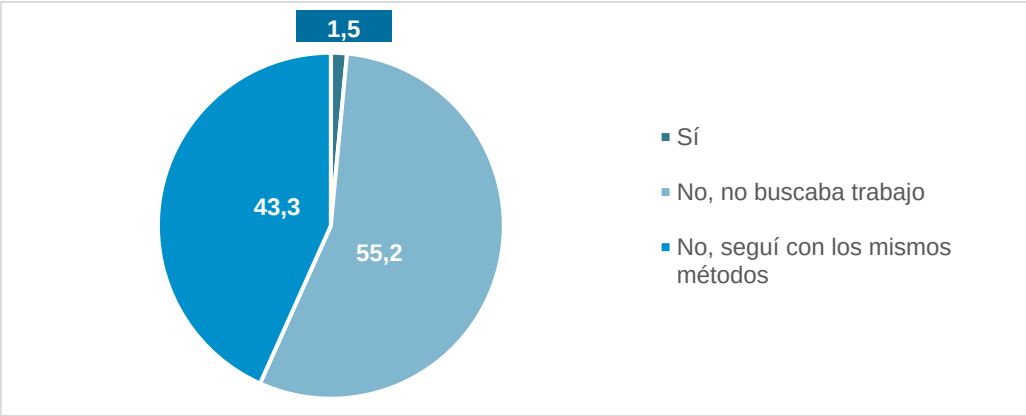
Gráfico 26. Cambios en la situación laboral durante la COVID-19



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Entre aquellas personas en **situación de desempleo** durante la COVID-19, los resultados de la encuesta muestran que la gran mayoría no se encontraba en búsqueda de trabajo en dicho momento (55,2%). Además, otra gran parte tampoco cambió su metodología a la hora de abordar la búsqueda de trabajo, manteniendo los mismos métodos:

Gráfico 27. ¿Cambió tu método de buscar trabajo con la COVID-19?



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Las diferencias por grupo etario son estadísticamente significativas, de esta forma se aprecia la mayor persistencia en la utilización de los métodos en la población de 25 a 29 años, así como un gran porcentaje de población que no buscaba trabajo de 20 a 24 años,

posiblemente debido a encontrarse en etapa formativa, tal y como se ha podido extraer a raíz de los grupos de discusión.

Tabla 14. Cambio de método de búsqueda de empleo por la COVID-19

	¿Cambió tu método de buscar trabajo con la covid-19?		
	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	Recuento
Sí	0%	3,3%	1
No, no buscaba trabajo	80,5%	36,7%	44
No, seguí con los mismos métodos	19,5%	60,0%	26

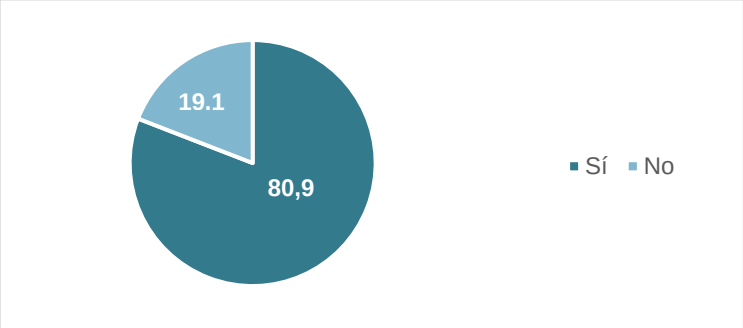
Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Finalizando por las consecuencias que son apreciadas por la propia población joven, varían en virtud del sector laboral al que se adscriban; mientras que en algunos casos parece ser beneficioso –como psicología, informática...- en otros se muestra perjudicial, como en hostelería. La pandemia se ha presentado como un elemento disruptivo en el ciclo vital, generando frustración por parte de quienes comenzaban a insertarse en el mercado laboral, dado que se vieron abocados y abocadas a la formación como única vía de inserción al mercado de trabajo, no como un proyecto presente, sino futuro. En este punto se pone de relieve la cuestión de clase, puesto que la formación conlleva un coste económico que resulta complicado suplir sin encontrarse trabajando si no se cuenta con un apoyo económico externo, como la prestación por desempleo –que no suele ser la norma, tal y como se ha comentado con anterioridad (Gráfico 25)– o la propia familia.

Impacto sobre los servicios de orientación laboral

Por otra parte, abordando la incidencia de la COVID-19 desde los servicios de orientación e inserción laboral, es necesario observar los cambios que acontecieron en las distintas metodologías utilizadas. Comenzando por los **métodos usados desde los propios servicios**, los y las profesionales señalan en su gran mayoría haber realizado cambios en las metodologías empleadas para la orientación e inserción laboral, en contraste con la persistencia que se observa por parte de la población joven en la aplicación de distintos métodos. Estos cambios se aprecian en mayor medida cuanta mayor experiencia profesional tiene el orientador u orientadora.

Gráfico 28. **A raíz de la COVID-19, ¿hiciste cambios en las metodologías usadas?**



Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

A raíz de las entrevistas se observa un intento de trasladar las técnicas del formato presencial al telemático, suponiendo un aprendizaje tanto para las personas usuarias como para los y las profesionales. En este punto es necesario reseñar la **existencia de una brecha digital**, no como puede ser entendida tradicionalmente respecto a la falta de medios electrónicos, sino por la carencia de los medios informáticos adecuados para realizar la búsqueda de empleo. De esta forma, si bien la juventud dispone de teléfonos móviles, no es tal la frecuencia en el uso de ordenadores, que facilitan la búsqueda de empleo. Las nuevas generaciones se caracterizan por lo que se conoce como natividad digital, no obstante, las formas de comunicación online a las que se encuentran acostumbrados y acostumbradas son aquellas que se llevan a cabo a través de mensajería instantánea, donde el formato es distinto al aplicado en formatos más convencionales, como los correos electrónicos. La brecha digital se sitúa en este contexto, suponiendo la utilización de metodologías informáticas que pueden ser desconocidas (Google Meet, Zoom…) y a través de medios que dificultan la correcta accesibilidad a los mismos (teléfonos móviles).

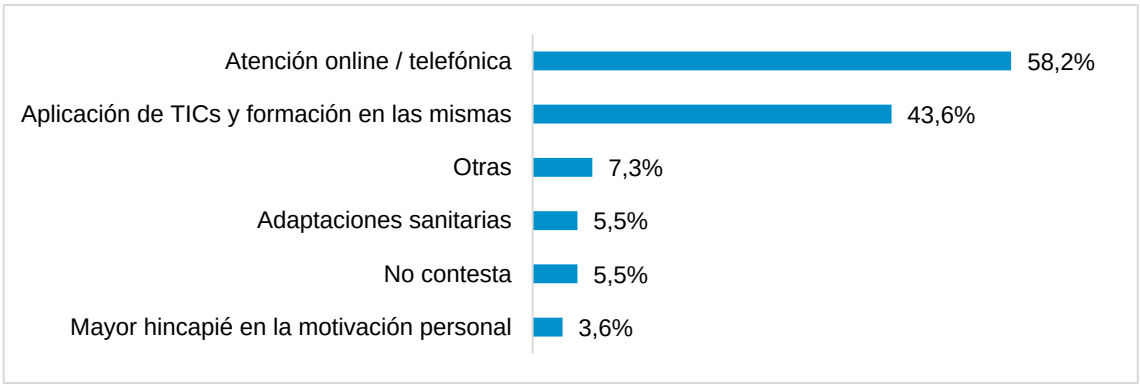
Muchos de ellos el problema que tienen es que no tienen ordenador en casa, hemos hecho un taller para que con el móvil, que todo el mundo, todo joven tiene ahora mismo móvil, sepa defenderse con el móvil, tenga su currículum descargado, sepa enviarlo, que parece para nosotros cualquier tontería, sabemos hacerlo, ellos no.

Orientadora, Albacete, EO3

Teniendo en cuenta dicha brecha, se trasladaron tanto las orientaciones individuales como grupales a medios telemáticos. Si bien el acceso al empleo se veía dificultado por la escasa demanda, el trabajo se orientó desde el punto de vista formativo. No obstante, en determinados sectores muy concretos, como logística o limpieza, la demanda de empleo era muy alta, aunque se señala que debido tanto al miedo al contagio por parte de la población joven como a la ocupación de dichos puestos por personas con trayectorias laborales más amplias, la oferta no se terminó cubriendo por jóvenes.

Los mayores cambios recogidos en la encuesta se encuentran en consonancia con los testimonios recogidos de las diversas entrevistas realizadas, poniendo de relieve el traspaso de la atención presencial a la atención online o telefónica, así como la aplicación de tecnologías de la información y la comunicación, y la formación para manejar las mismas:

Gráfico 29. Cambios en la metodología de los servicios de orientación durante la COVID-19



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

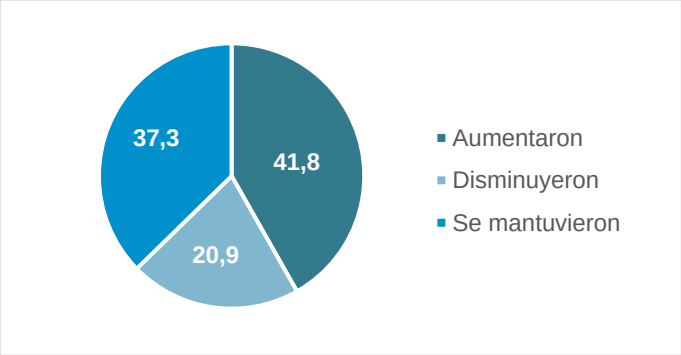
En adición, las propias dinámicas del mercado de trabajo, marcadas por la temporalidad de la población más joven, hicieron que con el impacto de la pandemia las personas con más experiencia se trasladasen a sectores típicamente ocupados por jóvenes. Este hecho se tradujo en una dificultad añadida para la incorporación laboral de la población joven. De esta forma, nuevamente se observa cómo la juventud ocupa un espacio auxiliar en el mercado laboral, siendo requerida en aquellas ocupaciones y bajo condiciones laborales que no son aceptadas por el resto de población general. Esta condición se observa especialmente en periodos de crisis, donde los empleos más inestables y temporales son los que desaparecen con mayor facilidad.

En cuanto a la transformación de los **métodos empleados por la población usuaria**, la única apreciación que hacen los y las profesionales a raíz de la pandemia es un mejor manejo de las tecnologías telemáticas, si bien no destacan tanto en otro tipo de competencias, como pueden ser las habilidades de comunicación social. A ello se suma el deficiente uso de las redes de empleo, no sabiendo sacar el máximo provecho de la misma. Este cambio de metodología en lo telemático también se ha observado en los propios servicios de orientación laboral a través de la mejora de las competencias digitales de los orientadores y orientadoras.

En lo relativo al **perfil de las personas usuarias**, no parece haber variado a raíz de la pandemia, ni en lo relativo al número de personas atendidas ni en cuanto a otras características. No obstante, sí que se aprecian cambios en la cualificación de los y las

usuarias, observando un mayor nivel formativo, hecho motivado por la relevancia de esta vertiente durante la pandemia al encontrarse paralizado o ralentizado el acceso al mercado laboral. Este acontecimiento sigue la dinámica emergida desde los planes de empleo, donde la formación se erige como medio para obtener una mejor inclusión al mercado laboral, tanto desde la vertiente del desempleo como desde la mejora de empleo.

Gráfico 30. ¿Qué ha ocurrido con el número de usuarios/as de tu servicio a raíz de la COVID-19?



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

A raíz de todas las dinámicas y cambios presentados, los y las orientadoras laborales señalan como una de las consecuencias la afectación a nivel mental: la población joven se ha sentido –aún más de lo normal– frustrada, incrementando la inseguridad a la hora de enfrentarse tanto a entrevistas como a la incorporación a un nuevo puesto de trabajo –motivado en parte por el desencaje práctico de los grados universitarios–. También recalcan la existencia de un mercado laboral con menos oportunidades, si bien en los últimos meses ha variado su dinámica paulatinamente; además de darse una carencia de competencias sociales en la población joven, propiciada por el al alto grado de aislamiento que a la que fue sometida durante la pandemia.

A los jóvenes les ha pillado en una etapa que les hemos obligado a cortar y a cerrarse, ese distanciamiento social también les ha afectado mucho a ellos y ahora también se ve en las relaciones de ahora, ese distanciamiento, esa prudencia, esa falta de contacto, se sigue viendo, a ellos les cuesta menos porque otra vez tranquilamente se vuelven a adaptar y demás, pero sí que ha habido ahí un periodo en el cual durante la pandemia, que salimos y empezamos otra vez, ellos también han tenido, les ha afectado ese cierre que tuvimos.

Orientadora, Mérida, EO7

Expectativas versus realidad

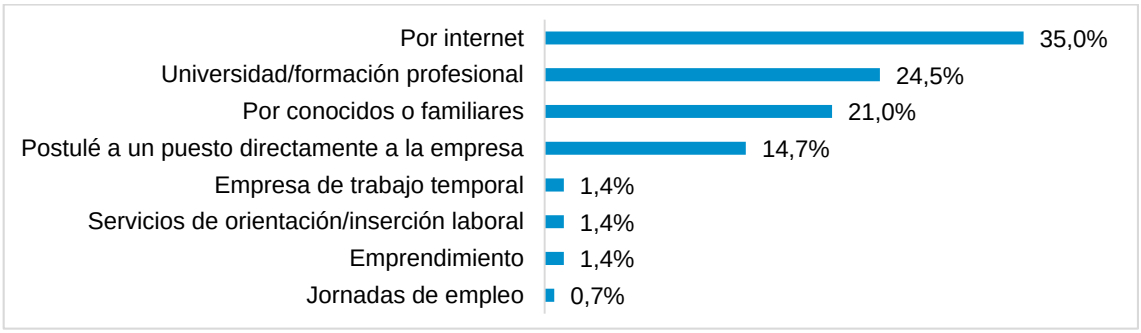
Una vez analizadas las trayectorias laborales de la población joven y su situación específica en el mercado laboral en la actualidad, es necesario abordar la implicación que todas estas circunstancias tienen en sus propias vivencias, tanto a la hora de analizar la búsqueda de empleo como los deseos laborales en un medio y largo plazo. En adición, en última instancia, es relevante destacar el papel que juegan los servicios de orientación e inserción laboral a la hora de actuar en intermediación de las expectativas de la población joven y la realidad de lo que conlleva la inclusión en el mercado de trabajo.

La búsqueda de empleo

El **mercado laboral** y la economía española se insertan en una tesitura de incertidumbre para aquellas personas que empiezan a introducirse en el mismo, primando la inseguridad que acontece en cuanto al futuro. Esta no se debe únicamente al contexto actual ya descrito, sino también a los cambios acontecidos desde una perspectiva histórica; las personas jóvenes han crecido con dos crisis económicas, truncándose las expectativas que podrían tener de incorporarse en buenas condiciones al mercado de trabajo especialmente con la provocada por la COVID-19, al sufrir una quiebra respecto a las ofertas disponibles y la solvencia económica de las empresas. En base a ello, la juventud lleva a cabo la incursión en empleos sobrecualificados o a través de becas, entendiéndolas como situaciones transitorias que permiten obtener experiencia y poder conseguir, en un largo plazo, un trabajo con condiciones económicas favorables.

Los y las jóvenes participantes en el estudio señalan que dicha tesitura se produce también en su entorno social; a aquellas personas que poseen un contrato indefinido se les considera afortunadas, inclusive si se trata de la mera obtención de un trabajo, aunque sea una beca, siempre y cuando coincida con sus expectativas profesionales. En los entornos en los que se observan situaciones de empleo, estos tienden a estar asociados a una mezcla entre buenas redes de contactos y la suerte. Dichas dinámicas se observan igualmente a raíz de la encuesta realizada, si bien destaca el acceso al empleo a través de internet o de la universidad y los centros de formación profesional, asociado tanto a las prácticas como a las becas:

Gráfico 31. ¿Cuál fue la vía de acceso a tu empleo actual?



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Ante la compleja tesitura presentada, la población joven opta por escoger una técnica de adaptación, bien sea mediante la inserción en las formas temporales anteriormente mencionadas o bien mediante la recualificación en sectores que tengan mayores salidas profesionales, es decir, a través del ámbito formativo.

Yo por ejemplo he estudiado al fin y al cabo en lo que me gusta, para trabajar en un futuro de lo que te gusta, pero al ver que eso no progresa, también abrir un poquito el campo visual digamos y me estaba planteando distintas opciones.
Hombre, Mérida, GD4

De esta manera, la **formación** no se toma como un elemento de acceso al mercado de trabajo exclusivamente, sino de continua renovación profesional. La población joven es consciente de la necesidad de aprendizaje constante, por lo que contemplan el mismo tanto en un tiempo presente como futuro; se configura como un requisito estrictamente necesario para poder competir un mercado laboral en el que la competencia se complejiza cada vez más. Así, se configura como elemento necesario, pero no suficiente.

Esta se presenta como elemento insustituible a la hora de acceder a becas o prácticas para conseguir la experiencia y fortalecer una red de contactos. No obstante, para aquellas personas que no tienen recursos económicos suficientes se presenta como barrera en vez de como oportunidad; no todas las personas jóvenes tienen la capacidad de financiar la formación constante sin un empleo que le proporcione una remuneración suficiente para su subsistencia.

Necesitas un trabajo para pagarte una formación, necesitas una formación para tener un trabajo, es muy complicado.
Mujer, Albacete, GD1

La formación no es únicamente relevante desde el grado formativo que se alcance, sino también el tipo de especialización al que se acceda; los mandatos de género cobran en este aspecto una gran relevancia al propiciar la formación de las mujeres en ramas relacionadas

con el cuidado. La inscripción laboral en sectores como el educativo, el sanitario o la intervención social provoca una mayor probabilidad de acceder a condiciones laborales más precarias, reproduciendo las desigualdades de género al acceder a salarios más bajos y una mayor temporalidad. De esta forma, las dinámicas de género se siguen reproduciendo no únicamente por el acceso mayoritario a puestos de trabajo en las que el cuidado cobra el papel principal, sino también por el **menor reconocimiento social y económico** del que gozan dichos sectores.

Para aquellas personas que se encuentran en situación de desempleo, un elemento fundamental para acceder al trabajo pasa por la **realización de entrevistas** ante las empresas, donde se exaltan en mayor medida la frustración, la inseguridad y el miedo presentados con anterioridad. Esto se debe a la gran escasez de procesos selectivos en los que se llega a la fase de entrevista, donde la mayoría obtiene un rechazo en la práctica totalidad de candidaturas presentadas. De esta forma, la media de entrevistas a las que suele acceder la población joven en virtud de los datos de la encuesta realizada es de cuatro, siendo un número escaso para personas que se encuentran en búsqueda activa de empleo. A ello se añade la carencia de retroalimentación por parte de los departamentos de recursos humanos al no recibir respuesta sobre las candidaturas que presentan, e incluso de los propios procesos de entrevista ya iniciados.

Además lo que más coraje me ha dado de eso es que no te llaman para decirte "Gracias por tu tiempo, pero no estás seleccionada", hala, si quieres llamar tú, llama, y si no pueden pasar los meses que no te llaman ni siquiera para decirte "No te hemos seleccionado".
Mujer, Mérida, GD5

En aquellos empleos que exigen mayor cualificación se observan exigencias de gran complejidad que no se dan en empleos de baja cualificación, como la realización de pruebas prácticas que consumen el tiempo de los y las jóvenes para observar si la persona se adecúa al puesto de trabajo, dándose incluso en entrevistas para cubrir becas o puestos de prácticas, que no están sujetas a una relación laboral. En la población joven con formación universitaria estas sensaciones se extienden a la propia aceptación del empleo, donde la falta de practicidad durante la formación académica inserta la sensación de no ser capaz de desarrollar el trabajo para el que han sido contratados.

Yo echaba currículum e iba a entrevistas y me ha pasado de sentarme en la entrevista y decir "Qué vergüenza me da estar aquí sentada y que no tengo ni idea". Pues a lo mejor me abrían el

Excel o cualquier cosa y me decían "Hazme esto y hazme lo otro" y yo decía… que no sé…es que no me han enseñado.
Mujer, Mérida, GD3

Por parte de los y las profesionales de orientación laboral, señalan que los procesos de entrevista se ven marcados por la diferenciación en virtud del nivel de cualificación que requiera el puesto de trabajo. De esta manera, en los empleos cualificados las entrevistas son más largas y complejas, mientras que en los no cualificados son cortas o incluso inexistentes.

Que las entrevistas que realizan los empresarios a veces son complejas, cada vez son más complejas, sobre todo en los cualificados hay una serie de pasos dentro de las entrevistas que con una primera fase no sirven, sirven una-dos-tres fases para llegar al puesto de trabajo (…) y en la parte de no cualificados es mucho más rápido, no es que haya una entrevista (…) tienen posibilidad de trabajar con contrato perentorio, precarios por decirlo de alguna manera, porque son de dos o tres meses, de sustitución por vacaciones o cosas de estas, son dos o tres personas que cubren el puesto de trabajo y ahí son mucho más ágiles las entrevistas.
Orientador, Valencia, EO5

Los y las profesionales de la orientación laboral comparten la percepción de la población joven, señalando que la falta de retroalimentación por parte de las empresas es causante de una amplia frustración e inseguridad en la misma. Si bien a medida que van consiguiendo ser convocados y convocadas a entrevistas paulatinamente adquieren motivación, si la estancia en esta fase se prolonga durante demasiado tiempo nuevamente da lugar a la misma frustración e inseguridad. Esta tesitura deriva en la conceptualización del propio desempleo como barrera, ya que debido a la desmotivación que surge, la búsqueda de empleo deja de ser tan activa, provocando nuevamente la permanencia en el desempleo durante un tiempo más amplio.

Desde los servicios de orientación laboral se destaca específicamente la falta de entrevistas en proporción a las candidaturas presentadas, especialmente por la falta de experiencia, que se expresa como una barrera. A ello se suma el desconocimiento de los motivos por los que, después de acudir a la entrevista, no resultan aptos o aptas para el puesto de trabajo. Por ello, la población joven suele mostrarse insegura ante las entrevistas, derivado del miedo al rechazo y al desconocimiento respecto a si están debidamente cualificados o cualificadas.

Pero sí hay muchas que muy nerviosas, muy nerviosas porque claro, a lo mejor ha pasado un año desde la última entrevista y ya es complicado porque ellos piensan "O lo hago bien o no me van a

coger", y muchas veces es así, muchas veces las cosas que te preguntan, tal, va muchas veces a pillarte.

Orientadora, Sevilla, EO8

Asimismo, anexo a todas las dinámicas que provoca el mercado de trabajo, se encuentra la alusión por parte de la población joven a **la suerte, la inseguridad y la persistencia**. Junto con esta última se encuentra también la esperanza de creer que aunque en el presente la única posibilidad sea acceder a empleos que no son los deseados, se trate de una situación temporal para poder acceder a condiciones dignas en un futuro. Por ello, los y las jóvenes entrevistadas que encuentran un trabajo resaltan especialmente la ilusión de haber accedido al mismo en un contexto tan complejo y difícil. Sin embargo, también se encuentra otro grupo de jóvenes que aboga por la relevancia del presente, siendo incapaces de pensar a largo plazo por lo oscuro e inseguro que observan el presente, utilizando una técnica de evitación.

Decía que me es difícil imaginar, yo voy al día a día y con eso me vale, con lo que tengo.

Hombre, Albacete, GD1

Dicha frustración es debida a la ruptura de las trayectorias lineales entre la educación y el mercado laboral, mientras que la inseguridad se ve motivada por la baja practicidad en virtud de los estudios cursados, así como la alta competencia en el mercado exaltada por la permanencia en el desempleo. Destaca también la multitudinaria **alusión a la suerte como factor determinante en el acceso al empleo**: es necesario estar en el sitio correcto en el momento correcto.

Yo creo que tienes que llegar el momento indicado.

Mujer, Mérida, GD2

Entre aquellas personas encuestadas que cuentan con un empleo, su **satisfacción media con el trabajo** en una escala de 0 a 10 se sitúa en un 6,41. La interpretación de esta valoración es compatible con las conclusiones extraídas de los grupos de discusión: el trabajo se presenta como un elemento positivo, si bien en su gran mayoría las condiciones laborales no son las óptimas. De esta forma el empleo se configura en cuanto a su opuesto: el desempleo, provocando que la mera situación de empleado o empleada se observe de forma positiva, independientemente de las condiciones que lleve asociadas. En adición, destaca la mayor satisfacción de los hombres –media de 7– frente a las mujeres –media de 6–, entroncado con una contratación con mayor inestabilidad así como con una mayor parcialidad para el caso de las mujeres.

Desglosando la satisfacción con el empleo por distintos aspectos del mismo, se observa cómo **en general dicha satisfacción es adecuada, a excepción del salario**, donde se observa una mayor preeminencia de tener *poca satisfacción*. Asimismo, este ítem destaca por ser el único en el que la satisfacción alta es muy baja, rompiendo la dinámica que siguen el resto de aspectos estudiados. Por el contrario, destaca positivamente el ambiente laboral, donde la mayoría de respuestas se encuentran repartidas entre *bastante satisfacción* y *mucha satisfacción*.

Tabla 15. Satisfacción respecto a distintos aspectos del trabajo

	Ninguna satisfacción	Poca satisfacción	Bastante satisfacción	Mucha satisfacción	Recuento
Salario	11,1%	40,3%	40,3%	8,3%	144
Jornada laboral	4,2%	27,8%	43,1%	25,0%	144
Cercanía a tu vivienda	11,8%	27,8%	31,9%	28,5%	144
Ambiente laboral	2,8%	13,9%	43,8%	39,6%	144
Medios para trabajar	4,2%	23,6%	49,3%	22,9%	144
Estabilidad	11,8%	22,9%	38,2%	27,1%	144

Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

A estos datos resulta relevante sumar el análisis de la relación existente entre estos diversos aspectos laborales presentados. Así, en cuanto al salario, quienes presentan una alta satisfacción también lo hacen en lo relativo a la jornada laboral (83,3%); y bastante satisfacción en cuanto a los medios para trabajar (66,7%) o la estabilidad (50%). Por el contrario, quienes carecen de satisfacción en lo relativo al salario observan también una escasa satisfacción en la jornada laboral (43,8%), la cercanía a la vivienda, la estabilidad o los medios para trabajar (37,5%). No obstante, el ambiente laboral para todas las variables estudiadas se presenta siempre con bastante satisfacción, incluso aunque la valoración en el ítem de referencia sea nula.

En cuanto a la jornada laboral, quienes tienen una alta satisfacción en esta también la tienen en el resto de ítems estudiados a excepción del salario, donde hay mayor variedad de opiniones. Por la parte negativa, aquellos que no tienen satisfacción en cuanto a la jornada también carecen de la misma en lo relativo al salario o la estabilidad (50%). En el resto de ítems la satisfacción mayoritariamente es bastante.

La satisfacción es alta en la cercanía a la vivienda arroja una alta-media satisfacción en el resto de ítems, a excepción del salario, donde se vuelven a observar porcentajes más repartidos. Aquellas personas que presentan una nula satisfacción en la cercanía a la vivienda, tienen también a tenerla escasa en cuanto al salario y la jornada laboral (47,1%) y aceptable o alta en el resto de ítems.

Procediendo en cuanto al ambiente laboral, sea este alto o bajo, se observa una media-alta satisfacción en todos los ítems a excepción del salario, la cercanía a la vivienda o los medios para trabajar, en los que se da una baja o nula satisfacción cuando el ambiente laboral no es satisfactorio.

En lo relativo a los medios para trabajar, cuando la satisfacción con este es alta, también lo es para el resto de ítems. Sin embargo, cuando es nula lo es también para el salario (66,7%) o escasa para la cercanía a la vivienda (66,7%) o la estabilidad (50%).

Analizando la estabilidad, cuando la satisfacción con esta es alta también lo es para el resto de ítems a excepción del salario, donde se observa una mayor diversidad de opiniones, encontrando escasa satisfacción en un 43,6% de los casos y bastante satisfacción en el 41%. Si la satisfacción con la estabilidad es nula, esta sigue siendo elevada para todos los ítems excepto, nuevamente, el salario, donde se observa una mayor heterogeneidad.

Profundizando en las correlaciones, más ampliamente desarrolladas en el Anexo V, estas se dan entre el salario con la jornada laboral, los medios para trabajar y la estabilidad (correlación moderada); entre la jornada laboral y la cercanía a la vivienda o el ambiente laboral (correlación escasa) y la estabilidad (correlación moderada). También se encuentra entre la cercanía a la vivienda y los medios para trabajar (correlación moderada) y el ambiente laboral con los medios para trabajar y la estabilidad (correlación moderada).

Al analizar por sexo, se observan sólo diferencias significativas en cuanto a la jornada laboral, siendo estas de un grado de relación moderado. Así, hay tendencia a una menor satisfacción entre las mujeres que la que aparece entre los hombres. Por edades no se obtienen diferencias significativas.

Tabla 16. Satisfacción sobre la jornada laboral por sexo

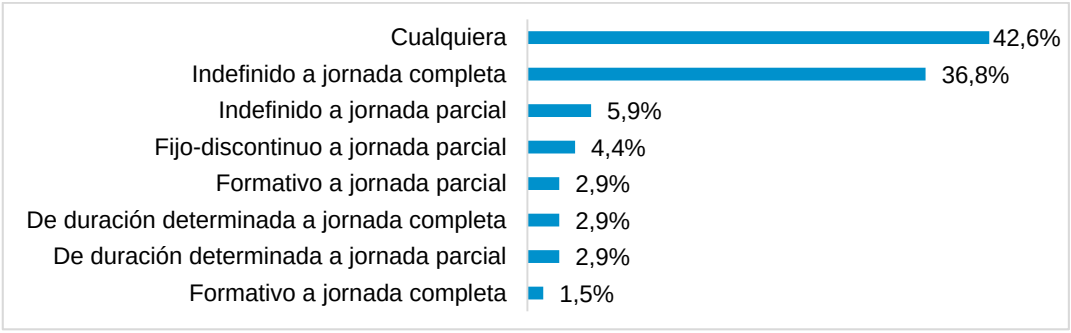
	Satisfacción sobre jornada laboral		
	Mujer	Hombre	Recuento
Ninguna	6,8%	0%	5

Poca	30,1%	23,9%	39
Bastante	43,8%	40,8%	61
Mucha	19,2%	35,2%	39

Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Por su parte, aquellas personas que se encuentran en búsqueda de trabajo les **es indiferente qué tipo de contrato obtener**, con tal de acceder a un empleo. Sin embargo, fuera de esta opción, la preferencia mayoritaria es acceder a un trabajo con un contrato indefinido a jornada completa:

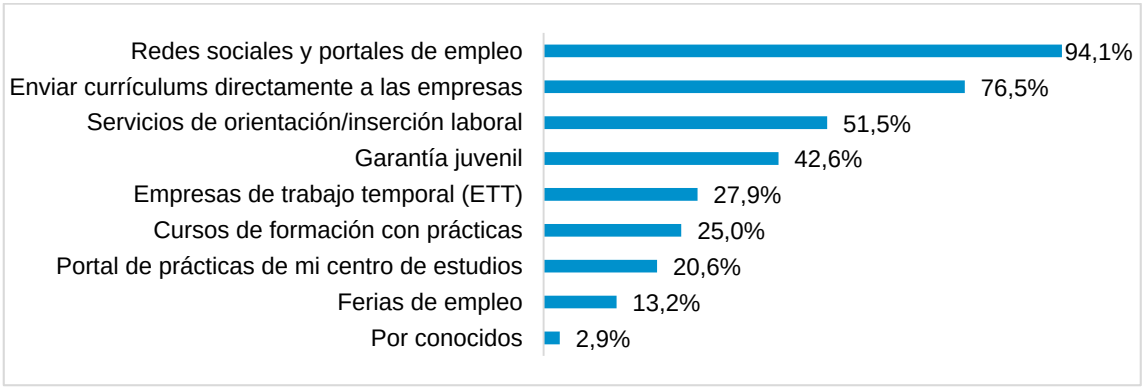
Gráfico 32. Tipo de trabajo buscado por personas desempleadas



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Para acceder a un empleo, la **forma de búsqueda** mayoritariamente usada es a través de redes sociales y portales de empleo online –escogido en un 94,1% de los casos–, seguido de la autocandidatura directamente a las empresas de interés (76,5%). Por el contrario, destaca el escaso uso de las redes de conocidos para acceder a un empleo, puesto que es señalado por los servicios de orientación laboral como uno de los métodos más efectivos para ello.

Gráfico 33. Formas de búsqueda de empleo



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Si se analizan los resultados por sexo, se observa un mayor uso de los servicios de orientación o inserción laboral por parte de las mujeres, así como de redes sociales o de empleo, empresas de trabajo temporal o portales de prácticas en los centros de estudios. Por otra parte, los hombres usan en mayor medida el sistema de Garantía Juvenil, así como los cursos de formación con prácticas.

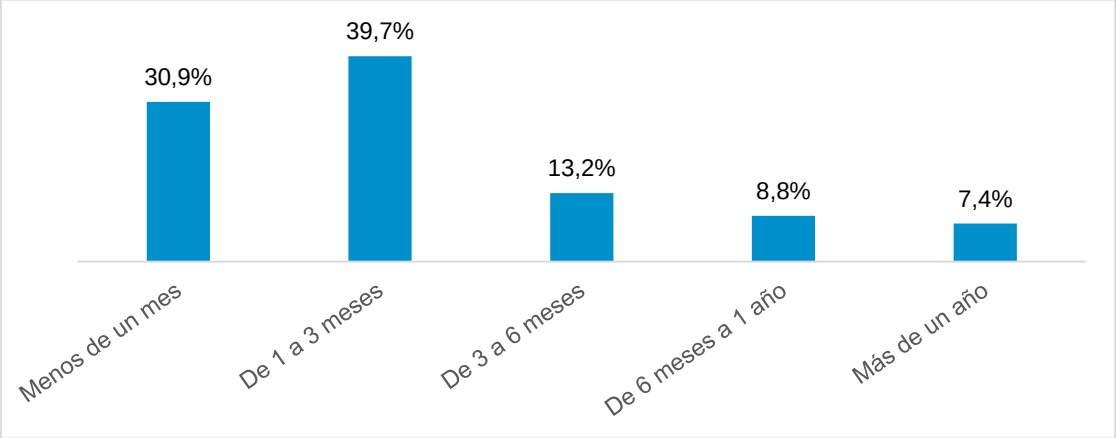
Tabla 17. Formas de búsqueda de empleo por sexo

	Mujer	Hombre	Recuento
Redes sociales y portales de empleo	97,9%	85,0%	60
Enviar currículums directamente a las empresas	29,2%	25,0%	18
Servicios de orientación/inserción laboral	54,2%	45,0%	33
Garantía juvenil	8,3%	25,0%	10
Empresas de trabajo temporal (ETT)	47,9%	30,0%	26
Cursos de formación con prácticas	18,8%	40,0%	18
Portal de prácticas de mi centro de estudios	81,3%	65,0%	49
Ferias de empleo	18,8%	25,0%	14
Por conocidos	0,0%	10,0%	3

Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

A pesar de que la población joven se vea inmersa en un mercado laboral que complejiza el acceso al mismo, la mayoría de jóvenes señalan en la encuesta esperar encontrar un empleo en menos de tres meses, teniendo esta perspectiva el 70,6%. Dentro de este amplio periodo, una gran parte señalan especialmente el plazo de uno a tres meses. Por lo tanto, a pesar de que puedan aparecer sentimientos de incertidumbre o frustración ante la tesitura del mercado de trabajo, los y las jóvenes entienden que en un corto plazo pueden lograr acceder al mismo, aunque no se trate de su trabajo idóneo, acorde con los discursos analizados.

Gráfico 34. Tiempo estimado en encontrar empleo



Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

No obstante, cuando se pregunta a los y las profesionales de la orientación laboral los plazos de acceso a un empleo se dilatan más, señalando en un 45% de los casos encontrarse entre los 6 meses y el año, y en un 30% entre 3 y 6 meses. Tan sólo en un 11,7% de los casos se señala que los plazos sean inferiores a los tres meses. Por lo tanto, aunque la esperanza de la población joven parezca a priori ser efusiva, finalmente la incorporación laboral suele tomar un periodo más dilatado. Sin embargo, es necesario tener en cuenta el tipo de perfil que ha realizado la encuesta y el tipo de perfil que acude a los servicios de orientación laboral, puesto que estos últimos no suelen ser homogéneos en cuanto a una alta formación, sino que en ellos se observa una mayor variedad de situaciones.

Deseos laborales

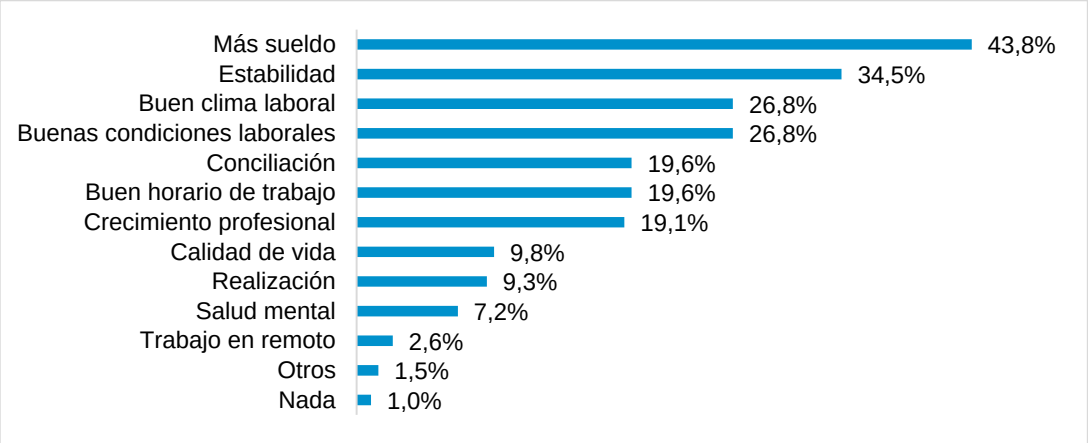
Como ya ha sido mencionado en el apartado anterior, **la población joven afronta la compleja situación del mercado laboral desde una dualidad de sentimientos; con ilusión y con frustración o pesimismo**. Mientras que intentan realizar todo lo posible para lograr el acceso al empleo, siendo conscientes del papel que juega la suerte en la consecución del mismo, tienen en consideración la posibilidad de que sus deseos pueden no llegar a cumplirse. De esta forma, cuando sus intentos de poner empeño no se ven recompensados como esperaban –bien o no consiguen empleo o son contratos muy precarios– aparece la frustración.

Estas emociones se aprecian a través de los mapas de empatía representados en el Anexo VI, donde se observa una preeminencia de emociones negativas, que se centran sobre todo en qué piensan y siente, qué ven y qué oyen sobre el mercado laboral. No obstante, en aquello que los propios jóvenes dicen y hacen toman una actitud proactiva, en la que la

aparición de sentimientos negativos se ve acompañada de fórmulas activas para encontrar una solución a los mismos. En adición, dentro de aquello que oyen se observa la aparición de lo que deben hacer para lograr una correcta inserción, focalizándose fundamentalmente en estudiar una carrera universitaria u opositar. De esta forma, el mercado laboral se presenta como algo complejo y precario, en el que se aprecia una falta de oportunidades, especialmente para la gente sin experiencia.

En cuanto a los deseos extraídos de los grupos de discusión, se aprecia la posibilidad de trabajar en el extranjero para adquirir nuevas experiencias. Sin embargo, si bien por algunos y algunas jóvenes es observado como una experiencia transitoria, para otras se observa como una alternativa si la búsqueda de empleo en el territorio nacional sigue resultando insatisfactoria. En cualquier caso, **las expectativas pasan por un empleo estable con una remuneración digna**, destacando especialmente el papel de la estabilidad para poder desarrollar sus propios proyectos personales. Estos deseos se reflejan también en los resultados de la encuesta realizada a jóvenes, seguidos de la estancia en un buen clima laboral así como con condiciones laborales buenas. Estas últimas variables son específicamente recalcadas por las mujeres.

Gráfico 35. ¿Qué le pedirías a un trabajo?



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

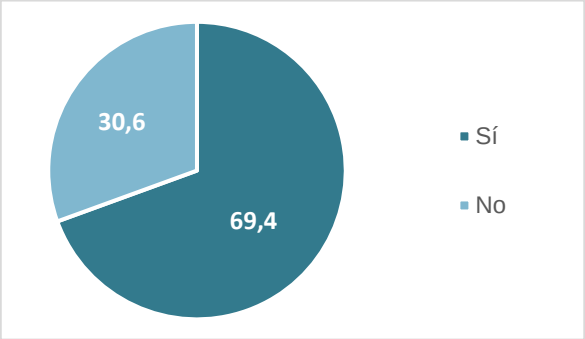
El proyecto laboral en torno al trabajo ideal gira alrededor del desarrollo en el puesto de trabajo de los conocimientos adquiridos a través de su formación. Esta idoneidad se observa también al preguntar por las prioridades al buscar un empleo, en las que si bien el salario no aparece reflejado en un primer momento, se erige también con gran fuerza de manera indirecta.

Yo tal vez soy ingenuo, pero también busco un trabajo que me realice, que me motive por lo menos, que me guste hacer. Y si es de esto, pues mejor, la verdad sí que me está ayudando a

sentirme más útil y a ver que puedo sacar algo adelante, pero es muy difícil de todas maneras. Eso me gustaría, un buen trabajo, además de las condiciones, también motivan.
Hombre, Albacete, GD1

De esta forma, las características más relevantes en el momento de elegir un trabajo es que se encuentre en **consonancia con la formación adquirida, que sea estable y tenga una remuneración económica que permita el desarrollo personal**. No obstante, ante la imposibilidad de armonizar la realidad laboral con sus deseos, la población joven se adapta a las distintas circunstancias que acontecen debido al espíritu inminente de trabajar. Por ello, aceptan la incursión en prácticas laborales en sus primeros accesos al mercado, caracterizados por la escasa o incluso inexistente remuneración, con la expectativa de que dichas situaciones sean etapas transitorias para poder adquirir experiencia y acceder finalmente al empleo deseado. Esto se refleja a partir de la encuesta realizada, donde un 30,6% de la población encuestada señala su deseo de no continuar en el trabajo en el que se encuentran actualmente:

Gráfico 36. **¿Te gustaría seguir en tu actual trabajo?**



Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

Entre las razones que motivan a no continuar en el actual trabajo destaca especialmente el bajo salario (19%), la falta de correspondencia con los estudios (14,3%) o la alta carga de trabajo (11,9%). Al analizar estas variables por género, se encuentran diferencias en cuanto al deseo de permanecer en el puesto de trabajo, observando cómo en las mujeres se aprecia un mayor descontento con el actual puesto de trabajo, en consonancia con la menor satisfacción con el empleo que ya ha sido presentada.

Tabla 18. **Deseo de seguir en el actual trabajo por sexo**

	¿Te gustaría seguir en tu actual trabajo?		
	Mujer	Hombre	Recuento
Sí	59,7%	84,9%	105
No	40,3%	15,1%	40

Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

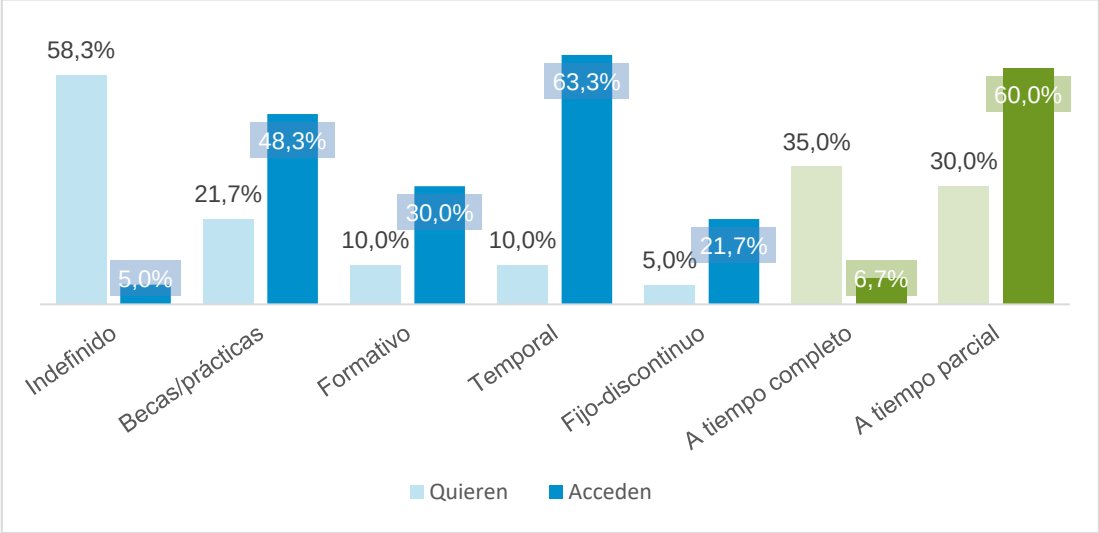
Ante la complejidad laboral presentada, muchos jóvenes optan **por tener en cuenta posibles alternativas, como el autoempleo**. Es necesario recalcar que esta opción remite nuevamente a la cuestión de clase, puesto que lleva asociado una inestabilidad económica durante los primeros años, así como la necesidad de poseer recursos económicos para llevar poder iniciar el proyecto. Asimismo, otras de las posibles opciones se centran en **la obtención de empleo público a través de oposiciones**; motivado por la inestabilidad laboral. La adquisición de la posición de funcionariado otorga dos de las características que se han dado como prioritarias: la estabilidad y un salario adecuado. La última de las alternativas se plantea a través de la creación y **explotación de las redes de contactos**; aquellas personas que cuentan con familiares y amistades cercanas con su propio negocio toman esta como recurso en caso de que sus planes laborales no prosperen como desean.

Estas cosas funcionan depende de la cercanía, pues amistades, amigos de tus padres, tus padres, va un poco así. Pero sí, hombre, si te sabes mover algo puedes encauzar.
Hombre, Mérida, GD4

Esta **dualidad entre los deseos de la población joven y la realidad del mercado laboral** se observa especialmente a través de la opinión de los y las profesionales de la orientación laboral, puesto que poseen una perspectiva amplia que les permite observar las expectativas de la juventud a la vez que la tesitura de las ofertas del mercado de trabajo.

De esta forma, en las mujeres se observa el deseo mayoritario de tipos de contratación indefinida (58,3%) y a jornada completa (35%), si bien la jornada parcial se encuentra en porcentajes similares (30%). Por el contrario, el acceso se produce preeminentemente a través de contratos temporales y becas o prácticas, siendo el contrato indefinido el que acumula las menores tasas de contratación. Dicha dualidad entre lo que quieren y a lo que acceden se puede observar a partir del siguiente gráfico:

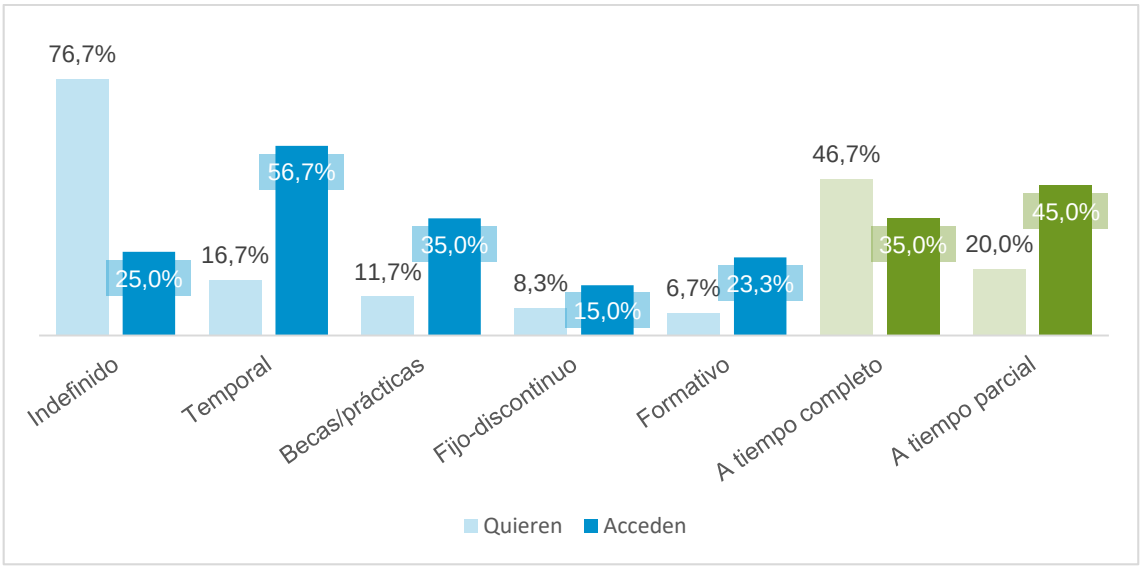
Gráfico 37. **Comparativa para el tipo de trabajo deseado y el accedido para mujeres**



Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

Por parte de los hombres también se encuentran disyuntivas, aunque en menor grado. De esta forma, en cuanto al tipo de trabajo deseado siguen las mismas dinámicas que las mujeres, estableciendo sus preferencias en el contrato indefinido (76,7%) y en la jornada a tiempo completo (46,7%); si bien en este caso hay una mayor diferenciación respecto a la jornada a tiempo parcial (20%). En cuanto a los trabajos obtenidos, resaltan nuevamente aquellos contratos temporales seguidos de becas o prácticas. Sin embargo, los porcentajes de contratación indefinida son mayores, situándose en el 25%. En adición, respecto al tipo de jornada, se observa la preeminencia de la temporalidad, aunque con una mayor proporcionalidad de los contratos a tiempo completo.

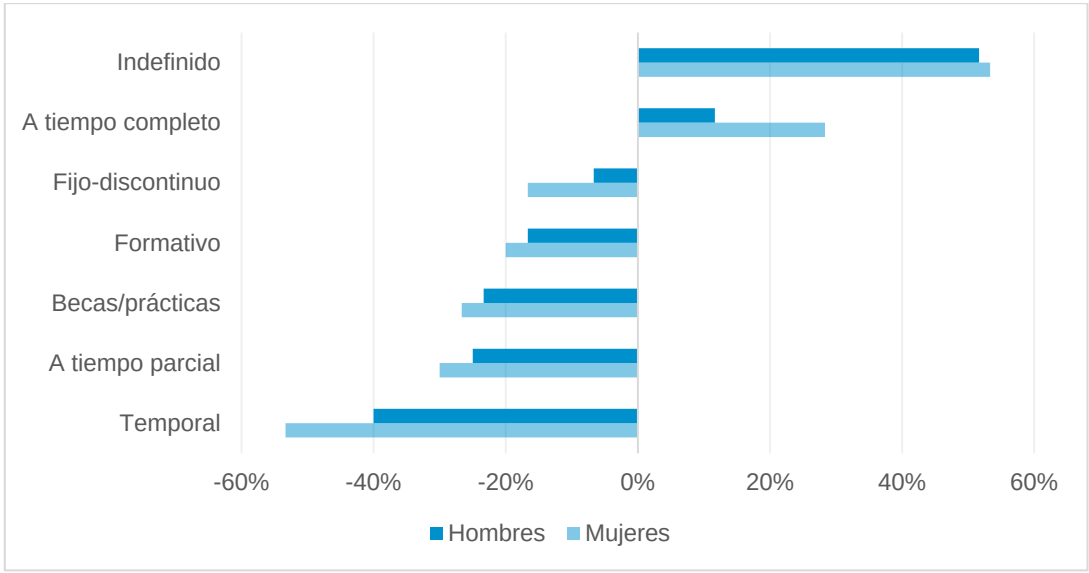
Gráfico 38. **Comparativa para el tipo de trabajo deseado y el accedido para hombres**



Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

Las divergencias reflejadas entre hombres y mujeres se pueden analizar claramente a partir del gráfico 39, donde se observan las diferencias entre el tipo de contrato deseado y al que finalmente se accede, desde la perspectiva de los y las orientadoras laborales, para cada uno de los sexos. Los porcentajes en positivo indican que se accede a los mismos en mayor medida de lo que son deseados, es decir, que no cumplen las expectativas; mientras que los porcentajes en negativo representan lo contrario.

Gráfico 39. Comparación de expectativas y deseos respecto a la contratación por sexo



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Tanto hombres como mujeres guardan porcentajes equivalentes en lo referido a la contratación indefinida, si bien como ha sido descrito con anterioridad, parece ser que los hombres tienden a conseguir este tipo de contratos en mayor medida. En el caso de las mujeres, se observa un alto grado de ruptura de sus expectativas a la hora de conseguir un trabajo a tiempo completo, posiblemente motivado por la adscripción mayoritaria a sectores laborales feminizados, que como ha sido presentado, gozan de unas condiciones laborales más precarias que las que pueden acontecer en otros sectores.

Por el contrario, la población joven obtiene contratos temporales en mayor medida de lo que desearía –específicamente con mayor insatisfacción respecto a las mujeres–, así como en el caso de la contratación a tiempo parcial. A ello le siguen el resto de formas no laborales, como son las becas o prácticas o los contratos formativos. En suma, si bien la afectación entre las expectativas y la realidad suele ser similar tanto en hombres como en mujeres, respecto a estas últimas la ruptura es mayor tanto en cuanto a la temporalidad, la contratación fija-discontinua y la realización de jornadas a tiempo completo.

Servicios de orientación laboral

Los servicios de orientación e inserción laboral ejercen un papel fundamental como intermediarios entre la población joven y el mercado de trabajo. La totalidad de jóvenes participantes en los grupos de discusión habían tenido contacto alguna vez con los servicios de orientación laboral, expresando el desconocimiento que hay desde el ámbito formativo de este tipo de recursos para favorecer su inclusión en el mercado laboral.

A mí por ejemplo me derivaron a Andalucía Orienta, que yo no sabía ni lo que era, que era un sitio para ampliar la estabilidad o algo así, que te ayudan a hacer el currículum, te ponen el perfil de Infojobs bien, te dicen cómo tienes que hacer y cómo actualizarlo y tal y eso te viene bien porque… Aprendes de todo, yo no tenía ni idea de lo que era el SAE, el SEPE, ni nada de eso y ahora más o menos.

Hombre, Sevilla, GD6

El trato con este tipo de servicios se contempla de forma distinta en virtud del papel que desempeñe el o la profesional; en los casos en los que se remite únicamente a información genérica es visto de forma negativa por la población joven, puesto que entiende que debería ser una figura de apoyo, realizando un seguimiento individual para conocer cómo funciona realmente el mercado de trabajo y cómo poder acceder a los empleos deseados. Aquellos y aquellas jóvenes que remarcan una buena experiencia con los servicios de orientación expresan que es debido a que la figura del orientador/a se ha erigido como un apoyo, adaptándose a sus capacidades y su situación concreta.

En lo relativo al trato con el Servicio de Empleo Público Estatal, la población joven o bien remite nuevamente al desconocimiento del mismo más allá que para inscribirse en la situación de desempleo, o bien lo conoce al situarse como requisito previo para poder acceder al programa de Garantía Juvenil. En cualquier caso, **observan la burocracia como una dificultad que sólo es solventada a partir de la acción de profesionales de orientación laboral**. De esta forma, los servicios de orientación laboral se presentan como un intermediario necesario en el acceso al empleo; el desconocimiento de todos los recursos y métodos que están a su disposición complejizan aún más la búsqueda de trabajo, siendo conscientes de la transformación en sus métodos por parte de aquellos y aquellas jóvenes que acuden a dichos servicios.

Y también porque vosotros aquí tenéis técnicos que nos ayuda a sacarnos provecho a nosotros mismos, que vosotros estáis muy especializados en la búsqueda de empleo y en que nosotros externalicemos nuestras cualidades, que muchas veces no lo sabemos hacer, que somos buenos en algo, pero no sabemos exteriorizarlo.

Mujer, Sevilla, GD6

Las personas entrevistadas señalan las pobres condiciones laborales a las que se enfrentan dichos trabajadores, especialmente en la orientación educativa, debido a las altas ratio de personas a las que deben atender, provocando una merma en la calidad de la atención otorgada.

En relación con los aspectos positivos de los servicios de orientación, los distintos planes de empleo orientados a la juventud también se tienen en consideración como buenas políticas de impacto por parte de los y las usuarias, fundamentalmente por la oportunidad que brindan para obtener formación y experiencia, a pesar de, nuevamente, ser conscientes que las condiciones laborales a las que acceden a dichos empleos no son las óptimas.

Esta misma perspectiva es tomada por los propios profesionales, señalando que la dificultad de prestar una atención verdaderamente eficiente radica en la propia precariedad de los y las orientadoras, materializada a través de contratos temporales y un alto número de personas usuarias de sus servicios. Así, a raíz de los datos de la encuesta se observa que la media de personas usuarias atendidas por parte de los servicios de orientación laboral es de 39, implicando altos ratios de atención que pueden repercutir en una merma de la calidad prestada por la escasez de tiempo disponible para ello.

Porque nosotros tenemos mucha carga de trabajo, entonces aunque hacemos itinerarios personalizados tenemos ratios demasiados generales para dedicarle el tiempo suficiente que deberíamos.

Orientador, Madrid, EO6

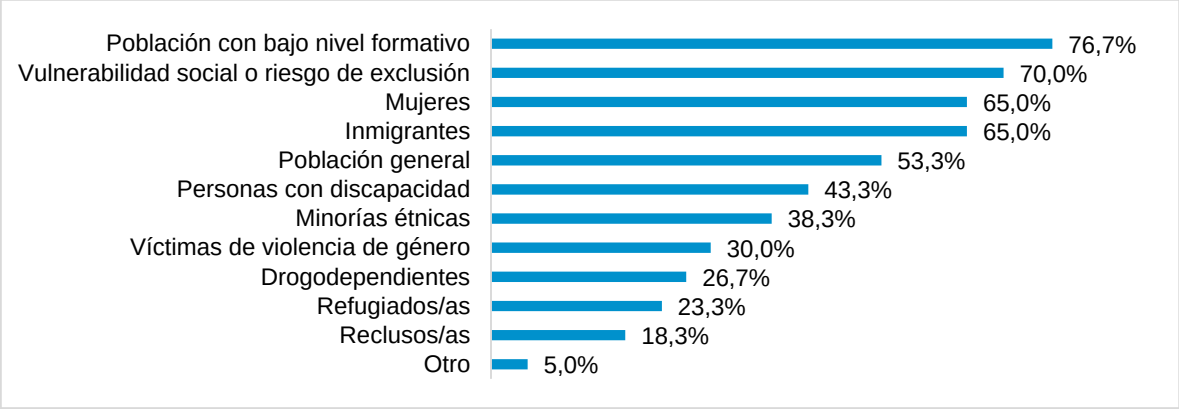
No obstante, **la mayor problemática a la que se enfrentan los servicios de orientación laboral es el propio desconocimiento de los mismos como recurso**, evitando que lleguen a la población que más los necesita. Se alude asimismo a la necesidad de que la oferta formativa vaya encaminada hacia las necesidades del mercado de trabajo, hecho que también destaca la población joven. A ello se suma el mal enfoque de los recursos de los que se disponen, determinado por las políticas de empleo aplicables. Ejemplo de ello es la realización de formaciones con un bajo número de horas prácticas, cuando lo que se requiere desde el propio mercado de trabajo es la experiencia; de esta forma se da lugar a jóvenes muy formados y a la vez con muy poca experiencia, dificultando su inserción.

El tema de la experiencia sí, los jóvenes se quejan bastante de eso, la mayoría de las ofertas piden experiencia, nos encontramos con edades a las que no loes ha dado tiempo a tener experiencia y entonces hay muy pocas empresas que digan que lo que realmente les interesa es que esa persona tenga capacidad de aprender y de aportar algo a la empresa.

Orientador, Lorca, EO2

En cuanto al **perfil de la población joven que acude a los servicios de orientación e inserción laboral, su composición es muy variada**, estableciendo la diferenciación fundamentalmente en el nivel formativo que posean. A ello se añaden distintas variables, como la pertenencia a grupos vulnerables como el pueblo gitano o migrantes, quienes se enfrentan a barreras añadidas debido a la necesidad de obtener permisos de trabajo.

Gráfico 40. Perfil de las personas usuarias de los servicios de orientación laboral



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

En la diferenciación por sexo, **la permanencia es mayor respecto a las mujeres, específicamente por su anexión a sectores feminizados**, en los que tradicionalmente se encuentra una mayor precarización. No obstante, dicha permanencia también es mayor debido a una constancia más amplia en el seguimiento de la orientación. Las mujeres parecen tener una mayor cualificación debido a su mayor tendencia a la formación. Además, tal y como se ha presentado anteriormente, los y las profesionales de los servicios de orientación señalan que las mujeres se ven sometidas a una mayor parcialidad y temporalidad, nuevamente por encontrarse vinculadas a sectores laborales feminizados, llegando incluso a observarse una menor remuneración.

Sectores en los que estamos subrepresentadas es común que las empresas al negociar un poco y tal les pagan menos y que tienen que llevar más años para poder alcanzar un salario similar al de un hombre.

Orientadora, Canarias, EO4

El perfil típico que acude a estos servicios es de distintas edades, si bien parece resaltar que a mayor edad de los y las usuarias, mayor exigencia parece haber a la hora de aceptar un trabajo, en virtud de las condiciones que el mismo ofrece. Este perfil varía también en función del tipo de servicio de orientación; mientras que en el tercer sector se suele tener acceso a población más vulnerable –quienes más necesitan este tipo de servicios–, en las administraciones públicas el perfil suele ser mucho más amplio, reflejando la propia heterogeneidad de la población a la que se refiere.

Es que depende el espacio donde estás trabajando, porque desde el ámbito de la Administración trabajas con un perfil, es amplio, pero desde el ámbito de lo que es, en este caso el Tercer Sector, se trabaja con otro perfil, y ambos son representativos, pero claro, en el segundo caso son personas que lo necesitan más porque son más vulnerables.
Orientadora, Madrid, EO10

Los servicios de orientación laboral señalan que, en cuanto al perfil de joven que goza de una mejor inclusión al mercado laboral, destaca especialmente el ámbito formativo, si bien se encuentra dividido entre quienes creen que esta se da de manera genérica (32,2%), la formación profesional (27,1%) o la universitaria (15.3%). Resulta relevante asimismo la importancia que cobra el poseer buenas habilidades sociolaborales (27,1%):

Gráfico 41. Perfil de jóvenes que goza de una mejor inclusión laboral



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

En lo relativo a la diferenciación por tener más o menos experiencia en el trabajo de orientación e inserción laboral, aquellas personas que llevan hasta 9 años otorgan mayor importancia a la formación, tanto genérica como universitaria, así como a la experiencia. Por su parte, quienes tienen una experiencia mayor a 9 años abogan por unas buenas habilidades sociolaborales.

Es necesario hacer alusión a las distintas metodologías empleadas, tanto por parte de la propia población joven como desde los servicios de orientación. En primer lugar, teniendo en cuenta la perspectiva de los y las jóvenes, el método que parece presentarse como el más relevante es el **mantenimiento de una red de contactos**. No obstante, también se aprecia otros, como la **formación constante** –siempre que se adapte a las necesidades del mercado laboral–, el **uso de portales de empleo online** o la **presentación de currículums** a una variedad de empresas.

Sin embargo, **se observan carencias en cuanto a las competencias** que deben poseer para enfrentarse al mercado laboral, así como respecto a la propia búsqueda de empleo, dado que existe una multitud de profesiones sobre las que desconocen su desarrollo en el mundo laboral, cómo acceder a dichas ofertas de trabajo, cómo afrontar las entrevistas o cómo comportarse de manera adecuada. De esta forma, las metodologías empleadas por parte de la población joven se presentan escuetas, ejecutadas desde la inseguridad y el desconocimiento del mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta su propia situación, los y las jóvenes entienden que los servicios de empleo deben ejecutar las metodologías que se presentan a continuación, desagregadas en diversos grupos: las relativas a las empresas, aquellas que versan sobre materia económica, el uso de metodologías clásicas o las transformaciones que es necesario ejercer a nivel macrosocial.

Comenzando por las **metodologías enfocadas hacia las empresas**, la intermediación se presenta como un elemento determinante que permite un acceso más rápido al mercado de trabajo. Asimismo, señalan el impacto positivo que supondría crear bolsas de empleo entre las empresas pertenecientes al mismo sector, así como la posibilidad de una mayor oferta de prácticas para poder acceder con mayor facilidad a trabajos acordes con su formación.

Yo pienso que una solución sería que diesen la oportunidad, por ejemplo tú vas a un sitio, entregas tu currículum y allí no tienes la oportunidad, vale, pero entre empresas del mismo sector tienen comunicación (…) Yo pienso que si colaboramos entre todos sí que se podría contratar a mucha gente que está ahora mismo en paro.

Mujer, Mérida, GD2

A ello se suma la necesidad de transformar los procesos de entrevistas, otorgándole menor importancia a la experiencia y mayor a las competencias con el objetivo de que se evalúe la valía de las personas en función de lo que realmente pueden ofrecer.

En segundo lugar, se encuentran los **cambios enfocados desde un punto de vista económico**, entre ellos, la modificación de los presupuestos para otorgar mayores cantidades monetarias a formación y a las propias empresas, con el fin de facilitar la contratación de jóvenes. No obstante, este tipo de cambios son mencionados en escasa medida.

En tercer lugar, se observa la necesidad de aplicar una **transformación sobre las metodologías clásicas**. De esta forma, la población joven cree necesario establecer programas de formación adaptados a las necesidades del mercado, además de que el orientador/a laboral sea una figura de apoyo tanto en cuanto a la gestión burocrática como al acompañamiento en la búsqueda de empleo. Destaca también la necesidad de prestar mayor atención al entreno en competencias y en la búsqueda de ofertas de empleo. En este sentido, como elemento negativo, se hace alusión a aquellos y aquellas profesionales que se limitan a brindar información genérica sobre el mercado de trabajo y pautas poco elaboradas sobre cómo construir el currículum, siendo necesaria una implicación mucho mayor.

Y nada, una vez tuve una videollamada con ella y me enseñó a hacer un currículum y ya está. Sí es verdad que ellos fueron los que me informaron de este programa, pero no he tenido más comunicación, yo he llamado a lo mejor para preguntarle dudas o si quería hacer algún curso, que me dijeran sitios, pero ni sabían, tampoco han llevado un seguimiento.
Mujer, Mérida, GD3

El último de los bloques lo comprenden las **transformaciones a nivel macrosocial**, encontrándose la necesidad de poner fin a los contratos precarios para conseguir una mejora de las condiciones laborales de la juventud. Desde este punto de vista, la orientación educativa se enfoca como un pilar fundamental para paliar la inseguridad que provoca la salida al mercado laboral una vez finaliza el periodo formativo, surgiendo la necesidad de indicar los distintos puestos de trabajo a los que puede acceder cada uno de los jóvenes en función de sus estudios. Como último eslabón, destaca la necesidad de generar un trabajo intergeneracional en los que aquellos trabajadores con mayor experiencia enseñen a los más jóvenes, permitiendo una mayor oferta de puestos de trabajo a través de la reducción de la edad de jubilación.

Metodologías: perspectiva de orientadores

Respecto a la perspectiva de los orientadores y orientadoras laborales, las metodologías usadas se pueden dividir entre aquellas que resultan menos eficiente y aquellas que resultan más eficientes, además de aquellas que serían de ideal aplicación, más allá de estar o no ejercitándose en la actualidad.

Comenzando por las **metodologías menos eficientes**, destaca la figura del orientador/a como aquella persona que es una mera transmisora de información genérica, sin adaptarse a las necesidades de cada joven en concreto. A ello se suma el desajuste existente entre la formación ofrecida y las necesidades del mercado laboral; relacionado estrechamente con el sector de las tecnologías de la información y la comunicación. En conjunción, destaca la presentación de formaciones y competencias genéricas, sin tener en cuenta los deseos personales de cada joven en concreto, con el fin de evitar que pueda abandonar la orientación. Dicho abandono se encuentra motivado por una juventud que se inscribe en la inmediatez, por lo que la presentación de la búsqueda de empleo a través de extensas charlas y resultados a largo plazo propician una mayor probabilidad de que acontezca el abandono, si bien los servicios de orientación señalan una mayor preeminencia de las mujeres a la continuidad, debido a un mayor sentimiento de responsabilidad y necesidad de control de su devenir laboral.

Viven en el mundo de la inmediatez y vas a una cita de orientación laboral y no le tengas más de dos horas, primero porque ya no le va entrar más; y segundo, porque están acostumbrados a que todo tiene que ser ya inmediato. Entonces el que realmente te viene es porque está interesado, y a lo mejor es que tiene más habilidad. Y el que debía venir más, que le cuesta más, no te viene, no te viene porque no te aguanta y porque llega un momento que ya, como le pongas a hablar en mesa más de temas de habilidades y tal, es que desconectan.

Orientadora, Madrid, EO10

Los resultados de la encuesta muestran resultados semejantes, donde la metodología menos eficiente se encuentra encuadrada en otorgar una enseñanza tradicional, colocándose como una figura superior en lugar de entender las circunstancias de cada persona usuaria en concreto.

Gráfico 42. **Estrategias menos eficientes desde los servicios de orientación laboral**



Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

Por el contrario, entre las **metodologías más eficientes** se encuentran las becas de inserción, ya que permiten la adquisición de experiencia de una forma mucho más fácil que a

través de un empleo normal, o las técnicas grupales –específicamente la asunción de los roles en una entrevista– e individuales. A ello se suma la realización de una formación adecuada así como la gestión de habilidades comunicativas y sociales, permitiendo una mejor adaptación para su entrada en el mercado laboral.

Destacar el fomento de la red de contactos entre los y las jóvenes, haciendo especial hincapié en su relevancia; pero también a las redes que pueden tejerse entre los propios servicios de orientación laboral. La relevancia de estas últimas se sitúa no únicamente en compartir perspectivas acerca de cómo enfocar correctamente las subvenciones concedidas, sino también a un mayor conocimiento sobre cómo ajustar las distintas metodologías a las necesidades que se suscitan en la población joven, tanto desde el punto de vista formativo como competencial.

Hay que estar en el mercado y digo "Haced contactos porque es muy importante, muy, muy importante", entonces un poco lo que fomentamos también, que tengan un buen trato con los compañeros, es que no sabes de dónde va a venir el empleo, entonces lo fomentamos muchísimo.

Orientadora, Sevilla, EO8

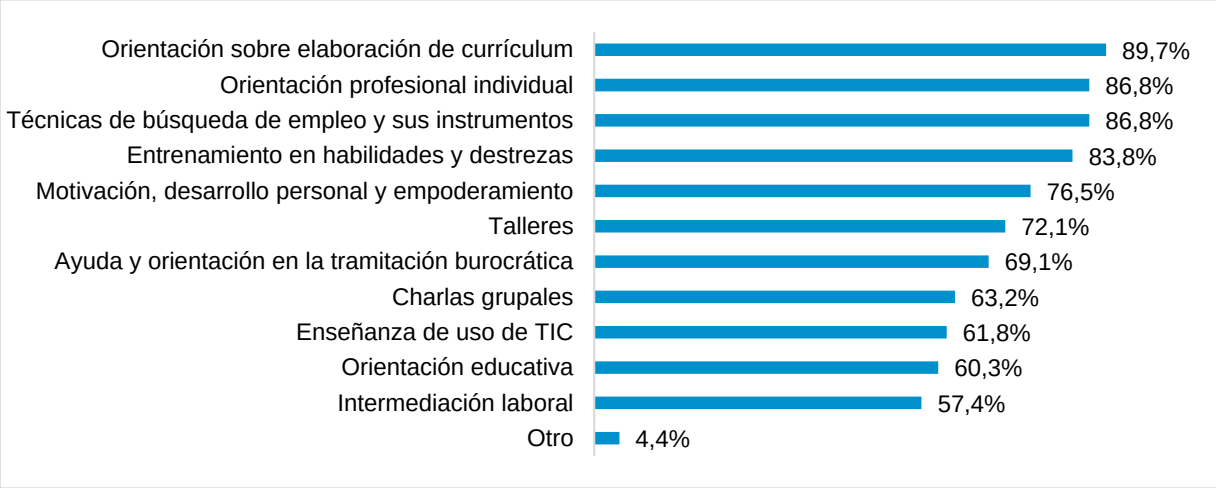
No obstante, en el caso de las personas usuarias es necesario tener en cuenta que dicha red de contactos depende del capital social que posea; no tiene la misma eficacia que se trate de relaciones con personas de alto capital social, pudiendo conferir mejores trabajos, a que lo sean con las de bajo capital social, cuyas condiciones serán, con mayor probabilidad, mucho menos favorables.

Aludiendo al papel de la intermediación, se presenta también como fundamental por ser una de las metodologías que otorga mejores resultados; los servicios de orientación se presentan así como una plataforma de confianza respecto a las distintas empresas para aportar candidaturas que cumplan con los requisitos exigidos. El servicio laboral debe centrarse en acompañar y otorgar independencia a las personas usuarias para que tengan un mayor conocimiento de la realidad laboral, aprendiendo a desenvolverse por ellas mismas. Desde esta perspectiva, otorgar herramientas útiles para crear currículums diferenciadores hace que la población joven sea capaz de destacar entre las decenas de solicitudes a las que se enfrentan las empresas.

Frente a ello, las metodologías que se suelen emplear desde los servicios de orientación e inserción laboral se basan en la elaboración de un currículum adecuado, la orientación individualizada, la formación en técnicas de búsqueda de empleo y los instrumentos que tienen

a su disposición, así como el entrenamiento en habilidades y destrezas. Por lo tanto, dentro de las metodologías empleadas se encuentran una multitud que se constituyen como positivas para lograr una adecuada inserción de la población joven en el mercado laboral. Sin embargo, se observa un menor uso de la intermediación laboral, una de las técnicas que se erigen como más efectivas desde los discursos planteados por parte de los y las profesionales.

Gráfico 43. Métodos usados desde los servicios de orientación laboral



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Por último, en cuanto a las **metodologías ideales**, se reiteran algunas de las señaladas con anterioridad: las ayudas a la contratación –junto con el fomento de formaciones con mayor nivel práctico para la adquisición de experiencia–, metodologías activas en formación y competencias, el fomento de la red de contactos, establecer planes de compromiso de contratación por parte de las empresas o fomentar las redes entre los distintos servicios de orientación e inserción laboral.

También se plantean una multiplicidad de proposiciones novedosas, como la creación de bolsas de empleo entre empresas del mismo sector, elemento señalado también por la juventud en líneas anteriores; o la utilidad de que las becas de inserción incorporen también a empresas privadas además de administraciones públicas, pues la consecución posterior de un empleo en el sector público es mucho más complicada por parte de estos y estas trabajadoras. A ello se añade la sensibilización de las empresas para que las ofertas que dirijan se ajusten a contratos de trabajo adecuados, unido a la extinción de la precariedad en las condiciones de trabajo. Se resalta la necesidad de otorgar una orientación educativa para que la población joven sea consciente de las salidas a las que pueden acceder con cada una de las formaciones que puedan elegir.

La gente lo que tiene que hacer es tener una orientación académica (…) y a partir de ahí poder por optar un itinerario educativo, vuelvo a insistir, porque aunque no sea obligatorio yo creo que es educación todo (…) la realidad es muy cambiante y la imagen que tienes de lo que es el mercado de trabajo y los puestos de trabajo y la realidad con la empresa choca, entonces creo que habría que educar en eso, en hacer orientación.

Orientador, Valencia, EO5

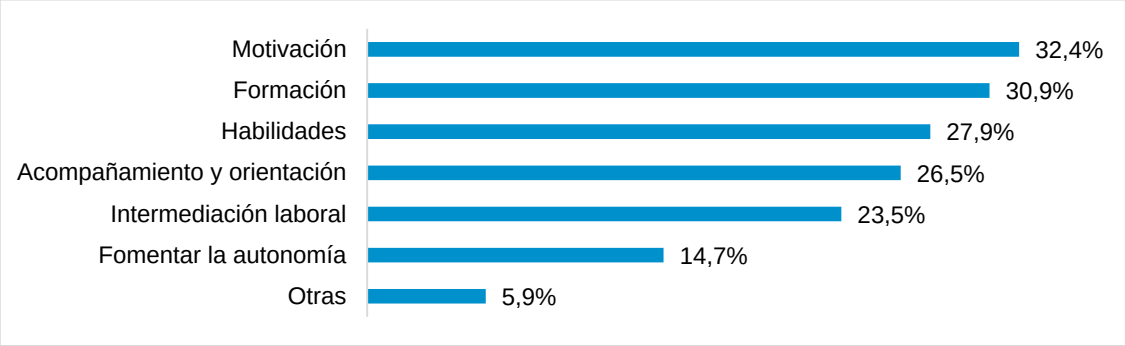
Desde una perspectiva más generalista, se apunta a la necesidad de ajustar la formación al mercado de trabajo, además del cambio de modelo productivo para que la mayor demanda de empleo no se produzca exclusivamente en el sector servicios; o la reducción de la edad de jubilación para facilitar el intercambio generacional. Se remarca la necesidad de que las empresas modifiquen sus dinámicas en cuanto a la contratación, aspecto ya señalado también por la población joven, centrándose en mayor medida en la destreza y capacidades de la persona entrevistada en vez de hacerlo sobre la experiencia laboral que pudiera tener. En última instancia, estrechamente relacionada con la figura del becario se encuentra la del aprendiz; por parte de los y las orientadoras se plantea la posibilidad de que las primeras experiencias laborales sean remuneradas –con la cuantía mínima del salario mínimo interprofesional–, conceptualizándolo como un trabajo, de tal forma que asegure a la población joven que acceda al mismo unos mínimos recursos económicos que les permitan crecer laboralmente a la vez que personalmente.

El aprendiz estaba durante un año aprendiendo la profesión, si no estabas cobrando tu salario mínimo interprofesional no tenía responsabilidades, había una persona que asumía la responsabilidad sobre el trabajo, sobre la tal y cual, y te enseñaba mucho más que la profesora, la profesión no se hace en un año, pero te enseñaba esas cosas de cómo se funciona aquí. Pues eso es algo que se podría recuperar mejor que otras propuestas.

Orientador, Vigo, EO9

Los resultados de la encuesta plantean las mismas dinámicas de forma más genérica; de esta forma la motivación y la formación se erigen como las dos propuestas más relevantes para poder lograr una mayor inserción de la población joven; específicamente el entrenamiento de habilidades, otorgando un acompañamiento y orientación adecuados a la trayectoria de cada joven en concreto. Asimismo, vuelve a recalcarse la importancia de la intermediación laboral como medio para un correcto acceso al mercado de trabajo, marcado por el papel que juega la confianza que otorgan los servicios de orientación laboral.

Gráfico 44. **Metodologías más eficientes desde los servicios de orientación**



Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

La inclusión al mercado laboral: barreras y propuestas

Una vez han sido expuestas las trayectorias laborales de la población joven así como sus vivencias tanto en el empleo como el desempleo, se presentan las distintas barreras que aprecian tanto jóvenes como profesionales, así como las propuestas de mejora que se derivan a partir de las distintas experiencias de las personas participantes.

Antes de proceder a ello, resulta relevante especificar los distintos aspectos a los que la población joven otorga importancia a la hora de incorporarse al mercado laboral, siendo la experiencia, el nivel de estudios, los idiomas, las habilidades sociales, el manejo de TIC y la ambición. Todos ellos parecen tener una gran importancia de insertarse en el mercado laboral, si bien destaca el alto grado de la experiencia, mencionado en un 60,1% de los casos. Por el contrario, a la inversa destacan la ambición o los idiomas como aquellas variantes que parecen tener una menor importancia respecto al resto de las enumeradas.

Tabla 19. **Importancia de factores para la inclusión laboral**

	Ninguna importancia	Poca importancia	Bastante importancia	Mucha importancia	Recuento
Experiencia	0,5%	11,3%	28,1%	60,1%	203
Nivel de estudios	1,0%	15,3%	54,2%	29,6%	203
Idiomas	3,9%	19,7%	44,8%	31,5%	203
Habilidades sociales	1,0%	11,8%	45,3%	41,9%	203
Manejo de TIC	3,0%	13,4%	52,7%	30,8%	201
Ambición	3,0%	28,1%	47,3%	21,7%	203

Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

Analizando el cruce entre dichas variables, se observa respecto a la experiencia que cuando esta tiene mucha importancia también se le tiende a dar bastante importancia a los idiomas. Por el contrario, cuando no se le da importancia, a los idiomas se les da poca.

En lo relativo al nivel de estudios, cuando se le da mucha importancia se hace lo mismo con las habilidades sociales, el manejo de TIC o la ambición. Por el contrario, cuando no se le da ninguna importancia, también se tiende a dar importancia a las variables expuestas. Al analizar los idiomas, se encuentra que cuando esta tiene mucha relevancia también lo tiene el manejo de TIC, y al revés (cuando una no tiene importancia la opción mayoritaria es que la otra tampoco). Lo mismo ocurre en cuanto a la ambición.

Por su parte, el análisis de cruces en cuanto a habilidades sociales muestra cómo cuando a esta se le da mucha relevancia también tiende a dársela en el manejo de TIC y la ambición. Por el contrario, cuando se tiende a darle ninguna importancia, las opiniones están divididas en cuanto al manejo de TIC y claramente orientadas a dar mucha importancia a la ambición. En cuanto al manejo de TIC, cuando esta tiene mucha importancia tiende a dársele bastante también a la ambición, y cuando no tiene ninguna, se tiende a darle poca a la ambición.

Analizando las correlaciones, presentadas en el Anexo V, son bajas para la experiencia y los idiomas así como para el nivel de estudios con habilidades sociales y manejo de TIC. También para el caso de los idiomas con la ambición. Tienen un grado de correlación moderado en cuanto a ambición y nivel de estudios, idiomas y manejo de TIC, habilidades sociales con manejo de TIC y ambición así como la ambición con manejo de TIC.

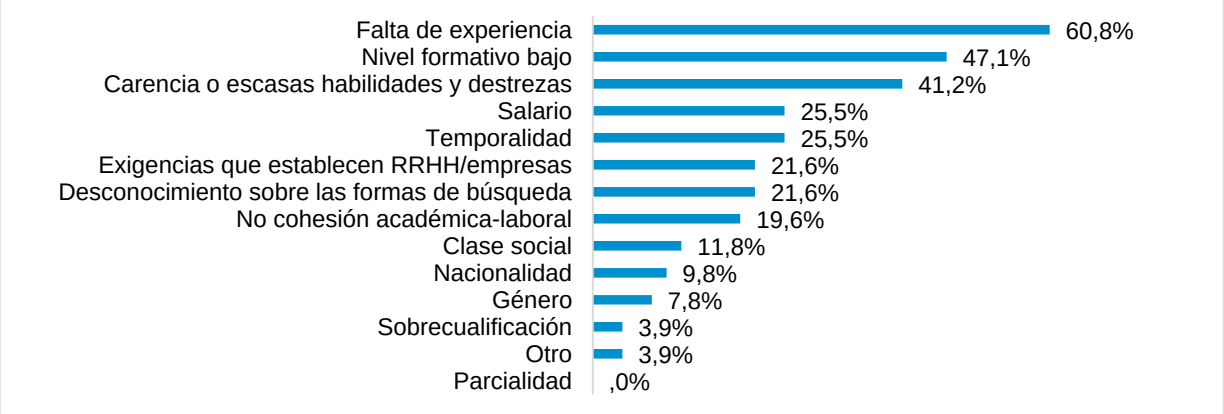
En cuanto a la comparación por género, resultan significativas la experiencia y las habilidades sociales. En la experiencia se encuentra una mayor preeminencia de las mujeres a considerarla muy importante, mientras que la opinión de los hombres se encuentra mucho más repartida, siendo el grado de asociación es moderado. Si estudiamos las habilidades sociales, se observa nuevamente la mayor preeminencia de las mujeres a considerarlas de mucha importancia. Por grupo etario se encuentran sólo diferencias significativas en el manejo de TIC, pero no se incluyen por no apreciar dichas diferencias de manera visual.

Una vez apreciados los distintos factores que parecen tener una gran relevancia a la hora de facilitar la inclusión laboral por parte de la población joven, se pasa a explicitar las distintas barreras que acontecen tanto desde el punto de vista de jóvenes como de profesionales, así como las propuestas que surgen a partir del trabajo de campo realizado.

Barreras

Las altas tasas de desempleo de la población joven en España son muestra de la complejidad que supone acceder al mercado de trabajo, así como las evidentes dificultades que sufre a la hora de lograr la independencia, marcada por un retraso en la consecución de dicho hito. Así, entre las dificultades más significativas por parte de los y las profesionales de la orientación laboral, destacan la falta de experiencia (60,8%), el bajo nivel formativo (47,1%) o la carencia o escasas habilidades y destrezas (41,2%):

Gráfico 45. **Dificultades más relevantes para la inclusión laboral de jóvenes**



Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

Al analizar la afectación de estas dificultades por género, en la mayoría de casos se observa que recae de forma general tanto sobre mujeres como sobre hombres. Los únicos casos que no cuentan con esta opinión mayoritaria es la parcialidad, que se encuentra que no es en absoluto un problema en su mayoría (35,3%) –aunque seguido muy de cerca de una

problemática de las mujeres (33,3%)– y la sobrecualificación (39,2%) –en la que también hay mayor heterogeneidad de opiniones–.

No obstante, si se analizan los porcentajes por sexo, se encuentra una mayor afectación a los hombres en cuanto al nivel formativo bajo y en cuanto a la carencia o escasez de habilidades y destrezas. El resto de problemáticas afectan mayoritariamente a mujeres a excepción de la falta de experiencia, el desconocimiento sobre las formas de búsqueda de empleo y la carencia de cohesión entre el mundo académico y laboral, en la que no se aprecian diferencias reseñables por género.

Por parte de la población joven, la falta de experiencia se erige como el obstáculo mayoritario, concretamente en un 62,8% de las personas encuestadas. El resto aluden a otros aspectos en mucha menor proporción, como las expectativas altas (24,1%), la falta de conocimiento de idiomas (17,1%) o la carencia de formación (13,1%).

Gráfico 46. Principales obstáculos personales que aprecia la población joven



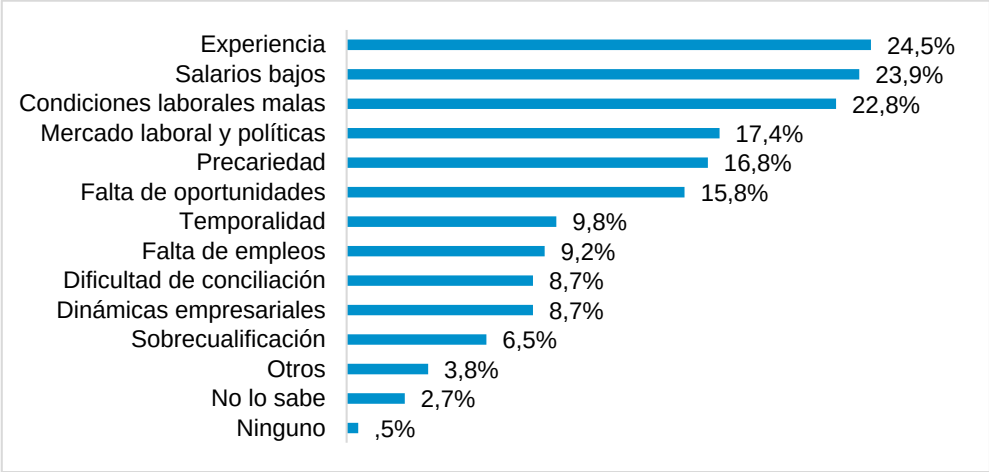
Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

En cuanto a la diferenciación por género, las mujeres señalan en mayor porcentaje la falta de experiencia como el principal problema, mientras que los hombres escogen en mayor medida una baja destreza en habilidades sociales, seguido de una carencia de formación o expectativas altas. Nuevamente se ponen de relieve los mandatos de género, caracterizados por una falta de oportunidades más concreta en el caso de las mujeres y por la carencia de control y gestión de las habilidades interpersonales en los hombres, a lo que se suma una mayor asunción del riesgo, conllevando mayores expectativas que acaban siendo frustradas.

A pesar de estas diferencias, al preguntar por el principal problema del mercado laboral se aprecia una clara alusión a la experiencia (24,5%), los bajos salarios (23,9%) y las malas

condiciones laborales (22,8%); en línea con las dificultades mostradas por parte de los servicios de orientación laboral.

Gráfico 47. Principal problema del mercado laboral para la población joven



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Las barreras mostradas a continuación se extraen tanto de los discursos como de las encuestas realizadas a jóvenes y a profesionales, encontrando la caracterización en ambos casos marcada por los mismos ejes:



Características sociodemográficas

A través de los discursos se aprecia la gran relevancia de la **red de contactos** como método de apoyo en caso de que la búsqueda de empleo se presente más compleja de lo que a priori pudiera parecer. Esta necesidad de tener a disposición una red de apoyo es ejemplificación de la barrera que supone no tener acceso a la misma, teniendo en cuenta que la relevancia y efectividad de esta depende de los contactos por los que esté compuesta; no resulta igual de útil una red de contactos con contratos estables y proyección a una con contratos temporales. Además, la misma está vinculada con el tipo de formación recibida a lo

largo de la trayectoria académica, ya que durante la misma se consigue el enriquecimiento de esta red.

Asimismo, la **etnia** y la consecución o no de la **nacionalidad española** se presentan como barrera; ello condiciona que el acceso se produzca al mercado regulado o bien a empleos sumergidos. Esta cobra una gran relevancia cuando se refiere a determinados sectores laborales, como el sector agrícola o el hostelero, así como cuando es necesario el permiso de trabajo –que supone además una barrera burocrática–, lo que provoca el acceso a puestos de trabajo menos valorados socialmente. Dicha tesitura se presenta incluso más desfavorable cuando se trata de población migrante sin documentación, impidiendo su acceso directo a los servicios de orientación laboral y, por ende, repercutiendo en una mayor dificultad de inclusión.

Al principio están bastante frustrados, sobre todo las personas que han llegado hace poquito a España, porque ya, pues conocen un poco la trayectoria que han podido tener sus familias o su entorno más cercano y creen que no, que lo van a tener muy difícil sin tener experiencia aquí en España.

Orientadora, Zaragoza, EO1

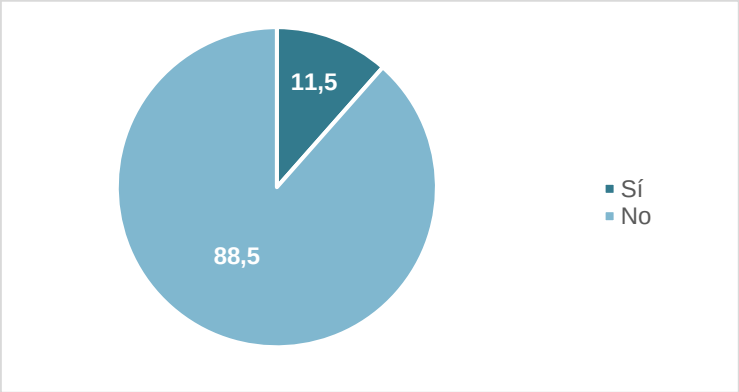
Aquí también hay bastante gente sin papeles, hay gente sin papeles que no pueden hacer nada, no le puedo hacer ni una tarjeta para un curso de formación hasta que no tenga por lo menos un NIE y entonces se buscan la vida, vete tú a saber, o hacen tareas agrícolas o cuidando personas mayores las mujeres en concreto, mujeres inmigrantes que están de internas, cosas que no quiere nadie.

Orientador, Lorca, EO2

El **género** se aprecia de manera menos directa, a través de la estancia de las mujeres en sectores históricamente feminizados y de una mayor parcialidad que reproduce las dinámicas que se dan en población de mayor edad. No obstante, en las situaciones de maternidad se aprecia de forma mucho más clara, no únicamente en un plano presente, sino también respecto al futuro y los planes de carrera profesional, donde se ve condicionado el acceso en virtud de los planes de conciliación. La **edad** es otro de los elementos que se aprecian como dificultad, incluso dentro de la propia juventud; la aceptación por parte de la población más joven de determinadas condiciones laborales menos favorables no se aprecia en población de mayor edad. Esta dinámica se constata igualmente a través de las encuestas, donde en la juventud más cercana a la treintena se observan unos límites que no se encuentran en la veintena, tal y como se ha mostrado a lo largo del informe a partir de los datos analizados. Dicha tesitura puede encontrar su origen en una sociedad donde las vertientes individualistas se trasladan también al mercado laboral, apreciado por la baja tasa de sindicación de los y las

jóvenes extraída de la encuesta, donde además se muestra que a mayor edad, mayor proporción de jóvenes sindicados y sindicadas.

Gráfico 48. ¿Estás sindicado/a?



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

Por último, es necesario hacer alusión a la **clase social**; además de su afectación a la riqueza y relevancia de la red de contactos, supone un elemento determinante a la hora de acceder a formación –también presentada como barrera–. La misma se aprecia a través del acceso a empleos sumergidos o la necesidad de combinar trabajo y estudios. En adición, la población con necesidades más acuciantes, como la constitución de una familia, aceptan con mayor facilidad cualquier tipo de empleo, incluso aunque no se encuentre entre sus deseos profesionales. Así, la clase social se erige como barrera específicamente en aquellos casos en los que actúa la necesidad; en los discursos de dichos jóvenes se observa una gran resiliencia y aceptación de malas condiciones laborales. Por ello, quienes acceden a este tipo de condiciones son en quienes se observan mayores necesidades.

Es lo que te he dicho, lo de camarera de piso y en apartamentos turísticos me contratan 4 horas y tengo que estar 10, 4, 8 horas regaladas, porque mi trabajo me gusta terminarlo, no dejarlo a medias, porque me contrataron, ya entro, porque después no te vuelven a llamar cuando tú más lo necesites, ¿entiendes?

Mujer, Sevilla, GD6

Se aprecia la asunción de dichas condiciones de manera temporal, como forma de acceder a un mercado de trabajo en el que es necesaria la consecución de experiencia para poder optar a puestos laborales con buenas condiciones laborales. Siendo conscientes de la temporalidad de las mismas, aceptan la incursión en ellas a cambio de seguir optando a una estabilidad de cara a su futuro laboral. Por ello, los servicios de orientación laboral son requeridos en mayor medida por aquellas personas que sufren de mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo. Como consecuencia de la pauperización de las condiciones de

empleo, se produce una apertura de la orientación laboral a la mejora de empleo, específicamente por el fraude del número de horas que se notifican a la Seguridad Social. Es por ello que las barreras no se encuentran únicamente en el acceso al empleo, sino también a las condiciones que se viven en el mismo, es decir, si se goza o no de una inclusión laboral.

Contratación

En cuanto al tipo de contratación, se encuentran una diversidad de barreras asociadas a la misma. El gran obstáculo al respecto se centra en **conseguir la experiencia necesaria**, delimitando la adscripción al mercado laboral en unas condiciones más o menos favorables. Por ello, y con el fin de lograr encontrar un trabajo que cohesione con los estudios realizados, adaptan su trayectoria laboral a la consecución de becas o trabajos en los que, aunque se produzcan degradaciones del salario o se trate de contratos a jornada parcial, consigan acceder a la experiencia necesaria para lograr una satisfactoria situación laboral futura.

Entonces bueno, en algunos casos las becas de inserción en algunas empresas pues también hay mucha gente que se queja de que se ha sentido un poco explotada y acaban haciendo lo mismo que trabajadores asalariados pero cobrando la mitad y a través de una beca, entonces son cuestiones que también ahí..., depende de la empresa en la que caigas, pero sí vemos eso, que empiezan pues eso, con empleos bastante más precarios.
Orientadora, Canarias, EO4

Para personas con cualificación yo diría que el setenta o el ochenta por ciento de trabajos de Infojobs por ejemplo, el título de un puesto de trabajo va a ser becario/ prácticas.
Orientador, Madrid, EO6

No obstante, la experiencia no es la única barrera que se observa al tratar la contratación de la población joven, así el siguiente obstáculo vendría determinado por los **bajos salarios** a los que se someten las personas que logran sus primeras experiencias en el mercado laboral. Dichas situaciones se producen, además de por la asociación a becas o contratos formativos, por la adscripción a figuras laborales como la de *junior*, suponiendo salarios menores en tanto en cuanto no obtienen una amplia experiencia en el puesto. Junto a ello se encuentra la **inestabilidad**; la falta de previsión implica amplias dudas respecto a su futuro, no únicamente desde un punto de vista laboral, sino también personal, incurriendo en una mayor presentificación por parte de la población joven:

Yo creo que yo perdí la fe en la estabilidad hace ya tiempo, cuando estás en bachiller dices pues ahora me voy a meter a una carrera y luego voy a encontrar trabajo y voy a tener ahí mi pisito en Albacete, ir a ver a mis padres los domingos, tener un perro, dos chiquillos, pero sí, luego como os decía antes, cuando aparece la desmotivación que te crea la sociedad y el mundo, dices a la mierda.

Hombre, Albacete, GD1

Otra de las barreras específicas a tratar es la estancia en el mercado laboral a través del **empleo sumergido**, que si bien está asociado a sectores muy concretos –como el campo, el cuidado o la enseñanza–, se da en una multiplicidad de jóvenes como una forma de acceder a ingresos. En muchos casos, esta dinámica se ve escenificada a través de la realización de horas extraordinarias no remuneradas –haciendo especial alusión a la hostelería–, donde se observa la contratación de jornadas parciales que acaban siendo mucho mayores a efectos prácticos.

Sí que es verdad que últimamente condiciones en cuanto a tu contrato y cosas así no suelen ser buenas, porque siempre te hacen contratos de media jornada y trabajas entera y luego te das cuenta con el paso del tiempo, o sea yo al principio me encontré situaciones así, no me importaba porque era el primer sitio donde trabajaba o el segundo, pero claro, últimamente me he dado cuenta y digo cuántos años llevo cotizados, es que no llevo nada de tiempo cotizado, he estado trabajando seis años y no tengo cotización ninguna.

Hombre, Albacete, GD1

Estas experiencias dan lugar a trayectorias laborales en las que el tiempo de empleo no se traduce equitativamente en tiempo de cotización, produciendo una degradación de las condiciones laborales futuras en tanto en cuanto estas no se ven reflejadas en la vida laboral, dificultando también el acceso a prestaciones en caso de desempleo. Ello supone además el beneficio por parte de las empresas que ejecutan este tipo de prácticas, sacando rédito de las necesidades económicas de la población joven, sobrepasando los umbrales de la legalidad.

Si es tu primer empleo casi siempre... incluso ellos mismo lo esperan y lo aceptan, la expectativa es que cobres menos, que tengas también peores turnos de trabajo, que digamos, que tengas que cargar un poquito más.

Orientadora, Canarias, EO4

Tal es la desventaja que supone ser joven en el mercado laboral que desde el Gobierno se está planteando la negociación para la creación de un **Estatuto del Becario**, con el fin de que este tipo de prácticas resulten en oportunidades reales de incorporación al mercado laboral para jóvenes sin experiencia, y no un medio a través del cual las empresas puedan obtener beneficios mediante la precarización de la juventud. Así, las becas –figura que se encuentra fuera de las relaciones laborales– se presentan como la forma más efectiva de conseguir

experiencia de manera rápida, al tener retribuciones económicas mucho menores que las establecidas para un contrato tradicional. No obstante, el problema radica en su constitución como forma mayoritaria de acceso al mercado laboral por parte de la población con estudios, bajo condiciones fraudulentas donde se observa a la aparición de relaciones laborales bajo formas de contratación ajenas a la laboralidad. La Memoria de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 2021, refleja 1038 empleos aflorados bajo la forma de falsos becarios en 2021 frente a los 188 de 2020, poniendo de relieve el notable incremento de la constatación de este tipo de infracciones.

Este tipo de prácticas influyen a la hora de establecer un umbral muy bajo en cuanto a la asunción de condiciones laborales que antaño no eran asumibles. Cuando se accede al mercado bajo una relación laboral, los contratos tienden a ser temporales de forma histórica para la población joven, tal y como se ha presentado con anterioridad. En muchas ocasiones aparece además sobrecualificación, provocando una barrera añadida a la población joven con escasa cualificación, dado que ven cómo los puestos a los que tienen acceso son ocupados por jóvenes con mayor cualificación.

Formación y competencias

La **formación** se presenta como un elemento indispensable para poder acceder a puestos cualificados en el mercado laboral, siendo el perfil que mejor goza de una inclusión laboral, si bien actualmente no se establece como condición suficiente. De esta manera, cuando la juventud finaliza sus estudios se inserta en una inseguridad determinada por el escaso contenido práctico de las formaciones. En este aspecto se observa una diferenciación entre aquellas personas que cursan formación profesional y quienes realizan grados universitarios, puesto que la formación profesional está enfocada a una mayor practicidad, adaptándose a las necesidades del mercado laboral. De esta forma, el desajuste entre la formación y la realidad del mundo del trabajo provoca una mayor competencia en un ambiente con condiciones laborales más degradadas.

Está bien preparado, al revés, es que sales…, bueno, la que es mi jefa me lo ha dicho, dice "yo he hecho las tres cosas, medio, superior y la carrera y he salido más preparada del grado superior que de la carrera".
Mujer, Mérida, GD2

Además de ser una oportunidad, la formación se configura como una barrera, tanto como cuando se carece de ella o cuando esta no se adapta a las necesidades del mercado laboral. Este aspecto se relaciona estrechamente con la sobrecualificación de la población

joven, en la que tiene un especial impacto la carencia de orientación educativa en una etapa en la que está en juego la configuración de los deseos y proyecciones laborales. La población joven, por lo tanto, se sitúa en una época en la que más información tiene a su disposición y, aun así, desconocen la misma.

Los jóvenes es que vienen muy perdidos en ese aspecto, no conocen recursos, no saben dónde ir, dónde pedir información, están muy perdidos en el ámbito de lo que es la orientación y cómo encontrar trabajo.
Orientadora, Mérida, EO7

En algunos y algunas jóvenes se llegan a observar las Tecnologías de la Información y la Comunicación como barrera a la hora de acceder a un empleo, desde la perspectiva de ser desconocedores de los recursos que tienen a su disposición y cómo buscar empleo de manera online de forma realmente efectiva. A pesar de vivir en una era eminentemente tecnológica, desde los servicios de orientación laboral se sigue apreciando una **brecha digital** desde un punto de vista material, configurado por la falta de manejo de determinados dispositivos que son más eficientes para la búsqueda de empleo, como los ordenadores. A ello se añade el empleo de registros incorrectos a la hora de dirigirse a las empresas, motivado por el crecimiento en la informalidad del uso de dispositivos electrónicos. En este aspecto destaca el desconocimiento de formas de búsqueda de empleo a través de Internet más allá de portales genéricos, sin conocer cómo presentar candidaturas adecuadas, barrera que se puso especialmente de relieve a raíz del impacto de la COVID-19.

Estos jóvenes que habían venido antes del COVID y nos decían que se sabían manejar con la tecnologías, que no tenían dificultades, pues durante el COVID nos dimos cuenta que no era verdad, porque cuando lo tuvimos que poner en práctica el tener una conversación como lo estamos haciendo nosotras, pues desconocían los recursos, la variedad de programas que existen, no sabían conectarse, no sabían que tenían que darle a un enlace y aceptar una invitación y demás, lo tenías que hacer, yo muchas veces estaba por teléfono explicando los pasos que tenían que seguir desde su casa para que nos pudiéramos ver y trabajar desde aquí.
Orientadora, Mérida, EO7

De manera más bien residual, se observa el obstáculo que supone el desconocimiento de una variedad de **idiomas**, estrechamente asociado a aquellos deseos de trabajar en el extranjero ante la falta de expectativas que se dan en el territorio nacional. De esta forma, se presentan como posible alternativa si la búsqueda de empleo continúa siendo infructuosa.

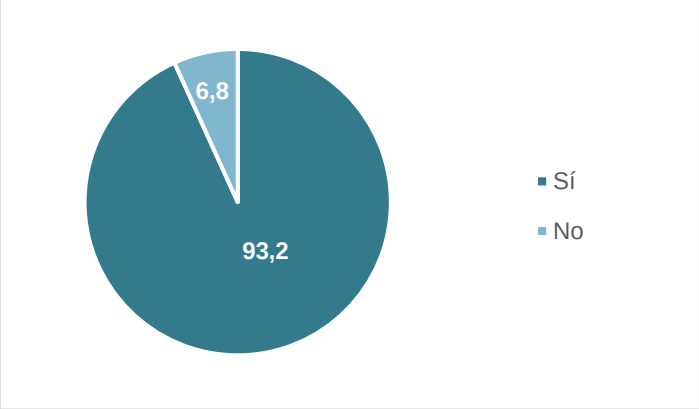
Yo es que si pienso en irme es porque aquí lo veo un poco más negro, igual de aquí a dos o tres años no veo que vaya avanzando mucho, a menos que vaya avanzando, yo creo que está igual de estancado que siempre, no sé.
Mujer, Mérida, GD5

Por parte de los y las profesionales de la orientación laboral se observa la **burocracia** como una barrera añadida; la población joven no es conocedora de formas de búsqueda de trabajo efectivas, estando estrechamente relacionado con las barreras competenciales. En este último aspecto, no se refiere únicamente a la carencia de habilidades sociales, sino al autoconocimiento para conocer qué se desea y qué no.

Con la parte que no está haciendo el curso, he empezado haciéndoles entrevistas, pues para ver si tenían currículum, si no; conocerlos, conocer cuáles son sus inquietudes, qué es lo que les gusta, enseñarles otros recursos de la ciudad, cómo buscar trabajo.
Orientadora, Albacete, EO3

A ello se añade la vivencia en una continua inmediatez por parte de la población joven; devenida por la inestabilidad del futuro. Ello provoca que su permanencia en los servicios de empleo sea corta y, por lo tanto, un alejamiento de la población que más necesita este tipo de servicios. Por lo tanto, el **desconocimiento** se plantea como una gran barrera. Sin embargo, por parte de los y las jóvenes que continúan utilizando estos servicios se observa cómo acuden nuevamente en un 93,2% de los casos tras haber perdido el trabajo obtenido:

Gráfico 49. **Reincidencia de población usuaria en servicios de inserción laboral**



Fuente: **Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022**

Barreras estructurales del mercado de trabajo

El último de los bloques de barreras comprende aquellas dificultades estructurales que se presentan en el mercado laboral, agravándose cuando se trata de la población joven. Así, por parte de los y las jóvenes se presentan marcados discursos sobre la **escasa oferta laboral** para la multiplicidad de opciones formativas que se encuentran a su disposición, aspecto que

destacan también los servicios de orientación laboral al señalar el desajuste entre la formación ofrecida y las necesidades del mercado de trabajo.

Todos esos puestos de trabajo están y, claro, están ahora todos luchando por los mismos puestos de trabajo. Son muchos para los trabajos que hay, tampoco hay tantos nuevos trabajos que se estén creando y es que no.
Mujer, Mérida, GD2

La población joven plantea la existencia de situaciones en las que las **empresas** degradan sus conocimientos, coartando sus posibilidades a través de la exagerada utilización de becas o contratos formativos para obtener mano de obra barata sin incurrir en una verdadera formación, que en principio está asociada a este tipo de vínculos entre empresas y jóvenes. En su gran mayoría, entienden que es la forma de insertarse en el nicho del mercado laboral deseado para posteriormente adquirir condiciones laborales adecuadas, pero aun así denuncian la insuficiencia de las condiciones laborales que paralizan sus trayectorias vitales. De esta manera, se crea una mayor dependencia de los hogares y las familias hasta poder conseguir la solvencia económica adecuada ante el incremento de la vivienda y el alquiler.

En adición, en aquellas personas jóvenes que no han logrado insertarse en el mercado de trabajo el **desempleo** se muestra como una barrera en sí misma, propiciando que la única manera de acceder al mundo laboral sea a través de programas de empleo o becas que posibiliten la adquisición de experiencia. Teniendo en cuenta la elevada tasa de desempleo de la población joven española, este se materializa como un aspecto muy relevante. Los servicios de orientación laboral también observan el desempleo como barrera, señalando que la población joven no sabe cómo gestionar dicha situación, especialmente en el caso de las personas recién graduadas. Además, a mayor tiempo en desempleo, mayor dificultad para encontrar un empleo, debido en parte a la frustración e inseguridad que genera.

¿Sabes lo que pasa? Yo lo que veo es que cuanto..., y eso no solamente pasa en los jóvenes, pero en los jóvenes también lo veo mucho, cuanto más tiempo pasa sin trabajar eh… menos, o sea, tienen menos acceso al empleo. Entonces no sé, o bien es un proceso interno en el que ellos se van desmotivando y se van quemando y dejan de buscar de forma activa, o dejan de cultivar su red, o de cuidar sus herramientas, dejan de ejercer una actividad real; o bien las empresas, pues al ver que llevan un tiempo sin trabajar pues no… me cuesta justificarlo ante una empresa.
Orientadora, Canarias, EO4

Relacionado con este aspecto, se encuentra nuevamente la **burocracia** como barrera; hay una multiplicidad de recursos a disposición de la población joven, pero esta no conoce de su existencia ni de su utilización. Influye además el desconocimiento sobre los derechos laborales, lo que incrementa la posibilidad de que las empresas ofrezcan condiciones menos

ventajosas y precarias con mayor facilidad. En este sentido, las empresas son también vistas como un agente productor de dificultades por parte de los y las orientadoras laborales; la cultura de las becas y los contratos formativos o temporales propicia condiciones laborales muy precarias que acaban siendo aceptadas debido a la necesidad de adquirir experiencia laboral.

Si tú buscas ofertas de empleo para un perfil cualificado y buscas en Infojobs becarios sin experiencia por ejemplo, o que estás buscando tu primer empleo, el noventa por ciento son becas, becas o prácticas, da igual cómo les llames, es el 90%. Y eso lo ves cuando empiezas a buscar un contrato.

Orientador, Madrid, EO6

Desde esta perspectiva se recalca la influencia de la metodología implantada por parte de los departamentos de recursos humanos, otorgando mayor relevancia a la experiencia en vez de la frescura y ganas que pueda aportar el contratar a una persona joven a la hora de realizar procesos de selección.

Se observa además cómo los **planes de empleo**, a pesar de la gran evolución que han sufrido en los últimos años –como la utilización efectiva de Garantía Juvenil–, en ocasiones puede presentarse también como una barrera añadida. Estos se aplican a la realidad social de manera mucho más tardía que los cambios que acontecen en la misma, siendo necesario en la actualidad el fomento de la intermediación, la eliminación de las condiciones precarias y el enfoque de los estudios formativos a las necesidades del mercado o, al menos, fomentar la orientación educativa para que la población joven sea consciente sobre cómo enfocar su periodo formativo. De esta forma se lograría una adecuación de las expectativas que tienen puestas al iniciar sus estudios con la realidad que supone la inserción en el mercado laboral.

Las políticas de empleo como vienen cerradas desde arriba digamos, desde las direcciones, entonces son muy lentas para cambiar, nosotros llevamos mucho tiempo pidiendo determinados cambios que han tardado mucho en llegar, y yo creo que la pandemia es lo que ha acelerado determinados cambios, pero es difícil, es difícil, porque yo del tiempo que llevo trabajando hay determinados protocolos que son prácticamente los mismos.

Orientadora, Canarias, EO4

Propuestas

Una vez presentadas las barreras existentes, es necesario partir de la tesitura del mercado laboral para exponer las propuestas que emergen por parte de los y las actoras implicadas; un mercado atravesado por la temporalidad, especialmente en lo respectivo al empleo juvenil. La introducción de la Reforma Laboral de 2021 parece haber apaciguado las altas tasas de temporalidad a través del fomento de la contratación indefinida. No obstante, resulta preciso señalar que, actualmente, la contratación indefinida no tiene por qué implicar estabilidad laboral:

Pero los contratos indefinidos no son una fijeza en la empresa, no es que me paguen cuando se termina la relación laboral, ese es un trabajo de técnicos, normalmente los convenios laborales conllevan un margen de período de prueba y entonces es muy posible que haya gente que no llegue a esos seis meses.
Orientador, Madrid, EO6

En estas dinámicas cobran un papel relevante los servicios de orientación laboral, entre cuyas acciones se encuentran alternativas a las proyecciones laborales tradicionales, como el autoempleo –especificado como eje en el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027– o el trabajo en el extranjero a través de la red EURES.

Como se ha señalado con anterioridad, la preservación de los derechos laborales de las personas que acceden por primera vez al mercado laboral se muestra en peligro debido a las barreras que emergen respecto a la contratación, específicamente en el caso de las prácticas no remuneradas o las becas. Dicha inclusión será más o menos satisfactoria en virtud del sector al que se adscriba la experiencia, así como al territorio, marcada por una alta dependencia del sector servicios que, asociado al amplio turismo existente en España, oferta empleos poco cualificados en condiciones de trabajo precarias, dando lugar a la frustración de jóvenes con cualificación y, en algunos casos, incluso a sobrecualificación.

Evidentemente ahí hay un problema, es decir, hay un desfase en el sistema productivo, dependiendo de cada ciudad y de donde te encuentres, yo te hablo particularmente de lo que puede ser Valencia, incluso la Comunidad Valenciana que hay una sobrecualificación, es decir, si tengo un título con un grado Máster, etc. y estoy trabajando de camarero.
Orientador, Valencia, EO5

La tesitura del mercado laboral provoca así situaciones de frustración e inseguridad acerca del futuro de la población joven. De esta forma, los planes de empleo cada vez están más enfocados a este tipo de usuarios y usuarias, específicamente a través de los servicios de orientación laboral o de acciones específicas como Garantía Juvenil. Así, respecto al futuro del mercado laboral, a priori se observa una mayor integración de los jóvenes a raíz del fomento de la contratación indefinida. Sin embargo, se siguen mostrando condiciones inestables para

dicha población, debido a la acumulación de escasa experiencia en consonancia con las facilidades que acaecen respecto al despido.

Es que un contrato indefinido no deja de ser un trabajo que no es cien por cien estable, no tienes una fecha fin, pero puede llegar un momento aunque el despido sea declarado probablemente improcedente si tú no llevas mucho tiempo en la empresa el despido y la indemnización es muy endeble.

Orientador, Madrid, EO6

La introducción en el mercado laboral de la población joven pone de relieve las grandes frustraciones que se dan entre la imagen laboral que había proyectado de sí misma y lo que se encuentra realmente a la hora de acceder al mercado de trabajo, lo que genera inseguridad tanto en sí misma como respecto a su propio futuro. Por ello, se plantean una serie de propuestas para mitigar la inestabilidad no sólo laboral, sino también vital, que produce la ineficiente inclusión en el mercado laboral; marcada por difíciles accesos y condiciones laborales pauperizadas.

Por parte de los servicios de orientación laboral, se incluye una diversidad de posibles mejoras. Entre ellas se encuentran algunas de las ya presentadas con anterioridad: las ayudas a la contratación, el fomento de formaciones con mayor nivel de prácticas para una mayor facilidad en la adquisición de experiencia, las metodologías activas –entre las que se encuentran la formación o las competencias–, el impulso de redes de contactos útiles o de los servicios de orientación.

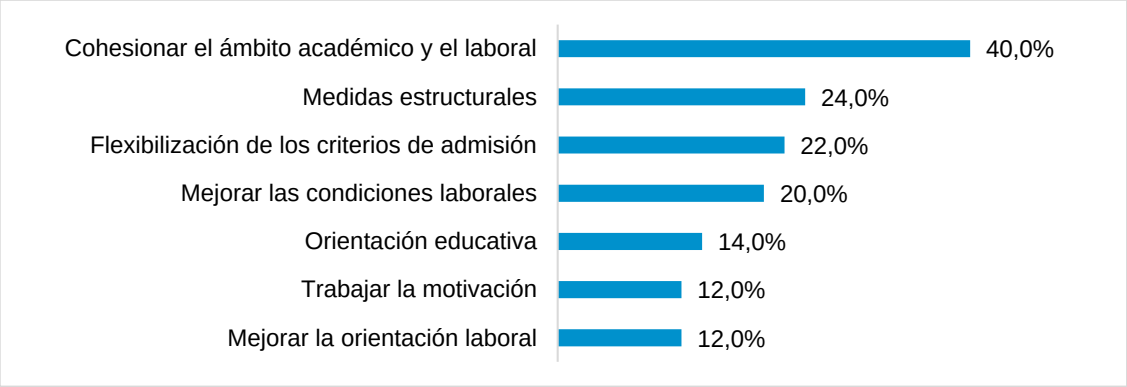
No obstante, también se aprecian en los discursos la introducción de mejoras novedosas, como la creación de bolsas de empleo entre empresas –también remarcada por la población joven–, la necesidad de que los planes de empleo incorporen también a empresas privadas, la concienciación de las empresas para que desde sus departamentos de recursos humanos ofrezcan contratos adecuados o el otorgamiento de mayor relevancia a la orientación educativa.

Desde una perspectiva más general, afectando a la propia estructura del mercado de trabajo, se presenta la necesidad de **realizar un ajuste entre la formación ofrecida y las necesidades del mercado laboral**, un cambio del modelo productivo para erradicar la dependencia del sector servicios o la reducción de la edad de jubilación, con el fin de posibilitar un intercambio generacional para que la población joven no acceda al mercado de trabajo a través de la merma de sus condiciones laborales. También se observa la necesidad de que **las empresas cambien sus dinámicas** en los procesos de selección, realizando entrevistas

competenciales en las que se valore la destreza y capacidades de la persona entrevistada en detrimento de la valoración preeminente de la experiencia. A ello se añade la posible sustitución de la figura del becario por la del aprendiz, de tal forma que las primeras experiencias laborales sean remuneradas como mínimo por la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional, conceptualizándolo como una relación laboral que asegure a la población joven unos mínimos recursos económicos.

Los resultados de la encuesta realizada a profesionales muestran las mismas necesidades que han sido desarrolladas a lo largo de la exposición. Asimismo, se observan diferencias a la hora de analizar la experiencia de los y las profesionales. Así, aquellos con mucha mayor experiencia tienden a priorizar la necesidad de cohesionar el ámbito académico laboral, mientras que la mejora de la orientación laboral o las medidas estructurales se observa en mayor medida en personas con una menor experiencia.

Gráfico 50. Mejoras de profesionales para la inclusión laboral de jóvenes



Fuente: Elaboración propia sobre encuesta investigación 2022

La población joven se enfoca también en la educación, entendiendo la necesidad de otorgar mayores recursos económicos –y de forma más temprana– para las personas que no pueden disponer de los mismos. A ello se añade la necesidad de una **orientación educativa** que permita frenar las frustraciones que se generan ante la salida de los estudios universitarios o la propia elección de una rama académica que no coincida con las necesidades del mercado de trabajo.

Hombre, claro, sí, sí, al darle más presupuesto a la educación no solo se lo das a las escuelas, también se lo das a posibles becas, que lleguen antes, que no te haga falta estar a la firma del rey para pedirlas. Es una de las posibles soluciones, no sería la única.
Hombre, Albacete, GD1

Asimismo, los y las jóvenes remarcan la necesidad de que sean las empresas quienes faciliten la inserción de la población joven, a través de condiciones laborales adecuadas y adaptadas a las necesidades formativas.

Pues no sé, ya de por sí te dan unas prácticas y estás explotado y mal pagado y aun tienes que dar gracias; te contratan, te contratan como hemos visto, contrato basura y vas contrato, contrato, contrato, mes a mes. También podrías tener un foco por ahí, entiendo que sí, puedes tener un empresario pero yo qué sé, joder… paga impuestos…
Hombre, Albacete, GD1

No obstante, conscientes de las dificultades económicas que se plantean para las pequeñas empresas, muestran la necesidad de conceder ayudas a la contratación; no en forma de prácticas o becas, pues ello provocaría que el acceso al mercado laboral se posibilite exclusivamente a partir de dichas prácticas, sino **facilitando la contratación de personas con escasa experiencia**. Para ello sería indispensable la realización de un recambio generacional en el que las personas con mayor experiencia faciliten la adquisición de la misma a las personas trabajadoras más nóveles, propugnando una transición del desempleo al empleo de la población joven y del empleo a la jubilación por parte de aquellas personas que se encuentran en dichas edades.

En cuanto a las dinámicas empresariales, señalan asimismo la necesidad de que los procesos de **entrevistas se realicen por competencias**, es decir, valorándose las aptitudes y capacidades de la persona entrevistada, y no poniendo el foco de manera predominante en la experiencia adquirida.

Con el fin de que el cambio legislativo llegue realmente a afectar a la realidad práctica, proponen un mayor control de las condiciones laborales, con el fin de que no existan fraudes y explotación que sobrepasen los límites de la legalidad. En este punto destaca la perspectiva de género, pues las mujeres participantes muestran la carga añadida que supone ser mujer en el mercado laboral, como en el caso de la maternidad, donde el acceso al trabajo se dificulta aún más por las necesidades de conciliación siendo, por tanto, necesario incorporar medidas que faciliten el acceso de las madres jóvenes al mercado laboral.

Conclusiones y reflexiones finales

A lo largo del presente estudio se ha analizado la tesitura de la población joven en lo respectivo a su inclusión en el mercado laboral. De esta forma, se ha partido de lo que supone la inclusión en el ámbito del trabajo, entendida no sólo como el acceso a un empleo, sino que el mismo se desenvuelva en unas condiciones que permitan el desarrollo personal.

Bajo dicha concepción, se han analizado desde una perspectiva histórica los cambios acontecidos recientemente en el mercado laboral español, observando cómo la relación de la población joven con el mismo se ha visto dificultada, específicamente a partir de la crisis económica de 2008. **Si bien el ámbito de trabajo en España se encuentra caracterizado por una alta temporalidad, esta afecta en mayor medida a los y las jóvenes**, provocando que la inclusión quede relegada a un segundo plano, transitando constantemente entre situaciones de empleo y desempleo en un horizonte donde la estabilidad se antoja lejana. A diferencia de las políticas de empleo de los últimos años, las más recientes parecen abogar no únicamente por la inserción de la población joven en el mercado laboral, sino también por su inclusión a través del combate de las condiciones precarias. Este cambio de conceptualización pone de relieve el impacto que tienen los primeros años laborales de la población joven, produciéndose una incorporación inestable.

La tesitura presentada en el ámbito laboral tiene una especial relevancia al trasladarse a otros planos; **la pauperización de las condiciones laborales provoca asimismo un retraso en hitos vitales** como la independencia, y dificulta la subsistencia en aquellas personas jóvenes que tienen hijos o hijas dependientes a su cargo. La pandemia provocada por la COVID-19 produjo una nueva interrupción en la trayectoria de la población joven; aquellas personas que se encontraban trabajando pasaron a encontrarse en situación de ERTE o bien perdieron su empleo, y aquellas que estaban finalizando su formación vieron abruptamente interrumpidas sus prácticas o su incorporación al mercado de trabajo. Esta crisis se suma a la acontecida en el año 2008, propiciando la pervivencia de los y las jóvenes en un contexto de incertidumbre y frustración motivada por **una ruptura entre las expectativas** puestas al comenzar los estudios **y la realidad** con la que se encuentran al acceder al mercado de trabajo, pudiendo hacerlo mayoritariamente bien a través de becas o prácticas con el fin de adquirir la experiencia que se exige por parte de las empresas. Estos tipos de contratación quedan excluidas de la laboralidad y, por tanto, además de implicar una menor retribución económica –cuando no inexistente–, suponen una pérdida de derechos laborales.

La gravedad de esta situación es tal que desde el Gobierno se propone la regularización de las becas y prácticas a través del alta en el sistema de Seguridad Social, así como la posible

creación de un Estatuto que regule las condiciones de la población joven becada, implicando una serie de derechos y obligaciones para evitar falsas formas laborales.

Las trayectorias laborales de las personas entrevistadas y encuestadas han dado cuenta de que estas situaciones planteadas se presentan de forma genérica para la población joven, si bien las **mujeres** se encuentran aún más limitadas al reproducirse las mismas dinámicas que se dan en la población general: **mayores tasas de parcialidad y la adscripción a profesiones feminizadas**, implicando menores retribuciones económicas. Este hecho resulta relevante en un rango de población que se presupone más igualitario debido a los avances que se han producido en los últimos años a nivel social. A pesar de un mayor acceso de las mujeres al mundo laboral, el peso de la educación sigue teniendo un alto impacto, observando la inscripción de las mujeres en los sectores históricamente feminizados y, por lo tanto, más precarios, lo que permite la reproducción de las dinámicas de desigualdad en el mercado laboral. La adhesión a estos sectores se sustenta en los mandatos de género presentados, donde el cuidado se sitúa como elemento esencial de este tipo de empleos, ya sea en el ámbito sanitario, educativo o el de la intervención social.

El sesgo de género se observa también desde los propios servicios de orientación laboral, donde los y las profesionales señalan una mayor continuidad en los programas por parte de las mujeres, así como un alto grado de responsabilidad respecto a la búsqueda activa de empleo. Sin embargo, los datos muestran que esta mayor predisposición no se traduce en mejores condiciones laborales, siendo necesario erigir socialmente el papel que cumplen los sectores mayoritariamente feminizados para evitar que la adscripción a este tipo de empleos se traduzca en una precariedad latente. No se trata únicamente de que las mujeres diversifiquen en mayor medida sus profesiones y accedan a sectores con mayor valoración económica y social, sino que se le empiece a otorgar al cuidado un mayor valor para que el trabajo en dichos sectores no suponga partir de una situación de desventaja.

Junto al sexo, otras variables como el nivel formativo o la etnia juegan un papel relevante a la hora de abordar la inclusión laboral de la población joven, siendo perfiles más vulnerables. Si bien el bajo nivel formativo otorga una mayor vulnerabilidad, la adquisición de estudios superiores no implica la evitación de la misma; la formación se conforma así como una condición necesaria, pero no suficiente para lograr la inclusión laboral. Bajo dichas condiciones se encuentra la ruptura de las trayectorias vitales, fomentando la frustración e inseguridad que acaece cuando la población laboral intenta acceder al mercado laboral.

A pesar de que las características planteadas tienen un gran peso a la hora de abordar la inclusión laboral, todos estos grupos se ven atravesados de forma determinante por la importancia que desde el mercado laboral se otorga a la experiencia. Si bien las primeras etapas laborales suelen ser precarias, con el paso de los años la tendencia parece virar hacia empleos con mejores condiciones laborales, pero teniendo como consecuencia el retraso en la consecución de los distintos hitos vitales. La **carencia de experiencia** se plantea por lo tanto como la principal barrera a la inclusión laboral de la población joven, seguida de otras como el desconocimiento por parte de la población para acceder a un empleo –en términos de búsqueda del mismo, los recursos disponibles y las competencias necesarias– como **la precariedad que se presenta al intentar acceder a las primeras experiencias laborales**, fundamentada por los tipos de contratación disponibles por parte de las empresas.

Entre las propuestas presentadas para mejorar la inclusión destacan aquellas que se sustentan en otorgar mayor protagonismo a los servicios de orientación laboral, permitiendo que la población joven tenga acceso a un mayor número de recursos. A ello se suma la **sensibilización por parte de las empresas**, ofreciendo contratos de trabajo adecuados para permitir el desarrollo profesional de los y las jóvenes, al mismo tiempo que valorar la valía de la juventud en los procesos de selección, dejando la experiencia en un segundo plano.

El empleo se presenta como un elemento ineludible a la hora de lograr el desarrollo personal y vital, aspecto que se torna aún más fundamental entre aquellas personas que se encuentran en sus primeros años de experiencia laboral dado que determina no sólo su inclusión presente, sino también futura. La vivencia en el mercado de trabajo sumergido o a través de contratos temporales o becas/prácticas propicia una pérdida de derechos laborales en términos económicos, como las cotizaciones a la Seguridad Social para jubilación o prestación por desempleo.

La problemática a la que se enfrenta la juventud es, por tanto, determinante tanto en un plano presente como, especialmente, futuro. Por ello, en los últimos años las políticas de empleo han enfocado sus planes y acciones sobre la población joven, tanto a través de una mayor oferta de recursos como de la reducción de la temporalidad o la lucha contra la precariedad que acontece en el mercado de trabajo. No obstante, el futuro sigue antojándose complicado ante la **falta de oportunidades** que acaecen tanto en términos cuantitativos –ofertas de empleo adecuadas a la formación adquirida– como cualitativos –la calidad de dichos empleos–.

El presente estudio pone de relieve la voz de los y las jóvenes así como de los servicios de orientación laboral que propician una correcta incorporación al mercado de trabajo. Es necesario otorgar un mayor número de oportunidades de calidad, primando la valía de las personas jóvenes a través de la valoración de sus capacidades –y no exclusivamente su experiencia– y su adhesión a unas condiciones que posibiliten que el acceso al mercado de trabajo logre posibilitar una inclusión en el resto de ámbitos por los que son atravesadas.

> *Los jóvenes son sujetos de derechos, y no pueden ser considerados como objetos problemáticos cuya dificultad reside en su incapacidad individual para adaptarse a las condiciones que establece el mercado de trabajo.* (Fernández et al., 2019, p. 229).

Bibliografía

Bibliografía

Acosta-Ballesteros, J., Osorno-Del Rosal, M. P. y Rodríguez-Rodríguez, O. M. (2017). Gender differences in the quality of the school-to-work transition in Spain. *Applied Economics*, *49*(57), 5780-5791.

Acosta-Ballesteros, J., Osorno-del Rosal, M. P. y Rodríguez-Rodríguez, O. M. (2018). Overeducation of Young Workers in Spain: How Much Does the First Job Matter? Social Indicators Research. *Social Indicators Research*, *138*(1), 109-139.

Acosta-Ballesteros, J., Osorno-del Rosal, M. del P. y Rodríguez-Rodríguez, O. M. (2021). Measuring the effect of gender segregation on the gender gap in time-related underemployment. *Journal for Labour Market Research*, *55*(22), 1-16.

Alonso, E., Santana, L. E. y Feliciano, L. (2018). Trayectorias de empleabilidad de los jóvenes que abandonan el sistema de protección. *Educatio Siglo XXI*, *36*(3), 485-504.

Alonso, L. E., Fernández, C. J. y Ibáñez, R. (2017). Juventud y percepciones de la crisis: precarización laboral, clases medias y nueva política. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, *37*, 155-178.

Andreu, I., Faura, Ú., Fernández, A. belén, García, O., Haz, F. E., Hernández, M., Lafuente, M., Manzanera, S. y Romero, E. (2018). *Inserción social y laboral de los jóvenes en la Región de Murcia* (1ª). Universidad de Murcia.

Angulo, M. (2020). Precariedad y exilio en la juventud española actual. Discursos y semblanzas periodísticas de la crisis. 2008-2016. *Estudios Sobre el Mensaje Periodístico*, *26*(1), 13-24.

Briales, Á. (2016). *El Tiempo Superfluo. Una Sociología Crítica Del Desempleo. El Caso De España (2007-2013)*. [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid] E-Prints Complutense.

Cantos, R. (2015). *Barreras a la inclusión social de población drogodependiente cronificada: análisis desde la perspectiva de género.* Fundación Atenea.

Cantos, R. (2016). *Hombres, mujeres y drogodependencias: explicación social de las diferencias de género en el consumo problemático de drogas.* Fundación Atenea.

Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T. (2011). El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales. En *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas* (pp. 13-95) Catarata

Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós.

Castellano, R. y Rocca, A. (2018). Disparidades de género en Europa. Comparación de las condiciones laborales de hombres y mujeres asalariados. *Revista Internacional del Trabajo*, *137*(4), 643-663.

Colom, M. C. y Molés, M. C. (2019). Independencia residencial y dedicación laboral de los jóvenes españoles: Un análisis por Comunidades Autónomas. *Revista de Estudios Regionales*, *116*, 187-211.

Consejo Económico y Social. (2020). *Jóvenes y mercado de trabajo en España* (nº 28). Consejo Económico y Social.

Díez Rodríguez, F. (2014) William Beveridge: trabajo y empleo. Empleo y bienestar. En *Homo Faber. Historia intelectual del trabajo 1675-1945* (pp. 613-645) Siglo XXI.

Dubet, F. y Martuccelli, D. (2000). La desinstitucionalización en Dubet, F. (Ed.) *¿En qué sociedad vivimos?* (pp. 201-235). Losada.

Eurostat (2000-2020). Edad media de emancipación.

Fernández, A., García, J. L. y García, M. (2019). La formación profesional básica, una alternativa para atender las necesidades educativas de los jóvenes en riesgo social. *Revista de humanidades*, 36, 211-231.

Fundación Foessa. (2022). *Evolución de la cohesión social y consecuencias de la Covid-19 en España*.

García, J.M y Martínez, J.S. (2020). Los jóvenes “Ni-Ni”: un estigma que invisibiliza los problemas sociales de la juventud. *Archivos analíticos de políticas educativas, 28*(1), 1-29.

Gil, H. y Rendueles, C. (2019). Entre el victimismo meritocrático y la resignación. Dos percepciones antagónicas de la precariedad juvenil en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, *37*(1), 31-48.

González-Lorente, C. y Martínez-Clares, P. (2021). ¿Qué factores influyen en el camino hacia la inserción sociolaboral del estudiante universitario? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, *176*, 59-78.

Gutiérrez, T. (2016). El auge del empleo precario en Europa. Conceptos, indicadores y efectos de la crisis económica mundial. *Revista Internacional del Trabajo*, *135*(4), 515-549.

Ibáñez, M. y Vicente, M. R. (2020). La segregación ocupacional por sexo. Evolución en España 2001-2011: diez años de caminar sin avanzar. En *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, *171,* 43-62.

Instituto Nacional de Estadística (INE) (1975-2020). Indicadores Demográficos Básicos.

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2007-2022). Encuesta de Población Activa.

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2008-2019). Encuesta de Estructura Salarial.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado, 64,* de 14 de marzo de 1980. https://www.boe.es/eli/es/l/1980/03/10/8

Martín, A., Lope, A., Barrientos, D. y Moles, B. (2018). Aprendiendo a trabajar: trayectorias y discursos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, *164*, 115-134.

Martín, A., Lope, A., Carrasquer, P. y Molina, Ó. (2019). Aprendizaje basado en el trabajo: trayectorias laborales discontinuas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, *37*(1), 203-229.

Martín, V. y Pastor, I. (2021). Las políticas de empleo como refuerzo de la precariedad y la división sexual del trabajo: el papel del personal técnico. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, *39*(1), 53-72.

Martín-Palomo, M. T. y Tobío, C. (2018). Cambio y continuidad en tres generaciones de mujeres: un análisis longitudinal cualitativo de las formas de trabajo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, *162*, 39-54.

Méda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción* (pp. 27-49). Gedisa.

Ministerio de trabajo y Economía Social (2019, 2020 y 2021). *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

Moreno, A. M. (2021). Género, formación profesional e inserción laboral. *Asparkía, 38,* 83-104

Moreno, L. (2002). Bienestar mediterráneo y «supermujeres». *RES. Revista Española de Sociología*, *2*, 41-56.

Obispo, K. y Rentería, E. (2020). Aproximación al estudio de los significados y sentidos del trabajo en jóvenes. *Psicología desde el Caribe*, *38*(3), 343-367.

OIT (2021). *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Octava edición*. (nº 8). Organización Internacional del Trabajo.

Paz–Calderón, Y., Suárez–Zozaya, M. H. y Campos–Ríos, G. (2016). El papel del trabajo en la construcción del sujeto joven. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, *14*(2), 1303-1311.

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado, 36,* de 11 de febrero de 2012. https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/02/10/3

Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado, 313,* de 30 de diciembre de 2021. https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con

Rosa, H. (2016). La crítica normativa y la ideología revisitada. Desenmascarando las normas sociales ocultas de la temporalidad y La crítica ética 1. La promesa incumplida de la modernidad. En *Alienación y aceleración* (pp. 127-145). Katz.

Rubin, G. (1975). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. Revista Nueva Antropología, 8(30), 95-145.

Rubio, A. (2020). *Procesos de inclusión laboral desde la perspectiva de género*. Fundación Atenea

Santamaría, E. (2012). Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo. *Zerbitzuan*, *52*, 129-139.

Santamaría, E. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha. *Encrucijadas - Revista Crítica de Ciencias Sociales*, *15*, 1-24.

Sparreboom, T. (2018). La segregación ocupacional por horas de trabajo en Europa. *Revista Internacional del Trabajo*, *137*(1), 69-88.

Subirats, J., Gomà, R., y Brugué, J. (2005). *Análisis de los factores de exclusión social*. (nº 4). Fundación BBVA.

Subirats, J., Riba, C. Giménez, L., Obradors, A., Giménez, M., Queralt, D., Bottos, P., Rapoport, A. (2004) *Pobreza y exclusión social: un análisis de la realidad española y europea* (nº 16). Fundación La Caixa.

Tejero, A. (2017). Permanencia en la pobreza laboral: La influencia de la pobreza pasada en la presente. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, *157*, 141-162.

Verd, J. M. y Yepes, L. (2021). El empleo irregular en las trayectorias laborales de la población joven. Una aproximación de carácter descriptivo y secuencial. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, *39*(2), 329-350.

Anexos

Anexo I: Encuesta a jóvenes

Fundación Atenea

Encuesta sobre la inclusión laboral de las personas

¡Hola!

Estamos realizando una encuesta sobre las experiencias laborales de los y las jóvenes con empleo y en desempleo entre 20 y 29 años. Se tarda 8 minutos y es anónima, ¿nos ayudas?

¡Gracias!

Encuesta sobre la inclusión laboral de las personas

BLOQUE 1: Datos demográficos (1)

1. ¿Cuál es tu edad?

* 2. Eres...

- ◯ Mujer
- ◯ Hombre
- ◯ Prefiero describirlo

3. ¿En qué Comunidad Autónoma vives?

* 4. ¿Cuál es tu nacionalidad?

- ◯ Española
- ◯ Otra (especifica cuál)

5. ¿Cuál es tu nivel formativo?

Encuesta sobre la inclusión laboral de las personas

BLOQUE 1: Datos demográficos (2)

6. ¿Qué has estudiado concretamente? Por ejemplo: medicina, literatura, química...

7. ¿Cuántas personas viven en casa incluyéndote a ti?

* 8. ¿Cuál es tu situación laboral?

Encuesta sobre la inclusión laboral de las personas

BLOQUE 2: Inactividad

9. ¿Por qué no buscas trabajo?

* 10. ¿Has trabajado anteriormente?

- ◯ Sí
- ◯ No

Encuesta sobre la inclusión laboral de las personas

BLOQUE 3: Empleo actual (1)

11. ¿Cuántos trabajos tienes actualmente?

- ◯ Uno
- ◯ Dos o más

Para responder a las siguientes preguntas piensa en el trabajo **actual** en el que trabajes mayor número de horas.

12. ¿Cuál fue la vía de acceso a tu empleo actual?

13. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en tu empleo actual?

- ◯ Menos de un mes
- ◯ De 1 a 3 meses
- ◯ De 3 a 6 meses
- ◯ De 6 meses a 1 año
- ◯ Entre 1 y 2 años
- ◯ De 2 a 4 años
- ◯ Más de 4 años

14. ¿Qué tipo de contrato tienes?

15. ¿Qué jornada tienes?

- ◯ A tiempo completo
- ◯ A tiempo parcial

16. ¿Cuál es tu grado de satisfacción con tu trabajo actual?

Nada satisfecho/a — Muy satisfecho/a

17. Valora cuál es tu satisfacción respecto a los siguientes aspectos de tu trabajo actual:

	Ninguna satisfacción	Poca satisfacción	Bastante satisfacción	Mucha satisfacción
Salario	◯	◯	◯	◯
Jornada laboral	◯	◯	◯	◯
Cercanía a tuvivienda	◯	◯	◯	◯
Ambiente laboral	◯	◯	◯	◯
Medios para trabajar	◯	◯	◯	◯
Estabilidad	◯	◯	◯	◯

* 18. ¿Te gustaría seguir en tu actual trabajo?

- ◯ Sí
- ◯ No

Encuesta sobre la inclusión laboral de las personas jóvenes

BLOQUE 3: Empleo actual (2)

19. ¿Por qué no te gustaría seguir en tu actual trabajo?

20. ¿Se ajusta el trabajo que tienes a tus estudios?

- ◯ Sí
- ◯ No, mi puesto requiere de estudios mayores
- ◯ No, tengo un nivel de estudios superior al que requiere mi puesto

*21. ¿Has tenido otros trabajos anteriormente?

- ◯ Sí
- ◯ No

Encuesta sobre la inclusión laboral de las personas

BLOQUE 4: Desempleo (1)

22. ¿Cuánto tiempo llevas en desempleo?

- ◯ Menos de un mes
- ◯ De 1 a 3 meses
- ◯ De 3 a 6 meses
- ◯ De 6 meses a 1 año
- ◯ Entre 1 y 2 años
- ◯ De 2 a 4 años
- ◯ Más de 4 años

23. ¿Tienes prestación o subsidio por desempleo?

- ◯ Sí, tengo prestación
- ◯ Sí, tengo subsidio
- ◯ No

24. ¿Qué tipo de trabajo buscas?

* 25. De los siguientes recursos, indica cuáles usas en tu búsqueda de empleo:

- [ ] Redes sociales y portales de empleo (LinkedIn, Infojobs...)
- [ ] Empresas de trabajo temporal (ETT)
- [ ] Servicios de orientación/inserción laboral
- [ ] Ferias de empleo
- [ ] Garantía juvenil
- [ ] Cursos de formación con prácticas
- [ ] Enviar currículums directamente a las empresas de mi interés
- [ ] Portal de prácticas de mi centro de estudios
- [ ] Otro (especifique)

26. ¿Cambió tu método de buscar trabajo con la covid-19?

- ◯ No, no buscaba trabajo
- ◯ No, seguí con los mismos métodos
- ◯ Sí (especifica cómo cambió)

27. ¿En cuánto tiempo esperas encontrar trabajo?

- ◯ Menos de un mes
- ◯ De 1 a 3 meses
- ◯ De 3 a 6 meses
- ◯ De 6 meses a 1 año
- ◯ Más de un año

28. ¿Has realizado entrevistas de trabajo desde que estás en desempleo?

- ◯ Sí
- ◯ No

Encuesta sobre la inclusión laboral de las personas

BLOQUE 4: Desempleo (2)

29. ¿Cuántas entrevistas has realizado?

* 30. ¿Has trabajado anteriormente?

- ◯ Sí
- ◯ No

Encuesta sobre la inclusión laboral de las personas

BLOQUE 5: Empleos pasados

31. ¿Cuántos empleos distintos has tenido en el pasado? (Incluyendo aquellos en los que no tuvieras contrato de trabajo)

32. ¿En cuántas empresas/particulares has trabajado? (Incluyendo también el trabajo sin contrato)

33. ¿Qué tipos de contratos has tenido en el pasado?

- ☐ Indefinido
- ☐ Formativo
- ☐ De duración determinada (temporal)
- ☐ Fijo-discontinuo
- ☐ Becas/prácticas
- ☐ Autónomo/a
- ☐ Sin contrato de trabajo

34. ¿Qué tipo de jornadas has tenido en el pasado?

- ☐ A tiempo completo
- ☐ A tiempo parcial

35. ¿Cuál fue el motivo de finalización de tu último empleo?

- ◯ Fin de contrato
- ◯ Despido disciplinario
- ◯ Despido objetivo
- ◯ Despido colectivo
- ◯ Renuncié voluntariamente
- ◯ Excedencia
- ◯ Mi negocio fracasó
- ◯ Dejaron de contar conmigo (empleo sin contrato de trabajo)

Encuesta sobre la inclusión laboral de las personas

BLOQUE 6: Preguntas comunes (1)

36. ¿Estás sindicado/a?

- ◯ Sí
- ◯ No

37. ¿Trabajaste en pandemia?

- ◯ Sí
- ◯ No

38. ¿Cambió tu situación laboral con el covid?

- ◯ Sí
- ◯ No

Encuesta sobre la inclusión laboral de las personas

BLOQUE 6: Preguntas comunes (2)

39. ¿Qué ocurrió?

[ ]

[ ]

40. Valora los siguientes aspectos según la importancia que tienen a la hora de insertarte en

el mercado laboral

	Ninguna importancia	Poca importancia	Bastante importancia	Mucha importancia
Experiencia	○	○	○	○
Nivel de estudios	○	○	○	○
Idiomas	○	○	○	○
Habilidades	○	○	○	○
socialesManejo de	○	○	○	○
TIC	○	○	○	○

41. ¿Qué le pedirías a un trabajo?

42. ¿Cuáles son los principales obstáculos personales que crees que tienes para conseguir el empleo que deseas?

- ☐ Expectativas altas
- ☐ Carencia de formación
- ☐ Falta de conocimiento de idiomas
- ☐ Falta de experiencia
- ☐ Baja destreza en habilidades sociales
- ☐ Dificultades con el manejo de la tecnología
- ☐ Otro (especifique)

43. ¿Cuál es el principal problema del mercado laboral?

Anexo II: Encuesta a profesionales

Fundación Atenea

Encuesta a profesionales sobre la inclusión laboral de las personas jóvenes

¡Bienvenida/o!

La presente encuesta forma parte del estudio "Barreras a la inclusión laboral de la población joven: un análisis desde la perspectiva de género" que estamos llevando a cabo desde Fundación Atenea. Con esta encuesta buscamos conocer e intentar dar respuesta a los retos que presenta la inclusión laboral en Españapara la población de 20 a 29 años. Por ello es imprescindible contar con la opinión de personas expertas en orientación laboral.

El cuestionario es anónimo y tiene una duración de 10 minutos. Puede difundir el link de acceso a otras personas profesionales de servicios de orientación laboral.

Desde Fundación Atenea le agradecemos enormemente su imprescindible participación.

Encuesta a profesionales sobre la inclusión laboral de las personas jóvenes

BLOQUE 1: Datos demográficos (1)

1. ¿Cuál es tu edad?

* 2. Eres...

- Mujer
- Hombre
- Prefiero describirlo

* 3. ¿En qué Comunidad Autónoma trabajas?

4. Indica los años que llevas trabajando en inserción laboral

5. ¿En qué tipo de servicio trabajas?

- [ ] Sector público
- [ ] Sector privado
- [ ] Tercer sector

* 6. ¿Trabajas o has trabajado con jóvenes a lo largo de tu experiencia en inserción laboral?

- ◯ Sí
- ◯ No

Encuesta a profesionales sobre la inclusión laboral de las personas jóvenes

BLOQUE 1: Datos demográficos (2)

* 7. ¿Trabajas actualmente con jóvenes?

- ◯ Sí
- ◯ No

Encuesta a profesionales sobre la inclusión laboral de las personas jóvenes

BLOQUE 2: Metodologías usadas

Para responder a las siguientes preguntas piensa en las situaciones en las que has trabajado con **jóvenes de 20 a 29 años**

* 8. ¿Qué métodos usas para la orientación/inserción laboral? Señala todos aquellos que uses.

- [ ] Talleres
- [ ] Charlas grupales
- [ ] Orientación profesional individual
- [ ] Orientación educativa
- [ ] Ayuda y orientación en la tramitación burocrática
- [ ] Orientación sobre elaboración de currículum
- [ ] Intermediación laboral
- [ ] Formación en técnicas de búsqueda de empleo y sus instrumentos
- [ ] Enseñanza de uso de TIC
- [ ] Entrenamiento en habilidades y destrezas personales y sociales
- [ ] Motivación, desarrollo personal y empoderamiento de la población desempleada
- [ ] Otro (especifique)

* 9. ¿Cuál crees que es la estrategia más eficiente para la inclusión laboral de la población joven?

* 10. ¿Y la menos eficiente?

* 11. A raíz del COVID-19, ¿hiciste cambios en las metodologías usadas para la orientación/inserción laboral?

- ◯ Sí
- ◯ No

Encuesta a profesionales sobre la inclusión laboral de las personas jóvenes

BLOQUE 3: Afectación de la COVID-19

12. ¿Cuáles fueron esos cambios?

13. ¿Qué ha ocurrido con el número de usuarios/as de tu servicio a raíz del COVID-19?

- ◯ Aumentaron
- ◯ Disminuyeron
- ◯ Se mantuvieron

Encuesta a profesionales sobre la inclusión laboral de las personas jóvenes

BLOQUE 4: Mercado laboral juvenil

14. ¿Cuál es el perfil de los y las jóvenes con los que trabajas/has trabajado? Señala todaslas opciones que requieras.

- ☐ Víctimas de violencia de género
- ☐ Mujeres
- ☐ Discapacitados/as
- ☐ Drogodependientes
- ☐

Población con bajo nivel formativo

- [ ] Reclusos/as
- [ ] Personas en situación de vulnerabilidad social o riesgo de exclusión
- [ ] Inmigrantes
- [ ] Refugiados/as
- [ ] Minorías étnicas
- [ ] Población general
- [ ] Otro/os (especifica cuáles)

15. ¿Con cuántos usuarios/as jóvenes trabajas aproximadamente en la actualidad?

* 16. ¿Cuál es el perfil de la población joven que goza de una mejor inclusión al mercado laboral?

* 17. Selecciona para cada uno de los siguientes casos qué tipos de contrato se adecúan mejor a la realidad. Se pueden señalar varias opciones.

	Indefinido	Formativo	De duración determinada	Fijo-discontinuo	Becas/prácticas	A tiempo completo	A tiempo parcial	Cualquiera de los anteriores
Tipo de contrato que quieren las mujeres jóvenes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tipo de contrato al que acceden las mujeres jóvenes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tipo de contrato que quieren los hombres jóvenes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tipo de contrato al que acceden los hombres jóvenes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

18. ¿Cuál es la duración aproximada de los contratos que encuentran los y las jóvenes?

- ◯ Menos de 6 meses
- ◯ De 6 meses a 1 año
- ◯ De 1 a 2 años
- ◯ Más de 2 años

19. ¿Cuánto tiempo suelen tardar los y las jóvenes en encontrar trabajo?

- ◯ De 1 a 3 meses
- ◯ De 3 a 6 meses
- ◯ De 6 meses a 1 año
- ◯ De 1 a 2 años
- ◯ Más de 2 años

20. Una vez han encontrado trabajo, ¿hay jóvenes que hayan vuelto a usar el servicio de inserción laboral por haber perdido el trabajo?

- ◯ Sí
- ◯ No

21. A rasgos generales, ¿los trabajos que encuentran los y las jóvenes se ajustan a su formación académica?

- ◯ Sí
- ◯ No, tienen menos formación académica de la requerida
- ◯ No, están sobrecualificados/as para los trabajos que desempeñan

Encuesta a profesionales sobre la inclusión laboral de las personas jóvenes

BLOQUE 5: Dificultades y propuestas

22. De la siguiente lista de dificultades para la inclusión de los y las jóvenes en el mercadode trabajo, señala si se presenta de forma general en mujeres, en hombres, en ambos (marcar la casilla de hombres y de mujeres) o si no es una dificultad (no marcar ninguna de las casillas).

	Mujeres	Hombres
Bajos salarios	☐	☐
Nivel formativo bajo	☐	☐
Carencia o escasas habilidades y destrezas	☐	☐
Falta de experiencia	☐	☐
Temporalidad	☐	☐
Parcialidad	☐	☐
Exigencias que establecen RRHH/empresas	☐	☐
Nacionalidad	☐	☐
Clase social	☐	☐
Sobrecualificación	☐	☐
Desconocimiento sobre las formas debúsqueda de empleo	☐	☐
Carencia de cohesión entre el mundo académico ylaboral	☐	☐

* 23. De las dificultades presentadas, señala cuáles son **las 3 más relevantes** para la inclusión de la población joven en el mercado laboral.

- [ ] Bajos salarios
- [ ] Nivel formativo bajo
- [ ] Carencia o escasas habilidades y destrezas
- [ ] Falta de experiencia
- [ ] Temporalidad
- [ ] Parcialidad
- [ ] Exigencias que establecen RRHH/empresas
- [ ] Nacionalidad
- [ ] Clase social
- [ ] Sobrecualificación
- [ ] Desconocimiento sobre las formas de búsqueda de empleo
- [ ] Carencia de cohesión entre el mundo académico y el laboral
- [ ] Género
- [ ] Otro (especifique)

* 24. ¿Qué cambiarías para mejorar la inclusión laboral de la población joven?

Anexo III: Guion de grupos de discusión

Guion jóvenes con empleo:

- **BLOQUE 1: Presentación.** Nombre, edad, nacionalidad y formación.
- **BLOQUE 2: Empleo actual.** ¿Qué hacéis? ¿Estáis contentos con vuestro trabajo? ¿Os gusta?
- **BLOQUE 3: Empleo pasado.** ¿Es vuestro primer trabajo? ¿Cómo os afectó la COVID-19?
- **BLOQUE 4: Desempleo.** ¿Cómo vivisteis el paro? ¿Conocéis lo que hay que hacer? ¿Hay paro entre vuestros amigos y amigas?
- **BLOQUE 5: Futuro empleo.** ¿Cómo veis vuestro futuro? ¿Qué trabajo os gustaría tener? ¿Qué necesidades o barreras encontráis?

Guion jóvenes en desempleo:

- **BLOQUE 1: Presentación.** Nombre, edad, nacionalidad y formación.
- **BLOQUE 2: Empleo actual.** ¿Qué hacéis? ¿Cómo habéis llegado al desempleo?
- **BLOQUE 3: Empleo pasado.** ¿Habéis tenido otros trabajos? ¿Cómo os afectó la COVID-19?
- **BLOQUE 4: Desempleo.** ¿Habéis estado en paro antes? ¿Cómo buscasteis empleo?
- **BLOQUE 5: Futuro empleo.** ¿Conocéis qué hay que hacer?

Anexo IV: Guion de entrevistas a profesionales

- **BLOQUE 1: Presentación.** Nombre, edad, servicio en el que trabaja, colectivos de intervención y años de experiencia.
- **BLOQUE 2: Características de la población joven.** Edades, sexo, nacionalidades, trayectorias laborales y formativas.
- **BLOQUE 3: Jóvenes y servicios de orientación laboral.** Itinerario de jóvenes que acceden al servicio, expectativas laborales, procesos de entrevistas y relaciones con el desempleo.
- **BLOQUE 4: Características de los trabajos.**
- **BLOQUE 5: Impacto de la COVID-19.** Influencia en la metodología de servicios de orientación laboral y personas usuarias, así como el perfil de estas últimas.
- **BLOQUE 6: Metodologías.** Evolución de los planes de empleo, metodologías menos eficientes, más eficientes e ideales.

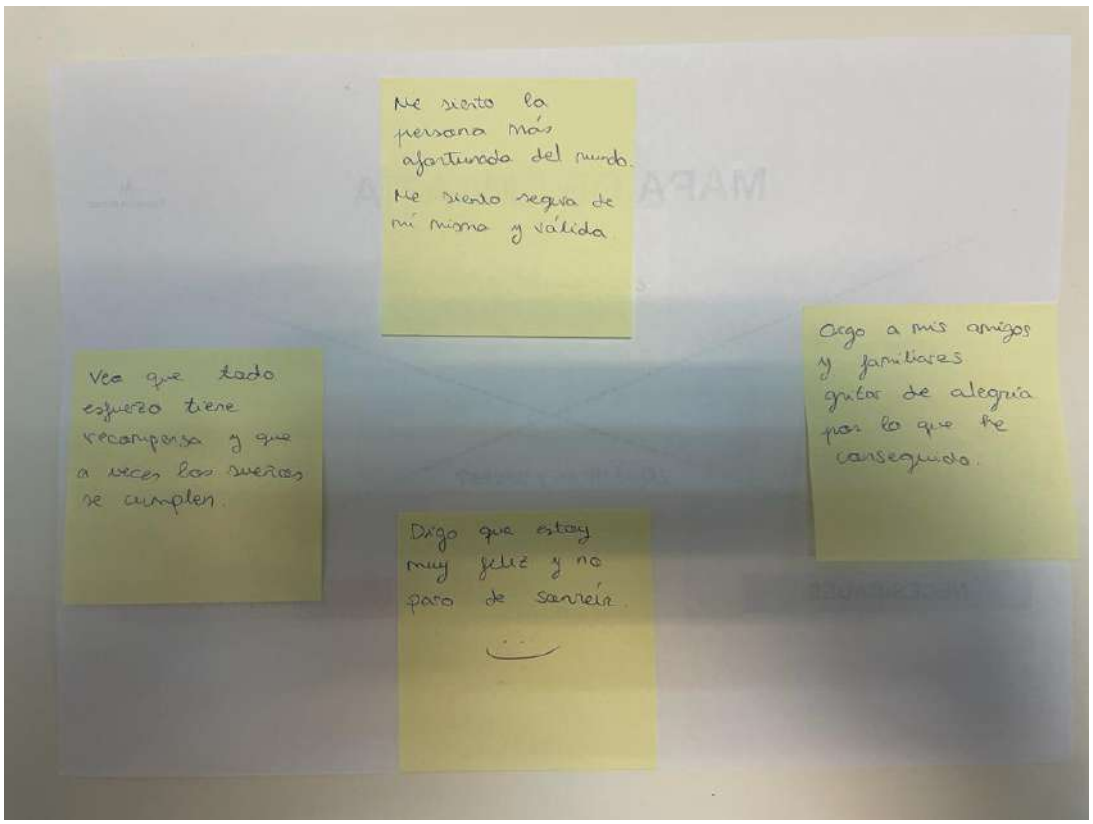
Anexo V: Tablas de correlaciones

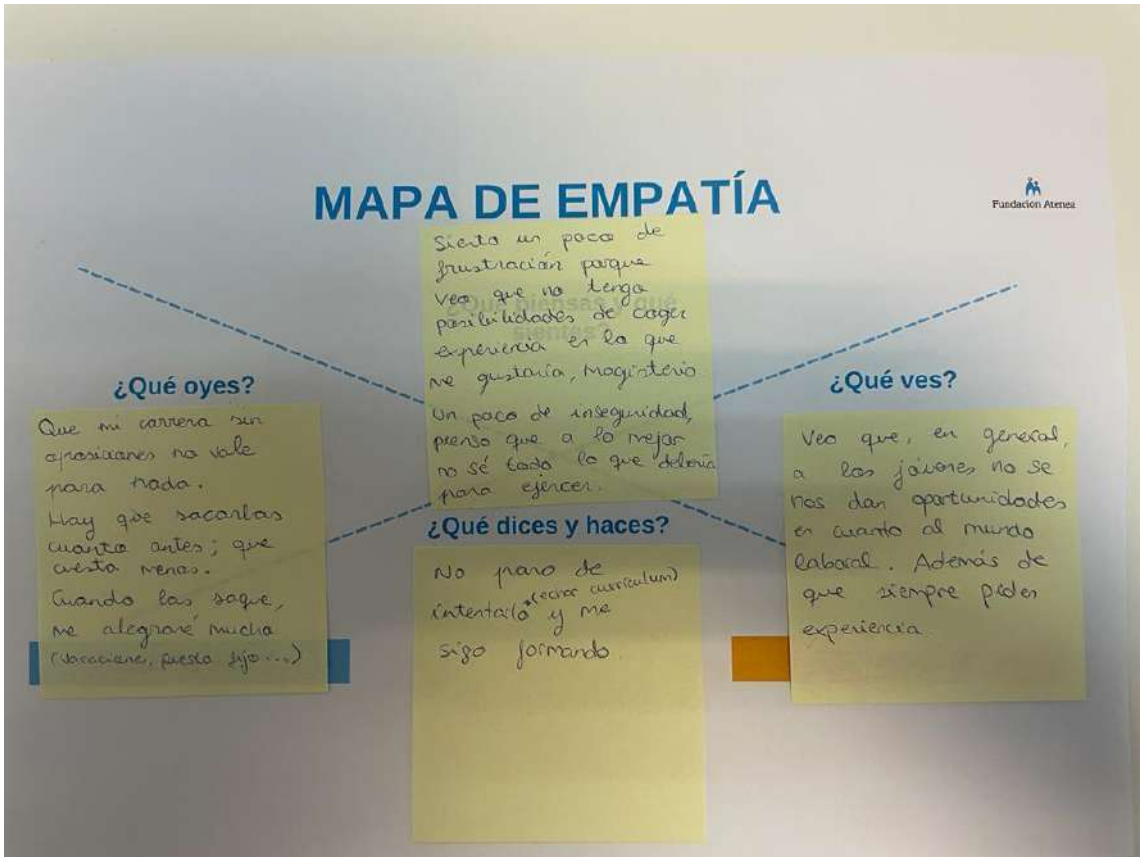
Correlaciones: satisfacción respecto a distintos aspectos del trabajo (Tabla 15)							
		Salario	Jornada laboral	Cercanía a tu vivienda	Ambiente laboral	Medios para trabajar	Estabilidad
Salario	Correlación de Pearson	1	,309**	,106	,120	,363**	,206*
	Sig. (bilateral)		,000	,204	,153	,000	,013
	N	144	144	144	144	144	144
Jornada laboral	Correlación de Pearson		1	,198*	,197*	,144	,260**
	Sig. (bilateral)			,017	,018	,084	,002
	N		144	144	144	144	144
Cercanía a tu vivienda	Correlación de Pearson			1	,087	,249**	,135
	Sig. (bilateral)				,300	,003	,107
	N			144	144	144	144
Ambiente laboral	Correlación de Pearson				1	,335**	,237**
	Sig. (bilateral)					,000	,004
	N				144	144	144
Medios para trabajar	Correlación de Pearson					1	,159
	Sig. (bilateral)						,057
	N					144	144
Estabilidad	Correlación de Pearson						1
	Sig. (bilateral)						
	N						144

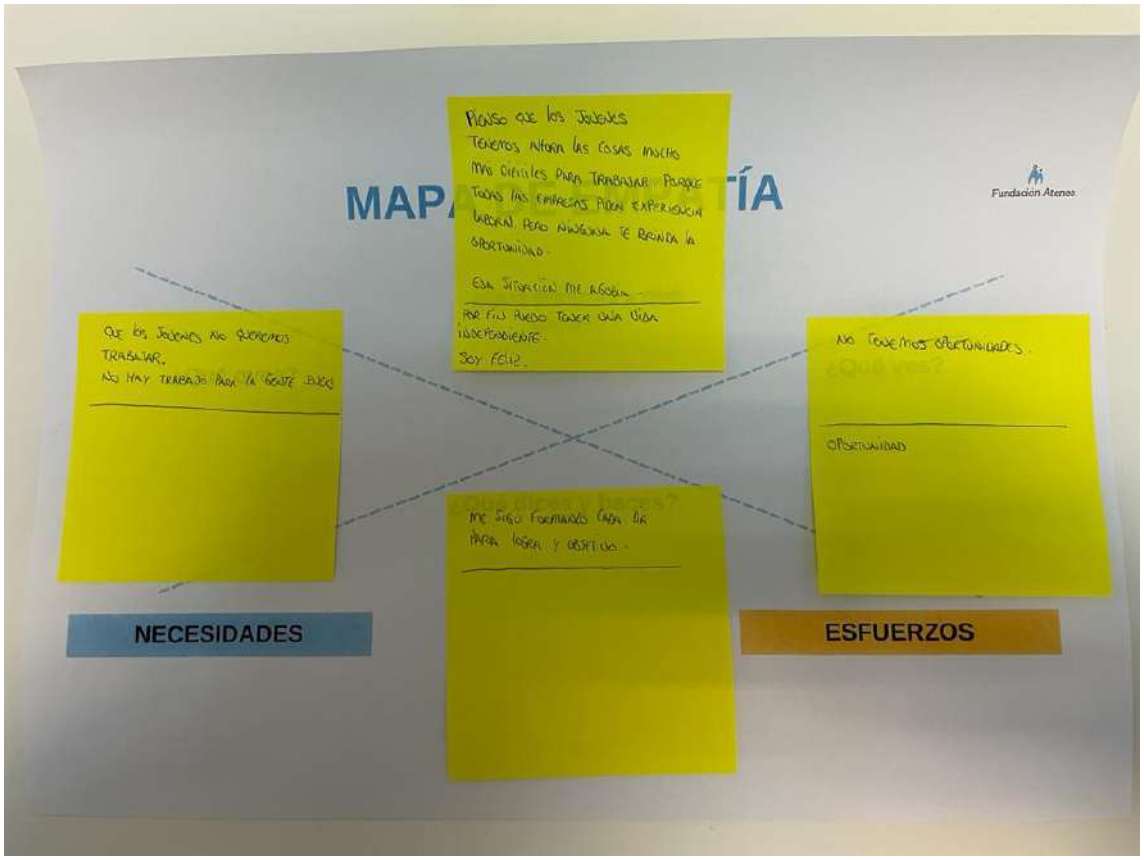
Correlaciones: Importancia de factores para la inclusión laboral (Tabla 19)							
		Experiencia	Nivel de estudios	Idiomas	Habilidades sociales	Manejo de TIC	Ambición
Experiencia	Correlación de Pearson	1	,087	,144*	,063	,035	-,099
	Sig. (bilateral)		,216	,041	,373	,625	,161
	N	203	203	203	203	202	203
Nivel de estudios	Correlación de Pearson		1	,015	,179*	,190**	,255**
	Sig. (bilateral)			,831	,011	,007	,000
	N		203	203	203	202	203
Idiomas	Correlación de Pearson			1	,122	,334**	,161*
	Sig. (bilateral)				,083	,000	,021
	N			203	203	202	203
Habilidades sociales	Correlación de Pearson				1	,295**	,266**
	Sig. (bilateral)					,000	,000
	N				203	202	203
Manejo de TIC	Correlación de Pearson					1	,277**
	Sig. (bilateral)						,000
	N					202	202
Ambición	Correlación de Pearson						1
	Sig. (bilateral)						
	N						203

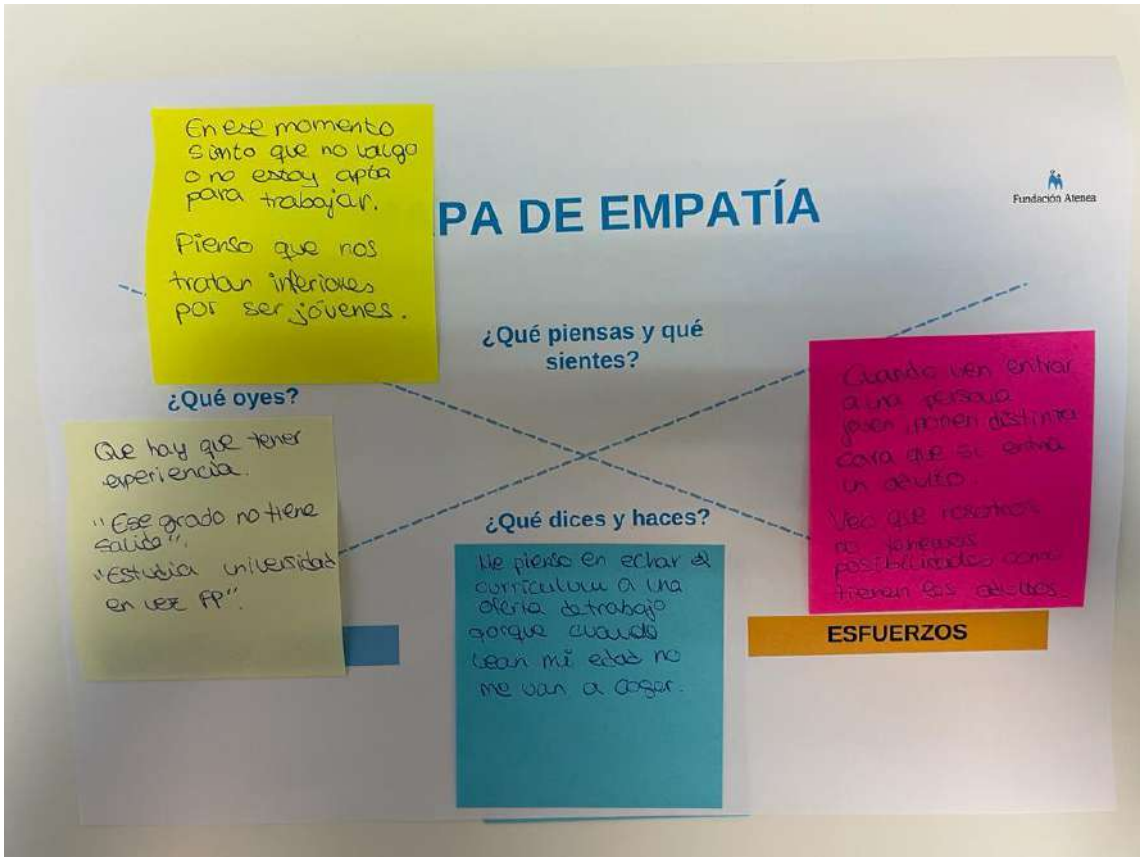
Anexo VI: Mapas de empatía

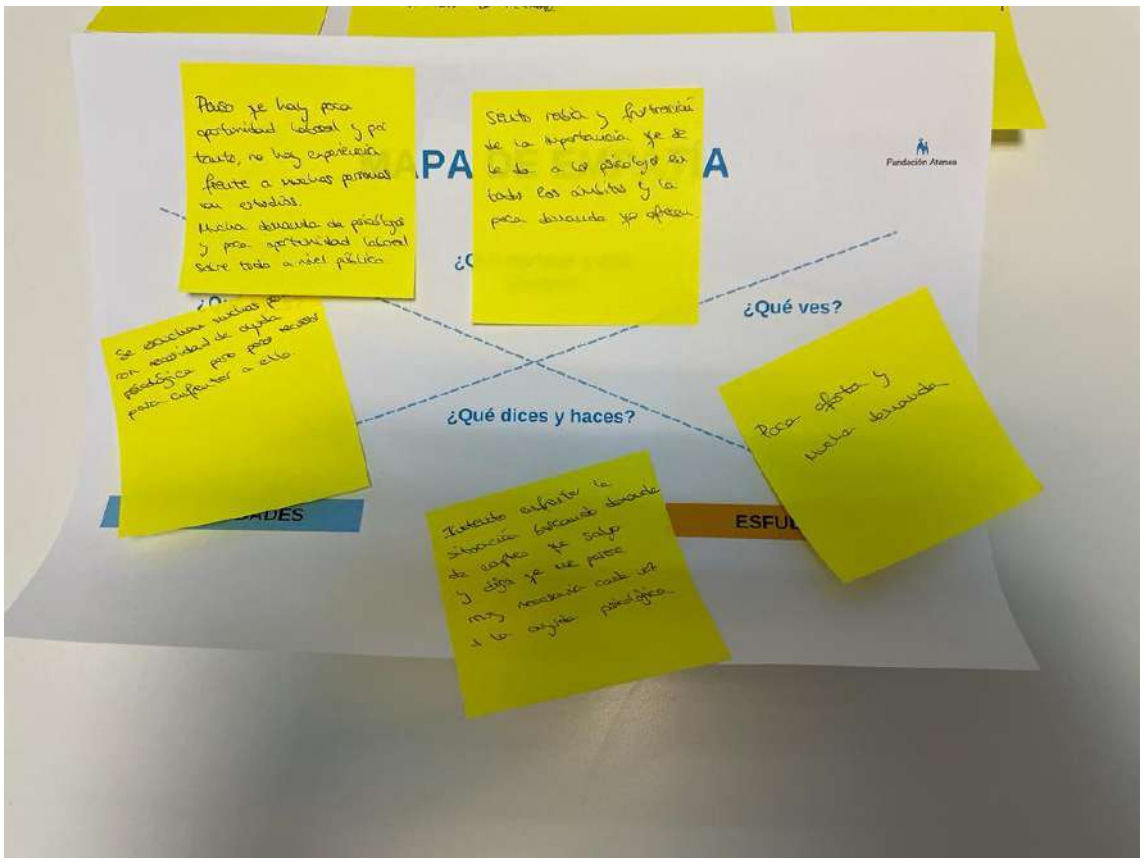





MAPA DE EMPATÍA
Fundación Atenea
Siento un poco de frustración porque veo que no tengo posibilidades de coger experiencia en lo que me gustaría, Magisterio
Un poco de inseguridad, pienso que a lo mejor no sé todo lo que debería para ejercer.
¿Qué oyes?
Que mi carrera sin oposiciones no vale para nada.
Hay que sacarlas cuanto antes; que cuesta menos.
Cuando las saque, me alegraré mucho (vacaciones, puesto fijo...)
¿Qué dices y haces?
No paro de (recrear currículum) intentarlo y me sigo formando.
¿Qué ves?
Veo que, en general, a los jóvenes no se nos dan oportunidades en cuanto al mundo laboral. Además de que siempre piden experiencia


Fundación Atenea
PIENSO QUE LOS JÓVENES TENEMOS AHORA LAS COSAS MUCHO MÁS DIFÍCILES PARA TRABAJAR PORQUE TODAS LAS EMPRESAS PIDEN EXPERIENCIA LABORAL PERO NINGUNA TE BRINDA LA OPORTUNIDAD.
ESA SITUACIÓN ME AGOBIA
PERO AL FIN PUEDO TENER UNA VIDA INDEPENDIENTE.
SOY FELIZ.
QUE LOS JÓVENES NO QUIEREN TRABAJAR.
NO HAY TRABAJO PARA LA GENTE JOVEN
ME SIGO FORMANDO CADA DÍA PARA LOGRAR MIS OBJETIVOS.
NO TENEMOS OPORTUNIDADES
OPORTUNIDAD
NECESIDADES
ESFUERZOS


En ese momento siento que no valgo o no estoy apta para trabajar.
Pienso que nos tratan inferiores por ser jóvenes.
PA DE EMPATÍA
Fundación Atenea
¿Qué piensas y qué sientes?
¿Qué oyes?
Que hay que tener experiencia.
"Ese grado no tiene salida".
"Estudia universidad en vez FP".
¿Qué dices y haces?
Me pienso en echar el curriculum a una oferta de trabajo porque cuando ven mi edad no me van a coger.
Cuando ven entrar a una persona joven, tienen distinta cara que si entra un adulto.
ESFUERZOS


Fundación Atenea
¿Qué ves?
¿Qué dices y haces?
Poca oferta y mucha demanda


¿Qué piensas y qué sientes?
¿Qué ves?
¿Qué dices y haces?
LA SOCIEDAD NO PREMIA AL SABER SINO "ALCONTACTO"
FALTA OPORTUNIDADES
-DURACIÓN
- SECTOR (ESOQUÍMICO)
- PROMOCIÓN INTERNA
DEL LADO "GANADOR" PSOE → TODO POSITIVO
DEL PERDEDOR "PP" CONFLICTOS / ENGAÑO
SOLUCIONES POCAS
PRECARIEDAD
SUELDOS BAJOS
SOBRE CUALIFICACIÓN (INGINIERO TRABAJANDO ACADÉMICA DE AUXILIAR)
TEMPORALIDAD
ALEGRÍA
ALIVIO
LAMENTARME, TRATAR DE CREAR (AUTOEMPLEO)
-FORMACIÓN COMPLEMENTARIA
ALEGRARME
INVESTIGAR
ILUSIÓN (first sole)

Anexo VII: Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Mandatos de género de las mujeres 33
Ilustración 2. Mandatos de género de los hombres 34
Ilustración 3. Las etapas de la producción económica en España 36

Anexo VIII: Índice de gráficos

Gráfico 1. Edad media a la primera maternidad (1975-2020), el primer matrimonio (1976-2020) y a la emancipación (2000-2020) 31
Gráfico 2. Porcentaje de trabajadores a jornada completa en función de su ganancia con respecto al SMI (respecto al total de trabajadores). 41
Gráfico 3. Tasa de paro por sexo. Periodo 1977-2021 43
Gráfico 4. Tasa de actividad por sexo. Periodo 1977-2021 43
Gráfico 5. Porcentaje de contratos según el tipo. Comparativa población general – jóvenes. .. 45
Gráfico 6. Trabajadores con contrato registrado en los Servicios Públicos de Empleo que han sido contratados por empresas de trabajo temporal para ser cedidos a empresas usuarias por edad 47
Gráfico 7. Tasas de desempleo de la población joven por nivel formativo y sexo. 48
Gráfico 8. Porcentaje de ocupados jóvenes por tipo de jornada y sexo sobre el total de jóvenes 49
Gráfico 9. Tasa de paro: comparativa jóvenes – población total 49
Gráfico 10. Ganancia media anual por trabajador/a joven 50
Gráfico 11. Distribución por sexo de jóvenes 13
Gráfico 12. Edad de jóvenes por grupos 14
Gráfico 13. Distribución de la situación laboral de jóvenes 14
Gráfico 14. Distribución de jóvenes por Comunidad Autónoma 14
Gráfico 15. Distribución de profesionales por Comunidad Autónoma 17
Gráfico 16. Distribución de profesionales por sexo 17
Gráfico 17. Distribución de profesionales por tipo de sector 17
Gráfico 18. Distribución de profesionales por experiencia profesional 17
Gráfico 19. Nivel formativo 54
Gráfico 20. Tipos de contratos celebrados en el pasado 57
Gráfico 21. Motivo de finalización del último empleo 58
Gráfico 22. Tiempo de permanencia en el empleo 61
Gráfico 23. ¿Los trabajos que encuentra la población joven se ajustan a su formación académica? 62
Gráfico 24. Tiempo en desempleo 63

Gráfico 25. ¿Tienes prestación o subsidio por desempleo? 64
Gráfico 26. Cambios en la situación laboral durante la COVID-19 67
Gráfico 27. ¿Cambió tu método de buscar trabajo con la COVID-19? 67
Gráfico 28. A raíz de la COVID-19, ¿hiciste cambios en las metodologías usadas? 69
Gráfico 29. Cambios en la metodología de los servicios de orientación durante la COVID-19 . 70
Gráfico 30. ¿Qué ha ocurrido con el número de usuarios/as de tu servicio a raíz de la COVID-19? 71
Gráfico 31. ¿Cuál fue la vía de acceso a tu empleo actual? 73
Gráfico 32. Tipo de trabajo buscado por personas desempleadas 79
Gráfico 33. Formas de búsqueda de empleo 79
Gráfico 34. Tiempo estimado en encontrar empleo 81
Gráfico 35. ¿Qué le pedirías a un trabajo? 82
Gráfico 36. ¿Te gustaría seguir en tu actual trabajo? 83
Gráfico 37. Comparativa para el tipo de trabajo deseado y el accedido para mujeres 85
Gráfico 38. Comparativa para el tipo de trabajo deseado y el accedido para hombres 85
Gráfico 39. Comparación de expectativas y deseos respecto a la contratación por sexo 86
Gráfico 40. Perfil de las personas usuarias de los servicios de orientación laboral 89
Gráfico 41. Perfil de jóvenes que goza de una mejor inclusión laboral 90
Gráfico 42. Estrategias menos eficientes desde los servicios de orientación laboral 93
Gráfico 43. Métodos usados desde los servicios de orientación laboral 95
Gráfico 44. Metodologías más eficientes desde los servicios de orientación 97
Gráfico 45. Dificultades más relevantes para la inclusión laboral de jóvenes 99
Gráfico 46. Principales obstáculos personales que aprecia la población joven 100
Gráfico 47. Principal problema del mercado laboral para la población joven 101
Gráfico 48. ¿Estás sindicado/a? 103
Gráfico 49. Reincidencia de población usuaria en servicios de inserción laboral 108
Gráfico 50. Mejoras de profesionales para la inclusión laboral de jóvenes 113

Anexo IX: Índice de nubes de palabras

Nube de palabras 1. Estatuto de los trabajadores de 1980 38
Nube de palabras 2. Reforma laboral de 2012. 39
Nube de palabras 3. Reforma laboral de 2021. 42