



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

**Una aproximación de la visión del trabajo según los
jóvenes aragoneses de 22 años**

**An approach to the vision of the work according to
aragonese young people of 22 years**

Autora:

Paula Ibarz Jimenez

Directora:

Amparo Gracia Bernal

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO

2021/2022

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Conceptos teóricos clave	5
2.2. El desempleo y sus tipos	7
2.2.1. Definición de Desempleo.....	7
2.2.2. Tipos de desempleo.....	7
2.3. Distribución del Desempleo juvenil	8
2.3.1. Tasa de paro juvenil por género en España.....	8
2.3.2. Tasa de paro en España para ambos sexos en 2021	10
2.3.3. Tasa de paro en Aragón según sexos para los menores de 25 años	11
2.3.4. Comparativa de la tasa de paro entre los menores de 25 años y los de 25 años y más de edad en Aragón	12
2.3.5. Tasa de paro por tramos de edad según el nivel de formación alcanzado en 2021 en España.....	13
2.3.6. Porcentaje de ocupación por ramas de actividad para ambos sexos en cada grupo en 2021 en España.....	15
2.4. Análisis de una perspectiva sociológica	16
3.MARCO LEGAL	19
3.1. Regulación del empleo juvenil	19
3.1.1. El sistema nacional de garantía juvenil	20
3.1.2. El plan de choque juvenil.....	20
3.1.3. La reforma laboral de 2012	21
3.1.4. Estrategia de juventud 2020.....	22
4. DETERMINANTES DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES	22
4.1. Nivel educativo	23
4.2. La sobrecualificación	23
4.3. La temporalidad de los contratos	25
4.4. Los jóvenes ‘ninis’ que ni estudian ni trabajan	25
4.5. la fuga de talentos	27
5.MARCO PRÁCTICO	28
5.1. Justificación del tema	28
5.2. Hipótesis	28
5.3. Objetivos	29
5.4. Metodología aplicada y técnicas de investigación	29
5.5. Resultados de la investigación	30
5.5.1. Aspectos generales.....	30
5.5.2. Nivel educativo	32

5.5.3. La sobrecualificación	34
5.5.4. La temporalidad de los contratos.....	36
5.5.5. El fenómeno de los jóvenes ‘ninis’ (que ni estudian ni trabajan).....	37
5.5.6. La fuga de talentos	38
6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	40
7. BIBLIOGRAFIA.....	43
7.1. Bibliografía	43
7.2. Marco Legislativo	47
8. ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	47
9. ANEXOS	49
9.1. Cuestionario a jóvenes de entre 22 y 25 años de edad	49

1.INTRODUCCIÓN

El desempleo juvenil en España constituye una de las principales variaciones del mercado de trabajo con implicaciones directas sobre la situación económica presente y futura de los jóvenes parados y sobre el conjunto de la economía. Las condiciones laborales de la población en general y de los jóvenes dependen de la eficacia del sistema educativo. Cuando se da un exceso de oferta de trabajo y de elevados requerimientos formativos por parte de las empresas la probabilidad de que un joven acceda a un puesto de trabajo estable depende de la cantidad y calidad de la educación recibida. Por lo que, las causas del desempleo juvenil en España hay que buscarlas en las deficiencias del sistema educativo y del mercado de trabajo. Entre las primeras destaca el abandono escolar temprano y, entre las segundas, la escasa efectividad de las políticas activas de empleo (García, 2011).

Por lo tanto, es importante observar los mercados y sus diferencias con especial atención entre la situación que viven los jóvenes y los adultos, ya que son los jóvenes los que tienen mayores dificultades a la hora de encontrar un empleo o insertarse en el mundo laboral principalmente por la falta de experiencia o la preparación insuficiente.

La situación peor de España en comparación con otros países respecto a las tasas de paro entre jóvenes y adultos se debe al enorme impacto que tuvo la crisis de la Gran Recesión iniciada en 2008 ya que generó una situación peor que en el resto de los países (Arrazola, 2018).

Especialmente, el desempleo juvenil implica un problema mayor respecto a otros colectivos ya que el futuro social y económico de la economía depende de los jóvenes por lo que si no se incorporan de manera eficaz y en buenas condiciones a la actividad económica el futuro de la economía y de los jóvenes estará en riesgo.

Ser joven supone un verdadero problema para acceder al mercado laboral porque este colectivo tiene dificultades a la hora de encontrar un empleo por diversos motivos que se irán desarrollando a lo largo del trabajo.

La diferencia entre las tasas de desempleo entre los jóvenes y los adultos se puede deber a diferentes factores. También, la teoría del capital humano nos dice que cuanto mayor es el nivel educativo del trabajador mayor es su productividad y salario, por lo que, como bien apunta Montalvo (2009) un aumento del nivel educativo se transformará en un aumento de la productividad.

Las altas tasas de desempleo juvenil se asocian con elevados costes sociales y económicos. Además, tienen un gran impacto psicológico ya que puede generar una disminución de la autoestima de los individuos que lo sufren provocando problemas de salud tanto física como mental (Bell y Blanchflower,2011; Strandh et al.,2014) asimismo pueden causar una sensación de soledad y de exclusión social provocando graves problemas de salud mental como la depresión (Espluga et al. 2004).

Este trabajo tiene como propósito analizar la situación de los jóvenes en España, centrándome en la Comunidad autónoma de Aragón.

La primera parte del trabajo describe el desempleo juvenil según diferentes características, observando cómo es la realidad de nuestro mercado laboral y sus principales problemas. Se relatarán las principales medidas adoptadas para fomentar el empleo juvenil y cuáles son las principales barreras a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

De este modo, lo que se pretende es llevar a cabo una revisión teórica para poder alcanzar toda la información posible acerca de este problema, además de investigar sobre el marco especificando todo aquello relacionado con la regulación del empleo juvenil para poder conocer la situación actual sobre el desempleo juvenil.

Por último, tras la exposición teórica se procederá a un análisis y valoración de la información proporcionada por jóvenes aragoneses de 22 años (ampliada hasta los 25 años). Para llevarlo a cabo se ha utilizado una metodología cuantitativa basada en una encuesta con preguntas cerradas.

Con la realización de este trabajo lo que se pretende es darle una mayor visibilidad a este tema tan presente de la actualidad y que afecta en mayor medida a los jóvenes.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Conceptos teóricos clave

A lo largo del trabajo se va a hablar de los términos que a continuación se desarrollan para conocer y tener una visión más amplia de ellos.

La juventud según las Naciones Unidas (1992) comprende a las personas entre 15 y 24 años ambos inclusive.

Por otra parte, el desempleo juvenil para López (2022) se define como la cantidad de población activa entre 15 y 24 años que se encuentra sin empleo.

Al contrario de ello, otro término importante es el empleo juvenil, siguiendo con la idea de la Organización Internacional del trabajo (OIT) el empleo juvenil es uno de los objetivos de desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas (2000) el cual consiste en proporcionar a los jóvenes un trabajo digno y productivo, además de reducir la tasa de desempleo juvenil.

Por último, hay unas tasas muy importantes en relación con el desempleo siendo estas:

- **Tasa de Desempleo:**

La tasa de paro o desempleo mide el nivel de desocupación en relación con la población activa, es decir, es la parte de la población que estando en edad, disposición y en condiciones para trabajar, no tiene un puesto de trabajo (Vázquez, 2015).

$$\text{Tasa de Desempleo: } \frac{\text{Nº de desempleados}}{\text{Población activa}} \times 100$$

Fuente: Economipedia (elaboración propia)

- **Tasa de actividad:**

La tasa de actividad es un índice encargado de medir el nivel de empleo de un país. Es calculado como el cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar o mayor de 16 años (Vázquez, 2021).

$$\text{Tasa de actividad: } \frac{\text{Población activa}}{\text{Población en edad de trabajar o mayores de 16 años}} \times 100$$

Fuente: economipedia (elaboración propia)

- **Tasa de ocupación:**

La tasa de ocupación (Vázquez, 2021) mide el cociente entre el número de personas ocupadas, cuyo rango de edad oscila entre los 16 años hasta los 64 y la población total que comprende el mismo rango de edad.

$$\text{Tasa de ocupación: } \frac{\text{Número de ocupados}}{\text{Población total con 16 años o más}}$$

Fuente: economipedia (elaboración propia)

- **Tasa de inactividad:**

La tasa de inactividad, como bien dice Westreicher (2021) es el índice cuyo resultado relaciona las personas dependientes y las personas en edad de trabajar.

$$\text{Tasa de inactividad: } \frac{\text{Población menor de 16 y mayor de 64 años}}{\text{Población en edad de trabajar (entre 16 y 64 años)}}$$

Fuente: economipedia (elaboración propia)

2.2. El desempleo y sus tipos

2.2.1. Definición de Desempleo

Primero de todo, sobre este término es relevante seguir con la idea que se adoptó en la Conferencia de Estadígrafos del Trabajo de 1954 en la que se establecen las condiciones que ha de tener un trabajador para estar desocupado en el período de referencia:

- Estar desempleado, es decir, no tener un trabajo remunerado o un trabajo por cuenta propia
- Estar disponible para trabajar, tanto como empleado como independiente
- Estar buscando una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia en el último período especificado

2.2.2. Tipos de desempleo

En cuanto a los tipos de desempleo encontramos diferentes definiciones de gran importancia para poder tener una estructura más clara de dichos conceptos mencionados a continuación:

- **Desempleo cíclico:**

El desempleo cíclico según Roldán (2017) es causado por las modificaciones económicas que suceden en el país. Se caracteriza por el ciclo económico que atraviesa una nación en un momento determinado. Este desempleo se da cuando la determinada nación atraviesa un período de crisis o recesión.

Por otro lado, siguiendo con la idea de Mayorga (2005) el desempleo cíclico se presenta cuando se da un período de reducción temporal o transitorio de la demanda agregada, es por eso por lo que se dice que es de carácter macroeconómico. Además, se ha atribuido a reducciones en la demanda agregada o en alguno de sus componentes como el consumo, las exportaciones o la inversión (López, 1996).

- **Desempleo estructural:**

El desempleo estructural se da cuando no hay una correspondencia entre la oferta y la demanda, ya sea por las calificaciones, las habilidades o las características de la mano de obra al no cumplir con los requerimientos de la demanda (Yarce, 2000).

Como bien dice Roldán (2017) este tipo de desempleo es generado porque los demandantes de empleo no logran encontrar el perfil del trabajo que buscan. No viene dado por la escasez de la demanda, sino por un cambio relevante en la tecnología o consumidores que ha modificado las necesidades de los empleadores, por lo que los trabajadores no han tenido tiempo suficiente para ajustar sus habilidades ante esta necesidad.

- **Desempleo estacional:**

Otro término de gran importancia es el desempleo estacional que siguiendo con lo que dice Cruzito (2021) se describe como una situación en la que los trabajadores experimentan un período de desempleo en

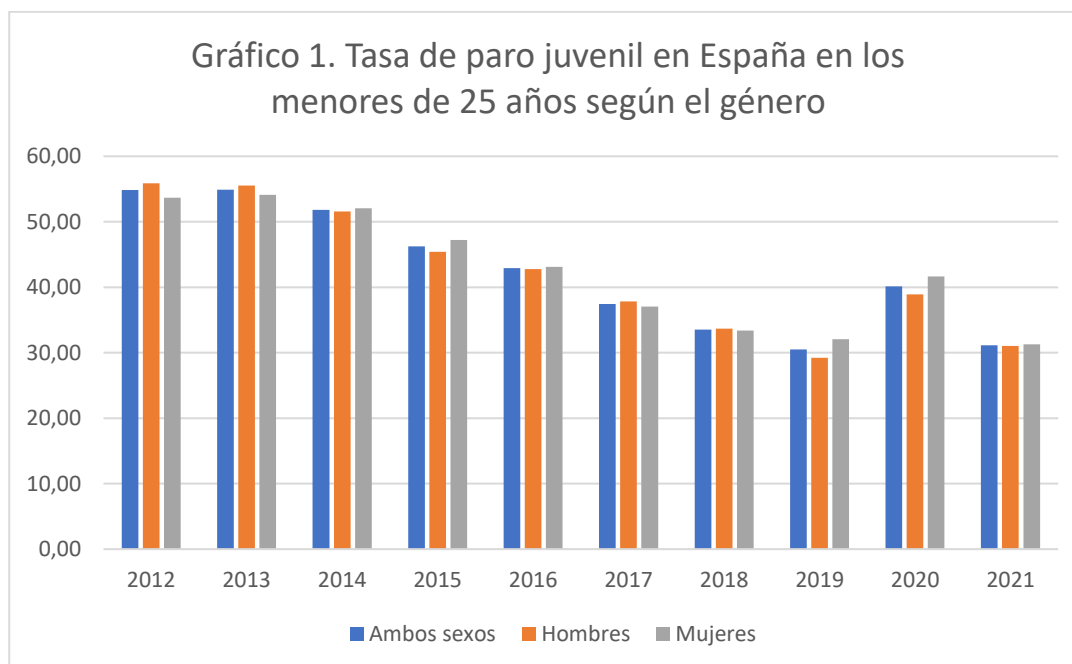
determinadas épocas del año debido a que la demanda ha disminuido. Muchos trabajadores se adaptan a este tipo de desempleo trabajando lo máximo posible cuando la demanda es alta y ahorrando todo lo posible para luego vivir de esos ahorros. Por lo tanto, siguiendo con lo que dice este autor, este tipo de desempleo no es duradero ya que siempre llega la temporada alta de trabajo y muchos trabajadores vuelven a tener empleo.

- **Desempleo friccional:**

Por último, el desempleo friccional para Arias (2021) es el desempleo voluntario que dura el tiempo entre que el trabajador abandona su empleo hasta que encuentra otro. Este tipo de desempleo tal y como apunta este autor, es dependiente de la situación personal de cada trabajador. Se puede dar por los estudios, el cuidado de familiares, el cambio de residencia, etc. Por lo que se relaciona con la búsqueda de otro trabajo en el mismo sector, con una mejor remuneración.

2.3. Distribución del Desempleo juvenil

2.3.1. Tasa de paro juvenil por género en España



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (elaboración propia)

Por lo general en este gráfico se puede observar como la tasa de paro juvenil es similar en todos los años registrados en el caso de los hombres y de las mujeres. Por lo que apenas existe diferencias de género en este sentido.

Hay que prestar especial atención al año 2019 ya que podemos observar que es el año que menor tasa de paro ha habido, con una media del 30,51% y seguido a este se aprecia el 2021 con un 31,15%.

Los jóvenes pueden tener determinadas aspiraciones en relación con la inserción laboral que pueden ser desajustadas con la realidad del mercado. Por lo que, mientras tengan un sustento familiar van a seguir en busca del empleo acorde con sus expectativas o hasta que se ajusten estas a las características de los puestos de trabajo disponibles (Tokman, 2003).

Por eso, se puede observar un elevado desempleo desde el 2012 al 2021, lo que puede provocar la dificultad de emancipación, ya que el hecho de no recibir ningún tipo de ingresos genera que deban tener que sobrevivir con el dinero proporcionado por sus progenitores, lo que conlleva a una gran dependencia económica. Estas dependencias pueden ocasionar unas bajadas de la natalidad ya que los jóvenes no deciden tener hijos hasta que tengan una situación laboral estable.

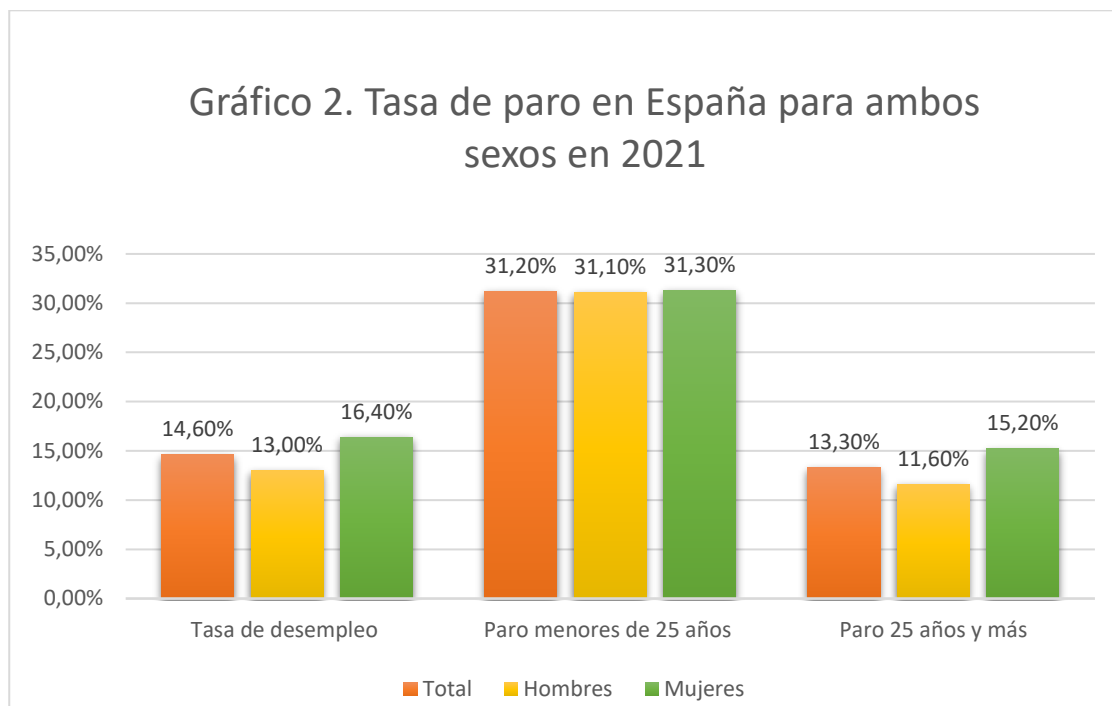
Esta gran problemática hace que muchos jóvenes sigan parados mientras que otros buscan y encuentran trabajo en el extranjero. La Estadística del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero (2021) establece la tendencia del aumento de los jóvenes que residen en el extranjero. A partir de 2010, con la crisis financiera e inmobiliaria comenzó a darse este fenómeno para encontrar diferentes oportunidades de trabajo en el exterior y es probable que aumente en los próximos años.

La emigración de la población joven supone para España una pérdida de capital humano, aunque también tiene efectos positivos para la economía española ya que evita en cierta medida que la tasa de paro se sitúe en niveles mayores, supone una mayor formación para la persona al enfrentarse a las dificultades que genera el adaptarse y aprender otra lengua y otra cultura y, por último, en cierto modo ahorra algunas prestaciones sociales a la población juvenil (Fundación Civismo, 2021).

Por lo tanto, hay que expresar que la fuga de talentos se da cuando personas con formación académica y profesional emigran a otros países en busca de nuevas oportunidades ya sean económicas o profesionales. Todo ello provoca una pérdida de competitividad del país que la sufre y como anteriormente se ha mencionado, mayoritariamente se da entre los más jóvenes. Como bien dice López (2019) no se aprovecha la productividad de los profesionales formados si esto sucede.

Otro efecto para tener en cuenta es la precariedad, la cual es causada por trabajos que ofrecen las empresas de carácter temporal, con salarios bajos y con una escasa formación. Este fenómeno impide tanto el crecimiento personal como el profesional (UGT, 2020).

2.3.2. Tasa de paro en España para ambos sexos en 2021



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (elaboración propia)

Como ya se ha comentado anteriormente, el desempleo afecta especialmente a los jóvenes. Este gráfico nos muestra la tasa de desempleo entre los menores de 25 años y los de 25 años y más diferenciando entre hombres y mujeres para poder llevar a cabo una comparativa más a fondo respecto al género.

Como se puede observar, la tasa de desempleo de la población más joven (menores de 25 años) resalta en comparación con los demás grupos de edades. El gráfico demuestra que el desempleo juvenil siempre ha estado por encima del desempleo de los otros grupos de edades alcanzando las cifras más elevadas de desempleo con una tasa de un 31,30% en el caso de las mujeres.

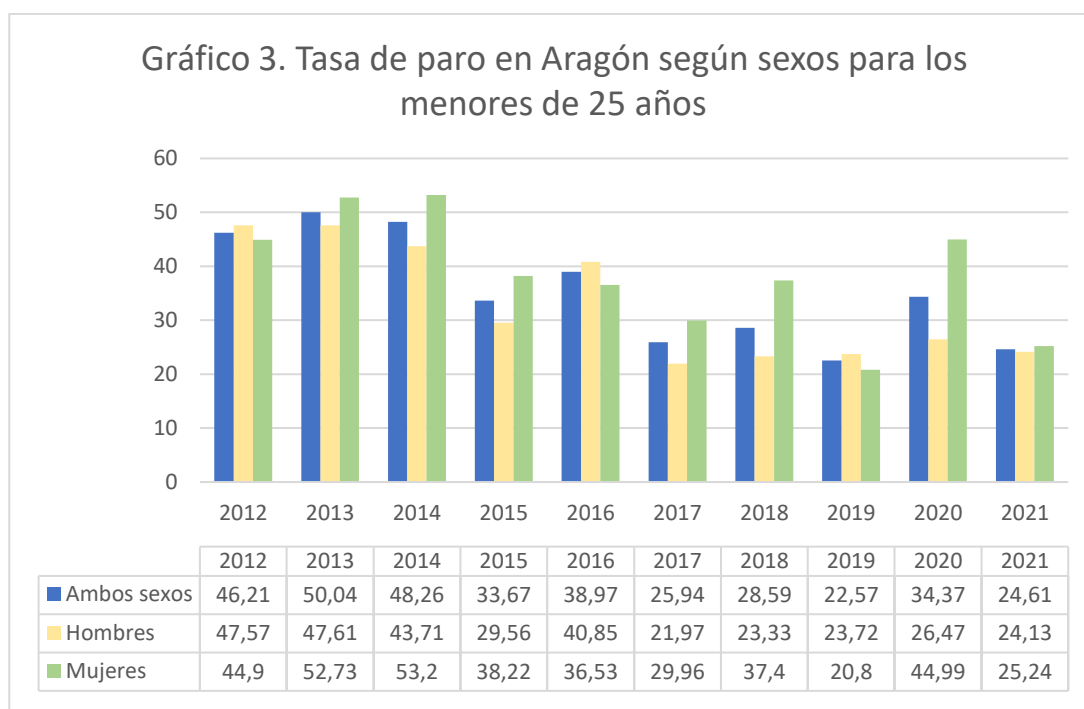
Las cifras más bajas de desempleo se encuentran en los que tienen más de 25 años alcanzando el porcentaje más bajo con un 11,60% en el caso de los hombres y el porcentaje en el caso de las mujeres con un 15,20%. Por lo que, cuanto mayores son los hombres y mujeres, mayores son sus tasas de actividad debido a la formación y la experiencia que han ido adquiriendo a medida que van cumpliendo años.

Las tasas de actividad entre los menores de 25 años y los de 25 años y más son diferentes porque las personas no ofrecen la misma cantidad de trabajo a lo largo de la vida laboral. Las tasas de desempleo son mayores en el caso de los menores de 25 años porque ese grupo de personas están inmersos en un período de formación, es decir, están invirtiendo en educación, por lo que ofrecen menos trabajo que el resto, además de que este grupo posee una menor experiencia en comparación con otras personas de mayor edad. Esto supone que observemos que las personas con 25 años o más tienen una tasa de desempleo más baja que los menores de dicha edad ya que entre otras cosas la oferta de trabajo es superior para estas personas.

Además, algunas personas menores de 25 años y que ya tienen alguna formación poseen más dificultades en el acceso al mercado laboral por primera vez debido a la dificultad que tienen las empresas para contratar y crear nuevos empleos a personas sin experiencia.

También, a partir de los 25 años las tasas de paro son menores lo cual supone que los trabajadores tienen ciclos laborales mucho más estables. Es por esto por lo que la edad es relevante a la hora de encontrar empleo, pero también hay que tener en cuenta otros factores importantes como son la formación y la experiencia.

2.3.3. Tasa de paro en Aragón según sexos para los menores de 25 años



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (elaboración propia)

Como se puede ver en el siguiente gráfico, a simple vista apreciamos que la tasa de desempleo para los menores de 25 años en Aragón ha disminuido considerablemente desde 2012 hasta la actualidad. Las cifras más altas se sitúan en 2014 para las mujeres con un 53,20%, es decir, más de la mitad de la población femenina se encontraba desempleada. Sin embargo, en el caso de los hombres, la cifra más alta es situada en 2013 con un 47,61%.

Por lo tanto, podemos apreciar como las diferencias de género en este sentido no son muy llamativas ya que los porcentajes no presentan grandes diferencias considerables y por ello presentan una carga porcentual similar.

En 2013 se consiguió la tasa de desempleo juvenil más alta para ambos sexos alcanzando un 50,04% por lo que la mitad de la población masculina y femenina de Aragón estaba desempleada. Entre otras cosas, pudo

ser originado por la crisis económica de 2008 ya que éstas pueden tener un impacto muy significativo sobre los mercados laborales.

La desigualdad es una característica que ha afectado al empleo de las mujeres jóvenes y que se ha visto agudizada con las crisis económicas tanto en términos de oportunidades como en la permanencia en el mercado laboral y en las condiciones de trabajo. Por lo que, el problema no se encuentra solo en el trabajo si no que se asocia con el conjunto de relaciones entre hombres y mujeres, es por esto por lo que se reclama la elaboración de nuevas políticas públicas y el impulso de cambios culturales (García, 2018).

Las grandes transformaciones del mercado laboral han dado paso a nuevas formas de empleo que acompañadas de una fuerte crisis originada entre 2007 y 2008 han ido combinando varias formas de empleo, desempleo y subempleo (Blanch, 2014). Según Jansen y Jiménez (2016) los jóvenes son uno de los grupos sociales más afectados por las consecuencias de esta crisis socioeconómica que afecta en mayor medida a los jóvenes menores de treinta años.

En términos generales, siguiendo la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2008 el empleo disminuyó en diferentes sectores, por lo que la tasa de paro se incrementó, aunque fue en 2009 cuando la crisis se manifestó en su mayor intensidad en la economía aragonesa. En el período de 2008 a 2015 Aragón perdió el 8,4% de sus empresas y por lo tanto siendo registradas en estos años las mayores tasas de paro.

La economía aragonesa tras seis años de crisis económica y dos recesiones experimentó en 2014 un cambio de ciclo relacionado con la creación de empleo. La inversión empresarial ha crecido desde 2013 y la comunidad autónoma de Aragón lo ha hecho mejor que en el promedio nacional debido al buen comportamiento del sector exportador de sus productos (Aixalá, 2016).

2.3.4. Comparativa de la tasa de paro entre los menores de 25 años y los de 25 años y más de edad en Aragón

Tabla 1: Comparativa de la tasa de paro entre los menores de 25 años y los de 25 años y más de edad en Aragón.

Tasa de paro por grupos de edad en Aragón		
	Menores de 25 años	25 años y más
2012	46,21%	16,37%
2013	50,04%	18,52%
2014	48,26%	16,68%
2015	33,67%	13,37%
2016	38,97%	11,80%
2017	25,94%	10,45%
2018	28,59%	10%
2019	22,57%	9,05%
2020	34,37%	10,89%
2021	24,61%	7,66%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (elaboración propia)

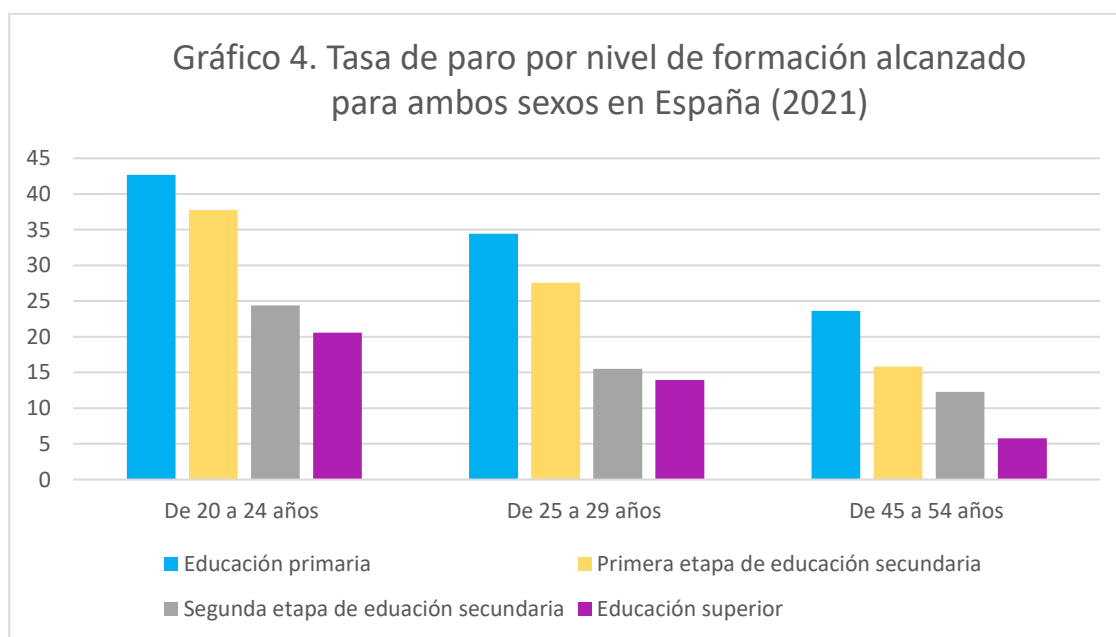
Como se puede apreciar en la siguiente tabla, las mayores tasas de desempleo se corresponden con los menores de 25 años, ocupando en un mayor lugar el 50,04% en 2013, es decir, la mitad de los jóvenes menores de 25 años se encontraba en situación de desempleo.

La preocupación por los altos niveles de desempleo se ha debido en un primer lugar a la crisis de 2008, donde el estallido de la burbuja inmobiliaria dejó en paro a la mitad de los trabajadores menores de 25 años (González, 2020).

Por otro lado, siguiendo a este mismo autor, con el inicio de la crisis del 2020 originada por el Covid-19, volvió a aumentar la tasa de desempleo entre los jóvenes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) relató en su informe Observatorio de la OIT, que el 15% de los jóvenes ocupados perdió su empleo porque ocupaba puestos relacionados con el ocio, turismo, hostelería y comercio, ya que fueron los sectores más afectados.

Arrazola et al (2010) afirma que el principal problema del mercado laboral español es su incapacidad para generar empleos a largos plazo y que la pérdida de empleo afecta, tal y como afirman otros autores en mayor profundidad a los jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y los 24 años.

2.3.5. Tasa de paro por tramos de edad según el nivel de formación alcanzado en 2021 en España



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (elaboración propia)

Las personas con un mayor nivel educativo tienen menos probabilidad de estar en paro. La relación entre educación y desempleo es relevante en el caso de los jóvenes debido a que para la mayoría de ellos el nivel educativo alcanzado es la manera de expresar sus habilidades y conocimientos en el mercado de trabajo. Por lo que, los jóvenes con niveles educativos más bajos presentan una mayor probabilidad de caer en desempleo (Munsech, 2014).

Se pueden definir hasta 7 niveles de educación. Según Rellán (2017) se encuentra, por un lado, los analfabetos, personas incapaces de leer ni de escribir. También los que tienen estudios primarios incompletos que saben leer y escribir, pero han asistido menos de 5 años a la escuela.

Por otra parte, la educación primaria engloba a aquellas personas que han cursado la educación primaria completa, han asistido a la escuela 5 años o más o han estado matriculados en la Educación Secundaria Obligatoria y no pueden ser clasificados en este nivel. Seguidamente, tendríamos la primera etapa de educación secundaria y similar que agrupa a aquellos que han cursado hasta el tercer curso completo de la educación secundaria obligatoria, con independencia de haber aprobado o no y los que han cursado la EGB completa (8º curso) sin haber obtenido el título de graduado escolar.

A continuación, siguiendo con Rellán, se encuentra la segunda etapa de educación secundaria, pudiendo tener una orientación general o profesional. En el primer grupo, se incluye el título de Bachillerato, el curso de orientación universitaria siempre que esté aprobado y el certificado de superación de la prueba de acceso a un ciclo formativo de grado superior de formación profesional.

Por último, siguiendo con esta misma autora, la educación superior incluye las titulaciones profesionales de 2 años posteriores al Bachillerato, primeras titulaciones universitarias (de 3 a 6 años), postgrados universitarios y estudios del doctorado.

La relación entre educación y desempleo se puede ver reflejada en el gráfico, ya que se muestra como los jóvenes con educación primaria presentan mayores tasas de desempleo, seguidos por los jóvenes con primera etapa de educación secundaria y los jóvenes con educación superior.

Los Estados proporcionan la educación necesaria a sus ciudadanos por sus consecuencias positivas mejorando los niveles de salud, promoviendo una mayor participación política y social, etc. (OCDE, 2012; Patrinos y Psacharopoulos, 2011). Una de las principales propuestas de la educación es proporcionar los conocimientos y habilidades necesarias para el mercado de trabajo ya que la educación ejerce como protector al desempleo.

También tener niveles educativos elevados está relacionado con consecuencias positivas tanto para las personas como para la sociedad. Gracias a los datos del Panorama de la educación (Education at a Glance, 2015) se puede observar que las personas con niveles educativos altos tienen una mayor participación social, mayores tasas de empleo, ingresos más altos y una mejor salud.

La transición de los jóvenes al mundo laboral es un proceso afectado por la duración y la calidad de la enseñanza recibida, el entorno socioeconómico, la demografía y las condiciones del mercado laboral (Smyth, 2001). En los períodos de recesión el acceso al mercado laboral es especialmente difícil para los jóvenes, que se encuentran en desventaja frente al resto de individuos que cuenten con una mayor experiencia. Las empresas dejan de contratar a trabajadores y los jóvenes son los primeros en ser despedidos (Léporé y Schleser, 2004)

Un aspecto de gran importancia que se ha observado es que Según el estudio 'Jóvenes y empleo: escenarios de futuro' realizado por el centro Reina Sofía sobre adolescencia y Juventud señala que la brecha social y las diferencias entre personas jóvenes aumentará en los próximos años ya que el mercado laboral discriminará entre aquellos jóvenes que posean o no experiencia. Por ello se relata como el mercado de trabajo relaciona los empleos de peor calidad a la población juvenil por no tener dicha experiencia laboral.

Todo ello podemos verlo reflejado haciendo un análisis de la gráfica ya que como se puede observar en ella, los que menor desempleo tienen con un 5,79% son aquellos que poseen una educación superior y tienen entre 45 y 54 años a diferencia de quienes mayores tasas de desempleo poseen son los jóvenes de 20 a 24 años que solo poseen educación primaria con un 42,67%. Haciendo un balance general se puede observar una gran relación entre las tasas de desempleo y el nivel de formación.

Los que mayor desempleo poseen son aquellos que se encuentran en el grupo de 20 a 24 años, ya que la mayoría de estos jóvenes se encuentran estudiando y sólo son la minoría los que deciden abandonar sus estudios. Por otro lado, atendiendo al tramo de edad de 25 a 29 años, el porcentaje de jóvenes que se encuentran desempleados disminuye considerablemente, ya que estamos hablando de un grupo de población donde la mayoría ha terminado sus estudios y empieza a incorporarse al mercado laboral. Por último, los más mayores tienen las menores tasas de desempleo ya que la mayoría de estos se encuentran en un puesto de trabajo acorde con sus expectativas además de contar con una mayor experiencia.

En resumen, los jóvenes deben fortalecer sus conocimientos, habilidades y actitudes, así como adquirir destrezas para ampliar las oportunidades de contratación. Además de aprovechar y valorar las oportunidades de formación y crecimiento académico y profesional para estar mejor preparados para el mundo laboral (Tribuna Red Carolina, 2021).

2.3.6. Porcentaje de ocupación por ramas de actividad para ambos sexos en cada grupo en 2021 en España

Tabla 2: Porcentaje de ocupación por ramas de actividad

	Hombres	Mujeres
	Porcentaje	Porcentaje
Industria de la alimentación	2,5	2,0
Industria textil	0,2	0,2
Actividades inmobiliarias	0,7	0,8
Investigación y desarrollo	0,3	0,3
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	0,6	0,7
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	0,2	0,6
Actividades de juegos de azar y apuestas	0,4	0,3
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,5	1,8
Industria manufacturera	16,6	7,1
Construcción	10,7	1,5
Transporte y almacenamiento	7,5	2,2
Hostelería	7,3	9,4
Información y comunicaciones	4,3	2,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,0	5,9
Educación	4,0	9,9
Actividades sanitarias y de servicios sociales	4,0	16,1
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,2	1,8
Otros servicios	1,4	3,4

Fuente: datos agrupados a partir de datos INE (elaboración propia)

La tabla nos muestra el porcentaje de ocupados según cada rama de actividad sobre el total de ocupados del 2021 en España. Se diferencia entre hombres y mujeres para poder llevar a cabo una comparativa más a fondo respecto al género.

En las últimas décadas se ha producido un aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, pero una de las características de este mercado es la diferencia de las condiciones de trabajo por razón de género. Existen diferentes factores condicionantes por el lado de la oferta y demanda, como factores externos al mercado de trabajo que determinan la participación entre hombres y mujeres.

Las mujeres tienen un porcentaje mayor en determinados sectores como la sanidad, la educación o el comercio al por menor, mientras que los hombres ocupan en mayor medida puestos de alta dirección y trabajos manuales.

En la actualidad se puede hablar de la brecha de género en diferentes aspectos como el salario, los puestos de responsabilidad, participación en el trabajo no remunerado, el reparto de cargas familiares, etc. Por lo que se da unas diferencias en la oferta y demanda en ambos sexos (INE, 2021).

En el año 2021 el porcentaje más alto de participación de las mujeres (16,1%) pertenece a actividades sanitarias y servicios sociales, en segundo lugar (9,9%) corresponde a la rama de educación, seguido de la hostelería (9,9%), de la industria manufacturera (7,1%) y en menor medida de las actividades profesionales, científicas y técnicas (5,9%).

En el caso de los hombres ocupados para el 2021 tenemos el porcentaje más alto de participación en el mercado laboral en la industria manufacturera (16,6%), en un segundo lugar se encuentra la construcción (10,7%), seguido de estos el transporte y almacenamiento (7,5%) y por debajo de este la hostelería (7,3%). Sin embargo, la carga porcentual más baja se la lleva la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (5,5%).

En el caso de mujeres la rama de actividad con el porcentaje más bajo de ocupación es el de la industria textil (0,2%) y en el caso de los hombres coinciden con el mismo porcentaje las actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reserva y actividades relacionadas con los mismos (0,2%) y la industria textil (0,2%).

Desde finales de 2008, los jóvenes han realizado trabajos relacionados con el sector servicios, como la hostelería y comercio, ya que son los que menor formación académica requieren. Estos empleos han sido compaginados con los estudios que estuviesen realizando en ese momento, siendo en muchos casos, la forma de introducirse al mercado laboral.

Actualmente, siguiendo la información de la Encuesta de Población Activa del INE a causa de los efectos que está dejando el Covid-19 los menores de 25 años además de ser los más afectados por la pérdida de empleo, el sector económico ha disminuido en gran parte el número de ofertas de trabajo debido a las restricciones de movilidad y horarios entre otras muchas cosas. También, muchas ramas de actividad como las actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y relacionadas con los mismos se han visto muy afectadas a raíz de esta crisis ya que las restricciones de movilidad no permitían desplazarse. También ha ocurrido con las actividades artísticas, recreativas y de entretenimientos debido a las limitaciones con los aforos o la prohibición de los espectáculos ocasionando grandes pérdidas para estos empleos.

También con el inicio de la Pandemia se ha producido un aumento de la ocupación hospitalaria, ya que los departamentos de sanidad de las diferentes comunidades autónomas se vieron obligados a aumentar los contratos a personal juvenil recién graduados para ayudar a todos aquellos sanitarios que requerían ayudas. Lo mismo ocurrió con la educación, ya que el aumento del número de clases por motivos sanitarios requería de un mayor número de ofertas en el ámbito de la educación.

2.4. Análisis de una perspectiva sociológica

El trabajo de plataformas, la organización de la oferta y de la demanda de mano de obra remunerada a través de las plataformas digitales es una forma de empleo en crecimiento que muestra una heterogeneidad de modelos de negocio (Mandl, 2019). Fue en 2021 cuando se publicó el Real Decreto-ley 9/2021 mediante el cual se establecen una serie de medidas para proteger los derechos laborales de las personas que ejercen su trabajo a través de plataformas digitales (Naval, 2021). Además, como bien dice Ruiz (2018) se pueden

agrupar dos formas de trabajo: el 'crowdwork' (trabajo "colaborativo" online) y el 'trabajo bajo demanda vía aplicaciones móviles'. Ambas se refieren a la externalización de la actividad empresarial a partir de la atomización del proceso productivo en pequeñas unidades y su ejecución de forma autónoma e independiente del conjunto. Por lo que, desde el punto de la sociología del trabajo, la economía de plataformas digitales representa una forma nueva de organización del trabajo capitalista (Köhler, 2020).

El modelo de trabajo ofrecido por las plataformas digitales en pleno desarrollo afecta en mayor medida a la calidad en el empleo y a la precariedad laboral. Las consecuencias tienen un mayor impacto en los trabajadores jóvenes, principalmente en los trabajadores "riders" ya que la mayoría de estos son jóvenes y no parecen cumplir con las expectativas del trabajo decente (De la Fuente, 2019).

La prestación de servicios a través de plataformas virtuales ha introducido cambios en el modo de trabajar (Signes, 2017). También, siguiendo a este autor, la digitalización de las empresas lleva a analizar los riesgos que pueden generarse en los trabajadores en relación con la calidad en el empleo, en la seguridad socioeconómica, las condiciones de trabajo, las oportunidades de mejora y la conciliación de la vida laboral y personal.

Ante los avances constantes de la tecnología, existe la necesidad de adaptación y de aprendizaje por parte de los trabajadores y los jóvenes tienen que adaptar las competencias a los nuevos requisitos exigidos por el mercado laboral. De acuerdo con Mazzucconi (2017) el empleo requiere de mayores competencias y de una mayor flexibilidad por lo que es necesario un aprendizaje permanente, una alta cualificación y la movilidad para tener una mayor ventaja en el mercado laboral

Por otro lado, atendiendo a la categoría de trabajadores que prestan sus servicios en plataformas digitales, tienen especial interés los "riders", ya que son trabajos ocupados en mayor medida por jóvenes. Los "riders" o repartidores del producto final que el cliente ha contratado con la empresa son principalmente jóvenes que realizan su trabajo en una bicicleta o moto cargando una caja o mochila con el logotipo de la empresa y recorriendo de una punta a otra la ciudad (De la Fuente, 2019).

La formación continua es una de las estrategias más importantes del desarrollo de los recursos humanos, la cual consiste en adaptarse constantemente a los cambios para garantizar así la calidad de la formación (Pineda, 2000; Tejada y Ferrández, 2007).

En los estudios sobre abandono universitario es habitual referirse al costo privado que soportan estos en términos de peores oportunidades y condiciones de trabajo. La teoría del capital humano (Becker, 1983) explica la necesidad de incorporar más educación como una inversión. Los individuos optan por más educación si los retornos esperados superan a los costos, por lo que la decisión se centra en invertir para aumentar la productividad (Cañedo-Villareal, 2009). Respecto a la teoría del capital humano destacan dos perspectivas, por un lado, como indica Pissarides (2000) los desajustes se deben a las imperfecciones de información en el mercado laboral y una vez que se evidencia el desajuste para las partes involucradas se corrige por un cambio que impulsa el trabajador. Por otro lado, según Sicherman y Galor (1990) cada individuo pasa por diferentes puestos de forma ascendente con el fin de lograr una mejor situación dadas sus habilidades.

Por otra parte, Collins (1989) destaca que la educación representa una señal para los reclutadores en un contexto de información asimétrica. Aquellos que logran terminar sus estudios de cierto nivel educativo tienen las características que los empleadores buscan en los candidatos para ciertos puestos. Por lo que, los contratantes se guiarán por los títulos logrados y no por los conocimientos asociados con los estudios.

Otro fenómeno importante introducido por Byung-Chul Han es el fenómeno de la auto-explotación como síntoma de la sociedad del rendimiento. Persiste en el error de utilizar categorías que no corresponden a la sociedad actual o que se encuentran en declive, por lo que describe la sociedad del rendimiento.

Para Han (2015) la sociedad de rendimiento es utilizada para nombrar la época actual en la que los sujetos están caracterizados por ser empresarios de sí mismos, incapaces de establecer relaciones libres de cualquier finalidad. Este término describe a los habitantes de esta sociedad, es decir, los sujetos de rendimiento, como hombres emprendedores que sólo trabajan y que libremente se arrojan a la autoexplotación voluntaria.

El aumento de los problemas de salud mental y física no pueden ser pensados sólo en términos médicos o psicológicos (BAR Project,2017) sino que hay que entender como somatización la expresión física de un malestar psicológico (Orgaz, 2014).

Atendiendo a Beck, su principal argumento de la teoría de la sociedad del riesgo es que en la sociedad contemporánea “la producción social de riqueza va acompañada por la producción social de riesgos” (Ulrich Beck, 2013, p.97). Siguiendo con dicho autor, el riesgo es una anticipación a la catástrofe, es un patrón perceptivo ante la proximidad de un peligro que “moviliza a una sociedad enfrentada a la construcción de un futuro abierto y lleno de obstáculos” (Ulrich Beck, 2008, p.97). En su teoría laboral, emplea el concepto de riesgo para definir las consecuencias de la industrialización, la automatización del trabajo y el desempleo masivo y no solo amenaza a trabajadores manuales, sino también a los no manuales (Beck, 2007; 2013).

También para este autor el riesgo del desempleo opera por encima de las diferenciaciones de clase. Esto no supone que las desigualdades sociales desaparezcan ni que todas las personas se queden sin empleo, si no que implica que las zonas de protección de la sociedad de clases pierden validez y que el riesgo de desempleo se hace hasta cierto punto democrático. Para todos aquellos que finalizan los distintos niveles formativos se interpone entre formación y ocupación una zona llena de riesgos de subocupación (Beck, 2013).

Rikfin (1996) plantea una visión pesimista sobre el empleo. En su obra el fin del trabajo plantea un análisis sobre las consecuencias de la innovación tecnológica sobre el empleo y el futuro del sistema capitalista. Destaca que la tecnología sustituye al trabajo humano en el proceso productivo y señala el desempleo como un fenómeno estructural. Para este autor, ni las políticas activas de actuación en el mercado laboral ni las de actuación sobre la demanda parecen solucionar el problema del desempleo estructural por lo que el principal problema es que cada vez menos trabajadores y más maquinarias capaces de generar bienes y servicios que demanda la sociedad.

La tecnología está sustituyendo puestos de empleo en los sectores de la agricultura, la industria y servicios, además de que se está produciendo una redistribución de la riqueza que beneficia a los directivos y accionistas olvidando a los trabajadores. La solución que mantiene Rifkin es que nuestras sociedades han de pensar cómo afrontar el problema del desempleo estructural producido por las nuevas tecnologías (Saberes, 2003).

Atendiendo al fenómeno de la flexiseguridad, fue descrito por el sociólogo holandés Adriaansens a mediados de los noventa, con el fin de proponer una política que integrara esta idea de flexibilidad como forma de garantizar una mayor seguridad a los trabajadores afectador por el aumento de empleos temporales y la reducción de la protección por despido, además de que pretendía aumentar la seguridad en el puesto de trabajo mediante el incremento de oportunidades en el empleo y la mejora de la protección social. Este fenómeno se introduce en nuestra normativa por la Reforma Laboral de 2012. La Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral contiene medidas incisivas con el objetivo de establecer un

marco que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo y la estabilidad en el empleo.

La reforma lleva a cabo un equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa, entre la regulación de la contratación indefinida y temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo teniendo como principal objetivo la flexiseguridad. Por lo que se garantiza la flexibilidad de los empresarios en relación con la gestión de recursos humanos de la empresa, la seguridad de los trabajadores en el empleo y los adecuados niveles de protección social. Mediante la cual todos ganan, empresarios y trabajadores, además de que pretende satisfacer más y mejor los intereses legítimos de todos.

A pesar de este fenómeno de gran importancia, diferentes autores como Tom Wilthagen presentan diferentes visiones acerca de ello ya que este concibe la flexibilidad como una estrategia política con el objetivo de fortalecer la flexibilidad en el mercado de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales y la seguridad en el ámbito del empleo en cuanto a protección a favor de los trabajadores.

3.MARCO LEGAL

3.1. Regulación del empleo juvenil

Según los barómetros del CIS el paro es el principal problema que existe en España. La población joven se ha visto afectada en mayor medida en comparación con el resto de la población por lo que ha llevado a los poderes públicos a incrementar sus esfuerzos en la lucha por conseguir la integración laboral de los jóvenes que están excluidos del ámbito laboral.

Dentro de las políticas activas de empleo se encuentra la de Garantía Juvenil para facilitar a los jóvenes el acceso al mundo laboral a través de diferentes medidas y programas.

Otra de las medidas llevadas a cabo es el plan de choque juvenil ya que es necesario adoptar un acuerdo nacional para implementar las medidas desde una perspectiva integral que sean específicas pero combinables y que no asuman mayores gastos permitiendo mejoras en la integración laboral.

El ministerio de trabajo, inmigraciones y seguridad social se compromete a tomar las acciones y medidas necesarias de manera ordenada para promover el desarrollo de nuevos modelos productivos y formular estrategias a largo plazo para llevar a cabo medidas innovadoras de apoyo estratégico (SEPE, 2021).

Por otro lado, mediante la Reforma Laboral de 2012 lo que pretende el Gobierno es facilitar la contratación con una especial atención a los jóvenes y parados de larga duración, potenciar los contratos indefinidos frente a los temporales y que el despido sea el último recurso de las empresas en crisis, además de sentar las bases para la creación del empleo estable.

Por último, la Estrategia de Juventud 2020 pretende servir de referencia a las políticas de juventud establecidas en España, aparte de promover las políticas para la juventud que incidan en el empleo, voluntariado, estilos de vida, ocio, etc. También tiene como objetivo establecer oportunidades a los jóvenes en el ámbito de la formación, el empleo y el emprendimiento.

3.1.1. El sistema nacional de garantía juvenil

El sistema nacional de garantía juvenil (SNGJ) se implantó con la aprobación de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

Es una iniciativa europea destinada a promover la entrada de los jóvenes en el mercado laboral. Según el artículo 90 de la mencionada ley, tiene una serie de objetivos de gran importancia como:

Que todos los jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleadas, todo ello a través de la implantación de un Sistema de Garantía Juvenil que será desarrollado en sus respectivos marcos competenciales por las entidades que actúan en dicho sistema. También es importante desarrollar medidas de apoyo o programas con especial atención a diferentes líneas como la mejora de la intermediación, mejora de la empleabilidad, fomento de la contratación y fomento del emprendimiento. También otro objetivo no menos importante es someter a seguimiento y evaluación todas las acciones y programas de Garantía juvenil, de modo que se adapten y actualicen las puestas en marcha, garantizando así el uso eficaz y eficiente de los recursos. (Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, pp.95-96).

Por lo tanto, el programa de Garantía Juvenil va dirigido a los jóvenes que se encuentran en búsqueda de empleo que no se encuentren en situación de estudiar o formarse, ni trabajando por cuenta propia o ajena y quieran lograr su inserción laboral.

También existe una serie de requisitos para solicitar la inscripción según el artículo 97 de esta ley como puede ser, tener nacionalidad española o ser ciudadanos de la Unión o ser extranjero titular de una autorización para residir en territorio español que habite para trabajar, estar empadronado en una localidad de territorio español, también es obligatorio tener más de 16 años y menos de 30 y no haber trabajado ni recibido acciones educativas o formativas el día anterior a la presentación de la solicitud, además de presentar una declaración de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia).

3.1.2. El plan de choque juvenil

El plan de choque por empleo joven persigue diferentes aspectos como la mejora de la competitividad y el valor añadido de la estructura productiva española con el objetivo principal de conseguir unos niveles de crecimiento económico que permitan generar una oferta de empleo. Reforzar el compromiso con la formación integral y con la cualificación de las personas jóvenes para impulsar la promoción individual, colectiva y profesional. Y por último sobre todo llevar a cabo iniciativas de retorno a las escuelas, de apoyo a la formación en competencias estratégicas, formación profesional dual, al empleo con derechos y al emprendimiento juvenil.

Lo que se pretende alcanzar con este plan es el establecimiento de un marco laboral de calidad en el trabajo, incrementar la cualificación e inserción laboral de los jóvenes, aumentar la productividad y valor añadido,

desarrollar una formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, prestar atención a colectivos especialmente vulnerables y combatir el efecto desánimo de los jóvenes (SEPE, 2021).

3.1.3. La reforma laboral de 2012

La reforma laboral de 2012 se ve contemplada en la Ley 3/2012, 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Uno de sus principales objetivos es el avance en la “flexiseguridad” desarrollando varias medidas que buscan el equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa, es decir, entre la regulación de la contratación indefinida y temporal y entre la movilidad interna de la empresa y la de los mecanismos del contrato de trabajo (García Pérez y Jansen, 2015).

En el año 2012, ante la mala situación económica y social que se estaba atravesando debido a la crisis económica de 2008, el Gobierno Central se vio obligado a modificar la Reforma Laboral de 2010 mediante el Decreto-Ley que recibió el nombre de Reforma Laboral de 2012.

La reforma laboral de esta Ley es completa y equilibrada y contiene medidas de aplicación inmediata para establecer un marco que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y la facilitación de puestos de trabajo, así como a la estabilidad en el empleo.

Entre los objetivos del Real Decreto Ley para la reforma del mercado laboral encontramos:

- Más empleo
- Más derechos
- Impulso del contrato para la formación y aprendizaje
- Más empleo estable
- Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores
- Limitación de contratos temporales
- Flexibilidad interna en la empresa
- Mejora de la movilidad y facilidad para la modificación de las condiciones de trabajo
- Modernización de la negociación colectiva
- Mayor empleo para jóvenes

En relación con el empleo juvenil, la Reforma Laboral de 2012 establece una serie de medidas con el objetivo de disminuir el porcentaje de desempleados de este colectivo que superaban el 50%.

Una de las medidas importantes de esta Reforma Laboral de 2012 viene recogida en el artículo 7 de la ley 3/2012, 6 de julio, sobre las bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y sustitución en indefinidos. Mediante este, los empresarios pueden convertir a los trabajadores con alguna de estas modalidades en contratos indefinidos con una bonificación a la Seguridad Social de 500 euros/año durante tres años. En el caso de las mujeres dichas bonificaciones se establecen en 700 euros/año.

Por otra parte, en su artículo 3 muestra las reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje mediante el cual las empresas que celebren contratos para la formación y aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

Uno de los cambios de la nueva reforma laboral (Del Palacio, 2022) es que el contrato siempre será indefinido salvo por la sustitución de un trabajador o por las circunstancias de la producción por lo que los contratos temporales solo podrán ser formativos y estructurales. Los primeros, están enfocados a la formación de los trabajadores, y los segundos, servirán para sustituir las bajas de los empleados o para afrontar períodos concretos en los que se vea afectada la producción.

Además, los contratos en formación serán de dos tipos, de alternancia y de prácticas. El primero, dirigido a la formación dual y destinado a menores de 30 años que combinará trabajo y formación, por otro lado, el de prácticas dependerá del convenio de cada sector y podrá prolongarse entre seis meses y un año de duración.

3.1.4. Estrategia de juventud 2020

Según el Instituto de la Juventud (2017) la estrategia de juventud 2020 tiene como objetivo servir de referencia a las políticas de juventud establecidas en España y promover las políticas y servicios para la juventud que incidan en el empleo, la participación, las asociaciones juveniles, los servicios de voluntariado, ocio y tiempo libre, prevención, estilos de vida, además de promover una serie de administraciones públicas cuyas acciones afectan a dicha juventud.

Consiste en una iniciativa interministerial impulsada por el ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad a través del instituto de investigación juvenil. Esta estrategia pretende ofrecer oportunidades a los jóvenes en el ámbito de la formación, el empleo, el emprendimiento y la emancipación.

La educación es el primer eje clave en este plan y se basa en el impulso de la formación dual, es decir, combina procesos de enseñanza con periodos de aprendizaje en las empresas y en la búsqueda de empleo.

Por otra parte, se establece una coordinación entre los departamentos de juventud y los centros educativos para que aumenten las oportunidades laborales y las vías de formación.

Otro objetivo es que los jóvenes puedan emanciparse, estableciendo desgravaciones fiscales y ayudas para los alquileres. Por último, se destaca la promoción de hábitos saludables, el voluntariado entre los jóvenes y el fomento de la igualdad (Ministerio de derechos sociales y agenda 2030).

4. DETERMINANTES DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

Como anteriormente ya se ha nombrado, en la situación laboral de los jóvenes en España se destaca una alta tasa de desempleo. Hay una serie de problemas estructurales con graves consecuencias que limitan el crecimiento económico a largo plazo del país.

Su principal razón se debe a las diferencias en el mercado laboral y en el sistema educativo. En una situación de exceso de oferta de trabajo, la posibilidad de que una persona joven consiga un empleo estable depende en gran medida de la calidad y cantidad de educación recibida.

Entre las causas del desempleo juvenil hay que destacar las siguientes:

4.1. Nivel educativo

Munsech (2014) expresa que las personas que tienen un mayor nivel educativo tienen menos probabilidad de estar en paro. La relación entre educación y desempleo viene claramente reflejada en los jóvenes ya que para ellos el nivel educativo es en gran medida la forma de señalar sus habilidades y conocimientos en el mercado de trabajo. La situación de estos jóvenes se ve reflejada en la tasa de paro juvenil ya que solo se tiene en cuenta a los jóvenes activos en el mercado de trabajo sin destacar a los que aún se encuentran en su etapa formativa.

Por otra parte, siguiendo al Foro Económico Mundial, las empresas no contratan a trabajadores jóvenes porque no encuentran en ellos las habilidades que necesitan. La capacidad para encontrar un empleo y adentrarse al mundo laboral depende principalmente del nivel educativo alcanzado. Al haber diferencias en el sistema educativo se produce un desajuste entre oferta y demanda por lo que el nivel educativo tiene gran importancia a la hora de encontrar un empleo.

4.2. La sobrecualificación

Según Gobernado (2005) la sobrecualificación es el hecho de tener un nivel educativo que excede de las necesidades del puesto de trabajo, lo que se entiende como infraocupación.

Por otra parte, la sobrecualificación siguiendo la idea de Montalvo (2009) es la existencia de personas que poseen una formación más avanzada de la que realmente hacen uso en su puesto de trabajo, lo que conlleva un desperdicio de recursos y capital humano, además de empujar los salarios a la baja generando ineficiencias en el mercado laboral.

Una sobrecualificación implica personas que no pueden llegar a acceder a determinados puestos de trabajo porque tienen una experiencia más allá de la requerida y las empresas prefieren personas cuyas cualificaciones se correspondan con los requisitos exigidos para ese determinado puesto por lo que esto se relaciona directamente con el desempleo académico (CEPAL, 2002).

También la proporción elevada de licenciados o graduados en estudios superiores no está bien absorbida por el tejido productivo español ya que manifiesta un elevado déficit de jóvenes formados en los diferentes niveles técnicos (Arcos, 2019).

Siguiendo lo expuesto en el estudio Contratos para la formación y contratos en prácticas de comisiones obreras (CCOO) alrededor de un 20% del graduado en universidades públicas se considera sobrecualificado desempeñando labores inferiores en la que se ha formado. Por lo que, cuando los puestos de trabajo más cualificados se saturan, toca ir a otros puestos de trabajo que requieran de un menor nivel educativo u otros sectores menos cualificados (Salas Nicás, 2009).

Este fenómeno alimenta el problema del desempleo tal y como apunta Izquierdo et al (2016) en el boletín económico del banco de España. Por lo tanto, podemos expresar que al haber un exceso de oferta de trabajadores cualificados se produce un aumento del desempleo en los que poseen bajos niveles de formación.

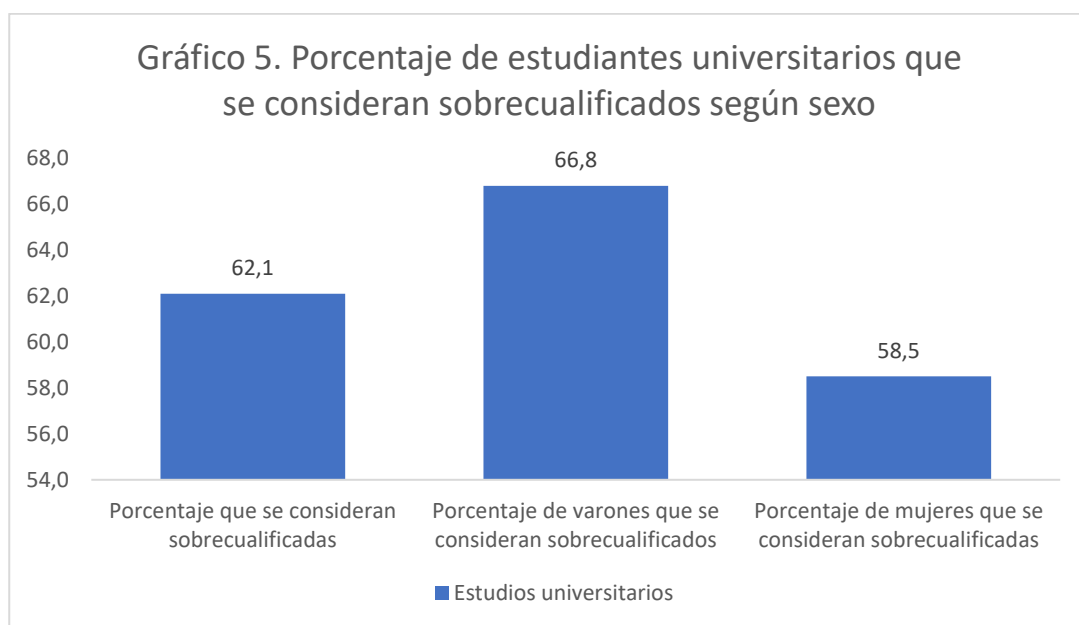
Por último, siguiendo con la idea de Montalvo (2009) una teoría para explicar la relación entre el nivel de educación del trabajador y el requerido por el puesto de trabajo es que, por un lado, cuanto mayor es el nivel

educativo de un trabajador mayor es su productividad y por lo tanto su salario, por lo que, cualquier aumento del nivel educativo se convertirá en un aumento de la productividad. Pero un aumento de la oferta de trabajadores cualificados provocará una disminución de los salarios.

En definitiva, cuando hablamos de sobrecualificación podemos observar que tiene varias consecuencias. Una situación de sobrecualificación permanente puede subvencionar una actividad que no proporciona la sociedad y que se convierte en un procedimiento caro de subvención de los procesos de selección de las empresas.

Además, los trabajadores que sufren sobrecualificación pueden generar una gran insatisfacción laboral provocando graves efectos como el absentismo, problemas en la salud como pueden ser una menor autoestima, problemas psicológicos, etc. Por lo que esto provocaría una situación de menor productividad respecto a los trabajadores que tienen puestos de trabajo ajustados a sus cualificaciones todo ello llegando a suponer un gran problema para las empresas (Montalvo, 2009).

También otros autores como Buldría y Moro-Egido (2008) expresan que el aumento de la sobrecualificación puede provocar un aumento significativo de la dispersión de los salarios dentro de los grupos universitarios.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (elaboración propia)

El siguiente gráfico nos muestra el porcentaje total de varones y de mujeres con estudios universitarios que se consideran sobrecualificados. Se puede apreciar una gran carga porcentual a nivel general en ambos sexos llegando a un 66,8% los varones que se consideran sobrecualificados y a un 58,5% correspondiente a las mujeres.

Debido al desajuste entre el aumento de titulados superiores y el bajo incremento de la demanda de trabajadores cualificados, la sobrecualificación se ha hecho cada vez más visible. El porcentaje de trabajadores sobrecualificados en España es muy elevado, aunque este varía según la edad o los años de experiencia laboral (Alba, 1993; Quintini 2011).

Por otro lado, lo más preocupante para los universitarios es la sobrecualificación persistente, es decir, acumular durante años empleos para los que se está sobrecualificado. Pudiendo ser porque los conocimientos y habilidades que no se ponen en práctica se deterioran o porque acumular experiencias en trabajos menos cualificados da señales negativas a los empleadores futuros (Mavromaras y McGuinness, 2012; Ramos, 2015).

4.3. La temporalidad de los contratos

La principal causa de la temporalidad de los contratos en España es la inflexibilidad en la demanda del trabajo que en gran parte es debida a la rigidez en la regulación del mercado laboral. Es el resultado de los altos costes por despido, de la desprotección y de la facilidad a la hora de despedir de quienes son contratados bajo contratos temporales (Comisión Europea, 2017).

La temporalidad de la relación laboral no es perjudicial para quienes se incorporan al mercado laboral ya que tienen la oportunidad de ingresar en él, acumular experiencia y demostrar sus propias cualidades. La desventaja es el uso y abuso de estos contratos por parte de las empresas ya que son los primeros en desaparecer en épocas de crisis de la empresa porque es más fácil rescindir un contrato de este tipo que de un indefinido.

Ateniendo a Orvich (2021) la situación del mercado de trabajo español es precaria ya que hay una segmentación entre trabajadores temporales e indefinidos. En el mercado laboral los trabajadores más precarios son los que disponen de un contrato temporal por lo que hay una segmentación laboral causada por una mayor protección del empleo indefinido en relación con el empleo temporal. La precariedad ha incidido en mayor medida sobre los jóvenes con una amplia formación que se introducen en el mercado de trabajo mediante becas o ilimitados contratos temporales conllevando una pérdida de motivación y de iniciativa. En la actualidad, los trabajadores que están bien formados se caracterizan por ocupar un puesto de trabajo donde sus funciones se encuentran por debajo de sus capacidades o en situación de desempleo.

Gran parte de la juventud tiene contratos temporales. Según diferentes estudios realizados por el INE, más de un 70% de los que cuentan con un empleo lo hacen bajo contratos temporales. Por lo que podemos apreciar que tener un grado universitario no tiene por qué mejorar la situación. Siguiendo lo expuesto en el estudio Contratos para la formación y contratos en prácticas de comisiones obreras (CCOO) solamente uno de cada cinco contratos de formación se convierte en indefinido (Novoa y Gaibar, 2020).

Por último, otros autores como Cirillo y Ricci (2020) apuntan que cada vez va en aumento el empleo temporal y esto es perjudicial para la productividad laboral en las empresas además de que señalaron que el uso de los contratos temporales puede reducir los costos laborales, pero a costa de la disminución de la productividad.

4.4. Los jóvenes ‘ninis’ que ni estudian ni trabajan

Otro de los factores causantes del desempleo juvenil es el denominado efecto “nini” (Wikipedia, 2021) el cual hace referencia a los jóvenes que ni estudian ni trabajan.

El porcentaje de jóvenes pertenecientes a la categoría de ninis está considerado como una medida de las dificultades experimentadas por el colectivo juvenil a la hora de acceder al mercado laboral debido a que se incluyen a los jóvenes parados y a los inactivos con el requisito de que no estén formándose ni estudiando (Mascherini et al, 2012 y OCDE, 2014).

Este fenómeno puede darse por las limitaciones económicas y sociales para seguir con sus estudios o conseguir un empleo. Los ninis son una problemática tanto de los países desarrollados como de los países subdesarrollados (Gunther Balarezo, 2019).

Según el informe de la encuesta de población activa (EPA) del segundo trimestre de 2021, son 495.000 los jóvenes que sufrían desempleo o se encontraban inactivos y no cursaron estudios, es decir, un 11,4% de la población entre 15 y 29 años, por lo que esto situó a España con el segundo porcentaje más elevado de ninis de la UE.

Respecto a este tema, en 2013 se adoptó la propuesta de la comisión europea al consejo de la Unión europea sobre el establecimiento de una Garantía Juvenil mediante la cual se pretende garantizar que todos los jóvenes entre 16 y 29 años reciban una oferta de empleo, educación continua, período de prácticas de buena calidad o un aprendizaje profesional. Con la aplicación de esta garantía juvenil la cifra de ninis entre 15 y 29 años ha disminuido pasando de 14 millones a 12 a nivel nacional.

Para muchos jóvenes puede resultar atractivo no tener que estudiar ni trabajar, pero las consecuencias de esta situación son importantes, cabe destacar:

- Mayor probabilidad por pertenecer a grupos delictivos
- Tendencias a las adicciones
- Mala calidad de vida

En un primer momento, se puede calificar a estas personas como vagas, sin ganas de estudiar, ni de ser adultos responsables, pero, en muchos casos la realidad es que no han podido acceder a un empleo ni una formación porque los ingresos familiares no se lo han permitido.

Hay determinados factores que han hecho que jóvenes no tengan la oportunidad de desempeñar un puesto de trabajo o de pagarse los estudios, como el desempleo de los padres, la paternidad temprana o las desigualdades sociales. Esto afecta a millones de personas en todo el mundo y constituye un verdadero problema para todos aquellos que lo sufren (Fromm, 2021).

Tabla 3: Porcentaje de jóvenes entre 15 y 29 años que ni estudian ni trabajan en 2020 según las Comunidades Autónomas

Comunidad Autónoma	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Andalucía	21,9	21,1	22,6
Aragón	14,6	13,1	16,2
Asturias	16,8	17,4	16,2
Baleares	21,4	22,2	20,6
Canarias	23,2	25,9	20,5
Cantabria	13,7	15,5	11,8
Castilla La Mancha	18,0	16,8	19,3
Castilla y León	14,5	15,1	13,8
Cataluña	18,2	18,3	18,0

Ceuta y Melilla	27,0	25,7	28,3
Comunidad Valenciana	15,8	15,0	16,7
Extremadura	20,4	20,4	20,3
Galicia	13,4	13,2	13,6
La Rioja	11,3	9,6	13,1
Madrid	13,0	13,9	12,2
Murcia	15,2	13,9	16,7
Navarra	12,9	13,2	12,6
País Vasco	12,1	12,3	11,8
TOTAL	16,85	16,81	16,90

Fuente: Elaboración Eurydice España-REDIE a partir de la estadística de Estadísticas de Formación, mercado laboral y abandono educativo-formativo (Elaboración propia)

En 2018, España fue el segundo país con la proporción más alta de personas entre 18 y 24 años que además de haber abandonado prematuramente la formación y la educación, ni estudiaban ni trabajaban, según el Monitor de la Educación y la Formación de la Comisión Europea (2019).

En 2020, la tasa nacional de la población que ni estudia ni trabaja alcanza el 17,3% entre los jóvenes de 15 y 29 años. Según las comunidades autónomas por encima de la media se sitúan Ceuta y Melilla (27%), Canarias (23,2%), Andalucía (21,9%), Islas Baleares (21,4%), Extremadura (20,4%), Cataluña (18,2%) y Castilla La Mancha (18,0%).

Por otra parte, La Rioja tiene una menor proporción de jóvenes en esta situación (11,3%) seguida de País Vasco (12,1%).

En cuanto a las diferencias de género, en algunas comunidades como Asturias, Islas Baleares, Canarias, Cantabria, Cataluña la tasa de hombres es mayor que la tasa de mujeres. Por el contrario, en algunas comunidades como Andalucía, Aragón, Galicia, La Rioja, la tasa de mujeres predomina respecto a los hombres.

4.5. la fuga de talentos

La fuga de talentos (Wikipedia, 2021) es la emigración de profesionales y científicos con formación académica universitaria en su país de origen a otras naciones. Principalmente se da por la falta de oportunidades en sus áreas de investigación, por conflictos políticos en su país de residencia o por motivos económicos. El país pierde la inversión gastada en educación de esos profesionales, además del capital social del que formaba parte el individuo.

La fuga de talentos que se ha vivido en España está relacionada con la multitud de jóvenes que abandonan el país por falta de oportunidades. Antes de 2007 los jóvenes cualificados ya salían de España empujados por las dinámicas de la globalización de capital y las empresas, pero la crisis ha llevado consigo una intensificación de la movilidad. Independientemente de las crisis, la fuga es una experiencia vivida para los jóvenes, una experiencia ligada a las exigencias laborales que han de estar dispuestos a aceptar en el mercado de trabajo global (Santos Ortega y Muñoz, 2015).

Se han llevado a cabo becas de retorno. En primer lugar, especial atención a las ayudas para contratos Juan de la Cierva- formación 2021 que están basadas en un programa Estatal para Desarrollar, Atraer y Retener Talento. La beca de formación Juan de la Cierva tiene por objeto facilitar la celebración de un contrato laboral de dos años por parte de una institución de investigación o centro de I+D español con jóvenes doctores para completar su formación investigadora postdoctoral en centros de I+D españoles diferentes a los que realizaron su formación predoctoral (Agencia Estatal de Innovación, 2021).

Por otro lado, las ayudas para contratos Ramón y Cajal (RYC) 2021 tienen como objetivo promover la incorporación de investigadores españoles o extranjeros en centros de I+D para que adquieran habilidades y competencias que les permitan acceder a posiciones estables en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (Agencia Estatal de Innovación, 2021).

Por último, las ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores 2021, en el marco del programa nacional de investigación en Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2023, para la prestación de asistencia y aprovechamiento de los contratos de formación predoctoral establecidos en el subprograma nacional de formación (Agencia Estatal de Información, 2021).

5. MARCO PRÁCTICO

5.1. Justificación del tema

El estudio realizado implica contextualizar el fenómeno. En primer lugar, es necesario conocer la situación del desempleo juvenil en España para luego centrar el estudio en la comunidad autónoma de Aragón, por lo que se concentrará en un determinado sector, concretamente en los jóvenes aragoneses de 22 a 25 años.

La elección de este tema se debe a que en primer lugar sentí la necesidad de profundizar más afondo sobre el desempleo juvenil, ya que es un tema muy presente en la actualidad y supone un gran problema para la economía y para el propio futuro de los jóvenes.

En segundo lugar, también elegí este tema porque quería tener un mayor acercamiento al pensamiento de los jóvenes de 22 años sobre el trabajo y me decanté por saber de aquellos que viven en la comunidad autónoma de Aragón.

Considero que es importante analizar las desigualdades existentes y las diferencias en los pensamientos entre hombres y mujeres en lo que respecta al mundo laboral, por eso que todo ello me llevó a emprender la investigación.

5.2. Hipótesis

Hipótesis 1: ¿El nivel educativo tiene influencia en el desempleo juvenil?
--

Hipótesis 2: ¿La probabilidad de una persona con título universitario de ser sobrecualificada es mayor respecto a aquellas personas que no poseen un título universitario?

Hipótesis 3: ¿La temporalidad de los contratos tiene influencia a la hora de realizar el puesto de trabajo?

Hipótesis 4: ¿El porcentaje de ninis es mayor en hombres que en mujeres?

Hipótesis 5: ¿La fuga de talentos es una buena opción para todos aquellos que no tienen un buen puesto de trabajo?

5.3. Objetivos

A continuación, se muestran los objetivos que se van a llevar a cabo en la investigación.

OBJETIVO GENERAL:

-Analizar y valorar el desempleo juvenil entre los jóvenes de 22 a 25 años de la Comunidad autónoma de Aragón.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar el impacto que tiene el nivel educativo sobre el desempleo juvenil y el paro
- Investigar y evaluar sobre los efectos negativos de la sobrecualificación respecto a los puestos de trabajo
- Analizar si es buena opción la contratación laboral y las consecuencias que puede acarrear este tipo de contratos
- Investigar y evaluar sobre la problemática del fenómeno de los jóvenes ninis (que ni estudian ni trabajan) y el estudio de estos desde una perspectiva de género
- Ver si es buena opción la fuga de talentos y el cambio de país de residencia ante un puesto de trabajo de mejores condiciones.

5.4. Metodología aplicada y técnicas de investigación

Para llevar a cabo la investigación se ha utilizado una metodología cuantitativa. Según Tamayo (2007) consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma para obtener una muestra de forma aleatoria pero que sea representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

Para conseguir el fin propuesto, la metodología es la que nos va a dar y proporcionar las técnicas y herramientas necesarias para conseguirlo.

La primera parte de la investigación se basa en un estudio profundizado sobre el tema tratado con el fin de conocer cuál es la situación actual del desempleo juvenil, su legislación vigente y las causas estructurales de esta gran problemática. Todo ello a través de una revisión bibliográfica y documental.

En relación con las fuentes de las que se obtiene la información, las correspondientes a las fuentes primarias han sido un cuestionario realizado a 163 jóvenes aragoneses de 22 a 25 años, centrándome especialmente en el objeto de estudio de la investigación. Este cuestionario se ha llevado a cabo para realizar un análisis empírico sobre el empleo juvenil. Tras la realización del cuestionario, se procederá a la evaluación y extracción de las conclusiones. Todo ello ha sido realizado vía telemática.

En relación con las fuentes secundarias me he apoyado en documentos web, en artículos científicos, en libros de diferentes autores que se encuentran en la bibliografía del trabajo. Además de realizar un análisis de datos estadísticos recogidos en la página del Instituto Nacional de Estadística (INE) y de las Estadísticas Europeas (EUROSTAT) para adquirir los datos necesarios.

En definitiva, se ha llevado a cabo un análisis e interpretación de los datos obtenidos por los diferentes jóvenes aragoneses para conseguir un conocimiento más profundo sobre el tema concretado.

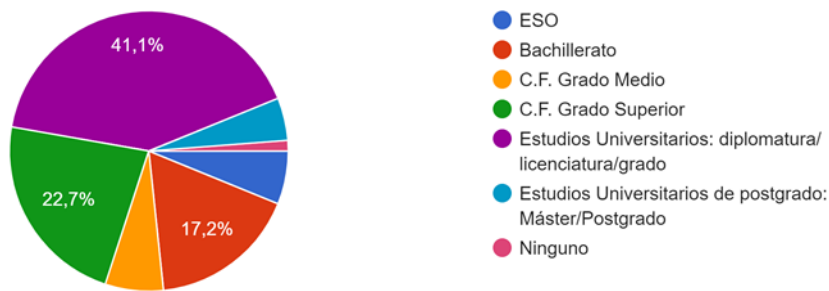
5.5. Resultados de la investigación

El presente trabajo tiene como objetivo conocer cuál es el pensamiento de los jóvenes aragoneses entre 22 y 25 años respecto al desempleo juvenil. En un principio se iban a analizar sólo los de 22 años, pero para llegar a una muestra más representativa decidí ampliar el abanico de edad a 25 años. Mediante la encuesta se ha conseguido llegar a un total de 163 jóvenes de la comunidad autónoma de Aragón.

5.5.1. Aspectos generales

Tras el análisis de la encuesta se han podido recoger una serie de datos de gran interés para el presente trabajo. Haciendo un balance general del total de preguntas respondidas, el 60,1% (98) han sido realizadas por mujeres mientras que el 39,9% (65) por hombres, por lo que el sexo femenino predomina en los resultados de la investigación. Respecto a las diferentes provincias de la comunidad autónoma de Aragón, mayoritariamente preponderan las respuestas de los jóvenes de Huesca (51,5%), seguido de Zaragoza (35,6%) y Teruel (12,9%).

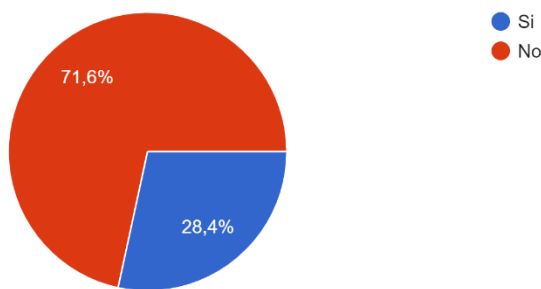
Gráfico 6: Nivel de estudios:



Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia.

Respecto al nivel de estudios se puede observar como la gran mayoría tiene estudios universitarios (41,1%), seguido del Bachillerato (17,2%), mientras que el porcentaje más bajo está asociado a ningún nivel de estudios (1,2%), es decir, solamente dos jóvenes del total no poseen ningún nivel de estudios. Por lo tanto, hemos podido observar que, en referencia a los datos más actuales, la formación influirá respecto al tema tratado en esta investigación.

Gráfico 7: ¿Estás buscando empleo actualmente?

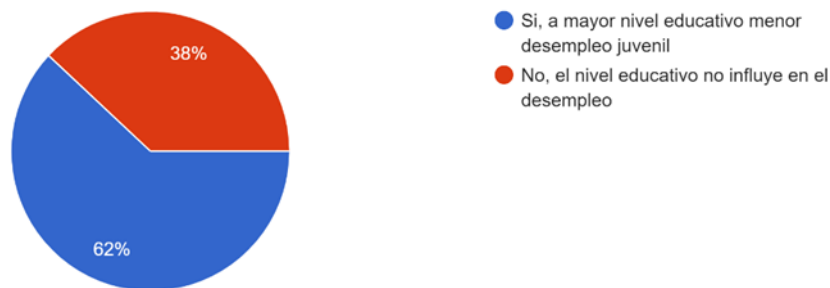


Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia

Por otro lado, también cabe hacer referencia a que, del total de encuestados, el 56,4% se encuentra trabajando actualmente por lo que existe una carga porcentual similar con respecto a los que no están trabajando. Pero, lo que resalta realmente tras el análisis es que un 71,6% no está buscando empleo en la actualidad. En este gráfico podemos observar los resultados. Todo ello nos hace ver y nos confirma que son los jóvenes los propios protagonistas que no quieren entrar al mundo laboral en edades tempranas. En la mayoría de los casos coinciden o bien porque priorizan la importancia de seguir estudiando para tener un mejor futuro, y por otro, porque prefieren adentrarse al mundo laboral más mayores.

5.5.2. Nivel educativo

Gráfico 8: ¿Crees que el nivel educativo tiene influencia en el desempleo juvenil?

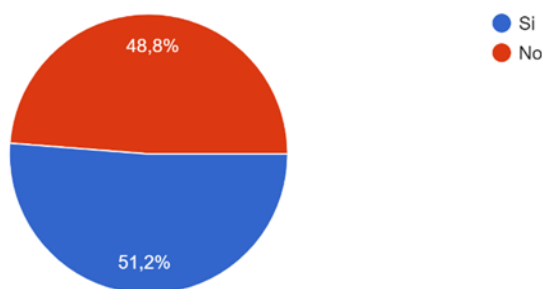


Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia.

Otro determinante para analizar de gran interés es el nivel educativo que, gracias a las preguntas realizadas a los jóvenes en relación con este aspecto, se han podido recoger datos de especial importancia ya que se puede apreciar que el 62% cree que ante un mayor nivel educativo se da un menor desempleo juvenil, y que, por el contrario, el 38% piensa que el nivel educativo no tiene influencia en el desempleo. Por lo tanto, se ha podido corroborar con este análisis la información presentada a lo largo de la investigación acerca de este tema.

También cabe añadir una conclusión generalizada para todos los países miembros de la UE y es que a mayor nivel de formación corresponde una mayor tasa de ocupación y menor tasa de desempleo, así como un nivel salarial mayor (Ministerio de educación y formación profesional, s.f).

Gráfico 9: ¿Piensas que las personas con un mayor nivel educativo tienen menor probabilidad de estar en paro?



Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia.

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) las tasas de paro más elevadas se registran en colectivos con formación básica, además de aquellos que han finalizado la educación secundaria superior y se han formado en ciencias, mecánica y electrónica, industria manufacturera, construcción, agricultura, salud y servicios sociales.

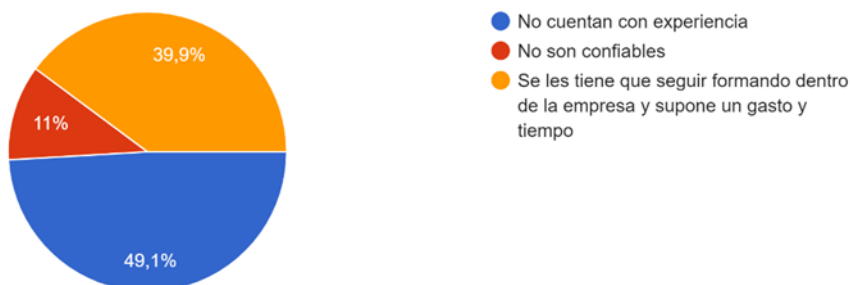
Por lo tanto, lo que más llama la atención tras el profundo análisis de las encuestas es la similar coincidencia a nivel porcentual que existe entre los que piensan que con un mayor nivel educativo hay menos probabilidad de estar en paro (51,2%) y los que piensan lo contrario (48,8%). Esto nos muestra que a nivel general muchos

jóvenes tienen dudas acerca de ello ya que piensan que ciertos determinantes no influyen a la hora de estar en situación de desempleo.

En el caso de los jóvenes el paro puede afectar de similar manera, pero la carencia o deficiencia en la formación es una de las causas del desempleo. Por lo que en los niveles de estudios más bajos se concentra el mayor número de personas en paro. Además, los jóvenes sin cualificación son los menos dispuestos a realizar actividades de formación permanente y de aprendizaje a lo largo de la vida. Por lo que, el nivel de formación y el tiempo que tardan en encontrar un trabajo las personas demandantes de empleo es inversamente proporcional a su nivel de formación (Ministerio de educación y formación profesional, s.f).

A continuación, vamos a observar que existen diferentes razones por las que los jóvenes no son contratados o son los más perjudicados para ello. Vamos a observar tras el análisis de los datos que existen variedad de respuestas acerca de este tema.

Gráfico 10: ¿Cuál considera que es una de las razones por la cual las empresas no contratan o lo hacen en menor medida a los jóvenes?



Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia.

Observamos que casi la mitad de los encuestados (49,1%) piensa que las empresas no contratan a los jóvenes porque no cuentan con experiencia, seguido de un 39,9% que cree que no se les contrata porque se les tiene que seguir formando dentro de la empresa y supone un gasto y tiempo, frente al 11% que piensa que no son confiables

Siguiendo al Foro Económico Mundial las empresas no contratan a jóvenes porque no encuentran en ellos las habilidades que necesitan, aunque una formación superior no garantiza tampoco la desaparición del desempleo juvenil.

La falta de madurez, la experiencia y el compromiso son las principales razones por las cuales las empresas no contratan a los jóvenes. La inversión a una persona sin experiencia es mayor a la realizada con una persona que dispone de una experiencia previa, por lo que capacitar a los jóvenes para que puedan desarrollar su puesto de trabajo requerirá un mayor costo que los que disponen de experiencia. Actualmente para la mayoría de las empresas el candidato para ocupar un puesto de trabajo debe disponer de una experiencia previa dejando sin oportunidades a aquellos que nunca han trabajado (Sotelo, 2014).

Es un tema que en la actualidad está en continuo debate porque no es lo mismo ver esto desde la postura de un asalariado que piensa que merece oportunidades a observarla desde el punto de vista del empresario. Hay mucho que analizar de cara a sacar el máximo beneficio a la empresa.

Por lo tanto, en resumen, con lo anteriormente dicho, se ha podido recoger tras los datos analizados que la mayoría piensa que el motivo principal de que las empresas no contraten a jóvenes menores de 25 años es

por tener una menor experiencia laboral. Por lo que se ve claramente que el nivel de experiencia tiene una relación directa a la hora de contratar a los jóvenes.

5.5.3. La sobrecualificación

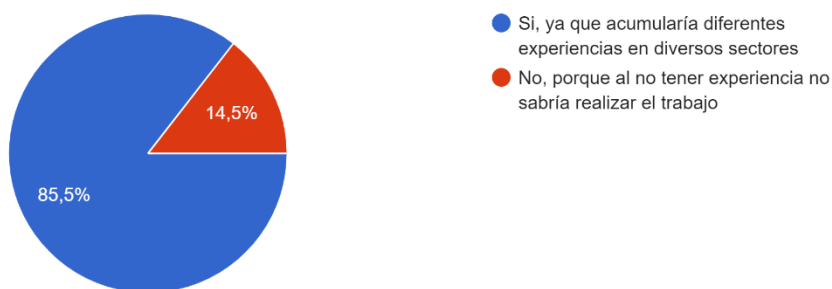
Gráfico 11: ¿Crees que la sobrecualificación tiene efectos negativos en el puesto de trabajo?



Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia.

Otro aspecto de gran importancia que ha sido analizado a lo largo del trabajo es la sobrecualificación. Se ha podido observar que presenta efectos negativos en el puesto de trabajo, en un 53,1%, produciendo así insatisfacción laboral, absentismo y problemas psicológicos. Lo que llama realmente la atención es que es la pregunta que más dudas ha generado sobre la población joven ya que es un concepto del que no se habla apenas o más bien no es tan valorado. Para muchos jóvenes es indiferente tener una formación mayor que la requerida en el puesto de trabajo (30,9%).

Gráfico 12: ¿Aceptaría trabajar en una empresa ajena a su experiencia o grado profesional?

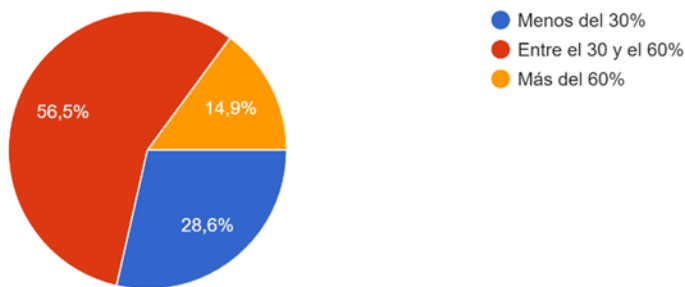


Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia

A pesar de los efectos negativos que pueda producir la sobrecualificación para los jóvenes, la gran mayoría prefiere acumular diferentes experiencias laborales en diversos sectores (85,5%). Solamente el 14,5% rechazaría trabajar en una empresa ajena por no saber realizar el trabajo al no tener experiencia.

En definitiva, muchas empresas prefieren no tener el riesgo de contratar a estos jóvenes que cuando encuentren otro puesto de trabajo más acorde a su preparación abandonarían la empresa. Pero esto supone que pierdan la oportunidad de incorporar nuevos conocimientos o diferentes experiencias que podrían tener efectos muy beneficiosos (Gavilá, s.f).

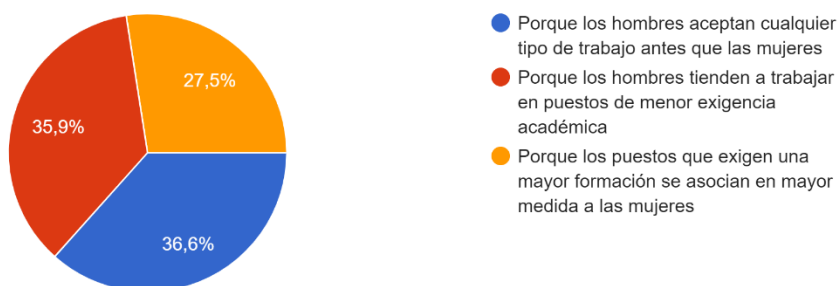
Gráfico 13: ¿Cuál cree usted que es el porcentaje de hombres y mujeres sobrecualificados en relación con sus estudios universitarios?



Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia.

Aquí en este gráfico podemos apreciar respecto a lo anteriormente hablado que más de la mitad de los encuestados (56,5%) piensa que el porcentaje de hombres y mujeres sobrecualificados en relación con sus estudios universitarios está entre el 30% y el 60% y en menor medida, solamente un 14,9% expresa que es más del 60%. Todo ello nos hace darnos cuenta de que como anteriormente se ha nombrado, los jóvenes disponen de muy poca información acerca de este fenómeno.

Gráfico 14: ¿Por qué piensas que los hombres se sienten más sobrecualificados en comparación con las mujeres respecto al trabajo que desempeñan?



Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia.

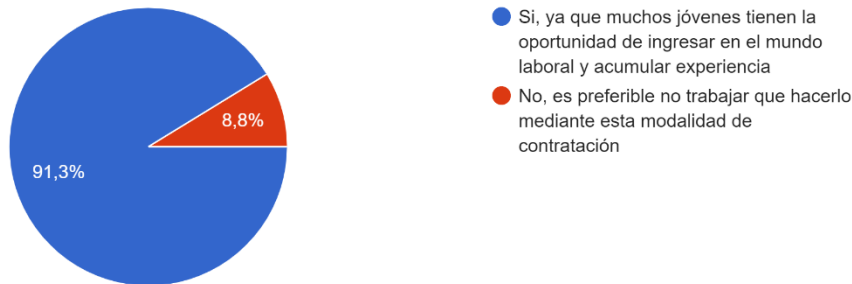
Siguiendo con ello, tras el análisis observamos que varía el pensamiento de los jóvenes en cuanto al género, pero en escaso valor porcentual. El 36,6% piensa que los hombres se sienten más sobrecualificados en comparación de las mujeres respecto al trabajo que desempeñan porque los hombres aceptan cualquier tipo de trabajo antes que estas. En cambio, el 35,9% muestra que esto se debe porque los hombres tienden a trabajar en puestos de menor exigencia académica.

Por lo que, hay trabajadores con conocimientos y experiencias que no se utilizan, mientras que otros ocupan puestos de trabajo para los cuales no tienen la formación adecuada. Cuando la búsqueda de empleo se prolonga mucho tiempo y no tiene resultados, se bajan las expectativas a la hora de encontrar un puesto de trabajo sin importar la formación (Loentiendo, 2021).

5.5.4. La temporalidad de los contratos

Para la mayoría de los jóvenes (91,3%) es una buena opción la contratación laboral ya que se tiene la oportunidad de ingresar en el mundo laboral y acumular experiencia. Solamente un 8,8% prefiere no trabajar que hacerlo mediante esta modalidad.

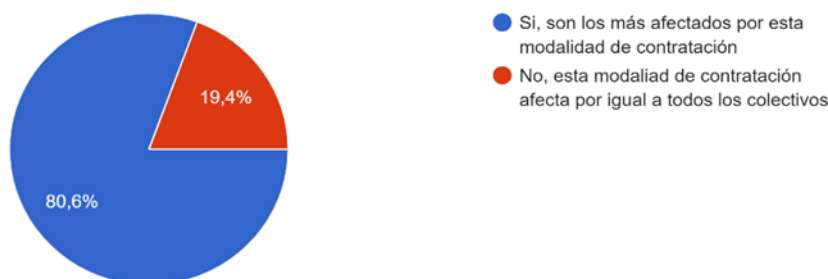
Gráfico 15. ¿Ves una buena opción la contratación laboral?



Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia.

La contratación temporal no es perjudicial, ya que se ingresa en el mundo laboral y se demuestran las cualidades, pero la desventaja es el abuso de estos contratos por parte de las empresas. Se ha demostrado en diferentes investigaciones a lo largo de los años que suelen ser los primeros contratos que se rescinden cuando la situación de la empresa desfavorece.

Gráfico 16: ¿Crees que los jóvenes sufren de un mayor número de contratos temporales?



Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia.

Además, a través de este análisis se ha podido afirmar lo que en numerosas investigaciones y pensamientos de la gente ocurre y es que el 80,6% de los encuestados piensa que los jóvenes son los más afectados por esta modalidad de contratación, frente al 19,4% que creen que esta modalidad afecta por igual a todos los colectivos.

En el mercado laboral español los trabajadores precarios son aquellos que disponen de un contrato temporal, teniendo una menor protección que los empleos indefinidos. Además de que los jóvenes son los más afectados por esta modalidad de contratación conllevando una pérdida de motivación e iniciativa para estos.

Uno de cada diez jóvenes en España tiene un contrato temporal y uno de cada cuatro dura menos de una semana, lo que muestra que muchas empresas rotan a su plantilla con contratos temporales de corta duración para ahorrarse cotizaciones y así tener beneficios (Domínguez, 2021).

Además, también observamos que un estudio publicado por ManpowerGroup apunta que los jóvenes entre 16 y 34 años son los más afectados, alcanzando una temporalidad del 70%. Por lo que, dicho de otra manera, es un colectivo con un gran problema estructural de desempleo y la mayoría de los que trabajan tienen contratos inestables.

Gráfico 17: ¿Crees que la contratación temporal afecta a la productividad de los trabajadores?



Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia.

Un aspecto muy importante para destacar acerca de este tema es si la contratación temporal de los jóvenes afecta a la productividad de los trabajadores.

Más de la mitad de los encuestados (57,1%) cree que la productividad de los trabajadores mediante la contratación temporal es inferior a la de los trabajadores permanentes y solamente un 8,7% piensa lo contrario. Pero, la realidad como bien dicen Cirillo y Ricci (2020) es que el empleo temporal es perjudicial para la productividad laboral en las empresas, además de que el uso de estos contratos puede reducir los costos laborales.

5.5.5. El fenómeno de los jóvenes 'ninis' (que ni estudian ni trabajan)

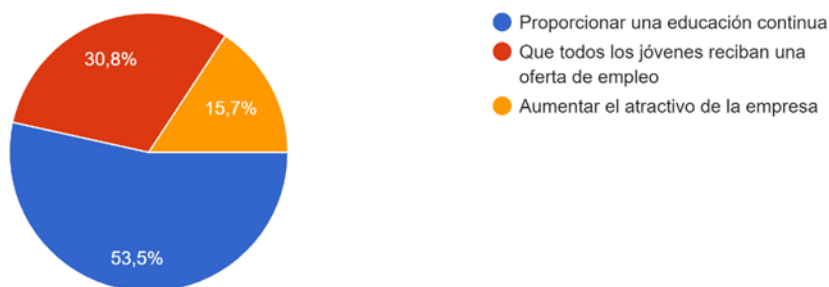
Un concepto importante y a la vez preocupante para la economía de nuestro país es el fenómeno de las personas consideradas "ninis". La causa principal de estos jóvenes que ni estudian ni trabajan es debido, tras un profundo análisis de las encuestas y como bien había sido mencionado a lo largo del trabajo, a que son personas vagas sin ganas de estudiar ni trabajar (51,6%). En menor medida se piensa que es debido a la falta de tutela/apoyo ante el fracaso escolar, además de que hay un porcentaje mínimo de jóvenes (10,6%) que piensa que se debe a los bajos ingresos familiares.

Esto se puede relacionar con lo que dice Gunther (2019) de que este fenómeno se puede dar por las limitaciones económicas y sociales para seguir con sus estudios o conseguir un empleo.

Además, como bien dice Fromm (2021) hay diversos factores que han hecho que los jóvenes no tengan la oportunidad de desempeñar un puesto de trabajo o de pagarse los estudios, como el desempleo de los padres, la paternidad temprana o las desigualdades sociales

También, respecto a las diferencias entre hombres y mujeres en este fenómeno, la mayoría de los encuestados piensa que este fenómeno es mayoritario en hombres. Muchas empresas rechazan a candidatos sobrecualificados ya que se cree que estas abandonarán el puesto de trabajo cuando encuentren otro acorde a sus circunstancias mientras que permanecerán en el puesto de trabajo desmotivados.

Gráfico 18: En tu opinión, ¿Qué opción crees que es la más adecuada para terminar con este fenómeno?



Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia.

En relación con la extinción de este fenómeno, más de la mitad de los encuestados (53,5%) piensa que para terminar con este fenómeno la opción más adecuada es proporcionar una educación continua para mantenerse actualizado con las últimas tendencias del sector o los avances en un tema específico, además de profundizar a través de los programas académicos. Otro porcentaje también elevado (30,8%) piensa que la opción más adecuada es que todos los jóvenes reciban una oferta de empleo ya que muchos jóvenes no conocen bien el proceso de búsqueda, además de que tendrían mayores posibilidades de acceso al mercado laboral.

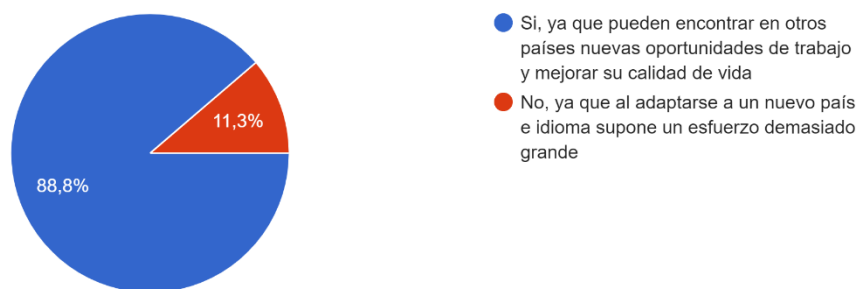
Otro aspecto para destacar importante acerca de este fenómeno es que la mayoría de los encuestados piensa, al igual que se había destacado a lo largo del trabajo, que estos jóvenes viven de lo que reciben por parte de sus padres/familiares. También se presenta que hay un amplio pensamiento por parte de la población de que viven de la realización de actos ilegales o trabajos en economía sumergida.

Así, Bañez (2017) ministra de Empleo y Seguridad Social decretó la cuantía de la ayuda del Gobierno a los jóvenes desempleados y sin formación en 430 euros mensuales para aquellos jóvenes conocidos como 'ninis' (que ni estudian ni trabajan) que logren que les hagan un contrato de formación. Esta medida se lanzó para motivar a todos aquellos que no trabajaban ni estudiaban para que buscaran un empleo.

5.5.6. La fuga de talentos

Por último, la fuga de talentos es un aspecto importante para analizar en la realización del trabajo ya que es un tema cada vez más presente.

Gráfico 19: ¿Piensas que la fuga de talentos es una buena opción para todos aquellos que no tienen un buen puesto de trabajo?

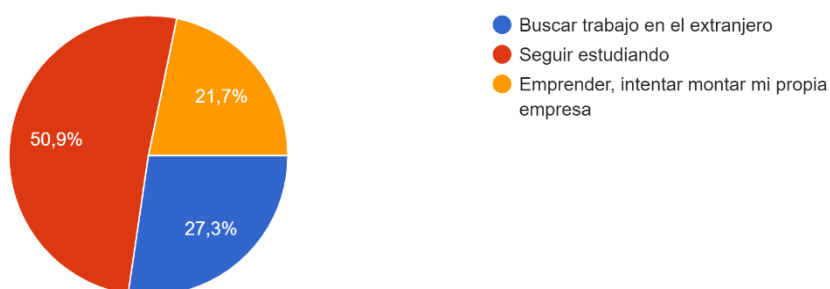


Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia.

La gran mayoría de los encuestados (88,8%) piensa que la fuga de talentos es una buena opción para todos aquellos que no tienen un buen puesto de trabajo, ya que pueden encontrar en otros países nuevas oportunidades de trabajo y mejorar su calidad de vida. Mientras que el 11,3% no lo ve como una buena opción ya que al adaptarse a un nuevo país e idioma supone un esfuerzo demasiado grande.

También tras un análisis de los datos relacionados con este tema se ha podido observar que la mitad de los encuestados aceptaría cambiar de residencia y de país ante el supuesto de disponer un empleo en buenas condiciones (52,2%) frente al 37,9% que no sabría qué hacer. Solamente un mínimo porcentaje (9,9%) lo rechazaría. Es por esto por lo que muchas personas valorarían antes tener un buen puesto de trabajo y en mejores condiciones que otros aspectos, además de que no tendrían problema en cambiar de país ni residencia.

Gráfico 20: ¿Qué opción valorarías primero en caso de no encontrar trabajo?



Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia.

Por último, en relación con lo propio dicho anteriormente acerca de este tema, se puede observar en el gráfico que poco más de la mitad (50,9%) de los jóvenes encuestados seguirían estudiando en caso de no encontrar trabajo. Buscar trabajo en el extranjero es otra de las opciones con un 27,3%. Por último y en menor medida, la última opción es emprender debido en su mayor parte a la falta de medios.

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

A pesar de que el desempleo juvenil es un problema grave en el cual se lleva tiempo trabajando, el mercado de trabajo ha sido capaz de corregir el paro juvenil gracias a los cambios incorporados al trabajo, a los esfuerzos realizados y a las normas cambiadas, por lo que se ha conseguido reducir pasando de una tasa de paro del 50% en 2012 a un 25% en 2021 en los jóvenes menores de 25 años.

En la presente investigación, se ha llevado a cabo un análisis del desempleo juvenil principalmente en los jóvenes aragoneses de 22 a 25 años, concretamente una aproximación de la visión del trabajo según estos. A continuación, se van a confirmar o no las hipótesis planteadas en el trabajo y posteriormente se van a exponer unas propuestas de mejora que pueden ser útiles y beneficiosas para el futuro del empleo juvenil.

La hipótesis 1 ha sido confirmada ya que se ha podido comprobar la relación entre el nivel formativo y la tasa de actividad de las personas observándose que a mayor nivel educativo hay una mayor posibilidad de acceso al mercado laboral, llevando consigo un menor desempleo, a diferencia de los que poseen una menor formación que tienen una menor posibilidad de acceso al mercado laboral y un mayor desempleo. Además, la tasa de actividad de los más jóvenes (menores de 25 años) está por debajo de la de los adultos (mayores de 25 años) y esto se ve agravado por los períodos de crisis ya que afecta en mayor medida a los jóvenes.

En el ámbito de la educación lo que obstaculiza la transición de los jóvenes al mercado laboral es el abandono escolar temprano, caracterizándose España por una elevada tasa de abandono escolar durante las últimas décadas teniendo diferentes repercusiones en el desempleo.

Además, las tasas de desempleo son mayores en el caso de los menores de 25 años ya que este grupo de personas están inmersos en un período de formación, es decir, están invirtiendo en educación, por lo que ofrecen menos trabajo que el resto teniendo escasos niveles de empleo, asimismo este grupo posee una menor experiencia en comparación con otras personas con más edad.

La hipótesis 2 también ha sido confirmada ya que la sobrecualificación siguiendo la idea de Montalvo (2009) es la existencia de personas que poseen una formación más avanzada de la que realmente hacen uso en su puesto de trabajo. Muchos de los graduados universitarios se consideran sobrecualificados y desempeñan labores inferiores en las que se han formado, es decir, cuando los puestos de trabajo más cualificados se saturan, acuden a otros sectores que requieren menos nivel educativo como la hostelería u otros trabajos más manuales.

Los trabajadores que sufren de sobrecualificación generan graves efectos como la insatisfacción laboral o problemas psicológicos, provocando una situación de menor productividad respecto a los trabajadores que tienen un puesto de trabajo acorde a sus cualificaciones, lo que podría suponer un problema para las empresas. Gracias a la presente investigación se ha podido conocer y afianzar las dudas que generaba este fenómeno desde un principio.

Respecto a la hipótesis 3, también ha sido confirmada, ya que para los jóvenes el tipo de contrato predominante es el temporal mientras que para los adultos es predominante el contrato indefinido. El hecho de poseer un contrato temporal puede ser perjudicial ya que en épocas de crisis o momentos en que la empresa no va bien son los primeros en desaparecer, aunque, por otra parte, también son los primeros a los que se acude en épocas de recuperación y son una buena forma de acceder al mundo laboral y de demostrar las habilidades y cualidades de las personas. Son la puerta de entrada del empleo juvenil.

Además, los jóvenes con contratos temporales tienen una productividad inferior a los que poseen contratos indefinidos ya que los trabajadores temporales asumen que lo más probable es que pierdan el empleo independientemente de su nivel de dedicación además de que acumulan menos capital humano. Los resultados de la investigación evidencian todo ello.

La hipótesis 4 no ha sido confirmada ya que tras la presente investigación y realizando un análisis profundo de los datos obtenidos, hemos podido observar que el porcentaje de mujeres que ni estudian ni trabajan es superior al de los hombres incluso al de la media general para ambos sexos. Dependiendo de cada Comunidad Autónoma y del trabajo demandando en cada una de ellas el porcentaje varía considerablemente.

Por último, en relación con la hipótesis 5, la fuga de talentos es una buena opción para todos aquellos jóvenes que abandonan el país por falta de oportunidades ya que pueden encontrar en otros lugares oportunidades que no disponen en su actual país de residencia y una mejor calidad de vida. Las crisis han llevado consigo un aumento de la movilidad de la población como consecuencia de la pérdida del puesto de trabajo. También todo ello supone una experiencia única para los jóvenes ligada a las exigencias laborales que han de aceptar en el mercado de trabajo global.

Pero, por otra parte, la emigración de los profesionales a otros países supone para el país actual de residencia una pérdida en la inversión gastada en educación de los profesionales y del capital social de estos. Principalmente, este fenómeno se da por la falta de oportunidades de desarrollo en las áreas de investigación, por motivos económicos o por conflictos políticos.

Para finalizar este trabajo de investigación y a fin de que el desempleo juvenil tenga una mayor importancia expondré algunas propuestas a nivel general:

- 1) Obligar a las empresas a contratar a jóvenes en formación. Mediante la Ley 6/2018 de presupuestos generales del Estado 2018 se estableció una ayuda de 430 euros mensuales para los contratos de formación a trabajadores de Garantía Juvenil sin estudios superiores y una bonificación para las empresas que transformaran los contratos de formación en indefinidos teniendo una duración máxima de 18 meses y 36 en el caso de ser una persona con discapacidad igual o superior al 33%, por lo que volvería a establecer esta ayuda durante una período de tiempo mayor como podrían ser 2 años.

Además, se tendría que dar más peso a la contratación de los jóvenes ya que son una oportunidad para el futuro y los más preparados en cuanto a nivel de formación, por lo que, se podría realizar, por ejemplo, obligando a las empresas de gran tamaño y a las pymes a contratar a los jóvenes y proporcionando a estas una reducción en la cuota de la Seguridad Social.

- 2) Dar ayudas a los jóvenes que se quieran convertir en autónomos dejando una carencia del abono durante 1 año, además de que se les podría subvencionar las cuotas de cotización a la Seguridad Social de los nuevos autónomos y dar otro tipo de subvenciones como las financieras, por establecimiento y de asistencia técnica. Mediante esta medida se incentivaría el empleo joven ya que muchos de estos están limitados por los bajos ingresos familiares y no pueden convertirse en autónomos. Uno de los problemas que tienen los jóvenes para el emprendimiento es que en el momento en el que se disponen a iniciar una actividad tienen que gastarse dinero en la cuota de autónomos sin haber trabajado anteriormente, por lo que se podría dejar gratis esta cuota durante 1 año y cuando estos ya empiecen a tener ingresos que se dispongan a pagarla.

- 3) Mejorar el sistema educativo para que los jóvenes puedan adquirir capacidades que más tarde puedan desarrollar y poner en práctica en el mundo laboral y que así sean más competitivos. Entre otras cosas haciendo mayor hincapié en los idiomas, análisis de datos y nuevas tecnologías. Además de potenciar la formación profesional dual, desarrollando planes formativos de forma conjunta entre empresas públicas y privadas y centros de enseñanza con la participación de los jóvenes. Mediante esta, los centros educativos aportan la enseñanza básica propias del sector y las empresas aportan el aprendizaje de los procesos empresariales, comunicación en la empresa, su cultura, además de una determinada información. A través de esta, los jóvenes pueden conocer el funcionamiento del mercado a la vez que adquieren conocimientos en las aulas.
- 4) Establecer una estrategia de alerta temprana para indicarnos los estudiantes en riesgo de abandono escolar temprano, aumentar el atractivo de los estudios para los alumnos y padres y concentrar los esfuerzos formativos de los jóvenes en las primeras etapas de la educación. Además de establecer los incentivos necesarios para cada participante, ya sea alumnos, profesores o progenitores. Todo ello creando programas que potencien la participación de los jóvenes en actividades de desarrollo profesional, usar diferentes herramientas de evaluación para comprobar que saben los estudiantes y realizar actividades que sean relevantes para el futuro de los jóvenes.
- 5) Promover la adquisición de conocimientos habilitantes para el desarrollo de profesiones que el mercado demanda a los jóvenes que no requieren de titulación académica. Sería necesaria una información actualizada de la demanda del mercado que permitiese proporcionar datos concretos sobre el mercado de trabajo y promover que se dirijan esfuerzos hacia la divulgación de las necesidades del mercado concretas a los jóvenes con la finalidad de que estos tengan también acceso a los datos y lo puedan contrastar para tomar decisiones sobre la adquisición de esos conocimientos que les habiliten para el desarrollo profesional.
Mediante estos cursos se adquirirán conocimientos básicos para los puestos de trabajo, se ofrecerá una formación básica para alcanzar los conocimientos necesarios para la inserción laboral y se proporcionarán habilidades básicas para el desempeño de puestos de trabajo. Estos cursos están relacionados con lo que se demanda por parte de las empresas y están especialmente relacionados con todos aquellos que no poseen de un título académico por haber abandonado los estudios demasiado pronto, por falta de interés o por bajos ingresos familiares, además de los excluidos socialmente procedentes de otros países que han tenido que venir por diversos conflictos o crisis, por lo que mediante estos cursos, adquirirán una titulación necesaria para la requerida en los puestos de trabajo.

Lo que se pretende con estas medidas es que las empresas contraten en mayor medida a los jóvenes menores de 25 años ya que se trata de un colectivo bastante afectado y vulnerable en este ámbito.

7. BIBLIOGRAFIA

7.1. Bibliografía

Abdallah Hernández, S., & Dominguez Piegas, V. (2021). La problemática del desempleo de los jóvenes españoles.

Agencia Estatal de Información (s.f). *Ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores 2021*. <https://www.aei.gob.es/convocatorias/buscador-convocatorias/ayudas-contratos-predoctorales-formacion-doctores-2021>

Agencia Estatal de Información. (s.f). *Ayudas para contratos Juan de la Cierva-formación 2021*. <https://www.aei.gob.es/convocatorias/buscador-convocatorias/ayudas-contratos-juan-cierva-formacion-2021>

Agencia Estatal de Información. (s.f). *Ayudas para contratos Ramón y Cajal (RYC) 2021*. <https://www.aei.gob.es/convocatorias/buscador-convocatorias/ayudas-contratos-ramon-cajal-ryc-2021>

Aixalá, J., & Fabro Esteban, G. (2016). *La economía aragonesa en la recuperación: producción, empleo y factores de crecimiento* (No. ART-2016-100611).

Arias, A. S. (2021, 18 marzo). *Desempleo friccional*. Extraído de <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-friccional.html>

Arrazola, M., Galán, S., & de HEVIA, J. (2018). Desempleo juvenil en España: Situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos. *Papeles de economía española*, (156), 62-75.

Avilés, A. O., & Pérez, M. G. (2014). La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa: revisión crítica. *THEMIS Revista de Derecho*, (65), 41-51.

Balarezo López, G. (2019). Generación Nini: jóvenes que ni estudian ni trabajan.

Blanco Rellán, S. (2017). El desempleo juvenil en España: Evolución reciente, medidas alternativas, análisis exploratorio y empírico.

Brachfield, P. (2018, 10 octubre). *Padres que se enfrentan a sus hijos ninis*. Credit & Risk Consultants. <https://perebrachfield.com/blog/noticias-e-informaciones/padres-que-se-enfrentan-a-sus-hijos-ninis/>
<https://perebrachfield.com/blog/noticias-e-informaciones/padres-que-se-enfrentan-a-sus-hijos-ninis/>

Burguillo, R. V. (2015, 1 de noviembre). *Tasa de actividad*. Extraído de <https://economipedia.com/definiciones/tasa-de-actividad.html>

Burguillo, R. V. (2015, 26 de noviembre). *Tasa de desempleo*. Extraído de <https://economipedia.com/definiciones/tasa-de-desempleo-paro.html>

Burguillo, R. V. (2015, 31 de octubre). *Tasa de ocupación o empleo*. Extraído de <https://economipedia.com/definiciones/tasa-ocupacion-empleo.html>

C. (2021, 25 de julio). *Desempleo estacional*. Extraído de <https://economipedia.com/desempleo-estacional/>

Cabello, A. M. (2003). El miedo al desempleo. *Saberes. Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales (2003-2014)*, 1, 13.

- Cardoso, M., Doménech, R., García, J. R., Sicilia, J., & Ulloa, C. A. (2016). Hacia un mercado de trabajo más eficiente y equitativo. *Recuperado de <https://www.bbvaresearch.com/publicaciones/espana-hacia-un-mercado-de-trabajo-mas-eficiente-y-equitativo>*.
- Contreras Borao, A., & Sáez Pérez, L. A. El desempleo juvenil en España. La Garantía Juvenil.
- Contreras, M. Y., & Hernández, K. C. (2012). Tipología del desempleo: un análisis a través de la Curva de Beveridge. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(35), 215-233.
- Cortés, R. P., & García, E. L. (2017, 16 junio). Nueva ayuda para ninis: 430 euros al mes si logran un contrato formativo. Cinco Días
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/06/15/midinero/1497528080_185349.html
- De la Fuente, G. L. (2019). El trabajador joven en la economía de las plataformas: ¿juventud, divino tesoro?. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies: IJISEBC*, 6(1), 133-141.
- De La Hoz, F. J., Quejada, R., & Yáñez, M. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1).
- Del Palacio, Guillermo. (3 de febrero de 2022). ¿Qué cambios introduce la reforma laboral? *El mundo*.
<https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2022/02/03/61fba62fe4d4d8dc1c8b4590.html>
- Desempleo juvenil. (20 de agosto de 2021). *En Wikipedia, la enciclopedia libre*
https://es.wikipedia.org/wiki/Desempleo_juvenil#:~:text=El%20desempleo%20juvenil%20%C2%BA%20p,ar,otrabajo%20pero%20est%C3%A1%20busc%C3%A1ndolo%20activamente
- Domínguez Asenjo, Alba. (20 de noviembre de 2021). Siete de cada diez jóvenes en España tienen un contrato temporal. *El independiente*. <https://www.elindependiente.com/economia/2021/11/20/siete-de-cada-diez-jovenes-en-espana-tienen-un-contrato-temporal/>
- Escanés, G., Herrero, V., Merlino, A., & Ayllón, S. (2017). Comparación de la situación laboral en adultos jóvenes con diferentes logros educativos en Argentina. *Sociológica (México)*, 32(91), 211-239.
- Eurydice. (5 de marzo de 2020). Jóvenes entre 15 y 29 años que ni estudian ni trabajan por Administración educativa. *Redie-Eurydice | Ministerio de Educación y Formación Profesional*.
<https://www.educacionyfp.gob.es/mc/redie-eurydice/sistemas-educativos/contexto/tasa-ninis.html>
- Fuga de cerebros. (9 de noviembre de 2021). *En Wikipedia, la enciclopedia libre*
https://es.wikipedia.org/wiki/Fuga_de_cerebros
- Gallego Rodríguez, D. (2019). Las diferencias en las tasas de paro en las regiones españolas.
- García Pérez, J. I. (2016). *El efecto de la Reforma Laboral de 2012 sobre la dualidad y el empleo: Cambios en la contratación y el despido por tipo de contrato* (No. 2016-06). Fedea.
- García, J. R. (2011). *Desempleo juvenil en España. Causas y soluciones* (No. 1130).
- Gavilá, S. (s.f). *La sobrecualificación: implicaciones para los empleados y para las empresas*. Extraído desde <https://recursos-humanos.infojobs.net/empleados-sobrecualificados>
- González González, E. J. (2020). Las difíciles perspectivas del empleo juvenil.

González, M. T. G., & López, M. T. C. (2017). La formación continuada del profesorado de enseñanza obligatoria: Incidencia en la práctica docente y el aprendizaje de los estudiantes. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21(3), 103-122.

Injuve, Instituto de la Juventud. (15 de septiembre de 2017) *Plan de Acción de la Estrategia de Juventud 2020*. <http://www.injuve.es/conocenos/noticia/plan-de-accion-de-la-estrategia-de-juventud-2020>

Injuve, Instituto de la Juventud. (marzo, 2015) *Estrategia Juventud 2020*. <http://www.injuve.es/conocenos/ediciones-injuve/estrategia-juventud-2020>

Instituto Nacional de Estadística (s.f). *Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral*. Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=2128&capsel=2422>

Köhler, H. D. (2020). Las relaciones laborales en la economía de plataformas. *Sociología del Trabajo*, 96, 23-33.

La Moncloa (13 de febrero de 2012) *Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/paginas/enlaces/100212-enlacereformalaboral.aspx>

Loentiendo. (2021). *¿Estar sobrecualificado es un problema para encontrar trabajo?* <https://loentiendo.com/sobrecualificacion-problema-encontrar-trabajo/>

Lopez Angulo, E. (s.f). *Metodología cuantitativa*. https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html

López, J. F. (2019, 4 de enero). *Fuga de cerebros*. Extraído de <https://economipedia.com/definiciones/fuga-de-cerebros.html#:~:text=La%20fuga%20de%20cerebros%2C%20tambi%C3%A9n,pa%C3%ADses%20en%20busca%20de%20oportunidades.&text=Esta%20fuga%20de%20capital%20humano,del%20pa%C3%ADs%20que%20la%20sufre>.

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2021) *Sistema estatal de indicadores de la educación 2021*. https://books.google.es/books?id=njVIEAAQBAJ&pg=PA107&lpg=PA107&dq=El+nivel+de+formaci%C3%B3n+alcanzado+por+la+poblaci%C3%B3n+de+un+pa%C3%ADs+forma+parte+de+los+resultados+inmediatos+del+sistema+educativo,+pero+a+su+vez+tiene+incidencia+en+la+empleabilidad+de+las+personas,+lo+que+puede+considerarse+resultado+o+impacto+a+largo+plazo+del+sistema&source=bl&ots=ruJcCnVCop&sig=ACfU3U0rN3CGoBnQXxZ2xLiDQ5gQ8rY0Cg&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjn46rPgdD1AhUP14UKHwC_D_0Q6AF6BAGEEAM#v=onepage&q&f=false

Ministerio de Educación y Formación Profesional. (s.f). *¿Cómo influye el nivel de estudios en la tasa de desempleo en España?* <https://www.todofp.es/en/orientacion-profesional/busca-empleo-entreneate/mercado-laboral/la-fp-y-el-mercado-laboral/nivel-estudios.html>

Miranzo, P. (29 de diciembre de 2020). *Jóvenes, sobrecualificados y sin trabajo: el panorama después de estudiar*. *El salto* <https://www.elsaltodiario.com/juventud/jovenes-sobrecualificados-generacion-preparada-sin-trabajo-de-lo-suyo-panorama-despues-estudiar>

Monsalve Campillo, I. (2013). El mercado de trabajo en España entre los años 2008 y 2012: desempleo según género, nivel de formación, grupo de edad y tamaño de la empresa.

- Montalvo, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España. *Papeles de economía española*, 119, 172-187.
- Munsech, Q. C. (2014). Educación y desempleo juvenil. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, (881), 51-66.
- Naval, C. (2021, 10 junio). *Ley Rider: en qué consiste y cuándo entra en vigor*. Información para autónomos y PYMES. <https://cuentica.com/asesoria/ley-rider/>
- Neffa, J. C., Panigo, D. T., Pérez, P. E., & Giner, V. (2005). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. Ceil-Piette Conicet.
- Nini. (26 de octubre de 2021). *En Wikipedia, la enciclopedia libre* <https://es.wikipedia.org/wiki/Nini>
- O'Higgins, N. (2001). Desempleo juvenil y política de empleo. *Una perspectiva*.
- Organización Internacional del Trabajo. (30 de noviembre de 2010). *Los jóvenes y su socialización laboral*. https://www.ilo.org/sanjose/quienes-somos/especialistas-t%C3%A9cnicos/WCMS_236483/lang-es/index.htm
- Orvich Casanova, D. (2021). La contratación temporal y sus efectos sobre el mercado laboral español.
- Pampillón, R. (7 de abril de 2021). *El problema del paro juvenil*. Fundación Civismo. <https://civismo.org/es/el-problema-del-paro-juvenil/>
- Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2015*. (2015). Ministerio de Educación, y formación profesional. <https://www.educacionyfp.gob.es/inee/indicadores/indicadores-internacionales/ocde/2015.html>
- Ramírez Caldas, L. A., & Ramírez Rojas, R. H. Influencia del contrato laboral a tiempo fijo en la productividad de las empresas.
- Ramos, M. (2017, abril). *Sobrecualificación y desempleo juvenil. Dinámicas de inserción laboral de los titulados universitarios*. Observatorio Social de La Caixa. Disponible en: https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/sobrecualificacion-y-desempleo-juvenil-dinamicas-de-insercion-laboral-de-los-titulados-universitarios?p_l_back_url=%2Fes%2Fsearch%3Fq%3Dla%2Bsobrecualificacion%2By%2Bel%2Bdesempleo%2Bjuvenil
- Reyna García, V. H. (2018). Ulrich Beck y el malestar del trabajo. *Sociológica (México)*, 33(95), 93-124.
- Roldán, P. N. (2021, 18 de marzo). *Desempleo cíclico*. Extraído de <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-ciclico.html>
- Roldán, P.N. (2017, 7 de enero). *Desempleo cíclico*. Extraído de <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-estructural.html>
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. M., & Sánchez-Sellero, F. J. (2013). Sobrecualificación en tiempos de crisis. *Revista venezolana de gerencia*, 18(64), 584-610.
- Santos Ortega, A., & Muñoz Rodríguez, D. (2015). Fuga de cerebros y biografías low cost: nueva etapa en la precarización de la juventud.

Servicio Público de Empleo Estatal, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018). *Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-de-choque-empleo-joven-2019-2021.html>

Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de trabajo y economía social. (s.f). *¿Qué es garantía juvenil?* <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/que-es-garantia-juvenil.html>

Sotelo, A. (2014, 4 julio). *¿Por qué las empresas no apuestan por los recién egresados?* Extraído desde <http://yeux.com.mx/ColumnaUniversitaria/por-que-las-empresas-no-apuestan-por-los-recien-egresados/>

Tejada Fernández, J., & Ferrández Lafuente, E. (2012). El impacto de la formación continua: claves y problemáticas. *Revista Iberoamericana de Educación*.

UGT. (18 de diciembre de 2020). *La precariedad juvenil se ha institucionalizado en nuestro mercado laboral*. Obtenido de <https://www.ugt.es/la-precariadad-juvenil-se-ha-institucionalizado-en-nuestro-mercado-laboral>

Verón-Lassa, J. J., Zugasti-Azagra, R., & Sabés-Turmo, F. (2017). La incidencia de la crisis económica en las industrias culturales y creativas: el caso de Aragón (2008-2013). *Revista Latina de Comunicación Social*, (72), 26-46.

Weller, J. (2003). *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*. cepal.

Westreicher, G. (2020, 9 de agosto). *Tasa de inactividad*. Extraído de <https://economipedia.com/definiciones/tasa-de-inactividad.html>

7.2. Marco Legislativo

Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. (2014). Boletín Oficial del Estado, 252, de 17 de octubre de 2014, 83921 a 84082. <https://www.boe.es/boe/dias/2014/10/17/pdfs/BOE-A-2014-10517.pdf>

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (2012). Boletín Oficial del Estado, 162, de 7 de julio de 2012, 49113 a 49191. <https://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf>

8. ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

-Índice de tablas:

Tabla 1: Comparativa de la tasa de paro entre los menores de 25 años y los de 25 años y más de edad en Aragón. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (elaboración propia)

Tabla 2: Porcentaje de ocupación por ramas de actividad para ambos sexos en cada grupo en 2021 en España. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (elaboración propia)

Tabla 3: Porcentaje de jóvenes entre 15 y 29 años que ni estudian ni trabajan en 2020 según las Comunidades Autónomas. Fuente: Elaboración Eurydice España-REDIE a partir de la estadística de Estadísticas de Formación, mercado laboral y abandono educativo-formativo (Elaboración propia)

-Índice de gráficos:

Gráfico 1: Tasa de paro juvenil en España en los menores de 25 años según el género. *Fuente: Instituto Nacional de Estadística (elaboración propia)*

Gráfico 2: Tasa de paro en España para ambos sexos en 2021. *Fuente: Instituto Nacional de Estadística (elaboración propia)*

Gráfico 3: Tasa de paro en Aragón según sexos para los menores de 25 años. *Fuente: Instituto Nacional de Estadística (elaboración propia)*

Gráfico 4: Tasa de paro por nivel de formación alcanzado para ambos sexos en España (2021). *Fuente: Instituto Nacional de Estadística (elaboración propia)*

Gráfico 5: Porcentaje de estudiantes universitarios que se consideran sobrecualificados según sexo. *Fuente: Instituto Nacional de Estadística (elaboración propia)*

Gráfico 6: Nivel de estudios. *Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia*

Gráfico 7: ¿Estás buscando empleo actualmente? *Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia*

Gráfico 8: ¿Crees que el nivel educativo tiene influencia en el desempleo juvenil?. *Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia*

Gráfico 9: ¿Piensas que las personas con un mayor nivel educativo tienen menor probabilidad de estar en paro?. *Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia*

Gráfico 10: ¿Cuál considera que es una de las razones por la cual las empresas no contratan o lo hacen en menor medida a los jóvenes?. *Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia*

Gráfico 11: ¿Crees que la sobrecualificación tiene efectos negativos en el puesto de trabajo?. *Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia*

Gráfico 12: ¿Aceptaría trabajar en una empresa ajena a su experiencia o grado profesional?. *Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia*

Gráfico 13: ¿Cuál cree usted que es el porcentaje de hombres y mujeres sobrecualificados en relación con sus estudios?. *Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia*

Gráfico 14: ¿Por qué piensas que los hombres se sienten más sobrecualificados en comparación con las mujeres respecto al trabajo que desempeñan?. *Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia*

Gráfico 15: ¿Ves una buena opción la contratación laboral?. *Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia*

Gráfico 16: ¿Crees que los jóvenes sufren de un mayor número de contratos temporales?. *Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia*

Gráfico 17: ¿Crees que la contratación temporal afecta a la productividad de los trabajadores?. *Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia*

Gráfico 18: En tu opinión, ¿Qué opción crees que es la más adecuada para terminar con este fenómeno?. *Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia*

Gráfico 19: ¿Piensas que la fuga de talentos es una buena opción para todos aquellos que no tienen un buen puesto de trabajo?. *Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia*

Gráfico 20: ¿Qué opción valorarías primero en caso de no encontrar trabajo?. *Fuente: Resultados a partir de la encuesta de elaboración propia*

9. ANEXOS

9.1. Cuestionario a jóvenes de entre 22 y 25 años de edad

Cuestionario sobre desempleo juvenil

1.sexo:

- a) Hombre
- b) Mujer

2.Población:

- a) Huesca
- b) Zaragoza
- c) Teruel

3. Edad (Sólo de 22 a 25 años) :

4. ¿Qué estudios has podido completar?

- a) ESO
- B) Bachillerato
- c) C.F. Grado Medio
- d) C.F. Grado Superior
- e) Estudios universitarios: diplomatura /licenciatura/grado
- f) Estudios universitarios de postgrado: Máster/Postgrado
- g) Ninguno

5. ¿Estás trabajando actualmente?

- a) Si

b) No

6. ¿Estás buscando empleo actualmente?

a) Si

b) No

7. En tu opinión, ¿A qué crees que se debe el desempleo juvenil?

a) A la situación económica

b) A la falta de preparación en los jóvenes

c) A las empresas

Preguntas sobre nivel educativo:

8. ¿Crees que el nivel educativo tiene influencia en el desempleo juvenil?

a) Si, a mayor nivel educativo menor desempleo juvenil

b) No, el nivel educativo no influye en el desempleo

9. ¿Piensas que las personas con un mayor nivel educativo tienen menor probabilidad de estar en paro?

a) Si

b) No

10. ¿Crees que el motivo principal de que las empresas no contraten a jóvenes menores de 25 años es por tener una menor experiencia laboral?

a) Si, ya que la experiencia laboral proporciona mayores habilidades y conocimientos

b) No, los jóvenes sin experiencia previa pueden estar más motivados y aportar ideas novedosas

11. Respecto al porcentaje de jóvenes que no trabajan, ¿A qué crees que se debe?

a) A sus bajos niveles educativos

b) Muchos de ellos prefieren dedicarse más tiempo a la formación

c) No quieren trabajar

12. ¿Estarías dispuesto a aceptar un puesto de trabajo que exigiera labores diferentes respecto a las que te has formado?

a) No, quiero un puesto de trabajo acorde a mis necesidades

- b) Si, me es indiferente si el trabajo que realizo me gusta
- c) Trabajaría temporalmente, pero seguiría buscando otro puesto a la vez

13. ¿Cuál considera que es una de las razones por la cual las empresas no contratan o lo hacen en menor medida a los jóvenes?

- a) No cuentan con experiencia
- b) No son confiables
- c) Se les tiene que seguir formando dentro de la empresa y supone un gasto y tiempo

Preguntas sobre sobrecualificación:

14. ¿Crees que la sobrecualificación tiene efectos negativos en el puesto de trabajo?

- a) No, las personas realizan su trabajo con normalidad sin ningún problema
- b) Si, ya que puede producir insatisfacción laboral, absentismo y problemas psicológicos
- c) No lo sé, ya que para muchas personas es indiferente tener una formación mayor que la requerida en el puesto de trabajo

15. ¿Por qué piensas que los hombres se sienten más sobrecualificados en comparación con las mujeres respecto al trabajo que desempeñan?

- a) Porque los hombres aceptan cualquier tipo de trabajo antes que las mujeres
- b) Porque los hombres tienden a trabajar en puestos de menor exigencia académica
- c) Porque los puestos que exigen una mayor formación se asocian en mayor medida a las mujeres

16. ¿cuál cree usted que es el porcentaje de hombres y mujeres sobrecualificados en relación con sus estudios universitarios?

- a) Menos del 30%
- b) Entre el 30 y el 60%
- c) Más del 60%

17. ¿Aceptaría trabajar en una empresa ajena a su experiencia o grado profesional?

- a) Si, ya que acumularía diferentes experiencias en diversos sectores
- b) No, porque al no tener experiencia no sabría realizar el trabajo

18. ¿En tu opinión, quien tiene un título universitario tiene más facilidades a la hora de encontrar trabajo?

- a) Si, tener un título universitario te asegura una mayor facilidad para encontrar un buen puesto de trabajo
- b) No, las empresas no tienen en cuenta la titulación

19. ¿Piensas que el actual sistema educativo te prepara correctamente para encontrar trabajo?

- a) Si, te proporciona las habilidades y destrezas necesarias para incorporarte al mercado laboral
- b) Si que te prepara, pero no lo suficiente
- c) No, porque la experiencia es un grado que va más allá de lo meramente académico

Preguntas sobre la temporalidad de los contratos:

20. ¿Estarías dispuesto a aceptar un puesto de trabajo mediante un contrato temporal?

- a) Si, me es indiferente el tipo de contrato
- b) No, prefiero un trabajo que me asegure un contrato de trabajo indefinido desde el principio

21. ¿Crees que la contratación temporal afecta a la productividad de los trabajadores?

- s) Si, es inferior a la de los trabajadores permanentes
- b) No, es igual a la de los trabajadores permanentes
- c) Es superior

22. ¿Crees que los jóvenes sufren de un mayor número de contratos temporales?

- a) Si, son los más afectados por esta modalidad de contratación
- b) No, esta modalidad de contratación afecta por igual a todos los colectivos

23. En su opinión, en los próximos 5 años:

- a) Aumentará la contratación temporal
- b) Disminuirá la contratación temporal
- c) Permanecerá igual

24. ¿Ves una buena opción la contratación temporal?

- a) Si, ya que muchos jóvenes tienen la oportunidad de ingresar al mundo laboral y acumular experiencia
- b) No, es preferible no trabajar que hacerlo mediante esta modalidad de contratación

Preguntas sobre el fenómeno de los 'ninis' (jóvenes que ni estudian ni trabajan)

25. ¿Cuál crees que es la causa principal de las personas consideradas 'ninis' (jóvenes que ni estudian ni trabajan)?

- a) Personas vagas, sin ganas de estudiar ni trabajar
- b) Bajos ingresos familiares, por lo que no han podido formarse
- c) Falta de tutela/apoyo ante el fracaso escolar

26. En tu opinión, ¿Qué opción crees que es la más adecuada para terminar con este fenómeno?

- a) Proporcionar una educación continua
- b) Que todos los jóvenes reciban una oferta de empleo
- c) Aumentar el atractivo de los estudios

27. ¿Crees que para este colectivo el estar en esta situación les acabará influyendo el poder incorporarse al mercado laboral?

- a) Si, porque la comodidad de estar en esta situación afectará de forma negativa para incorporarse al mercado laboral
- b) No, ya que no tendrán problema en acudir al mercado laboral

28. ¿Dónde crees que es mayoritario este fenómeno?

- a) En hombres
- b) En mujeres

29. ¿Conoces a alguien que se encuentre en esta situación?

- a) si
- b) no

30. ¿Ves buena esta opción para tu futuro si no dispones de un ingreso mínimo vital?

- a) Si

b) No

31. ¿De qué crees que viven?

- a) De lo que reciben por parte de sus padres/familiares
- b) Realizan actos ilegales o trabajos en economía sumergida
- c) Reciben ayudas del Estado

Preguntas en relación con la fuga de talentos:

32. ¿Crees que hay más facilidades a la hora de encontrar trabajo en una ciudad que en un pueblo?

- a) Si, ya que hay una mayor oferta de trabajo en las ciudades
- b) No, ya que en el pueblo hay trabajo para todos y quien no trabaja es porque no quiere

33. ¿Qué opción valorarías primero en caso de no encontrar trabajo?

- a) Buscar trabajo en el extranjero
- b) Seguir estudiando
- c) Emprender, intentar montar mi propia empresa

34. ¿Piensas que la fuga de talentos es una buena opción para todos aquellos que no tienen un buen puesto de trabajo?

- a) Si, ya que pueden encontrar en otros países nuevas oportunidades de trabajo y mejorar su calidad de vida
- b) No, ya que el adaptarse a un nuevo país e idioma supone un esfuerzo demasiado grande

35. ¿Estarías dispuesto a cambiar de residencia y de país ante el supuesto de disponer un empleo en buenas condiciones?

- a) Lo aceptaría
- b) Lo rechazaría
- c) No sabría que hacer

36. ¿Por qué crees que se da este fenómeno?

- a) Por falta de oportunidades de desarrollo en sus áreas de conocimiento
- b) Por motivos económicos
- b) Por ideas preconcebidas de que fuera se vive mejor y se tiene el éxito

37. En relación con el mundo laboral, ¿cuál es tu idea de futuro?

a) Trabajar en cualquier puesto de trabajo sin importar la titulación requerida

c) Hacerme autónomo

e) Buscar hasta encontrar un puesto de trabajo que se adapte a mis expectativas