

Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002

Ivie

INSTITUTO
VALENCIANO DE
INVESTIGACIONES
ECONÓMICAS

¿Qué es el Observatorio?

- El objetivo del Observatorio es estudiar el proceso de inserción laboral de los jóvenes entre 16 y 30 años.
 - 1996: C. Valenciana
 - 1999: C. Valenciana + Madrid/Barcelona
 - 2002: C. Valenciana + Madrid/Barcelona
 - + actualmente trabajo de campo en Galicia
- Carácter multidisciplinar: aspectos socio-económicos y psico-sociales
- Doble foco:
 - ✓ Muestra general (todos los jóvenes)
 - ✓ Muestra target (jóvenes que han buscado trabajo o han trabajado)
- Seguimiento de los encuestados

Ficha técnica

Ámbito geográfico: Comunidad Valenciana y grandes ciudades metropolitanas (Madrid y Barcelona)

Universo: población con edades comprendidas entre los 16 y 30 años, ambos incluidos en el caso de nuevos encuestados.

Tamaño muestral:

- ✓ 1920 encuestados en 1996 en Comunidad Valenciana
- ✓ 2512 encuestados en 1999 en Comunidad Valenciana y ciudades de Madrid y Barcelona
- ✓ 2506 encuestados en 2002 en Comunidad Valenciana y ciudades de Madrid y Barcelona

Error muestral: +/- 5% para un nivel de confianza del 95%

Método de muestreo: MAS polietápico estratificado

Guía básica de contenidos del Observatorio

	Aspectos socio-económicos	Aspectos psico-sociales
Muestra total	<ul style="list-style-type: none">- Tasas de actividad y desempleo- Niveles educativos- Aspectos demográficos- Trayectorias vitales	<ul style="list-style-type: none">- Valores ante el trabajo- Preferencias por la flexibilidad
Muestra target	<ul style="list-style-type: none">- Empleo y retribuciones- Búsqueda de empleo- Ajuste entre cualificaciones y requerimientos	<ul style="list-style-type: none">- Experiencias en el trabajo- Contrato psicológico y percepción de equidad en la relación laboral

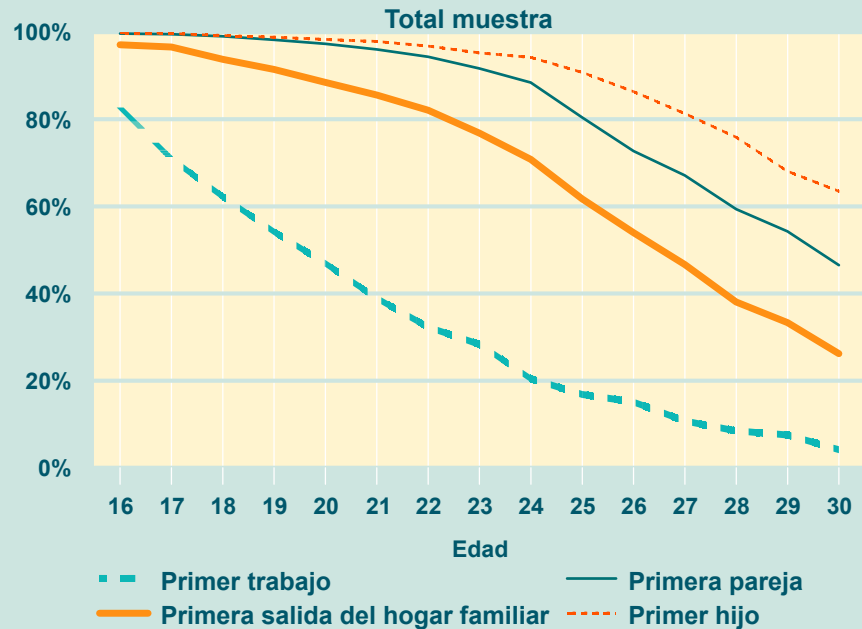
Trayectorias vitales

➤ El observatorio analiza distintos eventos vitales:

- ✓ primer trabajo
- ✓ primera salida del hogar familiar
- ✓ primera pareja
- ✓ primer hijo

➤ Excepto la entrada en el primer trabajo que se ha adelantado, el resto de transiciones al rol adulto se han retrasado

Porcentaje de jóvenes que todavía no ha experimentado determinadas situaciones en cada edad



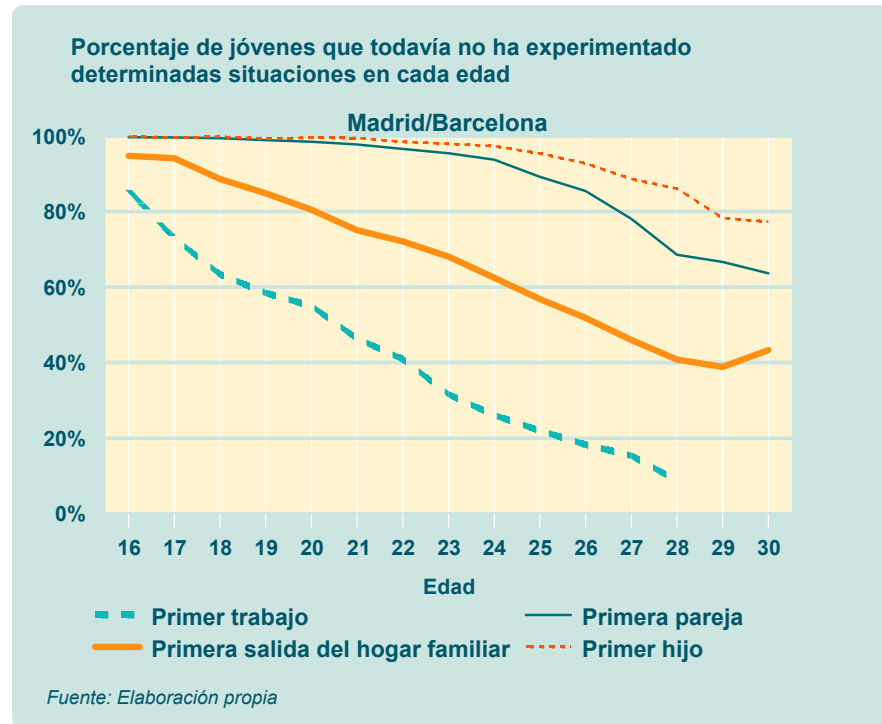
Fuente: Elaboración propia

➤ Todos los eventos estudiados se retrasan con el **nivel de estudios**, especialmente para los universitarios

➤ Los hombres encuentran su primer trabajo antes que las mujeres, pero éstas se anticipan en el abandono del hogar familiar, la formación de su primera pareja y la entrada en la maternidad

➤ La salida del hogar familiar se produce a edades más tempranas en Madrid y Barcelona

➤ Los jóvenes valencianos forman su primera pareja y tienen su primer hijo antes que sus coetáneos de Madrid y Barcelona



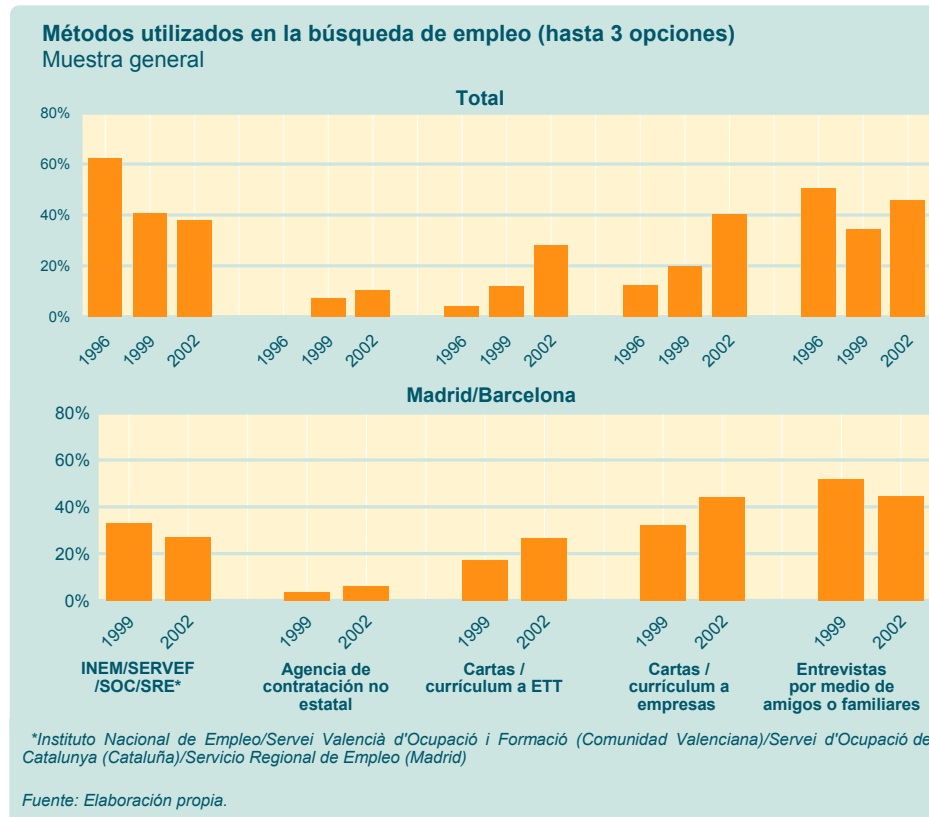
Búsqueda de empleo

Percepción del mercado laboral

➤ Desde 1996 se ha producido una paulatina mejora de la percepción del mercado laboral por parte de los jóvenes encuestados, aunque en Madrid y Barcelona entre 1999 y 2002 la percepción ha empeorado

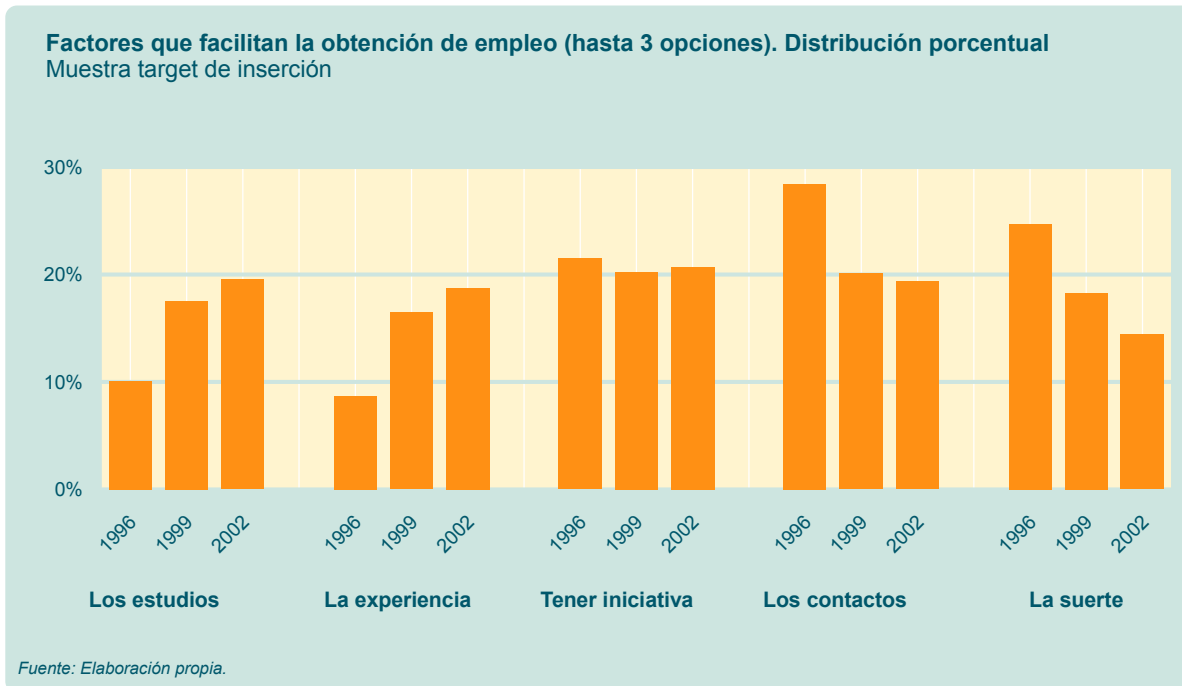
➤ **Métodos de búsqueda de empleo.** Los más utilizados son el recurso a amigos y familiares, el envío de cartas y currícula a empresas y ETT y la inscripción en el INEM/SERVEF/SOC/SRE.

➤ **Eficacia de los métodos.** El más eficaz sigue siendo el recurso a amigos y familiares, aunque su eficacia se ha reducido desde 1996. En 2002 el envío de currícula era el segundo método más eficaz en la obtención de un empleo



Factores que facilitan y dificultan la obtención de empleo

- En 2002, los jóvenes atribuyen mayor importancia a la iniciativa personal, los estudios, los contactos y la experiencia que a la suerte como facilitadores de la obtención de un trabajo
- Por otro lado quienes no han conseguido un empleo lo atribuyen principalmente a la falta de experiencia, la falta o inadecuación de los estudios, la falta de contactos y la mala suerte
- El peso relativo de la iniciativa, la experiencia y los estudios ha aumentado desde 1996, mientras que el de los contactos y la suerte se ha reducido.



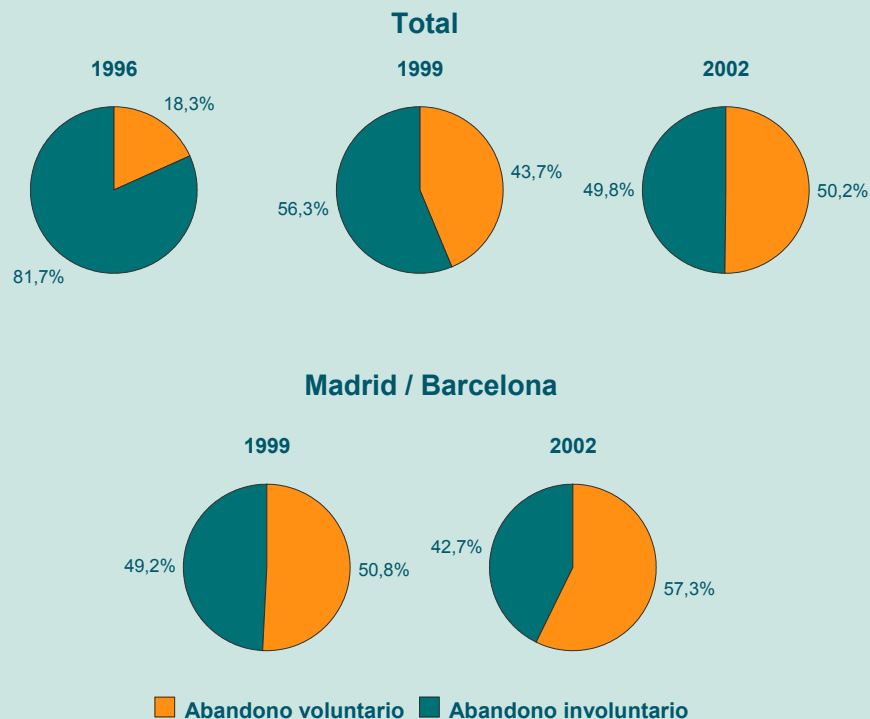
Motivos de terminación de los empleos

➤ El porcentaje de abandonos voluntarios sobre el total de terminaciones de empleo ha aumentado paulatinamente, alcanzando en 2002 el 50% del total de terminaciones

➤ Los principales motivos de abandono voluntario siguen siendo “dejarlo por otro trabajo” y “volver a estudiar”

➤ La finalización del contrato es, desde 1996, la razón principal de terminación involuntaria de los empleos

Porcentaje de abandono voluntario e involuntario sobre separaciones del empleo



Fuente: Elaboración propia

Características del empleo

➤ Los indicadores de empleo de los jóvenes reflejan la mejoría del mercado laboral español

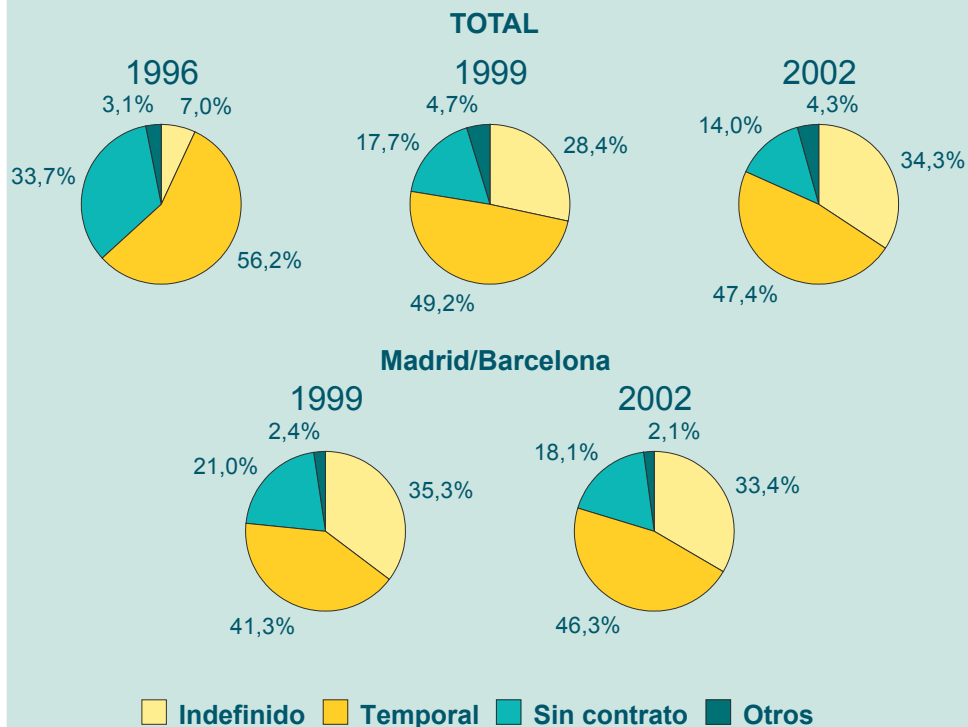
✓ La tasa de paro de los menores de 30 años se ha reducido paulatinamente

✓ El porcentaje de contratos indefinidos ha aumentado, aunque casi el 50% de los jóvenes trabaja con un contrato temporal

✓ El porcentaje de jóvenes que trabaja sin contrato ha descendido del 34% en 1996 al 14% en 2002

✓ La proporción de contratos indefinidos aumenta significativamente a partir del quinto empleo y las relaciones laborales sin contrato se reducen

Tipo de contrato de los jóvenes
Muestra target de inserción



Fuente: Elaboración propia

➤ Otras características de los empleos:

✓ Tipo de dedicación: La mayoría de los jóvenes trabaja a tiempo completo

✓ Tamaño de la empresa: El 70% de los jóvenes de la muestra total y el 65% de Madrid y Barcelona trabajan en empresas de menos de 50 trabajadores

✓ Sector: El 75% de los jóvenes de la muestra total y el 80% de los de Madrid y Barcelona trabajan en el sector servicios

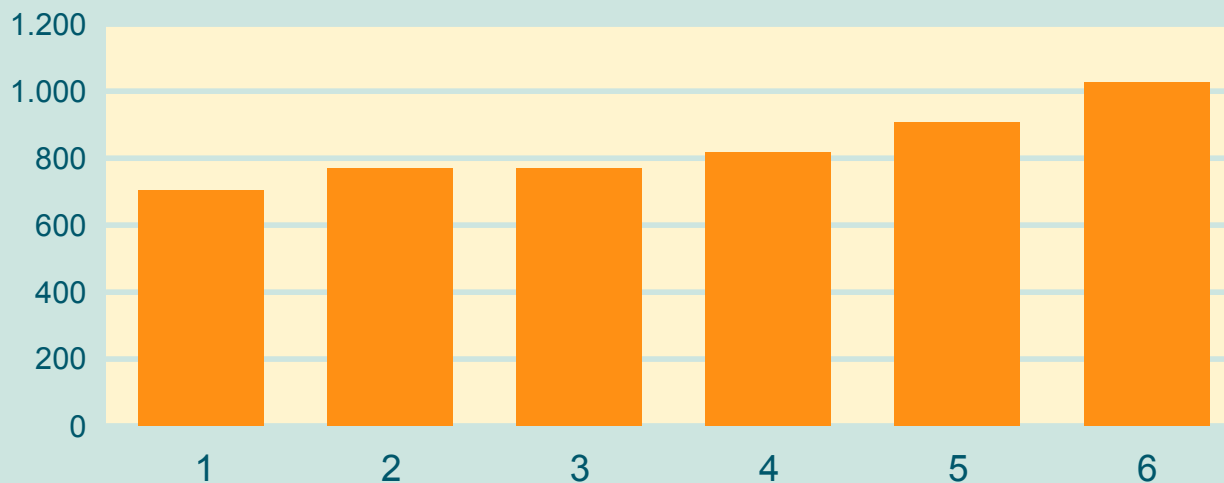
✓ Tipo de empleador: El principal empleador es la empresa privada (88% de los jóvenes)

Salario de los jóvenes

- El salario medio para el último empleo a tiempo completo es de 798 euros mensuales (muestra total), aunque en Madrid y Barcelona es de 820 euros al mes
- El crecimiento de los salarios reales de los jóvenes encuestados de 1999 a 2002 ha sido del 2% para la muestra total, y del 4,1% para Madrid y Barcelona
- El salario medio aumenta sistemáticamente con el número de empleos del trabajador

Salarios por número de empleo. Tiempo completo.

Euros por mes. Muestra target de inserción. 2002



Fuente: INE y elaboración propia

Ajustes entre cualificaciones y requerimientos del puesto de trabajo

➤ La mayoría de los jóvenes (entre el 65-70%) percibe que su último empleo es razonablemente adecuado a su cualificación

➤ A medida que aumenta el número de empleos de un trabajador, la sobrecualificación es menor

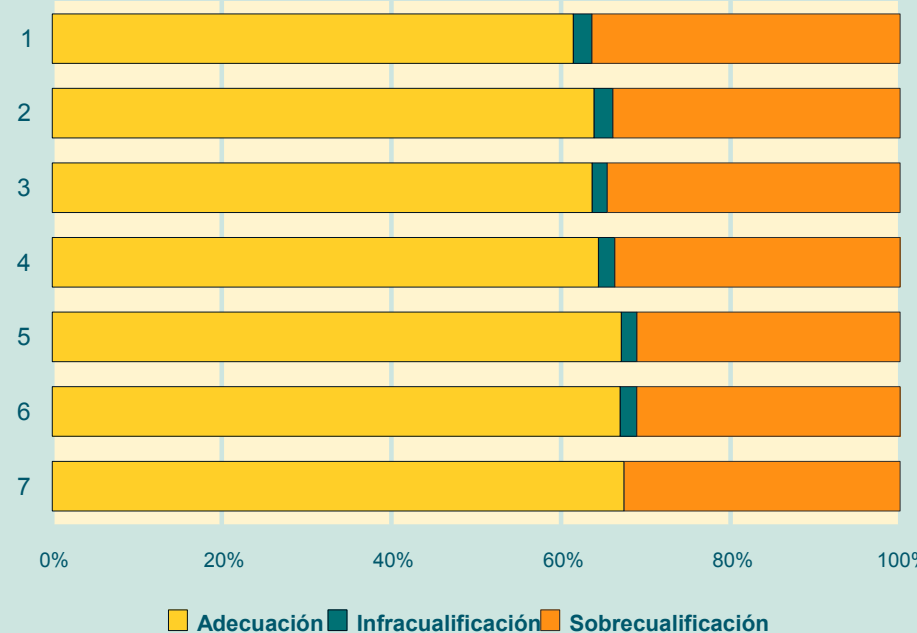
➤ Factores que explican la sobrecualificación:

✓ Trabajar en el sector financiero, educativo o sanitario, reduce la probabilidad de sobrecualificación

✓ Una relación laboral temporal o sin contrato supone más probabilidad de sobrecualificación

✓ El nivel de estudios aumenta la probabilidad de sobrecualificación

Evolución del desajuste subjetivo en función del número de empleos
Muestra enlazada de empleos



Fuente: Elaboración propia

Preferencias por flexibilidad laboral

➤ Preferencias por el tipo de contrato:

✓ La mayoría de los jóvenes encuestados (cerca del 65% en 2002) prefieren ser funcionarios a tener un contrato indefinido

✓ Alrededor del 45% prefiere ser empleado a trabajar como autónomo y sólo un 25% prefiere ser autónomo

➤ Preferencias por tiempo y lugar del trabajo

✓ El 70% de los jóvenes prefiere un trabajo situado en la localidad en que vive a cambiar de residencia para trabajar

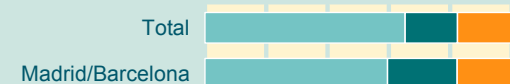
✓ Cerca del 75% prefiere un trabajo a tiempo completo a uno a tiempo parcial

✓ Alrededor del 80% prefiere un trabajo con horario fijo, frente a trabajar en festivos o fuera de horario habitual

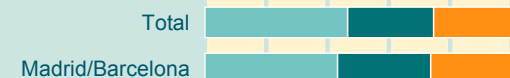
Preferencia por...

► Flexibilidad contractual

- Funcionario frente a trabajo indefinido

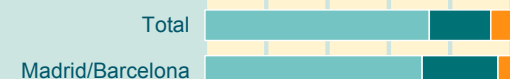


- Trabajar por cuenta ajena frente a cuenta propia



► Flexibilidad espacio/temporal

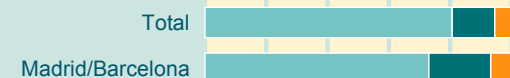
- Propia ciudad frente a cambio de ciudad



- Tiempo parcial frente a tiempo completo



- Horario fijo frente a flexibilidad horaria



► Flexibilidad cualificaciones

- Trabajo como reto



- Trabajo con infracualificación



0% 20% 40% 60% 80% 100%
■ Sí ■ Indiferente ■ No

Fuente: Elaboración propia

➤ Factores que influyen en el grado de resistencia a distintas dimensiones de la flexibilidad laboral

- ✓ Las mujeres tienen mayor resistencia a la flexibilidad laboral con excepción del trabajo a tiempo parcial
- ✓ Estar casado o vivir en pareja aumenta la resistencia a aceptar un empleo con flexibilidad laboral
- ✓ Vivir en casa de los padres aumenta la resistencia a la flexibilidad laboral.

Valores de los jóvenes

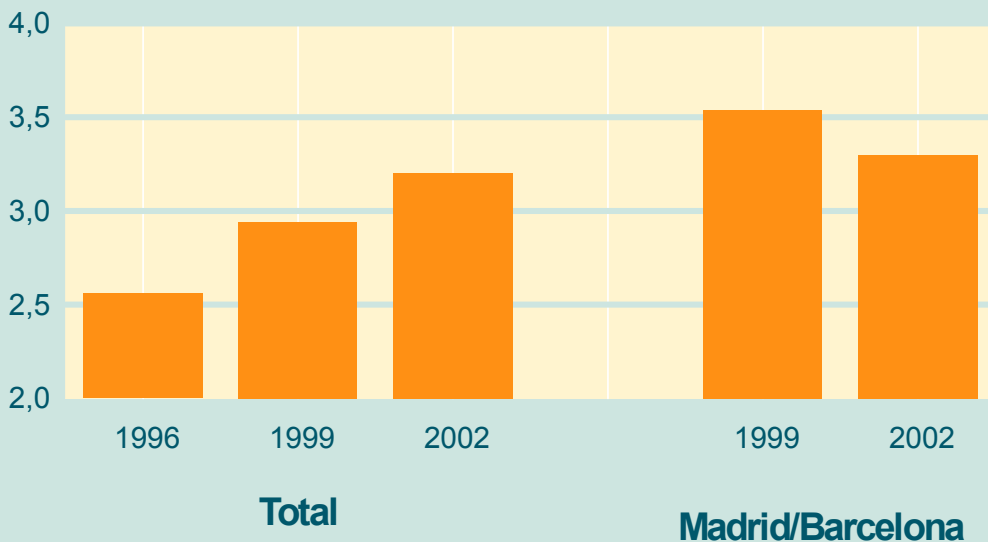
➤ El observatorio investiga:

- ✓ La importancia del trabajo
- ✓ La centralidad relativa del trabajo
- ✓ El grado de **satisfacción** con la vida en general, el trabajo o los estudios y la situación económica del hogar

Importancia del trabajo

El grado de acuerdo con la idea de “vivir de rentas” en lugar de trabajar ha aumentado progresivamente desde 1996; para Madrid y Barcelona se ha reducido.

Centralidad del trabajo: vivir de rentas vs. trabajar
Muestra general. Media



Centralidad relativa del trabajo

- El trabajo desciende un puesto en el ranking y es considerado como menos importante que la familia (que recibe la máxima puntuación) y el tiempo libre (que ocupa el segundo lugar).
- En Madrid y Barcelona el trabajo ocupa el cuarto puesto detrás de la familia, el ocio y la formación

Centralidad del trabajo relativa a otros aspectos de la vida. Muestra general

	Total			Madrid / Barcelona	
	1996	1999	2002	1999	2002
1º	Familia	Familia	Familia	Familia	Familia
2º	Trabajo	Trabajo	Ocio	Ocio	Ocio
3º	Ocio	Ocio	Trabajo	Formación	Formación
4º	Formación	Formación	Formación	Trabajo	Trabajo
5º	Part. Social	Part. Social	Part. Social	Part. Social	Part. Social

Fuente: Elaboración propia.

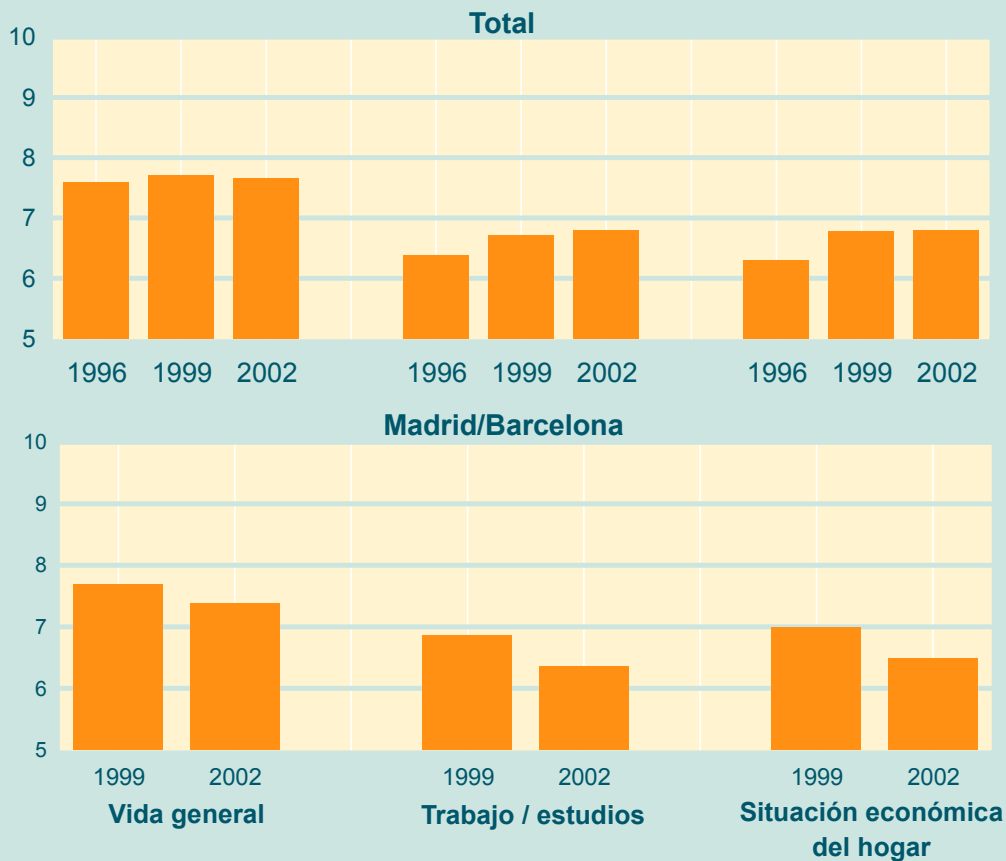
Satisfacción con la vida

➤ Los jóvenes encuestados están por término medio bastante satisfechos con los aspectos de la vida analizados. Las puntuaciones más altas se obtienen al preguntar por la “satisfacción con la vida en general”

➤ La satisfacción ha experimentado un ligero descenso en Madrid y Barcelona y un pequeño ascenso en la muestra total

Satisfacción con aspectos de la vida

Muestra general. Medias



Fuente: Elaboración propia.

Estado del contrato psicológico entre los jóvenes y sus empresas durante el proceso de inserción laboral

- El contrato psicológico hace referencia a las percepciones de las obligaciones y derechos de cada una de las partes implicadas en una determinada relación laboral (por lo general persona y empresa)
- En el observatorio se analizan 3 dimensiones del contrato psicológico:
 - ✓ La percepción de equidad entre rendimiento y compensaciones del trabajo
 - ✓ El ajuste entre compensaciones esperadas al empezar a trabajar y las que se reciben
 - ✓ El grado de cumplimiento de los compromisos por parte de la empresa

➤ Percepción de equidad entre rendimiento y compensaciones:

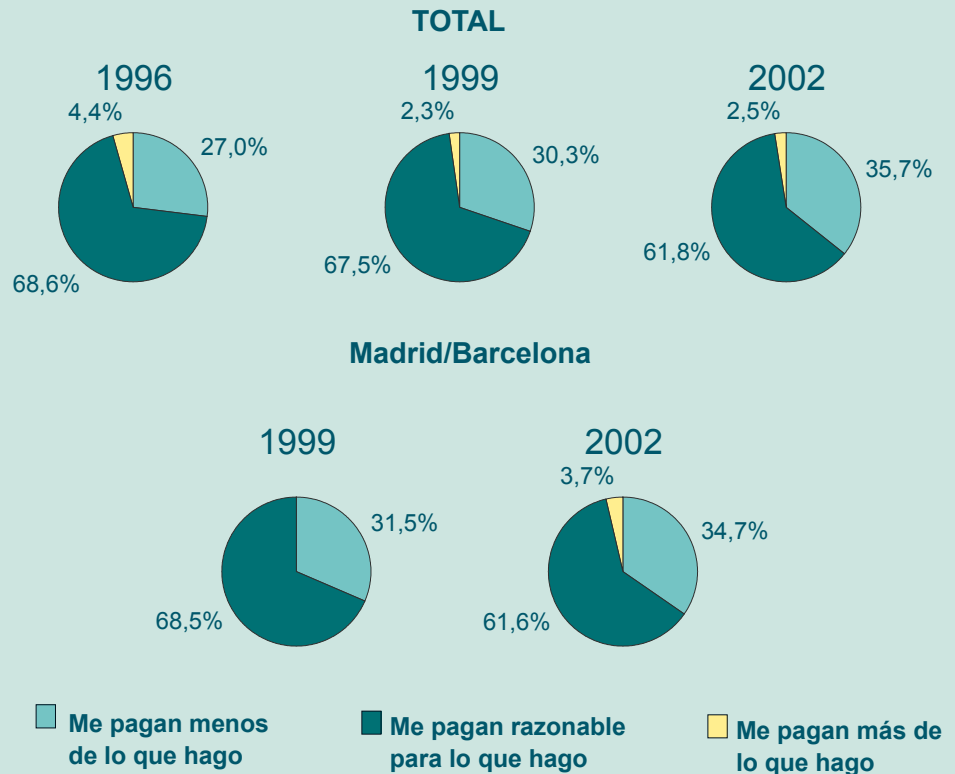
✓ Casi dos tercios de los jóvenes ven que su salario es razonable para lo que hacen y alrededor de un tercio (tendencia ascendente) perciben que es menos de lo que aportan al trabajo

✓ Las mujeres tienen una peor percepción de equidad que los hombres (3,2 puntos porcentuales por debajo de los hombres)

✓ Presentan una percepción más desajustada quienes tienen contratos indefinidos

✓ Quienes trabajan para la administración o una empresa pública presentan porcentajes más elevados de equidad que el resto.

Percepción de la equidad entre rendimiento y compensaciones



Fuente: Elaboración propia

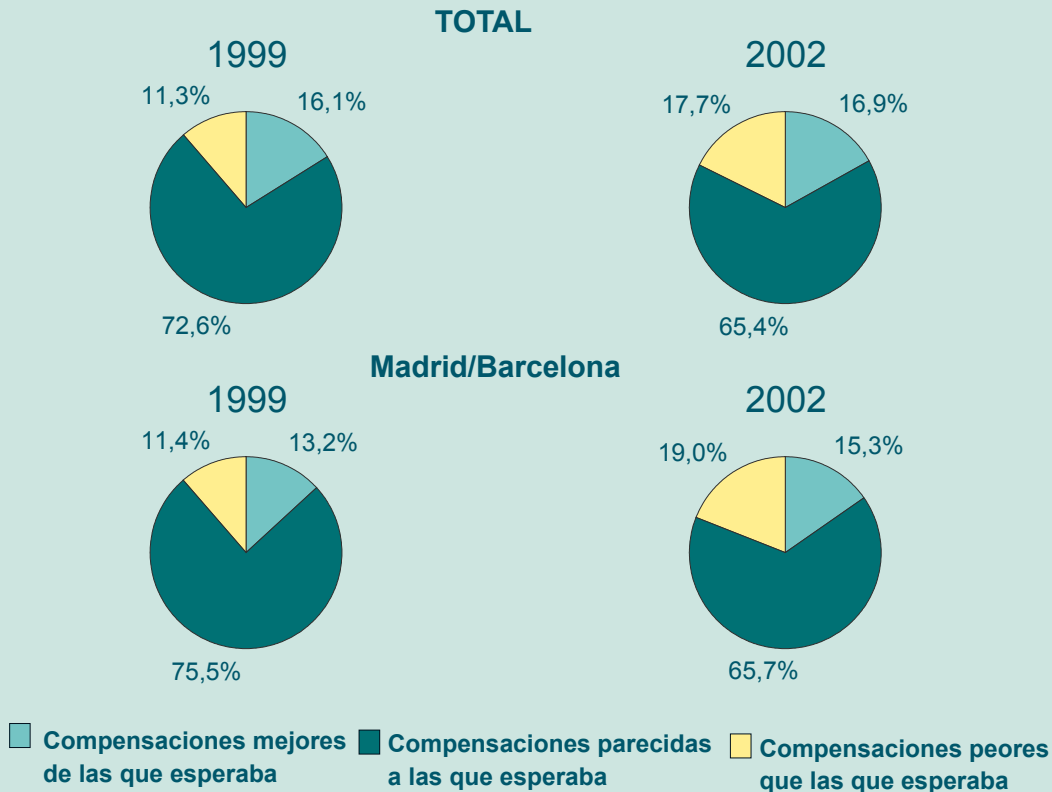
➤ Ajuste entre compensaciones esperadas y recibidas:

✓ Casi un 17% dice que son peores de lo que esperaba y este porcentaje se ha incrementado desde 1999

✓ El desajuste es mayor en las mujeres que en los hombres y en los que tienen titulación universitaria. El mayor ajuste se da en la empresa pública y en la Administración

➤ Grado de cumplimiento de los compromisos: En torno a un 60% percibe que ese cumplimiento es bastante o mucho, mientras que un 10% indica que es poco o muy poco.

Ajuste entre compensaciones esperadas y recibidas



Fuente: Elaboración propia

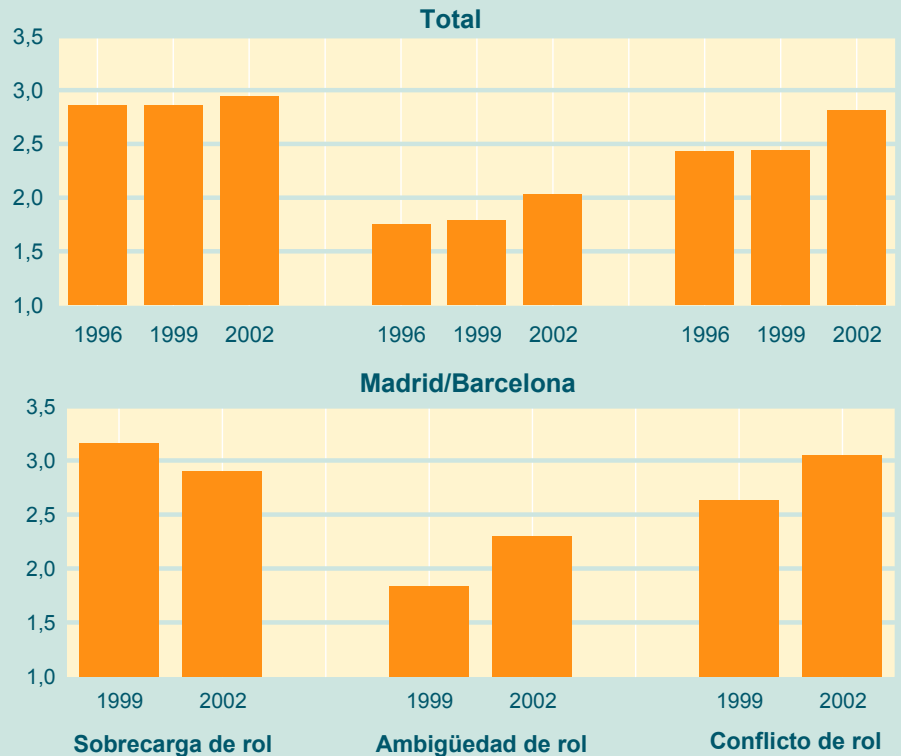
Experiencias y conductas laborales

- El Observatorio presenta datos sobre las creencias de autoeficacia laboral, la implicación para el trabajo, las experiencias de estrés, las conductas para mejorar el trabajo y la carrera, y la satisfacción con el trabajo
- **Autoeficacia:** Niveles elevados de autoeficacia (valor medio de 4,07 en una escala de 1 a 5). Son más altos en quienes han finalizado estudios superiores, están contratados de forma indefinida y trabajan en la Administración, empresa pública y sector servicios
- **Implicación:** El nivel de implicación en el trabajo es medio alto (media 3,67 en una escala de 1 a 5). Es más elevada en quienes han finalizado estudios superiores, están contratados de forma indefinida y trabajan en el sector servicios
- **Estrés en el trabajo:** El estrés en el desempeño del rol laboral se sitúa en niveles medios. En concreto, el **estrés por sobrecarga de rol** y por **conflicto de rol** está ligeramente por debajo del 3 (en una escala de 1 a 5) y el estrés **por ambigüedad de rol** en torno al 2

➤ El estrés laboral es mayor entre:

- ✓ Los de más edad
- ✓ Quienes perciben mejor el mercado laboral
- ✓ Quienes valoran más el ocio
- ✓ Los más pasivos en la planificación de su carrera
- ✓ Los de menos autoeficacia
- ✓ Los que trabajan en empresas que no respetan el contrato psicológico

Experiencias de estrés en el trabajo



➤ **Conductas en el trabajo que contribuyen al desarrollo de la propia carrera:** innovación de los contenidos en el puesto de trabajo y actividades para potenciar el desarrollo de la carrera

✓ Se observan niveles moderadamente altos de **conductas de innovación de contenidos** en el trabajo (en torno a 3,5 en una escala de 1 a 5) y de **estrategias de potenciación de su propia carrera** (3,64)

✓ Ambos tipos de conductas son más frecuentes en quienes:

- Tienen título universitario
- Perciben mejor el mercado laboral
- Presentan más autoeficacia laboral
- Tienen mayor implicación en el trabajo
- Tienen más iniciativa
- Experimentan más estrés por sobrecarga de rol
- Trabajan con contratos indefinidos

➤ Satisfacción laboral:

✓ Niveles moderadamente altos de satisfacción laboral, (3,5 en una escala de 1 a 5)

✓ Son algo más altos cuando se refieren a las relaciones sociales en el trabajo, y a las características intrínsecas del mismo

✓ Es algo más baja cuando se refiere a las características extrínsecas (compensación, condiciones de trabajo, etc.)

Satisfacción con distintos aspectos del trabajo Muestra target de inserción. Medias



Principales conclusiones

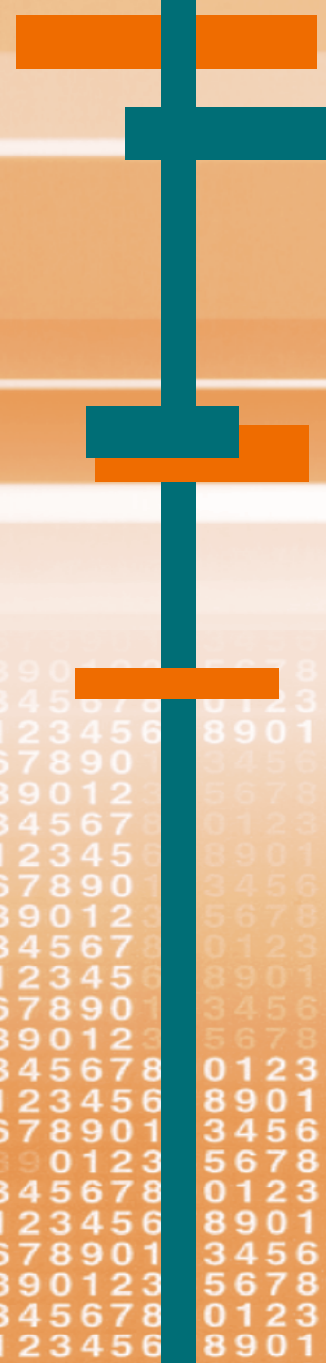
- **La inserción laboral de los jóvenes es un proceso complejo en el que se observan mejoras en los últimos años, en particular, en la probabilidad de empleo y las características de los empleos**
- **La educación influye significativamente en:**
 - ✓ el tipo de contrato
 - ✓ los salarios
 - ✓ el nivel de sobrecualificación
 - ✓ las preferencias sobre la flexibilidad
 - ✓ los valores
 - ✓ el grado de satisfacción con la vida
 - ✓ las trayectorias vitales
- **Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en:**
 - ✓ las trayectorias vitales
 - ✓ el grado de resistencia a la flexibilidad laboral
 - ✓ el tipo de contrato
 - ✓ los salarios
 - ✓ el significado del trabajo

➤ **Las conductas de los jóvenes en el trabajo están significativamente influidas por factores ambientales, personales y de interacción ambiente-persona como:**

- ✓ tipo de contrato
- ✓ los valores
- ✓ el grado de satisfacción con la vida

➤ **Los indicadores sobre inserción laboral están sujetos a variaciones en función del ciclo económico y del territorio donde vive el joven**

➤ **Los cambios observados en estos años revelen la importancia de la actualización constante de los indicadores de inserción laboral de los jóvenes y su análisis para el diseño de políticas dirigidas a facilitar la inserción**



Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002

Ivie

INSTITUTO
VALENCIANO DE
INVESTIGACIONES
ECONÓMICAS