

MÁSTER INTERUNIVERSITARIO EN XESTIÓN E DIRECCIÓN LABORAL

“Acceso y evolución de los millennials en el mercado laboral español”

“Acceso e evolución dos millennials no mercado laboral español”

“Access and millennials evolution in the spanish labour market”

Trabajo Fin de Máster. Curso: 2019-2020

Especialidad: Recursos Humanos

Autora: Álvarez González, Rita

DNI:

Director: Fernando Luis Agulló Leal

ACCESO Y EVOLUCIÓN DE LOS MILLENNIALS EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Rita Álvarez González

Universidad de A Coruña

Abstract

The millennial generation, young people born between the early 80s and the mid 90s, has been a generation marked by important events such as the digital revolution and the economic crisis that began in Spain in 2008, which has largely conditioned their entry and further development in the labor market.

It is the best educated generation, but with worse working conditions. They live in a panorama of uncertainty and job insecurity, which in turn conditions other aspects of their lives, such as the delay in the age of emancipation and marriage, as well as the purchase of a home.

The purpose of this work has been to know the development of this generation in the workplace. To do this, we developed a specific questionnaire that was divided into three sections: a first classification section (sociodemographic block), a second section where they were asked about their first job and subsequent evolution in the market, and a third section divided in turn in one dedicated to active workers and another to those who were unemployed.

The survey was distributed online through the different social networks (Linedin, Facebook and Twitter) as well as among Friends and acquaintances who also circulated it. We obtained a total of 334 participants from 15 of the 17 Spanish autonomous communities, although mainly from Galicia, whose birth years ranged from 1981 to 1996 (M=1986,76) and of whom 91 were men and 243 were women. Most of them with university studies.

Keywords: millennials; employment; crisis

Resumen

La generación millennial, jóvenes nacidos entre principios de los 80 y mediados de los años 90, ha sido una generación marcada por importantes acontecimientos como revolución digital y la crisis económica que empezó en España en el año 2008, lo que ha condicionado en gran medida su incursión y posterior desarrollo en el mercado laboral.

Es la generación mejor formada, pero con peores condiciones laborales. Viven en un panorama de incertidumbre y precariedad laboral lo que condiciona a su vez otros aspectos de su vida como es el retraso en la edad de emancipación y matrimonio, así como de la compra de una vivienda.

La finalidad de este trabajo ha sido el conocer el desarrollo de esta generación en el ámbito laboral. Para ello, elaboramos un cuestionario específico que estaba dividido en tres secciones: una primera sección de clasificación (bloque sociodemográfico), una segunda sección donde se les preguntaba acerca de su primer empleo y posterior evolución en el mercado y una tercera sección dividida a su vez en una dedicada a los trabajadores en activo y otra a aquellos que se encontraban en situación de desempleo.

La encuesta fue distribuida de manera online a través de las distintas redes sociales (Linedin, Facebook y Twitter) así como entre amigos y conocidos que también la hicieron circular. Conseguimos un total de 334 participantes de 15 de las 17 comunidades autónomas españolas, aunque principalmente de Galicia, cuyos años de nacimiento oscilaban entre 1981 y 1996 (M=1986,76) y de los cuales 91 eran hombres y 243 eran mujeres. La mayoría de ellos con estudios universitarios.

Palabras clave: millennials; empleo; crisis

ÍNDICE

1. Introducción	1
1.1. Objetivos y metodología	1
2. Generación Y o “millennials”	2
2.1. ¿Quiénes son los millennials?	2
2.2. Los millennials en el mercado laboral.....	5
2.2.1. Clasificación de la población según la EPA.....	5
2.2.2. Crisis económica y consecuencias para los millennials	6
2.2.3. Características de los millennials en el mercado laboral.....	11
3. Estudio: Acceso y evolución de los millennials en el mercado laboral	13
3.1. Instrumento.....	13
3.2. Procedimiento.....	14
3.3. Análisis	14
3.4. Participantes	14
3.5. Resultados	17
3.5.1. Sobre los estudios.....	17
3.5.2. Sobre el primer empleo y la evolución.....	19
3.5.3. Sobre el estado actual.....	22
3.5.3.1. Trabajadores en activo	22
3.5.3.2. Desempleados	29
4. Discusión y Conclusiones	34
Referencias bibliográficas	37
ANEXO I	41

1. Introducción

Los millennials son una generación marcada por importantes acontecimientos que han condicionado su desarrollo en el mercado laboral. Uno de los más importantes ha sido la crisis económica de 2008 que provocó elevadísimas tasas de paro juvenil, precariedad y emigración en busca de mejores oportunidades. Por si fuera poco, cuando ya se trataba de una generación que había pasado por una crisis, se ven sorprendidos por otra aparentemente peor provocada por el COVID-19 y que afectará a toda la población, pero probablemente en mayor medida a los jóvenes.

Muestra del impacto que estas dos crisis tuvieron y tendrán en esta generación, son las múltiples noticias que se están publicando con titulares como “Los Millennials acumulan dos crisis económicas en su edad productiva” (Sandoval, 2020), “La nueva crisis económica vuelve a hundir a los 'millennials': Nuestra generación no tiene derecho a ser feliz” (De la Fuente, 2020), “Millennials: así va a marcarles la Covid-19” (Rius, 2020), “La generación perdida entre dos crisis: "Nos toca postergar todo, otra vez" (Zuil, 2020), “Los 'millennials' caen en desgracia cuando empezaban a remontar” (Lorenzo, 2020), y así un largo etcétera.

A pesar de ser la generación más preparada, a quienes se les inculcó que si se esforzaban podrían conseguir lo que se propusieran, la realidad es bien distinta y cuando parecía que por fin levantaban cabeza, se ven abocados a su segunda crisis en poco más de una década.

1.1. Objetivos y metodología.

El objetivo inicial y general de este trabajo era conocer los primeros pasos de los millennials en el mundo laboral, así como su posterior evolución dentro del mercado y el estado en el que se encontraban en la actualidad. No obstante, mientras se estaba desarrollando el cuestionario que más adelante explicaremos y que hemos utilizado para la recogida de datos, nos vimos sorprendidos por la llegada del COVID-19 que, aunque todavía no se tienen demasiados datos sobre ello, afectará sin ninguna duda al desarrollo laboral de esta generación. Por ello, decidimos incluir una serie de preguntas también al respecto para conocer si esta situación les había afectado o consideraban que les afectaría en un futuro.

Dentro del objetivo general, estarían otros objetivos más específicos como saber si los millennials están en situación precaria, si están, como se suele escuchar, realmente muy

formados, si es están subempleados debido a su sobrecualificación, si su primer empleo guardaba relación con su formación, si tienen capacidad de adaptación a las circunstancias del mercado laboral, si están dispuestos a ir a trabajar al extranjero, si les resulta fácil acceder al empleo y cuanto suelen tardar o si les ha afectado y/o perciben que les afectará la situación provocada por el Coronavirus, entre otros.

Para conseguir estos objetivos, la metodología utilizada ha sido una primera investigación sobre la generación millennial, los acontecimientos que han marcado su vida y sus principales características para, posteriormente, realizar un trabajo de campo con el desarrollo de un cuestionario que se aplicó a un pequeño porcentaje de ellos para tener una idea de cómo se había desarrollado su trayectoria profesional y como creían que se iba a desarrollar a partir de esta nueva crisis.

2. Generación Y o “millennials”

2.1. ¿Quiénes son los millennials?

William Strauss y Neil Howe fueron los primeros en hablar del término “millennial” en el año 1987. Se dieron cuenta en aquel momento de que los niños nacidos en 1982 iban a iniciar la educación preescolar, por lo tanto, finalizarían sus estudios en el año 2000 llegando al inicio de la edad adulta con el nuevo milenio (Howe y Strauss, 2000). Esta generación ha sido ampliamente analizada y, aunque no hay un consenso acerca de quienes la componen, la mayoría de los investigadores y demógrafos ubican sus inicios a principios de los años 80 y su fin hacia finales de la década de los 90, principios de los 2000.

La economista Roser Ferrer precisa en su artículo *Los millennials: ¿Quiénes son?*, que la generación Y tiene, a nivel mundial, un tamaño tres veces mayor que su antecesora, la Generación X (nacidos entre 1965 y 1980). Concretamente, se estima que representa cerca del 24% de la población mundial. Aunque a nivel mundial sea la generación mayoritaria, en Europa es la generación *baby boom* la que supone el mayor peso (23,4%) mientras que los *millennials* suman apenas el 20%. En España, el porcentaje de *millennials* es incluso inferior que a nivel europeo (18,7%) siendo la *Generación X* la que representa el porcentaje más alto de población (26,2%) (Ferrer, 2018).

Ferrer (2018), afirmaba que los millennials crecieron en un período de rápido cambio caracterizado por la globalización, la revolución digital y la gran crisis económica. Estos

hechos provocaron dos de sus rasgos más diferenciales como son, el constituir la generación con el nivel de formación más elevado y el ser los primeros nativos digitales. El tener un nivel de formación más elevado que las generaciones precedentes es debido, probablemente, a las demandas del mercado y a que muchos de ellos decidieron seguir estudiando ante la imposibilidad de encontrar trabajo durante la crisis. Se les considera la primera generación nativa digital y seres tecnológicamente aventajados porque han crecido en un momento de cambio tecnológico y han estado familiarizados desde la infancia con las nuevas tecnologías (Vallejo, 2017). Su condición de “nativos digitales”, además de condicionar su desempeño en el empleo y las prácticas de ocio, les ha dotado de unas capacidades y habilidades técnicas sumamente desarrolladas para para informarse y comunicarse a través de internet (Rodríguez y Ballesteros, 2019)

A la generación Y se le han asociado también dos tipologías sociales de reciente creación como son: ni-nis y mileuristas. Según la OCDE, los ni-nis son el colectivo formado por jóvenes de 16 a 29 años que no está estudiando ni trabajando y que no se sienten especialmente interesados o ilusionados por ninguna de estas actividades. Según los datos que recoge la Encuesta de Población Activa (EPA), a finales de 2012 llegaron a ser de 1,6 millones, aunque la cifra más alta fue la recogida en el tercer trimestre de 2009 cuando se alcanzaron los 1,9 millones (Vallejo, 2017).

Stephanie Lester publicó en 2012 *“La Generación Ni-Ni” and the Exodus of Spanish Youth* donde habla de los ni-nis como la generación perdida y los identifica con el éxodo de la juventud española hacia el norte de Europa en búsqueda de oportunidades laborales desde 2008. De hecho, la tasa de emigración (Instituto Nacional de Estadística, varios años) de los jóvenes entre 20 y 29 años era de 12,33% en 2008 y ha ido creciendo progresivamente hasta alcanzar el 22,60% en el año 2013.

El término de mileuristas surgió con una carta enviada por una estudiante barcelonesa al diario El País en el año 2005 donde denunciaba el drama social vivido en su entorno (Alguacil, 2005). Posteriormente su perfil fue definido por Porcel (2008), que los identifica como jóvenes-adultos entre 25-34 años marcados por la inestabilidad laboral de su tiempo y sometidos a la precariedad. En 2013 –según datos del INE - el salario medio de los menores de 29 años rondaba los 1.300 euros brutos (menos de 1.000 euros disponibles). Gentile (2014) los describe como “urbanitas de clase media que viven en casa con sus padres o se han marchado desde hace no más de tres años; trabajan con contratos temporales, cobrando

un salario mensual no superior a mil euros. No tienen cargas familiares. Han cursado estudios universitarios, retrasando la incorporación al mercado de trabajo y prolongando su estancia en casa”.

Teniendo en mente los acontecimientos que marcaron su infancia y juventud, podemos entender cómo estos han podido marcar su personalidad. Para definir los rasgos generales de esta generación, hay un amplio consenso entre los diferentes autores. Alsop (2008) los define como tolerantes, optimistas, inquietos y cívicos, orientados al trabajo en equipo y concienciados en la búsqueda de equilibrio entre trabajo y ocio. Rasgos con los que coincide Vallejo (2017) que también destaca su optimismo y tolerancia y añade que son cooperativos. Sin embargo, este mismo autor en otro artículo les asocia otras etiquetas con connotación más negativa como son las de jóvenes frívolos, malcriados y consumistas (Vallejo, 2013). Howe y Strauss (2000) por su parte, les atribuyen virtudes como la autoconfianza y destacan también su capacidad de trabajo en equipo y su tolerancia. Syrett y Lammiman (2003) los definen como individualistas, tecnológicos, sofisticados y con un fuerte sentido de identidad. Y Lanzas (2019), va un paso más allá y además de tecnológicos, los define como tecno-adictos, también como demasiado centrados en sí mismos, narcisistas y excesivamente confiados en sus competencias respecto a las generaciones precedentes. Por último, para Elzo (2009), los millennials son permisivos, liberales y grandes defensores de la esfera privada y de la individualización de los comportamientos.

Además de todas estas características, Ruiz (2017) analizó a diversos autores y trató de resumir los atributos destacados por éstos en relación a cómo es la generación Y. Tras este análisis, resumió a los millennials en: una alta exposición a la tecnología y la información; un uso intensivo de las Redes Sociales; un comportamiento multiplataforma (capacidad natural de cambiar del móvil al pc y de éste a los videojuegos, etc.) y multitarea; una necesidad de socialización y conexión; un alto empoderamiento; poco permeables a la publicidad tradicional; críticos y exigentes; rearme ético (son más proclives a apoyar causas solidarias y medioambientales); e individualismo.

En lo que se refiere a su comportamiento y a su forma de vivir, los millennials tienen un perfil propenso al activismo y la protesta, con capacidad para el emprendimiento, pero también retrasan la emancipación, el matrimonio o la compra de la primera casa. (Burstein, 2013). Según datos de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat, 2018), la edad media de emancipación en España es 29,5 años, siendo algo más alta en hombres (30,5) que en mujeres

(28,6). Los millennials que viven en una casa de su propiedad no llegan a una quinta parte de la muestra entrevistada en la Encuesta Funcas a Millennials (2019), mientras que los que viven de alquiler suponen el 35% y la mayor parte de los encuestados (46%) tiene su domicilio en una vivienda propiedad de sus padres u otros familiares. En cuanto la edad media para el primer matrimonio (Instituto Nacional de Estadística, 2018), el promedio se sitúa en los 35 años para los hombres y 33 años para las mujeres.

Otra característica de esta generación es el desapego a cualquier afiliación política, así como a las instituciones como la iglesia. De acuerdo con el Pew Research Center (2014), son la generación con menos afiliación política o religiosa de la historia. Murillo y Ruiz (2018) analizaron a los millennials en cuanto a política se refiere en su artículo “Millennials y política: mind the gap!” y las conclusiones que extrajeron fueron, por un lado, que a los millennials no les interesa la política y que en un continuo de izquierda a derecha éstos se situarían en el centro con un cierto sesgo hacia la izquierda.

En lo que se refiere a los objetivos principales de los millennials, según datos extraídos de la EFM (2019), dos terceras partes de los entrevistados consideran el tener un buen trabajo como su objetivo principal en estos momentos de su vida. Otros objetivos, en orden de importancia decreciente, serían disfrutar de tiempo libre, crear o desarrollar su propia familia, estudiar o formarse y, por último, tener pareja estable. También se les preguntó acerca de si creían que vivían mejor que sus padres y un 59% de los entrevistados afirma que sí argumentando que tienen mejor calidad de vida, frente al 41% que considera que no dando como principal razón el empleo.

2.2. Los millennials en el mercado laboral

2.2.1. Clasificación de la Población según la EPA

Para analizar a los millennials en el mercado laboral, empezaremos por explicar cómo se clasifica la población según la Encuesta de Población Activa (2019) en función de si están ocupados, activos, parados o inactivos. La EPA, es una investigación continua y de periodicidad trimestral que se realiza desde el año 1964 cuya finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo. La clasificación sería:

- **Activos:** Son las personas que durante la semana anterior a aquella en que se realiza la entrevista, proporcionan mano de obra para la producción de bienes y servicios o

están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. La población activa se subdivide en:

- **Ocupados:** Son aquellos que durante la semana en la que se realiza la encuesta han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de un salario o retribución en especie, o quienes teniendo trabajo han estado ausentes del mismo por un motivo justificado como enfermedad, vacaciones, etc. Los ocupados se subdividen en:
 - Trabajadores por cuenta propia (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes)
 - Asalariados (públicos o privados)Atendiendo a la duración de la jornada:
 - A tiempo completo (jornada habitual semanal superior a 30 horas)
 - A tiempo parcial (jornada habitual semanal inferior a 35 horas)
- **Parados:** Son aquellos que durante la semana en la que se realiza la encuesta han estado sin trabajo, pero disponibles para trabajar y buscando empleo activamente. También entrarían en esta clasificación las personas que ya han encontrado un empleo, pero todavía están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.
- **Inactivos:** Entraría en esta categoría cualquier persona no incluida en las categorías anteriores.

2.2.2. Crisis económica y consecuencias para los millennials

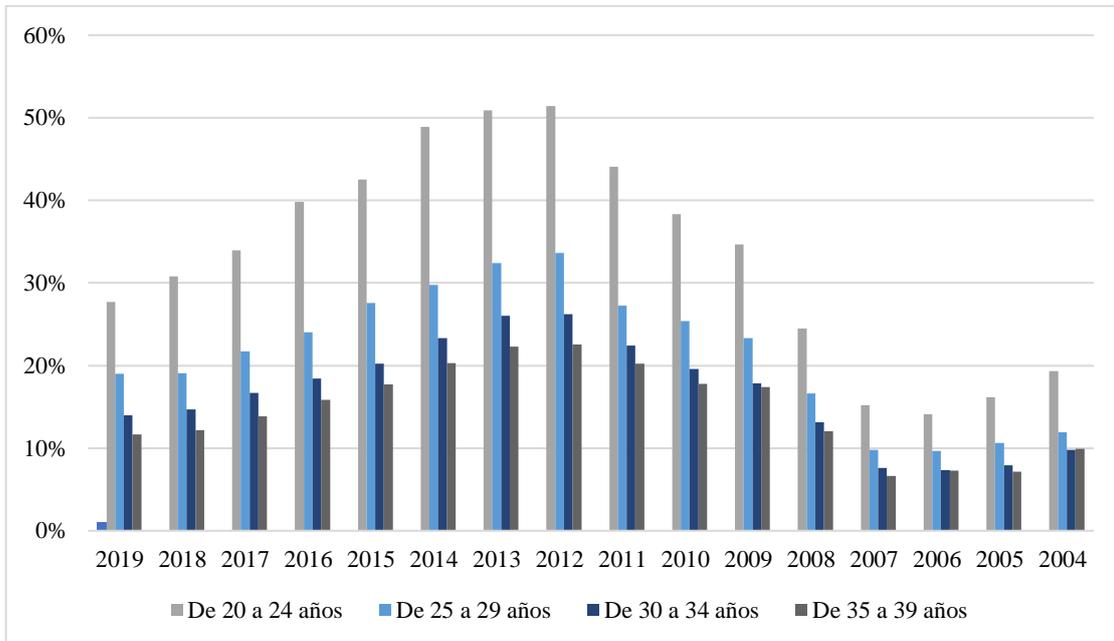
Uno de los principales motivos del desarrollo irregular de los millennials en el mercado laboral, fue la crisis económica que surgió en España en el año 2008 y se mantuvo hasta 2012, ya que fueron los años de inicio de unos y supuesta consolidación de otros en este mercado.

Los primeros millennials, nacidos a principios de los 80, empezaron a incorporarse al mercado laboral aproximadamente alrededor del año 99 dependiendo de si realizaron o no estudios universitarios. Aquellos que decidieron estudiar, empezaron a trabajar sobre el año 2004 y, como podemos ver en el gráfico 1, entre ese año y el año 2007, las tasas de paro de

todos los grupos de edad eran más o menos similares aunque la de los jóvenes era un poco más elevada.

Es a partir del año 2008 con el inicio de la crisis, cuando la tasa de paro de todos los grupos de edad comienza a subir hasta el año 2012 empezando de nuevo su descenso a partir de 2013. A pesar de que la crisis afectó a toda la población, en el gráfico 1 se puede apreciar cómo, a medida que van pasando los años, la diferencia entre generaciones (sobre todo entre las de 20 a 24 y de 25 a 29), va siendo cada vez más acusada, llegando a alcanzar la cifra más elevada en el año 2012 la franja que abarcaba a los millennials nacidos entre 1988 y 1992.

Gráfico 1: *Tabla de paro en España entre los años 2004 y 2019*



Fuente: Elaboración propia a partir del INE (Varios años)

La gran crisis económica sufrida en España supuso, según datos extraídos del INE (Varios años), que se pasara de una tasa de paro general del 8,57% en 2007 a 25,77% en el año 2012. Las cifras son todavía más duras en lo que se refiere a desempleo juvenil, ya que en 2012 llegó a alcanzar el 51,41% entre los jóvenes de 20 a 24 años y el 33,66% entre los de 25 a 29 años. Además, según la Encuesta de Condiciones de Vida (Varios años), la tasa de riesgo de pobreza entre los jóvenes de 16 a 29 años empezó a crecer desde el 18,1% en 2008 hasta alcanzar su máximo en 2016 con un 29,6%. La población en riesgo de pobreza por carencia material severa entre los jóvenes de 16 a 29 años ha pasado de un 4,5% en 2008 al 8,7% en 2014 (ECV, Varios años).

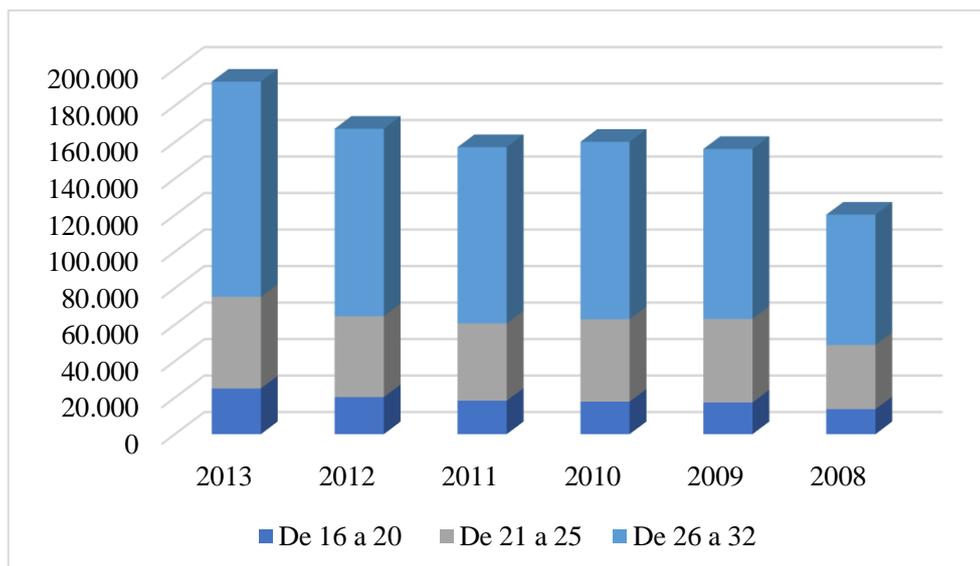
El panorama económico no estuvo del lado de los millennials cuando empezaron a incorporarse al mercado de trabajo y fue particularmente adverso para los nacidos después de 1987 que, en plena crisis económica, vieron frustradas sus expectativas laborales (Campos, 2018). Su acceso a los primeros trabajos coincidió con la crisis, por lo que esta generación la ha vivido con particular intensidad (Gentile, 2010). Se les ha considerado como los principales “damnificados”, como una “generación perdida”, eternos jóvenes “a los que no se deja ser adultos (...) por imperativo del mercado de trabajo y de la vivienda”, todo esto favorecido por el problemático despegue de sus carreras laborales (Marí-Klose, 2019)

Otra consecuencia que trajo consigo la crisis económica, fue el aumento de la emigración de los jóvenes españoles hacia otros países con mayores oportunidades laborales y económicas. Hasta aquel momento se caracterizaban por su escasa movilidad geográfica dentro y fuera de España, sin embargo, dicha crisis aumentó el proceso migratorio de los jóvenes. Según el Eurobarómetro de 2011, tan sólo el 29% de los jóvenes españoles entre 15 y 35 años no desearían ir a trabajar a otro país (INJUVE, 2012).

Entre los años 2008 y 2013, un total de 954.396 jóvenes entre 16 y 32 años¹, emigraron al extranjero (INE, Varios años). El año 2009, las emigraciones crecieron en 36.009 personas con respecto al año anterior para a partir de ahí mantenerse más o menos estables hasta que volvieron a sufrir un repunte en el año 2012 y otro incluso mayor al año siguiente. Se pasó de 120.245 emigraciones en 2008 a 193.143 en el año 2013, lo que significa 72.898 emigraciones más. En cuanto la franja de edad, son los jóvenes entre 26 y 32 años los que más se aventuran a buscar un futuro mejor en otro país. (Ver gráfico 2)

¹ Se tienen en cuenta los jóvenes desde los 16 años por ser la edad mínima legal para trabajar y hasta 32 años por ser la edad que tenían los nacidos al inicio de la Generación Millennial en el año 2013.

Gráfico 2: Flujo de emigración con destino al extranjero



Fuente: Elaboración propia a partir del INE (Varios años)

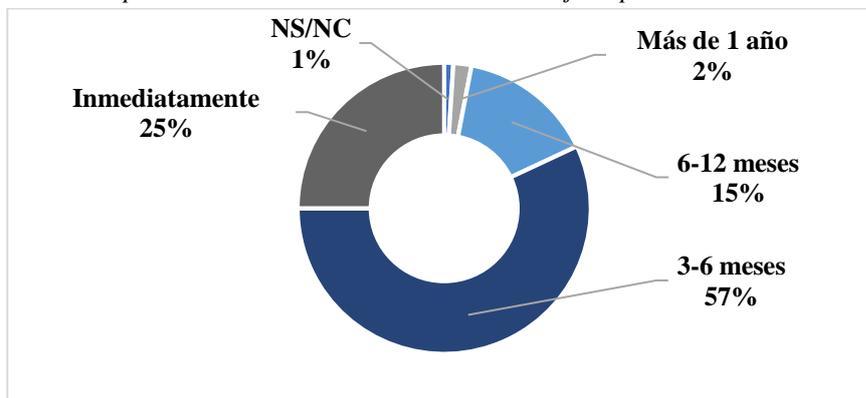
Son una generación que se ha educado en la incertidumbre. Elaboraron y elaboran su itinerario formativo sin saber muy bien hacia dónde se dirigen dada la falta de garantías que ofrece el mercado laboral (Keeling, 2003). Y, aunque han podido dedicar muchos años a formarse, cuando ha llegado su momento de insertarse o afianzar su posición en el mercado de trabajo se han encontrado con importantes dificultades tanto para acceder a puestos adecuados a su cualificación como para conservar su empleo, e incluso para obtener retribuciones que les posibiliten la realización de sus proyectos personales. (Chuliá, 2019)

De acuerdo con Kahn (2008), el graduarse en una economía pobre puede tener consecuencias incluso para aquellos que actualmente están trabajando. Según ella, quienes entran al mercado laboral en tiempos de crisis, pueden sufrir subempleo y es más probable que no encuentren empleos adecuados a su perfil ya que tienen menos ofertas entre las que elegir. Por lo tanto, si hay menos empleos (o peores), también es más probable que los graduados en economías pobres vuelvan a estudiar en tasas más altas que aquellos que se gradúan en mejores economías. Muestra de ello es que un 13% de los millennials encuestados en la EFM (2019), afirman estar trabajando y estudiando a la vez, además de un 18% que se dedican exclusivamente a estudiar.

A pesar de este panorama tan desalentador, se puede decir que los millennials no han perdido la esperanza y destaca su optimismo en cuanto a posibilidades de inserción laboral se refiere, ya que de acuerdo con la información extraída de Adecco (2017), donde se preguntó a los millennials cuanto tiempo creían que iban a tardar en encontrar un empleo,

un 25% dijo que lo encontraría inmediatamente, el 57% consideró que tardarían entre 3 y 6 meses, un 15% entre 6 y 12 meses y un 2% afirmó que tardarían más de un año en encontrarlo (Ver gráfico 3)

Gráfico 3: *Tiempo estimado por los millennials hasta encontrar trabajo España 2017*



Fuente: Elaboración propia a partir de Statista

Esta misma encuesta habría que hacerla en estos momentos y probablemente los resultados serían muy distintos ya que, cuando parecía que los millennials empezaban a estabilizarse laboralmente hablando, la crisis provocada por el COVID-19 ha empezado a pasar factura al mercado laboral, ya que según los primeros datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (varios años), el paro ha aumentado en 121.000 personas en el primer trimestre de 2020 con respecto al trimestre anterior. Además, la tasa de paro general ha pasado del 13,78% al 14,41% siendo los más afectados los jóvenes entre 20 y 24 años que pasan de una tasa de paro del 27,72% al 30,12%, seguidos de los que tienen entre 35 y 39 años con una diferencia de 1,22% entre el último trimestre del 2019 y el primero de 2020. (INE, varios años)

A estas cifras habría que sumar la de los afectados por un ERTE que siguen siendo afiliados a la Seguridad Social. A fecha del 14 de abril de 2020 el número de expedientes supera los 450.000 y la de afectados los tres millones. (Catá y Gómez, 2020)

A pesar de todo, Anna Sanmartín, subdirectora del Centro Reina Sofía de Adolescencia y Juventud, en un artículo publicado en La Vanguardia (Rius, 2020), afirma que la incertidumbre ya forma parte de las vidas de esta generación y que ya tenían la inseguridad, la precariedad y los bajos salarios entre sus principales preocupaciones antes del Covid-19. Es más, muchos de ellos ya tenían peores expectativas que sus padres a su edad en lo que respecta a tener un buen empleo y una vivienda, además de sentirse excluidos de la vida económica y social y sentirse abocados a trabajar “en lo que sea”.

2.2.3. Características de los millennials en el mercado laboral

Una de las principales características de los millennials en el trabajo es lo que algunos definen como “falta de compromiso” a lo que ellos se defienden afirmando que las organizaciones no aprovechan su talento y tampoco tienen en cuenta sus habilidades, y es por esto por lo que muchas veces optan por cambiar de empleo. De hecho, según la OECD (2019), el tiempo medio de permanencia en un puesto de trabajo está en un año para los que tienen entre 15 y 24 años, 3 años para los que tienen entre 25 y 29, y los que más tiempo están en el mismo puesto serían los que tienen entre 30 y 34 años que duran una media de 5.2 años.

De acuerdo con los datos extraídos de un estudio llevado a cabo por Manpower (2020), los millennials prefieren que su jefe actual les brinde nuevas oportunidades. Quieren sentirse importantes dentro de las organizaciones, quieren que sus opiniones sean tenidas en cuenta, sentirse valorados por sus jefes y necesitan reconocimiento y retroalimentación. Consideran la falta de reconocimiento como un motivo para dejar un empleo, de hecho, el 53% de los millennials considerarían esta posibilidad si no se sienten valorados. Además, cuando se les pregunta cuánto tiempo creen que es el “adecuado” para estar en un puesto concreto antes de cambiar a otro trabajo o ser ascendido, un 67% afirman que menos de dos años y el 23% dice que menos de 12 meses, lo que viene a confirmar que son una generación con ganas de asumir nuevos retos y empleos diferentes.

Stein (2013), por su parte, da una visión más negativa de esta generación, ya que los dibuja como “caprichosos” y afirma que es una generación que tuvo tantos galardones y trofeos durante su crecimiento que piensan que deben ser promovidos en sus trabajos cada dos años sin importar su rendimiento.

Según una encuesta publicada por Deloitte (2019), un gran porcentaje de millennials tienen pensado dejar sus empleos actuales en los próximos dos años y la principal razón que argumentan para ello es estar insatisfechos con el salario y/o recompensas económicas (43%). Asimismo, consideran tener pocas oportunidades de avance (35%), una falta de aprendizaje y desarrollo de oportunidades (28%), dicen no sentirse apreciados (23%), tener un pobre balance trabajo-vida personal (22%), se sienten aburridos y/o no desafiados (21%) y, por último, dicen no estar de acuerdo con la cultura de la organización (15%).

Al hilo de los motivos que dan para querer dejar un trabajo, estarían los motivos que les hace escoger entre un trabajo u otro. El que señalan como principal factor que les hace decantarse por un trabajo sería la cultura de trabajo positiva (57%), seguido de una buena retribución económica (51%). Le otorgan el mismo peso a la flexibilidad y a las oportunidades de aprendizaje continuo (44%). El siguiente motivo en su lista sería la reputación por un buen comportamiento ético (33%), seguido por diversidad e inclusión (27%), programas de bienestar e incentivos (25%) y, por último, oportunidades de voluntariado (19%) (Deloitte, 2018)

Llama la atención que la primera razón que argumentan para dejar un trabajo sea las retribuciones económicas y, sin embargo, no sea la principal que les haga decantarse por un trabajo u otro. Esto es así porque que ellos conceden más importancia a las relaciones que se establecen en el ámbito del trabajo, ya que éstas les podrían procurar una satisfacción que compensaría otras situaciones de descontento como sería el factor retributivo.

Con todo lo que hemos hablado sobre los millennials, se podría resumir su perfil laboral en las siguientes características:

Dependen de la tecnología. Son nativos digitales lo que supone una ventaja sobre el resto de las generaciones ya que vivimos en un mundo digitalizado donde cada vez se utilizan más las tecnologías para realizar cualquier tipo de trabajo.

Son la generación mejor preparada. Un amplio porcentaje de los millennials tienen estudios universitarios y a pesar de ello siguen formándose debido a su carácter inconformista y a que son conscientes de que viven en un mundo laboral competitivo.

Necesitan sentirse valorados. Quieren que sus opiniones se tengan en cuenta y necesitan reconocimiento y retroalimentación.

Priorizan el ambiente. A la hora de elegir un puesto de trabajo priorizan el ambiente de trabajo sobre la remuneración. Aunque también le conceden mucha importancia a la flexibilidad, al tiempo libre y a las oportunidades de aprendizaje.

Orientados al trabajo en equipo. Ponen su foco en las personas, les interesan las relaciones laborales y el desarrollo organizacional y les gusta que haya un buen ambiente en el trabajo.

Son multitasking. Tienen capacidad multitarea, ya que son capaces de manejar diferentes fuentes de información simultáneamente.

Son inconformistas. Si consideran que no se les valora, no dudan en buscar nuevas oportunidades sin aferrarse a lo que ya tienen.

Están abiertos a la movilidad internacional. No descartan la posibilidad de trabajar en el extranjero ya que son ambiciosos y para ellos las fronteras no suponen un problema.

3. Estudio: Acceso y evolución de los millennials en el mercado laboral

3.1. Instrumento

Se ha elaborado una encuesta ad hoc (Anexo I) para la realización de este trabajo a través de un formulario de Google para poder distribuirla de manera online.

Siendo de interés para el estudio la formación de los participantes, sus primeros empleos y su posterior evolución, se ha optado por una encuesta dividida en cuatro secciones de las cuales únicamente debían responder a tres de ellas, ya que las dos últimas estaban dedicadas una a los trabajadores en activo y otra a aquellos que estaban desempleados. Asimismo, dentro de la sección “trabajadores en activo” se decidió incluir también a los trabajadores afectados por un ERTE a consecuencia del COVID-19, ya que al finalizar esta crisis sanitaria deberían volver a sus puestos de trabajo.

La información recogida en cada una de las secciones fue la siguiente:

➤ **SECCIÓN 1: Datos de identificación.**

Se pregunta sobre variables como la fecha de nacimiento, género, comunidad autónoma de residencia y nivel de estudios.

➤ **SECCIÓN 2: Estudios, primer empleo y evolución.**

- Estudios: Se pregunta sobre si volverían a estudiar lo mismo si pudiesen volver atrás, si se han planteado volver a estudiar o si compaginaban sus estudios con algún empleo.
- Primer empleo: Tiempo que tardaron en encontrar el primer empleo, cuanto duraron en él y si tenía relación con sus estudios.

- Evolución: Número de empleos a lo largo de su vida.

➤ **SECCIÓN 3: *Trabajadores en activo.***

Se pregunta sobre la situación laboral actual, tipo de contrato, cuánto tiempo lleva en ese empleo, si tiene relación con sus estudios o si considera que es de cualificación inferior.

➤ **SECCIÓN 4: *Desempleados.***

Preguntas acerca de cuánto tiempo lleva desempleado/a, cual es la causa, si creen que será fácil encontrar otro empleo, o si se han planteado emigrar en busca de empleo.

3.2. Procedimiento

Para la recogida de datos se ha optado por distribuir la encuesta de manera online a través de las diferentes redes sociales (Linkedin, Facebook, Twitter) solicitando a todos los nacidos entre 1981 y 1996 la realización de la misma. Asimismo, también ha sido distribuida directamente entre amigos y conocidos que a su vez la han compartido con sus allegados.

La encuesta ha estado activa entre el 14 y el 30 de Abril de 2020, momento en el cual se decidió cerrarla debido a la dificultad para conseguir nuevos participantes y la cercanía a la vuelta a la “normalidad” después de la crisis del Coronavirus que podía provocar un cambio en el patrón de respuesta.

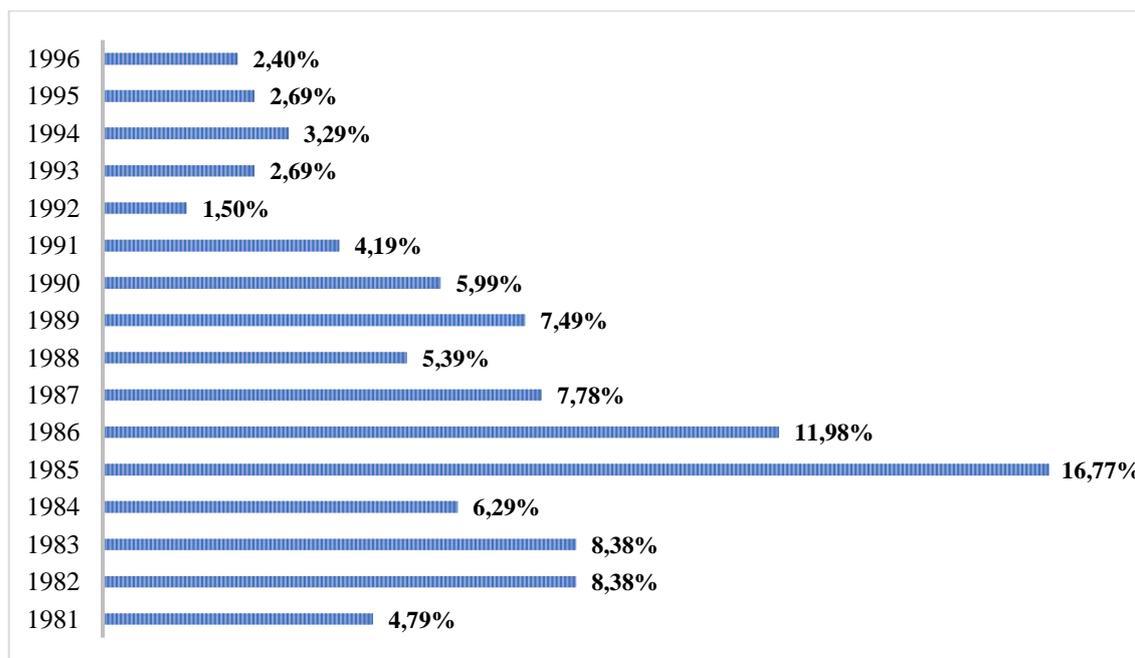
3.3. Análisis

Para el análisis de los datos se ha utilizado el programa estadístico SPSS 25 codificando las respuestas dadas por los participantes y a partir de las cuales se generaron descriptivos (frecuencias y porcentajes).

3.4. Participantes

Los participantes en este estudio han sido 334 jóvenes nacidos entre 1981 y 1996 (M=1986,76), años entre los que un informe del año 2018 elaborado por el Pew Research Center ubica a los millennials debido a factores políticos, económicos y sociales clave que han vivido los nacidos en ese período. En el gráfico 4 se muestra la participación de los usuarios en función del año de nacimiento.

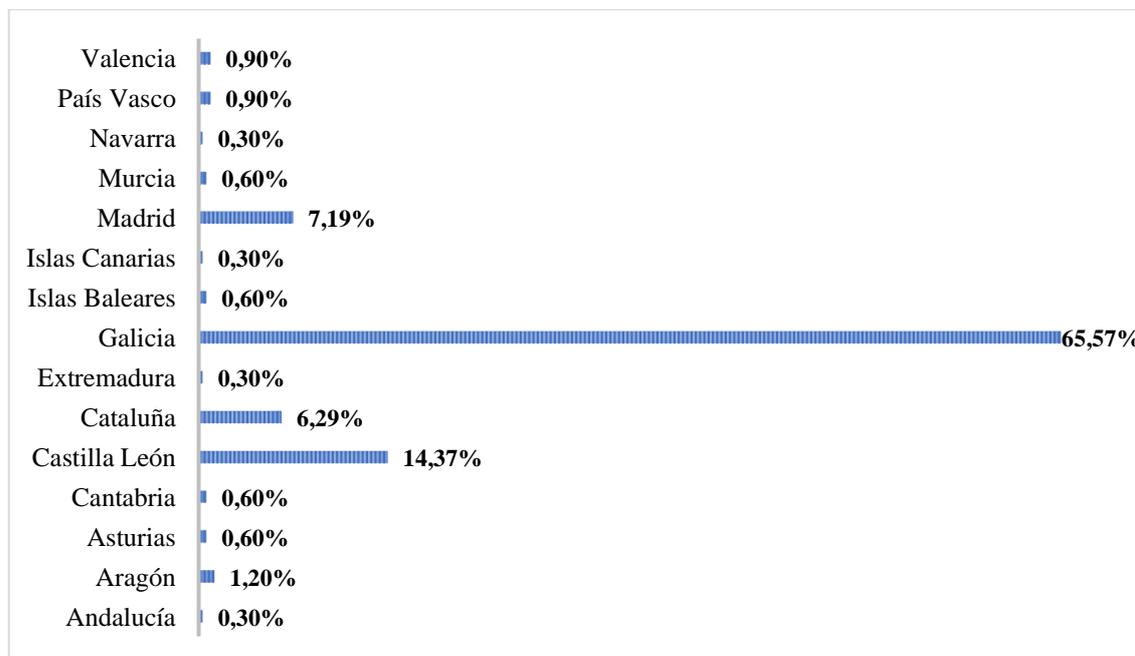
Gráfico 4: Distribución de los participantes en función del año de nacimiento



Fuente: Elaboración propia

La encuesta se llevó a cabo a nivel nacional y se obtuvieron respuestas en 15 de las 17 comunidades autónomas españolas. Aunque se llegó a prácticamente todo el territorio, destaca la amplia participación de jóvenes gallegos. (ver gráfico 5)

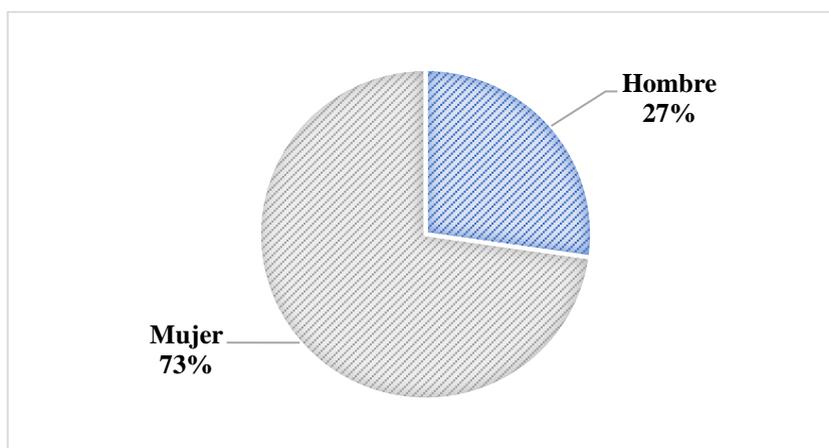
Gráfico 5: Distribución de los participantes en función de su Comunidad Autónoma



Fuente: Elaboración propia

Con relación al género de los participantes, 91 de ellos son hombres (27%) y 243 son mujeres (73%). (ver gráfico 6)

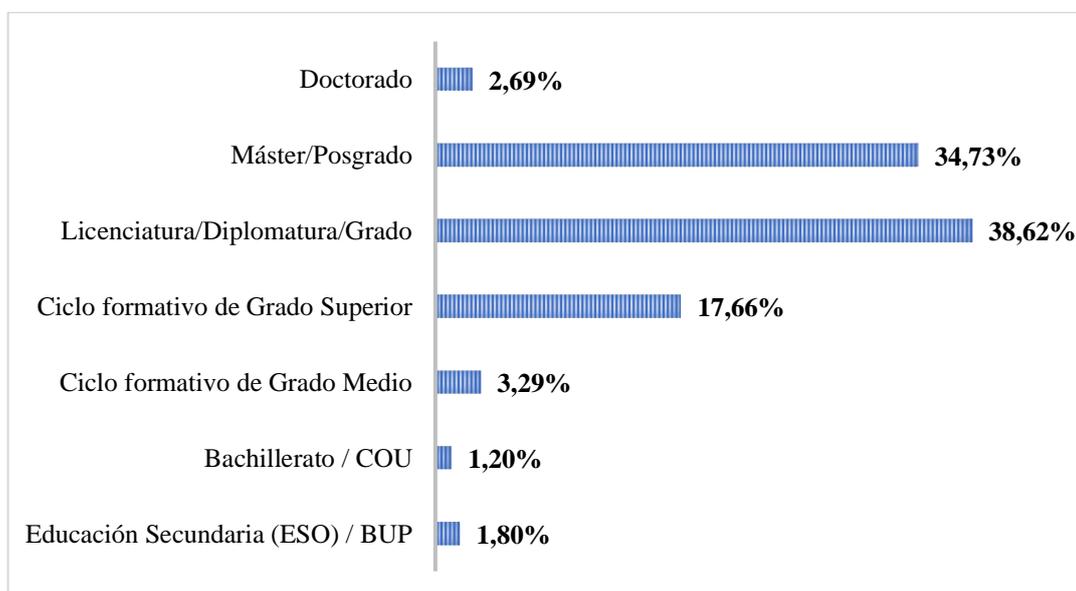
Gráfico 6: Distribución de los participantes en función del género



Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, también se ha obtenido información acerca de los estudios finalizados por los participantes. Así, tal y como refleja el gráfico 7, la mayoría tienen estudios universitarios (38,62%) llegando en algunos casos a realizar un máster o posgrado (34,73%) y 9 personas (2,69%) han realizado un doctorado. Un 1,8% dejaron los estudios al finalizar la enseñanza obligatoria. El 1,2% llegó a realizar el Bachillerato/COU, el 3,29% realizó un Ciclo formativo de Grado Medio y el restante 17,66% cursaron un Ciclo formativo de Grado Superior.

Gráfico 7: Distribución de los usuarios en función de su formación académica



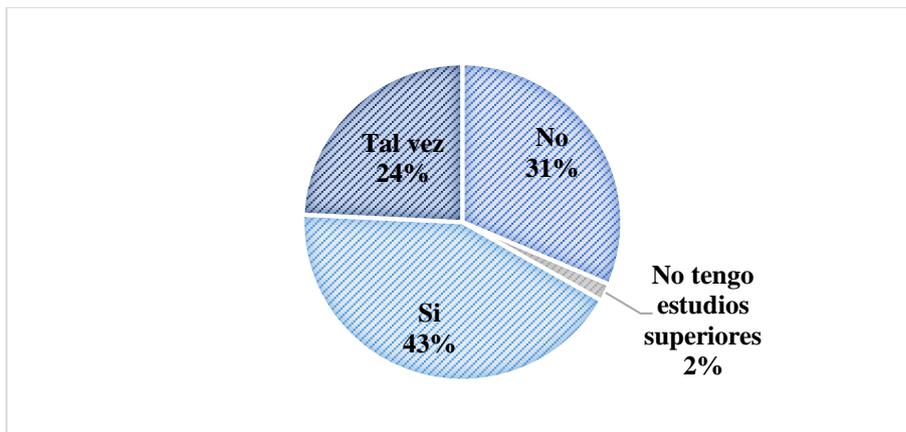
Fuente: Elaboración propia

3.5. Resultados

3.5.1. Sobre los estudios

Para entender la evolución de la generación en el mercado laboral, es necesario analizar también los estudios que realizaron y si están satisfechos con los mismos. Ya vimos que la mayoría de los participantes tienen estudios universitarios, sin embargo, a la pregunta *Si pudieses volver atrás, ¿escogerías la misma carrera/fp?*, menos de la mitad (43%) afirman que sí, mientras el 31% dicen que no. Un 24% no tienen claro si volverían a estudiar lo mismo y el restante 2% no tienen estudios superiores. (Ver gráfico 8)

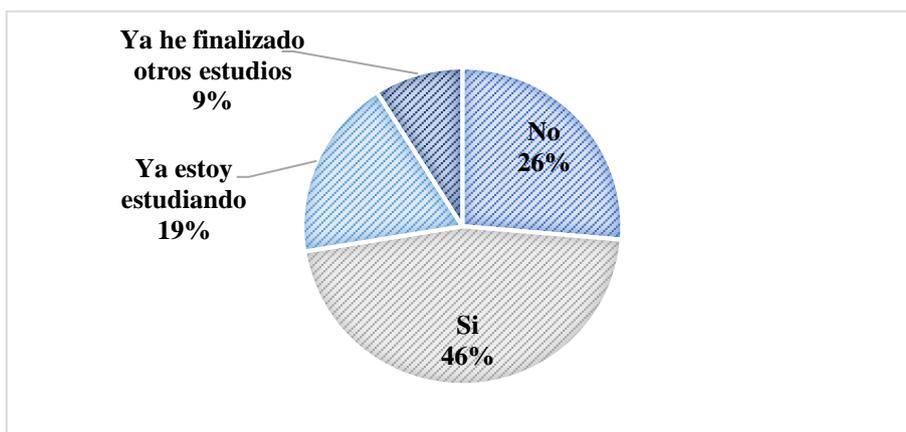
Gráfico 8: Distribución de los participantes en función de si volverían a realizar los mismos estudios



Fuente: Elaboración propia

También se les preguntó si se habían planteado volver a estudiar en algún momento a lo que el 46% responden que si frente al 26% que no se lo plantean. Un 19% afirma estar ya estudiando y un 9% dicen haber finalizado otros estudios. (Ver gráfico 9)

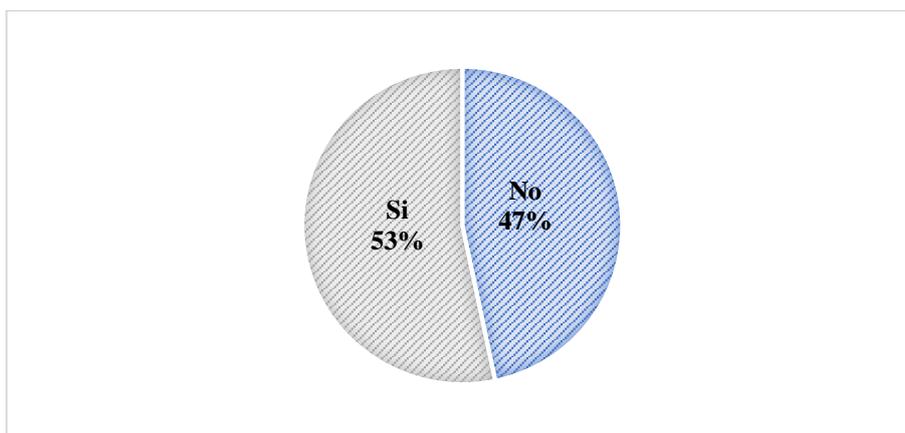
Gráfico 9: Distribución de los participantes en función de si se han planteado volver a estudiar



Fuente: Elaboración propia

A la pregunta de si durante la realización de sus estudios compaginaban éstos con un empleo, más de la mitad de los participantes (53%) afirmaron que sí, frente al 47% que dijo que no. (Ver gráfico 10)

Gráfico 10: Distribución de los participantes en función de si trabajaban mientras estudiaban



Fuente: Elaboración propia

De aquellos que actualmente están realizando algún tipo de formación, un 2,10% está cursando un FP, el 14,97% formación universitaria y el 13,17% están preparando oposiciones. Un 2,10% afirma estar realizando otro tipo de formación como idiomas, cursos especializados, etc., y el restante 67,66% no está estudiando actualmente. En función de la situación laboral, destacan el 10,18% de trabajadores en activo que están preparando oposiciones frente al 2,99% de los desempleados. También llama la atención el porcentaje de trabajadores que están realizando formación universitaria (9,88%) y formación profesional (1,2%), lo que viene a demostrar que es una generación que nunca deja formarse aunque estén trabajando.

Tabla 1: Contingencia entre situación laboral y estudiantil actual

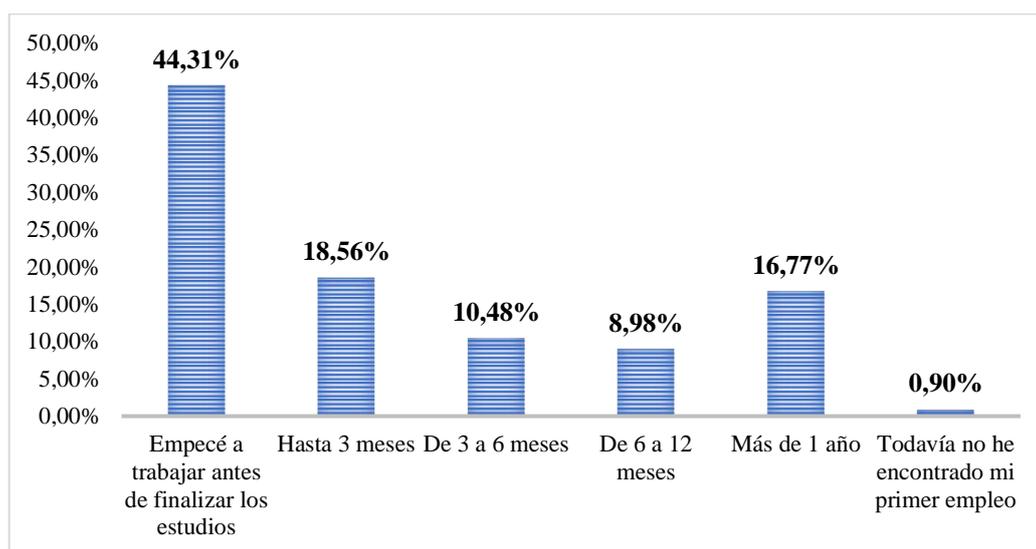
	Formación profesional	Formación universitaria	Oposiciones	Otros	No	Total
Trabajando	4 1,20%	33 9,88%	34 10,18%		199 59,58%	270 80,84%
Desempleados	3 0,90%	17 5,09%	10 2,99%	7 2,10%	27 8,08%	64 19,16%
Total	7 2,10%	50 14,97%	44 13,17%	7 2,10%	226 67,66%	334 100%

Fuente: Elaboración propia

3.5.2. Sobre el primer empleo y la evolución

Se les preguntó a los participantes cuanto tiempo habían tardado en encontrar su primer empleo tras finalizar los estudios, esto es, sin tener en cuenta los empleos que tuvieron mientras estaban estudiando (Ver gráfico 11). La mayoría (44,31%) afirman haber empezado a trabajar antes de finalizar los estudios, el 18,56% lo encontraron en menos de 3 meses, el 10,48% tardaron entre 3 y 6 meses, el 8,98% de 6 a 12 meses y el 16,77% afirman que les llevó más de un año encontrarlo. El restante 0,90% todavía no han empezado a trabajar.

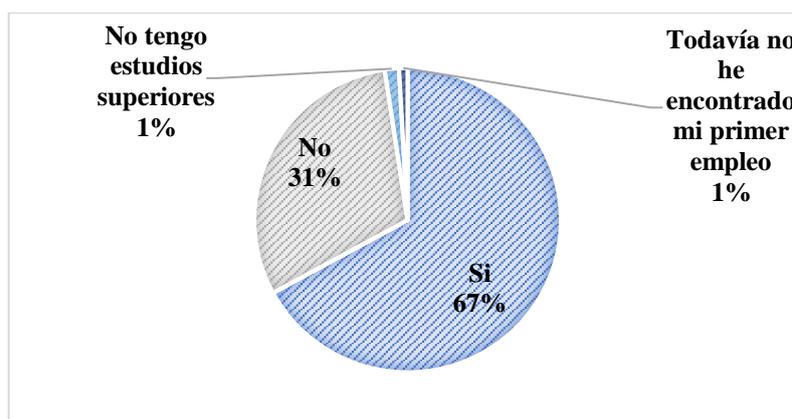
Gráfico 11: *Tiempo que tardaron en encontrar su primer empleo*



Fuente: Elaboración propia

También quisimos saber si ese primer empleo tenía relación con sus estudios (ver gráfico 12), a lo que un 67% afirman que si frente al 31% que dice que no. Un 1% dice no tener estudios superiores y el restante 1% todavía no ha encontrado su primer empleo.

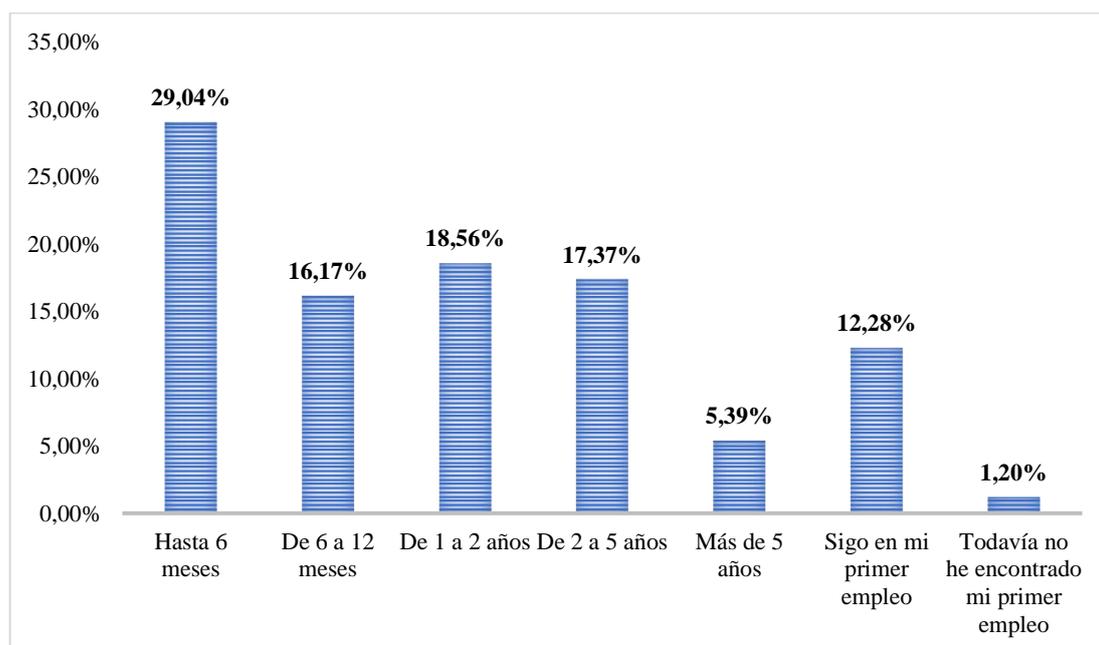
Gráfico 12: *¿Tenía su primer trabajo relación con sus estudios?*



Fuente: Elaboración propia

En lo referente al tiempo que permanecieron en ese primer empleo (ver gráfico 13), la mayoría de los participantes (29,04%) estuvieron 6 meses o menos, entre 6 meses y 1 año fue lo que estuvieron el 16,17% de ellos, mientras que el 18,56% permaneció entre 1 y 2 años. La siguiente franja de 2 a 5 años corresponde al 17,37% de los participantes y únicamente un 5,39% permanecieron más de 5 años. Llama la atención el porcentaje de ellos que todavía conservan su primer empleo, ya que son el 12,28%. El restante 1,20% todavía no ha encontrado su primer empleo.

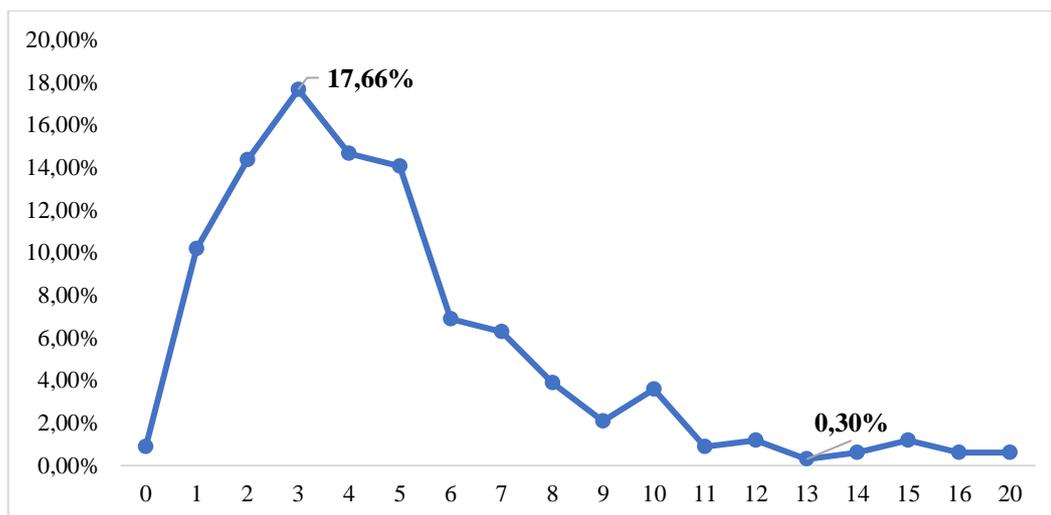
Gráfico 13: Tiempo que permanecieron en su primer empleo



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al número de empleos que han tenido a lo largo de su trayectoria profesional contando con el actual si se encontraban trabajando, podemos ver en el gráfico 14 que las respuestas oscilan entre 0 y 20 empleos ($M=4,68$). Lo que refieren la mayoría (17,66%) es haber tenido 4. Lo más habitual es que hayan tenido entre 2 y 6 ya que, a partir de ahí, descende el número de personas que han tenido 7 o más siendo lo menos frecuente haber tenido 13 empleos (0,30%).

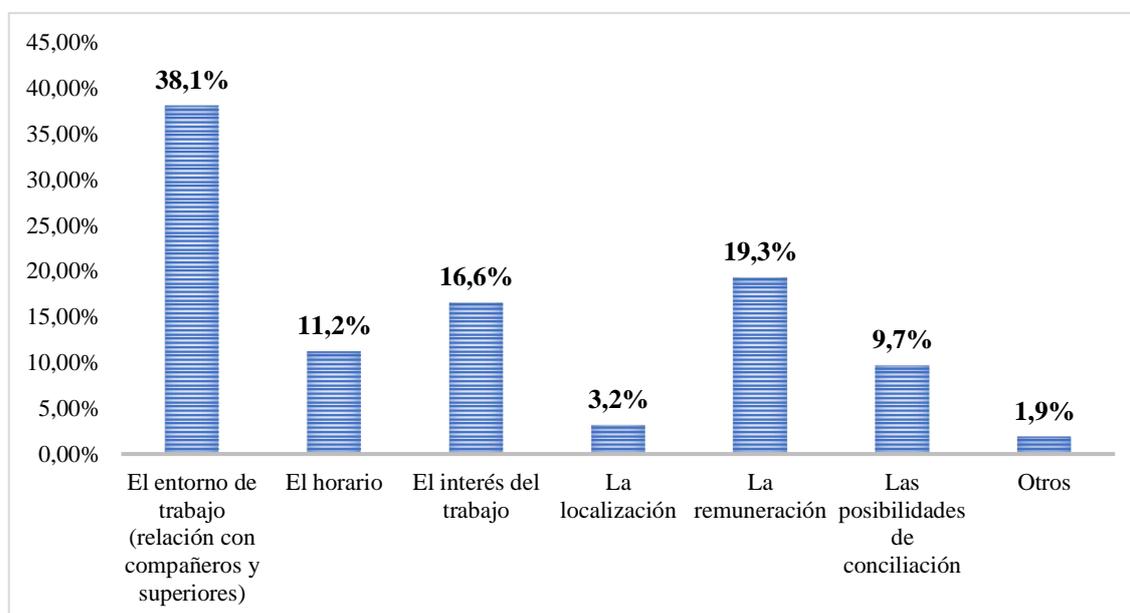
Gráfico 14: Cantidad de empleos a lo largo de su trayectoria profesional



Fuente: Elaboración propia

También quisimos saber qué era lo que más valoraban en cualquier empleo (ver gráfico 15). En este caso se podían marcar un máximo de dos opciones y obtuvimos en total 632 respuestas. La gran mayoría (38,1%) señala el entorno de trabajo, esto es, la relación con sus compañeros y superiores. Lo que consideran más importante después del entorno es la remuneración (19,3%), seguida del interés mismo del trabajo (16,6%). A continuación, le conceden importancia al horario (11,2%), a las posibilidades de conciliación (9,7%) y a la localización (3,2%). El restante 1,9% señala otros factores como tener un plan de carrera, tener estabilidad económica o ser valorado como profesional, entre otros.

Gráfico 15: Qué valoran más en un trabajo



Fuente: Elaboración propia

Por último, la última pregunta de este apartado consistía en conocer su situación actual, si eran trabajadores en activo o no y si se habían visto afectados de alguna manera por la crisis del COVID-19. Como vemos en la tabla 2, un alto porcentaje de los participantes (20,06%) habían sufrido un ERTE por parte de su empresa a consecuencia del Coronavirus y un 4,19% habían sido despedidos directamente por la misma causa. Los que estaban en situación de ERTE decidimos incluirlos en la sección de trabajadores en activo ya que a la finalización del estado de alarma deberían reincorporarse a sus puestos de trabajo.

Tabla 2: Clasificación de los participantes en función de si están trabajando actualmente

Si	Trabajadores en activo	203
		60,78%
	Trabajadores afectados por un ERTE a consecuencia del COVID-19	67
		20,06%
No	Estudiantes	10
		3,00%
	Desempleados antes del COVID-19	27
		8,08%
	Despedidos a consecuencia del COVID-19	14
		4,19%
	Autónomos con el negocio cerrado a consecuencia del COVID-19	13
		3,89%

Fuente: Elaboración propia

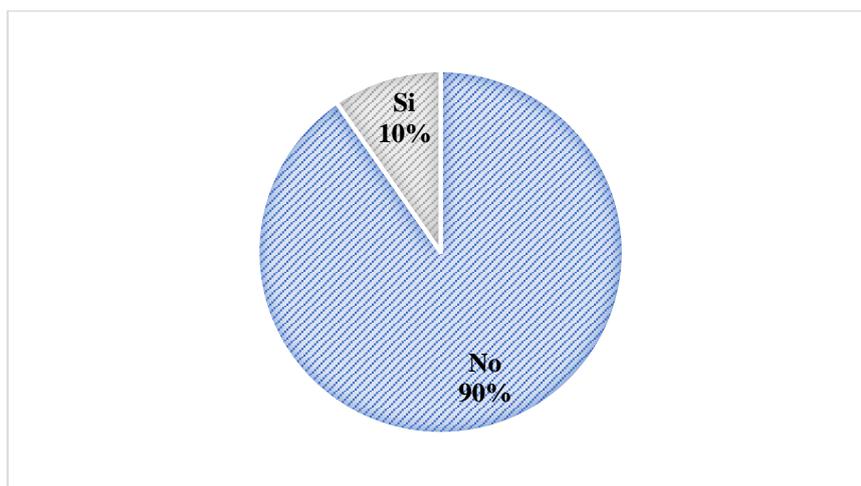
Un dato a destacar es que un amplio porcentaje de los participantes (8,08%) estaban en situación de desempleo antes de la llegada de la pandemia, a lo que habría que sumar los que tampoco estaban trabajando porque estaban estudiando (3,00%), los que habían perdido su empleo a consecuencia del COVID-19 (4,19%) y los que se vieron obligados a cerrar su negocio por lo mismo (3,89%). En total un 19,16% de jóvenes de esta generación estaban desempleados de los cuales únicamente los autónomos recuperarían su actividad al fin de esta situación. Por lo tanto, se quedaría en un elevado 15,27% de tasa de desempleo.

3.5.3. Sobre el estado actual

3.5.3.1. Trabajadores en activo

La primera pregunta que se formuló a los trabajadores en activo fue si trabajaban simultáneamente en varios sitios a la vez, a lo que únicamente un 10% respondieron que sí (ver gráfico 16). A quienes respondieron que sí, se les pidió que de aquí en adelante respondiesen en base al empleo que les proporcionase los mayores ingresos.

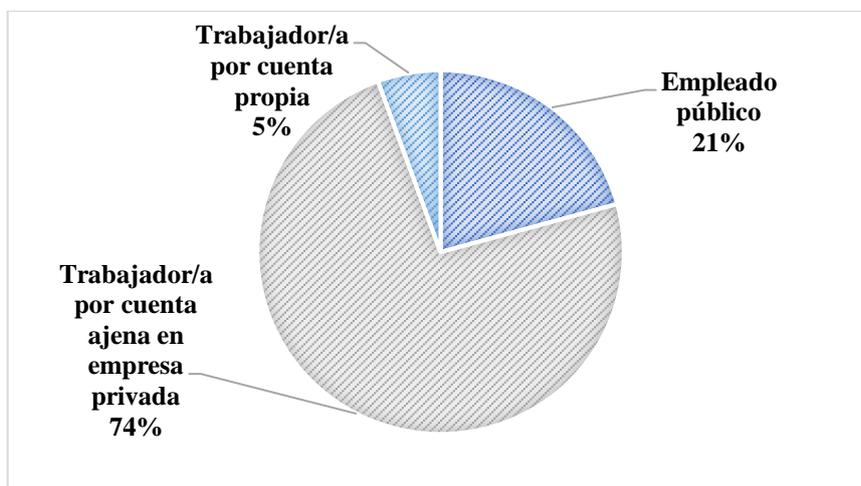
Gráfico 16: *Distribución de los participantes en función de si tienen más de un empleo*



Fuente: Elaboración propia

En lo referente al tipo de empleo que estaban desarrollando, el 74% afirmó ser trabajador por cuenta ajena en empresa privada, el 21% eran empleados públicos y únicamente el 5% eran trabajadores por cuenta propia. (Ver gráfico 17)

Gráfico 17: *Tipo de empleo actual*

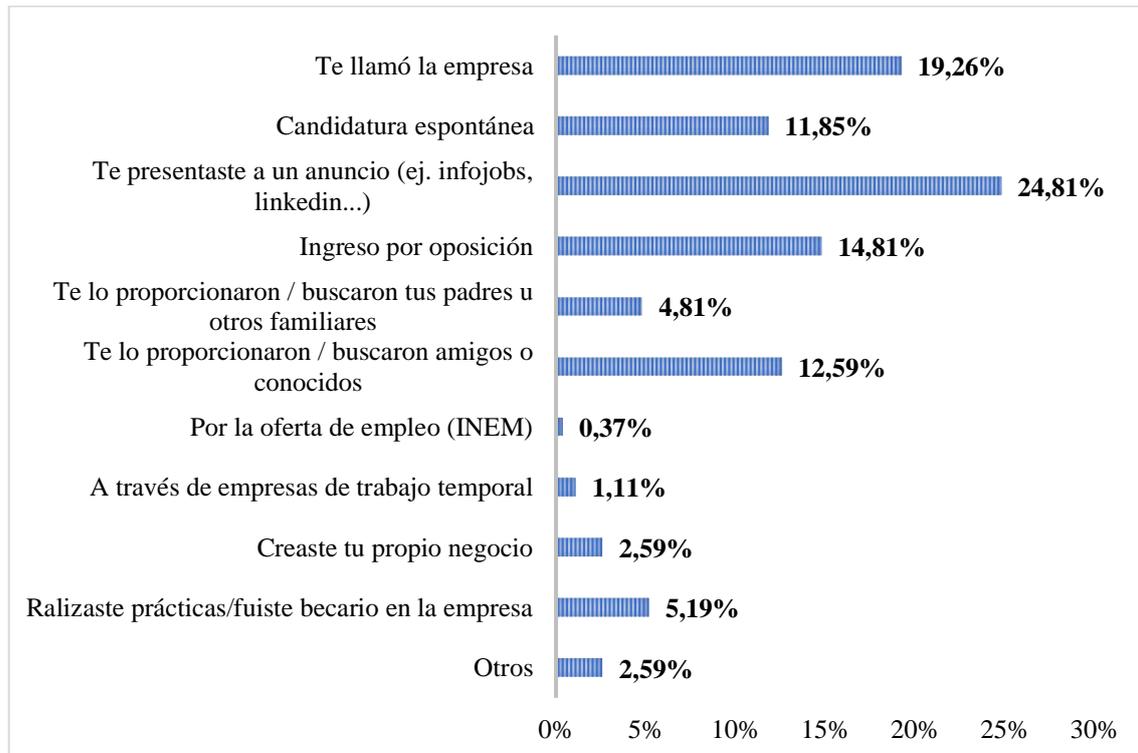


Fuente: Elaboración propia

Como podemos ver en el gráfico 18, la forma mayoritaria en la que encontraron su actual empleo (24,81%), fue presentándose a un anuncio publicado por la empresa en canales como Infojobs, LinkedIn, etc. El 19,26% afirma que los llamó directamente la empresa para ofertarles el trabajo, seguido del 14,81% que lo consiguieron a presentándose a una oposición. A continuación, el 12,59% responde que se lo proporcionaron/buscaron amigos o conocidos, el 11,85% a través de una candidatura espontánea y el 5,19% lo consiguió porque realizó las prácticas o fue becario en la empresa y posteriormente le ofrecieron un

empleo. Los porcentajes minoritarios corresponden a quienes consiguieron el empleo porque se lo proporcionaron/buscaron sus padres u otros familiares (4,81%), crearon su propio negocio (2,59%), lo consiguieron a través de empresas de trabajo temporal (1,11%) o por una oferta de empleo del INEM (0,37%) y el restante 2,59% lo consiguieron de otras maneras como, por ejemplo, en una feria de empleo, a través de una asociación, a través de la realización de un curso, etc.

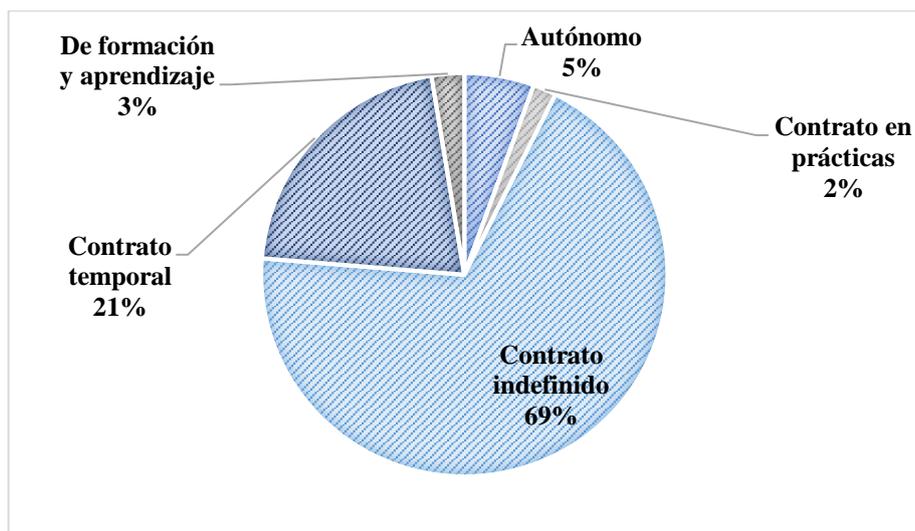
Gráfico 18: *Cómo encontraron su empleo actual*



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al tipo de contrato que tenían, el porcentaje más alto (69%) corresponde a los trabajadores indefinidos. El resto se reparten entre contratos temporales (21%), autónomos (5%), contratos de formación y aprendizaje (3%) y contratos en prácticas (2%) (ver gráfico 19)

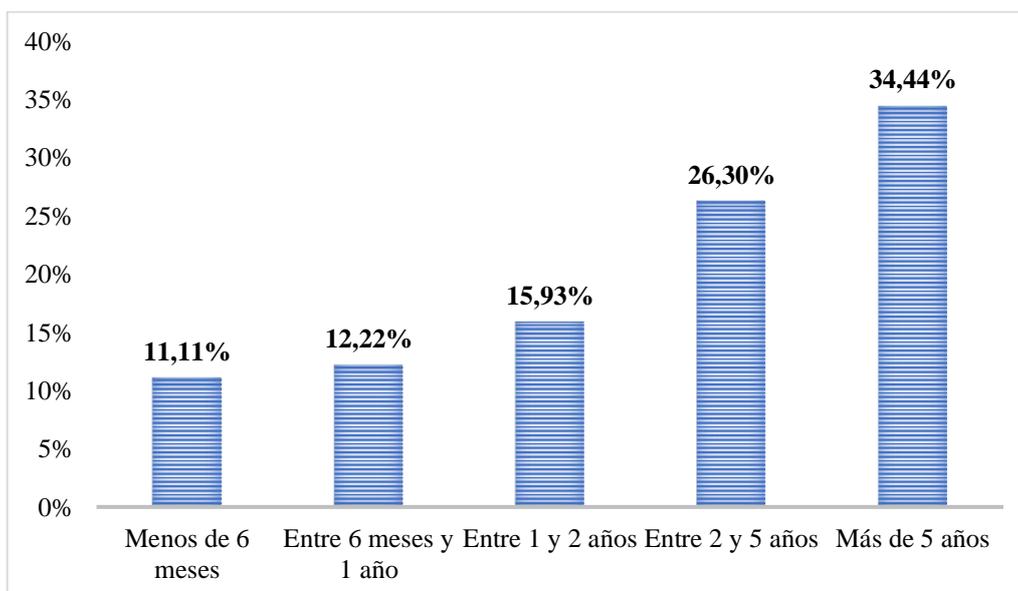
Gráfico 19: Tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia

A pesar de lo que vimos anteriormente de que esta es una generación que suele cambiar de trabajo frecuentemente, los resultados de esta encuesta muestran lo contrario (ver gráfico 20), ya que la mayoría (34,44%) llevan en su empleo actual más de 5 años. El 26,30% tienen una antigüedad de entre 2 y 5 años, el 15,93% de entre 1 y 2 años, el 12,22% llevan entre 6 meses y 1 año y sólo el 11,11% llevan menos de 6 meses.

Gráfico 20: Cuanto tiempo llevan en su empleo actual

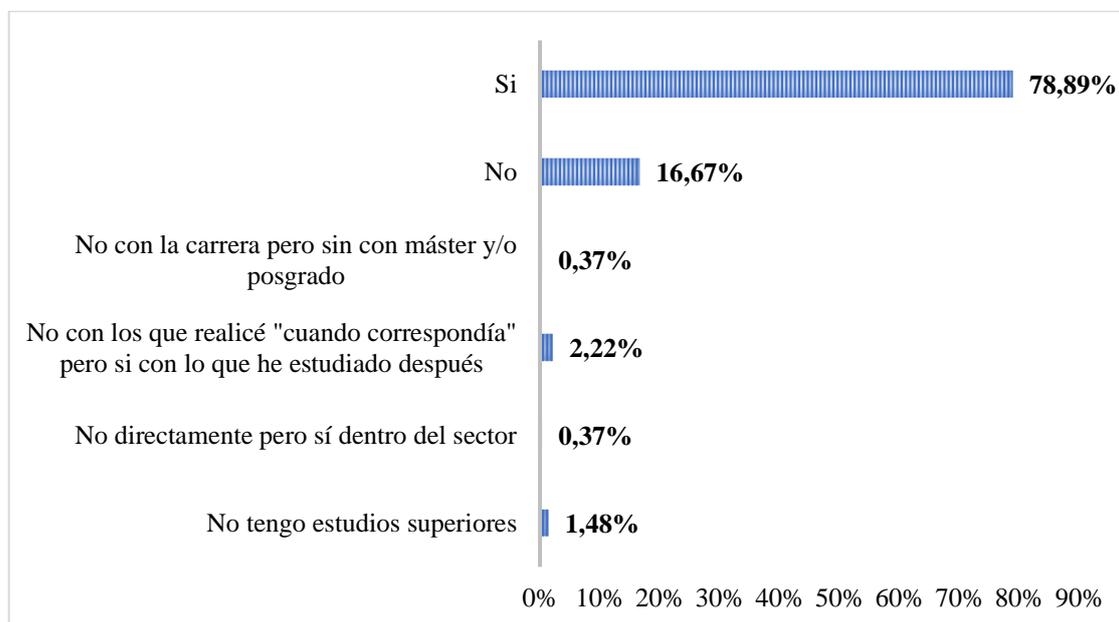


Fuente: Elaboración propia

Cuando se les pregunta si su empleo tiene relación con sus estudios (ver gráfico 21), la gran mayoría (78,89%) responde que sí, frente al 16,67% que trabaja en algo que no tiene

nada que ver. El 0,37% trabaja en algo relacionado con la especialización realizada después de finalizar la carrera, el 2,22% tiene un empleo relacionado con estudios que cursó después de los realizados “cuando correspondía”, el 0,37% afirma que su empleo no está relacionado directamente con sus estudios, pero está dentro del sector y el 1,48% no tiene estudios superiores.

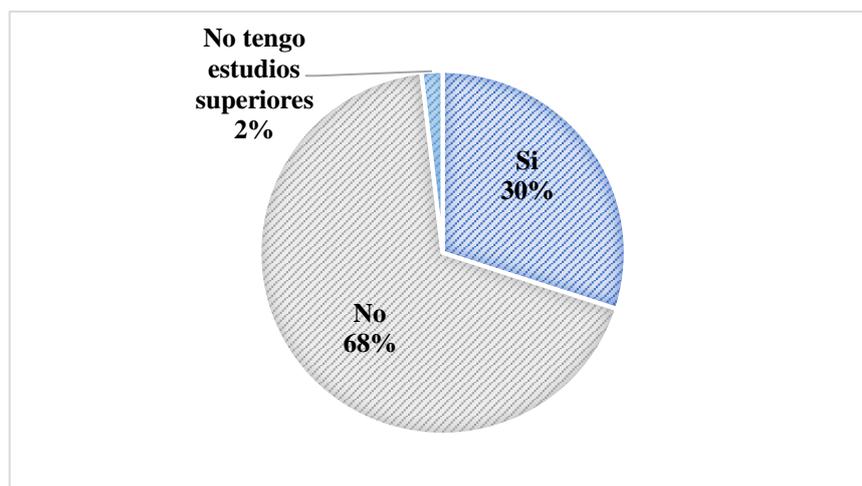
Gráfico 21: *¿Tiene su trabajo relación con sus estudios?*



Fuente: Elaboración propia

Respecto a si consideran que su empleo es de una cualificación inferior a sus estudios (ver gráfico 22), el 30% de los participantes afirma que si en contraposición con el 68% que dice que no. El 2% no tiene estudios superiores.

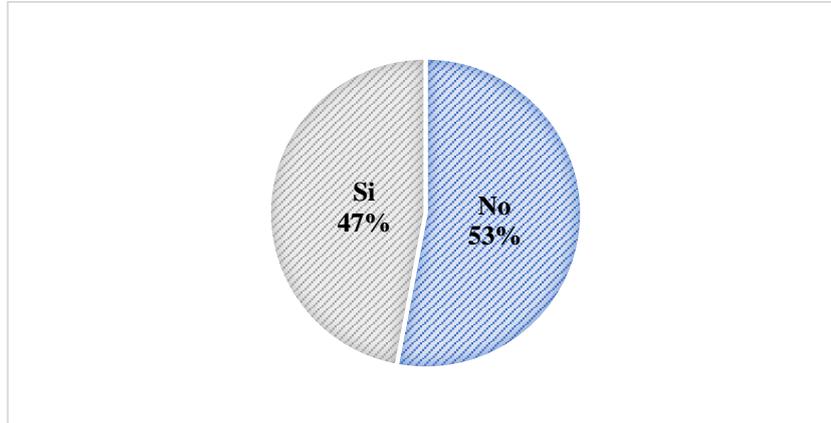
Gráfico 22: *¿Su empleo es de un nivel de cualificación inferior a sus estudios?*



Fuente: Elaboración propia

Además de si creen que es de inferior cualificación, también se les preguntó si consideraban que su salario era acorde con su preparación (ver gráfico 23) y más de la mitad asegura que no (53%) frente al 47% que dicen que sí.

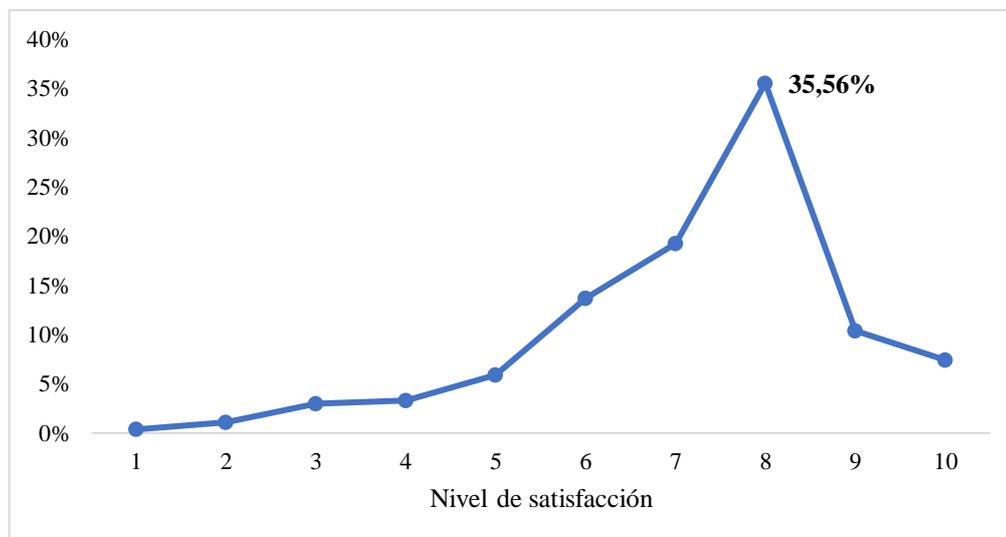
Gráfico 23: ¿Piensan que tienen un salario acorde a su preparación?



Fuente: Elaboración propia

Por lo general, están satisfechos con su empleo actual (ver gráfico 24), ya que la media de satisfacción en una escala del 1 al 10, es un 7,23. La mayoría (35,56%) lo puntúan con un 8 y solo una persona le da la mínima puntuación frente a las 20 personas (7,41%) que lo puntúan con la máxima.

Gráfico 24: Nivel de satisfacción en su empleo actual

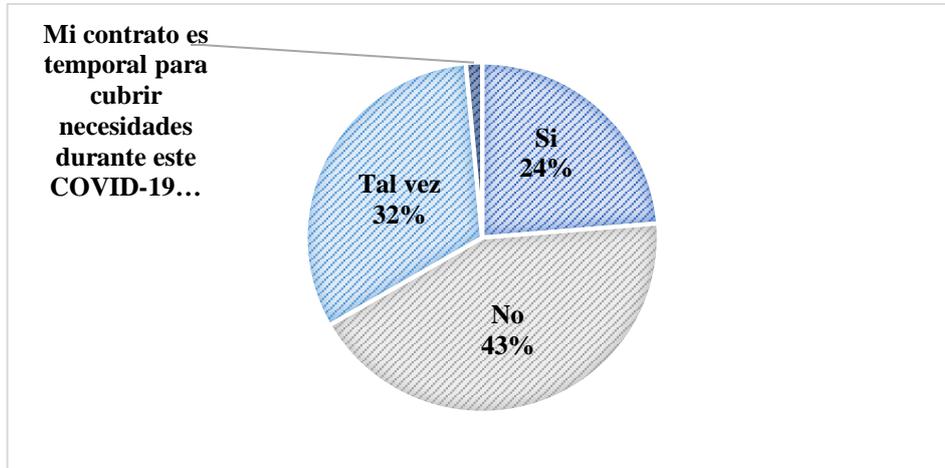


Fuente: Elaboración propia

Debido a la situación en la que nos encontramos, también les preguntamos acerca de si consideraban que su empleo estaba en riesgo a consecuencia de la pandemia (ver gráfico

25) y casi la mitad dicen no estar preocupados (43%). El 24% afirman rotundamente si mientras que el 32% dicen que tal vez. El 1% han sido contratados temporalmente para cubrir necesidades mientras dure este COVID-19.

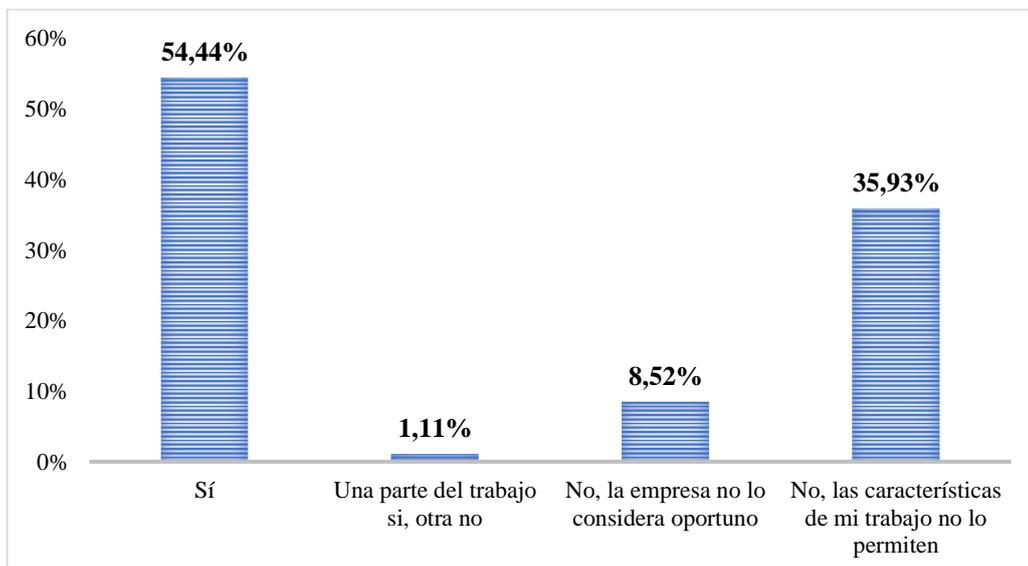
Gráfico 25: Cree que su empleo está en riesgo a consecuencia del COVID-19



Fuente: Elaboración propia

También durante esta crisis ha demostrado ser tremendamente importante el teletrabajo, por lo que quimos saber si tenían esa oportunidad (ver gráfico 26). Más de la mitad (54,44%) afirman que sí y el 1,11% argumentan que una parte del trabajo si la pueden hacer mediante teletrabajo pero otra parte no. De los que dicen que no, el 8,52% dice que es porque su empresa no lo considera oportuno, mientras que el 35,93% no teletrabaja porque las características de su trabajo no lo permiten.

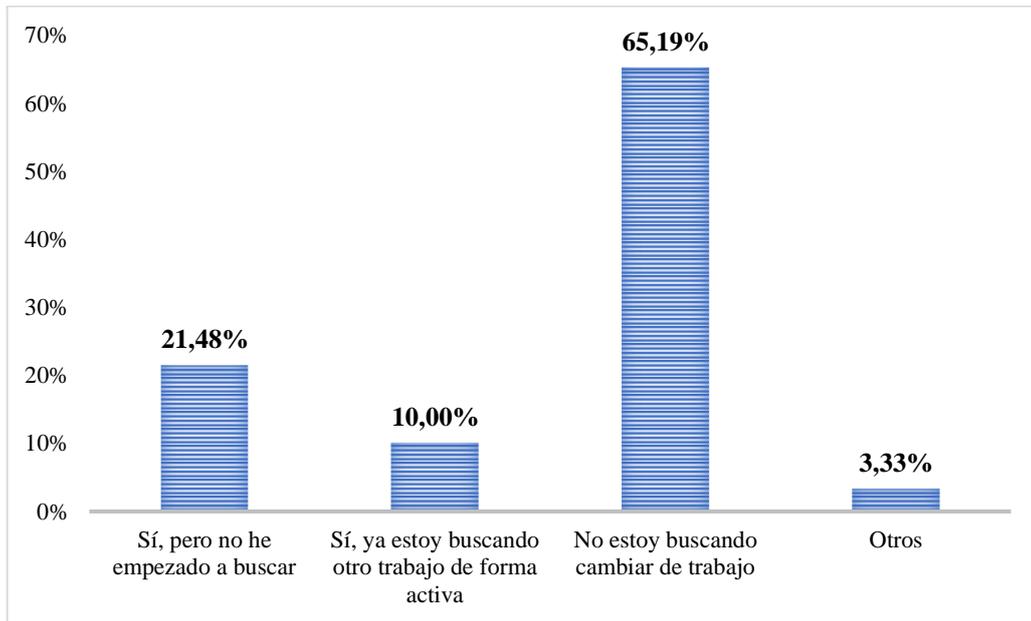
Gráfico 26: Tiene la oportunidad de teletrabajar



Fuente: Elaboración propia

Otra pregunta que se les formuló fue si estaban pensando en cambiar de empleo a lo que la gran mayoría (65,19%) contesta que no. El 21,48% dice que sí pero que todavía no ha empezado a buscar mientras que el 10,00% ya está buscando trabajo de forma activa. El restante 3,33% da otras respuestas como que lo que pretenden es ascender pero dentro de la misma empresa, no buscan trabajo pero están abiertos a nuevas oportunidades o están preparando oposiciones, entre otras.

Gráfico 27: *¿Está pensando en cambiar de trabajo?*

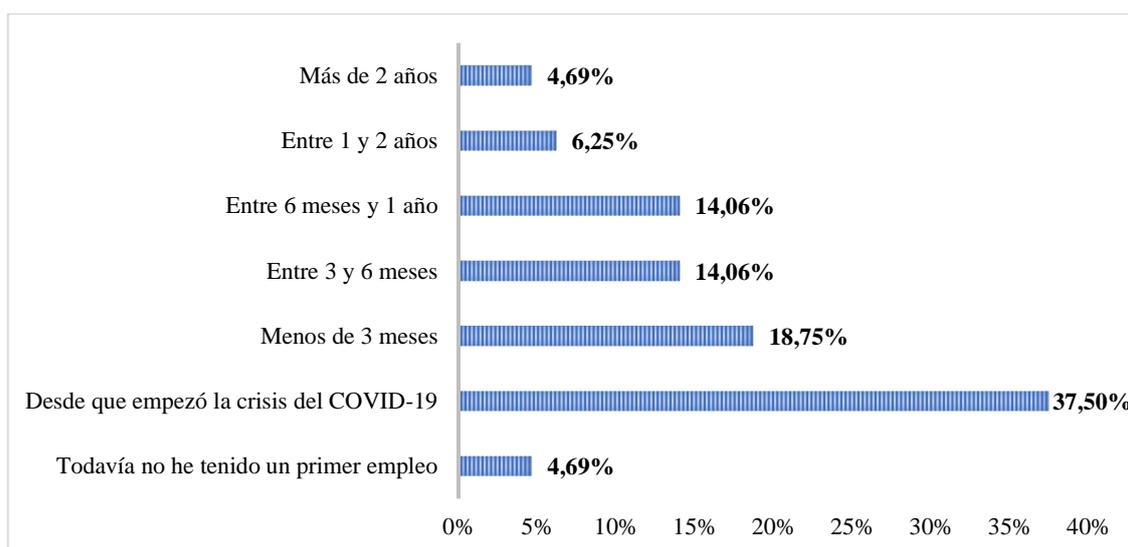


Fuente: Elaboración propia

3.5.3.2. Desempleados

Como vimos anteriormente, un 19,16% de los participantes en el estudio estaban desempleados en el momento de aplicación de la encuesta. Llama la atención que el 37,50% de ellos (ver gráfico 28) están desempleados desde el inicio de la crisis del COVID-19, de los cuales únicamente los autónomos volverán a abrir sus negocios cuando pase la pandemia. Un 18,75% llevaban desempleados menos de 3 meses (sin ser a consecuencia del Coronavirus), el 14,96% llevaban entre 3 y 6 meses y el mismo porcentaje entre 6 meses y 1 año. Un 6,25% llevaban desempleados entre 1 y 2 años y 4,29% afirmaban llevar más de 2 años. El restante 4,29% todavía no ha encontrado su primer empleo.

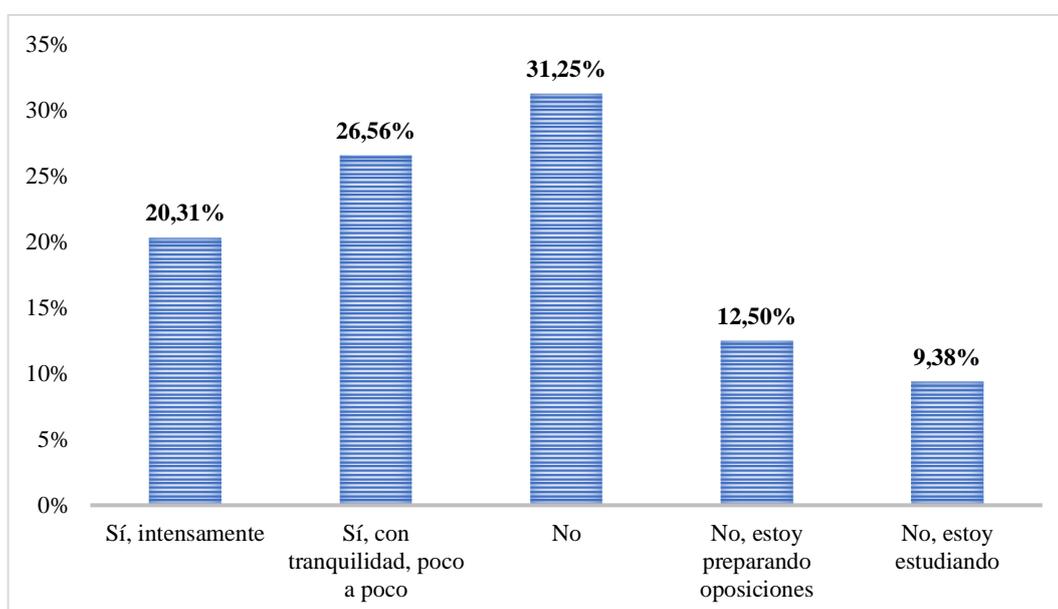
Gráfico 28: *Tiempo desempleado*



Fuente: Elaboración propia

Podía ser que por algún motivo no estuviesen buscando trabajo, por lo que también les preguntamos si lo estaban haciendo (ver gráfico 29). La mayoría (31,25%) afirman que no sin dar ninguna razón por lo que aquí es probable que se encuentre el porcentaje correspondiente a los autónomos que tenían el negocio cerrado y lo volverían a abrir al fin de la pandemia. Un 12,50% dijo que no porque estaba preparando oposiciones y el 9,38% no lo estaba buscando porque estaba estudiando. De los que afirman que sí, el 20,31% lo busca intensamente mientras que el 26,56% lo está haciendo con tranquilidad.

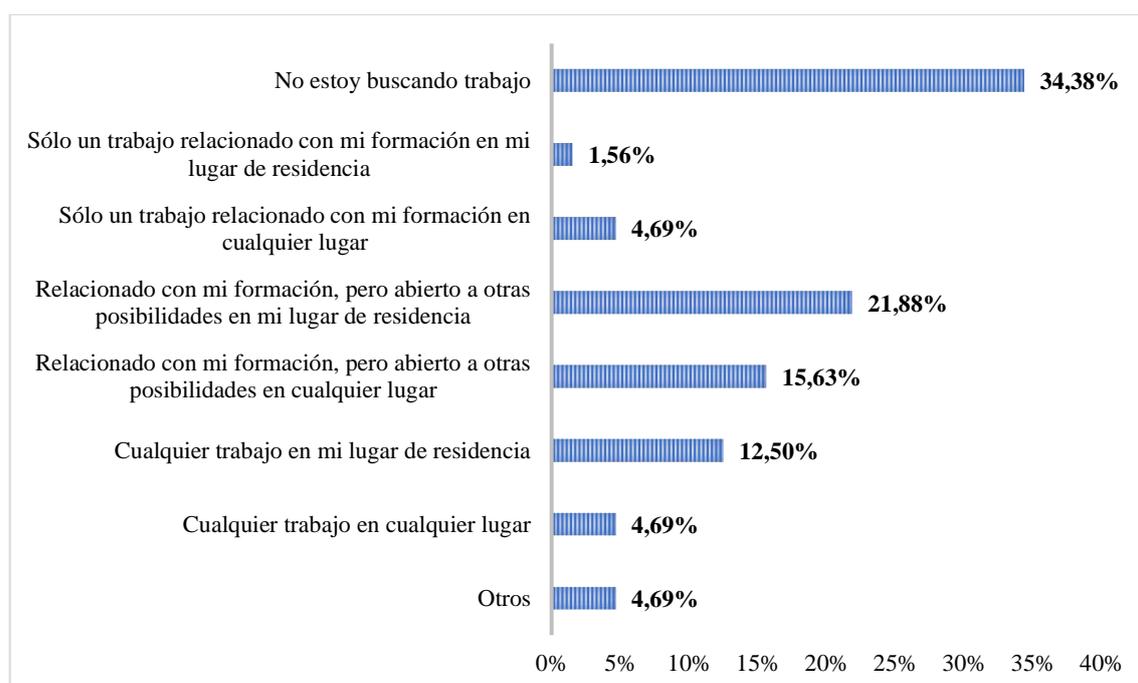
Gráfico 29: *¿Están buscando trabajo?*



Fuente: Elaboración propia

En lo referente al tipo de trabajo que buscan (gráfico 30) y sin tener en cuenta al 34,38% que no lo está buscando, vemos que la mayoría lo buscan en su lugar de residencia, ya sea relacionado con su formación, pero abierto a otras posibilidades (21,88%), sólo relacionado con su formación (1,56%) o cualquier tipo de trabajo (12,50%). De aquellos que buscan trabajo en cualquier lugar, el 4,69% lo hace sólo relacionado con su formación, el 15,63% relacionado con su formación, pero abierto a otras posibilidades y el 4,69% cualquier tipo de trabajo. El restante 4,69% da otras respuestas como que buscan cualquier tipo de trabajo a media jornada o un trabajo que permita compaginar con la preparación de oposiciones.

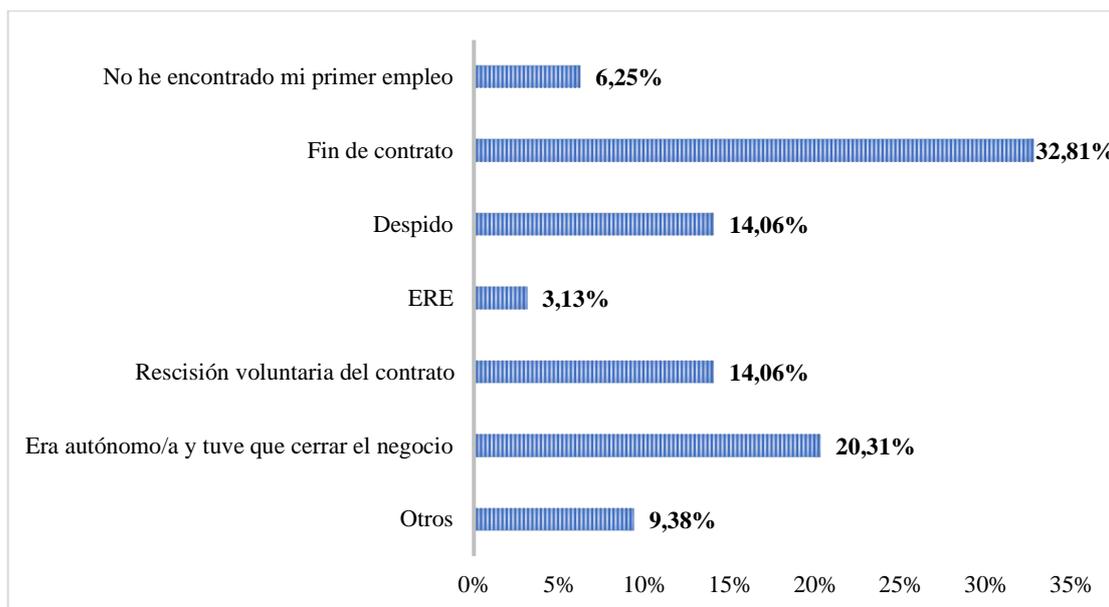
Gráfico 30: Tipo de trabajo que están buscando



Fuente: Elaboración propia

También quisimos saber los motivos por los que se encontraban desempleados (ver gráfico 31) a lo que el 31,81% respondió que debido a un fin de contrato, el 21,31% son los autónomos que tuvieron que cerrar el negocio a consecuencia de la pandemia, el 14,06% debido a un despido, el mismo porcentaje debido a la rescisión voluntaria de su contrato y el 3,13% a consecuencia de un ERE. Un 6,25% afirma no haber encontrado su primer empleo y el restante 9,38% da otras razones como estar en excedencia o de baja por enfermedad.

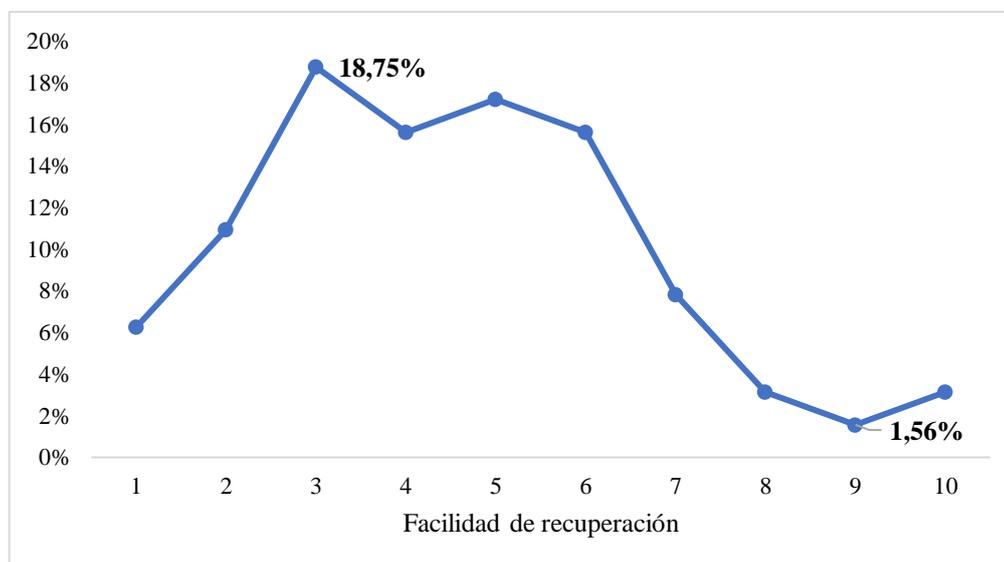
Gráfico 31: *Causas de estar desempleado*



Fuente: Elaboración propia

Debido a la situación en que nos encontramos, podríamos pensar que va a ser muy difícil recuperarse y sus respuestas a la pregunta de si consideran si va a ser fácil encontrar un nuevo empleo o recuperarse cuando vuelvan a abrir su negocio (ver gráfico 31) corroboran esta teoría, ya que en una escala del 1 al 10 donde el 1 sería “Imposible” y el 10 sería “Muy fácil”, la mayoría (18,75%) contestan con un 3. La puntuación media es 4,52, por lo que podríamos decir que son bastante pesimistas en cuanto a posibilidades de recuperación se refiere.

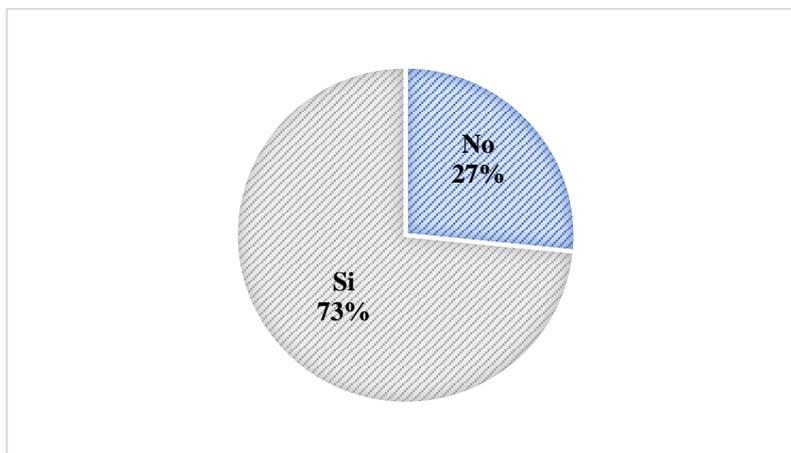
Gráfico 32: *Facilidad de recuperación*



Fuente: Elaboración propia

Quisimos saber si este pensamiento ya lo tenían antes o han cambiado de idea a consecuencia de la pandemia (ver gráfico 33) y una abrumadora mayoría (73%) responde que si han cambiado de opinión debido a la situación. Solo el 27% dice que no.

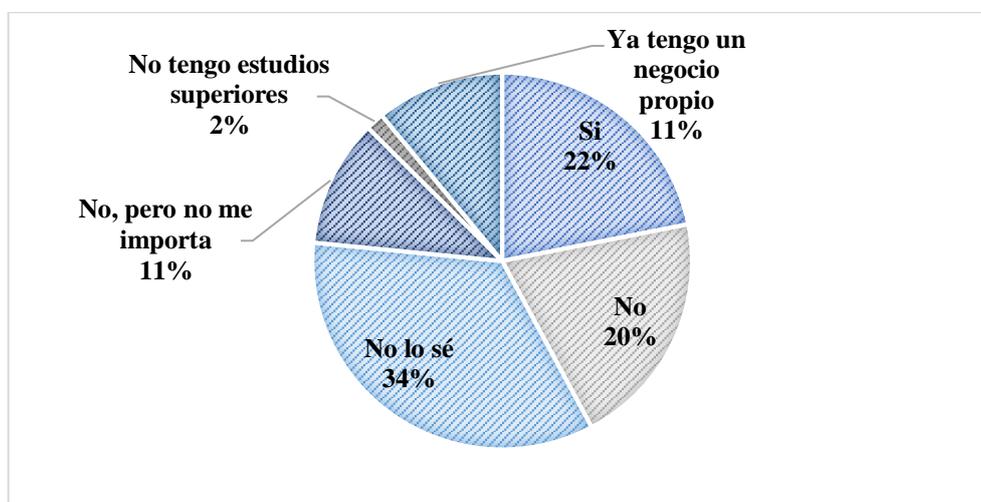
Gráfico 33: *Cambio de opinión a consecuencia del COVID-19*



Fuente: Elaboración propia

Pensando también en cuando todo esto acabe, les preguntamos si pensaban que iban a encontrar trabajo relacionado con sus estudios (ver gráfico 34) y las respuestas estuvieron bastante igualadas. El 22% dice que si, el 20% afirma que no y el 34% no lo tiene claro. Un 11% está seguro de que no pero que tampoco le importa, el 11% ya tiene un negocio propio que volverá a abrir y el restante 2% no tiene estudios superiores.

Gráfico 34: *¿Crees que encontrarás trabajo relacionado con tus estudios?*

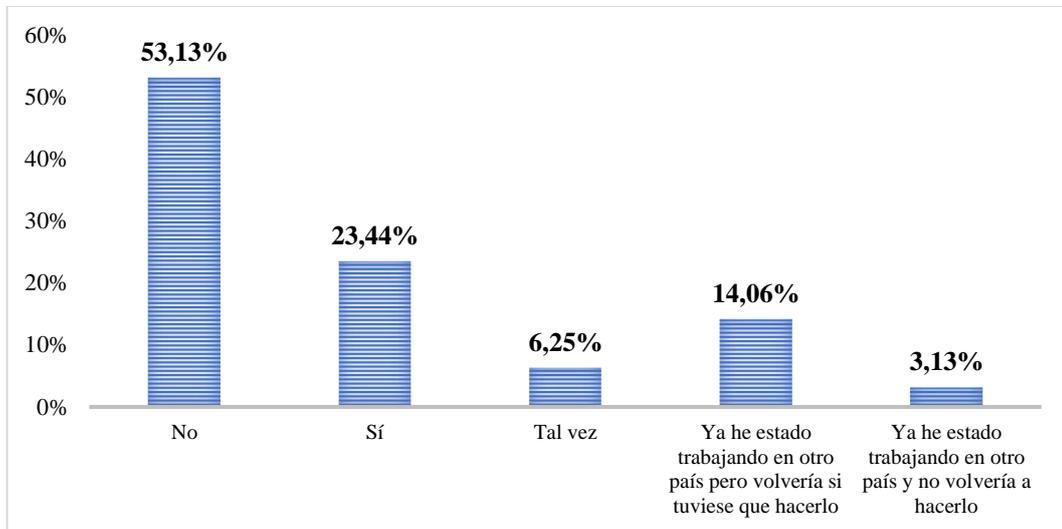


Fuente: Elaboración propia

Por último, y dado que fue algo frecuente en esta generación cuando empezó la crisis económica de 2008, también se les preguntó si se habían planteado emigrar (ver gráfico 35)

pero, en este caso, más de la mitad (53,13%) ni lo contemplan. El 23,44% afirma que sí y el 6,25% deja abierta la posibilidad contestando que tal vez. De aquellos que ya han estado trabajando en otro país, un 14,06% dice que volvería si tuviese que hacerlo mientras que el 3,13% afirma que no volvería.

Gráfico 35: *¿Te has planteado emigrar?*



Fuente: Elaboración propia

4. Discusión y Conclusiones

Como parte de esta generación, tenía especial interés en la realización de este trabajo ya que o bien en primera persona, o bien de gente muy allegada, he vivido y visto prácticamente todas las situaciones que aquí se han contado. Desde trabajos precarios de cortísima duración, multitud de contratos para la misma empresa en un corto período de tiempo, tener que emigrar en busca de oportunidades, tener que reinventarse, volver a estudiar o no dejar de estudiar nunca, trabajar en cualquier cosa que no tuviese nada que ver con los estudios realizados, etc.

Los resultados nos han demostrado que, tal y como dice la teoría, somos una generación muy formada ya que la mayoría de los participantes tenían estudios universitarios e incluso superiores. Probablemente, muchos de ellos a la hora de escoger sus estudios se guiaron por lo que más salidas tendría o por algún otro criterio que no fuese la vocación porque sólo el 43% estudiaría lo mismo si pudiese volver atrás. Aun así, somos una generación con capacidad de adaptación y de reciclaje como muestra el que un 14,97% de los encuestados se encuentre actualmente realizando estudios universitarios, de los cuales el 10,18% son trabajadores en activo.

Otro resultado característico ha sido el que un 16,77% de los encuestados tardasen más de un año en encontrar su primer empleo y que en el 31% de los casos ese primer empleo no tuviese relación con sus estudios. Además, muestra de la precariedad del mercado laboral es la corta duración de los contratos de trabajo, ya que la mayoría estuvieron en su primer empleo menos de 6 meses (29,04%). Esto contrasta con el nada despreciable porcentaje de participantes que todavía conservan su primer empleo (12,28%) y aquellos que lo conservaron por más de 5 años (5,39%).

Como apuntábamos al principio, los millennials son seres sociales que priorizan las relaciones, lo que ha quedado demostrado con este estudio al valorar el entorno de trabajo como principal característica a tener en cuenta en cualquier empleo. Quizás hubiese sido necesario incluir otra alternativa que reflejase las aspiraciones de esta generación como, por ejemplo, las posibilidades de promoción ya que, como sabemos, se trata de un grupo que necesita sentirse valorado y para ello consideran necesario poder ascender dentro de una misma empresa o, de lo contrario, no tienen ningún inconveniente en buscar otras alternativas. De hecho, cuando les preguntamos a los trabajadores en activo si estaban pensando en cambiar de empleo, el 31,48% afirmó que sí.

La mayoría de los trabajadores en activo, lo son en empresas privadas (74%) y la forma más frecuente en la que encontraron su empleo fue presentándose a un anuncio (24,81%). En contraste con lo que hablábamos acerca de la precariedad, la gran mayoría de ellos tienen un contrato indefinido (69%). Si bien es cierto, hoy en día no significa lo mismo que significaba hace unos años.

También contrasta con lo que hablábamos anteriormente acerca de que son una generación que cambia frecuentemente de trabajo, el hecho de que la mayoría de los participantes (34,44%) lleven en su empleo actual más de 5 años. Además de que, a diferencia de su primer empleo, ahora ha aumentado el porcentaje de ellos que tienen un trabajo relacionado con sus estudios, que llega al 81,85% contando con los casos de quienes realizaron otros estudios posteriormente, tienen un máster o posgrado o trabajan en algo dentro del sector. Aun así, el 30% considera que su empleo es de inferior cualificación y más de la mitad (53%) dicen no percibir un salario acorde a su preparación. De todas formas, su nivel de satisfacción es de notable alto, siendo la media de puntuación un 7,23 sobre 10.

Teniendo en cuenta la situación actual provocada por el Coronavirus, muchos de ellos ven peligrar su puesto de trabajo aunque, afortunadamente, más de la mitad (54,44%) han podido continuar trabajando gracias al teletrabajo, algo que las empresas deberían aprovechar para comprobar que es útil ya no sólo para estas situaciones sino de forma habitual.

La parte negativa de todo esto, ha sido el empeoramiento de las cifras de desempleo que, si ya eran malas antes de esta situación, se han visto empeoradas. Muestra de ello es el elevado porcentaje de desempleados que hay en la muestra (19,16%) de los cuales únicamente los autónomos volverán a abrir sus negocios al fin de la pandemia. Aunque la mayoría llevan poco tiempo desempleados, principalmente desde el inicio de la crisis del Covid-19, hay un 4,69% de ellos que llevan sin trabajo más de 2 años. Aun así, también llama la atención que muchos de ellos ni siquiera están buscando trabajo, algunos por preparar oposiciones, otros porque están estudiando y otros no dan ningún motivo.

Destacable también es el hecho de que a pesar de ser una generación que no pone trabas al hecho de tener que irse fuera en busca de oportunidades, casi todos buscan trabajo en su lugar de residencia. Y no hablemos ya de emigrar, ya que el 53,13% ni se lo plantea. También es cierto que hay un amplio porcentaje que ya han estado en otro país y volverían si tuviesen que hacerlo.

A pesar de ser una generación muy adaptable, optimista y acostumbrada a pasar por situaciones de las que acaban recuperándose, actualmente ven el panorama mucho más complicado. Piensan que las posibilidades de encontrar trabajo o de recuperar su negocio son ínfimas y este cambio de actitud es debido a lo que está ocurriendo con el Coronavirus. No hablemos ya de encontrar trabajo relacionado con sus estudios, ya que sólo un optimista 22% dice que sí.

Como conclusión, y a la vista de los datos anteriormente expuestos, podemos decir que los millennials han sido y son una generación que se encuentra con muchas trabas a la hora de enfrentarse al mercado laboral. A pesar de ser los mejor formados, tienen que hacer frente a situaciones de crisis en las que ya no abundan los puestos de trabajo, y menos aún los que están adaptados a su nivel formativo. Por lo tanto, no les queda otra que seguir luchando y reinventándose para conseguir aquello por lo que tanto han peleado.

Referencias bibliográficas

- Adecco (2017). *Millenials con discapacidad, motor de futuro*. Recuperado de <http://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2017/08/INFORME-MILLENIALS.pdf>
- Alguacil, C. (2005). *Yo soy "milleurista"*. Recuperado de https://elpais.com/diario/2005/08/21/opinion/1124575203_850215.html
- Alsop, R. (2008). *The Trophy Kids Grow Up: How the Milenial Generation is Shaking Up the Workplace*. San Francisco: Jossey Bass.
- Burstein, D. (2013). *Fast Future: How the Milenial Generation is Shaping Our World*. Boston: Beacon Press.
- Campos, A. (2018). *Los "millennials: ¿una nueva concepción del trabajo?"*. Informe Mensual - La Caixa, (422)
- Catá, J. y Gómez, V. (14 de Abril, 2020). *Los ERTE para 3,5 millones de trabajadores desbordan las oficinas públicas de empleo*. El País. Recuperado de <https://elpais.com/economia/2020-04-13/la-avalancha-de-erte-atasca-las-oficinas-de-empleo.html>
- Chuliá, E. (2019). *Una generación ni perdida ni extraviada: aproximación demoscópica a los millennials españoles*. Panorama Social, (30), 170.
- De la Fuente, A. (9 de Mayo, 2020). *La nueva crisis económica vuelve a hundir a los 'millennials': Nuestra generación no tiene derecho a ser feliz*. Público. Recuperado de <https://www.publico.es/economia/nueva-crisis-economica-vuelve-hundir-millennials-nuestra-generacion-no-derecho-feliz.html>
- Deloitte (2019). *The deloitte global millennial survey 2019*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articles/encuesta-millennial.html>
- Deloitte (2018). *2018 Deloitte Millennial Survey*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/human-capital/articles/encuesta-millennial.html>
- Elzo, J. (2009). *¿Son los jóvenes españoles diferentes? Comparación de algunos valores de los jóvenes españoles con los de los jóvenes europeos*. Quaderns de la Mediterrànea. Cuadernos del Mediterráneo, 11, pp. 239-244.
- Encuesta de Condiciones de Vida (Varios años). *Tasa de riesgo de pobreza por edad y sexo*. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=29281>

- Encuesta de Condiciones de Vida (Varios años). *Personas con carencia en un determinado número de conceptos (estrategia Europa 2020) por edad y sexo*. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=9976>
- Encuesta de Población Activa (2019). *Definiciones de la EPA*. [Sección Prensa] Recuperado de https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm
- Eurostat (2018). *Estimated average age of young people leaving the parental household by sex*. Recuperado de https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_demo_030&lang=en
- Ferrer, R. (2018). *Los "millennials: ¿Quiénes son?"*. Informe Mensual - La Caixa
- Funcas (2019). *Encuesta Funcas a Millennials (EFM)*. Recuperado de https://www.funcas.es/docsinst/Encuesta_Millennials.pdf
- Gentile, A. (2010). *De vuelta al nido en los tiempos de crisis. Los boomerang kids españoles*. Revista de Estudios de Juventud, 90, pp. 181-203.
- Gentile, A. (2014). *Inestabilidad laboral y estrategias de emancipación. Una tipología de jóvenes adultos mileuristas*. Acciones e Investigadores Sociales (AIS), 34, pp. 125-154.
- Howe, N. y Strauss, W. (2000). *Millennials Rising. The Next Great Generation*. Nueva York: Vintage Books.
- INJUVE (2012). *Informe de la juventud en España 2012*. Recuperado de: <http://www.injuve.es/observatorio/demografia-e-informacion-general/informe-de-la-juventud-en-espana-2012>
- Instituto Nacional de Estadística (2018). *Edad Media al Primer Matrimonio según sexo y nacionalidad (española/extranjera)*. [Tabla] Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1380>
- Instituto Nacional de Estadística (Varios años). *Flujo de emigración con destino al extranjero por año, sexo y edad*. [Tabla] Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=24296&L=0>
- Instituto Nacional de Estadística (Varios años). *Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. [Tabla]. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4084&L=0>
- Instituto Nacional de Estadística (Varios años). *Tasas de Emigración con destino al extranjero según sexo, edad y nacionalidad (española/extranjera)*. [Tabla] Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=5851&L=0>

- Instituto Nacional de Estadística (Varios años). *Tasas de paro por sexo y grupo de edad*. [Tabla] Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4086&L=0>
- Kahn, L. (2010). *The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy*. *Labour Economics*, 17(2), 303-316.
- Keeling, S. (2003). *Advising the Millennial Generation*. *NACADA Journal*, 23, 1-2, pp. 30-36.
- Lanzas, M. P. (2019). *Generación Millennial: el fenómeno sociológico de la época*. *El Mundo*, 27 de junio.
- Lester, S. (2013). *“La Generación Ni Ni” and the Exodus of Spanish Youth*. Claremont-UC Undergraduate Research Conference on the European Union
- Lorenzo, A. (2 de Mayo, 2020). *Los 'millennials' caen en desgracia cuando empezaban a remontar*. *El Economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10517592/05/20/Los-millennials-caen-en-desgracia-cuando-empezaban-a-remontar.html>
- Manpower (2020). *Carreras profesionales de los Millennials: Horizonte 2020*. Recuperado de <http://www.manpowergroup.es/estudio-carreras-profesionales-millennials-horizonte-2020>
- Marí-Klose, P. (2019). *Jóvenes en la agenda política en los tiempos convulsos de la Gran Recesión*. En C. López Navas (Coord.), *Índices de desarrollo juvenil. Informe I: Índice de Desarrollo Juvenil Comparado (2009-2017)*. Madrid: CRS/FAD/Catarata, pp. 171-175.
- Murillo, R. y Ruiz, A. (2018). *Millennials y política: mind the gap!* Informe Mensual - La Caixa.
- OECD (2019). *Tiempo medio de permanencia en un mismo puesto de trabajo de los jóvenes millennials y generación Z en España en 2017, por grupo de edad (en años)* [Gráfica]. In *Statista*. Recuperado de <https://es-statista-com.accedys.udc.es/estadisticas/1012933/permanencia-media-en-un-mismo-empleo-de-millennials-y-generacion-z-espana/>
- Pew Research Center. (2014). *Millennials in Adulthood*. Recuperado de <http://www.pewsocialtrends.org/2014/03/07/Millennials-in-adulthood/>
- Porcel, S. (2008). *Joves qualificats en precari. Una aproximació sociològica al perfil mileurista*. Barcelona: Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans.
- Rius, M. (9 de Abril, 2020). *'Millennials': así va a marcarles la Covid-19*. *La Vanguardia*. Recuperado de

<https://www.lavanguardia.com/vivo/lifestyle/20200419/48571932026/millennial-impacto-crisis-economica-covid-19.html>

- Rodríguez, E. y Ballesteros, J. C. (2019). *Jóvenes, ocio y TIC. Una mirada a la estructura vital de la juventud desde los referentes del tiempo libre y las tecnologías*. Madrid: FAD.
- Ruiz, J. J. (2017). *Millennials y redes sociales: Estrategias para una comunicación de marca efectiva*. Miguel Hernández Communication Journal, (8), Artículo nº12 (104), 347-367.
- Sandoval, A. (11 de Mayo, 2020). *Los Millennials acumulan dos crisis económicas en su edad productiva*. AltoNivel. Recuperado de <https://www.altonivel.com.mx/economia/los-millennials-acumulan-dos-crisis-economicas-en-su-edad-productiva/>
- Stein, J. (2013). The Me Me Me generation. *Revista Time*. Recuperado de <http://time.com/247/Millennials-the-me-me-me-generation/>
- Syrett, M. & Lammiman, J. (2003). *Catch them if you can*. Director, 57(3), 70-76.
- Vallejo, A. (2017). *La generación Y ante el desafío de su inserción laboral: realidades frente a estereotipos*. Arbor, 193 (783): a375.
- Vallejo, F. A. (2013). *Formación y empleo en la juventud española actual ¿Podemos hablar de generación perdida?* XXVI Seminario Internacional AISOC, Madrid, 8 y 9 de julio de 2013. [En línea]. Disponible en <http://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/6872/comunicaci%c3%b3n%20vallejo%20%20CONGRESO%20AISO%20MADRID.pdf?sequence=1>
- Zuil, M. (17 de Abril, 2020). *La generación perdida entre dos crisis: "Nos toca postergar todo, otra vez"*. El Confidencial. Recuperado de https://www.elconfidencial.com/espana/2020-04-17/coronavirus-millennials-jovenes-crisis-economica_2552624/

ANEXO I

Cuestionario “Acceso y evolución de los millennials en el mercado laboral español”

El cuestionario que figura a continuación ha sido elaborado como parte de un Trabajo de Fin de Máster con el fin de analizar a los Millennials (generación entre 1981 y 1996) en el ámbito laboral. Tanto su acceso al primer empleo como su posterior evolución en el mercado.

La idea original de este trabajo era la de analizar a una generación que se desarrolló en el mercado laboral en una época marcada por la crisis económica surgida en España en el año 2008 pero, en vista de la situación en la que nos encontramos actualmente a consecuencia de la crisis sanitaria producida por el COVID-19, se han incluido algunas preguntas más a este respecto ya que, aun siendo demasiado pronto para evaluar las consecuencias, podemos intuir que estas no serán solamente sanitarias sino también económicas y laborales.

El cuestionario se divide en tres secciones:

1ª. Bloque sociodemográfico.

2ª. Sección dedicada a los estudios realizados, el primer empleo y la evolución temporal.

3ª. Sección subdividida en dos: una para quienes están trabajando actualmente y otra para quienes estén en situación de desempleo.

La información recogida será tratada con absoluta reserva y confidencialidad, por ello, te agradecemos que seas sincero/a en tus respuestas.

Cualquier duda que te pueda surgir durante la realización de este cuestionario, estoy a tu disposición en el correo electrónico rita.alvarez@udc.es

Gracias por tu colaboración.

1ª Sección: Bloque sociodemográfico

1. Año de nacimiento

- | | | |
|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| <input type="radio"/> 1981 | <input type="radio"/> 1987 | <input type="radio"/> 1993 |
| <input type="radio"/> 1982 | <input type="radio"/> 1988 | <input type="radio"/> 1994 |
| <input type="radio"/> 1983 | <input type="radio"/> 1989 | <input type="radio"/> 1995 |
| <input type="radio"/> 1984 | <input type="radio"/> 1990 | <input type="radio"/> 1996 |
| <input type="radio"/> 1985 | <input type="radio"/> 1991 | |
| <input type="radio"/> 1986 | <input type="radio"/> 1992 | |

2. Sexo

- Mujer
 Hombre

3. Comunidad autónoma de residencia

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> Andalucía | <input type="radio"/> Islas Baleares |
| <input type="radio"/> Aragón | <input type="radio"/> Islas Canarias |
| <input type="radio"/> Asturias | <input type="radio"/> La Rioja |
| <input type="radio"/> Cantabria | <input type="radio"/> Madrid |
| <input type="radio"/> Castilla la Mancha | <input type="radio"/> Melilla |
| <input type="radio"/> Castilla León | <input type="radio"/> Murcia |
| <input type="radio"/> Cataluña | <input type="radio"/> Navarra |
| <input type="radio"/> Ceuta | <input type="radio"/> País Vasco |
| <input type="radio"/> Extremadura | <input type="radio"/> Valencia |
| <input type="radio"/> Galicia | |

4. Máximo nivel de estudios finalizado

- Educación primaria
 Educación Secundaria Obligatoria (ESO) / BUP
 Bachillerato / COU
 Ciclo formativo de Grado Medio
 Ciclo formativo de Grado Superior
 Licenciatura/Diplomatura/Grado
 Máster/Posgrado
 Doctorado

2ª. Sección: Estudios, primer empleo y evolución

En esta primera sección se pretende conocer el perfil de los millennials en lo referente a los estudios realizados y cómo han evolucionado posteriormente en el terreno del empleo.

En cuanto a las preguntas referentes a los estudios realizados, en esta sección contesta teniendo en cuenta los que hayas llevado a cabo "cuando correspondía", independientemente de que a lo largo de tu vida hayas vuelto a estudiar.

Para el análisis del primer empleo, si has realizado estudios superiores y has tenido que compaginarlo con algún trabajo, contesta en referencia al primer empleo obtenido después de finalizar los estudios.

5. Si pudieses volver atrás, ¿escogerías la misma carrera/fp?

- Si
- No
- Tal vez
- No tengo estudios superiores

6. ¿Te has planteado volver a estudiar?

- Si
- No
- Ya estoy estudiando
- Ya he finalizado otros estudios

7. Mientras estabas estudiando, ¿lo compaginabas con algún empleo?

- Si
- No

8. Tras finalizar los estudios, ¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar tu primer empleo?

- Empecé a trabajar antes de finalizar los estudios (ej. de becario/a)
- Hasta 3 meses
- De 3 a 6 meses
- De 6 a 12 meses
- Más de 1 año
- Todavía no he encontrado mi primer empleo

9. Ese primer empleo, ¿tenía relación con tus estudios?

- Si
- No
- No tengo estudios superiores
- Todavía no he encontrado mi primer empleo

10. ¿Cuánto tiempo permaneciste en tu primer empleo?

- Hasta 6 meses
- De 6 a 12 meses
- De 1 a 2 años
- De 2 a 5 años
- Más de 5 años

- Sigo en mi primer empleo
- Todavía no he encontrado mi primer empleo

11. ¿Cuántos empleos en total has tenido en tu vida laboral? (Incluido el actual si estás trabajando)

12. ¿Qué es lo que más valoras de cualquier empleo? (selecciona las dos opciones que consideres más importantes)

- El entorno de trabajo (relación con compañeros y superiores)
- El horario
- El interés del trabajo
- La localización
- La remuneración
- Las posibilidades de conciliación
- Otro: _____

13. ¿Actualmente estás trabajando?

- Sí
- No, todavía estoy estudiando
- No, ya estaba desempleado/a antes del COVID-19
- No, me han despedido a consecuencia del COVID-19
- Estoy afectado/a por un ERTE a consecuencia del COVID-19
- No, soy autónomo y he tenido que cerrar el negocio a consecuencia del COVID-19

Sección 3 (a): Trabajadores en activo

Esta sección está dedicada a quienes estén trabajando actualmente y ya lo estaban haciendo antes de la crisis del COVID-19, pero también hemos incluido a quienes se han visto afectados por un ERTE a consecuencia de dicha crisis, ya que a la finalización de éste volverán a ocupar sus puestos de trabajo.

Por lo tanto, si esta es tu situación por favor, contesta a las preguntas como si actualmente estuvieses realizando tu trabajo de la manera habitual.

14. ¿Estás trabajando simultáneamente en varios sitios a la vez? (En caso afirmativo contesta al resto de preguntas en función del empleo que te proporcione los mayores ingresos)

- Si
- No

15. ¿Cuál es tu situación laboral actual?

- Trabajador/a por cuenta propia
- Trabajador/a por cuenta ajena en empresa privada
- Empleado público
- Otro: _____

16. ¿Cómo encontraste este trabajo?

- Te llamó la empresa
- Candidatura espontánea
- Te presentaste a un anuncio (ej. infojobs, linkedin...)
- Ingreso por oposición
- Te lo proporcionaron / buscaron tus padres u otros familiares
- Te lo proporcionaron / buscaron amigos o conocidos
- Por la oferta de empleo (INEM)
- A través de empresas de trabajo temporal
- Otro: _____

17. Tipo de contrato

- Contrato indefinido
- Contrato temporal
- De formación y aprendizaje
- Contrato en prácticas
- Autónomo
- Otro: _____

18. ¿Ahora mismo estás trabajando y estudiando a la vez?

- Si, formación profesional (FP)
- Si, formación universitaria (carrera/máster)
- Si, oposiciones
- No

19. ¿Cuánto tiempo llevas en tu actual empleo?

- Menos de 6 meses

- Entre 6 meses y 1 año
- Entre 1 y 2 años
- Más de 5 años

20. ¿Tu actual empleo tiene relación con tus estudios?

- Si
- No
- No tengo estudios superiores
- No con los que realicé "cuando correspondía" pero si con lo que he estudiado después.
- Otro: _____

21. ¿Tu actual empleo es de un nivel de cualificación inferior al de los estudios que has realizado?

- Si
- No
- No tengo estudios superiores

22. ¿Consideras que tienes un salario acorde a tu preparación?

- Si
- No

23. En una escala del 1 al 10, ¿Estás contento/a con tu empleo actual?

Lo odio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Me encanta
---------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	------------

24. ¿Piensas que tu empleo está en riesgo debido a la crisis del COVID-19?

- Si
- No
- Tal vez
- Mi contrato es temporal para cubrir necesidades durante este COVID-19
- Otro: _____

25. ¿Tienes la oportunidad de teletrabajar?

- Si
- No, las características de mi trabajo no lo permiten
- No, la empresa no lo considera oportuno

26. ¿Estás pensando en cambiar de trabajo?

- Si, pero no he empezado a buscar
- Si, ya estoy buscando otro trabajo de forma activa
- No estoy buscando cambiar de trabajo
- Otro: _____

Sección 3 (b): Desempleados

Esta sección va dirigida a aquellos que ya estuvieran en situación de desempleo antes del estado de alarma, ya sea porque todavía no han tenido su primer empleo o porque lo hayan perdido, y a aquellos que se hayan sido despedidos a consecuencia del COVID-19.

14. ¿Cuánto tiempo llevas desempleado/a?

- Todavía no he encontrado un primer empleo
- Desde que empezó la crisis del COVID-19
- Menos de 3 meses
- Entre 3 y 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año
- Entre 1 y 2 años
- Más de 2 años

15. ¿Estás buscando trabajo?

- Sí, intensamente
- Sí, con tranquilidad, poco a poco
- No
- No, estoy estudiando
- No, estoy preparando oposiciones
- Otro: _____

16. ¿Qué tipo de trabajo estás buscando?

- No estoy buscando trabajo
- Sólo un trabajo relacionado con mi formación en mi lugar de residencia
- Sólo un trabajo relacionado con mi formación en cualquier lugar
- Relacionado con mi formación, pero abierto a otras posibilidades en mi lugar de residencia
- Relacionado con mi formación, pero abierto a otras posibilidades en cualquier lugar

- Cualquier trabajo en mi lugar de residencia
- Cualquier trabajo en cualquier lugar
- Otro: _____

17. ¿Cuál es la causa de que estés en situación de desempleo?

- No he encontrado mi primer empleo
- Fin de contrato
- Despido
- ERE
- Rescisión voluntaria del contrato
- Era autónomo/a y tuve que cerrar el negocio
- Otro: _____

18. En una escala del 1 al 10, ¿cómo de fácil crees que será encontrar un nuevo empleo o de recuperarte cuando vuelvas a abrir tu negocio?

Imposible	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Muy fácil
-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-----------

19. ¿Ha cambiado tu percepción en cuanto a la posibilidad de encontrar un nuevo empleo o de mantener tu negocio a consecuencia de la crisis del COVID- 19?

- Sí
- No

20. ¿Crees que encontrarás trabajo relacionado con tus estudios?

- Sí
- No
- No lo sé
- No, pero no me importa
- No tengo estudios superiores
- Ya tengo un negocio propio

21. ¿Estás estudiando actualmente?

- Sí, formación profesional (FP)
- Sí, formación universitaria (carrera/máster)
- Sí, oposiciones
- Sí, un curso del INEM
- No

Otro: _____

22. ¿Te has planteado emigrar a otro país en busca de trabajo?

Si

No

Tal vez

Ya he estado trabajando en otro país y no volvería a hacerlo

Ya he estado trabajando en otro país, pero volvería si tuviese que hacerlo

Otro: _____