

Capital Humano

Enero 2010

núm. **109**



Flexibilidad laboral: preferencias de los jóvenes y ajustes con la realidad

Ivie

INSTITUTO
VALENCIANO DE
INVESTIGACIONES
ECONÓMICAS

compromiso social.
Bancaja 

Preferencias y ajustes con la realidad

En este cuaderno se realiza en primer lugar una aproximación para comprender mejor las actitudes de los jóvenes relacionadas con las preferencias sobre las facetas de flexibilidad laboral, y cómo perciben la vida y el mercado laboral.

El análisis de las relaciones entre las diferentes preferencias manifestadas y las conductas y actitudes laborales consideradas muestra que, por lo general, las conductas y actitudes que favorecen un buen rendimiento y un mejor desarrollo de la carrera están presentes en menor medida entre quienes optan por la indiferencia.

También se observan, en mayor medida, conductas propicias para el desarrollo de la carrera entre quienes prefieren un trabajo a tiempo completo, de funcionario, con horarios irregulares, sin movilidad geográfica, adecuado al nivel de cualificación o que implique reto.

Por otra parte, este cuaderno finaliza el análisis de la flexibilidad laboral de los jóvenes mediante el estudio de los ajustes o desajustes entre sus preferencias en cuanto a flexibilidad laboral y la realidad de sus puestos de trabajo.

Para facilitar este análisis se centra la atención en la proporción de jóvenes que muestran preferencias definidas, sin tener en cuenta a los indiferentes. Además, la fuerza de las preferencias se mide a través del promedio de euros al que se está dispuesto a renunciar por mantener la opción preferida. Es interesante destacar que quienes se deciden por la flexibilidad en una serie de preferencias son los que renunciarían a una mayor cantidad de sueldo mensual por retener esa flexibilidad.

Sumario

Los jóvenes con menor preferencia por la flexibilidad laboral son los que más planifican su carrera profesional

Los que prefieren un trabajo infracualificado presentan los valores más bajos en iniciativa y autoeficacia **Pág. 3**

Los jóvenes que prefieren un horario irregular manifiestan mayor innovación de contenidos e implicación en su trabajo

La preferencia por un puesto infracualificado refleja valores más bajos en conductas favorables en el trabajo **Pág. 4**

Los jóvenes con preferencia por la flexibilidad horaria son los más satisfechos con la vida en su conjunto

La preferencia por la movilidad geográfica muestra una menor satisfacción con la situación económica familiar **Pág. 5**

Los jóvenes con flexibilidad horaria y funcional tienen mejor percepción del mercado laboral

Los jóvenes con preferencia por un empleo de autónomo son los menos propensos a abandonar el trabajo **Pág. 6**

Es importante distinguir las facetas en las que el ajuste va en la dirección de la flexibilidad de aquellas más inflexibles

Las preferencias pueden ser pretendidas con más o menos fuerza, diferenciando así distintos casos de ajuste **Pág. 7**

Los jóvenes muestran mayor indiferencia en cuanto al autoempleo, el cambio de tareas y el reto en el trabajo

Los jóvenes con flexibilidad horaria renunciarían a 153 euros al mes por mantener esta preferencia **Pág. 8**

Últimos títulos publicados

- **Preferencias de los jóvenes sobre flexibilidad laboral (núm. 108)**
- **Flexibilidad y características psicosociales de los jóvenes (núm. 107)**
- **Flexibilidad laboral y características de los jóvenes (núm. 106)**

Los cuadernos también se pueden consultar en la dirección de Internet <http://obrasocial.bancaja.es> en la sección de "Publicaciones" del apartado "Jóvenes"

Los análisis, opiniones y conclusiones de estas investigaciones representan las ideas de los autores, con las que no necesariamente coincide Bancaja.

Los jóvenes con menor preferencia por la flexibilidad laboral son los que más planifican su carrera profesional

Los que prefieren un trabajo infracualificado presentan los valores más bajos en iniciativa y autoeficacia

Los jóvenes más reacios a la flexibilidad laboral son los que más planifican su carrera profesional. Este es uno de los resultados que se recogen en los gráficos 1 a 3, que reflejan las medias obtenidas para cada tipo de característica personal teniendo en cuenta el grado de preferencia sobre cada faceta de la flexibilidad laboral, distinguiendo así entre las opciones de inflexible (preferencia por la opción de trabajos más estándar), indiferente y flexible (preferencia por un trabajo con flexibilidad en esa faceta).

Respecto a los niveles de **pasividad**, en el gráfico 1 se observa que la media se sitúa alrededor de 3 (punto medio: ni acuerdo ni desacuerdo). Además, los jóvenes que se declaran inflexibles acerca de las distintas facetas de flexibilidad son los que muestran valores más bajos de pasividad, especialmente en la preferencia por la inflexibilidad funcional y por un empleo a tiempo completo. Así, cabe concluir que son estos jóvenes los que más activamente abordan la planificación de su carrera.

Por otra parte, los jóvenes que muestran preferencia por la opción flexible entre las distintas facetas consideradas son los que mayores niveles de pasividad declaran para planificar su carrera, especialmente los que prefieren un horario irregular y un trabajo infracualificado. Sin embargo, existen excepciones, ya que los jóvenes que muestran preferencia por un trabajo con reto también presentan bajos niveles de pasividad. En cuanto a los indiferentes, estos se sitúan algo por encima de la media en la pasividad a la hora de planificar su carrera en todas las facetas de flexibilidad consideradas.

Los gráficos 2 y 3 muestran unos patrones similares tanto en la **iniciativa** en el desempeño del trabajo como en la **autoeficacia**. Sin embargo, cabe resaltar que el rango en el que se mueven los jóvenes en iniciativa (media: 3,68) es menor que el de autoeficacia (media: 4,15).

Se observa también que la preferencia por un trabajo infracualificado muestra los valores más bajos tanto en iniciativa como en autoeficacia. Además, la preferencia por la dedicación a tiempo parcial y la movilidad geográfica muestran también valores por debajo de la media, especialmente en autoeficacia. Los valores más altos se encuentran entre los jóvenes con preferencia por los horarios irregulares cuando se les pregunta por su iniciativa (3,9) y autoeficacia (4,4), cercanos a "de acuerdo". Los indiferentes se sitúan por debajo de la media en todas las facetas consideradas, especialmente en la relativa a la cualificación, y los jóvenes que muestran preferencia por las opciones inflexibles se sitúan ligeramente por encima de la media tanto en iniciativa como en autoeficacia.

Características de los jóvenes

Hacen referencia a actitudes relevantes para el desempeño del trabajo:

Pasividad: Se muestra poco dinamismo en la planificación de la propia carrera profesional.

Iniciativa: Se realizan actividades para desempeñar el trabajo mejor de lo que se requiere formalmente.

Autoeficacia: Creencia en las propias capacidades laborales.

Características personales y flexibilidad laboral

Valoradas en una escala de 1 a 5: de muy en desacuerdo a muy de acuerdo

Gráfico 1. Pasividad. Media

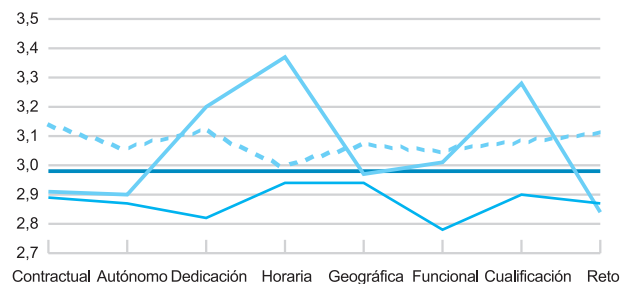


Gráfico 2. Iniciativa. Media

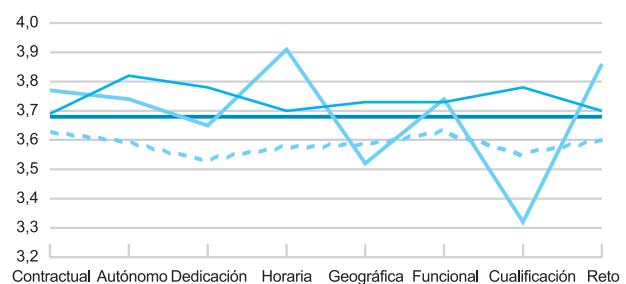
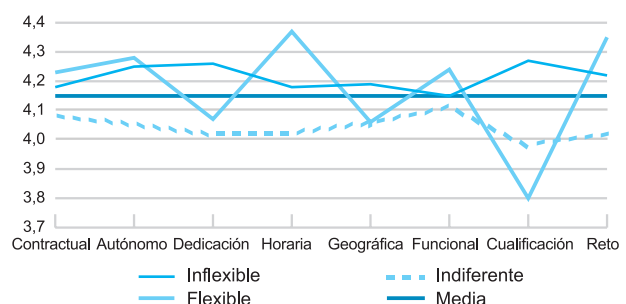


Gráfico 3. Autoeficacia. Media



Fuente: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivie

Los jóvenes que prefieren un horario irregular manifiestan mayor innovación de contenidos e implicación en su trabajo

La preferencia por un puesto infracualificado refleja valores más bajos en conductas favorables en el trabajo

La **implicación** en el trabajo, la **innovación de contenidos** en el puesto de trabajo y las **estrategias de desarrollo** de la propia carrera laboral son algunos de los aspectos que informan sobre las conductas de los jóvenes en el trabajo.

En función del tipo de conducta en el trabajo se observan distintos patrones. Por ejemplo, en el caso de la **implicación** (gráfico 4), la media se sitúa en torno a 3,8 sobre 5, lo que supone una implicación media-alta, y los valores de implicación que presentan los jóvenes con preferencia por los distintos tipos de inflexibilidad siguen una tendencia muy similar. Además, los encuestados con preferencia por un trabajo asalariado, con dedicación a tiempo completo y una cualificación adecuada presentan unas valoraciones que se sitúan por encima de la media, en torno a 3,9, por lo que se trataría de jóvenes con una alta implicación.

En cuanto a la preferencia por la opción flexible en cada una de las facetas de flexibilidad analizadas, el nivel de implicación se sitúa por encima de la media en cuestiones como la preferencia por un horario irregular (4,03), un trabajo que implique reto (4,0), la flexibilidad funcional (3,93) y un trabajo de autónomo (este último con valores por encima del trabajo asalariado: 3,91 frente a 3,87). Sin embargo, la flexibilidad por un trabajo infracualificado muestra valores muy por debajo de la media (3,46). Finalmente, los indiferentes presentan una implicación por debajo de la media en todos los aspectos de flexibilidad.

La **innovación de contenidos** (gráfico 5) presenta la valoración más alta (4,05) entre los jóvenes que muestran preferencia por un horario irregular (flexibilidad horaria), seguida de la preferencia por un trabajo con reto (flexibilidad en reto: 3,88) y un trabajo indefinido (flexibilidad contractual: 3,76). Como referencia cabe tener en cuenta que la innovación se sitúa en una valoración media del 3,66.

Los jóvenes con preferencia por la opción inflexible en cada una de las categorías analizadas de la flexibilidad laboral presentan unos niveles en innovación de contenidos del trabajo prácticamente idénticos a la media. En cuanto a las valoraciones más bajas de esta conducta en el trabajo, los jóvenes con preferencia por un trabajo infracualificado (flexibilidad en cualificación) son los que muestran el nivel más bajo: 3,35 sobre 5. Se observa además bastante heterogeneidad de respuestas entre la preferencia por la opción flexible de las facetas consideradas, y los niveles en innovación.

En relación con las **estrategias de desarrollo de la carrera** (gráfico 6) no se percibe demasiada dispersión en cuanto a respuestas si se diferencia a los jóvenes por tipo de preferencias (flexibles, inflexibles o indiferencia). Sin embargo, los jóvenes con preferencia por la dedicación a tiempo parcial son los que menores valores reportan (3,48). Por otra parte, los niveles más altos se sitúan en la flexibilidad contractual (preferencia por un trabajo indefinido frente a uno de funcionario: 3,88) y la flexibilidad por un trabajo que implique reto (3,86).

Conductas en el trabajo y flexibilidad laboral

Valoradas en una escala de 1 a 5: de muy en desacuerdo a muy de acuerdo

Gráfico 4. Implicación. Media

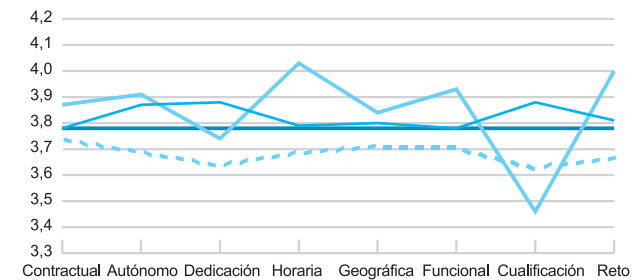


Gráfico 5. Innovación de contenidos. Media

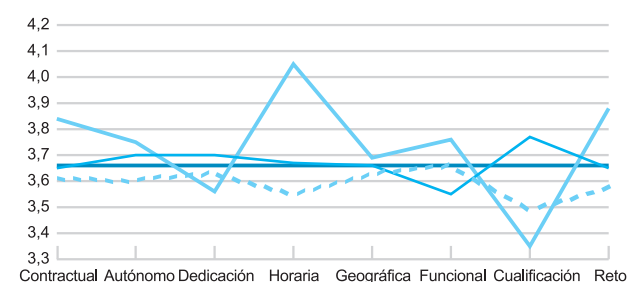
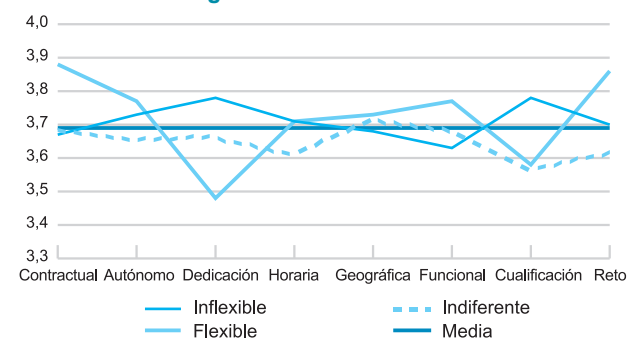


Gráfico 6. Estrategias de desarrollo de la carrera. Media



Fuente: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivie

Los jóvenes con preferencia por la flexibilidad horaria son los más satisfechos con la vida en su conjunto

La preferencia por la movilidad geográfica muestra una menor satisfacción con la situación económica familiar

Otra de las cuestiones a analizar respecto a los comportamientos y actitudes de los jóvenes encuestados es la satisfacción con diferentes aspectos de su entorno, tales como la **vida laboral**, la **vida en general** y la **situación económica familiar**.

En el gráfico 7 se muestran las valoraciones medias de los jóvenes acerca de la **satisfacción laboral total**. La media general de esta variable es 3,6. No se observan tendencias demasiado dispares entre las preferencias por los distintos tipos de flexibilidad salvo en el caso de la preferencia por la flexibilidad horaria (horario irregular), donde los jóvenes se muestran más satisfechos con la vida laboral (3,92 sobre 5).

Por otra parte, los patrones de satisfacción laboral para el resto de facetas de flexibilidad son bastante similares, aunque quienes se declaran indiferentes ante las distintas facetas de flexibilidad muestran menor satisfacción con la vida laboral. Quienes prefieren la movilidad geográfica (3,76), la flexibilidad contractual (3,71), un trabajo que implique reto (3,7) y la flexibilidad funcional (3,68) muestran una satisfacción laboral relativamente mayor.

Los niveles medios de **satisfacción con la vida en general** (gráfico 8) se sitúan en 7,77 sobre 10, siendo mayores entre los jóvenes con preferencia por la inflexibilidad funcional (trabajos sin versatilidad de tareas: 7,99), la flexibilidad horaria (horarios irregulares: 7,98) y la geográfica (7,89). En cambio, los niveles más bajos corresponden de manera destacada al grupo con preferencia por la flexibilidad en cuanto a cualificación (trabajo infracualificado: 7,43), seguida de la flexibilidad funcional (7,6).

Se observa que tanto la preferencia por la flexibilidad como por la inflexibilidad funcional muestran una clara diversidad de valoraciones en cuanto a la satisfacción con la vida, siendo más positivos los inflexibles que los flexibles, con una satisfacción media con la vida en general de 7,99 frente a 7,6.

En cuanto a la **satisfacción con la situación económica familiar** (gráfico 9), las valoraciones medias más bajas se encuentran entre los jóvenes con preferencia por la movilidad geográfica (opción flexible: 6,44). También los jóvenes con preferencia por los trabajos con flexibilidad funcional (6,68) y cualificación inferior a la adquirida (6,62) muestran niveles notablemente más bajos que el resto. Cabe tener en cuenta que la media global de esta categoría es de 6,85 sobre 10.

Asimismo, los jóvenes que manifiestan mayores niveles de satisfacción con la situación económica familiar son los que prefieren la inflexibilidad funcional (ausencia de versatilidad de tareas en el puesto de trabajo: 7,01), la flexibilidad horaria (horarios irregulares) y la flexibilidad en cuanto a dedicación a tiempo parcial (6,94), seguidos de los que prefieren ser funcionarios (inflexibilidad contractual 6,92) o trabajar por cuenta ajena (6,91).

Bienestar psicológico general y flexibilidad laboral

Satisfacción laboral total valorada en una escala de 1 a 5; con la vida en general y con la situación económica familiar, valoradas en una escala de 1 a 10

Gráfico 7. Satisfacción laboral total. Media

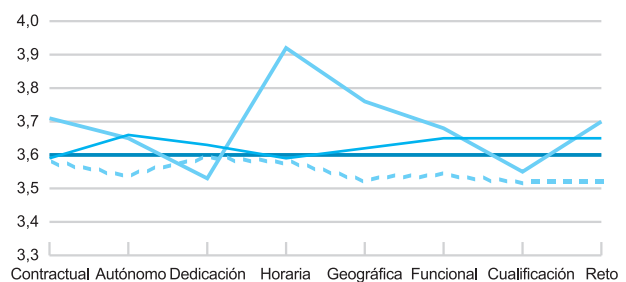


Gráfico 8. Satisfacción con la vida en general. Media

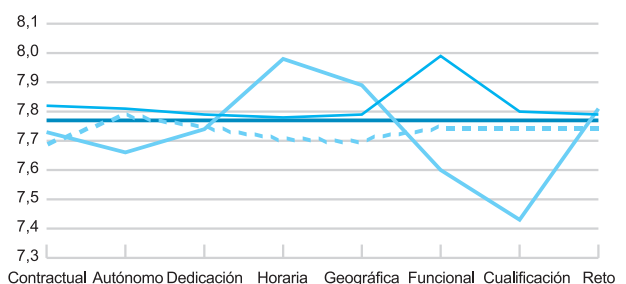
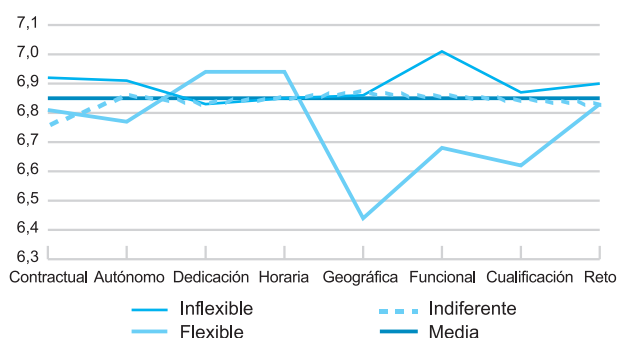


Gráfico 9. Satisfacción con la situación económica familiar. Media



Fuente: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivie

Los jóvenes con flexibilidad horaria y funcional tienen mejor percepción del mercado laboral

Los jóvenes con preferencia por un empleo de autónomo son los menos propensos a abandonar el trabajo

La percepción del mercado laboral por parte de los jóvenes se mide a través de preguntas que inciden en cuestiones como la **percepción del mercado laboral**, la **inseguridad laboral** y la **propensión al abandono del puesto de trabajo**.

Los jóvenes con mejor percepción del **mercado laboral** son los que manifiestan una preferencia por la flexibilidad horaria (3,26 sobre 5), seguidos de los que prefieren la inflexibilidad funcional (3,09). También la preferencia por un trabajo por cuenta ajena frente a uno de autónomo y la indiferencia respecto a la dedicación muestran valores por encima de la media.

En cuanto a los patrones en los que se observan valoraciones del mercado laboral por debajo de la media figura generalmente el grupo que muestra indiferencia ante estas preferencias, con la excepción de la indiferencia entre un empleo a tiempo completo o a tiempo parcial (dedicación). Sin embargo, es también en la faceta de flexibilidad relativa a la dedicación donde los jóvenes que muestran preferencia o rechazo a la misma muestran también niveles más bajos.

La cuestión de la **inseguridad laboral** hace referencia a la propia percepción de los encuestados acerca de las posibilidades de perder sus respectivos empleos en un futuro más o menos lejano. Así, los jóvenes con preferencia por un empleo infracualificado (1,96) son los que menor inseguridad laboral manifiestan, seguidos de los jóvenes con preferencia por un trabajo de autónomo (2,09). Sin embargo, es importante señalar que el valor medio de esta variable se sitúa en 2,23, lo cual indica que en general la percepción de la inseguridad laboral no es muy alta entre la muestra de jóvenes encuestados.

Los jóvenes que mayor inseguridad laboral manifiestan son los que muestran preferencia por la movilidad geográfica (2,58). También la preferencia por la dedicación a tiempo parcial (2,33) muestra niveles por encima de la media, así como la indiferencia en general.

Los aspectos de flexibilidad que menores niveles de inseguridad laboral presentan son los de preferencia por un trabajo de autónomo (2,09), la infracualificación (1,96) y, finalmente, un horario irregular (2,13) y la inflexibilidad en cuanto a un puesto de trabajo con versatilidad de tareas (inflexibilidad funcional: 2,14).

La última cuestión referente a la percepción del trabajo es la **propensión al abandono** del puesto de trabajo. Los jóvenes con preferencia por la movilidad geográfica (2,75) y un trabajo por debajo de su nivel de cualificación (flexibilidad en cualificación: 2,64), seguidos

de la indiferencia o preferencia por la dedicación a tiempo completo son los que mayor propensión al abandono manifiestan.

Por el contrario, los jóvenes con preferencia por un trabajo de autónomo (2,07) son los que menores niveles de abandono presentan con diferencia, seguidos de los que prefieren un trabajo con dedicación a tiempo parcial (2,17) y un horario irregular (2,15), así como los inflexibles en cuanto a versatilidad de tareas (funcional).

Percepción del trabajo, inseguridad y flexibilidad laboral de los jóvenes

Valores en una escala de 1 a 5: de muy en desacuerdo a muy de acuerdo

Gráfico 10. Percepción del mercado laboral. Media

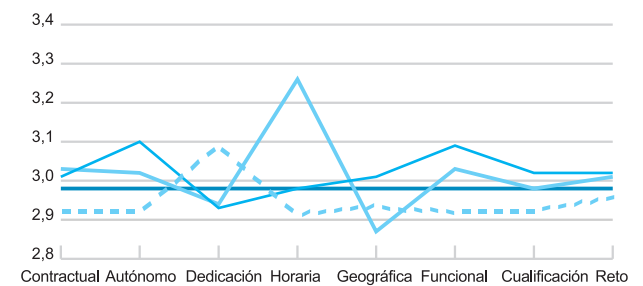


Gráfico 11. Inseguridad laboral. Media

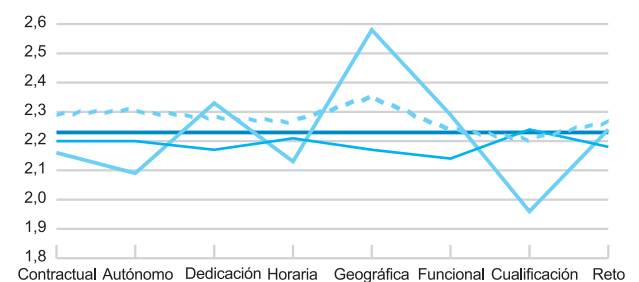
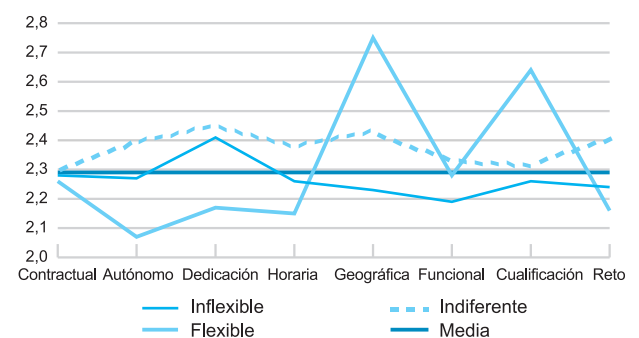


Gráfico 12. Propensión al abandono. Media



Fuente: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivie

Es importante distinguir las facetas en las que el ajuste va en la dirección de la flexibilidad de aquellas más inflexibles

Las preferencias pueden ser pretendidas con más o menos fuerza, diferenciando así distintos casos de ajuste

El análisis de las preferencias sobre la flexibilidad laboral llevado a cabo en el cuaderno número 108 de Capital Humano se complementa con el estudio de la congruencia/adecuación de esas preferencias y la realidad de los trabajos que desempeñan los jóvenes.

En este sentido, el estudio sobre el ajuste entre las preferencias en cada una de las facetas de la flexibilidad laboral y las características reales de los trabajos que se desempeñan plantean cierta complejidad metodológica derivada de la presencia o no del ajuste y también de su dirección. En efecto, es importante distinguir si el ajuste entre una determinada característica de flexibilidad en un puesto de trabajo y la preferencia del sujeto sobre la misma van en la dirección de la flexibilidad o de la inflexibilidad.

Así, si por ejemplo una persona prefiere un trabajo que implique movilidad geográfica y lo consigue, y otra prefiere un trabajo sin movilidad geográfica y también lo obtiene, las dos tendrán un trabajo ajustado a sus preferencias. Sin embargo, ambos fenómenos no deben ser considerados de forma idéntica. De hecho, la dirección del ajuste aporta un significado adicional al hecho de que este ajuste exista.

Por otra parte, como se comentó en el cuaderno número 108, la preferencia por una determinada característica flexible del trabajo puede ser pretendida con más o menos fuerza (medida a través de la cantidad de sueldo mensual al que se estaría dispuesto a renunciar

por la opción preferida) o puede derivarse de la indiferencia ante esa dimensión de la flexibilidad. Desde una concepción «mecánica» del ajuste, que no toma en consideración su intensidad, se podría considerar como ajustado a las preferencias de una persona, un trabajo que requiere movilidad geográfica simplemente porque esa persona se muestra indiferente en ese aspecto, y también se podría considerar ajustado para una persona que ha manifestado una preferencia muy fuerte por esa característica del trabajo.

No obstante, conviene separar ambas situaciones porque, aunque en las dos se produce un ajuste entre realidad y preferencia, la fuerza de esa preferencia es muy diferente entre un caso y el otro. Un análisis riguroso del ajuste habrá de considerar la fuerza de la preferencia y distinguir el ajuste que se deriva de la indiferencia ante una determinada faceta de la flexibilidad laboral del que se deriva de una adecuación entre la realidad del trabajo y una preferencia claramente definida y pretendida con mayor o menor fuerza.

Además, resulta interesante realizar este análisis para cada una de las facetas de la flexibilidad, ya que no todas están presentes con la misma probabilidad en las ofertas u oportunidades de trabajo de los jóvenes, ni tampoco todas son igualmente importantes para una misma persona en una determinada situación y contexto.

Para analizar el ajuste o desajuste en cada una de las facetas se han considerado las preferencias manifestadas por el joven comparándolas con las características correspondientes del último trabajo. Así, se han determinado cinco categorías para el análisis:

- 1. Inflexibles desajustados:** La realidad y las preferencias no coinciden. En este caso las preferencias van en la dirección de la no flexibilidad. Sería el caso, por ejemplo, de un joven que prefiere un trabajo que no suponga flexibilidad geográfica pero ocupa un trabajo que le ha llevado a aceptar esa flexibilidad.
- 2. Inflexibles ajustados:** Coincidencia entre la preferencia y la realidad si la preferencia va en la dirección de la inflexibilidad, por ejemplo cuando un sujeto prefiere un trabajo sin flexibilidad geográfica y tiene un trabajo de acuerdo con su preferencia.
- 3. Indiferentes:** Preferencia y realidad coinciden y esto es así debido a la indiferencia ante cualquiera de las opciones relacionadas con la faceta de la flexibilidad.
- 4. Flexibles ajustados:** Tiene lugar cuando el sujeto prefiere la presencia de una determinada característica flexible del trabajo y el trabajo que desempeña presenta esa característica.
- 5. Flexibles desajustados:** El sujeto prefiere la presencia de una determinada característica flexible del trabajo y el trabajo que desempeña no presenta esa característica.

Los jóvenes muestran mayor indiferencia en cuanto al autoempleo, el cambio de tareas y el reto en el trabajo

Los jóvenes con flexibilidad horaria renunciarían a 153 euros al mes por mantener esta preferencia

El análisis del ajuste o desajuste entre las preferencias sobre flexibilidad laboral y la realidad de los trabajos de los encuestados permite distinguir varios tipos de ajuste.

En primer lugar, se observa que características como el autoempleo (55,4%), la flexibilidad funcional (55%) y un trabajo que implique reto (45,8%) son asumidas con indiferencia en uno de cada dos casos aproximadamente (gráfico 13).

El resto de facetas suscitan con mucha frecuencia preferencias definidas por las opciones inflexibles, como es el caso del contrato de funcionario, la dedicación a tiempo completo, el horario regular, la inmovilidad geográfica y un trabajo con cualificación adecuada. Una manera de analizar estos ajustes de manera más clara es dejando a un lado a los indiferentes (gráfico 14).

Así, se pueden distinguir subgrupos de facetas en función de la disponibilidad de trabajos acordes con las preferencias. Por una parte, la preferencia por un trabajo de funcionario queda insatisfecha en su gran mayoría (80,6%). Sin embargo, los jóvenes con contrato indefinido y que además lo prefieren muestran la fuerza de preferencia más alta (cuadro 1): renunciarían a 143 euros de un sueldo de 1.200 euros al mes para mantener su puesto.

En el otro extremo se encuentra la preferencia por la inmovilidad geográfica, que se satisface prácticamente en todos los casos (93,6%). No obstante, la fuerza promedio de mantener un trabajo con cambio de domicilio es de 133,7 euros mensuales frente a los 103,8 euros de los que prefieren la inmovilidad geográfica y la tienen.

Quedan en una situación intermedia el resto de facetas de flexibilidad. Respecto a la preferencia en cuanto a dedicación predominan los que consiguen tener un trabajo a tiempo completo prefiriéndolo (55,1%), mientras que no hay una gran diferencia en cuanto a la proporción de «inflexibles desajustados» (18,6%) y «flexibles ajustados» (17,4%). Además, la proporción de jóvenes que prefieren la opción flexible y no la tienen muestran la fuerza de preferencia más alta medida en euros (149,5).

La preferencia por un horario regular se da en más de nueve de cada diez jóvenes (un 66% son «inflexibles ajustados» y un 27,4% son «inflexibles desajustados»), siendo muy pocos los que declaran preferir un horario flexible (6,6%). En este caso la preferencia más fuerte es la de los jóvenes que prefieren un horario irregular y lo tienen («ajuste flexible»: 153,4 euros al mes).

Finalmente, la preferencia por un trabajo de cualificación adecuada se da en un 96,4% y tan solo un 3,6% declara preferir un trabajo infracualificado (3,6%). Aun así, un 30% de los jóvenes tiene un trabajo infracualificado sin preferirlo. De todos modos, un 66,4% ocupa un trabajo de cualificación adecuada («inflexibles ajustados»).

Gráfico 13. Ajustes y desajustes entre preferencias y realidad de la flexibilidad laboral. Porcentajes

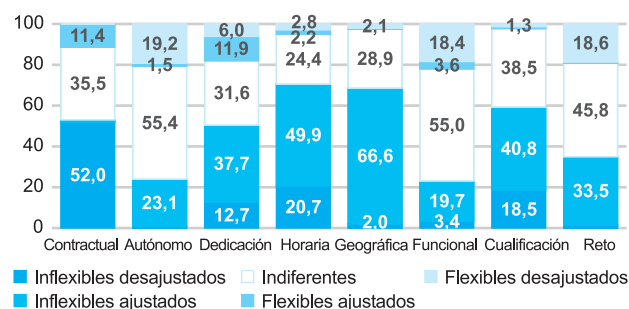
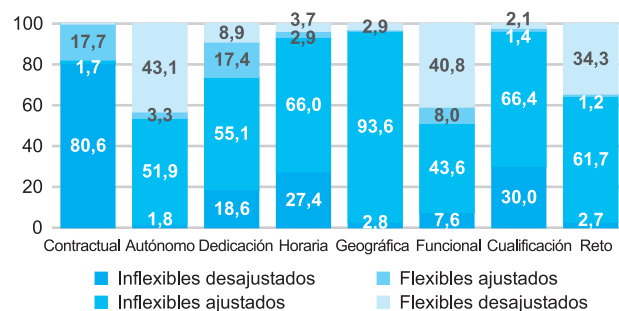


Gráfico 14. Ajustes y desajustes entre preferencias y realidad de la flexibilidad laboral Sin indiferentes. Porcentajes



Cuadro 1. Intensidad de la preferencia según el tipo de ajuste/desajuste

Euros a los que se estaría dispuesto a renunciar al mes para mantener la preferencia

Faceta de flexibilidad	Inflexibles desajustados	Inflexibles ajustados	Flexibles ajustados	Flexibles desajustados
Contractual	124,0	86,1	143,3	-
Autónomo	69,2	109,4	106,5	141,1
Dedicación	98,1	97,6	125,5	149,5
Horaria	140,0	134,2	153,4	114,7
Geográfica	117,7	133,7	103,8	96,5
Funcional	109,3	92,8	88,5	81,7
Cualificación	124,2	104,3	99,0	150,9
Trabajo con reto	62,9	101,9	100,9	85,1

Fuente cuadro 1 y gráficos 13 y 14: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivie