

Capital Humano

Mayo 2010

núm. **113**



Experiencias de los jóvenes en el trabajo

Ivie

INSTITUTO
VALENCIANO DE
INVESTIGACIONES
ECONÓMICAS

compromiso social.
Bancaja 

Experiencias de los jóvenes en el trabajo

¿Los jóvenes asumen su trabajo con iniciativa o pasividad? ¿Hasta qué punto consideran que las empresas cumplen sus promesas? ¿Son más propensos a vivir situaciones de estrés? Este cuaderno analiza diversos aspectos relacionados con las experiencias de los jóvenes en el trabajo. La primera parte se centra en el modo en que los jóvenes asumen el trabajo, y su satisfacción con el mismo y sus diversas facetas.

Las características psicosociales y comportamentales de los jóvenes fueron ya analizadas en relación con la flexibilidad laboral en los números 107 y 109. En este cuaderno el enfoque se centra en las características y conductas favorecedoras en el puesto de trabajo en función de la edad, el nivel de estudios o la experiencia en el mercado laboral de los encuestados.

También se detallan cuáles son las experiencias relacionadas con la percepción del cumplimiento de las promesas por parte las empresas, así como de estrés laboral a través de sus tres dimensiones: por sobrecarga, conflicto y ambigüedad de rol. Finalmente, se describe el abandono del trabajo, si este se realiza por motivos voluntarios o involuntarios, y sus razones.

Este número concluye la serie de Capital Humano dedicada a difundir los resultados del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-Ivie 2008. Esta edición ha sido dirigida, como las anteriores, por los investigadores del Ivie José García-Montalvo y José María Peiró.

En el siguiente ejemplar de Capital Humano comienza la serie dedicada al estudio del índice de desarrollo humano.

Sumario

Los jóvenes de mayor edad y los universitarios presentan la actitud más favorable para desempeñar su trabajo

Tener menos experiencia se asocia con mayores niveles de pasividad, y menos iniciativa y autoeficacia

Pág. 3

Los más jóvenes y con formación postobligatoria son los que menos se implican e innovan en el trabajo

Apenas hay diferencias significativas en cuanto a conductas en el trabajo por nivel de experiencia

Pág. 4

Los jóvenes encuentran la mayor satisfacción laboral en la faceta social de su trabajo

El grado de autonomía o la variedad de tareas en el empleo producen una menor satisfacción relativa

Pág. 5

Los jóvenes con mayor implicación y autoeficacia perciben un mayor compromiso por parte de las empresas

Por tipo de contrato, funcionarios e indefinidos muestran mayores valores de contrato psicológico

Pág. 6

La sobrecarga de trabajo es la situación que genera más estrés en los jóvenes

El estrés por sobrecarga de rol es el más alto, sobre todo entre los jóvenes con estudios obligatorios

Pág. 7

Casi seis de cada diez jóvenes abandonan sus trabajos de forma voluntaria, principalmente para estudiar

Cerca del 90% de los abandonos involuntarios se deben a la finalización del contrato laboral

Pág. 8

Últimos títulos publicados

- **¿El trabajo de los jóvenes cumple sus expectativas? (núm. 112)**
- **Las trayectorias vitales de los jóvenes (núm. 111)**
- **Acceso de los jóvenes al mercado laboral (núm. 110)**

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.

Este cuaderno recoge algunos de los resultados del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008, presentado en 2009 junto al estudio "Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral".

Los jóvenes de mayor edad y los universitarios presentan la actitud más favorable para desempeñar su trabajo

Tener menos experiencia se asocia con mayores niveles de pasividad, y menos iniciativa y autoeficacia

La primera parte de este cuaderno se centra en el modo en que los jóvenes asumen el trabajo y cuál es su satisfacción en el mismo (páginas 3 a 5). En este apartado se aborda el estudio de características personales relevantes para el desempeño del trabajo, recogidas en facetas como la **pasividad**, la **iniciativa** y la **autoeficacia** (ver cuadro explicativo). Estas facetas son valoradas por los encuestados en una escala de 1 a 5, de muy en desacuerdo a muy de acuerdo.

En el gráfico 1 se presentan las valoraciones promedio sobre las distintas características personales, según grupos de edad. En general, los jóvenes se consideran con bastante autoeficacia (4,15 sobre 5) e iniciativa (3,68 sobre 5), mientras que la pasividad media está en torno a la indiferencia (ni acuerdo ni desacuerdo: 2,98 sobre 5).

Por grupos de edad, los jóvenes de entre 25 y 29 años son los que mejores valores promedio presentan, con niveles superiores a la media en autoeficacia (4,24) e iniciativa (3,84), y niveles inferiores en pasividad (2,89). Por el contrario, los jóvenes de entre 16 y 19 años muestran mayor pasividad relativa, y niveles menores en iniciativa y autoeficacia.

Por nivel de estudios (gráfico 2), los universitarios presentan niveles más altos de autoeficacia e iniciativa y menor pasividad que los encuestados con niveles formativos inferiores. Por su parte, los jóvenes con estudios obligatorios y aquellos con formación postobligatoria muestran niveles parecidos en todas las facetas analizadas, aunque los jóvenes con secundaria obligatoria revelan más pasividad.

El nivel de experiencia (gráfico 3) se mide a través de la ratio entre el tiempo ocupado y el tiempo en activo de los jóvenes, siendo su valor mínimo 0 y su máximo 1, que correspondería a haber estado ocupado todo el tiempo desde que se entró en el mercado laboral. Para simplificar el análisis se ha clasificado la ratio de experiencia en poca, bastante y mucha. Los jóvenes que han pasado menos de un tercio del tiempo ocupados (poca experiencia) muestran más pasividad, menos iniciativa y menos autoeficacia que aquellos con más experiencia. No obstante, los jóvenes con mucha experiencia muestran niveles de autoeficacia similares a los de los jóvenes con bastante experiencia, y sus niveles de pasividad (3,0) son ligeramente superiores a los de estos últimos (2,9) e incluso que la media (2,98), por lo que no se observa una relación directa entre tener mayor experiencia y considerarse más eficaz y menos pasivo.

Características personales:

- 1. Pasividad:** Se muestra poco dinamismo en la planificación de la propia carrera profesional
- 2. Iniciativa:** Se realizan actividades para desempeñar el trabajo mejor de lo que se requiere formalmente
- 3. Autoeficacia:** Creencia en las propias capacidades laborales

Gráfico 1. Características de los jóvenes según edad. 2008

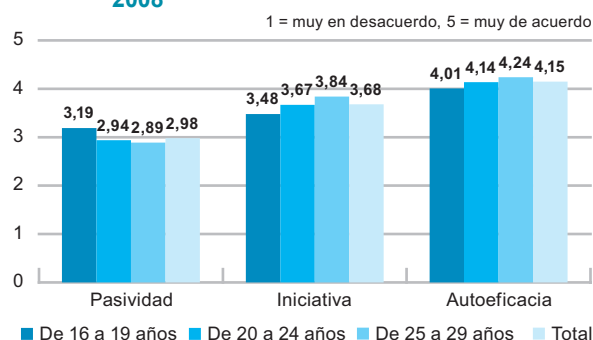


Gráfico 2. Características de los jóvenes según nivel de estudios. 2008

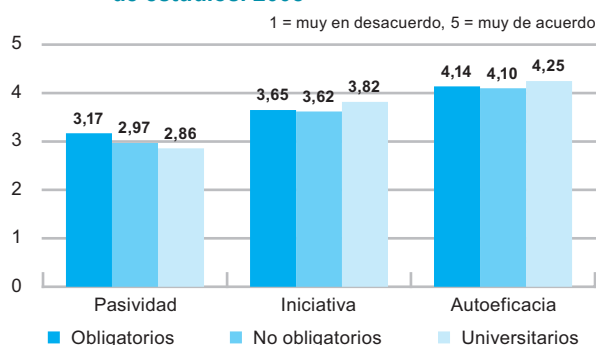
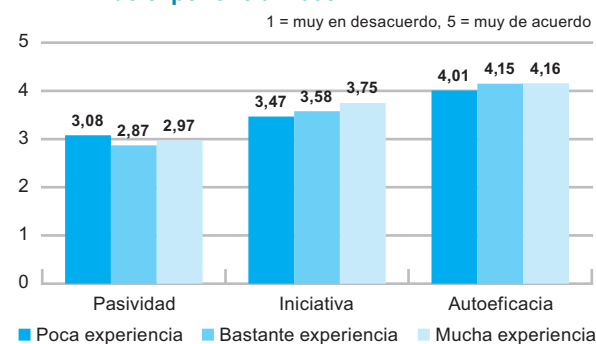


Gráfico 3. Características de los jóvenes según nivel de experiencia. 2008



Nota: Poca experiencia = jóvenes ocupados menos de un tercio del tiempo que han estado activos. Mucha experiencia = ocupados más de dos tercios del tiempo en activo

Fuente gráficos 1, 2 y 3: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivie

Los más jóvenes y con formación postobligatoria son los que menos se implican e innovan en el trabajo

Apenas hay diferencias significativas en cuanto a conductas en el trabajo por nivel de experiencia

Las conductas de los jóvenes en el trabajo analizadas por el Observatorio comprenden características tales como la **implicación**, la **innovación de contenidos** en el puesto de trabajo y las **estrategias de desarrollo de la carrera profesional**, valoradas en una escala de 1 a 5 (de muy en desacuerdo a muy de acuerdo).

La **implicación** se define como la creencia acerca del valor del trabajo en la propia vida y se evalúa a través de cuestiones como «hacer bien mi trabajo es importante para mí».

Por otro lado, las transformaciones y complejidades en los sistemas de producción, el incremento del trabajo en equipo, las alteraciones del entorno y de las demandas de los clientes, las nuevas tecnologías y otros factores hacen cada vez más necesarias capacidades para resolver problemas, adaptar los procesos de trabajo a las circunstancias, asumir responsabilidades y riesgos, y la mejora constante a partir de la propia experiencia del trabajador, del que se esperan sugerencias de mejora. En síntesis, la capacidad de **innovar los contenidos** en el puesto de trabajo.

En cuanto al **desarrollo de la carrera profesional**, este no puede estar planificado únicamente por la organización en la que se trabaja, sino que el trabajador debe jugar un papel mucho más relevante. Los jóvenes deben aprender a mejorar sus competencias de desarrollo de la carrera y conocer las estrategias para optimizar sus oportunidades, anticipándolas, identificándolas, mejorando el posicionamiento ante ellas y aprovechándolas.

En el gráfico 4 se muestran los valores promedio de las conductas en el trabajo por grupos de edad. En general se observa que a mayor edad mayores valores de implicación (3,85 frente a 3,78 del total de jóvenes), innovación de contenidos (3,84 frente a 3,66 para el total) y estrategias de desarrollo de la carrera (3,84 frente a 3,69 del total de jóvenes), y viceversa: los jóvenes de entre 16 y 19 años muestran valores promedio por debajo de la media del total de encuestados.

Por nivel de estudios (gráfico 5), los jóvenes universitarios muestran, al igual que en el caso de las características personales, los valores promedio más altos, por encima de la media y de los grupos con menor nivel educativo. Por otra parte, resulta interesante señalar que los jóvenes con estudios de secundaria obligatoria declaran mayores niveles promedio de implicación y estrategias de desarrollo de la carrera que los jóvenes

con secundaria postobligatoria, y sus niveles de innovación de contenidos son los mismos.

El mismo análisis realizado para el nivel de experiencia laboral muestra únicamente diferencias significativas para el caso de la innovación de contenidos, donde los jóvenes con mucha experiencia son los que muestran un valor promedio ligeramente por encima del total de jóvenes (3,68 sobre 5 frente a 3,66 del total).

Conductas de los jóvenes en el trabajo:

- 1. Implicación:** Hace referencia a la identificación psicológica de las personas con el trabajo
- 2. Innovación de contenidos:** Enriquecimiento del puesto de trabajo realizando actividades adicionales valiosas para la empresa
- 3. Estrategias de desarrollo de la carrera profesional:** Mejora de las competencias de desarrollo de la carrera y conocimiento de las estrategias para optimizar oportunidades

Gráfico 4. Conductas en el trabajo según edad. 2008

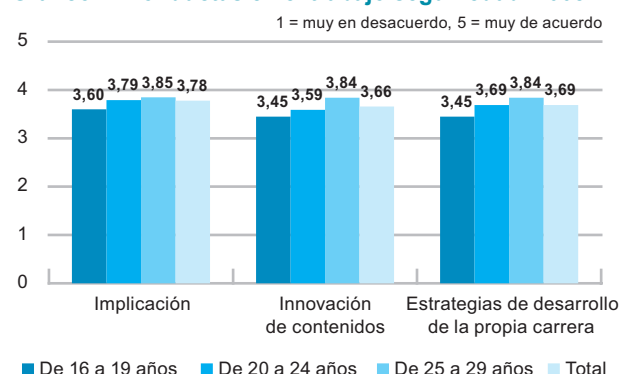
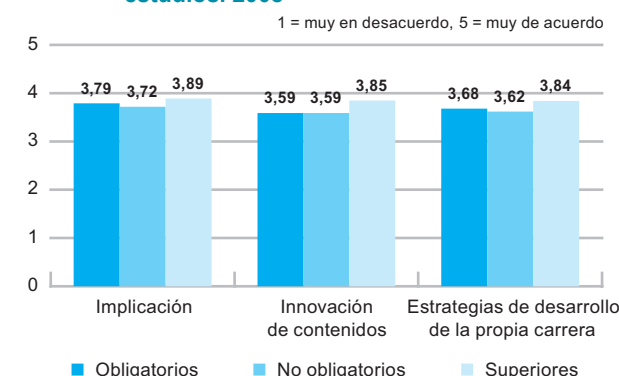


Gráfico 5. Conductas en el trabajo según nivel de estudios. 2008



Fuente gráficos 4 y 5: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivie

Los jóvenes encuentran la mayor satisfacción laboral en la faceta social de su trabajo

El grado de autonomía o la variedad de tareas en el empleo producen una menor satisfacción relativa

En esta página se analiza uno de los indicadores más sensibles a los cambios en la situación laboral y en el puesto del trabajo: el relativo a la satisfacción laboral. Esta se puede definir como una actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral.

En cuadernos anteriores se definió la satisfacción laboral en sentido global, pero en este número se ha optado por profundizar en esta variable distinguiendo entre las **características extrínsecas, intrínsecas y sociales del trabajo** (ver cuadro explicativo), las cuales se valoran en una escala de 1 a 5 (de muy insatisfecho a muy satisfecho).

La **satisfacción con las características extrínsecas** del trabajo hace referencia a la respuesta afectiva y de actitud ante aspectos como los recursos económicos, la estabilidad en el empleo, las oportunidades de promoción o las condiciones laborales.

Por otra parte, la actividad laboral también cuenta en la satisfacción laboral. Así, resultan también importantes características como las oportunidades de aprender, la variedad de las tareas que se realizan, las habilidades que requiere y permite poner en juego el puesto de trabajo, y la autonomía para llevar a cabo las tareas. La satisfacción con estas características y otras similares se conoce como **satisfacción intrínseca**.

Además, la actividad laboral comporta interacción y relaciones sociales con los compañeros, supervisores, subordinados, clientes, etc. Estos aspectos se recogen en la **satisfacción con las características sociales** del trabajo.

En el gráfico 6 se observa que la mayor satisfacción se registra en la faceta social (3,68 sobre 5), seguida de la satisfacción con los aspectos extrínsecos (3,59). Los aspectos intrínsecos son los que menos se valoran (3,54). Asimismo, por grupos de edad, las diferencias son significativas, siendo los jóvenes de mayor edad (25-29 años) los que presentan valoraciones por encima de la media en todas las facetas, al contrario que los jóvenes de menor edad.

En cuanto a las facetas de satisfacción laboral por nivel de estudios (gráfico 7), los universitarios muestran los niveles más altos, mientras que los jóvenes con estudios obligatorios y postobligatorios presentan valoraciones promedio por debajo de la media del total de jóvenes. En este sentido, cabe destacar que los jóvenes con estudios obligatorios valoran más positivamente los aspectos intrínsecos y extrínsecos que los jóvenes con formación

postobligatoria, siendo la valoración de los aspectos sociales igual entre ambos grupos.

Finalmente, no se encuentran diferencias significativas de las facetas de satisfacción laboral según el nivel de experiencia de los jóvenes encuestados.

Dimensiones de la satisfacción laboral:

- 1. Satisfacción extrínseca:** Se valoran aspectos como el horario, las oportunidades de promoción, la estabilidad en el empleo, el buen salario, las condiciones de salud e higiene en el empleo, un trabajo sin excesivo agobio o presión, y disfrutar de unas amplias vacaciones
- 2. Satisfacción intrínseca:** Se define a través de la variedad de tareas que se han de realizar, las oportunidades de aprender, las habilidades que exige el puesto de trabajo, el grado de autonomía e iniciativa, y el sentido y significado del trabajo
- 3. Satisfacción social:** Se valoran los contactos interpersonales, los compañeros de trabajo, que el trabajo sea útil para la sociedad, que el trabajo esté bien considerado, y tener un jefe que apoye y oriente

Gráfico 6. Satisfacción laboral según edad. 2008

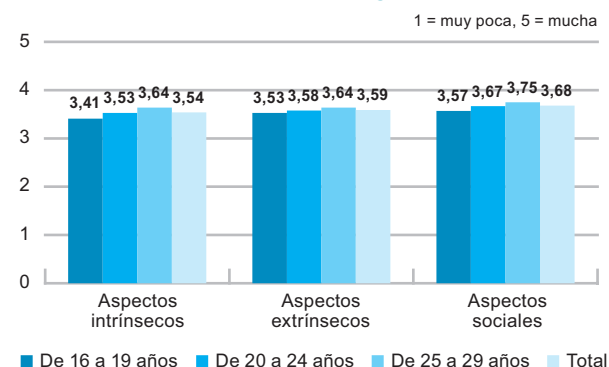
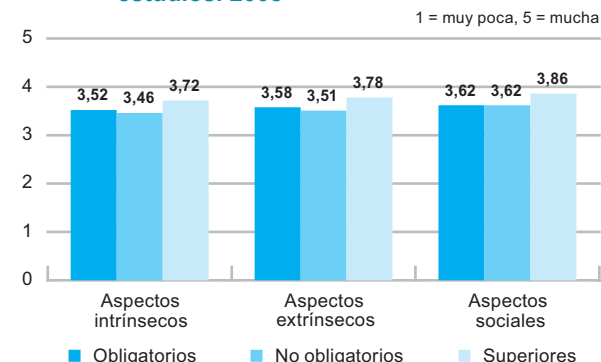


Gráfico 7. Satisfacción laboral según nivel de estudios. 2008



Fuente gráficos 6 y 7: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivie

Los jóvenes con mayor implicación y autoeficacia perciben un mayor compromiso por parte de las empresas

Por tipo de contrato, funcionarios e indefinidos muestran mayores valores de contrato psicológico

¿Hasta qué punto consideran los jóvenes que las empresas cumplen sus promesas? En el Observatorio se ha tomado esta cuestión como indicador del estado del denominado **contrato psicológico** (ver cuadro explicativo). Este se estudia en el Observatorio mediante tres indicadores. Los dos primeros, relativos al ajuste entre contribuciones y compensaciones (percepción de equidad), fueron analizados en el cuaderno n.º 112, mientras que en este apartado se centra la atención en la percepción del cumplimiento de las promesas por parte de la empresa, aspecto básico en la determinación de las relaciones entre el empleado y la empresa.

El contrato psicológico está influido no solo por factores relativos al tipo de empresa en que se trabaja y al tipo de contrato laboral sino también por características individuales tales como la edad, el sexo, la educación, etc. Asimismo, el contrato psicológico es dinámico y puede variar a lo largo del tiempo.

Como se observa en el gráfico 8, el valor medio de cumplimiento de los compromisos por parte de los empleadores (contrato psicológico) se sitúa en un 3,65 (cercano a 4: bastante cumplimiento). Por tipo de contrato laboral, los funcionarios son los que declaran mayor satisfacción en cuanto al contrato psicológico (4,19), seguidos de los indefinidos (3,71). Por su parte, los jóvenes con contratos temporales (3,63) y sin contrato (3,62) son los que manifiestan grados de adecuación de los compromisos por parte de la empresa inferiores a la media (3,65).

Indicadores del estado del contrato psicológico:

1. Adecuación entre expectativas y compensaciones globales (Capital Humano n.º 112)
2. Adecuación entre contribuciones monetarias y esfuerzo (n.º 112)
3. **Cumplimiento de los compromisos** adquiridos con el empleado **por parte de la empresa**

Por nivel de estudios alcanzados (gráfico 9), el cumplimiento de los compromisos por parte de la empresa es mayor entre los jóvenes universitarios (3,72 frente a 3,68 de estudios postobligatorios y 3,46 de estudios obligatorios), siendo estas medias significativamente distintas entre los distintos grupos de formación.

Finalmente, el cuadro 1 recoge los factores que influyen significativamente, tanto de manera positiva como negativa, en el contrato psicológico. De esta manera, perciben un mejor cumplimiento de las promesas realizadas por parte de su empresa quienes poseen estudios no obligatorios o universitarios, aquellos jóvenes con una mejor percepción del mercado de trabajo, y quienes presentan mayores niveles de autoeficacia e implicación en el puesto de trabajo. Por el contrario, ser varón, tener entre 16 y 19 años, haber pasado por un mayor número de empleos, estar sobrecualificado y declarar unos mayores niveles de pasividad disminuye la percepción de cumplimiento de los compromisos por parte del empleador.

Percepción del cumplimiento de promesas por parte de la empresa. 2008

Gráfico 8. Por tipo de contrato

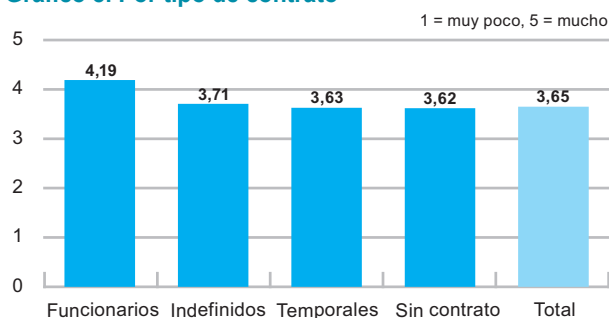
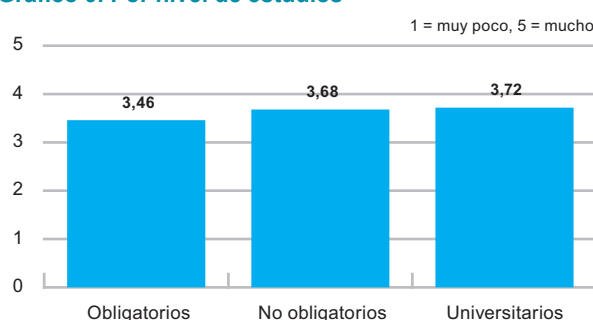


Gráfico 9. Por nivel de estudios



Cuadro 1. Factores relacionados con la percepción de cumplimiento de promesas por parte de la empresa. 2008

Mayor cumplimiento	Poseer estudios no obligatorios o universitarios
	Mejor percepción del mercado de trabajo
	Mayor autoeficacia o creencias en sus propias capacidades en el trabajo
	Mayor implicación en el trabajo
Menor cumplimiento	Ser varón
	Menor edad (16-19 años)
	Mayor número de empleos
	Trabajo por debajo de la cualificación
	Mayor pasividad

Fuente gráficos 8 y 9 y cuadro 1: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Banca-Ivie

La sobrecarga de trabajo es la situación que genera más estrés en los jóvenes

El estrés por sobrecarga de rol es el más alto, sobre todo entre los jóvenes con estudios obligatorios

Relacionado con las experiencias de los jóvenes en el empleo, este puede llegar a plantear demandas excesivas para los recursos personales o ambientales de que disponen. Si ello es así, esas demandas tenderán a generar experiencias de estrés laboral, en muchos casos acompañadas de respuestas emocionales negativas. En esta página se analizan tres dimensiones de la experiencia de estrés: por **sobrecarga, conflicto y ambigüedad de rol** (ver cuadro explicativo).

En el gráfico 10 se presentan los valores medios de las experiencias de estrés laboral por niveles de estudios y para el total de encuestados en una escala de 1 a 5 (de muy poca a mucha). El estrés por sobrecarga de rol es el que presenta el mayor valor: 2,91, siendo los jóvenes con estudios obligatorios los que presentan el nivel más alto (2,95), mientras que los universitarios declaran el más bajo: 2,88. Algo por debajo se sitúa el estrés por conflicto de rol (2,8). En este caso son los jóvenes con estudios obligatorios los que presentan el valor más bajo (2,69) y los universitarios el más alto (2,84). Finalmente, el estrés por ambigüedad de rol es el que menor valor presenta (2,02).

Por grupos de edad (gráfico 11), aquellos entre 25 y 29 años muestran un mayor estrés por sobrecarga de rol, y menor por ambigüedad de rol.

Por lo tanto, las experiencias laborales de los jóvenes no parecen excesivamente estresantes dados sus valores promedio, que no llegan a 3 (indiferencia) en ninguno de los casos presentados. No obstante, es importante identificar grupos en los que esos niveles puedan ser más elevados (cuadro 2). Así, una vez agregadas las valoraciones de las tres dimensiones del estrés laboral en un indicador global se observa que los jóvenes más propensos al mismo son los que trabajan en empresas de entre 50 y 500 empleados, quienes mejor perciben el mercado laboral, los más pasivos en la planificación de su carrera y los que más ven realizadas sus expectativas. Por el contrario, presentan

menos estrés quienes menos importancia otorgan al trabajo, aquellos con mayor autoeficacia e implicación, y quienes perciben un mayor cumplimiento de las promesas de la empresa, así como mayor equidad entre contribuciones y retribuciones.

Indicadores del estrés laboral por desempeño de roles:

- 1. Sobrecarga de rol:** Producida por un exceso de demandas en el puesto de trabajo
- 2. Conflicto de rol:** Generada por demandas contradictorias entre diferentes personas relevantes
- 3. Ambigüedad de rol:** Originada por la falta de información necesaria para desempeñar adecuadamente el rol laboral

Gráfico 10. Experiencias de estrés laboral según nivel de estudios. 2008



Gráfico 11. Experiencias de estrés laboral según edad. 2008



Cuadro 2. Factores relacionados con las experiencias de estrés laboral. 2008

Mayor estrés	Trabajar en una empresa de entre 50 y 500 empleados
	Mejor percepción del mercado de trabajo
	Mayor pasividad en la planificación de la carrera
	Mayor realización de expectativas en el trabajo

Menor estrés	Menor centralidad relativa del trabajo
	Mayor autoeficacia en el trabajo
	Mayor implicación en el trabajo
	Mejor percepción de cumplimiento de las promesas por la empresa
	Mayor percepción de equidad entre contribuciones y compensaciones

Fuente gráficos 10 y 11 y cuadro 2: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivie

Casi seis de cada diez jóvenes abandonan sus trabajos de forma voluntaria, principalmente para estudiar

Cerca del 90% de los abandonos involuntarios se deben a la finalización del contrato laboral

El análisis que realiza el Observatorio de las experiencias laborales de los jóvenes también incluye el abandono del trabajo, que puede ser el resultado de una decisión voluntaria o deberse a contingencias que no dependen de su voluntad.

Con el fin averiguar hasta qué punto los abandonos del trabajo de los jóvenes encuestados es voluntaria o involuntaria, en el gráfico 12 se presenta el porcentaje de los mismos por nivel de estudios alcanzado. Se observa que, en general, casi seis de cada diez jóvenes abandonan sus trabajos de forma voluntaria (58,4%). Este porcentaje asciende en los universitarios al 65,7%, mientras que para los jóvenes con estudios obligatorios disminuye hasta un 51,9%.

Asimismo, se preguntó la principal razón de finalización voluntaria para cada uno de los empleos. En el gráfico 13 se presenta el porcentaje de abandonos voluntarios por nivel de estudios. Para el total de encuestados, el motivo más mencionado para abandonar el empleo de forma voluntaria es volver a estudiar (46,1%), seguido de la obtención de otro trabajo (30,4%), otras razones (13,2%) y, finalmente, que el trabajo no cumplía con sus expectativas (10,3%).

Por nivel de formación alcanzado, los jóvenes con estudios no obligatorios son los que en mayor proporción abandonan el trabajo voluntariamente para volver a estudiar (52,1%). Por su parte, los universitarios muestran un comportamiento similar a la media del total de jóvenes, mientras que los encuestados con secundaria obligatoria son los que con mayor frecuencia abandonan sus trabajos voluntariamente por haber encontrado otro empleo (casi la mitad: 47,3%), y los que en menor medida abandonan para seguir estudiando (solo un 21,8%).

En el caso de los motivos de abandono involuntario (gráfico 14), casi nueve de cada diez jóvenes (87,3%) abandonan el empleo por finalización del contrato. El segundo motivo es el despido, aunque su peso es muy inferior (6,1%). Por nivel de estudios, los jóvenes universitarios son los que en mayor medida finalizan involuntariamente el trabajo por fin del trabajo (90,6%), mientras que los jóvenes con estudios de secundaria obligatoria son los que en mayor proporción concluyen involuntariamente el trabajo a causa de un despido (10,4%).

Gráfico 12. Motivos de abandono del trabajo según nivel de estudios. 2008
Porcentajes

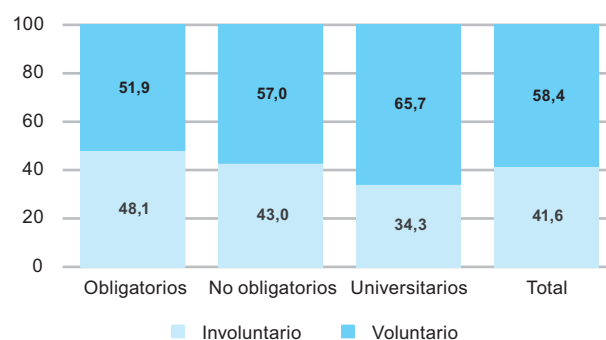


Gráfico 13. Motivos de abandono voluntario del trabajo según nivel de estudios. 2008
Porcentajes

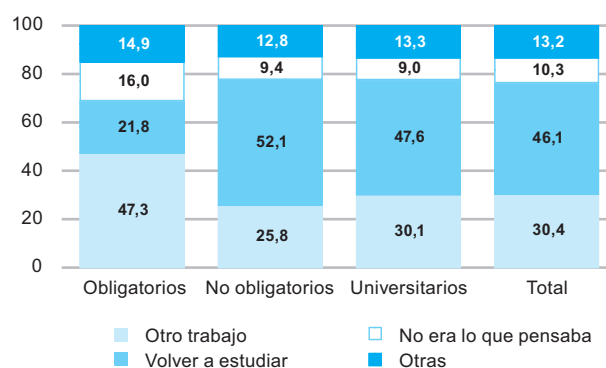
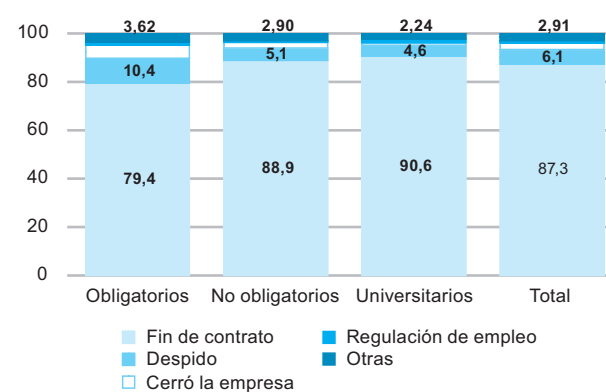


Gráfico 14. Motivos de abandono involuntario del trabajo según nivel de estudios. 2008
Porcentajes



Fuente gráficos 12, 13 y 14: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivie