



# La juventud aragonesa: la transición de la educación al empleo, retos y expectativas en el mundo laboral

*Resumen ejecutivo*

**CIMOP**



**CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN**

**COLECCIÓN ESTUDIOS**

2022

© Consejo Económico y Social de Aragón.

Esta publicación se edita únicamente en formato digital.

Consejo Económico y Social de Aragón

c/ Joaquín Costa, 18, 1º

50071 Zaragoza (España)

Teléfono: 976 71 38 38 – Fax: 976 71 38 41

[cesa@aragon.es](mailto:cesa@aragon.es)

[www.aragon.es/cesa](http://www.aragon.es/cesa)

## Introducción

El presente informe ejecutivo recoge los principales aprendizajes del **estudio sobre la Juventud Aragonesa: La transición de la educación al empleo, retos y expectativas en el mundo laboral**, realizado por **CIMOP para CESA** durante el segundo y tercer trimestre del año 2021.

La demanda se sustentaba en el diagnóstico de un problema: las dificultades que los jóvenes aragoneses tienen en su acceso al mercado laboral, los problemas de emancipación y el agravamiento de la situación laboral con la actual crisis del COVID-19 y se basó en un doble acercamiento metodológico y trabajo de análisis.

Por una parte, un trabajo de análisis cuantitativo, basado en la recopilación, búsqueda, tratamiento y segmentación de algunas de las principales fuentes de datos estadísticos nacionales, aragonesas y europeas tales como el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto Aragonés de Estadística, Eurostat, Instituto Nacional de la Juventud, en el período 2014-2021.

Por otra parte, se ha llevado a cabo una aproximación cualitativa a través de la realización de 5 reuniones de grupo y 2 entrevistas en profundidad con diferentes perfiles de jóvenes aragoneses (diferenciando los tramos de edad, provincias de residencia, sexo, niveles de estudios alcanzados) y 9 entrevistas en profundidad con profesionales vinculados al ámbito de la inserción y el mercado laboral.

### 1. Evolución demográfica de la juventud aragonesa

La población joven aragonesa (población de 16 a 29 años) está compuesta por 178.780 individuos<sup>1</sup>, lo que supone el 13,7% del total de la población de Aragón. En estos últimos años este grupo social joven ha experimentado un doble movimiento, por un lado, un decrecimiento notable entre los años 2015 y 2016, pasando de 180.000 a 170.000

---

<sup>1</sup> Datos oficiales que corresponden al primer trimestre de 2021

individuos, por otro lado, un crecimiento sostenido a partir de 2017, alcanzando tasas de variación interanual en los años 2019 y 2020 superiores al 2% y volviendo a situarse en niveles muy similares a los registrados en el año 2014.

La población joven está desigualmente distribuida a lo largo del territorio aragonés. En el primer trimestre de 2021, el 73,3% de la población joven residía en la provincia de Zaragoza (es decir 131.195 jóvenes) y tan solo un 10,1% lo hacían en la provincia de Huesca (18.067 jóvenes) y un 16,5% en la de Teruel (o lo que es lo mismo; 29.519 personas). Estas cifras muestran muy pocas variaciones desde 2014.

## 2. Población activa, parada y ocupada

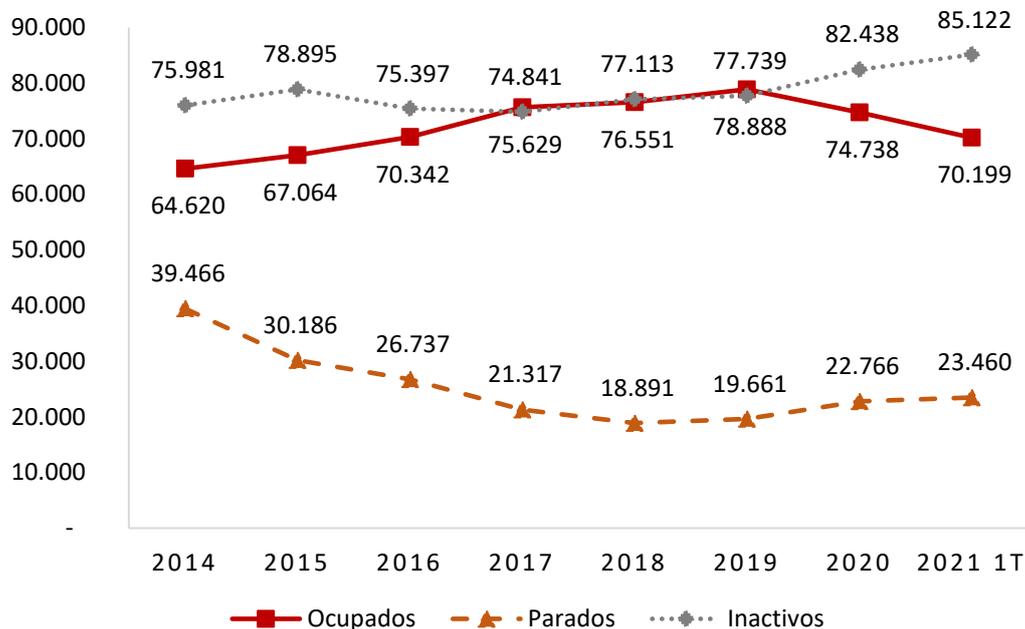
El 47,6% de la población joven aragonesa estaba inactiva en el primer trimestre de 2021, un 39,3% ocupada y un 13,1% en paro, o lo que es lo mismo, 85.122 jóvenes inactivos, 70.199 ocupados y 23.460 parados. Si realizamos una mirada evolutiva de los datos, encontramos tres momentos diferenciales:

Un primer momento de crecimiento del empleo de 2014 a 2017, donde aumenta el número de ocupados, se reduce el número de jóvenes inactivos y por tanto se produce un descenso de la tasa de paro.

Un segundo momento entre los años 2017 y 2019 donde el número de ocupados crece lentamente mientras aumenta el de inactivos. Se produce un estancamiento de la tasa de paro juvenil en Aragón.

Un tercer momento marcado por la crisis del COVID-19 y la paralización de la economía. Se destruyen 8.000 empleos y aumenta la tasa de paro.

**Gráfico 1 - Evolución del número de jóvenes entre 16 y 29 años parados, ocupados e inactivos en Aragón. Años 2014-2021**



Fuente: Elaboración propia de los datos del INE-EPA

Las tres provincias aragonesas muestran, por su parte, comportamientos diferenciales en sus tasas de paro juvenil.

Huesca experimenta una fuerte bajada de la tasa de paro juvenil a partir de 2016 (situada en el 27,8% pasa al 17,2% en el primer trimestre de 2021) y se configura como la provincia más resistente al paro, incluso en el contexto del COVID-19.

Zaragoza es la provincia que más ha acusado el golpe de la pandemia y donde el paro más se dispara por su efecto, especialmente en el primer trimestre de 2021 (pasa de un 19,9% en 2019 a un 27,6%). Como señalamos más adelante, esta subida se debe en gran medida a la desaparición de puestos de trabajo en el sector de la hostelería.

Teruel tiene niveles más altos de paro juvenil que Huesca, pero, al igual que ésta, parece resistir mejor los efectos de la pandemia al mantener una cierta tendencia a disminuir su tasa desde el 33,5% en 2015 hasta el 18,4% en 2020 y 18,9% en el primer trimestre de 2021.

La brecha de género en la tasa de actividad ha ido aumentando progresivamente desde 2014 y alcanza su máxima distancia en 2019 y en el primer trimestre de 2021 (la tasa de actividad

en mujeres es 11 puntos inferior a la de hombres en el primer trimestre de 2021). Ellas experimentan, además, una mayor subida de la tasa de paro a partir de 2020 como efecto del impacto del COVID-19, mientras que ellos apenas ven aumentar su número total de parados (ellas pasan del 20,7% en 2018 al 30,4% en el primer trimestre de 2021 mientras ellos pasan del 19,1% al 20,9%).

En el conjunto de España la brecha ha ido desapareciendo en el transcurso de estos últimos años (sobre todo respecto a la tasa de actividad), mientras que en Aragón sigue mostrándose más marcada a favor de los varones. La brecha en la tasa de paro es marcadamente menor en el conjunto de Europa que en España y Aragón.

### 3. Población ocupada, mercado laboral y condiciones de contratación.

En Aragón hay 70.199 jóvenes empleados, de los cuales una gran mayoría, 67.692, son asalariados por cuenta ajena. La tasa de asalarización de los jóvenes ocupados en Aragón se mantiene por encima del 90%, y entre éstos podemos diferenciar dos grandes grupos; aquellos con contrato indefinido y aquellos con contrato temporal.

La tasa de temporalidad de los jóvenes aragoneses se sitúa en torno al 50% en estos últimos años. En comparativa con el conjunto de España, Aragón ha creado más empleo indefinido durante los años de crecimiento económico posteriores a 2014 pero también, tanto Aragón como el conjunto del estado español siguen situándose en niveles de temporalidad muy superiores al del resto de sus socios europeos (47,8% y 52,0% respectivamente frente al 33,4% de media de la UE-27).

En lo que respecta al género, las jóvenes aragonesas acumulan una mayor proporción de contratos temporales que sus compañeros varones, alcanzando su máximo en 2015 (con un 60,9% de temporalidad) y su mínimo en 2021 (con un 48%). Este dato parece indicar una tendencia suave a la reducción de la tasa de temporalidad juvenil, así como su brecha de género.

En lo referido al tipo de jornada, el porcentaje de jóvenes aragoneses con jornadas parciales se reduce con los años, en 2020 se sitúa en el 21%. Esta caída vista en los datos de Aragón no es similar para toda España, que mantiene un porcentaje de jóvenes con jornadas parciales muy similar en 2021 respecto a 2014 (entre el 26% y el 27%).

Las jornadas parciales ocupan una proporción muy relevante entre las mujeres jóvenes aragonesas, donde llegaban a suponer el 38,0% de sus contratos en 2014, mientras que entre sus compañeros varones este porcentaje se quedaba en el 17,1%. Esta desigualdad en función del género es muy relevadora de la diferente distribución y reparto de las cargas productivas (ellas más asociadas a empleos administrativos y de servicios mientras ellos al sector de la construcción y de la industria) y reproductivas.

Al establecer una mirada más estructural, observamos el peso creciente que ha ido ganando el sector industrial en Aragón entre el año 2014 y 2020, con un incremento de 5.000 trabajadores jóvenes en términos absolutos. En la provincia de Zaragoza y Huesca se produce una mayor concentración de trabajadores de servicios y del sector de los servicios tradicionales, siendo las provincias que han concentrado una mayor destrucción de empleo en estos sectores con la llegada de la pandemia. En Zaragoza y Teruel se concentra en mayor medida el crecimiento del empleo joven en la industria y la presencia de obreros cualificados. Zaragoza iniciaba 2014 con un mayor volumen de técnicos y profesionales que las otras dos provincias, diferencia que se ha ido diluyendo con el paso de los años.

Los jóvenes con edades comprendidas entre los 25 y 34 años muestran una situación salarial inferior a la de la población general (19.007 euros frente a los 23.565 euros de la población general de Aragón en 2019). Asimismo, los datos muestran un relativo inmovilismo salarial que se observa a lo largo del periodo estudiado (2014- 2019), pues la ganancia bruta anual en euros no ha mejorado sustancialmente desde 2014 (en donde la ganancia bruta anual era de 18.870 euros) hasta 2019 (19.007 euros).

La brecha anterior se hace más evidente cuando diferenciamos estas magnitudes salariales en función del género. En todos los casos analizados los hombres ganan un 20% más que sus compañeras mujeres, por ejemplo, si los varones con edades comprendidas entre los 25 y 34

años ganaban de media en 2018 en Aragón 20.902 euros brutos anuales, las mujeres recibían un salario bruto anual de 17.556 euros, es decir, un 19% inferior.

#### 4. La relación entre los estudios y el mercado laboral

El nivel de estudios alcanzados por la juventud aragonesa muestra que los jóvenes con edades entre los 16 y 19 años están mayoritariamente estudiando formaciones regladas (más de un 80%). Este porcentaje disminuye al 50% entre los jóvenes de 20 a 24 años, edad en la que muchos abandonan y finalizan el proceso formativo reglado. Entre los mayores de 25 años el porcentaje de jóvenes que siguen estudiando es inferior al 20%, momento en el que puede considerarse que la mayoría de los procesos educativos ya han sido completados.

Los datos también muestran la apuesta que muchos jóvenes han hecho por alargar y ampliar la formación como estrategia para conseguir un mejor acceso al mercado laboral tras la crisis de 2008. En 2021 hay un 10% más de jóvenes aragoneses de 25-29 años que siguen estudiando frente al año 2014, dato similar en el conjunto del país.

Los estudios universitarios y de grado superior son el nivel de formación más presente entre los jóvenes aragoneses (casi la mitad de la población joven). A pesar de esto, sigue existiendo un porcentaje superior al 20% de jóvenes mayores de 25 años que solo tienen estudios secundarios o menos. Asimismo, parece surgir de manera suave pero paulatina la apuesta por los niveles formativos intermedios, opciones que parecen favorecer un acceso más rápido al mercado de trabajo.

En comparación con la Unión Europea, España y Aragón tienen tasas mayores de jóvenes con títulos universitarios, mientras que en Europa los estudios intermedios, los estudios de tipo técnico, tienen más centralidad.

La diferenciación de los niveles formativos a partir del género es clara. Las mujeres apuestan en mayor medida que sus compañeros por los estudios superiores (en 2014 el 30,9% frente al 22,0%). Los varones, en cambio, tienden en mayor medida que ellas a no ampliar los estudios básicos y optan por los grados profesionales medios. A pesar que con el paso de los años va disminuyendo la brecha de género en el acceso a los estudios secundarios y

universitarios, los estudios de grado medio siguen mostrándose más masculinizados (en 2020 el 15,7% de los varones frente al 10,8% de las mujeres).

Podemos señalar también que el nivel formativo afectaría directamente la relación de la juventud con el mercado laboral. Los jóvenes entre 20 y 24 años con grado medio o ESO e inferior, tienen tasas de actividad más altas, lo que señala una entrada más temprana al mercado laboral aunque esto no asegure una mayor estabilidad, ya que observamos también que las mayores tasas de paro se producen entre los jóvenes con la formación más básica.

El paro entre los jóvenes a partir de 25 años y con estudios superiores es más alto que entre aquellos con grado medio (16,9% frente al 13,1% respectivamente), lo que da cuenta de la capacidad de empleabilidad que presenta el grado medio frente a la opción de formación superior (sin que esto signifique que las condiciones laborales y salariales a las que acceden, así como a la perspectiva de mejora sean, a priori, mejores también).

Los jóvenes con la ESO o niveles educativos menores, son, una vez más, quienes más afectados se ven por el efecto de la pandemia durante el año 2020 (tasa de paro del 32,0%). Más paradójica se muestra la situación de la juventud con estudios de bachiller, que parecen verse comparativamente más protegidos en el contexto de destrucción de empleo durante el año 2020, si bien, su tasa de actividad sería la más baja, tanto en 2018 como en 2020.

**Tabla 1- Tasa de actividad y tasa de paro por nivel de formación entre jóvenes entre 25 y 29 años en Aragón. Años 2014-2020**

25-29	Tasa de actividad			Tasa de paro		
	2014	2018	2020	2014	2018	2020
ESO o menor	88,5%	87,3%	81,6%	38,8%	20,9%	32,0%
Bachiller	87,0%	79,2%	78,8%	31,0%	22,2%	14,8%
Grado Medio	78,9%	93,4%	89,2%	25,0%	9,9%	13,1%
Educación superior	87,4%	88,0%	84,4%	23,0%	10,8%	16,9%
Total general	86,5%	87,8%	84,2%	28,9%	14,4%	19,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE-EPA

El nivel formativo también influye en el tipo de contrato, temporal o indefinido, que consiguen los trabajadores jóvenes. En 2014 los jóvenes con estudios secundarios, bachiller y especialmente de grado medio representaban un porcentaje mayor en el grupo de contratos indefinidos que en el de temporales y, a su vez, los jóvenes con estudios de grado superior y universitario representaban porcentajes más importantes entre los contratados temporales.

Esta situación puede explicarse por el retraso en la incorporación al mercado laboral de los jóvenes con estudios superiores y, por tanto, su necesidad de asumir en un primer momento peores contratos, mientras que los jóvenes que tenían menores niveles formativos, podrían llevar más tiempo en el mercado laboral y por tanto haber accedido a los contratos más consolidados e indefinidos.

La profundización en el estudio de la inserción en el mercado laboral de los jóvenes aragoneses en función de sus estudios la realizamos apoyándonos en dos encuestas del INE<sup>2</sup>. Éstas tienen como muestra a los graduados del año 2013-2014 de cada uno de los niveles formativos y permiten conocer cuál había sido su evolución laboral y académica desde ese año hasta 2019.

Los datos referidos a la adecuación del empleo con los estudios realizados muestran cómo se pasa del 40% de graduados universitarios sobrecualificados respecto al trabajo que desempeñan en su primer empleo, al 17,4% una vez transcurridos 5 años de la finalización de los estudios. Esto nos muestra que un mayor nivel formativo dificulta la posibilidad de insertarse en el mundo laboral de forma adaptada (educación frente a tareas desempeñadas) y que ese proceso de adaptación mejora con los años de experiencia en el mercado laboral.

Además, hemos podido comprobar la existencia de una relación directa entre el nivel formativo y la base de cotización. Mientras los egresados de máster tenían una base media

---

<sup>2</sup> La Encuesta de Inserción laboral de titulados universitarios (2019) y la Encuesta de Transición educativo-formativa e inserción laboral (2019).

de 2.139 euros y los graduados universitarios de 1.869 euros, aquellos que tenían grado medio estaban por debajo de 1.400 euros y los que abandonaron los estudios tan solo llegaban a los 1.210 euros.

Si nos centramos en las ramas de estudio, encontramos que la tasa de paro de Artes y Humanidades es sensiblemente más alta que en el resto de ramas, seguida por la de Ciencias Sociales y Jurídicas (23,4% y 9,5% respectivamente), siendo en estas ramas en las que se experimenta una mayor sobrecualificación de los jóvenes frente a los puestos de trabajo que desempeñan una vez terminada su formación.

## 5. La emancipación juvenil en Aragón

El número de jóvenes aragoneses emancipados en el primer trimestre de 2021 asciende a un total de 29.828, o lo que es lo mismo, la tasa de emancipación juvenil de Aragón es de un 16,7%.

La evolución de la tasa de emancipación juvenil en el período estudiado puede dividirse en tres fases. Una primera fase de caída de la emancipación juvenil entre los años 2014 y 2016, una segunda fase de estabilización hasta 2019 (con un ligero repunte a nivel aragonés) y finalmente, una fuerte caída en 2020 y 2021 fruto de los efectos del COVID-19 en el empleo juvenil (pasando del 22,8% en 2019 al 16,7% en el primer trimestre del 2021 en Aragón).

La emancipación juvenil presenta una brecha de género a favor de las mujeres. Ellas se emancipan en mayor medida que sus compañeros, si bien esta distancia se ha ido recortando desde 2014 a 2020. Aunque inicialmente ellos se emancipaban menos, han tenido un crecimiento mayor los últimos años, si bien, la caída provocada por el COVID-19 les ha afectado una vez más a ellos, volviendo a agrandarse dicha brecha.

Esta variación en los datos parece razonable atribuirla a casuísticas vinculadas a la destrucción de puestos de trabajo o situaciones de ERTE que les imposibilitaban sostener su vivienda y su modo de vida de manera independiente.

## 6. La aproximación cualitativa

El objetivo general de esta fase cualitativa se enfocaba en analizar las **propias percepciones y vivencias de la juventud aragonesa respecto al mercado laboral, su imaginario y sus estrategias frente al mismo.**

Los cambios sociales experimentados en los últimos años parecieran estar generando una **nueva cultura del trabajo, así como los modos en que afrontan la situación socio-laboral.** Los rasgos que más parecieran caracterizar esta “nueva” cultura se han centrado en el **rechazo a las lógicas de rigidez horaria, la organización vertical, el limitado dinamismo del mercado y sus trabajadores** (visto como estancamiento), etc. y la defensa de unas lógicas de trabajo más basadas en la **construcción dinámica de objetivos y proyectos, la constante salida de la zona de confort, la competitividad y la adaptación a los cambios, la importancia de la motivación,** y un reclamo muy centrado en la **puesta en valor de la calidad de vida** (entendida como ocio y objetivos y metas fuera del ámbito de lo laboral).

6.1. **Las dimensiones que ayudan a caracterizar esta “nueva” cultura** del trabajo por parte de la población joven se han centrado en:

- **La falta de sujeción y la inestabilidad (la generación entre crisis):** una fuerte **sensación de inestabilidad y ausencia de sujeción** ante una **sociedad cada vez más fragmentada y polarizada, más líquida en sus procesos y relaciones.** Esta experiencia cristaliza y se expresa de diferentes modos, siendo uno de los más recurrentes el **“sentirse la generación entre crisis”** (la financiera primero y la sanitaria después) con la que se alude a la experiencia de desarrollar una trayectoria y proyecto laboral y vital en un contexto muy adverso.
- **La precariedad laboral:** ha emergido en dos formas: las **malas condiciones de trabajo** (bajos salarios y exposición a contratos irregulares e inestables) y las **pocas oportunidades laborales** (dificultades para la primera inserción laboral asociado al “bucle de la inexperiencia”), que convergen en una identidad laboral concreta- “el becariado”-, que amplifica la precariedad asociada a la incertidumbre, temporalidad,

escaso valor del trabajo realizado, etc., y que se intensifica en la medida que este estatus laboral se prolonga en el tiempo.

- La tendencia a la (hiper) y (auto) responsabilización: situar a “la persona como dueña de su destino”, que se traduce en la **imagen de autorresponsabilidad en el desarrollo y conquista de las metas vitales y profesionales** (“si no se cumplen objetivos es porque algo no has hecho bien, si no te ascienden es porque no eres suficientemente bueno, etc.”).
- Un clima de búsqueda de empleo marcado por la alta competencia: aspecto que emerge con especial fuerza entre la población joven que ha optado por la **trayectoria universitaria**, quienes encuentran **dificultades para realizar la primera inserción laboral** y quienes, además, parecieran verse envueltos en una **dinámica de constante acumulación de títulos y especialidades** que **intensifica la competitividad y prolonga su etapa educativa** en un intento de buscar “diferenciación” respecto al resto de aspirantes.
- Un tejido empresarial que se percibe cada vez más polarizado: una creciente polarización del tejido empresarial, entre las **grandes empresas y multinacionales (BigFour, BigTech, etc.) y las lógicas del trabajo autónomo**, reduciendo las opciones de empleo ofrecidas por la pequeña y mediana empresa.
- Las limitaciones observadas en la promoción profesional: **las estructuras empresariales** se perciben más orientadas a los **“equipos” o departamentos relativamente endogámicos**. Así, se produce una cierta **ruptura con la idea de promoción profesional**, en tanto la **progresión laboral en términos de puesto o “cargo” está más limitada** y la “promoción” se produce en base a mudanzas o “saltos” entre departamentos o entre empresas.
- La imagen de terciarización del modelo socio-laboral en Aragón: la juventud aragonesa ha tendido a caracterizar el mercado laboral aragonés a partir de la imagen de un **alto grado de terciarización de su economía**, asociado a la **concentración del desarrollo económico e industrial** en Zaragoza capital (en algunos

casos se dice muy basado en el desarrollo logístico), un **turismo estacional** en clave más pirenaica y una cierta presencia del sector agrario. Se percibe una cierta precariedad asociada a la temporalidad (trabajos estacionales y en condiciones laborales muy inestables, especialmente asociado al sector de la hostelería).

- Las grandes brechas (edad, género y clase social): la brecha más significativa percibida ha sido la **edad**. Los jóvenes perciben una **creciente distancia entre ellos mismos y la generación babyboom**, que genera una cierta sensación de **“extrañamiento con el modelo que representan”** (imagen de estancamiento verticalidad, poco dinamismo, etc.). El **género** emerge asociado al embarazo y las limitaciones que supone para las mujeres respecto a la búsqueda de empleo (se sienten enfrentadas a **la elección entre futuro profesional y futuro familiar**) así como al **techo de cristal** y las situaciones de **discriminación salarial**. La **clase social** o entorno de procedencia, emerge especialmente respecto a las **dificultades de “movilidad social”** dado que los estudios universitarios no parecen ser atractivos en la medida que se entienden como una “amortización lenta” que los jóvenes de entornos vulnerables no se pueden permitir.
- La pandemia por COVID-19: ha supuesto para buena parte de la población joven aragonesa una intensificación de la percepción de inseguridad e inestabilidad laboral asociada a dificultades añadidas en la búsqueda de empleo (cierre de empresas, reducciones de plantilla, etc.), así como la sensación de un incremento de la precariedad en las condiciones laborales (paralización de las mejoras salariales, estancamiento de la proyección profesional, etc.).
- El impacto tecnológico: emerge desde los discursos juveniles como una imagen proyectiva sobre el futuro, asociado a los avances cuyo factor más visible redundaba en el reemplazo del factor humano por la máquina (ejemplos extendidos han sido la implementación del auto-pago de Decathlon o los sistemas de automatización de almacenaje de los productos de Amazon).

## 6.2. Esta **nueva cultura** del trabajo percibida influye en **los modos en que la juventud parece socializarse en el mundo laboral y su propia “moral laboral”**:

- De las grandes metas a los pequeños objetivos: Ha estado muy presente en el trabajo de campo una **lógica de percepción y vivencia del mercado laboral y el proyecto vital basado en la flexibilidad y la adaptación**, asociada a la dificultad añadida que genera la pandemia en lo que respecta a la construcción de un proyecto de vida y profesional a medio plazo.
- El lugar del trabajo y la emancipación: Tanto con respecto al futuro laboral como vital, la precariedad a la que se enfrenta la población joven y la situación de inestabilidad que experimenta pareciera generar una situación de **extrañamiento con el modelo clásico (carrera profesional progresiva, emancipación del hogar de los padres y construcción de un nuevo núcleo familiar)**, de manera que el trabajo deja de ocupar un espacio central con respecto a la emancipación y la juventud pasa a elaborar **estrategias diversas para el desarrollo de sus proyectos**.

Así, los **modelos de emancipación manifestados por los jóvenes se han mostrado muy diversos** (la opción generalizada de compartir piso y opciones más alternativas como la cooperativa de vivienda, etc.), siempre asociados a las limitaciones socio-laborales y económicas estructurales.

- La trayectoria profesional lineal y continua “se rompe”: **El modelo precrisis (2008) de trayectoria profesional lineal** (relativamente segura, basada en una cierta facilidad para desarrollar el proyecto profesional, y facilitadora de la materialización de “grandes metas/sueños”) **se quiebra**, dando paso a un modelo que promueve e intensifica (debido a las limitadas oportunidades, la alta competitividad, la sobre-cualificación, la precariedad, etc.) el **desarrollo de trayectorias más discontinuas e irregulares, más flexibles y abiertas a una constante adaptación y readaptación**.
- Un enfoque pragmático utilitarista del sistema socio-laboral y educativo: La juventud en Aragón ha manifestado **un enfoque del mercado muy centrado en la empleabilidad**. Este enfoque se caracteriza por la creciente tendencia a definir la

**formación profesional como una estrategia de entrada en el mercado laboral**, más pragmática y basada en la **amortización rápida** del tiempo y el dinero invertidos en estudiar frente a la **formación universitaria**, que pareciera **perder valor y situar la trayectoria educativa superior sin un horizonte claro** en la medida que la licenciatura universitaria **no es suficiente para ser “competitivo”** y, por ende, será necesario invertir más tiempo y dinero en adquirir más formación (**amortización lenta**). **Los estudios universitarios se convierten**, en este sentido, en un **“privilegio”** para buena parte de la juventud.

- La dualización del sistema educativo y el mercado de trabajo: La creciente “aplicabilidad” que tiende a caracterizar a la formación profesional respecto a la creciente imagen de adquisición de aptitudes abstractas que caracteriza a la formación universitaria, pareciera distanciar cada vez más unas trayectorias educativas de otras, en la medida que la amortización que representan respecto a la entrada en el mercado laboral es, en consecuencia, diferente. En este sentido, y teniendo en cuenta que **la juventud en entornos vulnerables se ve crecientemente abocada a una búsqueda de salida rápida**. **La formación profesional ha tendido a presentarse como una trayectoria más adaptada a sus necesidades, siendo la trayectoria universitaria una opción menos accesible.**
- La hiperformación y la hiperespecialización: Ha estado muy presente entre los y las jóvenes la **tendencia a acumular** de forma significativa **títulos** complementarios a la trayectoria educativa concreta que realizan, de manera que se produce una **dinámica de hiperformación**, tanto en términos de **acumulación**, por un lado, como en **términos de hipercualificación**, por el otro. Buena parte de esta lógica hiperformativa emerge como consecuencia de un **contexto hipercompetitivo** que lleva a la búsqueda de diferenciación, así como a la estrategia de prolongación de la carrera educativa como forma de aspirar a empleos menos precarios y más vinculados a los objetivos de cada joven.
- La lógica de las salidas individuales frente a las colectivas: En la medida que el mercado laboral se manifiesta como más “precario” y tiende a la fragmentación

socio-laboral y que la capacidad de generar un proyecto a futuro se vuelve más insostenible y la juventud adopta necesariamente estrategias basadas en la flexibilidad para integrarse en las dinámicas socio-laborales actuales, la dificultad para organizarse colectivamente e incluso, para “sentirse” parte de un proyecto colectivo más amplio pareciera perder fuerza. Las salidas individuales tienden a primar como base de la “supervivencia” dentro del sistema y se enfocan como el método para conseguir una integración que pueda entenderse como “exitosa” dadas las dinámicas del sistema actual.

- El desarrollo de la marca personal: el marketing identitario: La lógica de la búsqueda de diferenciación y el desarrollo de estrategia/s lleva implícita, tal y como hemos podido analizar, una dinámica centrada en el desarrollo de una **“marca personal” o “marketing personal”** (la **capacidad de generar un valor añadido propio, optimizarlo y comercializarlo**), capaz de **diferenciarte del resto y buscando generar un cierto impacto y posicionamiento**. La marca personal ha emergido como una estrategia más o menos explícita en las trayectorias juveniles, **mostrándose de forma decidida** y rotunda en los casos en los que se aspira a la **dinámica del autoempleo/freelance**, y de **forma más implícita en las trayectorias más clásicas**.
- De la macroempresa al autoempleo: Por un lado, la trayectoria del **trabajo por cuenta ajena** pareciera mostrarse como una de las posibles salidas laborales en las que se encuentra una cierta sensación de **estabilidad y capacidad de promoción**, especialmente en las grandes empresas, de avanzar sin necesariamente sentir un cierto estancamiento, sin embargo, cada vez más la juventud pareciera caracterizar este modelo como “ajeno” a los intereses que representa (modelo centrado en la optimización y control del trabajador) con respecto a la cultura del trabajo a la que ellos y ellas aspiran y desarrollan. La dinámica del **autoempleo** tendería a promover un mayor atractivo, asociado al valor atribuido a la flexibilidad y libertad en la gestión del tiempo, la calidad de vida así como al valor en el desarrollo de los objetivos profesionales propios frente al intercambio clásico de la fuerza de trabajo por el salario.

- Del valor de la fuerza de trabajo a lo cognitivo como valor: El enfoque del trabajo en base a los aspectos cognitivos frente al trabajo comprendido desde el enfoque tradicional materialista (fuerza de trabajo) emerge a través de la percepción que tienen del futuro de la digitalización y el avance tecnológico en el trabajo- la tendencia a la mecanización y optimización del trabajo “manual” y la tendencia a que de forma “ineludible”, lo propiamente humano (cognitivo) se relacione con el aporte de aspectos inmateriales que generan un “valor añadido” que la máquina no genera. Manifestándose a través de la tendencia a la transformación de los trabajos manuales hacia lógicas más “tecnificadas”, en especial, a través de las formaciones profesionales y la dinámica de las “especializaciones”.
- El trabajo pierde el carácter constitutivo de la identidad: Frente a la imagen más tradicional de las identidades conformadas en base a la organización social primaria (familia, relaciones próximas y trabajo), que daba lugar a procesos de subjetivación más mediados por la pertenencia colectiva y el proyecto social común en un sentido amplio, la dinámica de fragmentación social intensificada a raíz de la crisis de 2008 termina por romper el proyecto colectivo de manera que toma relevancia el estilo de vida como factor dominante constitutivo de la propia identidad.

En este sentido, el trabajo “formal” experimenta un debilitamiento como factor constitutivo o referencial también en la realización personal y pasa a concentrar un valor eminentemente material para buena parte de la juventud (el salario, la capacidad de consumo, el poder adquisitivo) de manera que la realización personal pasa a enfocarse a través de otras vías (ocio, proyecto propios, etc.).

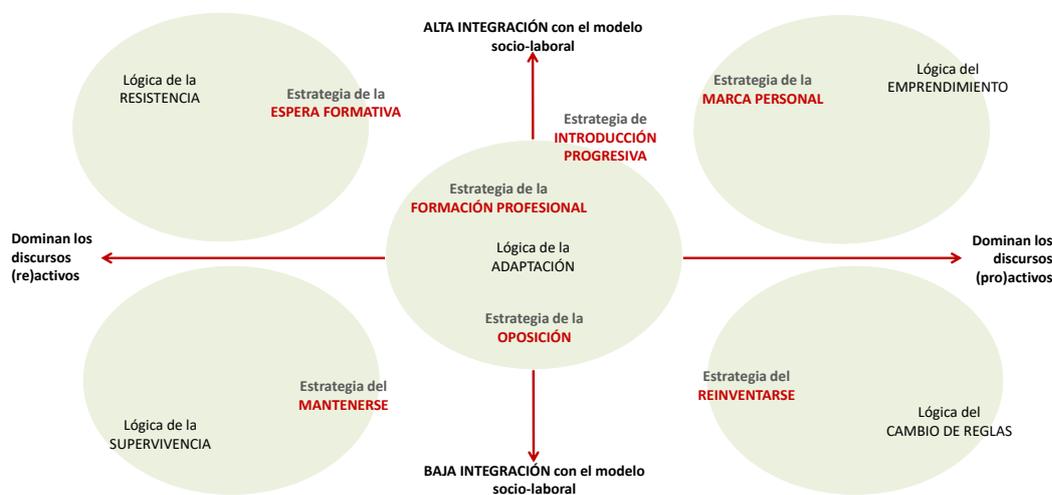
### 6.3. Una tipología de las estrategias de los jóvenes frente al mercado laboral

Todos los cambios señalados nos remiten a una manera diferencial de hacer frente o situarse respecto al mercado laboral y los retos que propone. Por una parte, la tendencia a situarse en **lógicas más integradas** con relación a los mandatos actuales del mercado, o con **lógicas más alejadas y/o críticas** con el mismo. Por otra parte, la tendencia a apostar y/o desarrollar discursos más centrados en las **actitudes más reactivas o más proactivas**, más

centrada en el esperar el momento adecuado, o en forzar que ese momento se acabe produciendo.

De la combinación de estas dos dimensiones más estructurales, que ni son las únicas, ni son estancas, se puede derivar un **mapa conceptual** que nos ayuda a representar **las lógicas dominantes** percibidas por la juventud **del mercado laboral** aragonés, así como **las estrategias desarrolladas por la juventud** para hacerles frente.

**Diagrama 1 - Representación de las lógicas del mercado y de las estrategias desplegadas por los jóvenes aragoneses frente al mercado laboral**



**La lógica del emprendimiento;** que se convierte en un cierto “mantra” joven actual respecto al propio desarrollo profesional exitoso, muy vinculado con el modelo empresarial de las start-up y del máximo logro individual.

- **La estrategia del desarrollo la marca personal:** El joven asume su empleabilidad como una tarea personal. Estar formado no necesariamente implica tener asegurado un trabajo cualificado o bien remunerado y seguro. No obstante, es el empleado quien debe adaptarse a la situación exigida por el mundo empresarial y desarrollar habilidades que le permitan definirse y distinguirse del resto. Los títulos, idiomas, contactos, etc., son recursos que debe saber administrar y vender como si fuera su propia empresa para triunfar en el mercado laboral, es *el empresario de si* (parafraseando a Foucault).

**La lógica de la adaptación;** que ha tendido a situarse como la lógica aparentemente más presente, en la que ha tendido a dominar la vía de un cierto pragmatismo y una cierta búsqueda de seguridad personal.

- La estrategia de la introducción progresiva: En esta respuesta el joven es responsable de ser atractivo para el mundo empresarial, no obstante, aquí el crecimiento no se da como autónomo, si no con una entrada progresiva en empresas relacionadas con lo estudiado y que permiten un ascenso progresivo. Aquí se asume una estrategia de prácticas formativas y contratos menores con el objetivo de acumular experiencia y conseguir “meter cabeza”, introducirse dentro de esa empresa y alcanzar un puesto dentro de ella de alto estatus.
- La estrategia de la oposición: La dura situación existente lleva a muchos perfiles formados a no buscar ya su puesto en la empresa privada a la vez que se quiere escapar de los puestos infra-cualificados. La solución es encontrar un puesto seguro - medianamente remunerado, pero especialmente que sea estable, con el que se pueda contar- para, a partir de ahí, utilizarlo como plataforma de desarrollo personal pero también profesional.
- La estrategia de la formación técnica: Muchos jóvenes consideran que un conocimiento técnico y práctico que te permite tener un puesto más rápido puede ser más valioso que la universidad, además de más barato y menos incierto. Más que el desarrollo de un perfil profesional determinado se busca adquirir un conocimiento técnico, una habilidad que permita ser empleado en un puesto laboral más técnico, pero también con condiciones más estable.

**La lógica de la resistencia;** que se desarrolla como una cierta reacción hacia un mercado complejo y percibido como relativamente ingrato. En esta lógica domina la idea de esperar a que llegue el momento óptimo para desarrollar la propia estrategia personal de entrada, de ahí que la caractericemos como resistencia, como cierta lucha contra el paso del tiempo y el propio desánimo.

- **La estrategia de la espera formativa:** Muchos jóvenes, tras un periodo inicial de formaciones en prácticas sienten que no existen caminos para continuar introduciéndose en el mercado laboral cualificado. Ante esta situación y muchas veces gracias al apoyo familiar, se retrasa casi indefinidamente la entrada en el mercado laboral y se entra en una dinámica de obtención de títulos formativos. Se acumula la realización de cursos, aprendizajes, experiencias varias, etc., mientras se está a la espera de una oportunidad de entrada en un puesto laboral deseado.

**La lógica del cambio de reglas;** que se desarrolla en gran medida como una reacción a un mercado que sienten que les expulsa y sobre el que han desarrollado una valoración notablemente crítica. Frente a esto se apuesta por el desarrollo de trayectorias y retos en clave más alternativa, con un cierto dominio del autoempleo, de la apuesta por sectores de actividad menos capitalizados (como puede ser el caso de la artesanía), etc.

- **La estrategia del reinventarse:** Ante la situación generalizada de precariedad, también una cierta estrategia de retirada. No se pide ya alcanzar un puesto con los requisitos formativos para los que se ha estudiado, o con un nivel de remuneración alto o equivalente sino solo tener un empleo que permita el desarrollo de un horizonte vital, incluso aunque implique transformar dicho horizonte. Se asumen empleos no cualificados o se dan migraciones a zonas con menos posibilidades laborales, pero con mayores facilidades de vida, por ejemplo, con alquileres menores.

**La lógica de la supervivencia;** la imagen de vivir al día, de seguir viendo lo que depara el mañana, la sensación de que los modelos laborales a los que se tiene acceso están totalmente atravesados por la precariedad, la temporalidad y la inestabilidad ha tendido a ser dominante.

- **La estrategia del mantenerse:** Especialmente en aquellos perfiles que no han desarrollado estudios técnicos o superiores y que además han vivido emancipaciones tempranas –la situación no permite establecer una estrategia a medio y largo plazo. No se puede pensar en cuándo o qué se estudiará o si sería mejor aquel empleo u

otro. Se busca solo el siguiente contrato laboral que permita mantener el pago de las necesidades vitales. La máxima aspiración es encontrar un puesto que ofrezca una mínima estabilidad.

## Conclusiones

Los rasgos estructurales del mercado laboral juvenil se han mantenido estables entre los años 2014 y 2020. Una tasa de paro que supera continuamente el 20% y en ocasiones el 35%, una relación entre contratos indefinidos y temporales que oscila alrededor del 50% facilitando precisamente el aumento de los despidos ante una mala coyuntura económica, altas tasas de sobre-cualificación y remuneraciones muy inferiores al resto de la población que difícilmente permiten la emancipación.

Dentro de este contexto Aragón presenta algunos indicadores algo más favorables con respecto a la media nacional, porcentajes de paro más bajos y un crecimiento del empleo durante los años 2014 a 2017 más destacado, además de la creación de empleos indefinidos. Sin embargo, no consigue mejorar los salarios para los jóvenes ni mejorar las tasas de emancipación, así como padece una brecha de género más acusada que en el ámbito nacional, donde las mujeres tienen menos acceso a los puestos de trabajo y asumen mayores tasas de temporalidad a pesar de concentrar el mayor aumento en los títulos académicos y estar más formadas que los hombres.

Entre 2014 y 2017, la tasa de paro juvenil bajó de un 37,9% a un 22%, de los 11.316 empleos que representan esta diferencia 9.246 fueron indefinidos, lo que implica una bajada fuerte de la tasa de temporalidad. Este proceso contrasta con lo ocurrido en el conjunto de España donde la tendencia de disminución del paro juvenil es mucho menos pronunciada y además mantiene una mayor proporción de contratos temporales sobre los indefinidos.

A partir de 2017 y 2018 encontramos una estabilización o incluso un estancamiento del crecimiento del empleo. Si bien aún aumenta el número de ocupados en el paso de 2017 a 2018 lo hace a un ritmo que es ya parecido al estatal y entre 2018 y 2019 se produce un ligerísimo aumento del porcentaje de paro.

A partir de 2020 encontramos ya los efectos del COVID-19, que conlleva un aumento rapidísimo del paro que asciende de nuevo hasta el 25%. Los trabajos destruidos se dan casi exclusivamente en la provincia de Zaragoza y afectan especialmente al sector de la hostelería, a las mujeres y a los trabajos temporales. Esta brecha de género es uno de los problemas más importantes que en la actualidad parece experimentar Aragón comparativamente frente a la situación del conjunto de España, así como de Europa.

Los jóvenes aragoneses y españoles en su conjunto cada vez estudian más y alcanzan títulos académicos más altos. Esto es una respuesta a la situación provocada por la crisis económica de 2008, y la sensación de unas mayores posibilidades de encontrar empleo con la titulación universitaria, aunque como hemos podido comprobar, los empleos no son acordes a su nivel formativo. Asimismo, son las jóvenes aragonesas las que acceden en mayor medida a los más altos niveles académicos, lo cual no parece revertir de manera directa con una mejor y mayor empleabilidad, dada la brecha de género.

Uno de los principales problemas lo encontramos en el alto porcentaje de jóvenes que solo tienen estudios secundarios o inferiores, lo que les condena a ocupaciones de baja remuneración y a sectores de actividad con contratos temporales y de baja remuneración.

Por el contrario, mayores porcentajes de formación profesional permiten transiciones al mundo laboral más suaves y progresivas. Aragón parece ser una buena muestra de ello, donde hay un 34,4% de titulados con Grados Superiores o Medios y es precisamente en este nivel formativo donde se dan menores niveles de paro respecto a los niveles de España, a lo que se uniría un cierto tejido industrial que parece sostener la demanda. No obstante, la titulación universitaria ofrece un proyecto de amortización más lenta que pareciera garantizar una mejora de las condiciones (una vez pasados cinco años, las posibilidades de tener un empleo cualificado y las retribuciones tienden a ser mucho más altas).

La juventud aragonesa, en gran continuidad con la del conjunto del estado, se caracteriza por lo que hemos denominado como la imagen de ser una “generación entre crisis” (la financiera de 2008 y la actual vinculada con la COVID-19), eventos desestabilizadores de sus contexto socio-económicos, que han venido a impactar en la propia imagen de viabilidad de

sus proyectos laborales y vitales y que les han supuesto asumir altos niveles de inestabilidad en una gran parte de los ámbitos de sus vidas.

Los y las jóvenes aragonesas tienden a caracterizar su experiencia en el mercado laboral como precaria, tanto en las condiciones laborales (salarios, contratos, etc.) como en las oportunidades (dificultades para realizar la primera inserción laboral, dificultades para promocionar, etc.), señalando, además, el factor de la desregulación y de la desprotección por parte de la administración pública como hechos que tienden a perpetuar dicha situación.

La imagen que tienen del mercado laboral está atravesada por la idea de la alta competencia, lo que pareciera fomentar una fuerte competitividad en la búsqueda de empleo y la apuesta por la hiper-formación y la hiper-especialización como estrategias para diferenciarse y destacar. Imagen también de un mundo laboral cada vez más compartimentado, más polarizado y en donde las estrategias de promoción laboral se basan más en “saltos” entre departamentos o equipos, incluso entre empresas, que a partir de una imagen de progresión más lineal y ascendente dentro de un mismo equipo o empresa.

La imagen que se deriva de los discursos juveniles también hace hincapié en una creciente dualización, no solo de las trayectorias profesionales (la gran empresa frente al falso autónomo), si no también, en el propio proceso formativo (una cierta “elitización” de los estudios universitarios, menos rentables en el corto plazo y una cierta tendencia a la profesionalización de los estudios medios más rentables y de amortización rápida).

El lugar asignado al trabajo también estaría dando muestras de cambio entre las y los jóvenes aragoneses, proyectando un imagen de menor movilidad social asociada a las carreras profesionales, la emergencia de la figura de los trabajadores pobres, la asunción de las trayectorias laborales discontinuas e irregulares, más flexibles y abiertas a una constante adaptación y readaptación, la imagen de la apuesta por trayectorias más individuales, más estratégicas y algo menos colectivistas, la asunción de una cierta distancia entre la esfera del trabajo “formal” y las dimensiones identitarias o de realización personal.

A pesar de asumir de manera más o menos general la existencia de una brecha de género, la presencia de la brecha de edad ha tendido a monopolizar las conversaciones de manera

inicial, desplazando la emergencia del efecto e impacto del género a un segundo momento y dirigiendo la atención en mayor medida en las dificultades añadidas a las que se enfrentan las aragonesas respecto a la conciliación, al techo de cristal y a las diferencias salariales.