



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Rotación en el empleo voluntaria y forzosa en los
jóvenes de la generación Millennial

*Volunteer and forced labour turnover among young
people from the Millennial generation*

Autora

M^a del Pilar Salaber Gonzalo

Directora

Elena Fernández del Río

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2019

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es analizar la rotación laboral, tanto forzosa como voluntaria entre los jóvenes considerados generación *Millennial*. Este análisis se llevó a cabo mediante un cuestionario en el que participaron 136 jóvenes de forma anónima. Los resultados de este cuestionario demostraron la existencia de una temporalidad excesivamente alta entre los jóvenes, en algunos casos debido a la compatibilidad entre estudios y trabajo. También se ha demostrado como la perspectiva con respecto al trabajo que tiene esta generación es considerablemente diferente de la perspectiva de otras generaciones. Esta generación, que de acuerdo con la encuesta, se encuentra en su mayoría trabajando actualmente necesita medidas legales que puedan defenderlos frente a situaciones de excesiva rotación laboral puesto que dificultan la consecución de una estabilidad que les permita desarrollarse a nivel personal y profesional.

Palabras clave: *Millennial*, rotación laboral forzosa, rotación voluntaria.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	6
II.	MARCO TEÓRICO	9
1.	Definición. Rotación en el empleo vs. rotación en el puesto	9
2.	Ventajas e inconvenientes	10
3.	Causas de la rotación laboral	11
4.	Efectos y consecuencias de la rotación laboral	12
5.	Generación Millennial	13
III.	ESTUDIO EMPÍRICO	15
6.	Objetivo	15
7.	Método	15
7.1.	<i>Participantes</i>	15
7.2.	<i>Instrumentos de evaluación</i>	15
7.3.	<i>Procedimiento</i>	16
7.4.	<i>Análisis de datos</i>	16
8.	Resultados	16
8.1.	<i>Análisis descriptivo</i>	16
8.1.1.	<i>Características sociodemográficas</i>	16
8.1.2.	<i>Análisis de las condiciones laborales</i>	18
8.1.3.	<i>Análisis de las expectativas</i>	22
IV.	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	27
9.	Discusión.....	27
10.	Conclusiones	29
V.	REFERENCIAS	30
VI.	ANEXOS	32

Índice de figuras

Figura 1. Esquema de rotación laboral	12
Figuras 2 y 3. Características sociodemográficas: Sexo y edad	17
Figura 4 Características sociodemográficas: Estudios finalizados	17
Figura 5. Experiencia laboral	18
Figura 6. Situación laboral actual de los participantes	18
Figura 7. Última experiencia laboral	19
Figura 8. Número de organizaciones en las que han trabajado durante el último año.....	19
Figura 9. Principal motivo para la finalización del contrato.	20
Figura 10. Renuncia o no al puesto de trabajo en caso de tener la posibilidad de continuar	20
Figura 11. Motivos de renuncia en caso de no desear permanecer en el puesto de trabajo.....	21
Figura 12. Formación y desempeño laboral.	21
Figura 13. Naturaleza del puesto de trabajo	22
Figura 16. Influencia de la formación para conseguir un contrato indefinido.	23
Figuras 14 y 15. Grado de estrés que produce conocer que no va a continuar en su trabajo y grado en el que afectaba la posibilidad de renovar aunque fuera escasa.	23
Figura 17. Expectativas laborales de los participantes.....	24
Figuras 18 y 19. Mejores opciones para conseguir un contrato indefinido y el deseo de formarse o no en caso de tener oportunidad	25
Figuras 20 y 21. Conocimiento de los participantes de las leyes laborales y, su deseo o no de formarse en este ámbito en caso de tener la oportunidad.....	26

I. INTRODUCCIÓN

Una de las principales preocupaciones de todos los españoles en la actualidad es la situación en la que se encuentra el mercado laboral¹. El paro, en octubre de este mismo año, suponía la principal preocupación para el 56,9% de la población, y para el 11,1% lo eran los problemas relacionados con la calidad del empleo.

En un contexto global, en el que las economías de cada país dependen las unas de las otras, el mercado laboral se encuentra en constante cambio (Organización Internacional del Trabajo, 2019). El cambio de modelo de relación laboral está afectando a las condiciones que los trabajadores tienen en sus puestos de trabajo. Hemos pasado de un modelo fordista, caracterizado por la estabilidad en el trabajo y por una fuerte presencia sindical que defendía los derechos de los trabajadores, a un modelo postfordista caracterizado por el predominio de la contratación temporal y marcado por las numerosas fluctuaciones del mercado (Bericat, 2019).

Es esta situación la que ha hecho que en España se acuñe el término “flexiseguridad”. Este concepto se refiere a que, debido a la inestabilidad y a los numerosos cambios de los mercados, las empresas deben adaptarse con mucha rapidez y eficacia, es decir, que tienen que ser flexibles. A su vez, esta flexibilidad viene acompañada de cierta seguridad para los trabajadores, aunque en la realidad esto no se cumple. Las medidas que pretenden otorgar y garantizar cierta seguridad a los trabajadores en realidad, logran todo lo contrario. Se trata de una excusa por parte de las empresas para poder privar de derechos a los trabajadores y conseguir así reducir los costes de personal.

En los últimos años, las reformas laborales que se han implementado han conseguido favorecer esta situación, creando la inestabilidad que a día de hoy caracteriza el mercado laboral español. En 2012 tuvo lugar una reforma laboral dentro del sistema legal español como consecuencia de la fuerte crisis económica a nivel global. Esta reforma tenía como objetivo minimizar el daño que podía hacer la mala situación económica en la que se encontraba España. Para ello, se optó por llevar a cabo una reforma que favorecía a las empresas, que favorecía la flexibilidad que éstas pedían para poder seguir con sus respectivas actividades. Una de las medidas que se adoptaron fue el abaratamiento del despido. La indemnización por despido pasó de 45 días a 33 por año trabajado en un contrato indefinido, eliminando el despido “expres” que era el más utilizado y cuya indemnización era de 45 días, con un máximo de 42 mensualidades. La reforma pasó a regular indemnizaciones de 33, 20 y 12 días por año trabajado, así como también rebajó el máximo. Esto provocó que todos los contratos celebrados a posteriori de esta regulación sufrieran

¹ (http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Indicadores/documentos_html/TresProblemas.html)

estos cambios que favorecían la contratación temporal, ya que a raíz de la reforma el despido resultaba más barato a las empresas.

Esta reforma no sólo abarató el despido, sino que lo hizo mucha más fácil incorporando nuevos motivos para despedir, motivos que quedan recogidos en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). Entre estas causas se incorpora la basada en alegar pérdidas de la empresa presentes o futuras. Es decir, si un empresario alega que en el próximo ejercicio va a ganar menos de lo esperado, esa puede ser una causa de despido de sus trabajadores, aunque ganar menos no signifique realmente tener pérdidas.

Con estas medidas, lo que se consiguió fue promover aún más la contratación temporal, siendo los jóvenes los más perjudicados. Éstos, además de tener una difícil incorporación al mercado de trabajo, también tienen unas peores condiciones laborales. No obstante, esta inestabilidad también ha afectado a los mayores de 50 años. Este colectivo de trabajadores se ha visto perjudicado ya que, con la destrucción de puestos de trabajo provocada por la crisis, muchos perdieron su empleo. Además, su reincorporación al mercado laboral ha resultado ser mucho más costosa, debido principalmente a su edad y a la demanda de conocimientos tecnológicos de los que carecen. La legislación laboral española, por tanto, ha promovido que se dé esta situación de rotación forzosa en el empleo, es decir, que los trabajadores pasen de un empleo a otro porque las empresas prefieren no contratar de forma indefinida ya que el empleo temporal les resulta mucho más económico. Algunas evidencias de esta situación las encontramos en lo que se denomina doble escala salarial (Arrazola, Galán y Hevia, 2018).

La doble escala salarial² consiste en que dentro de una misma empresa, dos personas que se encuentran ocupando el mismo puesto de trabajo y realizando las mismas tareas tienen sueldos diferentes. En la actualidad, las personas que llevan más años en la empresa, y que firmaron su contrato antes de la crisis y de las posteriores reformas laborales, gozan de mejores condiciones contractuales, ya que en la época en la que se celebraron esos contratos las condiciones laborales eran más prósperas. Así mismo, la justicia decidió que no sólo se mantuvieran las condiciones contractuales, sino que también se anclaran las condiciones establecidas en los convenios vigentes en el momento de la firma del contrato (Ferreiro López, 2015).

Aunque esta situación es positiva para estos trabajadores, pues consiguen mantener sus condiciones laborales, también es cierto que ha creado situaciones de desigualdad entre generaciones. Estas desigualdades quedan reflejadas cuando un joven comienza a ocupar un puesto de trabajo bajo las condiciones del actual mercado. Recibe el salario que se pacta en el contrato, que

² (<http://alaboralista.com/la-doble-escala-salarial/>)

en la mayoría de casos es el establecido en el convenio vigente. La desigualdad radica en que las cantidades establecidas en los convenios anteriores son menores que las actuales, así como los pluses y demás complementos salariales. Esto es sólo un ejemplo más de las condiciones precarias que los jóvenes españoles tienen que afrontar hoy en día en su incorporación al mercado laboral.

No sólo es la doble escala salarial lo que afecta a los jóvenes. Otro grave problema es la duración de los contratos. En este momento el modelo contractual que predomina es el del contrato temporal frente al contrato indefinido³. Esto ha provocado que sea frecuente la concatenación de contratos, especialmente entre los jóvenes que se ven obligados a ir cambiando de un puesto de trabajo a otro.

Esta serie de contratos temporales viene a partir del artículo 15 del ET, en el que se establece que un trabajador que pase más de un determinado número de meses ocupando un puesto de trabajo mediante un contrato temporal pasará a ser indefinido. En función del período de tiempo del que estemos hablando serán seis meses de máximo dentro de un período de 12 meses, o 12 meses como máximo dentro de un período de 18 meses. Por esta razón las empresas buscan empleados de forma temporal, para un período de tiempo limitado. De esta forma, evitan el coste que supone un empleado por tiempo indefinido, ahorrando costes y otorgando mayor flexibilidad a la empresa para poder disponer de un mayor o un menor número de empleados.

En conclusión, con el propósito de adaptarse a los cambios a nivel mundial, las empresas están apostando por la flexibilidad, sin tener en cuenta la precarización de las condiciones de trabajo que esto puede ocasionar (Malo, 2018). De esta forma, las empresas están dejando un mercado laboral muy frágil sobre todo para ciertos colectivos como es el de los jóvenes.

El objetivo de este Trabajo Fin de Grado es analizar la rotación en el empleo de los jóvenes tanto voluntaria, es decir, la que se da por voluntad del trabajador, como la forzosa, es decir, la que se da para evitar que el trabajador llegue a convertirse en un trabajador indefinido.

³ (<https://www.pymesyautonomos.com/vocacion-de-empresa/que-se-abusa-contrato-temporal-espana>).

II. MARCO TEÓRICO

1. Definición. Rotación en el empleo vs. rotación en el puesto

El personal, también denominado recursos humanos, es la base de toda organización. Son los encargados de darle vida a la organización, de llevar a cabo todo el proceso productivo incluyendo la organización del mismo. Se encargan de establecer los objetivos de la organización, de llevarlos a cabo y de evaluar si se están consiguiendo. Por ello, la gestión de los recursos humanos es de vital importancia dentro de las empresas (Reyes Ponce, 2007).

Es por esta razón que analizar conceptos como la rotación de personal y sus consecuencias es fundamental para conocer el estado de la empresa, especialmente en el ámbito de la gestión de recursos humanos. Para poder analizar en profundidad la rotación en el empleo es necesario definir este concepto.

Según Davis y Newstron (2002), la rotación de personal “es la proporción de empleados que sale de una compañía en determinado período, por lo general de un año” (p. 209). Es decir, es la cantidad de empleados que se despiden y contratan dentro de una organización en un espacio de tiempo delimitado.

Para completar un poco más esta definición tenemos la de Reyes Ponce (2007), quien señala que “la rotación de personal puede definirse como: el número de trabajadores que salen y entran, en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto” (p. 163). Esta definición amplía la propuesta por Davis y Newstron (2002) al incluir también el sector productivo, así como el nivel jerárquico o departamento.

Conviene destacar que hemos de tener en cuenta no sólo el personal que entra y sale de la empresa, sino también aquel que entra y sale de cierto nivel jerárquico o de determinado puesto. Este tipo de rotación, por ejemplo, en cierto puesto, puede implicar o no entrada o salida de la empresa ya que ese puesto puede cubrirse por personal externo o por personal interno.

Este hecho implica la necesidad de diferenciar entre la rotación de personal que implica entrada y salida de la empresa, que se corresponde con la definición que nos dan Davis y Newstron (2002) de rotación de personal y, aquella que puede darse dentro de la misma empresa. Es decir, la rotación en el puesto de trabajo o movilidad interna del personal tal y como se refleja en Reyes Ponce (2007). La gran diferencia es que la rotación de personal implica una salida y una entrada en la empresa, mientras que la rotación en el puesto de trabajo o movilidad interna del personal puede darse dentro de la misma empresa.

La rotación de personal no solamente nos da una idea acerca de los recursos humanos dentro de la empresa, sino que también es un indicador acerca del estado en el que se encuentra de la organización. La fórmula de este índice de rotación (R) dentro de un período determinado es:

$$R = \frac{\frac{1}{2} \text{ del número de entradas más salidas}}{\text{Número total de trabajadores en la unidad}}$$

Lo ideal, según Reyes Ponce (2007), es que este índice sea bajo, aunque se considera sano para la empresa que exista cierta rotación de personal. Esta rotación ha de ser controlada y tener en cuenta que, en caso de aumentar, se deberían estudiar las causas de dicho aumento ya que puede deberse a algún problema de la empresa.

2. Ventajas e inconvenientes

Aunque la rotación laboral se realice de manera controlada, la rotación conlleva ciertos inconvenientes y ciertas ventajas. Según Reyes Ponce (2007), desde la perspectiva de la empresa, entre los principales inconvenientes encontramos el que más puede preocupar a las organizaciones; el coste. El coste fijo en la rotación es el de la selección de la nueva persona, independientemente de la causa de desocupación. Esta selección de nuevo personal implica el proceso de selección, el proceso de adaptación y formación del nuevo empleado, así como el coste de una especial supervisión al inicio de la actividad laboral. A esta serie de gastos habría que sumar, en función de la causa de desocupación del puesto de trabajo (renuncia del trabajador, despido...), algunos otros costes, como por ejemplo la indemnización por despido.

Así mismo, otro inconveniente para la organización a destacar sería la falta de integración y de coordinación (Reyes Ponce, 2007). Cambiar de personal constantemente conlleva que las personas no logren integrarse de todo dentro de la organización, generando un clima laboral que puede resultar desfavorable. También afectará a la coordinación entre los trabajadores, ya que, en según qué empleos, el trabajo en equipo es fundamental y la rotación de personal puede perjudicar gravemente esta forma de trabajar.

No obstante, la rotación puede también tener ciertas ventajas. Entre ellas, encontramos que para la empresa esta rotación puede suponer un ahorro de costes, ya que los salarios de las personas que entran son inferiores que aquellos que conforman la plantilla fija de la organización. Así mismo, también se reducen costes en materia de indemnizaciones. Otra ventaja que podríamos

destacar podría ser la entrada de personas con nuevas ideas o con nuevos conocimientos, que pueden aportar a la empresa un valor añadido⁴.

Una vez analizados tanto los inconvenientes como las ventajas, así como la información anterior, es posible decir que los inconvenientes son mayores que las ventajas. Por ello, dentro de las empresas se debe de tener bastante en cuenta, en la gestión de recursos humanos, la rotación de personal, ya que los inconvenientes que hemos nombrado anteriormente pueden terminar afectando de forma notable a la empresa.

3. Causas de la rotación laboral

Las causas de la rotación de personal dentro de una empresa son variadas. Según Reyes Ponce (2007), estas causas se pueden clasificar en forzosas y voluntarias.

Dentro de las causas forzosas encontramos algunas evidentes, como pueden ser la rotación de personal causada por el fallecimiento de un trabajador, así como por la jubilación de trabajadores. Otras causas forzosas evidentes podrían ser la declaración de incapacidad de algún trabajador.

Entre las causas de la rotación voluntaria del trabajador encontramos que pueden ser por voluntad del trabajador, es decir, por renuncia voluntaria del mismo, así como por voluntad de la empresa, o lo que es lo mismo, por despido. En este caso, lo interesante es analizar el porqué de la renuncia voluntaria del trabajador, ya que a veces las causas de estas renunciaciones destapan problemas dentro de las organizaciones de los que no se tenía conocimiento.

Además de las causas propuestas por Reyes Ponce (2007), podemos incluir una razón más dentro de las causas forzosas en el panorama actual laboral. Esta es el límite de meses establecido el artículo 15 del ET. Dicho límite es de 12 meses dentro de un período de 18 meses, es decir, cuando se cumplen estos 12 meses trabajados por medio de un contrato temporal, este contrato debería pasar a ser un trabajador contratado de forma indefinida. Como en la actualidad la mayoría de empresas prefiere trabajar con un mercado externo de trabajadores más flexible (Bericat, 2019), este artículo ha limitado la presencia de trabajadores en muchas empresas. Sin embargo, el fin último de este artículo es totalmente diferente, ya que su cometido principal era frenar la contratación temporal y ponerle un límite y de esta forma, terminar favoreciendo la contratación indefinida. En cambio, en la práctica, este artículo se ha utilizado como barrera para los trabajadores que son conscientes de que el trabajo que se encuentran realizando tiene fecha de caducidad.

⁴ (http://vinculando.org/empresas/propuesta_para_reducir_el_indice_de_rotacion_de_personal.html)

Así mismo, dentro de empresas de trabajo temporal, este límite también se encuentra bastante presente. Una vez que un trabajador cumple este tiempo límite en una empresa, se pasa a otra y así sucesivamente hasta que puede volver a la anterior. Imaginemos la siguiente situación: un trabajador encuentra trabajo en una fábrica como parte de una cadena de montaje mediante un contrato temporal de seis meses. Transcurrido este periodo, este contrato se amplía a otros seis meses, es decir, un total 12 meses. Una vez se cumple este plazo, el trabajador debe abandonar la fábrica, ya que de otra forma la empresa debería de ofrecerle un contrato indefinido. El trabajador pasa a otra empresa para ocupar un puesto como mozo de almacén durante otros seis meses, y de esta forma, se cumplen los 18 meses. Una vez pasado este tiempo, el trabajador puede volver a la fábrica y volver a trabajar de forma legal hasta 12 meses.

Tal y como aparece reflejado en la Figura 1, una vez se termina el plazo, el trabajador puede volver a la ocupación 1. De esta forma, la rotación de personal, aunque se aborda principalmente desde el punto de vista de la empresa, es necesario también abordarla desde el punto de vista del trabajador ya que son situaciones como esta la que provocan que los trabajadores no puedan conseguir estabilidad laboral y que terminan llevándolos a cambiar de trabajo con frecuencia.

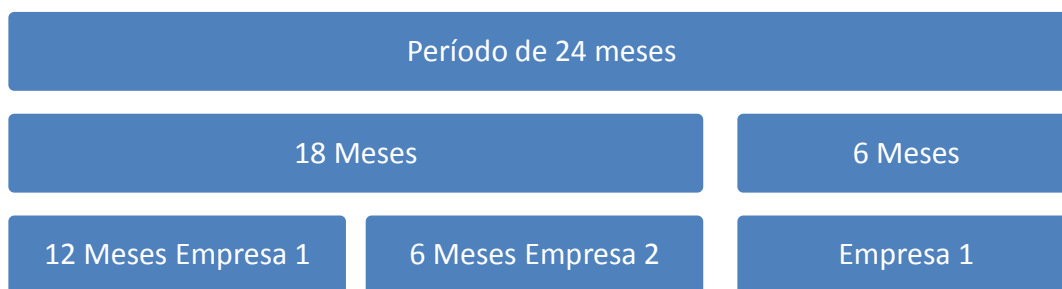


Figura 1. Esquema de rotación laboral.

4. Efectos y consecuencias de la rotación laboral

Las altas tasas de rotación que se han venido dando en los últimos años han generado una serie de consecuencias y efectos entre los trabajadores (Felgueroso, García – Pérez y Jansen, 2018). Como ya se ha comentado, el número de los contratos temporales se ha ido incrementando significativamente en los últimos años, en parte debido a la necesidad de flexibilidad por parte de las empresas y también, al fracaso de las leyes que han intentado contrarrestar sus efectos. Uno de estos intentos fue, al menos en parte, la reforma del artículo 15 del ET, cuya intención era limitar el uso de la contratación temporal estableciendo un límite de uso de esta modalidad contractual. En la práctica, esta iniciativa ha creado una rutina dentro de las empresas de contratar empleados

mediante contratos temporales y, una vez que superan el límite temporal señalado en el artículo, no renovarlos.

De acuerdo con Felgueroso et al. (2018), una de las consecuencias de esta preferencia por la contratación temporal, que favorece la rotación de personal, es que a partir de unos siete u ocho contratos temporales en diferentes organizaciones, se reduce la probabilidad de lograr la contratación indefinida.

Además de afectar a nivel profesional a los trabajadores, este tipo de situaciones pueden terminar afectando a nivel personal. Puede afectar a la motivación de los trabajadores según estudios⁵ que indican que existe correlación entre la motivación del personal y el elevado índice de rotación de personal. Estos estudios se refieren a la rotación de personal cuya causa es la renuncia voluntaria del trabajador. Es decir, un trabajador cuya motivación sea baja o escasa tendrá más tendencia a la rotación ya que intentará buscar otro trabajo.

Así mismo, la rotación de personal que tiene como origen una serie de contrataciones temporales, también tiene otro tipo de consecuencias a nivel personal y profesional dentro de los jóvenes. Este tipo de situaciones generan inestabilidad, principalmente para los jóvenes ya que les dificulta la obtención de un empleo estable. Esta falta de empleo estable genera que a nivel profesional se vean perjudicados como se ha mencionado anteriormente, pero también a nivel personal ya que tampoco pueden comenzar sus proyectos de vida puesto que no tienen estabilidad. En definitiva, la rotación de personal se puede abordar desde varias perspectivas, como es la de la empresa. Desde este punto de vista lo importante es tenerla controlada y que sus niveles sean los que se consideren óptimos. Desde la perspectiva de los trabajadores, la rotación puede verse como una falta de motivación por el trabajo o como una obligación, o lo que es lo mismo, puede ser causada por voluntad del trabajador o por circunstancias que se escapen de su control, es decir, forzosa.

5. Generación Millennial

Una vez analizadas las condiciones del mercado laboral, sus efectos y consecuencias, se hace necesario el análisis de la generación objeto de estudio en el presente trabajo.

La generación Millennial es aquella que comprende a todos aquellos jóvenes nacidos entre los años 1980 y 2000, es decir, a todos aquellos que a día de hoy tienen entre 19 y 39 años (Núñez, Ravina y Ahumada, 2018). Esta generación es considerada un fenómeno sociológico debido al entorno tecnológico en el que han crecido. Son individuos que han vivido todos los cambios que

⁵ (http://vinculando.org/empresas/propuesta_para_reducir_el_indice_de_rotacion_de_personal.html)

han ido modificando nuestra sociedad de forma brusca y a los que se han ido adaptando a medida que crecían.

Es la generación de las redes sociales, las manejan con soltura y se desenvuelven notablemente bien, por este motivo para ellos los trabajos que incluyen el manejo de estas tecnologías suponen un sueño cumplido (Pérez Lanzas, 2019).

De acuerdo con el artículo que encontramos en el periódico de “El Mundo”⁶, a esta generación se la llama generación “perdida”, debido a la alta tasa de paro que sufren. Las personas que componen esta generación, a pesar de no encontrar trabajo, tienen estudios superiores y esto hace que su forma de ver la vida sea sustancialmente diferente a la de generaciones anteriores.

Esta generación ve el trabajo como un “medio y no como un fin”, es decir, que esperan conseguir un trabajo que les permita realizar y cumplir una serie de metas u objetivos, sin la necesidad de que el trabajo en cuestión sea una de estas metas. Buscan vivir experiencias, vivir el presente y no poseer bienes que les garanticen seguridad, como generaciones precedentes.

La volatilidad del entorno en el que se desarrollan ha ayudado a que estos jóvenes sean conscientes de que todo puede cambiar fácilmente, es por eso, que lo que buscan es esa necesidad de presente antes que de futuro.

Finalmente, además de esa visión del trabajo como medio y no como un fin en sí mismo, lo que prefieren es un entorno laboral agradable y ocupar un puesto en el que se sientan cómodos. Es decir, priorizan sus deseos con respecto al trabajo frente a lograr un puesto que pueda resultar útil pero que no se sientan cómodos.

Esta generación tiene su propio punto de vista, así como unas necesidades propias que las generaciones anteriores no tenían, tienen valores diferentes y una nueva visión vital que desdibuja los límites de conceptos como la emancipación o el matrimonio.

⁶ (<https://www.elmundo.es/eme/diseno/2018/06/14/5b214755268e3e6e418b4624.html>)

III. ESTUDIO EMPÍRICO

6. Objetivo

El objetivo del presente Trabajo Fin de Grado es analizar la rotación laboral, voluntaria y forzosa, en jóvenes de entre 16 y 35 años (generación Millennial), profundizando en las causas de dicha rotación.

7. Método

7.1. Participantes

El estudio se ha llevado gracias a la participación voluntaria y anónima de 136 personas de entre 16 y 35 años. Todos los participantes tenían que contestar a una serie de preguntas de contenido sociodemográfico. Posteriormente, en función de si la persona había tenido o no experiencia laboral, se le derivaba a un grupo de preguntas u otras relacionadas con el ámbito laboral (ver Anexo I).

El único criterio de inclusión para poder participar en el estudio fue la edad (i.e., tener entre 16 y 35 años), no existiendo restricciones en cuanto al género, nivel de estudios o el sector de actividad. Así mismo, el diseño de la encuesta hizo posible que carecer de experiencia laboral no fuera un criterio de exclusión. Este rango de edades se eligió en base a lo dispuesto en Núñez et al. (2018), que engloba a la generación Millennial. Para poder adaptarlo a las necesidades del estudio se tomaron como referencia a los jóvenes nacidos entre 1985 y 2003 y, de esta forma, llegar a una muestra más representativa.

7.2. Instrumentos de evaluación

El cuestionario diseñado para llevar a cabo el presente estudio incluía preguntas relacionadas con variables demográficas (género, edad, nivel de estudios), preguntas relacionadas con su experiencia en el ámbito laboral y finalmente, preguntas que se correspondían con sus expectativas laborales. Aquellos que carecían de dicha experiencia pasaban directamente a responder preguntas relacionadas con estas expectativas dentro del mundo laboral.

El grupo de participantes que sí tenía experiencia laboral contestó preguntas que tenían que ver con las causas de finalización de sus contratos, el número de puestos de trabajo que habían ocupado, el sector de actividad en el que habían llevado a cabo principalmente su actividad laboral y preguntas basadas en su propia percepción a la hora de saber si podrían continuar en ese puesto de trabajo, si querían continuar en el mismo o, de no haber continuado, qué habría sido necesario para

poder seguir ocupando ese puesto de trabajo. Finalmente, además de contestar estas preguntas acerca de su realidad laboral, terminaban contestando una serie de cuestiones acerca de sus expectativas del mundo laboral, es decir, las cuestiones que los participantes sin experiencia alguna en el mundo laboral habían contestado de forma directa.

7.3. Procedimiento

Una vez analizada la bibliografía más relevante sobre el tema en cuestión, la rotación laboral, y habiendo delimitado los objetivos, se procedió al diseño del cuestionario.

El cuestionario se desarrolló mediante el uso de la plataforma Google Drive. Esta plataforma generó un enlace a través del cual se podía acceder a realizar la encuesta de forma anónima.

El lanzamiento de la encuesta tuvo lugar el 29 de octubre del presente año a través de la aplicación Whatsapp a los contactos de la autora del trabajo. A su vez, se solicitó a varias personas que difundieran la encuesta a través de este mismo medio a sus propios contactos. A través de este medio se obtuvieron 50 respuestas.

Posteriormente, la encuesta se compartió a través de las redes sociales Facebook y Twitter, solicitando a sus participantes la difusión entre sus contactos. El plazo para la cumplimentación del cuestionario finalizó el 7 de noviembre a las 12 de la mañana, habiéndose obtenido un total de 136 respuestas.

7.4. Análisis de datos

La plataforma Google Drive volcó los datos en una hoja de cálculo Excel, a partir de la cual se llevó a cabo un análisis descriptivo de las preguntas que aparecen en el cuestionario (demográficas, condiciones laborales y expectativas de los participantes).

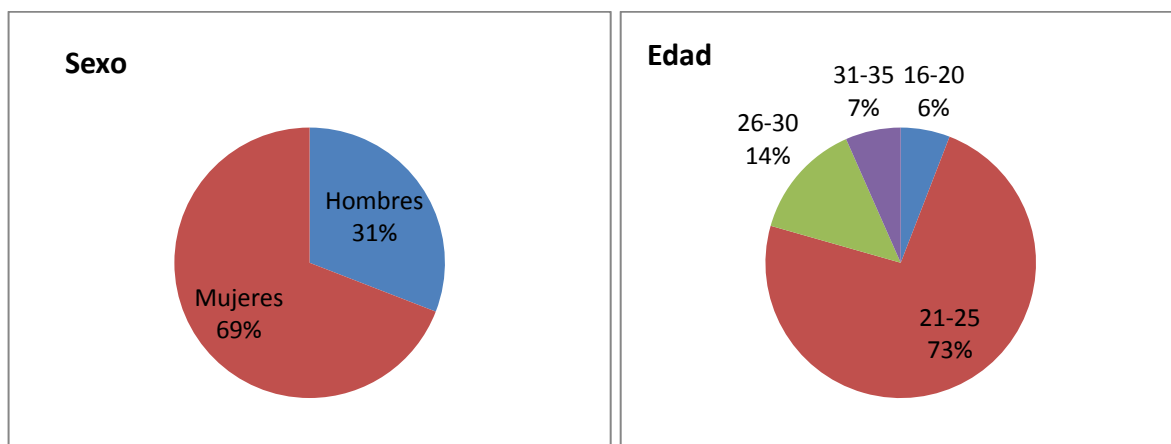
8. Resultados

8.1. Análisis descriptivo

8.1.1. Características sociodemográficas

Como podemos observar en las Figuras 2 y 3, la mayoría de los participantes son mujeres (70%). En lo que respecta a la edad, el grupo más numeroso es el comprendido entre los 21-25 años (73%), seguido del de 26 a 30 años (14%). Por lo que se refiere al nivel de estudios (Figura 4), el grupo más numeroso es aquel que cuenta con estudios universitarios (58%), seguido del grupo con

estudios de formación profesional (21%), de bachillerato (18%) y finalmente, el 3% sólo con Educación Secundaria Obligatoria (en adelante ESO).



Figuras 2 y 3. Características sociodemográficas: Sexo y edad

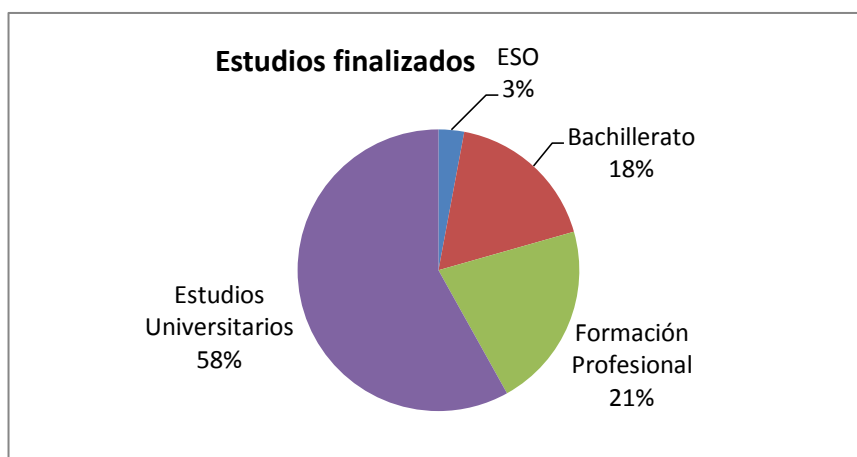


Figura 4. Características sociodemográficas: Estudios finalizados

8.1.2. Análisis de las condiciones laborales

La mayoría de los participantes en el estudio (81%) contaba con al menos una experiencia laboral a lo largo de su vida. Así mismo, en relación con la edad predominante, todos los jóvenes de entre 21 y 24 años han tenido al menos una experiencia laboral.



Figura 5. Experiencia laboral

La Figura 6 muestra que el 36% de los jóvenes participantes se encuentra solamente trabajando, si bien es necesario destacar que existe un porcentaje muy alto (30%) de jóvenes que compaginan trabajo y estudios.

En lo que respecta a la última experiencia laboral (Figura 7), hay una mayoría que se encuentran trabajando (62%), aunque como se ha comentado en el párrafo anterior, en este grupo se incluirían aquellos que o bien solo trababan, o bien trabajan y estudian.

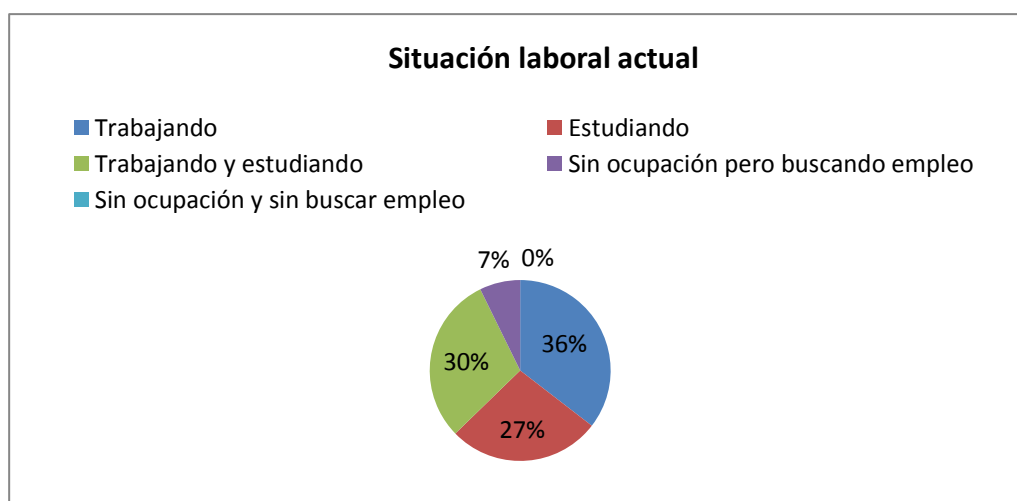


Figura 6. Situación laboral actual de los participantes

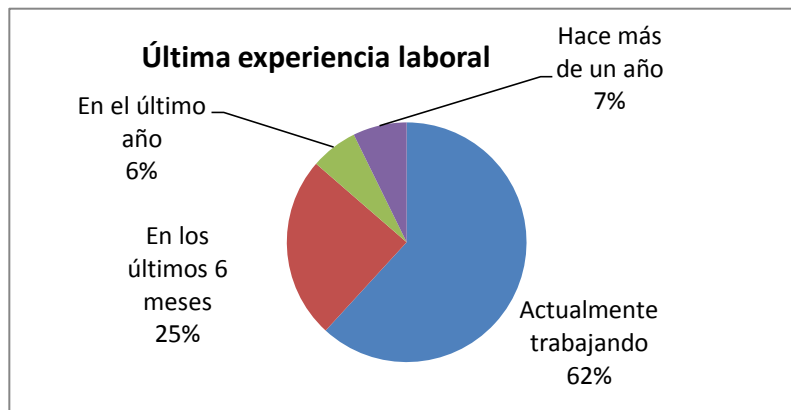


Figura 7. Última experiencia laboral

La práctica totalidad de los encuestados (91%) ha trabajado en una o dos organizaciones durante el último año (Figura 8), lo que estaría indicando que su rotación laboral no es muy acusada.



Figura 8. Número de organizaciones en las que han trabajado durante el último año.

En lo que respecta a los motivos que pueden originar la finalización del contrato (Figura 9), encontramos que el cumplimiento del plazo establecido en el contrato es la más numerosa entre las respuestas de los participantes (55%). La segunda causa que más se repite es la de finalización de un contrato por voluntad propia (31%).

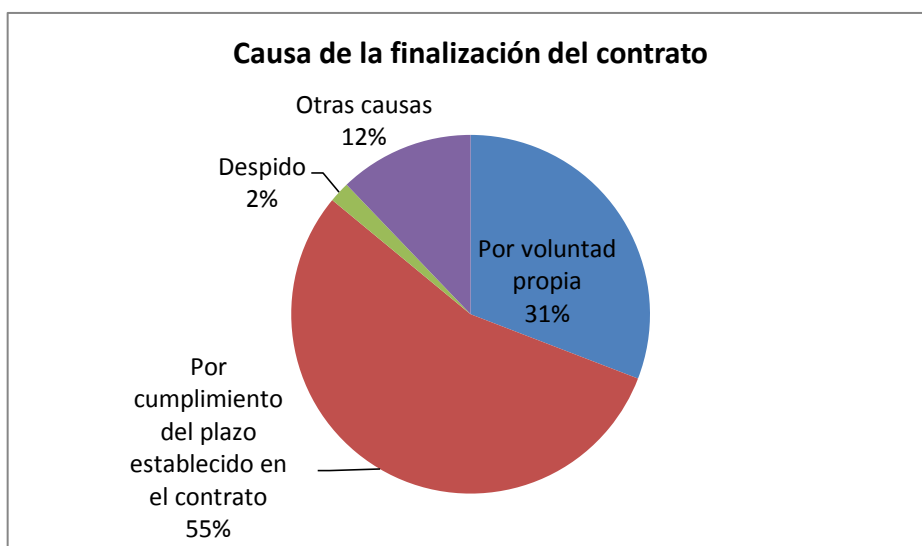


Figura 9. Principal motivo para la finalización del contrato.

En el cuestionario también se solicitaba a los participantes que señalasen su grado de satisfacción con estos empleos temporales (Figura 10). Se observa que en torno al 60% hubiese querido continuar, mientras que el 40% hubiera renunciado. renunciar puede darnos qué pensar en muchos aspectos, pero especialmente acerca de las condiciones de trabajo que tienen que tener para no querer continuar ocupando ese puesto. En la Figura 11, podemos ver que la causa que más se repite para renunciar al puesto de trabajo es la referida a las expectativas profesionales (39%), seguida de la incompatibilidad de estudios y trabajo (34%). El 15% alude a no cumplir con las expectativas personales y finalmente, el 12% a que el puesto ocupado no era de su agrado.

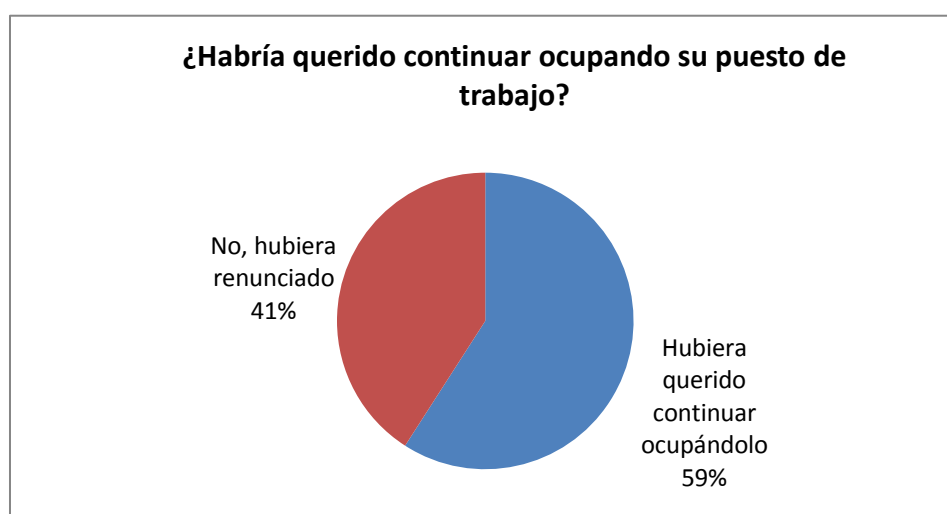


Figura 10. Renuncia o no al puesto de trabajo en caso de tener la posibilidad de continuar.

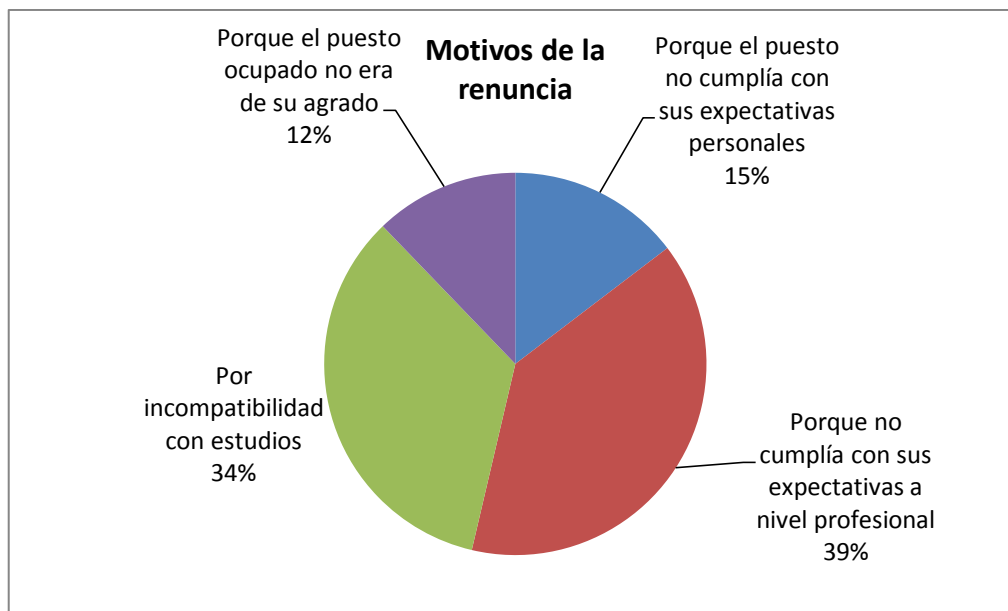


Figura 11. Motivos de renuncia en caso de no desear permanecer en el puesto de trabajo.

En relación a la formación recibida en las organizaciones en las que trabajan, el 25% señaló haber sido formado para desenvolverse en el mundo laboral (Figura 12). Destaca el hecho de que el 13% de los participantes considera poco útil la formación recibida.

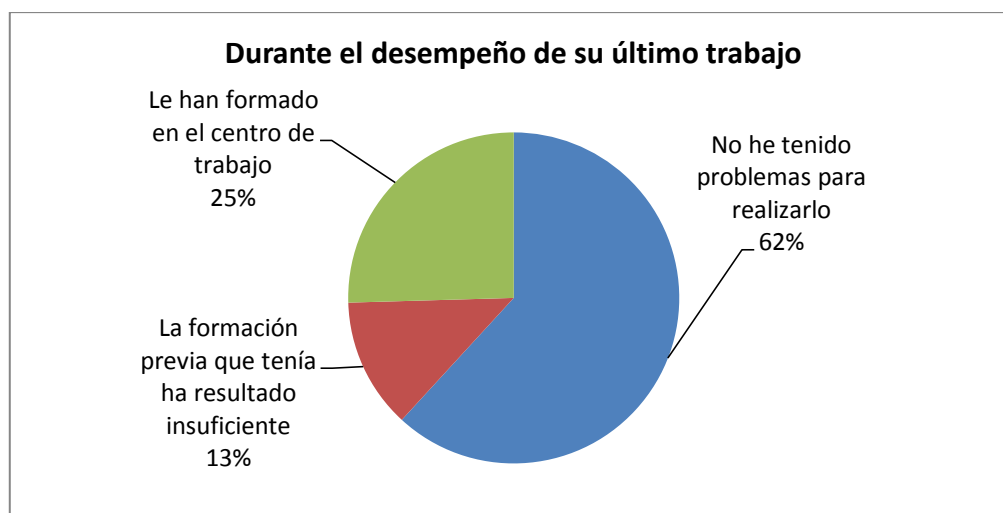


Figura 12. Formación y desempeño laboral.

Por otro lado, como se puede observar en la Figura 13, en el 45% de los casos, el puesto que dejaba el trabajador iba a ser posteriormente ocupado por otra persona. Esto quiere decir que, si bien las necesidades de personal en la empresa existían, en lugar de resolverse mediante contratación indefinida, se recurría a la realización de contratos temporales. Así mismo, dadas las características del sistema productivo español, basado en el turismo, se puede observar cómo el 42% informó que su puesto quedaba vacío una vez la temporada (verano o invierno) finalizaba.

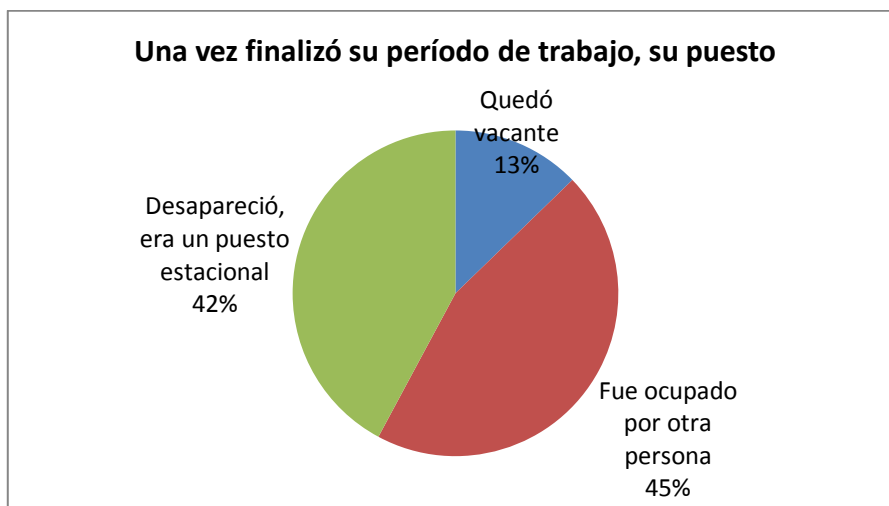
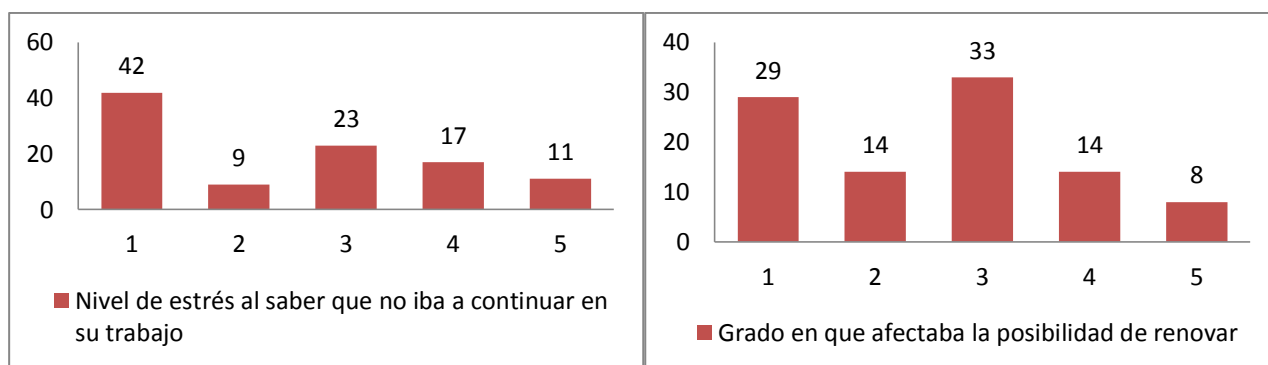


Figura 13. Naturaleza del puesto de trabajo.

8.1.3. Análisis de las expectativas

Los participantes tuvieron que contestar qué grado de estrés les provocaba saber que no iban a continuar en su puesto de trabajo. Como se observa en la Figura 14, la mayoría de los participantes respondió que no le causaba estrés el hecho de saber que no iba a continuar en su puesto de trabajo.

La respuesta que se identifica con la indiferencia es la siguiente más votada que, junto a la anterior suponen aproximadamente el 60% del total de las respuestas. Esto refleja que, en la actualidad, los jóvenes están ciertamente acostumbrados a no permanecer mucho tiempo en una organización, y parece que estas situaciones no les provocan ningún tipo de alteración emocional. Por otro lado, en la Figura 15, los encuestados tenían que decidir el grado en el que les afectaba la existencia de posibilidades de renovar su contrato en el puesto, aunque dichas posibilidades fuesen escasas. Al igual que en la pregunta anterior, las respuestas más numerosas se concentraron en torno a un grado de afectación nulo (nada) o indiferente. Ambas suman aproximadamente el 60% del total de respuestas y vienen a ratificar la situación anteriormente comentada de resignación frente a la contratación temporal.



Figuras 14 y 15. Grado de estrés que produce conocer que no va a continuar en su trabajo y grado en el que afectaba la posibilidad de renovar aunque fuera escasa.

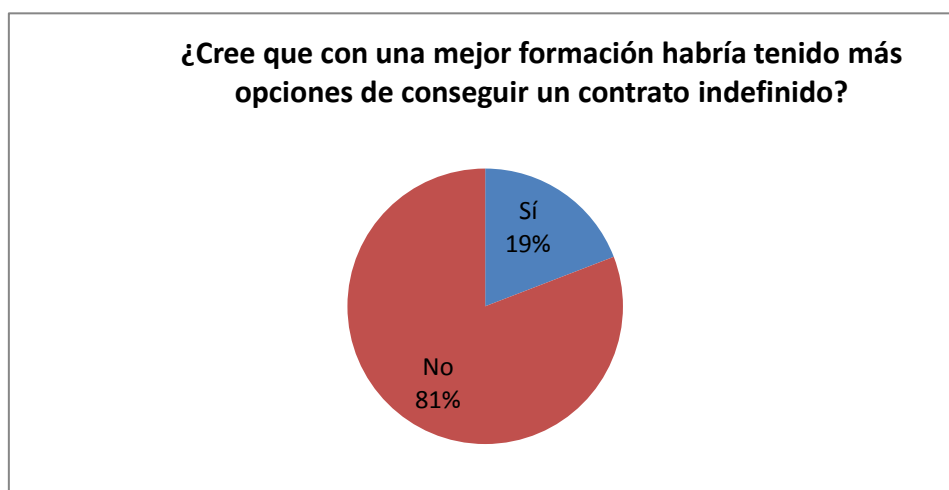


Figura 16. Influencia de la formación para conseguir un contrato indefinido.

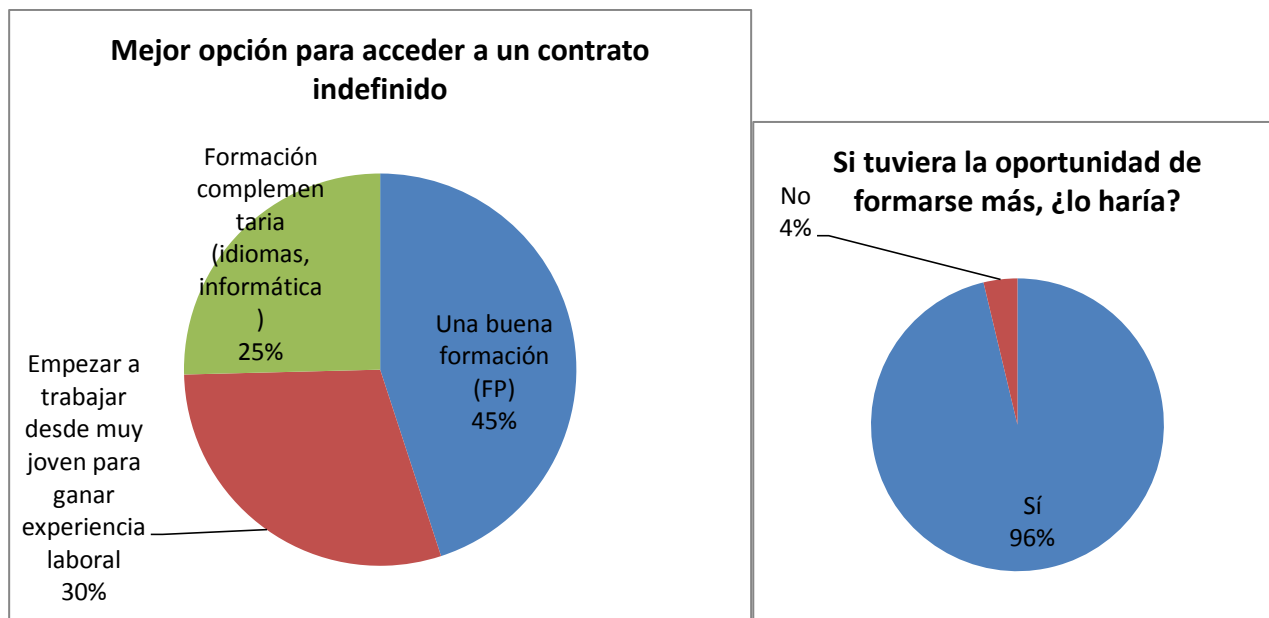
Una amplia mayoría de los encuestados respondió negativamente a la pregunta acerca de si con una mejor formación hubiesen podido conseguir un contrato indefinido (Figura 16). Esto quiere decir que para los participantes, una mejor formación no tiene por qué significar un contrato más estable, dando a entender que la temporalidad actualmente es lo habitual y que los contratos indefinidos son la excepción.

Al preguntarles por sus aspiraciones de estabilidad, tal y como queda reflejado en la Figura 17, a los jóvenes no les importa tener cierta rotación laboral en sus inicios profesionales, siempre que esto les permita poder optar a un puesto que resulte estable a largo plazo. Los jóvenes que priorizan la estabilidad para toda la vida suponen el 34% de todos los encuestados, es decir, un porcentaje relativamente bajo.



Figura 17. Expectativas laborales de los participantes.

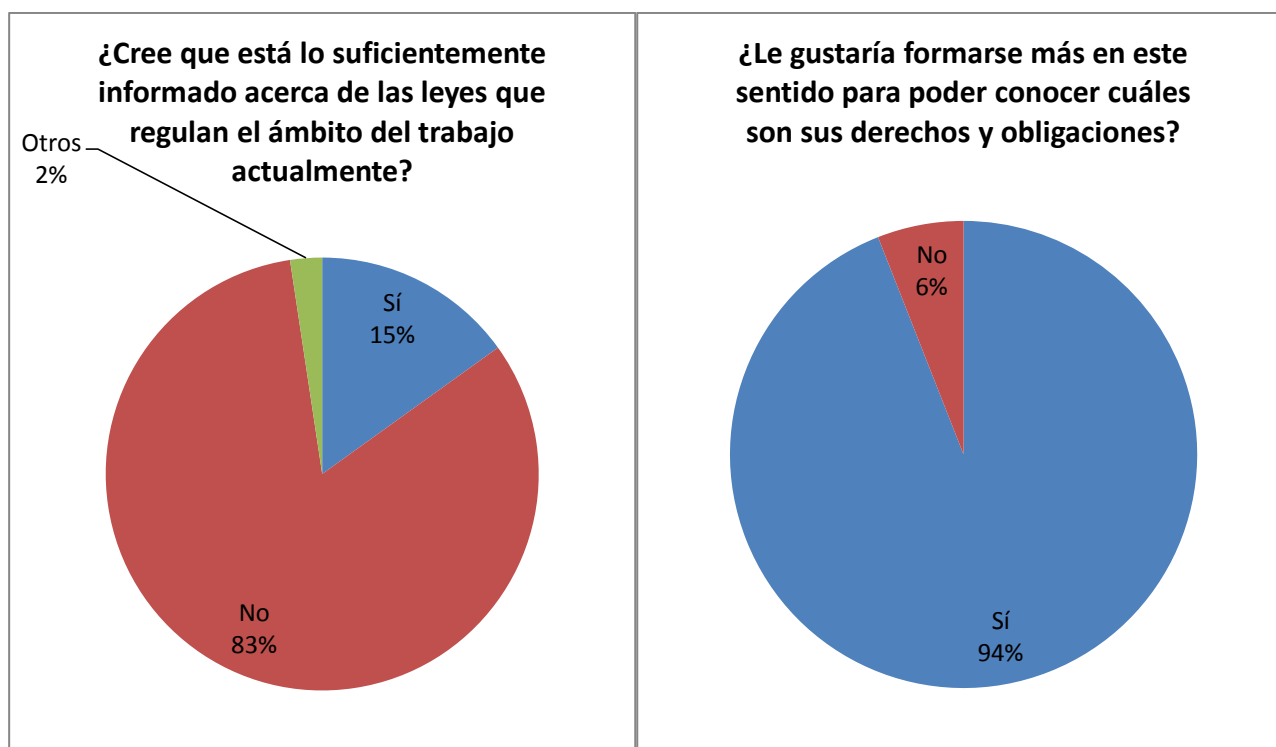
En relación con la pregunta anterior acerca de la relación entre formación y estabilidad, se encuentran los resultados reflejados en las Figuras 18 y 19. La mayoría de las respuestas, entorno al 45%, creen que una buena formación, ya sea formación profesional o universitaria, resulta clave a la hora de poder acceder a cierta estabilidad contractual. La segunda opción más votada es la experiencia, es decir, que el 30% de los jóvenes encuestados creen que ésta es clave para poder conseguir un empleo estable. Finalmente, el 25% cree que es la formación complementaria lo que puede llegar a marcar la diferencia entre optar a una modalidad contractual o a otra.



Figuras 18 y 19. Mejores opciones para conseguir un contrato indefinido y el deseo de formarse o no en caso de tener oportunidad.

En la Figura 19 se refleja cómo casi a la totalidad de encuestados le gustaría formarse más, es decir, si tuvieran la oportunidad de ampliar su formación o de formarse en algún aspecto nuevo, la aceptarían. Esta respuesta concuerda con lo reflejado en la Figura 18 puesto que, si sumamos las personas que creen en la formación como forma de alcanzar un contrato indefinido, obtenemos un total del 70%. Así, todas aquellas personas que creen que la formación resulta clave para alcanzar cierta estabilidad laboral, en caso de tener la oportunidad, optarían por formarse más y mejor.

En las Figuras 20 y 21 aparece reflejados los datos relativos a los conocimientos de los participantes sobre legislación laboral. Así, según aparece en la Figura 20, el 83% de los encuestados no considera que esté suficientemente al corriente acerca de las leyes que regulan este ámbito.



Figuras 20 y 21. Conocimiento de los participantes de las leyes laborales y, su deseo o no de formarse en este ámbito en caso de tener la oportunidad.

La última pregunta era acerca de sugerencias de mejora para la situación en la que se encuentran los jóvenes en la actualidad. Entre las respuestas obtenidas, las más frecuentes eran las relativas a la experiencia, un requisito que resulta complicado encontrar en jóvenes recién titulados que salen por primera vez al mercado laboral. Existe la posibilidad de que sí tengan experiencia, pero probablemente sea en sectores diferentes al de sus estudios.

Así mismo, otra de las razones más repetidas es la relativa a las oportunidades. Muchas de las respuestas se refieren a la falta de oportunidades que ofrecen los empresarios, en parte debido a la legislación laboral actual. Por este motivo, muchos de los participantes reclamaban que la legislación laboral se modificara a este respecto, para poder adaptarse a las necesidades sociales actuales.

Finalmente, algunas de las respuestas hacían referencia a la formación como solución al problema de encontrar un empleo digno. Hablan de la necesidad de formar en los puestos de trabajo, así como en materia laboral a edades tempranas. También hacen referencia al método educativo, ya que ven necesario incorporar asignaturas que versen sobre tecnología específica que los estudiantes van a usar en sus trabajos el día de mañana.

IV. Discusión y conclusiones

9. Discusión

El objetivo del presente trabajo era analizar el fenómeno de la rotación laboral, voluntaria y forzosa en jóvenes de 16 a 35 años, haciendo hincapié en sus principales causas.

Dada la importancia que tiene el trabajo en la sociedad actualmente, resulta interesante averiguar si este fenómeno de la rotación laboral puede resultar beneficioso a la hora de ganar experiencia laboral, o puede resultar verdaderamente perjudicial sobre todo en el colectivo objeto de estudio, en este caso los jóvenes o la denominada generación Millennial (Núñez et al., 2018). Se eligió limitar el estudio a este colectivo debido a su vulnerabilidad dentro del mercado de trabajo. Esta situación se debe, al menos en parte, a las reformas laborales mencionadas previamente (Arrazola et al., 2018).

Cuando un joven consigue un trabajo, consigue una estabilidad económica que le permite su desarrollo personal y profesional. Cuando la estabilidad en el trabajo no existe, este joven no puede desarrollarse por sí mismo en ninguna de las dos esferas, quedando gravemente perjudicado a nivel social, personal y profesional. Una rotación laboral voluntaria puede favorecer este desarrollo, pero la rotación forzosa obliga a los jóvenes a depender de terceras personas, en vez de sí mismos, pues carecen de la estabilidad que puede proporcionar un trabajo.

Esta situación laboral precaria es la que motiva principalmente la realización de este estudio que ha permitido profundizar en la realidad laboral actual de los jóvenes de la denominada generación *Millennial*. De acuerdo con Núñez et al. (2018), esta generación comprende a jóvenes nacidos entre 1980 y 2000, es decir, personas que en la actualidad tienen entre 39 y 19 años respectivamente.

En relación al perfil sociodemográfico de los participantes, los resultados muestran que en su mayor parte son mujeres, con edades comprendidas entre los 21 y los 24 años y con estudios universitarios.

Por lo que respecta a su experiencia laboral, ocho de cada 10 encuestados reconocen tener experiencia laboral, y en torno al 60% se encuentran trabajando en el momento de participar en el estudio. Más de la mitad de los jóvenes con experiencia laboral, reconoce que su contrato era temporal y que, una vez cumplido el plazo estipulado, la relación laboral con la organización se extinguió.

más de la mitad de los jóvenes tuvieron un contrato temporal vieron cómo su contrato con la empresa finalizaba por cumplimiento del plazo, es decir, que el 55% de los contratos al menos era de carácter temporal. Por lo tanto, el estudio va a mostrar una temporalidad que va a ser como mínimo del 55%. Aunque la mayoría habría deseado continuar trabajando, en torno al 40% reconoce que habría renunciado en caso de que el contrato no hubiese acabado, debido especialmente a que el puesto no se ajustaba a sus expectativas profesionales o a que resultaba complicado compaginarlo con los estudios.

Al analizar lo que ocurría con esos puestos de trabajo una vez finalizado el contrato, el 42% de los participantes señaló que eran empleos con carácter estacional y, por tanto, no iban a ser cubiertos por otro trabajador de manera inmediata. En cambio, el 46% reconoció que, al finalizar su contrato, el puesto iba a ser cubierto con otra persona, es decir que, aunque el puesto no tenía carácter temporal, se cubría mediante la modalidad contractual temporal. Estos datos irían en la línea de lo apuntado en el marco teórico sobre el uso inadecuado del contrato temporal (Roberto, 2019). Según Felgueroso et al. (2018), esta predilección por la temporalidad se debería a la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas y a la existencia de un máximo de contratación temporal, cuyo límite si se sobrepasa implica la contratación indefinida, algo que las empresas desean evitar para poder mantener dicha flexibilidad.

Resulta llamativo el hecho de que la inestabilidad laboral no parece repercutir en el nivel de estrés experimentado por los jóvenes participantes al saber que van a tener que cambiar de organización y las escasas opciones de renovar sus contratos laborales. Esto puede deberse al hecho de que sean percibidos como trabajos de oportunidad, que les sirven para mantener parte de sus gastos, antes de dar el salto definitivo al mercado laboral. Este sería el caso de aquellas personas que se encuentran estudiando y trabajando y que representan un 30% de los encuestados. Los trabajos de estos estudiantes son transitorios hasta conseguir un puesto de acuerdo a su formación. Estos datos nos permiten afirmar que, si bien existe una elevada rotación laboral en los jóvenes, en parte ésta es voluntaria. Además, en relación a sus aspiraciones de estabilidad, solo el 34% aspira a una situación estable para toda la vida, mientras que al resto no les importa tener cierta rotación laboral en sus inicios profesionales, siempre que esto les permita poder optar a un puesto que resulte estable a largo plazo, algo que viene a confirmar la idea de que la generación *Millennial* tiene una visión de la estabilidad laboral distinta a la de generaciones anteriores.

Además, también ha quedado de manifiesto que la formación es un aspecto fundamental para muchos de los encuestados, considerándola clave para alcanzar cierta estabilidad laboral. Resulta interesante el hecho de que ocho de cada 10 participantes no consideran que estén suficientemente al corriente acerca de la legislación laboral. A pesar de tener estudios superiores,

muchos de ellos no conocen la realidad laboral donde van a desarrollarse como profesionales, si bien muchos de ellos estarían dispuestos a formarse en este ámbito.

10. Conclusiones

La realización del presente estudio nos ha permitido aproximarnos a la rotación laboral de los jóvenes, un fenómeno mucho más complejo de lo que en un principio podía parecer. Para su comprensión, no es suficiente con definirlo, sino que es necesario entender la influencia del contexto social. En este caso, es imprescindible analizar la generación *Millennial* para poder entender este fenómeno. Tal como ha demostrado el estudio, los jóvenes aspiran a encontrar un trabajo que no sólo les permita vivir, sino que también les desarrollarse tanto a nivel profesional como personal (Sainz Álvarez, 2018).

Esta generación, que ha crecido en un entorno laboral que les otorga cierta estabilidad jurídica, pero que a la vez es voluble a causa de las innovaciones tecnológicas, es consciente de que la rotación laboral es una realidad, a veces incluso necesaria para poder ganar experiencia. Se ha afianzado la resignación a no poder conseguir un empleo estable, tanto es así que la inestabilidad que produce el no saber si se continúa en la empresa o no ha dejado de afectar psicológicamente a gran parte de estos jóvenes.

En la actualidad, los jóvenes no perciben el trabajo como hace unos años, y es esa nueva percepción la que ha conseguido que los jóvenes nos resignemos a rotar y a la inestabilidad que eso conlleva. Incluso, que no nos importe que se dé este cambio de empleo con frecuencia, ya que esta generación también se caracteriza por el deseo de vivir el presente y de disfrutar al máximo coleccionando recuerdos y experiencias en vez de sólo pensar en el trabajo. Es decir, el trabajo es la herramienta que nos permite cumplir nuestras metas y no es una meta en sí misma (Pérez Lanzas 2019).

Este contexto social hace necesario que la legislación se encargue de proteger a estas generaciones, velando por su desarrollo personal y profesional. El control sobre la rotación laboral podría significar un comienzo para poder lograr este objetivo. Lograr que los contratos laborales temporales se realicen exclusivamente para puestos de trabajo cuyo carácter es realmente temporal implicaría un gran avance para estos jóvenes.

Los jóvenes somos el futuro, pero para poder ser independientes y ciudadanos completos necesitamos, además de un voto de confianza, la oportunidad de que se nos deje demostrar nuestro talento a nivel profesional para poder, posteriormente, realizarnos a nivel personal.

V. Referencias

- Arrazola M., Galán S., y de Hevia J. (2018). *Desempleo juvenil en España: situación, consecuencias e impactos sobre la vida laboral de los adultos*. Papeles de economía española, Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes, 156, 62-75.
- Bericat Alastuey, C (2019). *La transformación de las relaciones laborales. Fundamentos teóricos de un proceso de cambio*. Zaragoza, España: Prensas de la Universidad de Zaragoza.
- CIS (2019). *Tres problemas principales que existen actualmente en España*. Recuperado de: http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Indicadores/documentos_html/TresProblemas.html
- Davis K. y Newstrom W. (2002). *Comportamiento Humano en el trabajo*. Editorial Mc Graw Hill.
- Felgueroso F., García – Pérez J. I. y Jansen M. (2018). La contratación temporal en España: nuevas tendencias, nuevos retos. *Papeles de economía española, Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes*, 156, 47-61.
- Ferreiro López A. (2015). *La doble escalera salarial*, ALABORALISTA. Recuperado de: <http://alaboralista.com/la-doble-escala-salarial/>
- López J. (2011). *Propuesta para reducir la rotación de personal*. Recuperado de: http://vinculando.org/empresas/propuesta_para_reducir_el_indice_de_rotacion_de_personal.html#vcite
- Malo A. (2018). *Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales*. Papeles de economía española, Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes, N° 156, pg. 146-158. Recuperado de: <http://www.funcas.es/Publicaciones/Sumario.aspx?IdRef=1-01156>
- Núñez Barriopedro E., Ravina Ripoll R. Y Ahumada Tello E. (2018). *Análisis de la situación actual de la felicidad corporativa de los Millennials en España, desde el barómetro del centro de investigaciones sociológicas*. Revista académica ECO, N° 18, pg. 1 – 22. Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/CParens/Revista/ECO/Numeros/18/01/01_ECO18.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *El gran problema del empleo en el mundo: Las malas condiciones de trabajo*. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang-es/index.htm
- Pedrero, F. (2006). *Se intensifica la rotación de personal*. El Universal. México.
- Pérez Lanzas, M. (2019). *Generación Millennial: el fenómeno sociológico de la época*. El mundo, 2019. Recuperado de: <https://www.elmundo.es/eme/diseno/2018/06/14/5b214755268e3e6e418b4624.html>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, Madrid, España, 24 de Octubre de 2015.

Reyes Ponce, A. (2007) *Administración de personal primera parte*. Editorial LIMUSA.

Roberto C. (2019). *¿Por qué se abusa del contrato temporal en España?* Recuperado de: <https://www.pymesyautonomos.com/vocacion-de-empresa/que-se-abusa-contrato-temporal-espana>