



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

JÓVENES: ¿DEMASIADO PREPARADOS?

Alumno/a: Jenifer Arco Martín

Tutor/a: Carmen Rodríguez Guzmán
Dpto: Organización de empresas, Marketing y Sociología

Junio, 2015

ÍNDICE

1.	RESUMEN	3
2.	ABSTRACT	4
3.	JUSTIFICACIÓN E INTRODUCCIÓN	5
4.	MARCO TEÓRICO	7
4.1.	Juventud	7
4.2.	Sistema educativo	8
4.3.	Mercado Laboral	11
4.4.	La segmentación del mercado de trabajo	13
4.5.	Jóvenes y mercado laboral	15
4.6.	¿Sobrecualificación de los jóvenes españoles?	17
5.	OBJETIVOS	21
5.1.	Objetivos generales	21
5.2.	Objetivos específicos	21
6.	METODOLOGÍA	22
7.	PLAN DE TRABAJO	25
7.1.	Primera fase: Selección de las informantes.	25
7.2.	Segunda fase: Contacto con los informantes.	25
7.3.	Tercera fase: Realización de las entrevistas	25
7.4.	Cuarta fase: Análisis e interpretación de los resultados	25
7.5.	Quinta fase: Extracción y redacción de las conclusiones.	26
8.	CRONOGRAMA	27
9.	UTILIDAD, APLICABILIDAD, RELEVANCIA Y VINCULACIÓN CON LA DISCIPLINA DEL TRABAJO SOCIAL	28
10.	CONCLUSIONES FINALES	30
11.	BIBLIOGRAFÍA	31
12.	ANEXO: Guion de entrevista	34

1. RESUMEN

El presente trabajo de investigación se centra en el estudio de jóvenes de la provincia de Granada, para conocer qué piensan acerca de la sobrecualificación, sobre la existencia de la misma o no en el territorio Español. Para ello, se comenzará con la definición de algunos conceptos importantes como son el de “juventud” y el de “generación”. Más adelante, se hará un repaso de la evolución del sistema escolar y de cómo ha afectado la entrada de la clase obrera al mismo, además, veremos cómo las distintas reformas laborales que se han llevado a cabo con el objetivo de acabar y/o reducir el desempleo juvenil, han conseguido aumentar más aún la precarización de este colectivo. Tanto la evolución del sistema educativo como las distintas reformas laborales llevadas a cabo, han dado lugar a un desajuste estructural entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, ya que muchos de los jóvenes que acceden a un empleo lo hacen en situaciones de temporalidad, inestabilidad laboral, etc., además de ocupando puestos de trabajo que no tienen relación con su nivel de formación, dando lugar a la sobrecualificación. Por lo tanto, se puede decir que la precariedad laboral de los jóvenes y la sobrecualificación que viven muchos de ellos están fuertemente relacionadas. Finalmente, nos centraremos en el fenómeno de la sobrecualificación, que es en lo que se centra nuestro estudio y se llevará a cabo una comparación según las vivencias profesionales de los individuos a entrevistar, siguiendo los siguientes criterios: género, nivel de formación, origen social, sector profesional y por último según al colectivo de pertenencia jóvenes (siendo estos/as los/as hijos/as) y adultos (padres y madres y de los/as mismos/as).

Palabras clave: Juventud, Generación, Sistema Educativo, Mercado Laboral, Reformas Laborales, Desempleo Juvenil, Sobrecualificación.

2. ABSTRACT

This research focuses on the study of youth in the province of Granada, to know what they think about overqualification, about the existence of it or not in the Spanish territory. To do this, we will begin by defining some important concepts such as that of "youth" and "generation". Later, we will review the evolution of the school system and how it has affected the entry of the working class at the same also see how the different labor reforms that have been carried out with the aim of ending and / or reduce youth unemployment, have managed to further increase the precariousness of this group. Both the evolution of the educational system and the various labor reforms, have led to a structural mismatch between the education system and the labor market, since many of the young people who take up work they do in situations of temporary, job instability, etc., in addition to taking jobs unrelated to their level of training, leading to the overqualification. Therefore, we can say that the precariousness of youth and overqualification that many live are strongly related. Finally, we will focus on the phenomenon of overqualification, which is what our study is focused and conducted a comparison according to the professional experiences of individuals to interview, using the following criteria: gender, level of education, social origin professional and last sector according to the collective youth membership (being children) and adults (parents and cuddles).

Key words: Youth, Generation, Education System, Labor Market, Labor Reforms, Youth Unemployment, Overqualification.

3. JUSTIFICACIÓN E INTRODUCCIÓN

España es el segundo país de la Unión Europea con mayor tasa de desempleo, estando en cabeza en el desempleo juvenil, con una tasa del 53,7%, incluyendo en este cómputo a jóvenes con edades comprendidas entre los 15 y 24 años (Comisión Europea, 2014:6). Además, los jóvenes españoles se encuentran con otro gran problema, como es el de la sobrecualificación, es decir, muchos de los jóvenes que encuentran empleo, están sometidos a un puesto de trabajo inferior a su nivel de formación, lo que genera una insatisfacción laboral de los mismos. En general, podemos decir que los jóvenes atraviesan una mala situación laboral por dos motivos: primero porque no encuentran empleo y segundo porque si lo encuentran es en situaciones de precariedad. Por otro lado, nos encontramos que hay autores como por ejemplo Villar, que nos dice que nuestros jóvenes son la generación mejor preparada de la historia, ya que han disfrutado de un proceso formativo más largo que generaciones anteriores al igual que presentan una mayor proporción de titulados universitarios. Por todo esto, este proyecto de investigación pretende abordar la percepción que tienen dos generaciones (padres e hijos), sobre el fenómeno de la sobrecualificación, en la provincia de Granada.

Dado que la precariedad laboral y la sobrecualificación van cogidas de la mano, en nuestro marco teórico se ha hecho una revisión bibliográfica para intentar aproximarnos al comienzo de la precarización laboral de los jóvenes españoles, donde observamos que este proceso se inicia en los años 80. Haciendo una revisión por algunas de las reformas laborales que se han llevado a cabo en nuestro país, podemos observar como todas ellas han ido precarizando la situación laboral de los jóvenes como del resto de los trabajadores. En resumen, las reformas laborales que se han desarrollado durante estos años en nuestro país han promocionado la contratación temporal como una forma de creación de empleo, han aumentado en tiempo y en edad los contratos de formación y han beneficiado a los empleadores, teniendo bonificaciones por contratación y disminuciones de los costes de despido. En conclusión todas las reformas laborales que se han desarrollado desde los años 80 han beneficiado al empleador y han incrementado las condiciones de precariedad del empleado.

A lo largo de nuestro marco teórico se han tocado diferentes temas que están fuertemente relacionados, con el objetivo de aproximarnos a nuestro objeto de estudio que son los jóvenes y su situación frente al mercado de trabajo. Para ello, se ha explicado que no hay una sola juventud sino que hay tantas juventudes como orígenes y trayectorias sociales. Debido a ello, todos los jóvenes no tienen las mismas oportunidades ni en el terreno educativo ni en el mercado de trabajo, ya que el origen social del individuo es un factor que condiciona, por ejemplo en la elección de un tipo u otro de formación, además de la posibilidad o no de acceder a estudios informales y por consiguiente a la obtención de un “mejor” puesto de trabajo o no. Dado que este proyecto de investigación tiene como objetivo conocer y comparar las vivencias profesionales de dos generaciones (padres e hijos) haciendo distinción entre género, origen social, nivel de formación y sector laboral, se ha visto necesario tocar todos estos temas en el marco teórico para así poder tener conocimiento sobre ello y poder aproximarnos a la realidad una vez finalizado nuestro estudio.

Este trabajo se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, nos encontraremos con un marco teórico que consta de seis epígrafes (Juventud, Sistema Educativo, Mercado Laboral, Segmentación del Mercado Laboral, Jóvenes y Mercado Laboral y por último, ¿Sobrecualificación de los Jóvenes Españoles?). En segundo lugar, se pasará a explicar los objetivos de nuestra investigación siendo el objetivo general conocer la percepción de dos generaciones (padres e hijos) sobre el fenómeno de la sobrecualificación realizando un análisis en sus trayectorias profesionales. En tercer lugar, se explicará la metodología propuesta para llevar a cabo ésta investigación y así poder lograr los objetivos propuestos en la misma. En cuarto lugar, se establece un plan de trabajo que nos indica las fases a llevar a cabo durante el proceso de investigación. En quinto lugar, se llevará a cabo la relación existente entre el tema a investigar con la disciplina del Trabajo Social. Para finalizar, nos encontraremos con unas conclusiones finales sobre todo lo abordado en este proyecto.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. Juventud

En primer lugar, nos encontramos con la dificultad de definir el término “juventud”, porque como bien dice Bourdieu no hay una sola juventud, sino que existen distintas juventudes, dependiendo del sexo, de la clase social, de la relación con el sistema educativo, etc. (Bourdieu, 2000). Debido a esto no podemos considerar que todos los jóvenes son iguales y agruparlos como un grupo social porque tengan una variable en común, como es la edad. En definitiva, hay tantas juventudes como orígenes y trayectorias sociales; profundizar en ello implica atender tanto las relaciones de los jóvenes con su familia como las relaciones con el sistema educativo y con el mercado de trabajo (Martín Criado, 1997:174).

Con el fin de clarificar el concepto de “juventud”, es necesario hablar sobre el término “generación” de Karl Mannheim. Este nos dice que no podemos considerar una generación como un grupo concreto por el simple hecho de compartir una contemporaneidad cronológica pues una generación es un grupo delimitado por compartir unas mismas condiciones de existencia (Mannheim, 1990:52-53 citado por Martín Criado, 1998:80). De hecho, lo fundamental para Mannheim son las condiciones materiales y sociales a partir de las cuales se producen los individuos. Distinguir estas condiciones nos lleva a descartar cualquier concepto de generación que se base únicamente en la contemporaneidad cronológica, porque hay que tener también en cuenta la situación en la estructura social de los individuos. Y todo esto por dos razones: a) porque las experiencias que producen a los sujetos serán distintas según su posición en el espacio social; b) porque estas experiencias tendrán efecto distinto sobre los sujetos en función de sus distintas “formas de estratificación de la conciencia”, que también difieren según el origen social (Martín Criado, 1998:81).

Por su parte, Bourdieu, nos plantea que las diferencias de generación, son diferencias en el modo de generación y en las formas de producción de los individuos. Estas diferencias no afectan a toda la sociedad por igual, sino que afectan en la medida en que remiten las distintas condiciones materiales y sociales de reproducción de los

grupos sociales, que se limitan en cada momento, a grupos y campos concretos (Martín Criado, 1998:82).

De modo que las experiencias de los distintos acontecimientos pueden ser y suelen ser diferentes en cada persona. Por ejemplo, la crisis actual que estamos viviendo en nuestro país ha afectado y afecta de forma diferente a los distintos grupos de población. Esto, en gran parte, se debe a las diferencias existentes entre las condiciones materiales y sociales que tiene cada individuo. Por ello, en un futuro cuando se hable de esta crisis no podemos decir que todas las personas la han sufrido de la misma manera, porque según las condiciones que hayan tenido las personas, la habrán vivido de una forma u otra.

4.2. Sistema educativo

A finales de los años 70, el sistema educativo español sufrió una transformación: el aumento de la escolarización. Este aumento fue debido, por un lado, al crecimiento demográfico y, por otro lado, a un mayor porcentaje de individuos procedentes de la clase obrera que accedieron al sistema escolar (Martín Criado, 1998:123).

Hasta la implantación de la L.O.G.S.E., el sistema educativo español se estructuraba a partir de una bifurcación al final de la E.G.B., esta bifurcación consistía en la elección entre la F.P. (siendo la rama más desvalorizada y donde se solían matricular los jóvenes obreros hasta llegar a la edad para trabajar) o B.U.P. (siendo la vía privilegiada para poder tener acceso a la universidad). Aquí podemos observar cómo el origen social influye en la elección de una rama u otra, ya que las clases populares eligen en mayor proporción la F.P. (opción de estudios cortos, para llegar a un empleo antes) frente a las clases medias y altas. Esto en su mayor parte es debido a que las clases populares quieren terminar lo antes posible sus estudios para acceder lo antes posibles al “status de adulto” con las características que ello conlleva (Martín Criado, 1998:128-130).

Si nos centramos en los estudios universitarios nos encontramos con una subrepresentación de la clase obrera, una sobrerrepresentación de la clase alta y una clase media que representa una proporción similar a la que supone en la población

activa (Martín Criado, 1998:134). Además de la subrepresentación de la clase obrera en la universidad, hay que decir que los miembros que acceden a ella, lo hacen en estudios cortos como son las escuelas universitarias, al igual que cuando estudian en facultades lo hacen en las carreras con menor valor social, es decir, en los estudios más desvalorizados y con mayor tasa de desempleo (Martín Criado, 1998:135). Al contrario es lo que ocurre con la clase alta, ya que esta accedía a estudios de larga duración y con mayor prestigio (Santos Ortega & Martín Martín, 2012:95).

El aumento de escolarización, mencionado anteriormente, tuvo como consecuencia: la inflación de los títulos escolares, es decir, que los títulos pierden valor al haber más portadores de un mismo título. Esta inflación provocó a su vez una desvaluación del título académico en el mercado de trabajo. Generando un círculo vicioso: “si ahora valen menos, hay que acumular más para tener la misma cantidad que se tendría sin devaluación. Lo que a su vez aumenta la cantidad de titulados y vuelve a devaluar los títulos...” (Martín Criado, 1998:125).

La acumulación de los títulos escolares lo que genera es una lucha entre personas por poseer más títulos académicos, aunque la obtención de los mismos no te asegura un buen puesto de trabajo, porque esto está relacionado con el origen social de su poseedor. Como dice Bourdieu, “un título vale siempre lo que valen sus portadores, un título que se hace más frecuente se halla por este mismo hecho devaluado, pero pierde aún más valor cuando es accesible a personas <<sin valor social>>” (Bourdieu, 2000:147-148).

Si seguimos hablando de la inflación de los títulos escolares, hay que decir que durante mucho tiempo se pensó, que el aumento de educación acabaría con las desigualdades sociales, pero esto no fue así porque la inflación demostró, por un lado, que el aumento de la educación no tiene por qué suponer aumento de igualdad social ni mayor acceso de la población a posiciones elevadas, ya que como nos dice Bourdieu el sistema escolar contribuye a reproducir privilegios (Bourdieu, 2000:149). Y por otro lado, que un título escolar no tiene valor por sí mismo si no que depende del valor social de los que la producen. En otras palabras: un título escolar vale lo que vale el grupo de portadores del título. Cuando sólo accedían a la universidad aquellos con una posición social elevada, todo parecía funcionar como si fuese el título el que acreditase el valor

socialde esas personas, pero cuando accede la clase obrera a los estudios superiores, se ve claramente que con el título no basta (Martín Criado, 1998:138-139).

Este proceso de inflación/desvaluación del título escolar no afecta a todas las clases sociales por igual, del mismo modo que no todas las clases sociales tienen la misma opción de elegir entre una carrera de estudios sociales, tecnológicos, industriales, etc., ya que la elección de una carrera u otra esta fuertemente influenciada por el origen social.

En resumen, en el caso español, el origen de este proceso de inflación/desvaluación se debe a: (Martín Criado, 1998:139-140)

- a) El desarrollo económico de los 70 hizo que más grupos sociales pudieran acceder a una escolarización basada en la creencia de que los títulos escolares eran la causa del acceso a posiciones superiores.
- b) La redefinición de la división sexual del trabajo que supuso un acceso creciente de las mujeres en el sistema escolar.
- c) Por último, la extensión de la oferta de los estudios universitarios.

En general y como ya se ha dicho anteriormente, si es verdad que hubo mayores incorporaciones de la clase obrera en el sistema educativo, pero aun así, seguían habiendo desigualdades entre clases en el mismo; es más, estas desigualdades se reforzaron y se duplicaron tanto en la educación reglada y no reglada. Todo esto es debido a que los individuos pertenecientes a la clase obrera no podían permitirse elegir estudios de mayor tiempo de duración al igual que complementar sus estudios con formaciones no regladas (academias, estudio de idiomas, cursos de informática, etc.), ya que estas personas querían terminar lo antes posible sus estudios para poder acceder al mercado de trabajo, porque para ellos era una necesidad que las clases altas no tenían. Sin embargo, las clases altas accedían a estudios de mayor duración y complementaban sus estudios con formaciones no regladas, porque no tenían la necesidad de acceder lo antes posible al mercado de trabajo. Por lo tanto, la elección de una formación u otra está fuertemente influenciada por el origen social y la posición económica de los individuos (Martín Criado, 1998:142).

Dadas las desigualdades sociales existentes en el sistema escolar, dependiendo del origen social de las personas, es necesario ver, si estas desigualdades se siguen dando en el mercado de trabajo.

4.3. Mercado Laboral

Si echamos la vista atrás es posible que podamos entender por qué los jóvenes viven una situación de precariedad y de temporalidad en el mercado de trabajo. Para ello se hará un breve repaso sobre los diferentes procesos y sucesos con respecto al mercado de trabajo en España.

Si nos remitimos a finales de los años 70, observamos que España constituía un ejemplo representativo del modelo mediterráneo, con respecto al empleo juvenil. Las principales características de este modelo fueron: una escolarización breve y una entrada temprana al mercado de trabajo, donde los primeros empleos conseguidos abrían las puertas a trayectorias laborales largas y marcadas por una lenta promoción. Sin embargo, a partir de los años 80 y debido a la crisis de 1973, se destruyeron miles de empleos, se frenaron las nuevas contrataciones y las regulaciones laborales favorecieron a los cabeza de familia ante el despido, dificultando la inserción de los hijos. Desde entonces el paro juvenil, se convirtió en un drama social que afectó a los cohortes de jóvenes más abundantes de toda la historia española (Santos Ortega & Martín Martín, 2012:95-96). Este lento, pero inexorable proceso, se inicia con el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y con un real decreto de 1981, cuando se amplía la contratación temporal, reglamentándola como una medida de fomento del empleo juvenil y regulando los contratos de prácticas y de formación donde los empleadores tenían importantes bonificaciones. Sin embargo, el adelanto definitivo hacia la flexibilización del mercado de trabajo se produce con la subida al poder del P.S.O.E. que lleva a cabo una revolución liberal en la economía española. Pero el golpe definitivo a la estabilidad laboral lo da el Estatuto de los Trabajadores de 1984, que amplía las condiciones para poder realizar contratos de formación y de prácticas, además de extender la contratación temporal (Martín Criado:144-146). Durante la crisis de 1982 – 1985 se destruyeron dos millones de empleos fijos al igual que los empleos creados en este período fueron de duración determinada, es decir, empleos temporales. A principios de los 90, la tasa de temporalidad de nuestro país

triplicaba la media europea, siendo el 90 por ciento de los empleos creados de contratación temporal. El Real Decreto Ley 1/1992 (posteriormente convertido en Ley 22/1992), elevó la duración mínima de la contratación temporal de fomento del empleo, pasando así de los seis meses a los doce meses, en consonancia con el período mínimo cotizado para acceder a las prestaciones contributivas por desempleo. Pero de nuevo con la crisis, se destaparon los grandes fastos de 1982, que provocó la destrucción de empleos y como consecuencia el aumento de paro. Con la Ley 10/1994 de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, se inicia un proceso de progresiva recuperación del principio de causalidad en la contratación temporal, este autoriza el contrato para obra y servicio determinado y el eventual por circunstancias de la producción, como por ejemplo, para la recogida de aceitunas, la vendimia, etc., además, se legalizaron las Empresa de Trabajo Temporal (ETT). En resumen, se creó una nueva reforma para otra nueva crisis de empleo que amplía la temporalidad de los trabajadores (CC.OO., 2012: 46-52).

Más tarde con la Ley 63/1997 de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, se elimina la específica autorización del gobierno para utilizar la contratación temporal como medida de fomento del empleo y además se adoptan una serie de medidas orientadas a limitar el uso de los contratos temporales. Dos años más tarde, se promulga la Ley 29/1999, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, con el objetivo de mejorar el funcionamiento y las condiciones laborales de los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal. En 2002 el gobierno adoptó sin el acuerdo de las organizaciones sindicales la Ley 45/2002 de 12 de diciembre, que afectó al despido. Esta ley, reformó lo salarios de tramitación con el fin de facilitar el acceso a las prestaciones por desempleo, lo que supuso de facto una disminución de los costes de despido.

La Reforma de 2006, mediante el Real Decreto-Ley, de 9 de junio, tiene como referencia el Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo firmado en mayo de este año por el nuevo gobierno y los interlocutores sociales. Este acuerdo una serie de medidas generales orientadas a fomentar la estabilidad del empleo y la utilización adecuada de la contratación temporal (CC.OO., 2012: 53-57).

De nuevo, la Reforma Laboral de 2010 que establece como objetivos principales reducir la rotación laboral y la segmentación del mercado de trabajo, teniendo como colectivos prioritarios los parados de largo duración y los jóvenes. A través de esta reforma se intenta hacer más atractiva la contratación a las empresas creando facilidades para el despido, también crea un nuevo catálogo de bonificaciones a los empleadores para la contratación indefinida y para la formación, etc. En definitiva, esta reforma consiste en dar “premios” a las empresas a costa de incrementar la precariedad de los trabajadores (Santos Ortega & Martín Martín , 2012:105-106).

De acuerdo, con la teoría de la segmentación de trabajo, este proceso de reformas laborales puede leerse como el progresivo aumento del segmento secundario del mercado de trabajo, es decir, aquellos empleos caracterizados por la inestabilidad, la baja retribución, etc.

4.4. La segmentación del mercado de trabajo

Tras la realización de diferentes estudios sobre la segmentación del mercado de trabajo se ha demostrado que existe una pluralidad de marcos de contratación, es decir, que no hay un único mercado de trabajo. Cada mercado de trabajo se caracteriza por la existencia de barreras que dificultan el acceso a él, así como que se les diferencia de otros mercados. Algunos autores, señalan tres grandes tipos de mercado:

- a) El primario superior, caracterizado por ser específico de los empleos profesionales muy cualificados caracterizados por la movilidad laboral.
- b) El primario inferior, caracterizado por empleos estables de industria y servicios, de cualificación media y la mayoría de los puestos de trabajo se cubren por promoción interna de las empresas.
- c) El mercado secundario, caracterizado por empleos inestables, mal considerados y de baja retribución (Recio, 1995:98).

En resumen, el mercado laboral crea desigualdades en la sociedad debido a la existencia de un mercado primario superior donde pueden acceder unos pocos y un mercado primario inferior que está desapareciendo. Además, de un mercado secundario donde se encuentran los colectivos más afectados por el desempleo como los jóvenes, los mayores de 45 años, los inmigrantes y las mujeres.

La existencia de los mercados segmentados tiene un punto de partida, que es la consideración de la producción como un proceso social en el que los individuos cooperan según las pautas institucionales que determinan su posición en el mundo laboral y sus derechos a la obtención de una parte del producto. Estas normas institucionales varían en cada sociedad y en el mundo actual están determinadas por relaciones de producción capitalistas. Los procesos de segmentación tienden a reproducir desigualdades sobre todo en las condiciones de partida e incluso en muchos casos potencian esta desigualdad. “La existencia de colectivos condenados al subempleo y la marginación es utilizada como un medio para presionar los salarios a la baja, disciplinar al conjunto de los trabajadores y obtener una mano de obra móvil que cargará con la mayor parte de las fluctuaciones en el nivel de producción” (Recio, 1995:101).

Si pasamos a hablar sobre los efectos de la segmentación nos encontramos con que el hecho más significativo, es el crecimiento del segmento secundario, aunque también ha crecido el empleo en el sector primario superior y se ha debilitado en el segmento central, lo que apunta a una tendencia a la polaridad. Otro de los efectos que deben esperarse de una mayor segmentación es la apertura del abanico salarial, debido al impacto de la parcelación sobre el poder reivindicativo de los trabajadores. Y por último, un efecto que afecta directamente a las carreras profesionales de los distintos individuos, ya que en la medida en que crece la discriminación entre los distintos tipos de empleos, es posible que algunos grupos padezcan una marginación mayor (Recio, 1995:109).

La segmentación, también ejerce influencia en los accidentes de trabajo y en la formación. La cohesión entre los trabajadores es de gran importancia, ya que la división de los trabajadores en colectivos separados reduce el flujo de información que circula entre ellos y tiende a aislar a los menos protegidos. La división de los trabajadores en grupos diferenciados tiene un efecto de fragmentación y reduce los espacios comunes. Lo que contribuye a profundizar estas diferencias es la existencia de situaciones diferenciadas en materia de estabilidad, promoción y organización del trabajo y la relación de competencia que se produce entre los distintos segmentos. Estas tendencias se ven reforzadas por la relación que se establece entre los distintos segmentos, una relación condicionada por el poder empresarial donde hay trabajadores fijos y

eventuales. Los fijos ven a los otros como un peligro potencial especialmente si son jóvenes, es decir, se crea una rivalidad entre viejos y jóvenes. El objetivo de estabilizar el empleo, unido a la ausencia de una socialización laboral, conduce a los eventuales a adoptar actitudes de individualismo y aceptar condiciones que chocan con las prácticas tradicionales (Recio, 1995:109-112).

En definitiva, la segmentación influye en la distribución de la renta, en la constitución de colectivos sociales y en la discriminación de algunos colectivos (Recio, 1995:113). A partir de ahí podemos analizar la situación de los jóvenes frente al trabajo.

4.5. Jóvenes y mercado laboral

Como ya sabemos, el mercado laboral juvenil se caracteriza por tener las tasas más elevadas de desempleo que otros sectores de la población, aunque el desempleo juvenil siempre ha sido elevado en nuestro país, con la crisis económica esta situación se ha visto agravada, ya que según los datos de la EPA del primer cuatrimestre de 2014, en España hay un total de 1.649.400 jóvenes parados con edades comprendidas entre los 16 y 29 años (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014:7). Pero tampoco es una cifra del todo cierta, ya que la tasa de paro se define como el número de personas que buscan trabajo dividido por el conjunto de personas que trabajan o que buscan trabajo, por lo que se les excluye de este cómputo a todos aquellos jóvenes que buscan trabajo pero que están estudiando (Martínez García, 2013:82).

Según Salce (1998), el desempleo es el gran problema de las sociedades desarrolladas, afectando tanto a los jóvenes sin cualificación como a los jóvenes que poseen titulación universitaria. Pero, aunque el desempleo afecta tanto a los jóvenes con formación como sin formación, la posición de éstos en el mercado laboral está fuertemente condicionada por su nivel de formación, ya que a mayor nivel de estudios, la situación en el mercado laboral es mejor. De hecho los jóvenes con mayor nivel de cualificación tienen mayor tasa de empleo y por tanto menor tasa de paro. La tasa de ocupación de jóvenes con edades comprendidas entre 16 y 29 años en 2014 según su formación era: con un nivel educativo bajo de un 24,8%; con un nivel educativo medio de un 29,0% y con un nivel educativo alto de un 57,6%. Por lo que estos datos demuestran que si tienes una mayor cualificación, tendrás más probabilidades de

acceder al mercado de trabajo, debido a que la tasa de ocupación de los jóvenes aumenta según se incrementa su nivel de estudios (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014:13).

Pero, ¿por qué los jóvenes tienen mayores dificultades a la hora de encontrar un trabajo? pues la excusa que se pone para justificar todos los obstáculos que tienen los jóvenes para encontrar un empleo es la falta de experiencia en el mercado laboral. Dicha excusa se convierte en un círculo vicioso: “no se contrata a los jóvenes porque no tienen experiencia y como no tienen experiencia no se les contrata...”. A pesar de las distintas reformas laborales que se han implantado para acabar con este círculo desafortunadamente no han tenido mucho éxito por lo menos hasta ahora, las más destacables son todas aquellas políticas encaminadas a lograr la experiencia laboral a través del sistema educativo por medio de las prácticas¹ (Martínez García, 2013:83).

En España, se ha podido comprobar cómo ha aumentado la participación de los jóvenes en el sistema educativo; ya que en 2008 estaban matriculados alrededor del 81% de jóvenes con edades comprendidas entre los 15 y 19 años y el 21% de 20 a 29 años, mientras que en 2011 estos porcentajes eran del 86% y del 26% respectivamente (OCDE, 2013:1). A este aumento de escolarización y de no abandono escolar puede deberse, a que mucha gente al ver que no encuentra trabajo retoma sus estudios en el caso de los que los hayan dejado y los que aún siguen en el sistema educativo siguen estudiando estudios superiores e incluso algunos de ellos, cuando terminan sus estudios eligen otra rama para seguir formándose. Esto puede deberse a que muchas personas prefieren estar estudiando a estar parados, con la esperanza de aumentar sus posibilidades en la entrada al mercado de trabajo.

Centrándonos en el empleo juvenil podemos ver que las condiciones laborales de los mismos dejan mucho que desear, caracterizándose por la temporalidad (49,6% hasta 29 años), por la jornada a tiempo parcial (28,1% hasta 29 años) y por tener menores retribuciones con respecto a otros trabajadores. Aunque estos porcentajes

¹ Si de algo sirve la experiencia personal puedo decir que las prácticas en el sistema educativa tampoco han servido para adquirir algo de experiencia laboral por lo menos para las empresas, ya que varios de mis amigos teniendo realizadas prácticas en diferentes instituciones no se les ha contratado por falta de experiencia.

aumentan si nos centramos en los jóvenes de hasta 24 años siendo la tasa de temporalidad del 66,8% y la jornada a tiempo parcial del 39,7%. Con respecto a los salarios hay que decir que van aumentando según la edad de los trabajadores: entre los 20 y 24 años se ganaba un promedio 11.296 euros en términos brutos; entre los 25 a 29 años la media se sitúa en 16.244 euros, mientras que a partir de los 30 años superan ampliamente los 20.000 euros, aunque aún lejos del máximo de 27.167 euros que se alcanzando entre los 55 a 59 años (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014:13-16).

A modo resumen, podemos decir que los jóvenes de hoy en día no atraviesan una buena situación en el mercado laboral, porque no encuentran trabajo y los que lo encuentran lo hacen en unas condiciones de precariedad que no les permite tener una esperanza de futuro, debido a la inestabilidad a la que se ven sometidos.

Dadas las condiciones laborales que viven los jóvenes caracterizadas por modelos productivos basados en la fragmentación del trabajo, la externalización de actividades y el abaratamiento de los costes laborales, es necesario ver si los jóvenes además de someterse a estas condiciones de precariedad también desempeñan su actividad laboral con un nivel superior de formación al requerido para ese puesto de trabajo, es decir, si sufren el fenómeno de la sobrecualificación. (López Calle, 2008:57)

4.6. ¿Sobrecualificación de los jóvenes españoles?

El desempleo no es el único problema laboral de los jóvenes españoles, ya que desde hace años el mercado laboral se caracteriza por una segmentación entre los mayores de 30 años, con contratos fijos y una protección frente al despido, y los jóvenes, con altas tasas de empleo temporal y con mayores facilidades para ser despedidos (García-Pérez y Muñoz-Bullón, 2011 citado por Villar, 2014:58). Uno de los tantos problemas al que la juventud está sometida es al de la sobrecualificación. De hecho, en España el problema de la sobrecualificación está muy extendido en el mercado laboral, tanto a nivel general, como para los universitarios, en particular (Observatorio de inserción laboral de los jóvenes 2008:22). Según el Instituto de la Juventud (2004), 7 de cada 10 jóvenes reconocen que su trabajo no está relacionado con su formación, produciéndose así un “efecto desplazamiento” de jóvenes con altas

cualificaciones realizando trabajos descualificados y por consiguiente con bajos salarios (López Calle, 2008:58).

Para comenzar a abordar este tema es necesario realizar una aproximación sobre el concepto sobrecualificación. Este concepto se basa en una relación entre las capacidades del individuo y las capacidades requeridas para su ocupación, por lo tanto si un trabajador está sobrecualificado, esto quiere decir que posee más competencias de las necesarias, es decir, un nivel superior al requerido para el desempeño de su actividad laboral, provocando así un sentimiento de frustración entre los jóvenes (Serracant Melendres, 2005:200).

Una vez descrito en que consiste el fenómeno de la sobrecualificación, es importante analizar las distintas teorías que explican la relación entre el nivel de educación del trabajador y el requerido por un puesto de trabajo. Hay tres teorías que explican este fenómeno:

La teoría del capital humano señala que cuanto mayor es el nivel educativo de un trabajador, mayor es su productividad y, consecuentemente, su salario. Sin embargo, un aumento de la oferta de los trabajadores más cualificados provocará una disminución de sus salarios si las técnicas de producción son flexibles. Los trabajadores, por su parte, decidirán invertir en educación en función de sus expectativas de rentabilidad de dicha inversión. De este modo, a largo plazo, las cualificaciones de los trabajadores se utilizarán plenamente a largo plazo, pero se puede producir un desajuste temporal entre la oferta y la demanda de trabajadores muy cualificados, generalmente a corto plazo (Observatorio de inserción laboral de los jóvenes 2008:25).

Para la teoría de la señalización, la educación por sí no aumenta la productividad, sino que se utiliza como una señal para distinguirse de otros trabajadores (más o menos cualificados). De esta forma, el empleador contratará primero a aquellos individuos que han alcanzado mayores niveles educativos, con la confianza de que su productividad y motivación serán mayores, ya que han sido capaces de superar los obstáculos que les separaban de la obtención del título. Esta teoría tiene dos versiones, por un lado, nos encontramos con la versión más estricta que dice que la sobrecualificación será un fenómeno permanente: "los individuos aumentarán su nivel educativo para mejorar su probabilidad de encontrar un empleo, y los empleadores los contratarán con independencia de los requerimientos del puesto de trabajo"; y por otro

lado la versión más débil que está conectada con la teoría de los mercados internos, esta indicaría que la entrada de los titulados en el mercado de trabajo se produciría en puestos de bajo nivel pero que, con el paso del tiempo su puesto de trabajo se iría ajustando a su cualificación (Observatorio de inserción laboral de los jóvenes 2008:25).

Desde la llamada teoría de las colas, algunos autores citan otra posible explicación de la sobrecualificación basada en el modelo de Thurow, según el cual existen dos colas: una de puestos de trabajo y otra de trabajadores. Cada puesto tiene sus propias características y los individuos compiten por los puestos de trabajo y su posición en la cola está determinada por su nivel educativo y, posiblemente, por su experiencia (Observatorio de inserción laboral de los jóvenes 2008:25-26).

Cada teoría explica el problema de la sobrecualificación de forma distinta aunque están fuertemente relacionadas unas con otras, ya que las tres indican que, si el nivel educativo del trabajador es más alto, es más probable que adquiera un mejor puesto de trabajo. Pero, ¿por qué la sobrecualificación es un problema? En primer lugar, porque la sobrecualificación supone un desaprovechamiento de recursos productivos, tanto a nivel de coste de oportunidad como de la depreciación de la inversión educativa. En segundo lugar, porque genera frustración profesional, es decir, menor satisfacción laboral, baja productividad, menor integración en la empresa, etc. En tercer y último lugar, la sobrecualificación tiene un efecto externo sobre otros grupos de trabajadores, debido a que empuja a la inactividad de los jóvenes con menor formación que se ven desplazados de los puestos de trabajo para los cuales están capacitados. (Villar, 2014:59).

Por otro lado, avanzando un poco más sobre este tema, nos podríamos hacer la siguiente pregunta: ¿por qué las empresas solicitan a trabajadores con una mayor cualificación para un puesto de trabajo que exige menos cualificación? La respuesta es sencilla, lo hacen para mantener un sistema meritocrático de selección de personal para todos los puestos de trabajo, lo que permite a las empresas rebajar los salarios de los trabajadores cualificados que realizan trabajos cualificados; al igual que también solicitan trabajadores con experiencia laboral para puestos de trabajo que se pueden aprender en un periodo de tiempo muy corto. Esto es debido a que al exigir experiencia que muchos jóvenes no tienen, se les “obliga” a trabajar gratuitamente -a través de las prácticas de empresa o del trabajo voluntario-, con un salario más bajo que otros

trabajadores que realizan la misma actividad profesional -con contratos de formación-, o con menos derechos y protecciones como es el caso de los becarios (López Calle, 2008:60).

Para finalizar, también nos encontramos con las múltiples consecuencias que derivan de la sobrecualificación; desde el punto de vista de la política educativa, supone subsidiar, reduciendo el coste privado, una actividad que no proporciona a la sociedad el rendimiento esperado y que se convierte simplemente en un procedimiento caro de subvención de los procesos de selección de personal de las empresas. Y desde el punto de vista de los trabajadores, la sobrecualificación genera una enorme insatisfacción laboral que puede tener efectos tanto sobre su comportamiento en el trabajo como en su salud (menor autoestima, problemas psicológicos, etc.) (García Montalvo, 2009:12).

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivos generales

- Conocer las vivencias profesionales de los jóvenes de Granada sobre la existencia o no de sobrecualificación, comparándolas con sus trayectorias laborales en sus diferentes grados.
- Estudiar las vivencias profesionales tanto de padres como hijos/as para conocer si el fenómeno de la sobrecualificación se da en ambas generaciones.

5.2. Objetivos específicos

- Comparar las diferencias sobre las vivencias profesionales que tienen tanto los jóvenes como sus padres.
- Conocer si las diferentes vivencias profesionales de los jóvenes y las de sus padres, tienen relación con su nivel de formación y por lo tanto ver si existe sobrecualificación o no.
- Conocer las diferentes vivencias profesionales de los jóvenes y las de sus padres, en función de su género, para conocer si la sobrecualificación se da en ambos géneros por igual o no.
- Comparar las vivencias profesionales tanto de los jóvenes como de sus padres, en función de su ámbito laboral, diferenciando entre el sector público y el privado, y ver así en que sector se da más el fenómeno de la sobrecualificación.
- Comparar las vivencias profesionales tanto de los jóvenes como de sus padres, en función del origen social de los mismos, para conocer si la sobrecualificación se da en todas las clases sociales por igual o no.

6. METODOLOGÍA

El diseño metodológico de la presente investigación es de carácter cualitativo, ya que este tipo de método produce datos descriptivos: “las propias palabras de las personas, ya sean habladas o escritas y la conducta observable de las mismas” (Taylor & Bogdan, 1992:19-20).

Además, la orientación cualitativa busca siempre situarse en el campo de las relaciones cotidianas, vistas como prácticas situadas, es decir, como un sistema de métodos y rituales difusos que utilizan los miembros de la comunidad para construir permanentemente su mundo [...]. La tarea de la investigación es descubrir la naturaleza del mundo social a través de la comprensión de cómo la gente actúa y da sentido a sus propias realizaciones vitales [...]. Así, el conocimiento social se constituye por esta vía más de “abajo arriba” que de “arriba abajo” construyendo categorías prácticas de investigación, en función de sistemas de interacción concreta. En este sentido la aproximación cualitativa es de enorme utilidad en las investigaciones exploratorias con la intención de tomar contacto con un objetivo de estudio del que aún se sabe poco o se tienen escasas referencias (Alonso, 1998:26-28).

Dado que el método cualitativo nos permite situarnos en el campo de las relaciones cotidianas de los jóvenes y de sus padres, entendidas éstas como un sistema de rituales y métodos difusos, nos permitirá profundizar en el objeto de estudio propuesto.

Una vez elegido el tipo de metodología que se va a utilizar durante el proceso de investigación, es necesario la elección de una de las técnicas que se pueden utilizar dentro de una metodología cualitativa. Para la elección de una técnica u otra, hay que ver cuál de ellas es la que nos permitirá conseguir de la mejor forma posible nuestros objetivos. La principal característica de las técnicas cualitativas es que son técnicas que nos permiten la observación directa, además de una cierta interacción personal entre el investigador y el sujeto o grupo a investigar, en condiciones controladas (Ortí, 1994:213). De entre todas las técnicas cualitativas de investigación social se ha escogido la entrevista abierta semidirectiva. Una entrevista abierta porque permite la máxima interacción personal posible entre el sujeto a investigar y el investigador y se

puede profundizar en las motivaciones personalizadas de cada caso individual frente a cualquier problema social, que en este caso sería la sobrecualificación de los jóvenes españoles, concretamente de la provincia de Granada. Este tipo de entrevista, consiste en un diálogo cara a cara, directo y espontáneo, con cierta concentración e intensidad entre el entrevistado y el entrevistador. El entrevistador a de orientar el discurso lógico y afectivo de la entrevista de una forma más o menos directiva (Ortí, 1994:214).

Como ya se ha dicho se llevarán a cabo entrevistas abiertas semidirectivas e individuales, con una participación activa por parte de los jóvenes a entrevistar y de sus padres. La selección de los entrevistados se llevará a cabo siguiendo los siguientes criterios: jóvenes de Granada con edades comprendidas entre los 16 y 29 años, con distintos niveles de formación. Dicha clasificación se hará de la siguiente manera: estudios primarios, estudios secundarios, formación profesional de grado medio y de grado superior y por último estudios universitarios. Esta clasificación se ha estructurado así, para poder conocer si las vivencias profesionales tanto de los jóvenes como de sus padres tienen relación con su nivel de formación y así poder analizar si sufren o han sufrido el fenómeno de la sobrecualificación o si simplemente es una percepción de los mismos.

Otro de los objetivos que se presentan en esta investigación es ver la percepción según el género, por lo que se realizará una entrevistas a chicos y chicas con el mismo nivel de formación, diferenciando siempre entre hijos y padres para conocer si las vivencias profesionales de ambas generaciones tienen relación o si por el contrario no tienen nada en común. Además, en nuestra investigación también queremos conocer si el origen social de los individuos influye en las trayectorias profesionales de los mismos, para comprobar si el fenómeno de la sobrecualificación se experimenta en todas las clases sociales por igual, siendo estas clases populares, medias y altas. Por último, se hará una distinción sobre las vivencias profesionales de los entrevistados según al sector de pertenencia en su vida laboral, diferenciando entre lo público y lo privado.

Para la selección de nuestros informantes nos pondremos en contacto con los diferentes comités de empresas y con el Sindicato Andaluz de Trabajadores de Granada. Se ha seleccionado esta fuente de extracción, ya que dados los criterios necesarios para

la ejecución de nuestra investigación, se piensa que a través de estos organismos se puede encontrar la muestra que se necesita para poder alcanzar nuestros objetivos.

Dado todo lo que queremos abarcar en nuestra investigación es necesario hacer 15 entrevistas a jóvenes (chicos y chicas) y 15 entrevistas a sus respectivos progenitores (padres y madres), siendo un total de 30 entrevistas. Se ha calculado el número total de entrevistas a realizar en función de los objetivos que queremos alcanzar por medio de nuestra investigación siempre teniendo en cuenta el principio de saturación. Por ello, se harán entrevistas a chicos y chicas, con el mismo nivel de formación, origen social y sector laboral, y a sus respectivos padres. Se ha estructurado de esta manera, porque como se ha dicho anteriormente se ha tenido en cuenta el principio de saturación, este básicamente nos dice que dadas un número de entrevistas con los mismos criterios de selección al final la información empieza a repetirse, por lo que esa información no será relevante para nuestra investigación, ya que no nos aporta nada nuevo.

7. PLAN DE TRABAJO

Tras exponer la metodología a utilizar, se pasará a explicar de qué modo se va a llevar a cabo nuestra investigación. Esta investigación, constará de las siguientes fases:

7.1. Primera fase: Selección de las informantes.

En esta fase lo que se pretende es seleccionar a los informantes a través de los diferentes comités de empresas y del Sindicato Andaluz de Trabajadores de Granada; teniendo en cuenta que por cada nivel de formación hay que seleccionar tanto a un chico como una chica con el mismo origen social y sector laboral, para poder realizar una comparación sobre las vivencias profesionales según su género, nivel de formación, origen social y sector laboral.

7.2. Segunda fase: Contacto con los informantes.

Una vez seleccionados a los informantes, se les llamará para tener una primera toma de contacto con ellos donde se le explicará de forma breve en qué consiste nuestra investigación. Cuando los informantes acepten ser entrevistados, se pasará a concertar una cita con ellos para la realización de la entrevista.

7.3. Tercera fase: Realización de las entrevistas.

Una vez que hemos concertado la cita con los informantes se pasará a la realización de la entrevista. En primer lugar, se hará una presentación de en qué va a consistir dicha entrevista y se les informará de que será grabada para que estos nos den su autorización. En segundo lugar, se pasará a la realización de la entrevista. Por último, les preguntaremos a los informantes si tienen algo más que añadir sobre el tema en cuestión como por ejemplo una opinión a nivel general.

7.4. Cuarta fase: Análisis e interpretación de los resultados.

Finalizadas todas las entrevistas se pasará al análisis e interpretación de los resultados. Para ello, se hará una transcripción de las entrevistas para poder estudiarlas en profundidad y pasar al análisis de los resultados.

7.5. Quinta fase: Extracción y redacción de las conclusiones.

Por último, una vez realizado el análisis de los resultados se llevará a cabo la extracción y redacción de las conclusiones finales obtenidas tras la realización del estudio, lo cual nos servirá para verificar si hemos conseguido los objetivos propuestos con anterioridad o no.

8. CRONOGRAMA

FASES	CALENDARIZACIÓN POR MESES						
	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
1. Selección de los informantes.							
2. Contacto con los informantes.							
3. Realización de las entrevistas.							
4. Análisis e interpretación de los resultados.							
5. Extracción y redacción de las conclusiones.							

9. UTILIDAD, APLICABILIDAD, RELEVANCIA Y VINCULACIÓN CON LA DISCIPLINA DEL TRABAJO SOCIAL

Desde el Trabajo Social se pretende aumentar el bienestar y la calidad de vida de las personas, pero resulta muy complicado debido al desbaratamiento del Estado del Bienestar. Si nos centramos, en el desempleo juvenil hay que decir que desde el Estado del Bienestar no se hace realmente nada, ya que los jóvenes que buscan su primer empleo no reciben ningún tipo de prestación, por lo que están desprotegidos por parte del Estado y por parte de los Servicios Sociales.

Los/as trabajadores/as sociales son los profesionales encargados de conocer y transformar la realidad social, lo que implica conocer las relaciones entre las personas, la sociedad y los grupos sociales en los que se desenvuelven, con el objetivo de lograr el bienestar social de la población; pero ante el desempleo juvenil no se hace nada al respecto, es como si los jóvenes estuviesen olvidados, por lo que es difícil que desde el Trabajo Social se pueda conseguir el bienestar de la población cuando se tiene a este colectivo en segundo plano.

Por otro lado, resulta curioso como muy pocos/as trabajadores/as sociales que se ocupan o que se hayan ocupado de ofrecer servicios a la juventud, se identifiquen o se hayan identificado con el mismo (Coussée, 2008). Esto posiblemente se debe a que los trabajadores y las trabajadoras sociales suelen responder en términos de juventud a temas relacionados generalmente, con el consumo de drogas y violencia de género, pero olvidan tocar un tema de gran importancia como es el desempleo juvenil. Este tema es de gran importancia, debido a que es uno de los mayores problemas que tiene nuestro país, y desde el Trabajo Social se tiene bastante olvidado. El desempleo juvenil es sumamente importante porque no solo afecta a la juventud sino que también afecta a la familia de los jóvenes que se encuentran en esta situación. En este sentido, el Trabajo Social con jóvenes “se olvidó” de los propios jóvenes y se centró en la protección y/o resolución de los problemas que afectan a algunos de ellos, dejando al margen a la gran mayoría. También se concentró en la reconducción de las conductas desviadas de los jóvenes, por los que estos se convirtieron en sujetos de protección, individuos desviados o simplemente en usuarios de servicios sociales (Jeffs y Smith, 1999).

Para poder actuar contra los problemas que presentan los jóvenes como es el caso del desempleo es necesario que se lleven a cabo modelos que se centren en orientar sus fortalezas, capacidades, potenciales y sus competencias. Es fundamental que los jóvenes sean los protagonistas y el centro de interés teniendo en cuenta cuáles son sus puntos de partida y sus orígenes sociales. Desde el Trabajo Social Comunitario, se tiene que actuar para recuperar las habilidades básicas de los jóvenes en su interacción social, y que a su vez fortalezcan su capacidad de actuación grupal y comunitaria en una sociedad caracterizada por la precariedad y los riesgos laborales (Rivera Fernández & López Peláez, 2012).

Por su parte Banks (2010) al distinguir los tres sentidos que actualmente se le pueden dar al término “trabajo con jóvenes”, no considera que el “trabajo social con gente joven” se pueda identificar con el “trabajo con jóvenes” entendido como ocupación o profesión especializada, ni como parte integral de la disciplina. Solo lo menciona refiriéndose al trabajo genérico realizado con gente joven, desde distintas perspectivas y acercamientos, por parte de diferentes profesionales como pueden ser: policías, maestros, entrenadores deportivos, etc. (Arias Astray & Sánchez Moreno, 2012:78).

Por último, que desde el Trabajo Social, solo se interviene en términos de empleo joven, si eres orientador laboral, ya que para ser orientador laboral tienes que tener una titulación como la de trabajador/a social entre otras, además de la realización de un máster específico.

A modo resumen, se puede decir que desde en el Trabajo Social se intervienen con jóvenes pero no se realiza ningún tipo de intervención encaminada a la reducción del desempleo juvenil; además, tampoco existe ningún tipo de prestación, asesoramiento e iniciativa encaminada a favorecer la inserción laboral de los jóvenes. Aunque si hay que decir que hay medidas y estrategias tanto por parte del gobierno español como por parte de la Unión Europea con el objetivo de la reducción del desempleo juvenil, pero el/la trabajador/a social en este ámbito no lleva a cabo ningún tipo de actuación, a no ser que seas orientador laboral.

10. CONCLUSIONES FINALES

Tras la revisión bibliográfica realizada para poder hacer esta propuesta de investigación se han sacado las siguientes conclusiones:

- España es el país de la Unión Europea con mayor índice de desempleo juvenil; además, todas las reformas laborales que se han llevado a cabo en nuestro país han favorecido al empleador, reduciendo a su vez los derechos de los trabajadores.
- El mercado de trabajo español se caracteriza por tener unas condiciones de precariedad basadas en: inestabilidad laboral, temporalidad, jornadas laborales a tiempo parcial, bajos salarios, rotaciones en los puestos de trabajo, etc., estas condiciones laborales, afectan principalmente a los jóvenes. A éstos, se le es sumamente difícil acceder a un puesto de trabajo con unas condiciones laborales dignas.
- Los jóvenes se encuentran en un proceso de discriminación laboral desde su entrada al mercado de trabajo, debido a las condiciones laborales a las cuales se ven sometidos, lo que provoca a su vez unas escasas posibilidades de promoción dentro de su puesto de trabajo.
- Existe un desajuste estructural entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, ya que muchos jóvenes acceden a puestos de trabajo que no están relacionados con su nivel de formación. En la mayoría de los casos, estos jóvenes tienen mayor formación de la necesaria para desempeñar el trabajo que se le ha sido asignado, es decir, sufren el fenómeno de la sobrecualificación, que provoca en los mismos una gran insatisfacción y frustración laboral.

En resumen, los jóvenes de nuestro país no atraviesan una buena relación con el mercado laboral, ya que cuando acceden al él lo hacen con unas condiciones basadas en la temporalidad y la precariedad, que no les permite tener una esperanza y proyección de futuro, dadas las características laborales a las cuales se ven sometidos basadas principalmente en la inestabilidad laboral.

Con este proyecto de investigación, se espera corroborar si la situación laboral a la que están sometidos los jóvenes de España es la misma que atraviesan los jóvenes de Granada, a través del análisis y el estudio de sus vivencias laborales.

11. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, L. (1998). La mirada cualitativa en sociología: una aproximación interpretativa. Madrid: Fundamentos.
- Arias Astray, A. y Sánchez Moreno, E. (2012). *El trabajo (social) con jóvenes y la problematización de la categoría juventud*. Escuela Universitaria de Trabajo Social. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado el 17 de junio de 2015, de http://www.injuve.es/sites/default/files/2012/45/publicaciones/revista%2097_5.pdf.
- Bourdieu, P. (2000). La <<juventud>> sólo es una palabra. En *Cuestiones de sociología* (págs. 142-153). Madrid: Istmo.
- CC.OO. (Febrero de 2012). *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación de empleo*. Recuperado el 22 de Marzo de 2015, de <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeReformas.pdf>
- García Montalvo, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España. 1-29.
- González Begega, S., & Köhler, H.-D. (2012). Las relaciones laborales en la empresa transnacional. *Sociología del Trabajo*(75), 111-130.
- López Calle, P. (2008). La desmovilización general. Madrid: Catarata.
- Margulis, M., & Urresti, M. (1996). *La juventud es más que una palabra*. Buenos Aires: Biblos.
- Martín Criado, E. (1997). Los empleos y los paros de los jóvenes. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 11, 173-201.
- Martín Criado, E. (1998). *Producir la juventud. Crítica de la sociología de la juventud*. Madrid: Istmo.
- Martínez García, J. S. (2013). ¿Cosas de la edad o de la posición social? En J. Martínez García, *Estructura social y desigualdad en España* (págs. 80-104). Madrid: Catarata.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (Junio de 2014). *Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo*. Recuperado el 1 de Abril de 2015, de http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/Jovenes/Numeros/2014Junio/Jovenes_junio_2014.pdf

- Moreno Mínguez, A. (2012). *La invisibilidad de los y las jóvenes en los servicios sociales del Estado de bienestar español*. Universidad de Valladolid. Recuperado el 17 de junio de 2015, de <http://www.injuve.es/sites/default/files/2012/41/publicaciones/art.6.pdf>
- Observatorio de inserción laboral de los jóvenes 2008. (s.f.). Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral. Ivie, 1-211. (I. V. Economicas, Ed.)
- OCDE. (2013). *Paronama de la educación*. Recuperado el 1 de Abril de 2015, de <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/spaineag2013-country-notesesp.pdf?documentId=0901e72b816999b1>
- Ortí, A. (2010). La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo. En M. G. Ferrando, F. A. Martín, & J. Ibañez, *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación* (2ª ed., págs. 189-220). Madrid: Alianza Editorial.
- Recio, A. (1995). La segmentación del mercado de trabajo en España. En P. Miguélez, & C. Prieto, *Las relaciones laborales en España* (págs. 97-115). Madrid: siglo XXI.
- Rivera Fernández, M.L. & López Peláez, A. (2012). *Trabajo Social comunitario y educación musical: potenciando a la juventud del siglo XXI*. UNED. Recuperado el 17 de junio de 2015, de http://www.injuve.es/sites/default/files/2012/45/publicaciones/revista%2097_12.pdf
- Salce, M. (1998). La política de empleo en el Estado del Bienestar. En Alvarado, E. (coord.). *Retos del Estado del Bienestar en España a finales de los noventa*. (pp. 182 – 194). Madrid: Tecnos.
- Santos Ortega, A., & Martín Martín , P. (2012). La juventud española en tiempos de crisis. *Sociología del trabajo*(75), 93-110.
- Serracant Melendres, P. (2005). La nueva economía y la sobrecualificaciónentre los jóvenes catalanes. *Cuadernos de Relaciones Laborales*(1), 199-229.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos en investigación: la búsqueda de los significados*. España: Paidós.
- Urcola , M. (2003). Algunas apreciaciones sobre el concepto sociológico de juventud. *Dialnet*, 44-46.

- Villar, A. (2013). ¿Son nuestros jóvenes “la generación mejor preparada de la historia”? Recuperado el 2 de Junio de 2015, de:
<http://nadaesgratis.es/admin/son-nuestros-jovenes-la-generacion-mejor-preparada-de-la-historia>
- Villar, A. (2014). No es país para jóvenes. *Panoramasocial*(20), 53-69.

12. ANEXO: Guion de entrevista

1. Datos personales:

- Sexo.
- Edad.
- Lugar de nacimiento.
- Lugar de residencia.

2. Sistema educativo:

- Nivel de formación.
- Formación no reglada.
- Motivos por los que se dejó de estudiar o se continuó estudiando.
- Expectativas que se tenían cuando decidieron seguir estudiando o no.

3. Mercado de trabajo:

- Historia laboral.
- Horario, salario y tipo de contrato.
- Relación entre el empleo y su nivel de formación.
- ¿Cree que su trabajo es acorde a su nivel de formación?
- ¿Qué expectativas tiene en relación con su puesto de trabajo?
- ¿Qué opina sobre las condiciones de trabajo de los jóvenes?
- ¿Qué modalidad de formación cree que prefieren los empresarios para la contratación y por qué?
- Piensa que existe sobrecualificación en España, ¿Por qué?
- En caso afirmativo, que solución propondría para acabar con ella.