



GRADO EN RELACIONES LABORALES

**“El Futuro del Trabajo y la Juventud:
Desigualdades, Adaptación y Liderazgo en un
Mundo Cambiante”**



FACULTAD DE RELACIONES LABORALES PALENCIA

25/06/2025

**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID GRADO EN
RELACIONES LABORALES**

CURSO ACADÉMICO 2024/2025

TRABAJO FIN DE GRADO

Trabajo presentado por: Jorge Escudero Piñeyroa,

Tutor: JOSÉ IGNACIO GARCÍA VALDECASAS MEDINA



**FACULTAD DE RELACIONES
LABORALES**

Valladolid,

ÍNDICE

TRABAJO FIN DE GRADO	Error! Bookmark not defined.
TRABAJO FIN DE GRADO.....	2
1. INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO 1.....	8
2. TRANSFORMACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO.....	8
2.1. TELETRABAJO	8
2.1.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TELETRABAJO	8
2.1.2. FACTORES QUE HAN IMPULSADO EL TELETRABAJO	10
2.1.3. REESTRUCTURACIÓN: OUTSOURCING Y REDUCCIÓN DE COSTES	11
2.1.4. CAMBIOS CULTURALES.....	12
2.2. Automatización, sustitución y AI	13
3. NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN Y LIDERAZGO	17
4. EL FUTURO DE LOS JÓVENES	20
4.1. INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO	20
4.2. NUEVOS EMPLEOS Y OPORTUNIDADES	26
5. DESIGUALDADES Y DESAFÍOS	31
5.1. PRECARIEDAD LABORAL	31
5.2. CUALIFICACIÓN	33
5.3. DESIGUALDADES SOCIALES	34
6. SOLUCIONES, ACCIONES Y POLÍTICAS	36
6.1. POLÍTICAS PÚBLICAS Y MIXTAS	36
6.2. POLÍTICAS PRIVADAS	43
7. CONCLUSIÓN.....	45
BIBLIOGRAFÍA.....	49

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Bruno Casanovas y Álex Benlloch, fundadores de Nude Project	22
Ilustración 2. Anas Andaloussi	23
Ilustración 3. Equipo de Lideremos CyL 2024	26
Ilustración 4. Notas de prensa posteriores al primer evento en Valladolid	26
Ilustración 5. Muestra de la web (futbolclassic)	30
Ilustración 6. Niveles de formación (INE)	34
Ilustración 7. Comparativa España y Noruega	37
Ilustración 8. Tasa de paro juvenil europeo	39

1. INTRODUCCIÓN

MOTIVOS

El futuro de los jóvenes en un mundo tan cambiante como el de hoy, ha sido algo que siempre me ha supuesto bastante interés a la vez que preocupación, ya que pertenezco a una generación que ha visto como con el paso del tiempo la calidad de vida ha ido cayendo hacia abajo. A raíz de empezar la universidad y empezar a pensar realmente en mi futuro, traté de buscar fuera más estímulos para mi desarrollo personal y crecimiento.

Desde la universidad me facilitaron el acudir a una feria de empresas en Madrid. En esta feria conocí la plataforma de Lideremos, donde por casualidades de la vida tuve la oportunidad de comer con sus fundadores, con los cuales empezamos a hablar del futuro, del mercado laboral, la situación política etc. Debido a esa gran química, meses después quisieron realizar su expansión por toda España y quisieron contar conmigo y mi compañero para este proyecto, a raíz la cual realicé una gran cantidad de iniciativas que, a mis veintidós años, no imaginaba hacer y experiencia que no imaginaba vivir.

Esto me hizo darme cuenta de que se pueden hacer más cosas de las que nos creemos capaces y que nuestro futuro laboral depende, en gran parte, de nosotros mismos y de nuestra capacidad de acción. De aquí que haya elegido el tema “El Futuro del Trabajo y la Juventud: Desigualdades, Adaptación y Liderazgo en un Mundo Cambiante” para mi trabajo de fin de grado.

METODOLOGÍA

Este Trabajo de Fin de Grado se ha llevado a cabo utilizando una metodología cualitativa que es analítica y descriptiva, enfocándose en el estudio de fuentes secundarias, documentos oficiales y literatura académica especializada. Elegir este enfoque se debe a la naturaleza exploratoria del tema: “El Futuro del Trabajo y la Juventud: Desigualdades, Adaptación y Liderazgo en un Mundo Cambiante”

La investigación está organizada en torno a una revisión bibliográfica y documental que incluye informes de instituciones como la OIT o el INE, además de estudios académicos, artículos científicos y publicaciones confiables. Esta revisión ha permitido entender la evolución histórica y sociológica de fenómenos como el teletrabajo, la automatización, la inteligencia artificial, la precariedad laboral y las políticas públicas dirigidas al empleo juvenil.

También se han revisado casos prácticos y experiencias reales para ilustrar las tendencias y problemáticas mencionadas, aportando así una dimensión aplicada y contextual al trabajo. Entre estas, se destacan ejemplos de emprendimiento juvenil y plataformas de apoyo institucional, así como experiencias personales relacionadas con la trayectoria profesional del autor, lo que enriquece la reflexión crítica del análisis.

El trabajo se divide en capítulos temáticos que abordan, uno tras otro, las transformaciones en el mundo laboral, los nuevos modelos de organización y liderazgo, su impacto en la juventud, las desigualdades que están surgiendo y las políticas que se están implementando para contrarrestar estos efectos. Esta estructura sigue un enfoque lógico y progresivo que busca facilitar la comprensión de la complejidad del fenómeno laboral desde una perspectiva multidisciplinar y actualizada.

La inclusión de referentes teóricos como Karl Marx, Manuel Castells, Ulrich Beck y Richard Sennett ayuda a enmarcar los cambios sociales y económicos desde una visión sociológica crítica, integrando además propuestas contemporáneas como la flexiguridad o la formación dual como posibles soluciones a los desafíos observados.

En resumen, esta metodología proporciona una visión general y sólida sobre el mercado laboral del siglo XXI, enfatizando especialmente los retos y oportunidades que enfrentan los jóvenes, y articulando el análisis desde un nivel teórico hasta uno práctico.

CAPÍTULO 1

2. TRANSFORMACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

A lo largo del tiempo, se ha visto cómo la tecnología producía una sucesión de cambios dentro del mercado de trabajo y cómo debía desempeñarse. Algunos ejemplos de estos grandes cambios para la historia serían Henry Ford con el sistema fordista, que creó la producción en cadena, y cambió radicalmente la forma de producir hasta el elevándolo a niveles muy por encima de lo anterior, o la primera revolución industrial, uno de los primeros grandes cambios del mercado del trabajo a través de la mejora sustancial de la tecnología y el consecuente aumento de la producción y consumo, que produjo un cambio tanto social como económico.

En este punto, veremos algunos de los cambios tecnológicos más importantes que hemos vivido a lo largo de este siglo.

2.1. TELETRABAJO

El teletrabajo, entendido como la realización de actividades laborales fuera del espacio físico tradicional de la empresa mediante el uso de tecnologías digitales, se ha convertido en una de las transformaciones más relevantes del mundo laboral contemporáneo. Su expansión ha sido impulsada tanto por avances tecnológicos como por eventos globales recientes, como la pandemia de COVID-19.

La creciente globalización y la mejora constante de todas las herramientas en línea han hecho cada vez más posible que cada vez un mayor número de trabajos se puedan desempeñar de manera remota, cambiando en gran medida el concepto mismo de algunos trabajos.

2.1.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TELETRABAJO

El concepto de teletrabajo surge en 1970 en Estados Unidos, bajo el término de “telecommuting”. Fue acuñado por Jack Nilles en 1973, en medio de la crisis energética que sufrió Estados Unidos, para reducir la necesidad de desplazamientos urbanos. Pero la falta de infraestructura y tecnología de la época hicieron que su implantación fuera complicada.

Algo parecido ocurrió entre los años 80 y 90, donde esta metodología de trabajo se logró implantar en ciertos sectores como el periodismo o la consultoría, debido a los avances en la informática y comunicación digital.

No es hasta la llegada de internet de banda ancha, durante la década de los 90. Cuando empieza la expansión del concepto de teletrabajo, principalmente con los trabajadores de multinacionales altamente cualificados.

El teletrabajo, se comenzó a ver como una estrategia de reducción de costes y una herramienta de conciliación entre la vida privada y laboral, aunque su implantación era todavía limitada.

A partir de la década de los 2000, debido al gran boom tecnológico, de los smartphones y plataformas colaborativas como Zoom, Teams etc., se facilitó en gran medida el teletrabajo a gran escala. Sin embargo, como determinan algunos estudios, (Henseke, 2017), la expansión del teletrabajo fue limitada hasta 2020, debido a la desconfianza sobre la productividad remota, y el miedo de las organizaciones a la pérdida de control sobre sus empleados.

No fue hasta el 2020 cuando hubo un punto de inflexión, un cambio de perspectiva radical acerca del teletrabajo. Debido a las altas restricciones de movilidad y sociales por la COVID-19, el trabajo pasó de ser una opción a prácticamente una necesidad. Según datos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, s.f.) casi un 30% de la fuerza laboral mundial teletrabajó. Este suceso hizo que muchas empresas vieran que era viable el teletrabajo y se empezó a plantear si podía ser beneficioso tanto para la productividad como para la salud de los trabajadores. De aquí que, desde entonces han empezado a surgir distintos modelos de trabajo, como el híbrido.

Hoy en día, el teletrabajo ya está altamente aceptado, principalmente en sectores como las finanzas o el sector servicios, pues principalmente en las

corporaciones más grandes ya al menos dos de cinco días de trabajo los empleados tienen la opción de teletrabajar, pero como advierten algunos autores, el teletrabajo plantea nuevos retos como la desigualdad, fragmentación social entre otros, que deberán ser analizados.

2.1.2.FACTORES QUE HAN IMPULSADO EL TELETRABAJO

Como hemos visto en el apartado anterior, el verdadero crecimiento del teletrabajo se dio a comienzos del siglo XXI. A continuación, veremos los principales factores que han impulsado el asentamiento del teletrabajo como una forma de organización.

2.1.2.1. Avances tecnológicos

Sin el desarrollo de estos avances a lo largo del siglo XXI, el desarrollo del teletrabajo se hubiera visto altamente limitado para el desarrollo de las tareas laborales a distancia.

Entre los distintos avances, encontramos en primer lugar el internet de alta velocidad. Anteriormente las conexiones eran lentas y poco fiables. La mejora de estas conexiones y la mayor posibilidad de acceso a esta permitió una conectividad rápida y continua. A través de las redes 4G y posteriormente 5G, se extendió la posibilidad de trabajar desde cualquier punto.

Además, internet cambió la forma de organizar, almacenar y compartir datos, lo que facilitó espacios de colaboración.

2.1.2.2. Herramientas de videollamada y comunicación

El nacimiento de herramientas de videoconferencia como Skype, Zoom o Microsoft Teams, cambió por completo la comunicación dentro del entorno laboral, pues permitieron la interacción cara a cara de manera remota, lo que facilitaba ciertas acciones como reuniones, entrevistas o negociaciones.

Estas herramientas, tan necesarias durante la pandemia COVID-19, son muy importantes dentro de la cohesión de los grupos hoy en día y especialmente, para garantizar la continuación de distintas actividades empresariales.

2.1.2.3. Plataformas colaborativas y trabajo en la nube

El desarrollo de estas plataformas, como Google WorkSpace, los distintos CRM o Microsoft 365, han permitido crear espacios de colaboración donde distintos usuarios pueden trabajar sobre un solo documento, y al centrar toda la información por un mismo canal, la presencialidad no se hace tan necesaria.

2.1.3. REESTRUCTURACIÓN: OUTSOURCING Y REDUCCIÓN DE COSTES

2.1.3.1. OUTSOURCING

“El outsourcing, también conocido como externalización, es una estrategia organizativa mediante la cual una empresa encarga a terceros la realización de determinadas tareas o procesos que antes ejecutaba internamente. Si bien su principal objetivo es optimizar recursos y reducir costes, desde una perspectiva sociológica implica una transformación significativa de las relaciones laborales, contribuyendo a la fragmentación del empleo y a la extensión de formas de trabajo más inestables y flexibles” (Kalleberg, 2009).

Esta corriente, influye principalmente a actividades de fácil digitalización y gestión remota como podría ser un departamento de marketing.

2.1.3.2. Reducción de costes

Una de las principales motivaciones para la implantación del teletrabajo ha sido la reducción de costes operativos. Entre sus beneficios destacan el ahorro en infraestructuras, al disminuir la necesidad de espacios físicos de oficina, así como la reducción de gastos asociados a la presencialidad, como transporte, dietas o servicios de mantenimiento. Además, el teletrabajo permite optimizar el tiempo de trabajo al eliminar los desplazamientos diarios. Según estimaciones de Global Workplace Analytics (2021), las empresas pueden

llegar a ahorrar hasta 11.000 dólares anuales por cada trabajador que opera a distancia, dependiendo del grado de implantación y del sector.

2.1.4.CAMBIOS CULTURALES

La popularización del teletrabajo se debe también a cambios culturales que encontramos hoy en día, pues cada vez se valora más la flexibilidad y la conciliación, pues los trabajadores buscan administrar cada vez más su tiempo. Una explicación para esto, lo podemos encontrar en Beck (1992), que explica como en la sociedad de hoy en día, la cual está marcada por la incertidumbre, las personas buscan un mayor control sobre su trayectoria laboral. Las razones pueden ser, una mayor flexibilidad para adaptarse a los constantes cambios del mercado laboral o una mayor autonomía para poder hacer una balanza entre vida personal y profesional.

Desde el punto de vista de la sociología encontramos diferentes puntos de vista acerca del teletrabajo. Manuel Castells (1996) señala que el teletrabajo puede generar una división de las relaciones laborales y debilita la cohesión y solidaridad entre los trabajadores, al igual que Richard Sennett (1998) afirma que una alta flexibilidad y movilidad laboral, puede influir negativamente en los compromisos a largo plazo y en la formación de una identidad dentro de la empresa. Encontramos también otros autores como Guy Standing (2011), que ve el teletrabajo como una nueva clase social sometida a la inestabilidad económica y a la carencia de derechos laborales sólidos. Así pues, a pesar de que el teletrabajo da múltiples ventajas como flexibilidad, autonomía o conciliación, también presenta numerosos desafíos desde un punto de vista sociológico.

A continuación, se puede observar de manera simple las soluciones y problemas mencionados que trata el teletrabajo.

Ventajas	Desventajas
Flexibilidad horaria	Aislamiento social

Ahorro de tiempo y costes	Dificultad para desconectar
Conciliación personal	Supervisión digital intensiva
Reducción de costes empresariales	Desigualdades de acceso tecnológico

Tabla 1. Ventajas y desventajas del teletrabajo

2.2. Automatización, sustitución y AI

“La automatización es el uso de tecnologías para realizar tareas sin la intervención humana directa. En la ingeniería, esto implica el uso de robots, sistemas de control, software de inteligencia artificial (IA) y otros dispositivos que permiten ejecutar operaciones de forma eficiente, rápida y precisa. Históricamente, la automatización ha sido clave en la industria manufacturera, pero hoy en día se extiende a sectores como la construcción, la energía, el transporte y la medicina.” Rodríguez, A. (2024, 9 de octubre).

Según Karl Marx (1867), en su obra “El capital”, la automatización mediante el uso de máquinas no surge con un propósito puramente técnico o neutral, sino que está profundamente ligada a la lógica del capitalismo. Marx sostiene que el objetivo fundamental de introducir maquinaria en los procesos productivos no es simplemente aumentar la eficiencia, sino más bien intensificar la explotación y maximizar las ganancias del capitalista. La mecanización permite aumentar la producción a gran escala y reducir los costos, especialmente los asociados al trabajo humano, considerado por el sistema como un coste más que como una fuente de valor.

Marx advierte que, aunque a primera vista las máquinas podrían parecer herramientas para liberar al ser humano del trabajo pesado o repetitivo, en realidad, en el marco del capitalismo, cumplen una función muy distinta: reemplazar a los trabajadores para disminuir la dependencia de la fuerza laboral. Este fenómeno, lejos de mejorar la situación de los trabajadores, tiende

a provocar una destrucción de empleos y una mayor precariedad entre aquellos que conservan su trabajo. Además, la introducción de tecnología puede intensificar los ritmos de trabajo y aumentar el control sobre los trabajadores, ya que las máquinas imponen tiempos y tareas estrictamente definidas.

De este modo, Marx denuncia que la automatización, lejos de ser una herramienta de progreso para la mayoría, se convierte en un instrumento para consolidar el poder del capital sobre el trabajo. La sustitución de trabajadores por máquinas no se traduce necesariamente en una reducción de la jornada laboral ni en un reparto más equitativo de la riqueza generada, sino que puede agravar las desigualdades, marginar a grandes sectores de la población y debilitar las condiciones laborales en general

Por otro lado, tenemos a Brynjolfsson, que afirma, "La automatización no solo reemplaza trabajos, sino que también tiene el potencial de mejorar la calidad del trabajo, generar nuevas oportunidades y crear una era de prosperidad" (*Brynjolfsson & McAfee, 2014*). Aquí podemos ver como a diferencia de Marx, Brynjolfsson lo ve como una oportunidad para el propio trabajador.

Como se puede observar, encontramos diferentes puntos de vista desde un punto de vista sociológico. Por ello, a continuación, vamos a analizar en que factores ha influido la automatización.

Tomando como base las teorías de Marx y Brynjolfsson, podemos ver dos factores determinantes de la automatización. En primer lugar, como advierte Marx en su obra, se estima que alrededor de 20 millones de empleos en el área de producción, podrían ser remplazados por maquinaria (Rinomaquinaria, 2020), y, por otro lado, según un informe del Banco Mundial, por ejemplo, en México el 55% de los empleos serán sustituidos por maquinaria en los próximos años. En definitiva, se refiere principalmente a aquellos trabajos rutinarios, que apenas necesitan cualificación. Por ejemplo, en febrero de 2025, la fábrica de Seat en Martorell anunció su intención de despedir a 1.500 trabajadores de la fábrica para automatizar la fábrica y tratar de ser más competitiva, lo que supone algo negativo para sus empleados. (Columna Digital, 2025)

Por otro lado, como menciona Brynjolfsson, la automatización, puede convertirse en una oportunidad, y a pesar de eliminar algunos trabajos, puede crear nuevos roles, ya que, por ejemplo, esas máquinas necesitarán un mantenimiento o desarrolladores para su mejora. En este caso habría una mayor necesidad de ingenieros de automatización o de especialistas en robótica, por ejemplo.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Dentro de la automatización, encontramos una nueva herramienta que surge en los 2020, que está revolucionando la automatización y la eficiencia.

La Inteligencia Artificial (IA) se refiere a la simulación de procesos de inteligencia humana mediante la programación de sistemas informáticos. A diferencia de la automatización tradicional, que solo sigue reglas predefinidas, la IA tiene la capacidad de aprender y adaptarse. La IA puede realizar tareas como:

- Reconocimiento de voz
- Reconocimiento facial
- Procesamiento de lenguaje natural
- Toma de decisiones autónomas

La IA, vemos que es una herramienta, que va más allá de la automatización: al tener la capacidad de razonar. Podrá también sustituir trabajos cualificados, como podrían ser trabajadores de banca, pues incluso podría llegar a tomar mejores decisiones que los trabajadores.

Por otra parte, la creación de nuevos roles o nuevas oportunidades que puede generar es enorme. Ejemplo de ello son los negocios de pocos empleados que han podido escalar aún más su nivel gracias a la ayuda de esta herramienta.

Otro caso interesante es el de ver cómo, gracias a la inteligencia artificial, algunas personas se han enriquecido mucho que de otro modo

hubiera sido imposible. Un caso real de esto es Imán Gadzhi, que logró una gran fortuna gracias a la gestión y creación de múltiples tiendas, así como mediante a la automatización de YouTube. Estas son tareas muy difíciles de llevar a cabo, sin una inteligencia artificial ya que exceden las capacidades humanas.

Para ver la magnitud de la IA, podemos ver en qué consiste la automatización de YouTube: *“es el proceso mediante el cual se utilizan herramientas digitales, inteligencia artificial o scripts para optimizar y ejecutar de manera automática tareas relacionadas con la creación, publicación y gestión de contenidos en un canal de YouTube”*. Esto significa que cualquier persona con un ordenador algo de tiempo y que aprenda a usarlo, puede lograr generar ingresos, lo que puede ayudar en gran medida a gente que tenga problemas para trabajar a causa de una lesión física, por ejemplo.

En definitiva, podemos observar, que tanto la automatización como la IA, pueden verse como un intruso o una oportunidad, como se contraponen Marx y Brynjolfsson. Ambas teorías son válidas, pero se deben analizar y estudiar vías para que la IA sea una oportunidad, y no un motivo para empeorar la realidad humana del trabajo.

CAPÍTULO 2

3. NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN Y LIDERAZGO

A lo largo de este siglo, ha habido una gran evolución tecnológica, entre la que destaca la IA. La inteligencia artificial, ha hecho que las empresas evolucionen también en su organización y concepto. Pero no solo esto ha cambiado a lo largo de los años, también ha cambiado la cultura y necesidades de los trabajadores, pues como vimos anteriormente los trabajadores buscan cada vez más una mayor flexibilidad y autonomía. Además, los trabajadores sienten cada vez una mayor incertidumbre y se sienten más reemplazables, debido entre otras cosas a la propia IA. Así, las empresas deben contrarrestar eso por medio de nuevas formas de organización y liderazgo, además de adaptarse a la sociedad actual.

Para ver cómo deben evolucionar las empresas, encontramos a Frederic Laloux con su libro “Reinventar las organizaciones” (Laloux, Reinventar las Organizaciones, 2014), en el cual promueve modelos de organización en los que se fomente la autoorganización, un propósito dentro de la empresa y encontrar la plenitud en el trabajo. A estas organizaciones, las definió como modelo de organización “teal”, y de esta manera se busca liberar más a los empleados, que se sientan más integrados y escuchados, lo que acaba con la incertidumbre del trabajador y crea poco a poco la identidad del individuo dentro de la compañía. (Laloux, Reinventar las organizaciones, 2014). De este modo van surgiendo nuevas formas de organización y liderazgo.

La inclusión se ha convertido en algo fundamental dentro del liderazgo moderno, en el que los líderes buscan crear entornos de trabajo donde todos tengan voz y voto en el desarrollo de las tareas y toma de decisiones. Es por ello por lo que hay una mayor tendencia a organizaciones cada vez más horizontales, con jerarquías cada vez menos marcadas, pasando de una comunicación vertical en el que se acataban las decisiones de arriba con una jerarquía marcada, a una comunicación más horizontal, donde todo el mundo

puede dar su opinión. Debemos de entender que este modelo no es viable en empresas con roles muy marcados, como una cadena de producción.

Continuando con este liderazgo moderno, surge una tendencia a un liderazgo centrado en el bienestar, en el que los trabajadores son el foco fundamental, pues se entiende que su bienestar físico y mental es crucial para una mayor eficiencia y productividad. En el liderazgo moderno hay una tendencia a dar flexibilidad de horarios, más autonomía y programas de salud mental, para garantizar el bienestar integral del equipo. Esto hace que las organizaciones en muchos casos sean más flexibles.

Del lado de la tecnología, toda la evolución y desarrollo digital, como por ejemplo la expansión del teletrabajo, ha implicado un cambio sustancial en la manera de liderar, al surgir nuevos canales de comunicación a través de internet.

Los líderes deben saber moverse dentro de entornos digitales y fomentar espacios digitales de innovación donde mejorar la productividad. Esto supone que la organización de la empresa no tenga que ser necesariamente de la manera tradicional y física, y pueda ser híbrido o totalmente remota. Lo que puede suponer inclusive un ahorro de costes.

En relación con esto, se requiere también de un liderazgo adaptativo, es decir capaz de adaptarse al cambio, en un mundo tan global, y con constante incertidumbre, y de guiar a sus equipos en unos entornos tan cambiantes. Es por ello por lo que las organizaciones por su parte deben convertirse en organizaciones ágiles para adaptarse más rápido a los cambios del mercado y necesidades de los clientes, por medio de equipos autogestionados, para no depender de tantos filtros y puedan actuar con mayor rapidez y flexibilidad.

Por último, en un mundo en el que la imagen importa cada vez más, se busca un liderazgo en valores, es decir, un liderazgo, en el que los líderes se identifiquen con los valores de la empresa, y sepan transmitírselo a sus empleados. Además, la capacidad de poder transmitir un gran sentido de propósito y valores además de ser positivo de cara a los consumidores, tienden a atraer y retener talento en la empresa. Según un informe de Deloitte, el 70%

de los empleados consideran que trabajar para una empresa con un propósito claro es fundamental para su satisfacción laboral. (Deloitte, 2024)

CAPÍTULO 3

4. EL FUTURO DE LOS JÓVENES

En este siglo XXI del crecimiento e innovación constante, el mundo ha cambiado radicalmente y esos constantes cambios en muchos casos beneficiosos, también han generado una gran incertidumbre dentro del mercado laboral, sobre todo para los jóvenes. La automatización o el teletrabajo han hecho que surjan o se fomenten otras áreas, principalmente dentro de los sectores digitales, en los que la dependencia a un empleo asalariado no es imprescindible, para contrarrestar esa incertidumbre o aprovecharse de esos cambios que han surgido a lo largo de estos últimos años.

4.1. INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

El emprendimiento es un canal esencial para fomentar la creatividad, autonomía e innovación en general, pero sobre todo entre los jóvenes. Esta permite convertir problemas como puede ser la sustitución en oportunidades, por medio de tratar de desarrollar máquinas más eficientes y su posterior comercialización. Les permite evitar la dependencia del empleo tradicional, muchas veces marcado por la inestabilidad, la temporalidad o la falta de motivación. Les ofrece la posibilidad de construir su propio camino profesional, tomando decisiones alineadas con sus intereses y valores. Esto se traduce en una mayor motivación, autonomía y posibilidad de crecimiento personal.

Como dice Epicteto en sus Disertaciones, “Ningún hombre es libre si no es dueño de sí mismo”, y esto no es más que un reflejo de lo que el emprendimiento puede generar en uno mismo. El emprendimiento favorece la resiliencia, la adaptación y proactividad, que son cualidades imprescindibles para poder ser algo más en un mundo de constante incertidumbre. Hoy en día tenemos múltiples casos de jóvenes que se han aprovechado de estas oportunidades que daba el sistema y se han fabricado su propio camino en un mundo a veces complicado para destacar por el camino tradicional.

En el año 2019 dos jóvenes emprendedores, Bruno Casanovas y Álex Benlloch, fundaron la marca de streetwear Nude Project, quienes siendo estudiantes en Barcelona crearon esta marca con una pequeña inversión de unos 3.000 euros. Como con cualquier marca de ropa empezaron a crear sus diseños y a fabricar la ropa, para posteriormente venderla al principio principalmente por su residencia. Pero pronto entendieron que el poder de internet y las redes sociales podía ser más que mero marketing a través de publicidad tradicional en internet, y copiando el modelo que podría seguir un influencer buscaron crear una comunidad y hacer a su público parte de un movimiento. Esto lo lograron por medio de tratar de colaborar con artistas o personas reconocidas que encajaran en la idea de su comunidad, también por medio de crear eventos o fiestas donde la marca estaba todo el tiempo presente y regalaban artículos de esta, lo que generaba que la gente lo viera más allá de una marca de ropa y fuera más como una comunidad de la que quisieran formar parte. Por último, crearon un podcast con millones de visitas mensuales, donde entrevistan a todo tipo de celebridades o gente importante dentro de su sector, lo que hizo que les pudiera conocer otro tipo de público y además de estar forma permitieron que la gente les identificara físicamente y les conocieran más, lo que hace que se genere un vínculo con los consumidores o potenciales consumidores, pues cuando van a comprar una camiseta de Nude Project, no solo están comprando Nude Project, sino el ser parte de algo más grande.

Todo esto los ha llevado a tener tiendas por toda España y en ciudades europeas como París, Ámsterdam o Milán y una facturación en este último año de unos 26 millones de euros. (Nude Project, s.f.)



Ilustración 1. Bruno Casanovas y Álex Benlloch, fundadores de Nude Project

En el ámbito de la inteligencia artificial y la automatización, encontramos el caso de Anas Andaloussi, un joven emprendedor que, con tan solo 20 años, se ha consolidado como una figura destacada en el mundo del emprendimiento digital. Su trayectoria comenzó a los 13 años, cuando subía vídeos de videojuegos a internet. Con el tiempo, este pasatiempo despertó en él un interés por temas como el posicionamiento web y la inteligencia artificial, conocimientos que fue adquiriendo de forma autodidacta, desde su propio ordenador.

Fruto de ese aprendizaje y su iniciativa emprendedora, ha creado varios proyectos digitales que hoy le generan una facturación considerable. Entre los más destacados se encuentra "Escribelo.AI", una herramienta que utiliza inteligencia artificial y datos de Google para generar artículos automáticamente en cuestión de segundos, con una ganancia estimada de 60.000 euros mensuales. Otro de sus proyectos es "QuickTok.AI", una plataforma que permite crear vídeos para redes sociales de forma automatizada, y que le reporta aproximadamente 100.000 euros al mes. Además, Anas es fundador de UDIA (Universidad de Inteligencia Artificial), una iniciativa formativa que ha enseñado sobre IA a más de doce millones de personas en todo el mundo.

Este caso ejemplifica cómo un joven ha sabido aprovechar las posibilidades de la automatización y la inteligencia artificial no solo para mejorar la eficiencia de tareas digitales, sino también para convertir sus conocimientos y creatividad en un negocio rentable, abriendo camino a nuevas formas de emprendimiento en la era tecnológica.



Ilustración 2. Anas Andaloussi

APOYO INSTITUCIONAL

Todos los casos mencionados anteriormente son un gran ejemplo de lo que se puede conseguir gracias a la innovación y el emprendimiento, aunque la realidad de la mayoría no es de tal éxito. Por ello, para favorecer las condiciones de la mayoría y apoyar a los jóvenes en su crecimiento y aprendizaje, se debe fomentar un gran apoyo desde las instituciones a través de distintas iniciativas, ya sea a nivel público privado o mixto.

A pesar de que cualquier apoyo siempre es bienvenido, podemos encontrar diversas iniciativas, de instituciones de todo tipo para fomentar el crecimiento de los jóvenes.

Como apoyo público institucional, encontramos la Oficina Nacional de Emprendimiento (ONE), una iniciativa del Gobierno de España que busca reforzar el ecosistema emprendedor del país, en la cual no solo se incluye a jóvenes. Esta plataforma busca centralizar recursos, servicios y oportunidades. Los distintos emprendedores podrán encontrar financiación, asesoramiento, apoyo para su digitalización o apoyo en planes de expansión para aquellos que

quieran crecer su negocio tanto a nivel nacional o internacional. (Oficina Nacional de Emprendimiento, s.f.)

Otra plataforma pública de gran relevancia es, ENISA (Empresa Nacional de Innovación), plataforma dependiente del Ministerio de Industria y Turismo, que busca financiar proyectos que sean fiables e innovadores de PYMES o Start Ups españolas. Todo su proceso además puede funcionar de manera online. (Einsa, s.f.)

Por último, entre las múltiples plataformas que podemos encontrar de apoyo al emprendimiento tenemos ICEX España Exportaciones e Inversiones, la que ayuda a los startups a internacionalizarse y a participar en distintas ferias comerciales para poder darse a conocer.

De cara a la inclusión de los jóvenes en el mercado laboral, también encontramos otras plataformas como el Sistema de Garantía Juvenil, que busca facilitar el acceso al mercado de trabajo a los jóvenes de entre 16 y 30 años. En este sentido, encontramos también la plataforma EURES (Red Europea de Empleo), que busca conectar a los jóvenes con empleos de toda Europa y orientarlos y asesorarlos a la hora de encontrar un empleo fuera de su país.

Todas estas plataformas, son soportes muy útiles, de cara a aquel que ya ha iniciado un emprendimiento como ENISA, o para encontrar un primer trabajo, como el Sistema de Garantía Juvenil, pero los jóvenes tienen necesidades o reclamos más allá de lo puramente laboral. La sociedad, cada vez va evolucionando más rápido, y con ello la sociedad y las condiciones y forma de vida. En los últimos años en España, hemos visto cómo los jóvenes cada vez se independizan más tarde, comprarse una casa cada vez es más un sueño que una realidad y el bienestar físico y mental dentro de un trabajo es cada vez más prioritario. Este tipo de reclamos surgen de la sociedad hacia el estado, y para poder plasmarlo, surgen las instituciones privadas en forma de asociaciones, lobbies etc. Estas instituciones buscan dar voz a los reclamos frente a las instituciones públicas, y buscan muchas veces una colaboración con estas para solventar los distintos asuntos que requieran solución. Entre estas instituciones privadas, se encuentra LIDEREMOS, que es un lobby

juvenil del que yo como autor de este trabajo fui partícipe hasta finales del 2024.

Lideremos es una lanzadera de liderazgo juvenil fundada en 2019 por Tomás Güell y Xavi GarcíaTort. Su objetivo principal es, generar un impacto social positivo para mejorar las condiciones de los jóvenes. Busca ser una herramienta sin ánimo de lucro para representar a los jóvenes de una manera independiente, es decir, sin sesgos políticos.

Principalmente tratan a través de la escucha activa, de recoger las problemáticas de la juventud y articular propuestas de ley para mejorar sus condiciones a través de la incidencia en el ámbito estatal, comunidades autónomas y ayuntamientos. Han presentado en el congreso de los diputados dos propuestas de ley como la de más salud mental y la de ayuda a la vivienda, la primera de estas sí que ha salido adelante.

Además de las propuestas de ley, conceden los premios LIDEREMOS, en los cuales premian a los jóvenes más innovadores o talentosos de distintos sectores. Realizan, además, lo cual es el grosor de su actividad pública eventos y debates, que buscan fomentar el talento a través del debate y la escucha. A estos eventos acuden representantes de empresas u otras instituciones públicas, lo que sirve de relaciones institucionales para que los jóvenes puedan hablar de primera mano con ellos y puedan trasladar sus inquietudes. En el año 2024 en el primer evento que se organizó en LIDEREMOS VALLADOLID, acudieron entre otros el en ese momento vicepresidente de la comunidad Juan García Gallardo y el presidente de Accor. Los jóvenes, tuvieron la oportunidad de trasladarles sus inquietudes y curiosidades en el networking posterior al evento.

Por otro lado, dentro de LIDEREMOS, se busca de ofrecer becas a jóvenes a través de programas de desarrollo, para darles unas oportunidades que probablemente de otro modo no tendrían.

A través de este lobby juvenil, podemos ver cómo tanto la aportación pública como privada son indispensables.



Ilustración 3. Equipo de Lideremos CYL 2024



Ilustración 4. Notas de prensa posteriores al primer evento en Valladolid

En la Ilustración 4, podemos observar la importancia de una institución privada a la hora de reclamar soluciones y oportunidades.

4.2. NUEVOS EMPLEOS Y OPORTUNIDADES

Los avances tecnológicos, están dando lugar a nuevas formas de trabajo que hace una década serían impensables. Entre otros, podemos encontrar los analistas de Big Data o especialista de ciberseguridad entre otros. Por ejemplo, en los equipos de futbol actualmente es esencial tener un especialista de Big Data, lo que hace unos pocos años ni siquiera se imaginaba.

Para ver la tendencia del mercado laboral hoy en día, vamos a analizar, los trabajos con mayor aumento en su demanda para los próximos años.

(basado en datos de U.S.Bureau of labor Statistics). (Trading economics, s.f.)

-Especialista en inteligencia artificial: aumentará su demanda de un 40% a un 60% para 2030 debido a que más y más empresas utilizan la IA para automatizar procesos, mejorar productos y tomar decisiones basadas en datos.

-Desarrollador de software (especializado en ciberseguridad o blockchain): aumentará su demanda de un 25% a un 30% para 2030, por el aumento de la necesidad de proteger datos y crear sistemas descentralizados seguros. Esto lo podemos encontrar por ejemplo en empresas desarrolladoras de criptomonedas como Bitcoin o Solanna.

-Técnico de energías renovables (como instalador solar o eólico): aumentará su demanda de un 50% a un 70% para 2030, esto debido a la transición global hacia fuentes de energía sostenible y reducción de emisiones. En la propia agenda 2030, figura como uno de los objetivos sostenibles.

-Especialista en salud digital y tele salud (como analista de datos clínicos o técnico en telemedicina): aumentará su demanda de un 30% a un 35% para 2030, debido al aumento de la tecnología para el seguimiento de pacientes y la atención remota.

Con estos cuatro puestos mostrados por el estudio, podemos ver que los puestos del futuro requerirán de un alto nivel de formación, aunque no necesariamente universitario. Serán principalmente dentro del ámbito de ciencias tecnológicas o de salud, por lo que nos podemos hacer una idea de que estudios estarán cada vez más y más cotizados. Este hecho nos puede llevar a pensar sobre las desigualdades que habrá entre los que puedan acceder a estudios superiores o no.

Este escenario plantea una reflexión importante sobre las posibles desigualdades sociales que pueden derivarse de esta transformación. Si bien la digitalización y el avance científico abren nuevas oportunidades, también existe el riesgo de que solo una parte de la población pueda acceder a ellas, especialmente aquellos que cuenten con los recursos económicos, educativos

o tecnológicos necesarios para formarse adecuadamente. De este modo, podríamos asistir a un aumento de la brecha entre quienes logran adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado y quienes quedan rezagados, ya sea por falta de acceso a estudios superiores, por dificultades en el entorno educativo o por barreras estructurales como la desigualdad territorial o de género.

Por tanto, resulta fundamental que desde las políticas públicas y las instituciones educativas se impulse un modelo de formación más accesible, inclusivo y orientado al futuro, que permita a todos los jóvenes, independientemente de su origen, prepararse para los empleos emergentes. La democratización del conocimiento y la formación continua serán claves para que esta nueva etapa tecnológica no genere más exclusión, sino más oportunidades para todos.

-AUTOEMPLEO

Como acabamos de ver, el sector de población más beneficiado de población respecto a oportunidades laborales en el futuro será aquella con conocimientos y cualificaciones acerca de ciencias tecnológicas y de salud, pero por otro lado habrá otros sectores que irán experimentando cada vez más una mayor inestabilidad o incertidumbre a causa de esta misma evolución como puede ser la IA.

El autoempleo se presenta hoy como una alternativa real y fiable frente a la creciente escasez de empleo por cuenta ajena, especialmente entre los jóvenes. En un contexto laboral cada vez más competitivo y marcado por la inestabilidad, emprender por cuenta propia se ha convertido en una vía accesible para quienes desean generar sus propias oportunidades. Gracias a los avances tecnológicos y al desarrollo de plataformas digitales, hoy es posible iniciar un negocio incluso desde casa, sin necesidad de una gran inversión inicial ni de infraestructuras complejas.

Además, la globalización ha ampliado significativamente el alcance de estos proyectos. Un joven emprendedor ya no está limitado a su entorno local:

puede ofrecer sus productos o servicios a clientes de todo el mundo, colaborar con profesionales de otros países y posicionarse en mercados globales desde una simple conexión a internet. Esta apertura ha eliminado muchas de las barreras que antes hacían del emprendimiento un camino difícil y reservado para unos pocos.

El autoempleo no solo representa una salida laboral, sino también una forma de empoderamiento. Muchos jóvenes que no encuentran cabida en el mercado tradicional tienen ahora la posibilidad de construir su propio camino profesional. Además, existen cada vez más herramientas, recursos y programas de apoyo que facilitan esta transición: desde plataformas de formación gratuita hasta asesoramiento técnico, micro financiación o redes colaborativas.

En definitiva, el autoempleo está demostrando ser una opción más sencilla y viable que en el pasado, impulsada por la digitalización y la conectividad global. Para muchos jóvenes, se trata no solo de una alternativa, sino de una oportunidad para desarrollarse profesionalmente con mayor independencia, creatividad y proyección internacional.

Para ver un ejemplo más práctico de cómo se puede emprender de una manera más sencilla, pondré el ejemplo de un familiar que montó una tienda online, llamada futbolclassic hace un año aproximadamente y hoy en día ya factura más de 6.000 euros al mes. En esta web, él se dedica a vender material deportivo, y gracias a las redes sociales, a través de FacebookAdds y GoogleAdds, ha conseguido atraer miles de personas a su página web por un precio al alcance de cualquiera, ya que su mayor inversión mensual, no supera los 1.200 euros y llegó a más de un millón de personas. Para lograr estas cifras antes de tener estas herramientas, debías gastarte al menos bastantes miles de euros ya que la promoción era principalmente a través de televisión y radio, por lo que en otra época su negocio no hubiera tenido gran viabilidad. Casos como este podemos encontrar múltiples de todo tipo de ámbitos lo que nos demuestra que el mercado laboral convencional genera cada vez mayor incertidumbre para algunos, pero hay también cada vez más y más herramientas para encontrar una oportunidad.

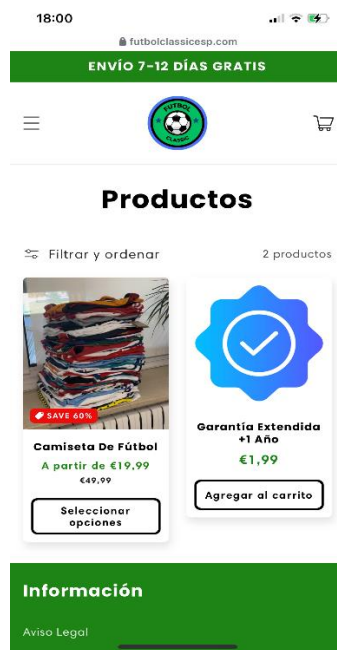


Ilustración 5. Muestra de la web (futbolclassic)

CAPÍTULO 4

5. DESIGUALDADES Y DESAFÍOS

En el siglo XXI, nos encontramos un mercado laboral marcado por el teletrabajo, la automatización, la inteligencia artificial y la globalización, lo que hace que surjan nuevos desafíos cada vez más complejos, que afectan de manera desigual a los distintos grupos de población. Más allá de las múltiples oportunidades que han surgido, también han supuesto un problema para otra parte de la población a la hora de poder hacerse un hueco en el mercado laboral y encontrar buenas oportunidades de empleo, pues los distintos niveles de cualificación o posición social pueden afectar a la evolución de este para acceder y también crecer dentro del mercado laboral. Por ello en este capítulo, analizaremos los tres principales ejes que estructuran esta desigualdad.

5.1. PRECARIEDAD LABORAL

La precariedad laboral es uno de los grandes problemas a nivel estructural del mercado laboral actual, como se observa en nuestro país. Esta situación se manifiesta de distintas formas, como puede ser a través de contratos temporales, parcialidad involuntaria, baja estabilidad o derechos laborales limitados. A través de la digitalización han surgido plataformas como son Uber o Glovo, empresa la cual su CEO Oscar Pierre fue llevado el pasado 3 de diciembre ante el tribunal en el Juzgado de Instrucción de Barcelona a causa de su modelo de negocio, pues se entendía que sus trabajadores eran falsos autónomos. Este tipo nuevo de negocios funcionan a demanda, y esto es gracias a la digitalización que permite ver y medir lo que se necesita en cada momento y contratar y pagar en función a la necesidad del momento lo que puede generar inseguridad e inestabilidad en el trabajador, aunque para otro tipo de trabajador esa flexibilidad pueda ser algo bueno por ejemplo en el caso de un estudiante, ya que no tiene una vida tan estable y en un momento dado puede resultarle interesante este modelo.

Esta definición de la precariedad la encontrábamos en el sociólogo Guy Standing mencionado anteriormente, que define al “precariado” como una nueva clase social definida por la inestabilidad laboral y vital. Según Standing, este grupo carece de cualquier tipo de seguridad económica, derechos laborales y previsibilidad por lo que se enfrentan a la incertidumbre cada día.

Por otro lado, si miramos directamente la globalización masiva gracias a la digitalización que hay hoy en día, vemos cómo cada vez más las empresas realizan el “outsourcing”, procedimiento a través del cual las empresas externalizan ciertos trabajos para poder ahorrar en costes, lo que fomenta esa precariedad.

Además, no debemos olvidarnos de como en los últimos años múltiples jóvenes han entrado al mercado laboral a través de prácticas no remuneradas o de escasa remuneración, lo que supone que se mantengan dependientes económicamente.

Para ver cómo afecta la precariedad, analizaremos los datos del informe “La precariedad laboral en España: una doble perspectiva”, elaborado por Comisiones Obreras (CCOO) junto con el instituto de economía Internacional de la Universidad de Alicante. (Gabinete Económico de CCOO y Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante, 2021)

En este informe, podemos encontrar en primer lugar, el índice de precariedad laboral en España. Para ello basan la precariedad en tres dimensiones, como son tener un empleo de bajo salario (ganar 1200 euros brutos o menos de 6,5 euros la hora), inestabilidad (tener un contrato temporal, no indefinido) y otras carencias laborales (jornada parcial involuntaria, sobre cualificación, jornada extensa y jornada atípica) Para ser considerado precario, se debe tener al menos una de estas tres carencias importantes o dos subcarencias como puede ser jornada atípica o sobre cualificación.

A partir de estas condiciones, en el estudio se indica, que un 49,5% de la fuerza de trabajo se encuentran en situación de precariedad, pues se incluye asalariados, desempleados y personas desanimadas.

En relación con los jóvenes (de 16 a 29 años), podemos observar que son el grupo más afectado, con un índice de precariedad del 77,2% seguido del grupo de personas con solo estudios primarios con un índice del 65% de precariedad.

Solo un 28% de los trabajadores no tiene ningún tipo de precariedad laboral.

Con este estudio podemos observar cómo la precariedad no es algo aislado dentro de nuestra sociedad, sino algo estructural que nos afecta a todos.

5.2. CUALIFICACIÓN

En el mercado laboral que encontramos hoy en día, la cualificación tiene un papel protagonista para definir la inclusión o la exclusión laboral. Tener las competencias adecuadas además de garantizar empleo, puede garantizar estabilidad y proyección.

Todos los cambios ocurridos en el modelo productivo han hecho que la demanda de perfiles cualificados vaya en auge. El estudio “**Automatización y polarización laboral**” de la Fundación COTEC, elaborado en colaboración con la Universidad Complutense de Madrid, analiza el impacto de la automatización en el mercado laboral español. (COTEC Y Complutense de Madrid, 2020). En este estudio se observa que ha habido una polarización laboral, debido al aumento neto del empleo en ambos extremos de la escala salarial. Además, aquellos con un mayor nivel educativo, se han visto beneficiados salarialmente, a diferencia de aquellos con estudios intermedios, que tienen trabajos más susceptibles de ser automatizados.

(INE, s.f.)

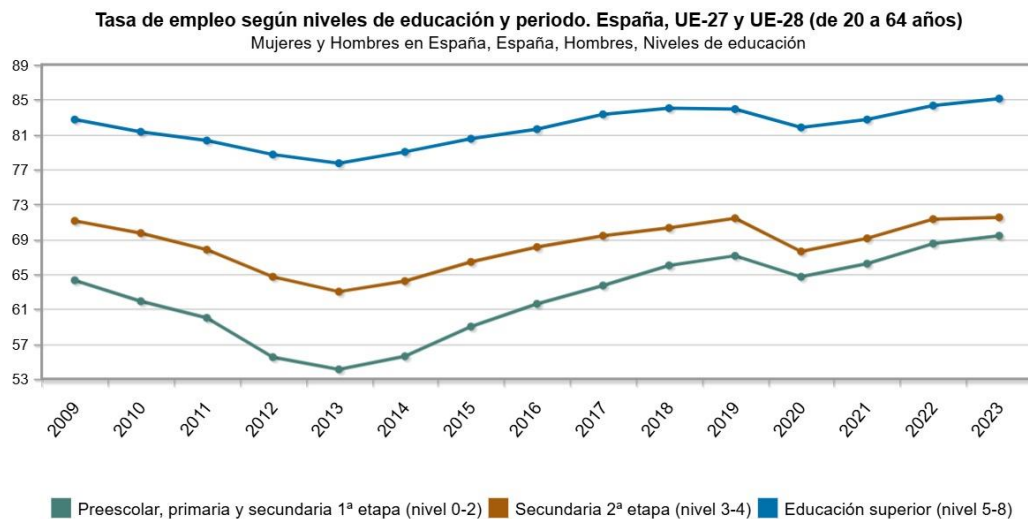


Ilustración 6. Niveles de formación (INE)

En esta gráfica (ilustración número 6), podemos ver como la empleabilidad de la población con mayor cualificación a aumentado su empleabilidad, llegando a un índice del 85%, mientras que los de nivel medio apenas se ha incrementado, lo que ha hecho que aumente la brecha. Por otro lado, vemos que la empleabilidad de la población con estudios más bajos ha evolucionado notablemente, y esto se puede explicar por medio de que los trabajos a los que se aspiran son normalmente manuales y físicos, más difíciles de automatizar. Este aumento de la empleabilidad en sectores de menor formación y no creciendo la escala intermedia nos permite ver como parte del mercado se está precarizando y como se va generando esa polarización.

Otro aspecto importante, es que el nivel de formación no lo es todo, sino que debido al avance tan rápido del mundo y sobre todo del mercado, muchas personas se quedan obsoletas respecto a su formación. Es por ello por lo que se deberán encontrar soluciones de formación continua o recualificación.

5.3. DESIGUALDADES SOCIALES

Además de los problemas que han surgido con la automatización, también encontramos ciertas desigualdades sociales que pueden agrandar esa polarización, ya sea por cuestión de sexo, etnia o edad.

En el caso de las mujeres de 16 a 64 años, según el ministerio de inclusión, (Ministerio de Inclusión, 2023) la tasa de ocupación según su último

estudio en 2023 de las mujeres fue de un 62% mientras que la de los hombres de un 71,3%, lo que es una diferencia de casi un 10%. Estas diferencias son mayores en estratos sociales más bajos que en estratos más altos.

Respecto a la etnia, el 20% de los trabajos en España estaban ocupados por personas migrantes, con una significativa presencia en sectores como agricultura y construcción, lo que indica trabajos de alta precariedad. Contratos temporales, jornadas parciales, malas condiciones en el trabajo... (Dr. Joaquín Leguina Herrán, 2023)

Si consideramos la edad, los jóvenes, son el sector más discriminado con una realidad laboral precaria y muy perjudicial para su salud mental. Un estudio del consejo de la juventud revela que un 60% de los jóvenes han experimentado problemas psicológicos y casi el 50% ha tenido ideas suicidas.

Dentro de los mayores de 50 años, principalmente lo que tienen poca formación, también sufren cierta discriminación al quedar "obsoletos" y tener ciertos problemas para reciclarse.

Es por esto por lo que se necesitan medidas urgentes para poder equilibrar y mejorar el mercado laboral tanto dentro como fuera de las instituciones públicas.

CAPÍTULO 5

6. SOLUCIONES, ACCIONES Y POLÍTICAS

Para poder paliar los grandes problemas del mercado laboral a lo largo de este siglo XXI, se requiere de la colaboración tanto pública como privada y su colaboración entre ambas. Por ello analizaremos a continuación las distintas políticas, medidas y colaboraciones entre el sector público y el privado.

6.1. POLÍTICAS PÚBLICAS Y MIXTAS

Las instituciones públicas, poseen un importante papel dentro del mercado laboral, a través de políticas activas de empleo, regulaciones o medidas sociales. A lo largo de los últimos años se han implementado diferentes acciones para paliar esa desigualdad.

- **Formación continua y recualificación:** desde el Gobierno se promueve la formación a lo largo de la vida, para mejorar la empleabilidad, pero, aunque se busca fomentar estas prácticas, la realidad es que solo un 24% de los trabajadores puede acceder a la formación continua frente al 42% por ejemplo que acceden en Alemania, lo que indica que se debe mejorar en invertir más en este aspecto. Además, en España solo un 55% de los trabajadores tienen sus conocimientos adaptados a la digitalización de hoy en día frente al 62,5% en Alemania. Siguen quedando aspectos para mejorar en este aspecto. (José Ramón Aranda Jiménez, 2012)

Un modelo que podría ser interesante para este problema de formación en cierta medida estructural, podría ser la implementación de un modelo como el de Noruega, conocido como modelo de **flexiseguridad**. Es un modelo que combina la flexibilidad del mercado laboral con la seguridad social para los trabajadores. El modelo de flexiseguridad es una estrategia de política laboral que busca combinar la flexibilidad del mercado de trabajo para las empresas (facilitando contrataciones y despidos) con un alto nivel de seguridad para los trabajadores, mediante prestaciones por desempleo y acceso a formación

continua. Su objetivo es adaptarse a los cambios del mercado sin comprometer la protección social.

Este modelo, podría ayudar a reducir la inestabilidad laboral, al generar contratos más estables y una mayor seguridad mientras se está en el paro. Mejoraría la empleabilidad al buscar una constante formación continua y la capacitación de los trabajadores y por otro lado mejora la adaptabilidad empresarial, para que las empresas puedan ajustar en función a sus condiciones económicas sin comprometer la estabilidad y seguridad de los empleados. Esta búsqueda de la formación constante y busca de la inserción laboral, puede ayudar a reducir ese desempleo juvenil que además entra en condiciones precarias al mercado laboral.

A continuación, podemos observar una tabla con la comparativa del mercado laboral entre España y Noruega.

Indicador	España	Noruega
Tasa de desempleo (%)	13.3	4.0
Empleo temporal (%)	24.0	8.0
Participación laboral (%)	58.5	68.0
Gasto en políticas activas (% PIB)	0.9	1.5

Ilustración 7. Comparativa España y Noruega (OCDE, s.f.)

- **Incentivos de contratación y emprendimiento:** en España hay ciertas iniciativas para incitar la contratación a través principalmente de subvenciones o ayudas. En los últimos años, hemos visto como comunidades con una alta presión fiscal han ido disminuyendo su PIB. Mientras que las comunidades como la de Madrid con menos presión fiscal es la que más ha crecido con diferencia, otras con una presión alta como Cataluña han disminuido en gran medida. Por ello, sería interesante considerar

el ejemplo de países como Irlanda que en 35 años multiplicó su PIB por diez, gracias entre otras cosas a reducir su impuesto de sociedades. (Trading economics, s.f.)

Tomando a Irlanda como ejemplo, a raíz de bajar su impuesto de sociedades de un 50% a un 12,5% en periodo de veinte años, es decir progresivamente pues no se puede hacer de un día para otro, atrajo numerosas empresas multinacionales que generaron empleo, riqueza e innovación al país.

También implementó el "Knowledge Development Box" entre otras políticas para incentivar la innovación y ser un país a la vanguardia. España en contraposición en el año 2023, invirtió un 1,49% de su PIB en I+D, lo que es por debajo del 2% que se recomienda para que un país evolucione y se desarrolle para poder ser competitivo.

Estas medidas junto con algunas otras como tratados fiscales hacen que Irlanda registrara un superávit de 25.000 millones, a diferencia de España, que es uno de los países con mayor porcentaje de deuda de la Unión Europea. Estas medidas además de haber mejorado notablemente la economía de un país como Irlanda, supone una mayor libertad para sus habitantes ya que no se ven tan forzados a aceptar cualquier empleo debido a la gran cantidad de empresas que se han atraído al país, lo que por ende ayudará notablemente al gran desempleo juvenil.

- **Programas de empleo juvenil:** en España, se han llegado a niveles de más de un 50% de desempleo juvenil. Aunque ahora sea de aproximadamente la mitad sigue siendo un porcentaje muy elevado en comparación a muchos países del continente europeo. Más allá de los distintos programas o iniciativas ya impulsadas como el **Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021** (para el cual se invirtieron 2.000 millones de euros, y se redujo el paro juvenil del 33% en 2018 al 23,6% en 2021 a través del fomento de la contratación indefinida mediante bonificaciones, y mejora de la FP dual para jóvenes), se debería aumentar la financiación y sobre todo fomentar aún más esa FP dual, no solo dentro de los

grados de formación profesional sino instaurar eso a nivel de grados universitarios. Para ver en que podría ayudar pondremos el ejemplo de un estudiante del doble grado en comercio y relaciones laborales de esta facultad. Si por parte del estado se fomenta esa formación dual, sobre todo a través de incentivos a las empresas principalmente económicos se podrá ir dejando atrás la precariedad de las prácticas y además el alumno pasará una mayor parte del tiempo dentro de la empresa. Esto será beneficioso para ambos ya que el alumno obtendrá más experiencia y la empresa podrá optar a formarlo y contratarlo al finalizar sus estudios garantizándose que estará preparado para desempeñar su puesto. Es por ello por lo que se deben seguir fomentando más programas como estos garantizando la dualidad de estudios. La eficacia de estos se muestra en este gráfico:

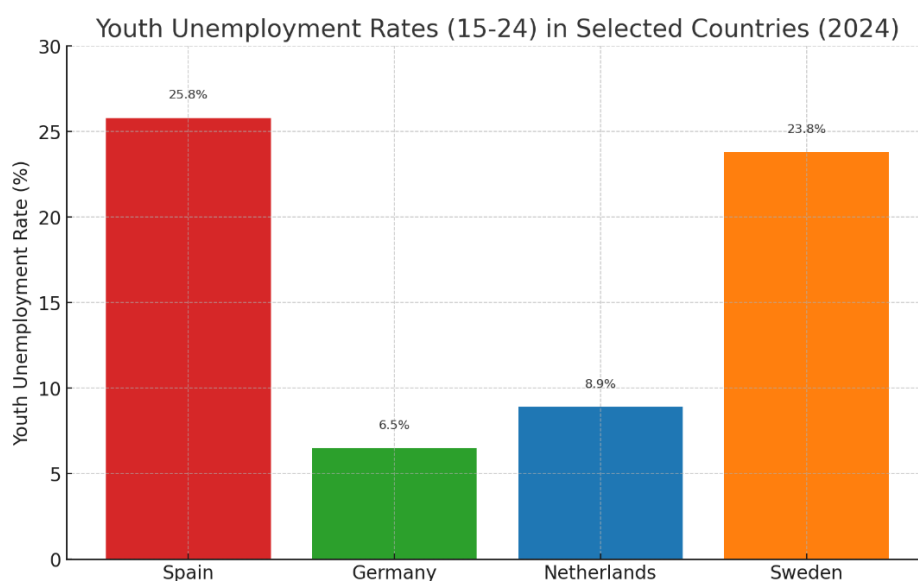


Ilustración 8. Tasa de paro juvenil europeo

En este gráfico podemos ver la diferencia de paro juvenil entre España y Alemania y Holanda. Estos dos son países donde se fomenta mucho esa formación dual en las universidades. A título personal, pasé mi ERASMUS en Alemania en la Hochschule Augsburg, donde conocí a estudiantes nativos que ya en segundo año de carrera tenían trabajos para estudiantes con remuneraciones superiores a mil euros ya que eran considerados una inversión

de futuro. Esto, además, era una motivación para el estudiante que buscaba aprender y mejorar en la universidad para seguir promocionando en el mercado laboral. Por otro lado, podemos ver que Suecia, tiene un porcentaje muy alto casi como el de España, pero esto es algo engañoso ya que, en este país, hay un alto porcentaje de jóvenes que buscan empleo mientras estudian, por lo que está inscrito al paro a diferencia de España que es un porcentaje ínfimo. Además, tienen una alta cobertura social por lo que pueden permitirse esperar a la oferta adecuada sin suponer vulnerabilidad para el estudiante. Otro problema que influye es la reciente inmigración juvenil con problemas de integración y de lenguaje y baja formación. (Trading economics, s.f.)

- **Seguridad y salud laboral:** con el paso de los años en nuestro país, se ha ido precarizando el mercado de trabajo, un claro ejemplo lo encontramos en la hostelería con largas jornadas y/o jornadas partidas etc. Por ello para evitar estas circunstancias, se deberían aumentar las inspecciones de trabajo, pero no solamente con un fin sancionador, sino con un fin también de orientación para el empresario, para que pueda ofrecer las mejores condiciones dentro de sus posibilidades. Además, es importante la promoción de planes de prevención y seguridad a través de subvenciones o beneficios fiscales como descuentos al IRPF de los trabajadores a cambio de la elaboración de unos buenos planes de prevención a través del cumplimiento de ciertos requisitos.

Mencionando a la plataforma juvenil Lideremos, de la cual fui parte hasta este año se lanzó la iniciativa legislativa “MÁS Salud Mental” con el objetivo de mejorar la atención y el acceso a recursos de salud mental en España, especialmente entre los jóvenes. La propuesta busca establecer un marco legal que garantice una atención más ágil, cercana y centrada en los derechos humanos todo esto en colaboración del Estado. Esto es algo que puede suponer un gran apoyo para todos esos jóvenes en situaciones de precariedad que necesiten una mano amiga

para aguantar la inestabilidad e incertidumbre que se vive en el mercado laboral y fuera de él.

Medidas principales propuestas:

-Aprobación de un Plan Nacional de Prevención del Suicidio, que permita contar con datos actualizados y estrategias eficaces para su prevención.

-Educación emocional obligatoria en la enseñanza básica, con el fin de dotar a los jóvenes de herramientas para identificar, gestionar y expresar sus emociones de forma saludable.

-Modelo de atención comunitaria e integral en salud mental, centrado en la recuperación y basado en los derechos humanos, con formación específica para los profesionales del ámbito sanitario.



Ilustración 9. Presentación de propuesta de ley más salud mental por el presidente de lideremos Tomas Güell

- **Reforma de la jornada laboral:** la reducción de la jornada laboral ha sido un tema de debate en los últimos años, debido a una sociedad que busca una mayor conciliación y salud. En ciertos países como en Japón en la empresa Microsoft, ya se ha probado con la reducción de jornada a cuatro días y la productividad se ha elevado un 40%. Otro país donde se experimentó con esa reducción de jornada de cuatro días fue Reino Unido donde participaron 61 empresas. Se pudo observar como al acabar el proceso de experimentación el 92% de las empresas la

mantuvieron, al apreciar un aumento del bienestar de los empleados y un mantenimiento de los ingresos y la productividad. Esta reducción de la jornada laboral es algo beneficioso y demostrado, pero debemos tener en cuenta, que no en todos los sectores es posible realizarla o hacerlo de forma similar. Por ejemplo, hay fábricas que están en constante funcionamiento en las que la producción es siempre la misma sin importar el rendimiento del trabajador por lo que se requiere que haga las ocho horas cada turno para cumplir las 24 horas, y hay también oficinas donde tienen objetivos mensuales con un mayor poder de autoadministración y autonomía. Esto indica que la solución no sería cambiar las leyes generales o el Estatuto de los trabajadores al completo, sino que habría que modificar en función de los convenios colectivos en función de sectores y actividad. En sectores como el de Industria Siderometalúrgica que entra dentro del Convenio Colectivo de la Industria siderometalúrgica de la Provincia de Valladolid, no se podría aplicar una reducción horaria tan fácilmente. Por ello en su convenio, se podrían aplicar medidas como; un turno de cuatro turnos de seis horas, lo cual supone un gran incremento de los gastos, lo que podría solucionarse por medio de ofrecer la semana laboral comprimida, en la que el trabajador trabaja cuatro días en vez de cinco, pero haciendo más horas cada día o turnos fijos con incentivos como mayor número de vacaciones en los turnos menos deseados, para compensar el desequilibrio que se genera con la conciliación:

- **Clústeres de innovación y empleo local:** Agrupación de empresas, administraciones y centros tecnológicos para crear empleo en sectores clave (energía, digital, salud). Ejemplo: Uva+ empresas+JCyL.
- **Planes sectoriales de transición justa:** Acuerdos entre Gobierno, sindicatos y empresas para reconvertir sectores en crisis (como la minería o térmico) hacia empleos verdes y sostenibles. Se trata de recualificar a los empleados de estos

sectores a otros e introducirles en otros proyectos. En España ya se está haciendo con los trabajadores de centrales térmicas como la central térmica de Andorra (Teruel), gestionada por Endesa, que cerró en 2020 y fue reconvertida dentro de un plan de transición justa. El proyecto incluye inversiones en energías renovables, formación para antiguos trabajadores y creación de empleo verde, con más de 1.500 millones de euros destinados a reindustrializar la zona y generar nuevas oportunidades laborales sostenibles. (Chatgpt, 2025)

- **Fomento de formación en nuevas oportunidades emergentes:**

Como he mostrado con el ejemplo del punto 3.2 de un caso real de un familiar que es capaz de generar ingresos a través de internet, cualquier otra persona con esos conocimientos también podría. Si se pusiera a disposición de la gente de manera sencilla la posibilidad de aprender, y sobre todo fomentar esta realidad apenas mostrada en institutos y universitarios, se estaría enseñando a los jóvenes una manera de generar ingresos, ser independientes y productivos para el país.

6.2. POLÍTICAS PRIVADAS

A pesar de que es el Estado la institución que teóricamente vela principalmente por el bienestar de los ciudadanos las empresas e instituciones privadas también tienen un papel fundamental en el desarrollo de un país y es imprescindible su apoyo, voluntad y colaboración para lograr el objetivo. Pueden colaborar a través de distintos aspectos.

- **Facilitar la conciliación:** aunque ya se ha mencionado anteriormente dentro de las políticas públicas sobre la jornada laboral y su reducción, es importante que en las empresas se trate de fomentar la jornada continuada y no partida, así como jornadas más flexibles. Con jornadas más flexibles no nos referimos a algo en sí como una normativa, sino más como una cultura de empresa promovida por su líder como hemos visto en

los nuevos tipos de organización. La flexibilidad dentro de esa cultura de empresa se puede ver dentro de una oficina, en la cual si el trabajador cumple sus objetivos trabaja bien y no genera problemas dentro de el grupo, si en algún momento debe ausentarse, por ejemplo, quedarse con un hijo enfermo se le pongan todas las facilidades posibles como la libertad de entrada y salida de la oficina.

- **Planes de formación continua para sus trabajadores:** dentro de las necesidades del ser humano, está el deseo de reconocimiento y progreso, como se refleja en la pirámide de Masllow. Por eso es importante que se fomenten planes de formación para incentivar la constante promoción interna y que el trabajador vea real la posibilidad de ascender, lo que le hará sentir más participe dentro de la empresa. Estas políticas, las podemos encontrar dentro de la compañía eléctrica Audax, por ejemplo, presidida por José Elías, en la cual los directivos son todos empleados que empezaron desde abajo, lo que hace que se sientan una familia. Por otro lado, esto también ayuda a mantener a todos los trabajadores actualizados sobre todo a los más veteranos para que no queden obsoletos, lo que mantendrá su motivación y no se sentirán excluidos como una pieza más que ya no sirve como ha sucedido en cierto sentido con algunos puestos con la automatización.
- **Incentivos internos por desempeño y bienestar:** para promover el buen funcionamiento de la empresa y un buen clima laboral, se buscará premiar al trabajador no solo por la consecución de los objetivos, sino por como los ha logrado, si ha sido de forma colaborativa, fomentando el positivismo etc. Esto puede ser a través de primas o subidas salariales. En consecución con eso y refiriéndonos de nuevo a una de las necesidades de la pirámide de Masllow, la realización de reconocimientos no económicos fomentará la motivación y el clima interna. Esto será a través de premios internos, visibilidad en comunicaciones corporativas, participación en decisiones, formación exclusiva o mentoring. Otro incentivo, serán los planes de bienestar integral como el acceso gratuito a un psicólogo, actividades deportivas, espacios correctos de descanso dentro del centro de trabajo o

suscripciones gratuitas a ciertas plataformas. Todas estas medidas, pueden ayudar también a frenar el absentismo laboral.

CAPÍTULO 6

7. CONCLUSIÓN

A lo largo de este trabajo se han analizado los grandes cambios que han transformado el mercado laboral a lo largo de este último siglo, como son el teletrabajo, la automatización y la inteligencia artificial. Todos estos grandes cambios han demostrado tener un gran impacto en la organización del trabajo, orientando los nuevos modelos hacia estilos de organización más ágiles e innovadores. Debido a estas transformaciones, se ha observado cómo las empresas han ido adoptando estructuras más flexibles y liderazgos más inclusivos. Estos cambios ofrecen importantes ventajas en términos de flexibilidad, eficiencia y una mejor conciliación entre la vida laboral y personal. Sin embargo, también plantean retos significativos, como la fragmentación de las relaciones laborales, la erosión de la cohesión social en el entorno de trabajo o la creciente necesidad de formación continua para evitar la obsolescencia de las competencias de los trabajadores.

Por un lado, en este trabajo se han resaltado las grandes oportunidades emergentes que han surgido para la juventud en este nuevo contexto del mercado laboral. La digitalización y globalización han facilitado el auge de múltiples formas de emprendimiento y la creación de numerosos nuevos empleos, principalmente dentro de los sectores tecnológicos, lo que ofrece a muchos jóvenes la posibilidad de desarrollarse con una mayor independencia y proyección. Hoy en día, montar un negocio digital o trabajar de forma remota es más accesible que nunca, ya que existen un sinnúmero de alternativas. Para muchos jóvenes, más allá de nuevas salidas, esto supone la posibilidad de realizarse profesionalmente de una forma más alineada con sus aspiraciones, ya que las distintas herramientas y plataformas que existen democratizan el acceso al mercado (como puede ser el comercio electrónico). En definitiva, los grandes cambios analizados pueden ser una palanca de impulso para esa

generación joven dispuesta a innovar y aprovechar la nueva dinámica económica.

Por otro lado, en este trabajo también se muestra cómo los desafíos e inconvenientes para los jóvenes son igualmente muy significativos. La precariedad laboral se ha consolidado como un problema estructural que afecta especialmente a este colectivo, como se refleja en sus altas tasas de contratación temporal, inestabilidad, bajos salarios, entre otros factores. De hecho, una proporción considerable de jóvenes se encuentra en una situación precaria, lo que dificulta no solo su desarrollo profesional, sino también su bienestar personal, pudiendo derivar incluso en problemas de salud mental. Además, existen desigualdades de base: no todos los jóvenes acceden en igualdad de condiciones a las ventajas de la economía digital. La brecha de cualificación es cada vez mayor entre aquellos jóvenes altamente formados, que logran adaptarse mejor a las nuevas demandas del empleo, y una mayoría que enfrenta dificultades por falta de competencias o por poseer habilidades distintas a las que actualmente se requieren. Estas desigualdades, sumadas a factores sociales como el origen socioeconómico, agravan la polarización del mercado laboral juvenil, dividiéndolo entre quienes prosperan y alcanzan estabilidad y quienes quedan relegados a la precariedad. En resumen, aunque las transformaciones actuales generan oportunidades, también corren el riesgo de excluir a una parte de la juventud de este futuro prometedor.

Ante esta dualidad de panoramas, se han estudiado diversas soluciones y acciones planteadas desde los ámbitos público, privado y desde la colaboración entre ambos, con el fin de afrontar los retos mencionados a lo largo del trabajo. Por parte de las instituciones públicas, se requiere un papel crucial a través de políticas de empleo y programas dirigidos a la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. Encontramos iniciativas como el Sistema de Garantía Juvenil, que busca facilitar la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo, mejorar su formación e impulsar sus proyectos empresariales. Asimismo, se han promovido regulaciones laborales adaptadas a los nuevos

tiempos, con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores jóvenes y combatir la precariedad. Además, se busca fomentar la formación en estas nuevas herramientas dentro de la juventud, para que tengan la oportunidad de alcanzar una mayor independencia y autonomía, no solo financiera.

En el ámbito empresarial, muchas compañías están tomando conciencia de las nuevas necesidades de los trabajadores y buscan adaptarse a esta nueva era mediante una cultura corporativa más flexible y centrada en las personas. Esto se traduce en jornadas continuas, horarios flexibles, modelos de trabajo híbrido, programas de bienestar integral y mayores oportunidades de capacitación, desarrollo y promoción interna.

Adicionalmente, surgen alianzas público-privadas y movimientos de la sociedad civil, como el lobby juvenil Lideremos, que tratan de dar voz a las demandas de la juventud y colaborar con las administraciones para encontrar soluciones. Todas estas estrategias van en la dirección correcta, pero requieren una implementación sostenida y una adaptación continua al ritmo de los cambios tecnológicos. Por ello, lo más importante es no quedarse en la teoría ni en el discurso, sino llevar a cabo de manera eficaz todo lo que se propone.

A título personal, considero que el presente y el futuro del mercado de trabajo para los jóvenes debe observarse desde un enfoque crítico pero equilibrado. La velocidad de los cambios abre la puerta a un mundo de oportunidades que permiten hacer cosas impensables hace apenas unos años. Sin embargo, no todos los jóvenes pueden beneficiarse de estos avances, ya sea por desconocimiento, desigualdad entre capacidades y demandas, u otros factores. Por eso, resulta esencial la colaboración entre lo público y lo privado y la iniciativa conjunta de ambos. Esto permitirá impulsar una formación dual eficaz, herramienta que probablemente tenga mayor capacidad para equilibrar la oferta y la demanda y reducir la desigualdad y desestructuración del

mercado. Asimismo, es fundamental seguir fomentando la formación continua y la recualificación profesional para facilitar la adaptación constante a los cambios.

Por otra parte, reforzar los modelos de protección y bienestar social es clave para ofrecer verdadera estabilidad a los trabajadores, algo que solo será posible mediante una colaboración firme entre los distintos actores. El trabajador debe sentirse algo más que una pieza reemplazable dentro del engranaje productivo.

Además, en nuestro país, más allá de las medidas laborales detalladas en este trabajo, resulta esencial un aumento de la inversión en I+D y su promoción activa. Esta es, sin duda, una de las claves para que los países evolucionen y mantengan una posición de vanguardia, lo cual tiene un impacto directo en la calidad del mercado laboral.

En definitiva, todas las ideas e iniciativas mencionadas a lo largo del texto no servirán de nada sin una colaboración sostenida y coherente entre las instituciones públicas y privadas, así como sin un movimiento civil crítico que busque transformar aquello que impide avanzar. Esto es algo que, a pequeña escala, comprobé que es posible gracias a mi participación en la iniciativa Lideremos, donde, junto con la concejala de Juventud, apoyamos distintas medidas a favor de los jóvenes.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

- Beck, U. (1992). *La sociedad del riesgo: Hacia una nueva modernidad*. Paidós.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W.W.Norton & Company.
- Chatgpt. (20 de Mayo de 2025). *Chatgpt*. Obtenido de Chatgpt:
<https://chatgpt.com/c/682c5567-7958-8007-8194-9a0688e890d3>
- COETEC Y Complutense de Madrid. (2020). *Automatización y polarización laboral*. Obtenido de https://cotec.es/proyectos-cpt/automatizacion-y-polarizacion-laboral/?utm_source=chatgpt.com
- Columna Digital. (2025). Seat despedirá 1,500 empleados si UE no actúa. *Columna digital*.
- Deloitte. (2024). *Tendencias de Capital Humano 2024*. Obtenido de <https://www.deloitte.com/es/es/issues/work/tendencias-capital-humano.html>
- Dr. Joaquín Leguina Herrán, c. E. (2023). *La inmigración en el mercado*. Obtenido de https://www.uspceu.com/Portals/0/docs/observatorio-demografico/informes/Observatorio_Demografico_n12_AF.pdf?utm_source=chatgpt.com
- Einsa. (s.f.). Obtenido de Einsa: <https://www.enisa.es/>
- Gabinete Económico de CCOO y Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante. (2021). *La precariedad laboral en España: una doble perspectiva*. Madrid: Confederación Sindical de CCOO. Obtenido de <https://www.ccoo.es/a353123503ea45037513cddcee8c8a6f000001.pdf>
- Henseke, F. y. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*.
- INE. (s.f.). Obtenido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10889>
- José Ramón Aranda Jiménez, I. C.-G.-P.-H. (2012). *Vocational continuing training in Spain: Contribution to the challenge of Industry 4.0 and structural unemployment*. OmniaScience. Obtenido de <file:///C:/Users/jorge/Downloads/1870-6985-1-PB.pdf>
- Laloux, F. (2014). *Reinventar las organizaciones*.
- Laloux, F. (2014). *Reinventar las Organizaciones*.
- Ministerio de Inclusión. (2023). *LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO*. Obtenido de

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2023.pdf?utm_source=chatgpt.com

Ministerio de Trabajo y Economía Social . (2022). *JÓVENES Y MERCADO DE TRABAJO*.

Nude Project. (s.f.). *Nude Project Podcast*. (N. Project, Productor) Obtenido de <https://www.youtube.com/@NUDEPROJECT>

OCDE. (s.f.). Obtenido de <https://www.oecd.org/>

Oficina Nacional de Emprendimiento. (s.f.). Obtenido de Oficina nacional de emprendimiento: <https://one.gob.es/es>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/es>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). *El teletrabajo durante la pandemia COVID-19 y después*.

Rinomaquinaria. (2020). ¿por qué las empresas que modernizan su maquinaria necesitan gastar menos en mano de obra? *Rinomaquinaria*.

Rodriguez, A. (2024). ¿Qué es la automatización? *Mundo ingenieril*.

Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.

Standing, G. (2011). *El precariado: Una nueva clase social*.

Trading economics. (s.f.). *Trading economics*. Obtenido de <https://tradingeconomics.com/sweden/youth-unemployment-rate#:~:text=Youth%20Unemployment%20Rate%20in%20Sweden,the%20latest%20reported%20value>