

Objetivo:

Reducir el desempleo juvenil en España

¿Qué tienen que hacer Administración, empresas, educación y jóvenes?



Citi Foundation

Objetivo:

Reducir el desempleo juvenil en España

¿Qué tienen que hacer Administración,
empresas, educación y jóvenes?

Citi Foundation

El desempleo juvenil, la plaga del XXI

J.R. Pin Arboledas

Cátedra José Felipe Bertrán de Gobierno y Liderazgo en la Administración Pública

Presentamos un informe que tiene dos características principales: la primera, tratar de un problema candente de la sociedad española, el paro juvenil; la segunda es que abarca todos los aspectos del mismo con un enfoque empírico, sin condicionantes ideológicos.

En efecto, cuando se le pregunta a los ciudadanos sobre cuáles son sus preocupaciones más importantes, siempre responden: el desempleo. Las encuestas del CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas) lo resaltan entre las tres primeras inquietudes de los españoles. Y dentro del desempleo una de las cifras más aterradoras es el paro juvenil, entre 16 y 25 años. Un paro que, además de una desgracia actual, hipoteca el futuro. Una generación entera pierde la oportunidad de iniciarse en la vida laboral y labrarse un futuro profesional. Su autoestima se desploma y la desesperación puede conducir a la exclusión social. Un futuro desolador, que afectará a la competitividad de la sociedad, a su generación de riqueza y, en consecuencia, al nivel y calidad de vida en años venideros.

Por eso es importante encontrar soluciones a este problema. El informe que presenta el IESE “in partnership with Citi Foundation” es un intento de ofrecer líneas de acción que ayuden a resolverlo. Para ello, se ha

indagado en las políticas de otros países y la opinión de empresarios y directivos.

Con el estudio comparado de tipo internacional, se obtiene una visión de algunas prácticas que se han demostrado útiles en otros lugares. Con el Focus Group, las entrevistas y las encuestas, se inquiera a los futuros empleadores. Ellos son los que conocen las competencias que deberían desarrollar los jóvenes para acceder con facilidad y éxito al trabajo. Competencias que deben forjarse a través del sistema educativo; en un proceso en el que no pueden quedar ajenos ni el Estado, ni las familias, ni los propios jóvenes.

De ahí que las conclusiones del informe sean recomendaciones a cada uno de esos protagonistas. En algún caso, recomendaciones que, según algunos de los consultados, rompen con una larga tradición de decisiones políticas al respecto. Por ejemplo, indican que las subvenciones de todo tipo en contratos para jóvenes resultan inoperantes. Un consejo que, al menos, debería hacer reflexionar a los responsables de decidir e implementar esas políticas; ya que tienen un efecto más de imagen que real para resolver el problema del paro juvenil.

Otras recomendaciones se refieren a que no todos los jóvenes son iguales y los programas de formación deben ser dife-

rentes. No son lo mismo los capacitados (the achievers), que la media (the average) o los no capacitados (the unskilled). A largo plazo, dice el informe, España debe crear entornos adecuados para cada uno de ellos; para aquellos que estando en el extranjero deben volver; y para quienes no tienen suficientes competencias; para quienes están sobre-cualificados o para los que están infra-cualificados.

En la búsqueda de problemas en el sistema educativo, el informe describe los principales problemas como: la falta de encaje entre las habilidades requeridas y las disponibles por los jóvenes; y la falta de orientación de los propios jóvenes y sus familias, con un panorama mental estrecho alejado del desarrollo de carreras profesionales internacionales o del espíritu emprendedor. Igualmente expone los lastres en las políticas públicas: la falta de demanda, que no se resuelve con subvenciones; la inversión extranjera que crea puestos de trabajo es más eficaz; las deficiencias en el sistema legal de contratación que no facilita la inserción de los jóvenes y el paso de los estudios al trabajo; el exceso de burocracia; la carencia de plataformas públicas que encajen la oferta y la demanda de trabajo.

De las recomendaciones se desprenden lecciones para las Administraciones Públicas y las Instituciones educativas, aquellas que preparan a los jóvenes para el ejercicio

profesional. Pero también para las empresas, las familias y los propios jóvenes. Todas resumidas en el punto 5. El lector puede empezar por repasarlas. Le dará una idea del objetivo del informe y aumentará su curiosidad por leerlo entero.

Después de este breve repaso se puede afirmar que es un informe sincero, no contaminado por intereses partidistas, ni por apriorismos ideológicos. Está basado en un análisis empírico según las opiniones de quienes deben contratar a esos jóvenes; aquellos que mejor conocen sus necesidades.

No me queda en este prólogo más que recomendar la lectura atenta del informe y agradecer a Citi su generosa esponsorización, ya que sin ella no hubiese sido posible la realización del estudio, así como las aportaciones de quienes han contribuido a su redacción. A Paula Apascaritei como investigadora, a la Doctora Lourdes Susaeta como directora del Proyecto, a Ángela Gallifa como Gerente de Investigación, a Julio Carlavilla y María Díaz, que desde Citi y desde la Fundación Citi han animado y ayudado con sus recomendaciones y a los participantes del Focus Group, las entrevistas y las encuestas. A todos ellos muchas gracias.

Madrid, octubre de 2013.

Resumen ejecutivo

Los datos de la Encuesta de Población Activa española muestran que en el segundo trimestre de 2013 había 203.900 jóvenes desempleados de entre 16 y 19 años, y 729.400 jóvenes desempleados de entre 20 y 24 años. Se trata de un total de 933.300 jóvenes desempleados sólo en España.

El Gobierno español adoptó una importante medida el 12 de marzo 2013 con la presentación de la “Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016”. Esta “Estrategia” comprende un conjunto de reformas del mercado laboral destinadas a reducir el desempleo juvenil. Con esta medida el Estado ha asumido el papel de subsidiar con diferentes políticas el mercado de trabajo. En la encuesta que se realiza en este estudio se sondea la opinión de los directivos de las empresas españolas acerca de dicha estrategia.

El presente estudio contiene las opiniones y recomendaciones de líderes empresariales sobre el papel que el Estado debería asumir con el fin de aumentar la empleabilidad de los jóvenes españoles. Su experiencia y conocimiento es clave para entender el camino de la recuperación. El presente informe tiene como objetivo dar a conocer su punto de vista y ofrecer un modelo para nuevas políticas.

Durante el proceso de investigación, se hizo patente la necesidad de unas medidas que se desarrollen para cada problema con-

creto. Las políticas del mercado de trabajo deben adaptarse a las capacidades de cada grupo de jóvenes con el fin de lograr la máxima eficiencia. No se puede hablar del desempleo juvenil sin especificar tres grupos diferentes:

- » **Achievers:** Los jóvenes englobados en esta categoría tienen mucho potencial, están motivados y son ambiciosos; poseen una educación de alto nivel y hablan al menos una lengua extranjera.
- » **Average:** Este grupo está formado por jóvenes con una educación incompleta. No hablan ningún idioma extranjero con fluidez, y sus aptitudes son limitadas.
- » **Unskilled:** Los jóvenes de este grupo lo forman los que abandonaron la escuela y no poseen habilidades laborales.

A partir de las opiniones de líderes empresariales de compañías que operen en España, este estudio contiene recomendaciones para todas las partes interesadas e involucradas en el problema de incrementar la empleabilidad de los jóvenes: la Administración Pública, el sector privado, el sector educativo, y los jóvenes. Las principales recomendaciones de este estudio para la Administración Pública son:

- » Orientar a los jóvenes y a sus padres a la hora de elegir carrera.
- » Orientar a los jóvenes hacia donde haya empleo.
- » Implementar un nuevo modelo industrial para España.

- » Mejora del marco legal para la contratación juvenil y reducir la burocracia.
- » Actualizar la formación de desempleados o empleados desmotivados.
- » Diseñar unas políticas de empleo diferentes para cada grupo de personas.
- » Mayor colaboración entre las empresas y los centros educativos.
- » Instituir la figura del orientador profesional.
- » Diseñar medidas a largo plazo.
- » Crear condiciones favorables para que los jóvenes que han emigrado vuelvan.

Recomendaciones para el Sector Privado:

- » Participar en consejos que aúnen empresas y el sector educativo.
- » Continuar con sus programas de RSC que ayudan a los jóvenes a incrementar su empleabilidad.
- » Tomar parte en los programas de Formación Profesional Dual.
- » Ayudar a implementar la Garantía Juvenil.
- » Formar parte de la Iniciativa de Empleo Joven y del marco creado por la “Estrategia”.

Recomendaciones para el Sector Educativo:

- » Implementar la Formación Profesional Dual.
- » Orientar a los jóvenes y a sus padres a la hora de elegir carrera.
- » Implementar programas de emprendimiento.
- » Implementar programas de formación para habilidades sociales y personales

- » para jóvenes desfavorecidos.
- » Participar en consejos que aúnen empresas y educación.
- » Orientar a los jóvenes y sus familias.
- » Introducir la orientación laboral entre las asignaturas de los colegios.
- » Crear institutos de emprendimiento.
- » Instaurar dos tipos diferentes de universidades.

Recomendaciones para los Jóvenes:

- » Centrarse en las lenguas extranjeras.
- » Centrarse en las habilidades sociales (soft skills).
- » Tener una mentalidad internacional.
- » Ser proactivos.

Es necesario que toda la sociedad se involucre para acabar con el problema del desempleo de los jóvenes. Se debe escuchar a todos: al sector público y al sector privado, al sector educativo y a los propios jóvenes. El presente informe representa un esfuerzo para dar a conocer las reformas necesarias en el contexto español.

El IESE “in partnership with Citi Foundation” continuará investigando maneras de mejorar el acceso al mercado laboral para los jóvenes españoles. El próximo proyecto se centrará en la manera de implementar el Sistema de Formación Profesional Dual de forma eficaz y en capacitar y formar a los jóvenes emprendedores y su formación de modo que se haga posible la internacionalización de sus negocios.



Índice

PRÓLOGO.....	2
RESUMEN EJECUTIVO.....	4
1. Introducción.....	8
2. La situación actual en España.....	12
2.1. Un estudio comparativo internacional sobre el desempleo juvenil.....	14
2.2. Indicadores nacionales de desempleo juvenil.....	20
2.3. Educación y desempleo juvenil.....	23
3. Metodología.....	26
4. Resultados.....	34
4.1. Problemas del sistema educativo.....	40
4.1.1. Desajuste entre la cualificación de los jóvenes españoles y la demanda laboral – desajuste de las competencias.....	40
<i>Cuadro de buenas prácticas – La RSC en las empresas multinacionales que operan en España.....</i>	44
<i>Cuadro de buenas prácticas – Junior Achievement.....</i>	46
<i>Cuadro de buenas prácticas – Iniciativa sobre Empleo Juvenil.....</i>	47
4.1.2. Falta de orientación de los jóvenes.....	54
<i>Cuadro de buenas prácticas – Formación Profesional Dual.....</i>	56
<i>Cuadro de buenas prácticas – Casas de oficio, Escuelas taller y Talleres de empleo.....</i>	57
4.1.3. Falta de una mentalidad de futuro para planear una carrera internacional o de emprendimiento.....	59
4.2. Problemas de las políticas públicas.....	62
4.2.1. Falta de demanda.....	62
<i>Cuadro de buenas prácticas – Irlanda – El tigre celta.....</i>	65
4.2.2. Retos del marco jurídico.....	67
4.2.3. Burocracia abrumadora.....	70
<i>Cuadro de buenas prácticas – Fundación Empresa – Universidad de Navarra (FEUN).....</i>	72
4.2.4. La falta de plataformas públicas.....	72
<i>Cuadro de buenas prácticas – Alemania – Los minijobs y midijobs.....</i>	75
<i>Cuadro de buenas prácticas – Reino Unido – El “National Career Service” ..</i>	76
<i>Cuadro de buenas prácticas – Canadá – Colaboraciones entre empresas y educación.....</i>	77
5. Conclusiones y recomendaciones.....	78
Lista de Abreviaturas.....	84
Lista de Gráficos.....	85
Lista de Tablas.....	85

1

Introducción

Más de 73 millones de jóvenes en todo el mundo buscan empleo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La generación actual de jóvenes se ha denominado una “generación en peligro” o una “generación perdida”, ya que los individuos comprendidos entre los 16 y los 24 años tienen una probabilidad 3 veces mayor de estar desempleados que los adultos. La OIT urge “a los gobiernos, a los actores sociales, al sistema multilateral, incluido el G-20 y todas las organizaciones nacionales, regionales e internacionales pertinentes, a tomar medidas urgentes y acciones renovadas para hacer frente a la crisis del empleo entre los jóvenes.”¹ Las recomendaciones incluyen políticas específicas a nivel nacional, medidas a largo plazo,

una tasa de desempleo superior al 23%. Las tasas de desempleo juvenil en julio de 2013 varían desde el 7,7% en Alemania o el 9,2% en Austria al 56,1% en España y al 62,9% en Grecia (mayo de 2013). Por esta razón, el 22 de abril de 2013 el Consejo de la Unión Europea recomendó el establecimiento de una “Garantía Juvenil” para “asegurar que todos los menores de 25 años reciben unas ofertas de empleo de calidad, una formación continua, un periodo de aprendizaje o de prácticas en los cuatro meses posteriores a la pérdida de empleo o de finalizar los estudios.”² El Consejo de la Unión Europea recomienda también que cada estado miembro diseñe su propio Sistema de Garantía Juvenil con el fin de planificar y lograr eficazmente los cambios para cada grupo de jóvenes sobre la base de directrices comunes establecidas por el Consejo de la Unión Europea. Los fondos se asignan a este fin, especialmente en función de las prioridades de inversión pertinentes del Fondo Social Europeo para el período 2014-20, y la Iniciativa sobre Empleo Juvenil.

Los datos de la Encuesta de Población Activa española³ muestran que en el segundo trimestre de 2013 había 203.900 jóvenes desempleados de entre 16 y 19 años, y 729.400 jóvenes desempleados de entre 20 y 24 años. Se trata de un total de 933.300 jóvenes desempleados sólo en España. El Gobierno español adoptó una importante medida el 12 de marzo 2013 con la presentación de la “Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016”. Esta “Estrategia”

comprende un conjunto de reformas del mercado laboral destinadas a reducir el desempleo juvenil, proteger la Garantía Juvenil en España y crear conciencia sobre estas cuestiones entre todas las partes interesadas. Con esta medida, el Estado ha asumido el papel de subsidiar con diferentes políticas el mercado de trabajo. En la encuesta que se realiza en este estudio se sondea la opinión de los directivos de las empresas españolas acerca de dicha estrategia.

Este informe contiene cinco capítulos. El capítulo 2 ofrece una visión general

de la situación actual en España y un estudio comparativo internacional sobre la situación de desempleo de los jóvenes. El capítulo 3 presenta la metodología de investigación. El capítulo 4 contiene los principales resultados de la investigación divididos en resultados sobre el sistema educativo y en resultados sobre la materia de políticas públicas. El capítulo 5 concluye la investigación y ofrece recomendaciones para todos los actores sociales involucrados en el problema del desempleo juvenil: el sector público, el sector privado, el sector de la educación y los jóvenes.

933.300 era el número de jóvenes desempleados en España en el segundo trimestre de 2013

creación de empleo y la mejora de la empleabilidad, todo bajo el marco general de la sostenibilidad económica.

En la Unión Europea, casi 6 millones de jóvenes están desempleados, es decir,

¹ OIT (2012), “La crisis del desempleo juvenil: una llamada a la acción”, Ginebra.

² Diario Oficial de la Unión Europea (2013), “Medidas de la Unión Europea para paliar el desempleo juvenil”, Luxemburgo.

³ INE (2013), Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de 2013.

CONCLUSIÓN

El presente estudio contiene las opiniones y recomendaciones de líderes empresariales sobre el papel que el Estado debería asumir con el fin de aumentar la empleabilidad de los jóvenes españoles. Su experiencia y conocimiento es clave para entender el camino de la recuperación. El presente informe tiene como objetivo dar a conocer su punto de vista y ofrecer un modelo para nuevas políticas.



La situación actual en España

2.1 Un estudio comparativo internacional sobre el desempleo juvenil

Las tasas de desempleo en la UE se han disparado desde 2008. La tasa de desempleo de la UE-27, según Eurostat, fue de un 8,8% en 2000, es decir, 19,5 millones de personas desempleadas; de un 7,1% o 16,8 millones de personas de personas desempleadas en febrero de 2013, que es una tasa general de desempleo de casi el 11%.

DESDE LOS AÑOS 90 HASTA 2012, Alemania sufrió un importante cambio económico que redujo su tasa de desempleo casi hasta llegar al pleno empleo. Este avance fue consecuencia de las reformas laborales acometidas, de las cuales otras naciones deberían aprender

Los países que se muestran en el Gráfico 1, a excepción de España, tenían tasas de desempleo por debajo del 15% a principios de 1990. Desde el año 2008 y el comienzo de la crisis financiera, la mayoría de los países han experimentado una tendencia al alza en sus tasas de desempleo. Sin embargo, las diferencias entre los niveles pre-crisis de 2007 y los niveles actuales de 2012 son de 3,7 puntos porcentuales en Dinamarca, 1,8 puntos porcentuales en Francia y 2,6 puntos porcentuales en el Reino Unido. En España, la diferencia es de 16,7 puntos porcentuales. Alemania es el único país que experimentó un descenso de 3,2 puntos porcentuales en su tasa de desempleo total. **De hecho, desde 1990 hasta 2012, Alemania sufrió un importante cambio económico que redujo su tasa de desempleo casi hasta llegar al pleno empleo. Este avance fue consecuencia de las reformas laborales acometidas, de las cuales otras naciones deberían aprender.**

Durante 2012, los niveles de desempleo promedio más altos se encuentran en países como España (25,0%), Grecia (24,3%) y Portugal (15,9%). En Irlanda, la tasa media de desempleo fue del 14,7% y en Italia del 10,7%. La tasa de desempleo media de la UE-27 fue del 10,5% para el conjunto de la población. Las tasas más bajas se dieron en Noruega (3,2%), Austria (4,3%), Países Bajos (5,3%) y Alemania (5,5%). Lo mismo ocurre si nos centramos sólo en los jóvenes de entre 16 y 24 años de edad. Grecia obtuvo la tasa de desempleo juvenil más alta en 2012, con un 55,3%, seguida de cerca por España con un 53,2%. La diferencia entre Grecia y España y el resto de los principales países afectados por la crisis financiera como Italia y Portugal es significativa. Portugal tiene una tasa de desempleo juvenil del 37,7% mientras que en Italia es del 35,3%, por lo que los niveles son de 15,5 y 17,9 puntos porcentuales menos, respectivamente. **En la UE, la recuperación lenta y costosa de la crisis es la causa de que los jóvenes no encuentren un empleo o se vean forzados a buscar trabajo en el extranjero.**

Se puede observar fácilmente en el Gráfico 2 que **las tasas de desempleo de los jóvenes por lo general duplican las tasas de desempleo de la población total**. De hecho, en los Países Bajos y Dinamarca, el desempleo juvenil es 1,8 y

EN LA UE, la recuperación lenta y costosa de la crisis es la causa de que los jóvenes no encuentren un empleo o se vean forzados a buscar trabajo en el extranjero

LAS TASAS DE DESEMPLEO de los jóvenes por lo general duplican las tasas de desempleo de la población total

1,9 veces respectivamente la tasa total. En Noruega, el Reino Unido y Suecia es 2,7 y 3 veces mayor. En España, la tasa de desempleo juvenil es 2,1 veces la tasa de desempleo total. Los jóvenes siempre han tenido problemas para encontrar trabajo. Históricamente, la tasa de desempleo en las economías avanzadas para las edades comprendidas entre los 15 y los 24 años ha sido dos o tres veces superior a la de los grupos de mayor edad. Pero desde que la crisis global comenzara en 2008, los jóvenes han sufrido una subida mucho más pronunciada del desempleo si lo comparamos con los trabajadores de mayor edad, y los problemas estructurales no han hecho sino agravar los problemas de empleo juvenil.

GRÁFICO 1. Tasa de desempleo total, medias anuales (%)

Fuente: Eurostat, elaboración propia



GRÁFICO 2. Tasa de desempleo juvenil y total en 2012, medias anuales (%)

Fuente: Eurostat, elaboración propia

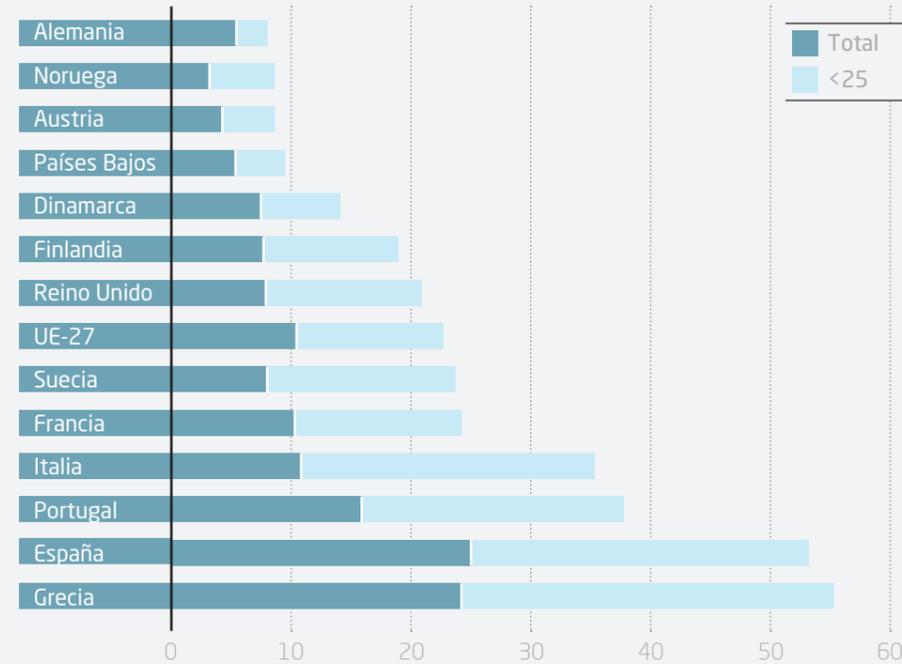


TABLA 1. Tasa de desempleo juvenil total en 2012, medias anuales (%)

Fuente: Eurostat, elaboración propia

	Total	<25 (total)	Ratio <25/Total
Italia	10,7	35,3	3,3
Suecia	8	23,7	3
Noruega	3,2	8,6	2,7
Reino Unido	7,9	21	2,7
Finlandia	7,7	19	2,5
Francia	10,2	24,3	2,4
Portugal	15,9	37,7	2,4
Grecia	24,3	55,3	2,3
UE-27	10,5	22,8	2,2
España	25	53,2	2,1
Austria	4,3	8,7	2
Dinamarca	7,5	14,1	1,9
Países Bajos	5,3	9,5	1,8
Alemania	5,5	8,1	1,5

En las últimas décadas, la tasa de desempleo para las personas menores de 25 años en Francia generalmente ha sido superior al 20%, mientras que en Italia se acerca al 30%, y en España ha superado el 40%. A principios de la década de los 80, Alemania y Japón tenían tasas de desempleo juvenil muy bajas, en torno al 4%. Sin embargo, actualmente, Alemania, con su sistema educativo, y Japón, con su estrecha cooperación entre escuelas y empresas, han tenido tasas de desempleo juvenil similares a las de Estados Unidos, rondando el 10%.

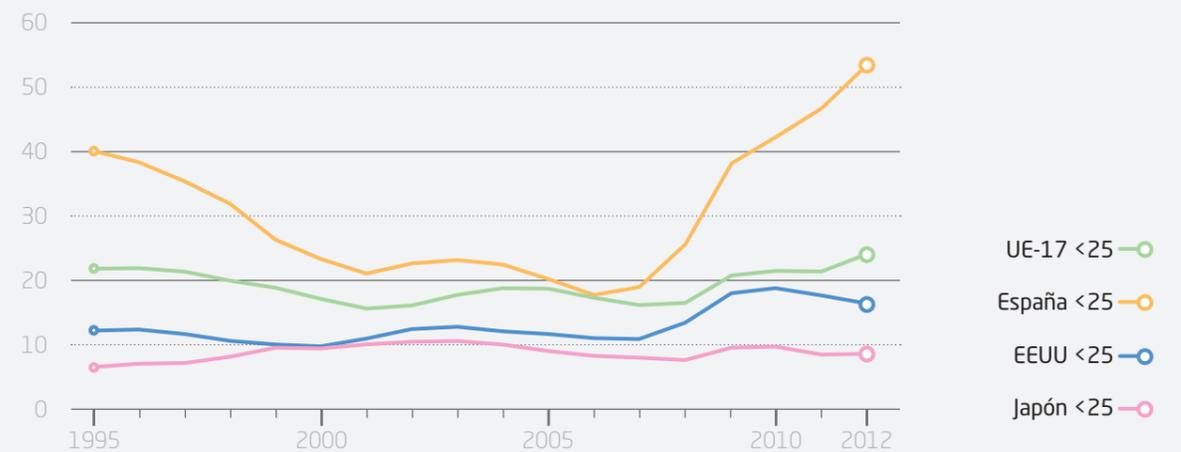
La evolución de la tasa de desempleo de los menores de 25 años en España ha sido semejante a la de otros países. Al igual que en toda la Zona Euro, las tasas en España han aumentado entre 2007 y 2009. En la Zona Euro, así como en España, la tasa de desempleo sigue

LA EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO DE LOS MENORES DE 25 AÑOS en España ha sido semejante a la de otros países. Al igual que en toda la Zona Euro, las tasas en España han aumentado entre 2007 y 2009

incrementándose. En EEUU y Japón, la tendencia hacia la recuperación es evidente después de 2009, como puede verse por la tendencia a la baja de las tasas de desempleo en el Gráfico 3.

GRÁFICO 3. Tasa de desempleo juvenil y total en 2012, medias anuales (%)

Fuente: Eurostat, elaboración propia



Otro dato importante cuando se habla de la tasa de desempleo de los jóvenes es la cuestión de los denominados

ni-nis, neologismo que agrupa a los jóvenes que “ni estudian ni trabajan”. El desempleo desalienta de tal manera a

CUANDO SE HABLA DE LA TASA DE DESEMPLEO DE LOS JÓVENES es importante la cuestión de los denominados *ni-nis*, neologismo que agrupa a los jóvenes que “ni estudian ni trabajan”

las personas que muchos de ellos deciden no esforzarse en encontrar un empleo cuando la economía está en recesión. Los altos porcentajes de abandono escolar, la escasa oferta de empleo, el círculo vicioso de contratos temporales y paro, así como las duras circunstancias familiares, son factores determinantes que minan el estado de ánimo y el interés por un trabajo remunerado, contribuyendo así al aumento de la cuota de *ni-nis*. Como muestra el Gráfico 4, en España la tasa de *ni-nis* ha aumentado en casi 7 puntos porcentuales desde 2007. El único país cuya tasa de *ni-nis* es cada vez menor es Alemania, que desde el año 2005 muestra una tendencia decreciente de la cuota de jóvenes que ni estudian ni trabajan.

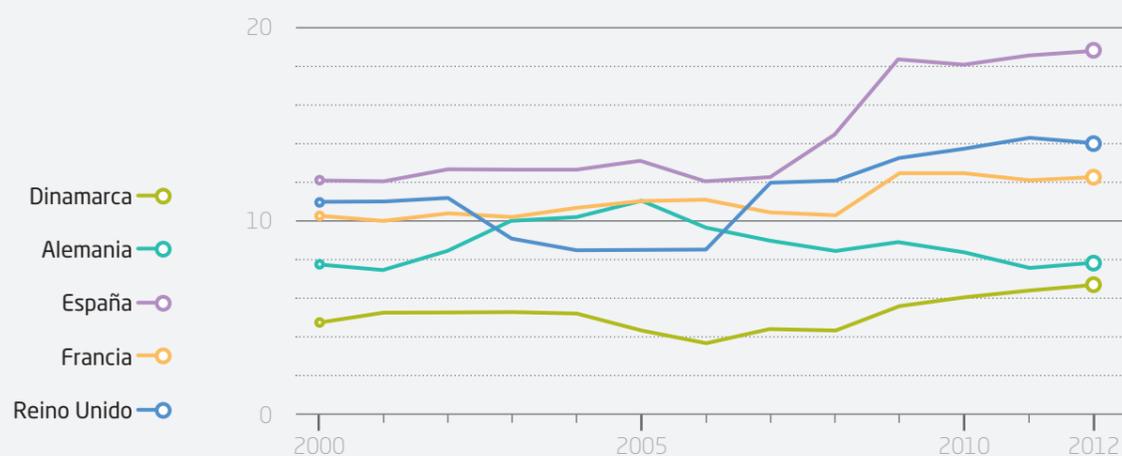
El alto porcentaje de *ni-nis* es motivo de preocupación para todos los grupos

y en todos los niveles de capacitación. Sin embargo, el abandono escolar en la secundaria es particularmente preocupante. Estos jóvenes tuvieron la oportunidad de ser contratados en empleos durante los años de bonanza previos a la crisis y por lo tanto, abandonaron la escuela para realizar una carrera como trabajadores no cualificados. Ahora, estos jóvenes de veinte años están o bien desempleados o bien con empleos precarios temporales, interrumpidos por períodos de desempleo.

Un nuevo concepto relacionado con el que acabamos de ver, es el de los jóvenes que “ni forman parte de la fuerza de trabajo ni reciben formación o educación” (NLFET⁴ en Inglés), que representa a jóvenes desalentados que han optado por dejar el mercado laboral. Estos jóvenes ni contribuyen a la producción económica, ni invierten en su capital humano mediante la educación o la formación. Este es otro grupo concreto para el cual serían necesarias aplicar medidas de políticas públicas.

GRÁFICO 4. Tasa de *ni-nis*, medias anuales (%)

Fuente: Eurostat, elaboración propia



En resumen, la tasa de desempleo española ha seguido el patrón de la media de la Zona Euro en las últimas décadas. Sin embargo, España sigue sufriendo las repercusiones del cambio en el ciclo económico. La población activa en España representa el 15% de la población activa de la UE-17; sin embargo, la población desempleada en España representa el 32% de la población desempleada en el área de

la UE-17, como puede verse en la Tabla 2, siendo España uno de los principales contribuyentes de las altas tasas de desempleo en la UE. La contribución desproporcionada de la población española a la tasa total de desempleo en la UE-17 también se aprecia en la tasa de desempleo juvenil donde los jóvenes desempleados en España forman ya el 27% del total de jóvenes desempleados en la UE-17.

Tabla 2. Población desempleada en UE-17 y España en 2012, medias anuales

Fuente: Eurostat, elaboración propia

	UE-17	España	Porcentaje España/UE-17
Población desempleada	18.074.000	5.769.000	32%
Jóvenes desempleados 15-24	3.490.000	945.000	27%

En julio de 2013, Eurostat calcula que 26.654.000 hombres y mujeres en la UE, de los cuales 19.231.000 se encuentran en la Zona Euro (UE-17), se encontrarán en el paro. Entre los países de la UE, las tasas de desempleo más bajas se registraron en Austria (4,8%) y Alemania (5,3%), y las tasas más altas en Grecia (27,6% en mayo

de 2013) y España (26,3%). 5.483.000 personas jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE-27, de los cuales 3.500.000 se encontraban en la Zona Euro, en julio de 2013. Las tasas más bajas se observaron en Alemania (7,7%) y Austria (9,2%) y las más altas en Grecia (62,9% en mayo de 2013) y España (56,1%).

CONCLUSIÓN

La crisis económica actual ha revertido gran parte de los progresos realizados en Europa desde el año 2000. Será necesario un mayor crecimiento pero éste no bastará para reducir de manera significativa el desempleo a largo plazo. En este contexto, las reformas estructurales deben tener como objetivo mejorar las condiciones del mercado laboral. Las medidas gubernamentales deberán dirigirse especialmente a reducir las tasas de desempleo juvenil y a facilitar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo.

⁴ OIT (2013), "Tendencias mundiales de empleo para 2013: una generación en peligro", Ginebra

2.2 Indicadores nacionales de desempleo juvenil

Entre 1987 y 2012 la tasa de desempleo juvenil en España ha superado la barrera del 40% en tres ocasiones: en 1987, 1993-1994 y 2010-2012. Aunque la tendencia del desempleo juvenil sigue la misma dirección que la tasa de desempleo general en la crisis económica actual, los jóvenes se han visto más afectados que antes.

Las medidas que se adoptaron en la Administración española para reducir el desempleo en 1993-1994 incluyeron una reforma del mercado laboral. El objetivo de esta reforma era flexibilizar el mercado de trabajo español. Algunas de las nuevas medidas introducidas o reformadas en 1994 fueron la ampliación de las causas admisibles para los despidos, nuevos tipos de contratos (empleo a tiempo parcial y el contrato en prácticas), el aumento de la movilidad funcional y geográfica, y los cambios en los salarios y los horarios

laborales. Y, en efecto, parece que esas medidas funcionaron, ya que España vivió un período de crecimiento sin precedentes entre 1996-2007.

El Gráfico 5 muestra la evolución del mercado de trabajo español para la población en general y para el grupo de edad de los 16 a los 24 años desde 1987. La evolución en los últimos 20 años revela que entre 1991 y 1994 la tasa de paro en España aumentó en casi 7 puntos porcentuales, hasta alcanzar el nivel de 21,3% en 1994. Después de la recesión de la década de los 90, la tasa de desempleo disminuyó de manera constante hasta 2001, aumentó un poco entre 2002 y 2003 y volvió a disminuir hasta 2007. La tasa anual de desempleo en 2007 fue del 8,3%. Desde entonces, la tasa de desempleo se ha disparado hasta alcanzar el nivel actual del 25% en 2012.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la tasa de desempleo juvenil suele ser un indicador inflado. La razón es que esta tasa se calcula como el total de jóvenes desempleados entre 15 y 24 años de edad como porcentaje de la población activa total, siguiendo la definición formal de la tasa de desempleo de los jóvenes indicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La juventud desempleada se compone de jóvenes que, o bien están en búsqueda de trabajo, sin trabajo o disponibles para trabajar. La mano de obra juvenil comprende todas las personas entre las edades de 15 y 24 años que estuvieron empleadas o desempleadas en ese período.

Sin embargo, es importante señalar que la población activa de los menores de 24 años es bastante pequeña en comparación con la población total de los jóvenes, ya que la mayoría de ellos están, o deberían estar, todavía estudiando. De hecho, hay otro indicador económico que nos da una imagen más exacta del desempleo juvenil y es el “ratio de desempleo”. Este indicador se calcula como el porcentaje de desempleados teniendo en cuenta la población total de jóvenes. En otras palabras, el denominador de esta fracción comprende la mano de obra juvenil, los jóvenes que estudian o se forman a tiempo completo, y los jóvenes que están trabajando o sin trabajar, es decir, la totalidad de la población juvenil.

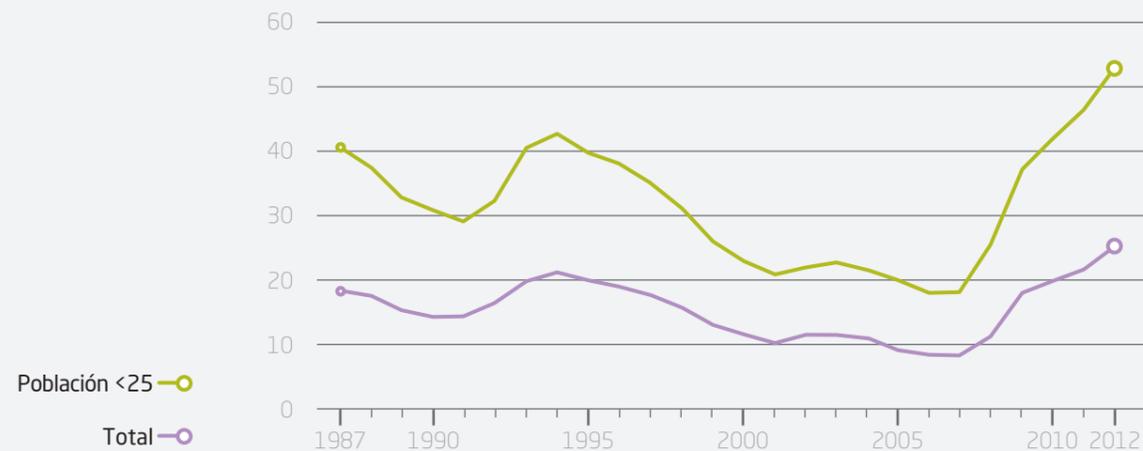
De hecho, los datos de Eurostat muestran que los jóvenes no suelen estar presentes en el mercado laboral, ya que la tasa global de inactividad para el grupo de edad de 15 a 24 años en los 28 países de la UE es del 57,4%, por

lo que existe un total de 33 millones de personas inactivas en 2012. En España, el 51,2% de los jóvenes son inactivos. En el Gráfico 6 se muestran el ratio de desempleo juvenil calculado por Eurostat, junto con la tasa de desempleo general. Aunque el ratio sigue la misma tendencia que la tasa, se dan niveles mucho más bajos. Sin embargo, aunque sólo tuviéramos en cuenta el ratio de desempleo juvenil, la situación sigue siendo desastrosa, ya que el nivel está por encima del 20% en 2012, un nivel que no se había visto en los últimos 20 años. En realidad, sería más exacto considerar el ratio en lugar de la tasa, pero la tasa de desempleo es un indicador más fiable, ya que se calcula de manera uniforme en todos los países y por lo tanto permite realizar comparaciones internacionales.

DEBE TENERSE EN CUENTA que la tasa de desempleo juvenil suele ser un indicador inflado

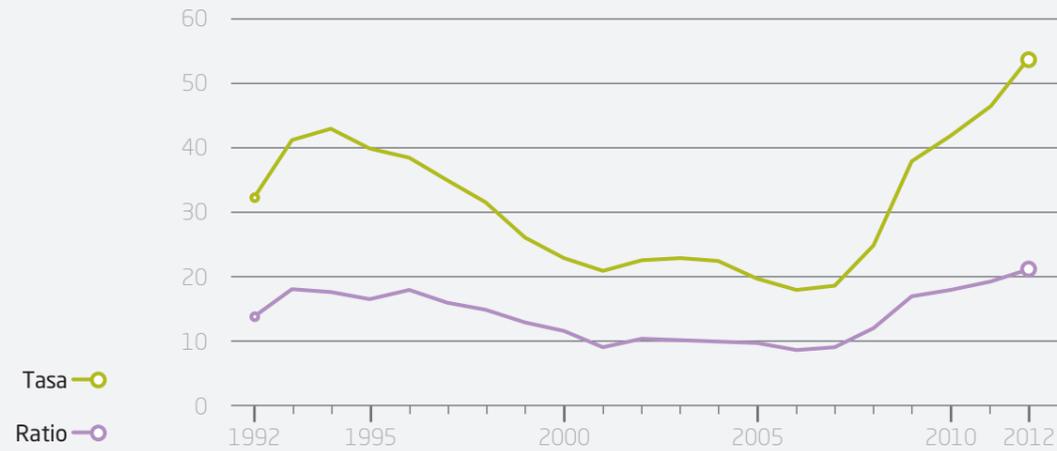
Gráfico 5. Tasa de desempleo en España, medias anuales (%)

Fuente: Eurostat, elaboración propia



2.3 Educación y desempleo juvenil

Gráfico 6. Tasa de desempleo juvenil y ratio de desempleo juvenil en España, medias anuales (%). Fuente: Eurostat, elaboración propia



El informe "Panorama mundial del empleo"⁵ (OIT, 2012) afirma que el ratio de desempleo de los jóvenes subestima el desempleo entre este colectivo, sobre todo cuando la población activa joven es baja y la tasa de desempleo juvenil es alta. Para los jóvenes en los países desarrollados, existen alternativas a las

ofertas de trabajo en la economía sumergida, debido en gran parte a una protección social amplia y a oportunidades alternativas de ingresos. Muchas veces, se escogen esas alternativas para no formar parte de un mercado laboral que ofrece trabajos precarios y con perspectivas muy pobres.

CONCLUSIÓN

La tasa de desempleo juvenil en España evidencia ciertamente las dificultades a las que se enfrentan los jóvenes para encontrar un puesto de trabajo. Sin embargo, no es un indicador fiable para determinar el número de personas desempleadas, ya que muchos menores de 25 años están todavía estudiando a tiempo completo y no forman parte del mercado laboral. Por consiguiente, el ratio de desempleo también se calcula para fines comparativos. El ratio de desempleo es mucho menor que la tasa de desempleo, sin embargo, los dos indicadores presentan una tendencia similar.

⁵ OIT (2012), "Panorama mundial del empleo: perspectivas poco prometedoras para los jóvenes en el mercado laboral", Ginebra.

La población joven inactiva ha aumentado en los últimos años a medida que más y más jóvenes abandonan el mercado laboral para continuar sus estudios. El hecho de seguir formándose y estudiando se ha considerado como una panacea contra el desempleo. En 2012, el número de estudiantes de formación profesional ha aumentado de 462.492 en 2007 a 662.892⁶, tanto para grado medio como para grado superior, es decir, un aumento del 43,3%. Aún así, en comparación con otros países, el número de graduados de formación profesional en España es muy bajo. Los datos de la publicación de la OCDE "Panorama de la Educación 2013"⁷ muestran que el 57,43% de la población de Austria y el 55,80% en Alemania en el año 2011 alcanzaron como nivel más alto la educación secundaria o la educación post-secundaria con formación profesional. El promedio en la OCDE de esta tasa es del 33,53%. En España, la proporción de ciudadanos que han cursado este tipo de educación es del 8,36% en el mismo año. Esto demuestra que España está todavía por detrás de otros países en lo que se refiere a la formación profesional, incluso teniendo en cuenta el aumento de este tipo de educación en los últimos años.

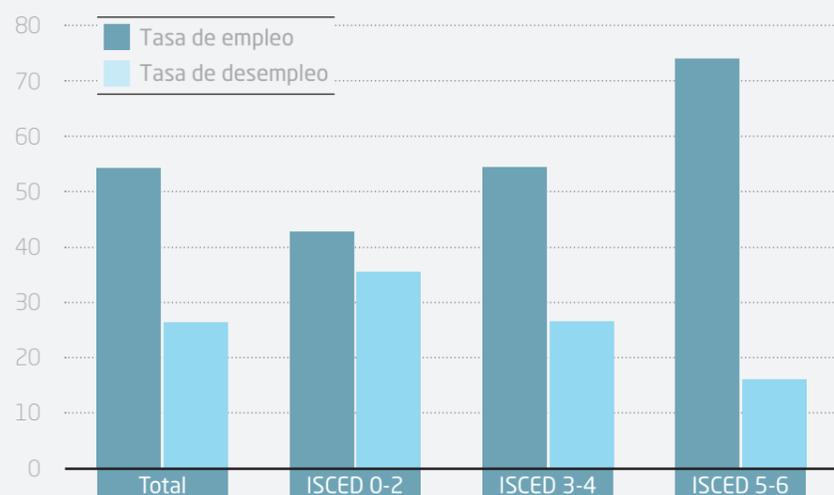
El número de estudiantes que realizan las pruebas de Acceso a la Universidad ha aumentado en un 2,8% en comparación con 2011. En comparación con 2007, el año anterior a la crisis, se ha incrementado en algo más del 25%, con un aumento de 222.086 a 278.818. A pesar de que el hecho de estar empleado no está directamente relacionado con la educación, el Gráfico 7 muestra claramente que los jóvenes con niveles de educación superiores según la CINE⁸ (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de 1997) tienen una tasa de empleo superior. El aumento llamativo en el número de asistentes a las Pruebas de Acceso a la Universidad se debe interpretar como una llamada de atención sobre la empleabilidad juvenil. El porcentaje de población que en 2011 realizó estudios superiores es muy elevada en España. De hecho, el 39,16% de los jóvenes de 25 a 34 años de edad tiene este nivel de educación, mientras que el porcentaje para Alemania es del 27,67% y del 21,17% para Austria. El promedio de la OCDE también está por debajo del nivel en España, que es de un 38,62%.

⁶ Datos del Instituto Nacional de Estadística.

⁷ OCDE (2013), "Panorama de la Educación 2013: Indicadores de la OCDE", publicado por la OCDE.

⁸ La Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de 1997 (CINE) contempla siete categorías: no cualificados o sin estudios, con educación primaria, con la primera etapa de educación secundaria, con educación secundaria superior, con estudios no terciarios después de la educación secundaria, primera etapa de estudios terciarios y estudios terciarios superiores.

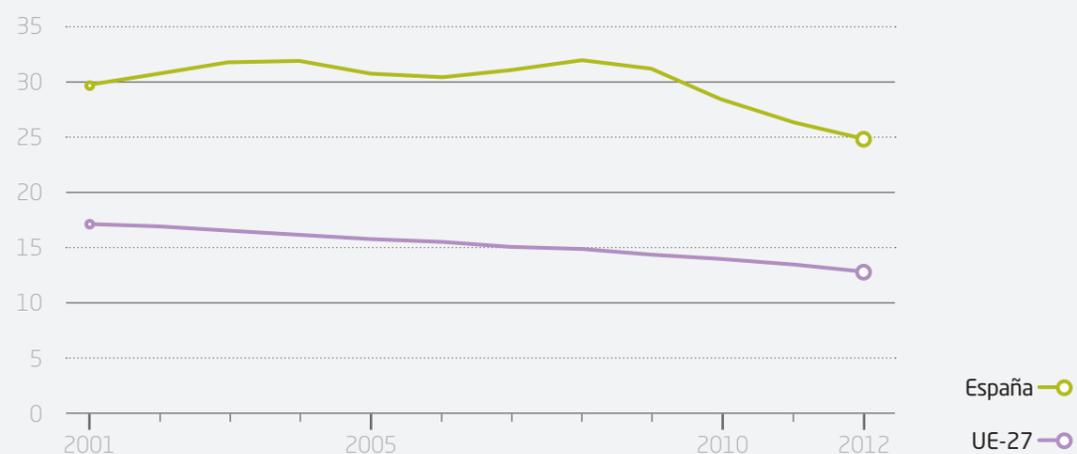
Gráfico 7. Tasa de empleo y de desempleo por nivel de educación alcanzada en 2013T2 (%). Fuente: Eurostat, elaboración propia



Aunque el número de estudiantes de educación superior va en aumento en España, todavía hay muchos jóvenes que abandonan la escuela prematuramente, convirtiendo a España en el país de la UE con mayor tasa de abandono escolar, con un 24,9% en 2012, seguido de Malta, con un 22,6%, y Portugal, con un 20,8%. Tradicionalmente, España ha duplicado la media de la UE-17 en cuanto a abandono escolar prematuro, con tasas superiores al 30% de 2002 a 2009. Sólo desde el año 2010 ha comenzado una tendencia decreciente, como se muestra

en el Gráfico 8. Una de las razones de la disminución de la tasa de abandono escolar es la recesión económica. Antes de la crisis económica, el sector de la construcción, así como otros sectores que emplean a trabajadores no cualificados representan una gran oportunidad para encontrar un empleo fácil y razonablemente remunerado. Con la disminución drástica de la actividad de estos sectores, el coste de estudiar se ha reducido también, y por lo tanto más jóvenes prosiguen su educación en la escuela.

Gráfico 8. Abandono prematuro de la educación y formación, medias anuales (%) Fuente: Eurostat, elaboración propia



CONCLUSIÓN

Hay muchas razones por las que las personas con más formación y educación están más protegidas contra el desempleo. No se trata sólo de conocimientos teóricos, sino de un desarrollo mayor de las habilidades laborales. Entre ellas una mayor capacidad de adaptación, mantener las ganas de aprender y ser capaces de venderse bien. Las personas con estudios superiores son capaces de transformar organizaciones, de traer nuevas ideas a los debates y hacen uso de habilidades importantes, como el análisis, la crítica y la síntesis. Por contraste, los individuos que no poseen estudios carecen de habilidades sociales para la búsqueda de empleo, y a menudo están atrapados en empleos precarios.

3

Metodología

EL OBJETIVO DE ESTE ESTUDIO es mejorar la capacidad de conseguir un empleo poniendo en conocimiento de los jóvenes el tipo de capacitación que demandan los líderes empresariales. De esta manera, el documento aspira a tener un impacto real sobre la tasa de desempleo de los jóvenes de España, ofreciendo directrices para una reforma y compilando recomendaciones de directores ejecutivos y gerentes.

En España, existen estudios anteriores que han analizado el desempleo juvenil y sus consecuencias desde múltiples perspectivas. La OIT⁹ y la OCDE¹⁰ han analizado resultados y tendencias del empleo juvenil internacional. BBVA¹¹, Fedea¹², la Fundación Ideas¹³ y la Fundación Friedrich Ebert Stiftung¹⁴, son algunos de los organismos que han analizado el contexto español general de desempleo de los jóvenes. INJUVE¹⁵ es uno de los pocos organismos que presenta una visión de los jóvenes desempleados y las dificultades a las que se enfrentan. El punto de vista de las empresas está incluido por las publicaciones periódicas de las agencias de empleo, como InfoJobs¹⁶, según los datos obtenidos de su página web y su base de datos interna. La

Fundación Adecco y la Fundación Sagardoy¹⁷ también publican “observatorios” del mercado de trabajo periódicamente en base a encuestas y opiniones de los directivos, pero estos estudios no están directa y exclusivamente relacionados con el mercado laboral juvenil. No hemos encontrado ningún estudio significativo que haya requerido una implicación activa de directivos y organizaciones con el fin de presentar sus puntos de vista y contribuir a dar salida a los jóvenes desempleados. Este informe va más allá de una mera presentación de los resultados de una encuesta a los directivos de las empresas en España, dado que el análisis se ha complementado con la participación de directivos en un grupo de discusión,

dándoles la oportunidad de dialogar. El grupo de discusión fue el caldo de cultivo idóneo para el intercambio de “buenas prácticas” en las empresas y los programas de RSC (Responsabilidad Social Corporativa). Por otra parte, los participantes tuvieron la oportunidad de exponer las dificultades con las que se encuentran a la hora de contratar jóvenes españoles.

Debido a la escasez de investigaciones sobre el punto de vista de las empresas, este estudio analiza el fenómeno del desempleo juvenil mediante el examen de sus características y determinantes. Tras considerar la percepción de directivos sobre la situación actual en España, se recogen medidas para promover la formación y la integración de los jóvenes españoles en las empresas y se analiza el papel subsidiario que el Estado debe jugar para aumentar las salidas profesionales de los jóvenes.

Esta investigación ha espoleado las conciencias de empresarios y directivos sobre el problema del desempleo juvenil. Éstos han mostrado su compromiso con la futura generación de España al expresar sus opiniones y ofreciendo asesoramiento sobre las posibles soluciones para la crisis de los jóvenes.

Este informe identifica los problemas del sistema educativo, así como ciertas políticas públicas que dificultan el

acceso de los jóvenes a un empleo de calidad. Profesionales líderes en su campo han ofrecido sus puntos de vista sobre cuestiones como el empleo de los jóvenes, los problemas burocráticos en la contratación de jóvenes, las aptitudes de los jóvenes más demandadas, así como las medidas necesarias para promover y fomentar la contratación de jóvenes.

Para la recogida de datos se ha llevado a cabo una encuesta a gran escala dirigida a directivos de las empresas que operan en España. Antes de la difusión de la encuesta, se realizó un estudio piloto. Cinco ejecutivos de diferentes campos dieron su opinión sobre el contenido de las preguntas y respuestas. El cumplimiento de la legalidad de los contenidos ha sido revisado por un abogado laboral de una de las firmas de abogados más importantes de España. Los datos se recogieron entre marzo y junio de 2013.

Para la difusión de la encuesta, se confeccionó una base de datos de 5.415 directivos pertenecientes a todos los sectores económicos. El estudio se completa con un total de 255 participantes de más de 200 empresas nacionales y multinacionales. El 65% de los encuestados son directores de Recursos Humanos. Otros encuestados han sido profesionales de marketing, directores financieros, y directores generales.

⁹ OIT (2013), “Tendencias mundiales de empleo para 2013: una generación en peligro”, Ginebra.

¹⁰ OCDE (2008), “Empleo para la juventud: España”, publicado por la OCDE.

¹¹ BBVA Research (2011), “Desempleo juvenil en España”, Madrid.

¹² Florentino Felgueroso (2012), “El empleo juvenil en España: un problema estructural”, artículo del Círculo Cívico de Opinión.

¹³ Dalia Ben-Galim, Asunción Candela Terrasa and Carmen de Paz Nieves (2012), “Políticas activas de empleo para los jóvenes: ¿hacia dónde nos dirigimos ahora?”, Documento de Debate, Fundación Ideas.

¹⁴ Fernando Rocha Sánchez (2012), “Youth unemployment in Spain”, estudio de la Friedrich Ebert Stiftung.

¹⁵ Observatorio de la Juventud, INJUVE (2011), “Desmontando a ni-ni. Un estereotipo juvenil en tiempos de crisis”, Madrid.

¹⁶ Infojobs (2013), “Informe Infojobs ESADE 2012: Estado del mercado laboral en España”.

¹⁷ Club de Excelencia en Sostenibilidad (2012), “1er observatorio de seguimiento de la reforma laboral 2012”, Madrid.

Gráfico 9. Encuestados

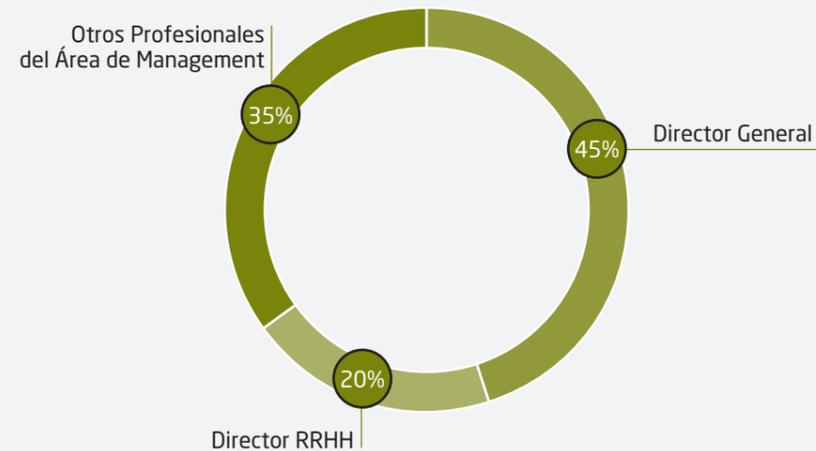
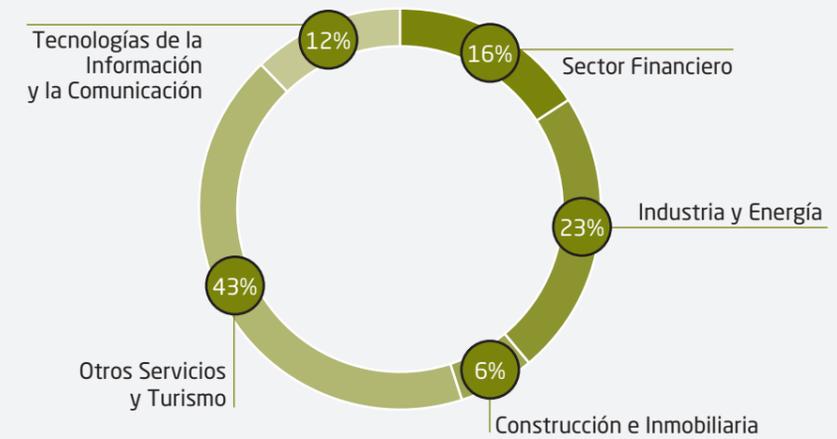


Gráfico 11. Sector de la empresa



En la base de datos, se incluyeron empresas de todos los sectores de la economía española y de diferente envergadura. La muestra recogida se compone en un 53% de PYMES con menos de 250 empleados y el 47% restante son empresas multinacionales con más de 250 empleados. Los principales sectores representados son:

Servicios Financieros y Banca, Industria y Energía, Construcción e Inmobiliarias, Salud, Entretenimiento y Medios de Comunicación, Farmacéuticas, Minoristas y Bienes de Consumo, Transporte de Carga, Logística y Almacenamiento, Restauración y Turismo, así como Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Gráfico 10. Tamaño de la empresa



Con el fin de enriquecer los resultados de la encuesta, éstos se complementaron con los datos obtenidos a través de la metodología de los grupos de discusión o "Focus Group" como se les denomina habitualmente, utilizando una terminología anglosajona. Esta técnica de investigación consiste en una discusión organizada entre individuos cuidadosamente seleccionados que son expertos en sus diferentes campos profesionales. El contexto de este grupo de discusión fue una mesa redonda con 20 participantes procedentes de importantes empresas multinacionales de diferentes sectores. Entre los participantes se incluyeron directores de Recursos Humanos Internacionales, directores generales y directores adjuntos de empresas multinacionales con más de 80.000 empleados en todo el mundo; directores de Recursos Humanos y desarrollo de talento de compañías del sector de TICs con más de 40.000 empleados y directores de Recursos Humanos de firmas consultoras y

auditoras con más de 30.000 empleados. Dos profesionales de gestión de dos empresas de selección, uno de una empresa de empleo temporal y el otro de un portal de empleos, también formaron parte del grupo de discusión.

Contribuyeron al debate también profesores del IESE, que ofrecieron la perspectiva económica sobre el tema. Los servicios de bolsas de trabajo de dos universidades privadas también estuvieron representados por sus respectivos directores. El sector universitario público también estuvo representado por un profesor de Administración de Empresas y Recursos Humanos.

Por último, se recogieron y analizaron todos los datos cuantitativos y cualitativos. Estos resultados se combinaron con los resultados de la revisión de la literatura relacionada. La técnica de triangulación entre-métodos permitió comprobar la consistencia de



las conclusiones. El hallazgo de que todos los resultados convergen aumenta la confianza en la investigación y aporta credibilidad a este informe.

La participación de profesionales de gestión líderes es fundamental y define este análisis. Su experiencia es relevante para identificar problemas y soluciones

para mejorar los niveles de capital humano de los jóvenes en España. Mediante la difusión de sus puntos de vista expresados en este informe, se busca sensibilizar acerca de las políticas de empleo, los programas de formación y las aptitudes a desarrollar para conseguir el perfil que demandan las empresas.

CONCLUSIÓN

Para poder participar en la solución del problema del desempleo juvenil en España, este estudio involucra activamente a los directivos ya que son los actores fundamentales de la generación de crecimiento económico a través de las empresas que dirigen. Por iniciativa propia y en colaboración con otros actores sociales, los empleadores pueden contribuir a la formación empresarial de los jóvenes y a aumentar sus salidas profesionales. Al dar su opinión sobre cuestiones que consideran importantes, pueden ayudar a dar forma y mejorar las políticas públicas de forma que beneficie a la sociedad.

4

Resultados

ESTE INFORME SEÑALA LAS PRINCIPALES CAUSAS QUE DETERMINAN LA FALTA DE EMPLEO EN LA JUVENTUD desde el punto de vista empresarial. Durante el proceso de investigación, se hizo patente la necesidad de adaptar las políticas públicas a las distintas problemáticas existentes

Las políticas del mercado de trabajo deben adaptarse a las capacidades de cada grupo de jóvenes con el fin de lograr la máxima eficiencia. No se puede hablar del desempleo de los jóvenes sin especificar tres grupos diferentes:

» **Achievers:** Los jóvenes englobados en esta categoría tienen mucho potencial, están motivados y son ambiciosos; poseen una educación de alto nivel y hablan al menos una lengua extranjera. Este tipo de jóvenes prefieren buscar trabajo en el extranjero antes que quedarse en España, ya que las perspectivas a largo plazo son mejores. Por otra parte, quieren vivir nuevas experiencias y ampliar sus horizontes. Ellos son el capital humano más valioso en España y debería evitarse a toda costa el efecto “fuga de cerebros”.

» **Average:** Este grupo está formado con jóvenes con una educación escasa. No hablan ningún idioma extranjero con fluidez, y sus aptitudes son limitadas. Esta clase de jóvenes se beneficiaría enormemente de una experiencia en el extranjero, ya que aprenderían un nuevo idioma y ganarían en independencia.

» **Unskilled:** Los jóvenes de este grupo forman los que abandonaron la escuela y no poseen habilidades laborales de ningún tipo. Este tipo de personas necesitaría orientación para al menos terminar la secundaria y formación para desarrollar las habilidades laborales básicas.

A largo plazo, es necesario que España cree el ambiente adecuado para que los jóvenes talentos vuelvan a casa y evitar así el envejecimiento del personal en las empresas.

Durante el proceso de investigación, se descubrió que actualmente sólo los jóvenes más cualificados encuentran trabajo en España. Esta es la razón por la que los procesos de selección y contratación duran cada vez más tiempo, ya que hay más y más candidatos en el mercado laboral y sólo los mejores conseguirán un trabajo. Por otra parte, los “achievers” emigran de España hacia países como Alemania, EEUU, Reino Unido o países de América Latina, ya que creen que allí se les presentarán más perspectivas de desarrollo profesional a largo plazo, y resulta cada vez más difícil ofrecerles incentivos suficientes para permanecer

en España. Ahora más que nunca, los recursos son escasos y deben ser empleados de manera eficiente; por eso, las empresas seleccionan cuidadosamente a sus empleados más jóvenes de entre trabajadores altamente cualificados, un fenómeno que se ha denominado “cherry picking”.

En este estudio se han identificado dos razones principales para el problema del desempleo juvenil: el sistema educativo y las políticas públicas de empleo. El sistema educativo también es “en parte” un tema que depende del Estado en España por lo que la importancia del rol subsidiario del Estado en estos dos campos queda manifiesta.

PROBLEMAS DEL SISTEMA EDUCATIVO

» **Desajuste entre la cualificación de los jóvenes españoles y la demanda laboral - desajuste de las competencias.** Hay dos problemas relacionados con el desajuste en la formación, por un lado la sobreeducación y por el otro, el déficit de educación.

Sobrecualificación: Cada vez son más los jóvenes que adquieren educación superior para poder competir en el mercado laboral. Sin embargo, la realidad es que las empresas no siempre requieren tales habilidades. De hecho, los estudios muestran que España tiene los índices de desajustes más altos en la formación de la UE.

Déficit de educación y déficit de habilidades: estos términos se refieren a las personas que no poseen las habilidades exigidas por su puesto de trabajo, o cuya cualificación es inferior a la requerida para realizar su trabajo. Es el caso de los jóvenes que abandonan la escuela sin haber completado la educación secundaria.

Estos problemas están relacionados con la formación de los jóvenes, la cual no es suficiente para las empresas que contratan. Además, los directivos

reclaman nuevos tipos de formación con el fin de aumentar la empleabilidad de los jóvenes.

» **Falta de orientación para los jóvenes.** Los directivos consideran que debería darse más importancia a la orientación profesional en la educación secundaria. Asimismo, los padres son también responsables de asesorar a sus hijos, basándose en la demanda del mercado laboral. Por el bien del niño, deben prescindir en sus consejos del estigma social que rodea la cuestión de la vocación profesional.

A LARGO PLAZO, es necesario que España cree el ambiente adecuado para que los jóvenes talentos vuelvan a casa y evitar así el envejecimiento del personal en las empresas

» **Falta de una mentalidad de futuro para planificar una carrera internacional o de emprendimiento.** Tradicionalmente, en España los jóvenes se han emancipado más tarde

si los comparamos con los jóvenes de otros países europeos. Ahora en estos tiempos de crisis, los jóvenes comienzan a contemplar antes la posibilidad de dejar el hogar familiar para encontrar un trabajo. La falta de formación emprendedora también está relacionada, ya que la juventud debería verse capaz de cambiar las cosas. Ellos mismos deberían ser

el motor de cambio del desempleo juvenil a través de nuevas compañías start-up, con creatividad y espíritu emprendedor, tanto dentro de España como en el extranjero. Esta medida está especialmente dirigida a los jóvenes con aptitudes medias o bajas, ya que los "achievers" visualizan con facilidad la necesidad de la internacionalización.

PROBLEMAS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

» **Falta de demanda.** Las empresas instan al gobierno a no centrarse exclusivamente en las subvenciones sino en incentivar la inversión extranjera con el fin de aumentar la demanda, que llevaría a un crecimiento y recuperación por parte de las empresas, haciendo innecesarias las subvenciones.

» **Desafíos del marco jurídico en cuanto a la contratación de jóvenes.** En la actualidad, la transición de la escuela a la empresa se ve obstaculizada por la falta de contratos que beneficien a

las empresas y que ofrezcan empleos dignos a los jóvenes.

» **Burocracia abrumadora.** Los líderes empresariales han aprendido a sortear las trabas legales, pero sería deseable facilitar los trámites.

» **Falta de plataformas públicas donde la oferta y la demanda de jóvenes trabajadores se encuentren.** Estas plataformas son decisivas para saber qué tipo de aptitudes se buscan en el mercado laboral, así como facilitar la labor de encontrar trabajo a los jóvenes.



4.1 Problemas del sistema educativo

4.1.1 Desajuste entre la cualificación de los jóvenes españoles y la demanda laboral - desajuste de las competencias

Estos desajustes en la formación se refieren a las competencias que se exigen y que se dan en el mercado laboral. Esta falta de emparejamiento es uno de los principales problemas del sistema educativo español, puesto que las aptitudes con las que se acaba la formación y las aptitudes que el mercado laboral exige no suelen casar.

Por un lado, existen demasiados trabajadores sobreeducados con una educación terciaria o superior que no encuentran un trabajo apropiado para su nivel de estudios. Por lo general, se encuentran en este grupo los “achievers” o los que forman la media. Además, con la actual situación económica, cada vez más jóvenes eligen continuar sus estudios en lugar de buscar un empleo, ya que el coste de oportunidad de estudiar es menor cuando no hay posibilidad de encontrar trabajo. Los datos de la OCDE¹⁸ muestran que la sobreeducación en España alcanza el 32,6%, mientras que en otros países de la OCDE es del 25,3% para toda la población. Este porcentaje se calcula comparando las calificaciones de los trabajadores según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de 1997 (CINE)¹⁹ con las

condiciones requeridas para su trabajo de acuerdo con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 1988 (CIUO)²⁰. La paradoja es que mientras que los avances tecnológicos aumentan la demanda de trabajadores cualificados, un alto porcentaje de ellos todavía no tienen un empleo adecuado para su nivel de formación.

Por otra parte, aquellos que abandonaron la escuela prematuramente no están cualificados para la mayoría de puestos de trabajo. Se engloban aquí el grupo de jóvenes no cualificados. La mayoría además no poseen las habilidades sociales necesarias para buscar y conseguir un trabajo exitosamente. En España, los jóvenes con déficit de cualificación es del 31,1%, mientras que la media de la OCDE²¹ es del 22,2%. En España, durante el periodo de expansión económica, muchos jóvenes optaron por abandonar la escuela e incorporarse al mercado laboral, ya que era fácil ser contratado con un buen sueldo, especialmente en el sector de la construcción, el más afectado por la recesión económica. Debido a esta combinación de factores, entre ellos la disminución de puestos de trabajo

disponibles en el sector de la construcción, la tasa de abandono escolar prematuro ha disminuido del 31,0% en 2007 al 24,9% en 2012, según datos de Eurostat.

Las dos caras del problema del desajuste en la formación, tanto la sobreeducación como el déficit de formación, se trataron extensamente en los grupos de discusión. El director de Recursos Humanos de una gran empresa multinacional de prestación de servicios señaló:

“Pues sí, yo creo que quizá hay que tener en cuenta que a lo mejor a nivel de la Administración no solamente tienen que trabajar aspectos económicos, sino de formación”.

Hasta ahora, el objetivo de las políticas de empleo ha sido incentivar y subsidiar el empleo juvenil. Sin embargo, desde el principio en el grupo de discusión las empresas dejaron claro su desacuerdo con esta estrategia y preferirían que los fondos públicos se destinaran a políticas de crecimiento económico.

Hasta ahora, el objetivo de las políticas de empleo ha sido incentivar y subsidiar el empleo juvenil. Sin embargo, desde el principio en el grupo de discusión las empresas dejaron claro su desacuerdo con esta estrategia y preferirían que los fondos públicos se destinaran a políticas de crecimiento económico.

SOBRECUALIFICACIÓN

En lo que respecta a la sobreeducación, un HR Business Partner de una importante auditoría multinacional resaltó el problema de la sobreeducación en España:

“Nosotros no tenemos fábricas ni nada de esto evidentemente, pero sí que estamos colaborando con institutos de formación profesional para obtener gente con perfil administrativo, como auxiliar administrativo. Pues nos cuesta. Están todos colocados. No es tan fácil. Tenemos millones de ADEs [Administración y Dirección de Empresas], de licenciados en derecho, de Economistas y buscas un FP [Formación Profesional] de administrativo y cuesta encontrar”.

La sobreeducación lleva a la desmotivación y a la frustración por parte de los trabajadores con este perfil pero, sobre todo, acaba en el paro. El problema de la transición de la formación al empleo es el nivel educativo que los jóvenes tienen al salir de la escuela. **Los empleadores no**

están satisfechos con la formación que reciben en la escuela y están a favor de la introducción de un programa de formación más flexible para los jóvenes, en el que ellos puedan también participar. Tanto el grupo de jóvenes con formación media como los jóvenes no cualificados se beneficiarían enormemente de medidas como ésta. Darles acceso a la formación específica que necesitan y a la medida de su punto de partida mejoraría su nivel de capital humano.

A pesar de que la sobreeducación es un problema asumido tanto por los jóvenes como por los directivos, cuando se les preguntó si contratarían jóvenes sobreeducados, el 65% de las empresas encuestadas respondieron positivamente, ya que este tipo de trabajadores pueden ayudar a mejorar los procedimientos, ofrecen nuevas ideas, aportan sus conocimientos y tienen la posibilidad de seguir un plan de desarrollo profesional

¹⁸ Quintini, G. (2011), “Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled?”, OECD Publishing.

¹⁹ La Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de 1997 (CINE) contempla siete categorías: no cualificados o sin estudios, con educación primaria, con la primera etapa de educación secundaria, con educación secundaria superior, con estudios no terciarios después de la educación secundaria, primera etapa de estudios terciarios y estudios terciarios superiores.

²⁰ La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 1988 (CIUO) comprende 28 categorías ocupacionales divididas en nueve grandes grupos: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la Administración Pública y de empresas; Profesionales científicos e intelectuales; Técnicos y profesionales de nivel medio; Empleados de oficina; Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios y pesqueros; Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; Operadores de instalaciones fijas y afines; Trabajadores no cualificados.

²¹ Quintini, G. (2011), “Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled?”, OECD Publishing.

dentro de la empresa. Prefieren tener talento en exceso que ningún talento y aprovechan la situación actual del mercado laboral para encontrar mano de obra con una cualificación excelente. El 35% restante de las empresas encuestadas muestra cautela ya que tiene en cuenta ciertos factores que dificultan la contratación de estos jóvenes, como los costes más elevados, la desmotivación, la frustración y la impaciencia de un trabajador sobrecualificado para irse en cuanto consiga un trabajo más adecuado a sus aptitudes.

La mayoría de los trabajadores sobrecualificados poseen una titulación universitaria y sin embargo, están empleados en puestos de trabajo que no requieren este tipo de cualificación. Al respecto, el director adjunto de un portal de empleo nos mostró los resultados de un estudio que han llevado a cabo recientemente:

“Realmente nos estamos empeñando en crear cierto nivel de formación en nuestros jóvenes que después la empresa no lo está demandando. En puestos donde no se requerían estudios universitarios, un 92% de los solicitantes estaban sobrecualificados para este puesto. Cuando estábamos hablando de puestos que requerían el FP, el 60% de la gente que se inscribía tenía

más que FP. Es decir que la pirámide está empujando mucho hacia abajo”.

En realidad, el número de graduados con educación terciaria en España es similar al de otras economías desarrolladas. Los datos de Eurostat muestran que el 11,3% de los jóvenes entre 15 y 24 años poseen títulos del primer o segundo ciclo de educación terciaria en España en 2011. En los 17 Estados miembro de la UE, sólo el 7,3% de los jóvenes tienen tales calificaciones. Sin embargo, el número de graduados de formación profesional es muy inferior a la de otras economías, y no se adecúa al modelo de desarrollo económico español. En España, el 30,2% de los jóvenes tienen educación secundaria superior o estudios no terciarios después de la educación secundaria, mientras que la media de los países de la UE-17 es del 40,5%.

Estos datos instan a lograr un consenso coherente que lleve a una nueva etapa en la evolución de la formación profesional en España. La formación profesional debe ser capaz de afrontar los retos de la industria, ya que el modelo actual ha agotado sus posibilidades. Para seguir adelante, todos los actores sociales del sistema español deben estar involucrados para asegurar la realización de dicho consenso²².

DÉFICIT DE HABILIDADES

Los participantes del grupo de discusión estaban bien informados y preocupados por la situación de los jóvenes sin educación o con baja cualificación. El director de Recursos Humanos de una empresa de servicios a empresas mencionó que:

“Del 55% del paro juvenil que hay en España, el 80% son jóvenes sin formación. Y eso es algo que viene fruto de la rotura de la burbuja inmobiliaria, donde la gente carece de estudios porque se ha cogido un salario fácil, un contrato fácil”.

A este grupo en concreto deberían dirigirse las políticas de empleo, facilitando la consecución de algún nivel de educación y la adquisición de competencias laborales básicas. Se les debería de orientar hacia un programa de formación profesional que les asegure más adelante un puesto de trabajo.

Los directivos admiten que, aunque la formación académica y las habilidades sociales de los jóvenes no son las que ellos demandan, se involucran en la formación colaborando directamente con las universidades y centros educativos, así como a través de programas de responsabilidad social con el fin de obtener la mano de obra que necesitan. El director de selección de personal de una multinacional de más de 300.000 empleados del sector de la alimentación mencionó su programa de RSC (Responsabilidad Social Corporativa) como una posible solución para los trabajadores poco cualificados:

“Nuestra empresa ofrece formación en colaboración con un instituto local [...]”

porque buscamos técnicos electromecánicos y es imposible encontrar a alguien con ese perfil. Es una manera de asegurar la disponibilidad futura de los empleados que nuestra empresa necesita”.

Se evidencia que las empresas se están involucrando y se preocupan por el problema del desempleo de los jóvenes. A raíz de esta declaración, las demás empresas explicaron también sus programas de RSC y las medidas que adoptan para motivar a los jóvenes, darles formación, animarles, buscar sus talentos y desarrollarlos. Algunas de las iniciativas de RSC mencionadas fueron la participación en la iniciativa “Empleo Juvenil” para el desarrollo de la formación profesional dual, los programas “Junior Achievement”, incluyendo el “*job shadow day*” y otras colaboraciones con ONGs para ayudar a las personas en riesgo de exclusión social a desarrollar una idea de negocio y su puesta en marcha.

Los directivos critican las reformas que el gobierno está haciendo, pero no están dispuestos a esperar pasivamente a que las cosas mejoren, sino que optan por jugar un papel activo en la empleabilidad de los jóvenes. Recomiendan que en lugar de centrarse en las subvenciones y los incentivos a la contratación, la Administración Pública debe desarrollar más la colaboración entre el sector público y el privado y facilitar un marco legal para este tipo de iniciativas.

²² Obra Social Fundación La Caixa (2009), “La Formación Profesional en España: Hacia la Sociedad del Conocimiento”, Colección Estudios Sociales nº 25, Barcelona

LA RSC EN LAS EMPRESAS MULTINACIONALES QUE OPERAN EN ESPAÑA

La RSC está de moda, pero más allá de ser una tendencia, es una necesidad de las empresas hoy en día. La RSC se está convirtiendo en una parte de la estrategia de la compañía, algo tremendamente positivo ya que las empresas reconocen su responsabilidad de contribuir a la solución de los problemas sociales, ambientales, de desarrollo y sostenibilidad. Entienden que, aparte de la generación de valor económico, las empresas también deben responder a las necesidades sociales. Aunque sea una manera interesada de presentar su mejor imagen, es preferible que dentro de las empresas se dediquen esfuerzos a la RSC que lo contrario. Se necesitan por lo tanto buenos ejemplos de RSC bien llevada para difundir más iniciativas dentro del mundo empresarial.

De hecho, en España, grandes multinacionales como Citi, Accenture, Indra, Nestlé, Grupo Eulen, KPMG, Infojobs y Adecco, entre otras, ya están involucrando a sus trabajadores en programas de RSC.

En España, los programas de RSC de Citi se centran sobre todo en apoyar a niños y jóvenes que se encuentran en riesgo de exclusión social. Apoyan y desarrollan programas de educación económica básica e incentivan el espíritu emprendedor entre jóvenes y niños, al tiempo que colaboran con más de 22 ONGs en España. Algunas de las iniciativas más creativas incluyen un cómic y obras de teatro. Sólo en el año 2011-2012, Citi asignó más de €100.000 a diferentes proyectos de RSC en España a través de la Fundación Citi.

Otra parte importante del proyecto de RSC de Citi son los programas de voluntariado. Más del 30% de sus trabajadores participan como voluntarios en diferentes iniciativas. El programa "Socios por un día" contó con veinte participantes en 2011. Otros cuarenta empleados participaron activamente en el programa Junior Achievement en numerosos centros educativos de importantes ciudades españolas, ayudando a 995 niños.

Fuente: www.citi.com

Accenture ha donado más de 80.000 horas de consultoría gratuita como parte de su programa de RSC y más de €1 millón para programas de acción social. Es relevante la iniciativa "Habilidades para el éxito", dirigido a la mejora de la empleabilidad de los jóvenes en todos los países donde Accenture está presente.

Fuente: www.compromisorse.com

Indra participa en el desarrollo de su plataforma "Emprender es Posible" en colaboración con la Fundación Príncipe de Girona. El objetivo de la plataforma es permitir que los jóvenes construyan sus propias ideas usando un modelo metodológico que contemple todos los aspectos que una iniciativa empresarial debería tener en cuenta para triunfar. A través de su página web, ofrece asesoramiento personalizado para los jóvenes que lo deseen. También promociona esas ideas en el mercado y apoya la búsqueda de financiación.

Fuente: www.emprenderesposible.org

Nestlé forma parte de la "Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven" y pretende crear 20.000 empleos y puestos de prácticas para menores de 30 años en Europa en el período 2013-2016. Una de las inversiones más recientes en Europa se localiza en España, con tres iniciativas distintas en Girona, La Penilla y Pontecesures. En estos tres lugares, Nestlé está colaborando con los centros educativos locales y apoyando programas de formación para jóve-

nes en el curso 2013-2014. En Girona, está colaborando con el "Institut Narcís Xifré i Masmitjà", y ofrece puestos de formación para conseguir un diploma de Grado Medio. En La Penilla, junto con el centro educativo Fermín Bouza Brey de Vilagarcía, ofrece un programa de formación de Grado superior. En Pontecesures, el socio educativo es "Lope de Vega" de Santa María de Cayón. Todas estas asociaciones se han comprometido a seguir el modelo de la "Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016". Nestlé busca atraer a jóvenes con talento, conocimientos y competencias profesionales, así como a jóvenes recién titulados, a través de la "Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven" y ofrece a los estudiantes formación, así como asesoramiento y tutorías con el fin de mejorar su empleabilidad.

Fuente: www.compromisorse.com

www.empleo.gob.es

El Grupo Eulen ofrece formación a sus empleados, así como la posibilidad de viajar a otros países donde el grupo está presente. En 2012, se ofrecieron más de 1.209 cursos de capacitación en todo el mundo con un total de más de 300.000 horas de formación. Además de estos cursos, el Grupo apoya también la integración de los extranjeros, personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión social en sus fábricas de todo el mundo. Una de las iniciativas del Grupo, especialmente dirigidas a los jóvenes, es la concesión de becas para estudios universitarios.

Fuente: "Informe de Responsabilidad Corporativa 2012" en www.eulen.com

KPMG se centra en la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral. A través de su plataforma, en colaboración con la Fundación ONCE (Organización Nacional de Ciegos) y CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad), KPMG es parte del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable. Con esta participación, KPMG ha reiterado su compromiso con los programas de responsabilidad social que promueven la generación de empleo indirecto para las personas con discapacidad y fomentan el cumplimiento de la legislación sobre igualdad de oportunidades.

Fuente: www.kpmg.com

Infojobs lanzó el proyecto "Compromiso Infojobs" en el 2009. Este proyecto está dedicado a apoyar a los colectivos más afectados por la crisis. En su página web, presenta sus compromisos con la sociedad de los últimos 4 años. Por ejemplo, el Compromiso Infojobs nº 10 tiene como objetivo ayudar desinteresadamente a emprendedores de todas las edades, mediante reuniones personales y online en colaboración con SECOT (Séniors Españoles para la Cooperación Técnica), una asociación sin ánimo de lucro que lleva 22 años de experiencia en este campo.

Fuente: <http://nosotros.infojobs.net>

Adecco participa en diferentes programas de RSC a través de la Fundación Adecco. El enfoque principal de estos programas es la integración laboral por medio de la educación. Mediante colaboraciones con BBVA, Endesa y otras empresas, la Fundación Adecco es parte de varios proyectos para luchar contra la pobreza e integrar a personas desfavorecidas. El Programa "Unidos" está concebido para la orientación e integración laboral del universitario con discapacidad, a través de un acompañamiento integral basado en el Mentoring.

Fuente: www.fundacionadecco.es

JUNIOR ACHIEVEMENT

Junior Achievement es una organización sin ánimo de lucro fundada en EEUU en 1919. Junior Achievement Worldwide USA y Junior Achievement - Young Enterprise Europe se dedican a inspirar a los jóvenes para que tomen las riendas de su futuro. A través de la colaboración con empresas locales, los voluntarios motivan a los jóvenes desde preescolar hasta secundaria, ofreciéndoles conocimientos de finanzas, preparación para el mundo laboral y emprendimiento.

La mayoría de los programas son programas vivenciales donde los jóvenes obtienen una experiencia práctica de lo que es una carrera o un trabajo cotidiano. Por ejemplo, el "job shadow day" es una oportunidad de experimentar cómo es un trabajo siguiendo a un profesional en su rutina diaria. Los estudiantes son testigos de primera mano del ambiente de trabajo y son más conscientes de las exigencias profesionales, lo que les ayuda a comprender mejor la relación entre lo que estudian y lo que se les pedirá en su trabajo.

Junior Achievement es la mayor organización del mundo dedicada a proporcionar a los jóvenes los conocimientos y competencias necesarias para triunfar económicamente, planificar su futuro y tomar decisiones académicas y económicas eficaces.

Fuente: www.juniorachievement.org

INICIATIVA SOBRE EMPLEO JUVENIL

La Iniciativa de Empleo Juvenil ha sido puesta en marcha en febrero de 2013 por la Comisión Europea. Esta iniciativa está dirigida a aplicar la "Garantía Juvenil", para asegurar que todos los menores de 25 años reciben unas ofertas de empleo de calidad, una formación continua, un periodo de aprendizaje o de prácticas en los cuatro meses posteriores a la pérdida de empleo o de finalizar los estudios en todos los Estados miembro de la UE.

Con este fin, se han asignado fondos para el período 2014-2020. El presupuesto de la Iniciativa de Empleo Juvenil es de €6.000 millones, ya que trata de apoyar a jóvenes que no tienen empleo, y en especial, a los ni-nis, jóvenes que ni estudian ni trabajan ni se forman.

Esta Iniciativa forma parte de las Medidas para el Empleo Juvenil de 2012, y se debe complementar con otros proyectos específicos de cada país que tienen el mismo propósito de aumentar la empleabilidad de los jóvenes, reformando las instituciones necesarias.

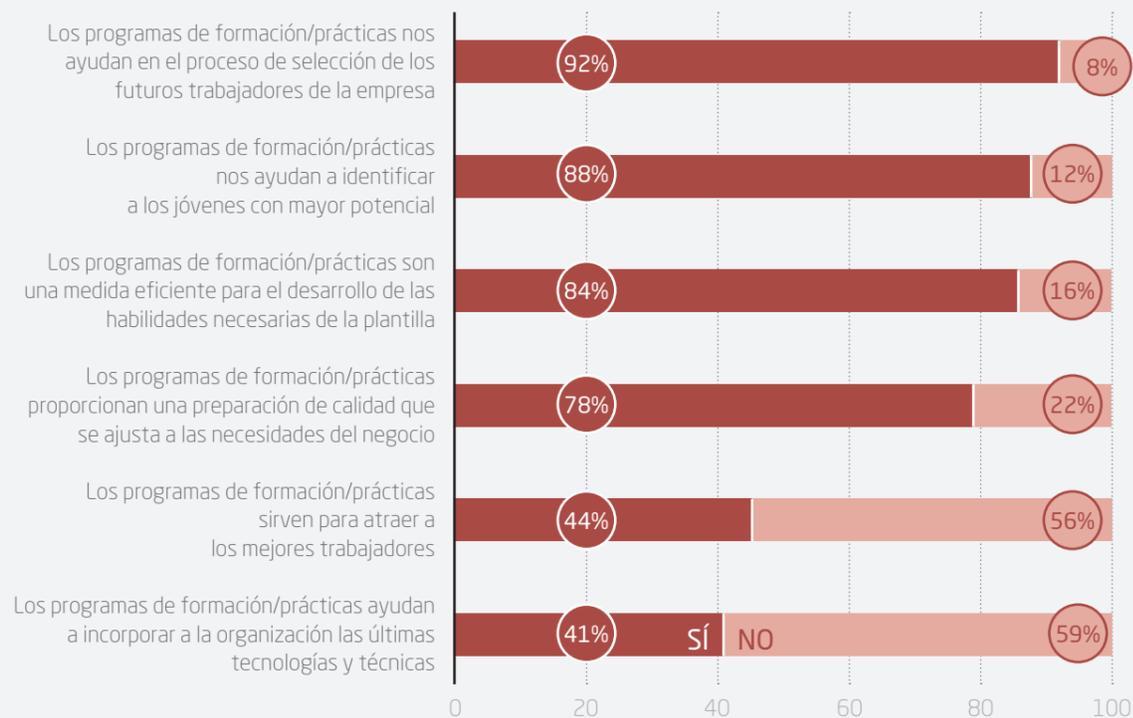
Fuente: <http://ec.europa.eu>

FORMACIÓN DE LA JUVENTUD EN ESPAÑA

Una forma de resolver el problema del desajuste en la formación adquirida y el puesto de trabajo desempeñado es mediante la adaptación de la formación que reciben los jóvenes a lo que demandan las empresas. La percepción que los directivos tienen sobre las competencias que los jóvenes adquieren en sus carreras académicas pone de manifiesto la necesidad de esta medida. Sin embargo, muchas veces los directivos terminan formando a los trabajadores al tiempo que éstos desempeñan sus tareas, de manera que se aseguran que consiguen

las competencias que buscan. Los programas de formación y las prácticas son una manera de ofrecer capacitación en el puesto de trabajo. La mayoría de los encuestados está de acuerdo en que es una medida útil para la selección de los futuros empleados y permite a las organizaciones identificar a jóvenes talentos. Sin embargo, menos del 50% de los encuestados considera que estos programas sean una forma efectiva de atraer a los trabajadores más competentes y menos aún, un método de adquirir las últimas técnicas y tecnologías dentro de la empresa.

Gráfico 12. Actitud hacia los programas de formación y prácticas



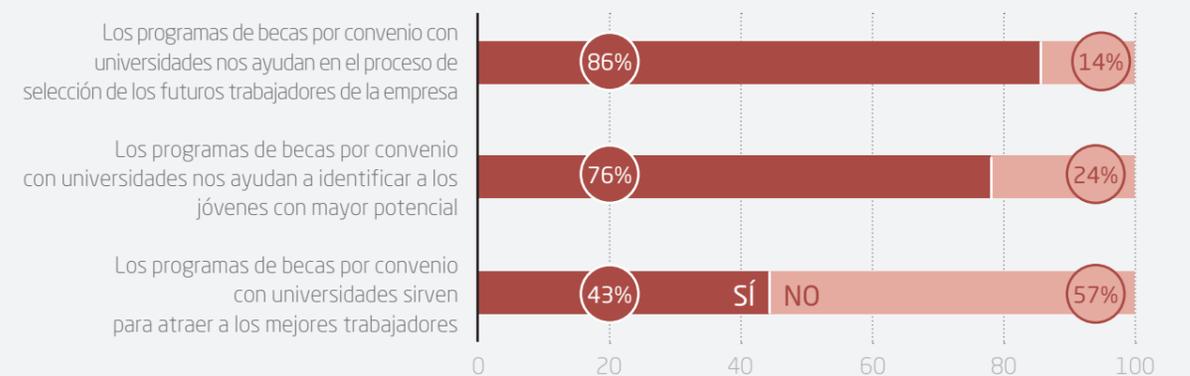
Otra solución para ofrecer formación en el puesto de trabajo es mediante becas por convenio, sin embargo, las respuestas obtenidas presentan los mismos problemas y evidencian poca diferencia entre una formación en el puesto de trabajo o unas becas por convenio. Los directivos aseguran que estos programas les ayudan en el proceso de selección de empleados, y ayudan a identificar a los jóvenes talentos. Sin embargo, menos de la mitad de los encuestados piensan que las becas por convenio sean una herramienta útil para atraer el talento a las empresas.

Un director de Recursos Humanos de una empresa internacional de consultoría aplicada a la tecnología manifestaba su experiencia de que las becas por convenio son una manera efectiva de descubrir a jóvenes que con potencial:

“Es verdad que se utiliza también para buscar a gente que dices ¡caray, esta persona es brillante, ésta destaca! y las utilizas también para selección. Así, mientras todavía estudian, antes de licenciarse, vas haciendo preselecciones. Y para mí la actitud positiva es clave”.

El hecho de que las empresas utilicen las becas por convenio para atraer y preseleccionar a sus futuros empleados es un resultado positivo. De hecho, los becarios necesitan un tutor que les guíe y les enseñe, y el hecho de que la organización asigne recursos a este fin debe fomentarse. En realidad, el 86% de los encuestados mencionó que utilizan las becas por convenio como instrumento de contratación. Y el 76% confirma que las becas por convenio son una manera de seleccionar a los jóvenes talentos.

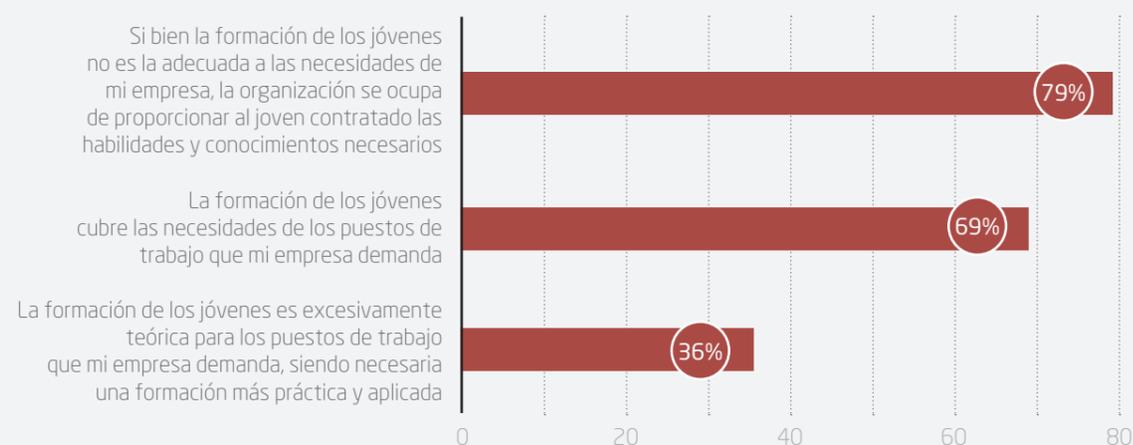
Gráfico 13. Actitud hacia las becas por convenio



La forma más eficiente de capacitar a los futuros empleados es a través de la propia formación en la empresa. El 79% de los encuestados dicen que la formación académica que los jóvenes reciben no es adecuada para los puestos

de trabajo en sus empresas y ofrecen algún tipo de formación en el trabajo ellos mismos. El 40% de todos los directivos encuestados afirman que cuentan con programas de formación internos para jóvenes.

Gráfico 14. Actitud hacia la formación académica de los jóvenes



A los encuestados también se les pidió que calificaran las competencias que más valoran en los trabajadores jóvenes del 1 (nota más baja) al 5 (nota más alta). La capacidad de trabajo en equipo y la capacidad de adaptación tuvieron una media cercana al 5, mientras que los conocimientos informáticos, los

idiomas y las habilidades comunicativas obtuvieron una media cercana al 4. Otras habilidades altamente valoradas por las empresas son las habilidades sociales, como tener una actitud positiva hacia el trabajo, optimismo, ser capaces de aprender y de trabajar en equipo, y entusiasmo.

Tabla 3. Puntuaciones medias de las habilidades valoradas

Habilidad	Puntuación media obtenida
Trabajo en equipo	4,6
Flexibilidad y capacidad para aprender	4,6
Ofimática	4,2
Comunicación	4,1
Idiomas	4,1
Capacidad analítica	4,0
Creatividad	3,9
Sistemas informáticos de gestión	3,6
Liderazgo	3,4
Experiencia de trabajo previa (prácticas previas)	3,3
Expediente académico	3,3
Negociación	3,2
Movilidad geográfica	3,1
Centro de formación o universidad de procedencia	3,0
Actividades extracurriculares	2,9
Experiencia internacional	2,8
Contabilidad y control y gestión de costes	2,7
Manejo de maquinas	2,6

En general, las calificaciones son bastante altas, lo que constata que las empresas tienen altas expectativas de los jóvenes que contratan. La capacidad de adaptación y de aprender, tener habilidades para el trabajo en equipo y los conocimientos informáticos, así como las habilidades comunicativas son muy valoradas en el entorno empresarial de hoy en día. El fenómeno de “cherry picking” o escoger puntillosamente a los mejores empleados y de identificar y retener el talento

es un fenómeno reciente en el mercado laboral español. Las empresas no buscan personas con excelentes conocimientos de contabilidad y gestión de costes, que, de hecho, es una de las competencias menos valoradas, sino que buscan capital humano en las generaciones futuras, un conjunto de virtudes, características y competencias personales donde formar después un empleado versátil. En definitiva, buscan personas muy capacitadas y no se conforman con perfiles corrientes.

Es importante que las universidades y los centros educativos tengan en cuenta este punto. Las empresas están demandando antes habilidades sociales que conocimientos teóricos y sería adecuado coordinar los planes de estudios conforme a este enfoque. Dado que las habilidades sociales se pueden enseñar desde la primera infancia, los centros de educación primaria y secundaria podrían también considerar una renovación en sus planes educativos y enseñar a sus estudiantes habilidades para la vida, como hablar en público, el trabajo en equipo, habilidades sociales y personales, capacidad emprendedora y no centrarse exclusivamente en la alfabetización de los niños.

LOS NUEVOS TIPOS DE FORMACIÓN

Si la formación de los jóvenes no se adecúa a lo que las empresas exigen, una solución obvia es crear programas de formación alternativos. Con esta medida se resolverían también los problemas tanto de la sobreeducación como la baja cualificación. El director de salidas profesionales de una prestigiosa universidad privada, hizo hincapié en este desajuste al mencionar que:

“El gap se crea aquí, o sea sales de la universidad con una formación puramente teórica con unos conocimientos bestiales en micro y macro y tal y luego cuando te pones delante de un ordenador en una empresa o una organización no te sirve, o si te sirve por conocimiento, pero no te sirve para moverte dentro de esa organización. Entonces, hay dos conceptos de la universidad: es la universidad académica pura, en la que estas investigando, en la que estás adquiriendo conocimientos puramente académicos, y otra en la que te tienes que desarrollar las habilidades, el saber atender tú mismo a las necesidades de las empresas. Sin embargo, el problema es que las empresas son dinámicas y los planes de estudios tardan en ser creados y aprobados por las autoridades pertinentes”.

Una vez más, se menciona la necesidad de las competencias laborales y sociales. La capacidad de adaptación se busca tanto en los jóvenes trabajadores como en el diseño y adaptabilidad de los planes de estudios universitarios. En un mundo que cambia rápidamente, los centros educativos deberían tener también la posibilidad de adaptarse a las demandas cambiantes del mercado de trabajo.

De hecho, otro director de salidas profesionales mencionó un estudio que llevaron a cabo:

“Y de hecho, muchas veces hemos preguntado a las empresas “¿Qué queréis? ¿Cómo veis capacitados a nuestros titulados?” Y la sorpresa para nosotros es que los estudios nos decían “parece que no encajan.” Y la efectividad, el índice de inserción de las personas que han realizado un periodo de prácticas, este año estamos en el 62% en la misma empresa o en otra empresa. Entonces preguntamos: ¿Qué ocurre? Resulta que es el enfoque de formación de los jóvenes que nos lleva a esta situación. Hace 4 años, estábamos en un 78% de inserción de estos becarios”.

Parece que las empresas no están satisfechas con las competencias de los jóvenes, aunque las universidades hacen todo lo posible. Para explicar esto, un profesor con mucha experiencia del IESE habló de la falta de flexibilidad por parte de los órganos de la Administración al no permitir que las universidades adapten sus planes de estudios a las nuevas demandas que se producen todos los años, ya que cada plan de estudios necesita mucho tiempo para ser evaluado y aprobado por las autoridades pertinentes.

Los estudios universitarios, así como los programas de formación profesional deberían poder ser adaptables a las demandas del mercado laboral. Sería favorable que la Administración Pública y las universidades se coordinaran y ofrecieran a sus estudiantes competencias vendibles (marketable skills). Un ejemplo de competencias vendibles es la preparación para los exámenes y pruebas que se realizan durante los procesos de selección. El

director de Recursos Humanos de una entidad bancaria mencionó:

“Pero luego encuentras que la gente que en el papel tiene formación, por ejemplo gente joven que se pone en contacto contigo, que te referencian, y les dices “Venga, pues mira, si te interesa trabajar con nosotros, hay un programa de prácticas a nivel de EMEA [Europa, Oriente Medio y África], y estas son las pruebas que tienes que pasar...”, y ¡no las pasan! Y estamos hablando de tests muy parametrizados, de formación en matemáticas, de cuestiones muy básicas. ¡Y no las pasan! O no tienen un nivel de inglés suficiente para salir ahí fuera y para meterse, digamos, en el entorno puramente internacional”.

Se desprende de esta afirmación que la juventud no está suficientemente bien entrenada, falta talento y habilidades, y los estudiantes que no destaquen no lo van a tener fácil para encontrar un empleo. Sólo los mejores, los con más potencial, los que hacen un esfuerzo adicional y complementan su educación teórica con trabajo duro y aprendizaje propio, serán los elegidos por las empresas en un mercado laboral como el español hoy en día.

La solución a este problema vino de la mano del director de Recursos Humanos de una empresa de servicios:

“Esto es lo que tiene que cambiar desde todos los prismas: la empresa, la administración, que tiene un papel muy importante, desde la propia universidad que durante mucho tiempo, y ellos lo han dicho, han transmitido fundamentalmente contenidos docentes y académicos, y en mi opinión, yo siempre les he dicho que también creo que es papel de la universidad transmitir formación en habilidades y conocimientos de la realidad. Esto es lo que ayuda mucho a las empresas y a los alumnos. Y esto es lo que tenemos que cambiar. Y como esto no va a cambiar de la noche a la mañana, y como vamos a tener un largo peregrinaje de unos cuantos años, pues hay que empezar...”

Con el fin de lograr un cambio real y una reforma a largo plazo, es necesario que toda la sociedad se involucre y participe. El sector público, el sector educativo y el sector privado deberían mejorar su comunicación y colaborar estrechamente para apoyar a los jóvenes.

Son necesarias reformas que ayuden y faciliten unos cambios institucionales tan profundos. Los centros educativos y las universidades deberían adaptarse a un mercado de trabajo en continuo cambio.

4.1.2 Falta de orientación de los jóvenes

La falta de orientación en los jóvenes es uno de los problemas sociológicos que más preocupan a los directivos y a los profesores. Aunque este tema no formaba parte de la encuesta, salió de forma espontánea durante el grupo de discusión, quedando patente su importancia para los directores españoles de Recursos Humanos. Un profesor de Recursos Humanos de una universidad pública española expresó:

“Los jóvenes muchas veces sufren desorientación a la hora de elegir unos estudios y la falta de coordinación entre la demanda del mercado y lo que los jóvenes luego estudian. Por ejemplo, el tema de la formación profesional, aunque esté más o menos desarrollada en España. Pero luego hay mucha desorientación dentro

de la universidad, tanto la gente que está acabando la carrera, como gente que está empezando, o antes de empezar la carrera, la gente no tiene una perspectiva de lo que el mercado laboral demanda, ni siquiera en el tema de los idiomas todavía. Es increíble, pero es cierto”.

Los jóvenes a menudo están abrumados ante tantas opciones de formación disponibles en la actualidad. Es difícil averiguar lo que quieren hacer, sobre todo si carecen de información. De hecho, la falta de orientación de los jóvenes es doble: por un lado, la juventud no sabe si elegir la formación profesional o universitaria, y por otro lado, no se ofrece asesoramiento para escoger una carrera profesional con futuro.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL

En lo que se refiere a la formación profesional, los líderes empresariales ven necesario un cambio en la mentalidad de la sociedad. Los padres deberían orientar a sus hijos hacia un trabajo que demande el mercado laboral, y no sólo hacia las profesiones que estén de moda. El director de un portal de empleo apuntó:

“Pero hay un punto anterior que es la orientación al chaval que está en edad de decidir si tiene que seguir hacia una titulación superior o puede decidir otra formación profesional. Esta orientación es la que tiene que estar basada en lo que el mercado realmente esté demandando. Y es donde se empieza a producir el gap, el desfase entre lo que el mercado pide y lo que los jóvenes eligen”.

Sin embargo, lo que sucede muy a menudo es que los padres consideran un

estigma social el hecho de que su hijo curse formación profesional y no tienen en consideración la empleabilidad futura de sus hijos.

Acerca de este estigma social, el director de Recursos Humanos de una multinacional de servicios a empresas mencionó:

“Aquí hay un componente social importante porque la formación profesional tiene cierto estigma social: todos queremos que nuestros hijos estudien una carrera. (...) Y eso se tiene que superar, porque a mis hijos les tengo que enfocar a lo que de verdad les permita algún día ganarse la vida, y no puedo empeñarme en que tiene que ser lo que está de moda”.

Con el fin de superar este estigma social, se debería hacer un lavado de imagen

a la formación profesional y se debería luchar por mejorar la aceptación pública de la misma. Las medidas a tomar serían aumentar el número de programas, conseguir más medios, y mejorar tanto el entorno de aprendizaje como la capacitación del personal. Algunas ideas para el lavado de imagen son traer a gente de la industria a los centros educativos, permitir que el personal docente mejore sus competencias prácticas y actualice sus conocimientos, y mantener el proceso de transformación hasta que se consiga el lavado de imagen de la formación profesional.

El director de selección de personal de una auditoría señaló:

“Pero al final es a lo que íbamos. Es un tema cultural y los papas quieren que sus hijos estudien una carrera, no que estudien un FP [Formación Profesional] porque es que un FP... Y entonces claro hasta que no cambiemos esto y la cultura en los coles y en las casas cambie un poquito...”

El lavado de imagen de la formación profesional sería sin duda una de las medidas más provechosas para los jóvenes no cualificados. Para los jóvenes que abandonaron la escuela prematuramente o que tienen un conocimiento y un talento manual, este tipo de educación secundaria sería ideal. Además, la demanda del mercado laboral es alta para los técnicos cualificados y los titulados en formación profesional.

El Sistema de Formación Profesional Dual es un tipo de formación profesional que combina la formación teórica con la experiencia dentro de una empresa y que, por lo general, abarca un período de tiempo más largo, en torno a tres años. En la encuesta, el 70% de los encuestados mencionó que estarían dispuestos a colaborar en la puesta en marcha de este tipo de formación profesional en España.

FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

El sistema de formación profesional dual combina la experiencia en el trabajo con la formación teórica. Este sistema se practica en varios países europeos, entre ellos Alemania, Austria, Suiza, Países Bajos y Francia, pero también en Asia, por ejemplo, en China o Corea del Sur.

A través de este sistema, los jóvenes adquieren una formación cualificada con el aprendizaje de habilidades, competencias y conocimientos regulado y estandarizado según las directrices nacionales. No necesitan ningún tipo de experiencia profesional cuando se inicia el aprendizaje, y por lo general, pueden empezar una vez que hayan obtenido el certificado de estudios de educación secundaria. La duración de estos programas puede variar de uno a tres años, dependiendo de la especialidad.

Se trata de un sistema "dual", ya que tres o cuatro días de la semana, los estudiantes tienen clase en una escuela de formación profesional y el resto de días de la semana adquieren la práctica profesional. Después de conseguir el grado, los estudiantes pueden o bien seguir estudiando para conseguir más títulos, continuar con una educación terciaria o pueden seguir trabajando en el sector privado.

Aunque el sistema varía de un país a otro, por lo general las propias empresas pagan a los estudiantes mientras que la educación la paga el Estado. En Alemania, por ejemplo, el 80% de las ofertas para la formación profesional provienen de las PYMES y el 56% de los jóvenes se gradúa en estos programas. La combinación de formación ocupacional y formación teórica asegura un porcentaje adecuado de trabajadores cualificados y especializados, así como de trabajadores artesanales también demandados por el mercado laboral. Además, este tipo de educación se basa en el sistema de formación y desarrollo permanente de competencias para toda la vida laboral.

CASAS DE OFICIO, ESCUELAS TALLER Y TALLERES DE EMPLEO

España cuenta con un modelo de formación profesional dual ya en funcionamiento, aunque este modelo se podría ampliar y mejorar. La versión española de los centros de formación profesional dual son las "escuelas taller", las "casas de oficio" y los "talleres de empleo". En estos centros de formación los estudiantes ayudan en la realización de trabajos y servicios de utilidad colectiva. Una vez finalizado el trabajo o servicio, el graduado estará bien formado para desempeñar trabajos parecidos, lo que debería facilitar su acceso al mercado de trabajo.

Este tipo de centros de formación alientan a los jóvenes desempleados a inscribirse en el Servicio Público de Empleo, incluso cuando no tengan derecho a ninguna prestación, ya que pueden acceder a este tipo de iniciativas. Las escuelas taller y las casas de oficio están abiertas a los menores de 25 años. Los talleres de empleo son una herramienta para desempleados mayores de 25 años y que experimentan dificultades para encontrar trabajo, como por ejemplo los parados de larga duración, las personas mayores de 45 años, las mujeres y las personas con discapacidad. Para financiar un programa, tiene que estar relacionado con actividades de interés o utilidad pública y que se imparta por un organismo público o una organización sin ánimo de lucro. La financiación se proporciona a través de subvenciones públicas concedidas a los colaboradores de la Dirección General de Empleo, que luego ofrecen los servicios necesarios a través de las escuelas taller, las casas de oficio y los talleres de empleo. Por el momento, sólo cierto tipo de organismos, como las Administraciones Públicas centrales y regionales, consorcios, asociaciones, fundaciones u organizaciones sin ánimo de lucro pueden tener acceso a dicha financiación. Si el acceso a la financiación se hiciera más asequible, se podría aumentar el número de centros y plazas disponibles. Además, una mayor cooperación con el sector privado podría facilitar la obtención de un empleo después de que el curso finalice.

Fuente: www.madrid.org

LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

La orientación profesional es principalmente responsabilidad del sistema educativo. Todos los jóvenes deben tener acceso a información sobre perfiles de trabajo y sus rutinas diarias, trayectorias profesionales y los estudios necesarios para acceder a un determinado tipo de trabajo y también la ayuda de un asesor académico. Hay

dos maneras de asegurar el acceso a esta información: o bien de forma indirecta a través de una página web o plataforma a la que los estudiantes puedan acceder por su cuenta, o mediante su incorporación en los planes de estudios y con la garantía de que habrá una persona en cada centro educativo que sea responsable de la orientación

profesional. Los asesores académicos son educadores que evalúan la preparación académica para la universidad; evalúan las capacidades personales y sociales de los estudiantes en vistas a su futura carrera y aconsejan a los estudiantes, de forma individual o grupal, cada vez que se necesita.

De hecho, el director de Recursos Humanos de una multinacional de servicios a empresas afirmó:

“En los Estados Unidos en la parte por ejemplo de formación deportiva, cuando el niño va creciendo le van orientando “Oiga, Usted podría ser, pues sus cualidades son magníficas, pues yo que sé, tenista”. Aquí no se hace”.

Aunque el ejemplo en este caso sea en materia de capacidades físicas, sirve también para el terreno de la orientación profesional. Se puede sustituir al entrenador por el asesor académico, y los jóvenes se beneficiarían de poder elegir una carrera adecuada a su perfil.

El director de internacional de Recursos Humanos de una empresa de consultoría tecnológica mencionó que es muy importante para los jóvenes saber qué es trabajar:

“Así que yo creo que la doble ventana es una doble oportunidad, sí, para la empresa y también para el estudiante para decir “esto realmente me gusta, esto lo odio”...”

De hecho, la mejor orientación posible se da al entrar en el mundo del trabajo, conocer a profesionales de diferentes

áreas y ver cómo desempeñan su oficio y sus tareas. La mejor información proviene de primera mano, de lo que uno vive y experimenta en primera persona.

Los asesores académicos, los padres y las familias deben estar informados para aconsejar a sus hijos respecto a sus carreras profesionales. Para ello, los padres deben cumplir primero con dos requisitos: evitar prejuicios sobre determinadas carreras o medios de formación, como por ejemplo ocurre con los programas de formación profesional, siempre y cuando sea buscando lo mejor para sus hijos; y deben estar al día de lo que el mercado laboral demanda.

Así pues, los padres deben estar informados para poder después informar a sus hijos. El director de Desarrollo Profesional (Talent development) de una empresa de TIC afirmó:

“Yo creo que también hay que analizar más donde está esta demanda y donde está ahora mismo la oferta. Y a nivel de administración, a nivel de empresa y a nivel de padres darlo a conocer. A lo mejor falta este conocimiento de que los padres sepan decir: “mira, pues lo que se demanda más ahora es ese perfil”. Tal vez falta información”.

De hecho, aquí es donde comienza el desajuste en la formación, en las casas, en la familia, en los centros de educación primaria, donde a los jóvenes no se les orienta hacia el desarrollo de unas competencias comerciales que aumenten sus posibilidades de empleo.

4.1.3 Falta de una mentalidad de futuro para planear una carrera internacional o de emprendimiento

Este problema está muy relacionado con los temas sociales tratados anteriormente. Además de la estigmatización de la formación profesional, la cultura latina en general anima a los jóvenes a permanecer en casa cerca de la familia y de los lugares donde han crecido. A este respecto, un director de Recursos Humanos del grupo de discusión expuso lo siguiente:

“Y estoy de acuerdo contigo, tenemos un paraguas familiar, ahora mismo todo esto desempleo se está soportando por las ayudas familiares”.

Los jóvenes españoles se emancipa más tardíamente que la de otros países de Europa y lograr la independencia económica es difícil.

El director adjunto del portal de empleo mencionó que

“Sólo el 40% de la gente que está buscando empleo marcaba (la casilla de movilidad geográfica) incondicionalmente, hay otro 40% que dice que depende de las condiciones. El grupo donde este porcentaje es más bajo, son los jóvenes de entre 16-24 años. En este grupo muy poquitos muestran disposición a moverse de casa. Es un tema cultural”.

Sin embargo, en un mundo cada vez más globalizado, la mentalidad tiene que cambiar puesto que la movilidad y la internacionalización son cruciales. El hecho de que los jóvenes no se emancipan y dejan la casa de sus padres los hace también reacios a salir de España cuando el trabajo lo exige.

Aun así, este director adjunto afirmó que estas cifras han aumentado

significativamente con la crisis. De hecho, la mentalidad de los jóvenes está empezando a cambiar y esto se demuestra en el hecho de que cada vez más jóvenes están abandonando España para encontrar empleo en otros países. El director de selección de personal de una importante multinacional del sector de alimentación y bebidas mencionó:

“Yo recuerdo 2 casos en concreto – una persona que se iba a Canadá, porque había conseguido permiso de trabajo, no tenía oferta, pero decía “dada la situación de España, prefiero irme fuera y probar suerte y seguro que tengo más perspectivas de desarrollo profesional fuera que quedándome aquí...” Otra persona también prefirió irse a otro país, a Alemania, a otra empresa e incluso a otra empresa del mismo grupo en otro país. Entonces, nos está pasando que nos está costando atraer a talento aquí en España”.

De hecho, los jóvenes que están dispuestos a trasladarse son los “achievers”. Quieren salir porque ven mejores oportunidades profesionales a largo plazo en el extranjero. Los “achievers” son ambiciosos y tienen una mentalidad internacional, tienen talento y poseen unas competencias y conocimientos que se venden muy bien. España debería intensificar sus esfuerzos para retener a estos jóvenes y ofrecerles trabajos interesantes en España. Estas personas suelen hablar más de un idioma y no suelen tener problemas a la hora de encontrar un empleo en el extranjero.

Otro grupo de jóvenes que deja España para encontrar empleo son aquéllos que no encuentran trabajo en España porque carecen de ciertas competencias laborales:

los que forman el grupo de los “averages”. Para ellos es importante salir y adquirir nuevos conocimientos y experiencias, perfeccionar sus idiomas y poner a prueba su ambición.

A largo plazo, sin embargo, las políticas públicas deberían encontrar una manera de atraer a todos los grupos de jóvenes de nuevo a España, ofreciéndoles unas condiciones adecuadas para que vuelvan, a fin de evitar la “fuga de cerebros”. Dado que la población española se envejece cada vez más, no hay que perder de vista que los emigrantes jóvenes son un activo valioso de España y deben ser considerados como tales.

Sin embargo, la disposición de los jóvenes hacia carreras internacionales no es el único elemento que se debería ajustar. El modelo de negocio de las organizaciones también ha cambiado radicalmente en los últimos años y la gestión global de la plantilla es ya una clara necesidad. El director de Recursos Humanos de la empresa de servicios describió la situación en estos términos:

“Somos un mundo global y si tu empresa tiene esta implantación global, tienes que gestionarlo de manera global. Entonces, las empresas empezamos a desplazar puestos más bajos cada vez más. Son más baratos, más efectivos y al final, desgraciada- o afortunadamente, hay que hablar siempre en términos de coste”.

La globalización ha afectado al modelo de negocio. A la gran mayoría de los empleados ya no se les da el estatus de expatriados cuando se van a un país diferente, ya que no son sólo los CEOs y los altos ejecutivos los únicos que se desplazan. Más y más recién llegados o empleados técnicos y no de gestión son enviados a otros países, ya que es mucho más asequible para la empresa. Y las políticas públicas deberían aprovechar

al máximo esta situación. Cuando un país como España se encuentra en una recesión económica, la Administración Pública debería reorientar a sus jóvenes hacia empresas que operan en otras partes del mundo. No sólo la Administración Pública, sino también las empresas españolas deberían de ser capaces de dar empleo a la gente joven en otros países donde también están presentes.

No obstante, hay más alternativas para seguir adelante en tiempos de crisis que irse de España. Una de ellas es el emprendimiento. Los propios jóvenes deberían poder ser parte de la solución del problema del desempleo. Su espíritu creativo y su energía deberían emplearse en crear nuevas empresas y aportar innovación en el mercado de bienes y servicios.

Un problema relacionado con lo dicho anteriormente es la falta de formación emprendedora en España. Tan difícil es irse al extranjero y tratar de mantenerse a flote como quedarse en España y crear una empresa. Esta dificultad surge del hecho de que no se enseña a emprender en los centros educativos. El director de Recursos Humanos de un banco importante mencionó:

“...que la gente desarrolle un poquito esa capacidad de emprender. Este ejemplo lo ponen siempre: “Ah estos niños americanos que venden limonada”. No sé si es así, pero en España no, tampoco pasa. Y no sé, es un tema cultural y el cambio cultural no se hace de hoy para mañana”.

La juventud tiene que tener las herramientas para poder ser parte de la solución y utilizar su ímpetu y creatividad para ayudar a la recuperación económica. La mentalidad de víctimas, donde el desempleo de los jóvenes es sólo un producto de circunstancias y factores externos, no es adecuada. Cada persona



debe asumir la responsabilidad de sí misma y tratar de aprovechar al máximo sus posibilidades. Sin embargo, es muy difícil si uno carece de los conocimientos mínimos para poder hacerlo. Impartir clases de emprendimiento como materia obligatoria desde la enseñanza básica despertaría sin duda el espíritu emprendedor en los jóvenes.

El emprendimiento es un motor fundamental de cualquier economía, pero lo es especialmente en España, donde más del 90% de las empresas son PYMEs [Pequeñas y Medianas Empresas].

Por eso, los jóvenes deberían tener una formación emprendedora desde primaria y secundaria. Las personas que han recibido este tipo de formación con frecuencia expresan que tienen más posibilidades de ejercer su creatividad, lo que repercute en una mayor autoestima y una mayor sensación general de control sobre sus propias vidas. De hecho, grandes directivos, líderes políticos, economistas y educadores consideran que el fomento de una cultura emprendedora sólida maximizará el éxito económico y social, a nivel individual y colectivo, a escala local, nacional y global.

Es importante preparar a los jóvenes y adultos para tener éxito en una economía globalizada y emprendedora. Una mentalidad internacional, la movilidad geográfica y formación en emprendimiento son algunos de los retos en el camino hacia el cambio.

4.2 Problemas de las políticas públicas

4.2.1 Falta de demanda

Este informe muestra que el mayor deseo de las empresas, con independencia de las subvenciones, reducciones de impuestos, reformas laborales, nuevos tipos de contratos y otras iniciativas gubernamentales propuestas últimamente, es la recuperación de la demanda. A los encuestados se les pidió

que pusieran nota a los motivos que les llevarían a contratar jóvenes en el año 2013. Los motivos se calificaron en una escala del 1 al 5, siendo 5 la mejor puntuación. La respuesta que recibió las notas más altas fue "Aumentar la demanda de nuestros bienes y servicios", con un abrumador 71%.

Gráfico 15. Razones para la contratación de jóvenes en 2013



Esta opinión se reforzó en el grupo de discusión, donde el argumento recurrente fue que el Gobierno no puede centrarse únicamente en las subvenciones, sino que debe dar algún protagonismo a atraer la inversión extranjera con el fin de aumentar la demanda, que llevará al crecimiento y la recuperación, de manera

que las subvenciones serían innecesarias. El director de Recursos Humanos de una compañía de servicios a empresas, dijo: "El papel de la Administración no puede seguir siempre siendo lo mismo, que es aplicar medidas de ahorro o de subvención a determinadas formas de contratar a gente. Sino que hay que ver dónde va la

IRLANDA – EL TIGRE CELTA

Entre 1994 y 1999, Irlanda tuvo un periodo de crecimiento económico sin precedentes. El crecimiento del PIB fue del 8,4% en ese período, ganándose el apodo de “Tigre Celta”. Las tasas de empleo iban parejas a la tendencia económica y la tasa de desempleo general fue del 5,6% en 1999 y del 4,2% en 2000.

Lo que provocó este impresionante auge económico todavía es objeto de debate. Fueron varios factores como la política fiscal, la introducción del euro, políticas industriales eficientes y ciertos factores culturales.

Las políticas industriales en Irlanda en ese momento alentaron a importantes empresas multinacionales de TICs, químicas y farmacéuticas a establecer su sede europea en Irlanda. Además de la facilidad de ser un país de habla inglesa, Irlanda cumplió con la UE y se unió a la Unión Monetaria Europea en 1999, a diferencia del Reino Unido. Dell, Intel, Microsoft y otras empresas multinacionales importantes optaron por abrir fábricas en Irlanda debido al régimen de bajos impuestos, mano de obra cualificada pero con costes laborales relativamente bajos y otras subvenciones oficiales.

Probablemente, el protagonismo fue para la política de impuestos a las empresas del 10% y otras reducciones en los tipos impositivos. También se liberalizaron sectores importantes como el de la energía, las telecomunicaciones y el transporte. Este dinamismo y flexibilización de Irlanda se debieron a la apertura que siguió a la europeización y globalización.

inversión. Las empresas españolas ahora mismo estamos desplazando nuestras inversiones de crecimiento fuera. Lo que crea empleo son las inversiones, no la tipología del empleo, no depende del contrato. El contrato te ayuda a cubrirlo, nada más. Entonces ahora mismo, y hablo por la parte que conozco, y algunas empresas que conozco, las empresas que tenemos presencia fuera, estamos desplazando la mayor parte de nuestra inversión fuera”.

Las políticas de empleo subvencionado ofrecen puestos de trabajo a personas que no encuentran empleo en el mercado de trabajo y se utiliza el dinero de los fondos públicos para pagar parte de sus salarios. La mayoría de estos incentivos son a corto plazo y no siempre ayudan en la transición a un empleo no subvencionado. Sin embargo, estos programas también tienen otros tipos de beneficios y se ha demostrado su eficacia en situaciones de alto desempleo.

En cuanto al aumento de la demanda de bienes, un directivo señaló:

“Creo que se trataría más de crear una estrategia de reacción, de atraer inversión directa extranjera al país a la vez que se potencia la formación para poder cubrir estas

posiciones. Y no tanto de poner el envoltorio, a qué tipo de contrato o subvención, que es a lo que volvemos cada vez. Hay modelos industriales en otros países, por ejemplo en Irlanda ha habido modelos en su día (que en su día ha atraído mucha inversión extranjera, pero al final llegó a ser uno de los PIGs [Portugal, Irlanda y Grecia]), pero el crecimiento de Irlanda tuvo lugar gracias a haber atraído mucha inversión extranjera que potenció un círculo virtuoso de personas que se incorporaban a estas grandes empresas, pero también de personas que a su vez potenciaban servicios que iban a cubrir las necesidades de los empleados. Al final, potenciar la clase media, ahora mismo la clase media está cada vez más oprimida, entonces estamos destruyendo una clase media que al final es la que va a comprar los productos que darían pie a una estrategia de emprendimiento. Sin una política de inversión vamos a estar siempre con el mismo problema”.

Cada empresa ofrece un producto o servicio a un consumidor o a otra empresa. La oferta y la demanda del bien o servicio afecta a los ingresos que se pueden obtener del mercado. En una economía con poco ingresos, se hace poca inversión, y sin inversión no puede haber creación de empleo.

El director de Recursos Humanos de la empresa de servicios preguntó:

“Entonces, ¿dónde está ahí el papel de la Administración española? ¿En seguir diseñando incentivos para la contratación o en empezar a moverse en caladeros de empleo donde de verdad pueda establecer alianzas? Cuando los recursos dentro de una economía son limitados, entonces deben acordarse alianzas con otras economías en las que los recursos aún están disponibles”.

Este directivo recomienda la formación de “caladeros” de empleo, lugares donde las personas puedan encontrar puestos de trabajo, mediante el establecimiento de acuerdos internacionales.

La solución que los directivos ven a la crisis económica pasa por otorgar un papel negociador al Estado, en lugar de subsidiario:

“Lo único que se puede impulsar es – posiblemente a través del Ministerio de Exteriores – es el fomentar apoyos, para que desde las empresas podamos buscar vías de canalizar como hacer fácil el empleo, en general donde las empresas lo necesitamos y traspasarlo”.

La inversión extranjera directa ha tenido un papel destacado en la economía española, y España sigue atrayendo importantes niveles de inversión extranjera directa, a pesar de la crisis.

Las reformas deberían continuar en la línea de hacer del país un lugar atractivo donde se facilite la entrada de capital extranjero.

Los directivos creen que España debería olvidarse del modelo económico extensivo tradicional y centrarse en la implementación y el desarrollo del modelo económico intensivo:

“Yo me focalizo un poco viendo la figura de la formación profesional, por ejemplo, y si España no opta por una estrategia de desarrollo industrial, va a ser difícil generar este trabajo, entonces estoy totalmente de acuerdo contigo, hay que facilitar a corto plazo este movimiento fuera de España; pero a la vez hay que ir trabajando en crear un engranaje industrial, una inversión de I+D [Investigación y Desarrollo], que las empresas, que la industria pueda generar estos puestos de trabajo”.

Más que una simple atracción de capital extranjero, la reestructuración del modelo económico interno en España es otra parte

necesaria del cambio. Es necesaria más inversión en investigación y desarrollo, así como más fondos para las industrias intensivas.

La realidad que los ejecutivos señalaron es que las subvenciones no crean puestos de trabajo. De hecho, el problema es que

“Las empresas somos SA [Sociedad anónima], no ONG [Organización No Gubernamental]. Entonces, cuando en un mercado laboral tienes la posibilidad, tienes la necesidad, de comprar más barato, tengo que hacerlo. Porque si no, me sacan del mercado. (...) El contexto ha cambiado y seguimos con las mismas circunstancias. La Administración tiene que plantear hacer cosas distintas, no continuar en la misma línea, no seguir en la misma línea”.

El objetivo de cualquier empresa es maximizar los beneficios y cuando las empresas carecen de competitividad, harán lo que esté a su alcance para compensar esa falta, incluso si significa irse al extranjero.

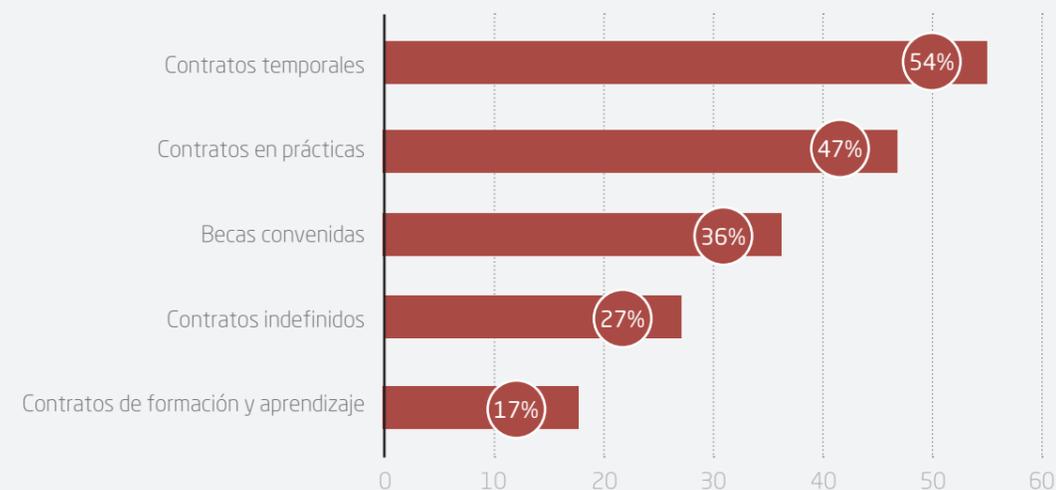
Se necesita un nuevo modelo de industria en España: uno que atraiga la inversión extranjera, y que por lo tanto cree puestos de trabajo. Este nuevo modelo debería ser intensivo, no extensivo y debería apoyar la inversión en investigación y desarrollo.

4.2.2 Retos del marco jurídico

La burocracia es un problema conocido del mercado de trabajo español. La rigidez, la segmentación, la falta de reformas y una transición demasiado abrupta de la escuela al trabajo son los problemas a los que se enfrentan tanto las empresas como los jóvenes. La precariedad laboral es otro de los problemas del mercado de trabajo español. Los jóvenes se ven atrapados en el círculo vicioso de contratos temporales, desempleo y poca formación. Existen estudios²³ que revelan que los jóvenes en

Europa suelen pasar más tiempo buscando su primer empleo que los jóvenes de EEUU. Si además se busca un empleo con contrato indefinido, el tiempo de búsqueda es aún mayor. De hecho, casi el 55% de los encuestados mencionó que utilizan los contratos temporales sobre todo para los jóvenes. Los contratos en prácticas ocupan el segundo lugar, mientras que los contratos de formación y aprendizaje y los contratos indefinidos están en el último lugar.

Gráfico 16. Contratos utilizados para emplear a jóvenes

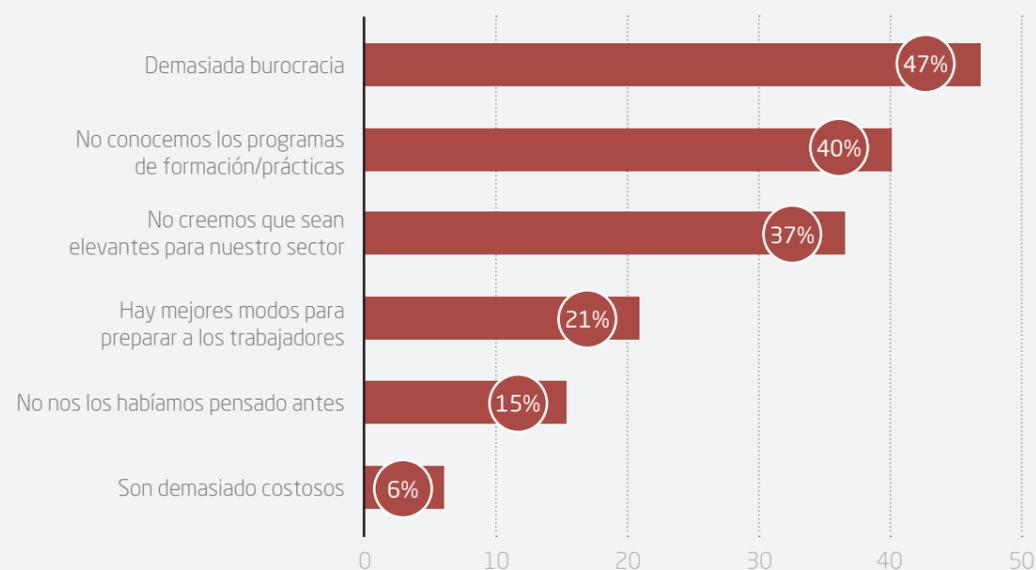


Algunas organizaciones también explicaron sus razones para no utilizar los programas de formación y aprendizaje para la contratación de jóvenes. Se quejaron de la burocracia implicada y

la falta de información que rodea todo el proceso. Sin embargo, aunque estos programas no son considerados caros, no parecen ser la mejor manera de formar y preparar a los trabajadores jóvenes.

²³ Dolado, JJ, et al. (2013), "Youth Labour Market Performance in Spain and its Determinants: A Micro-Level Perspective", OECD Publishing.

Gráfico 17. Razones para no contratar a jóvenes a través de programas de formación/prácticas



La “Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016” incentiva y subvenciona contratos para los jóvenes. Los encuestados clasificaron los cuatro tipos de contratos que figuran en la “Estrategia” de la siguiente manera:

1. Contrato en prácticas. La nota media fue de 3,6 sobre 5.
2. Contrato “Primer Empleo”. La calificación media fue de 3,2 sobre 5.
3. Contratación a tiempo parcial con vinculación formativa. La calificación media fue de 3,1 sobre 5.
4. Contratación indefinida de jóvenes a través de Microempresas y autónomos. La calificación media fue de 3,0 sobre 5.

El Contrato en prácticas es el más valorado por los encuestados. Casi el 55% de los

encuestados otorgaron a este contrato las calificaciones más altas, 4 y 5. El contrato con la peor calificación fue el contrato específico para Microempresas y autónomos, probablemente porque este segmento no representa una parte muy importante de la población encuestada.

Otras medidas contenidas en la Estrategia que los directivos veían como muy relevantes son:

1. “Compatibilización de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia”. El 64% de los encuestados consideró esta medida como buena o muy buena.
2. “Ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización por desempleo”. El 61% de los encuestados

consideró esta medida como buena o muy buena.

3. “Continuidad de la prestación por desempleo después de trabajar por cuenta propia”. El 64% de los encuestados consideró esta medida como buena o muy buena.
4. “Mejora de la financiación para los autónomos y los emprendedores”. El 64% de los encuestados consideró esta medida como buena o muy buena.

Las medidas que calificaron peor fueron las siguientes:

1. “Tarifa plana para jóvenes autónomos. Cuota fija en la cotización a la Seguridad Social”. Solo el 36,6% de los encuestados calificó esta medida como buena o muy buena.
2. “Extender los programas formativos dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad y los programas formativos con compromiso de contratación”. Solo el 29,3% de los encuestados calificó esta medida como buena o muy buena.

Salta a la vista que las empresas animan a los jóvenes a ser emprendedores, a utilizar sus habilidades y talentos y animan al gobierno a financiar nuevas iniciativas de negocio. En cambio, la formación de oferta pública se considera como una medida ineficaz. Estos resultados están relacionados claramente con los anteriores, y vienen a demostrar que las organizaciones prefieren formar a los jóvenes en el lugar de trabajo. Por eso, el Contrato en prácticas es una de los más valorados dentro de las medidas contenidas en la “Estrategia”, ya que

permite a las empresas utilizar este tipo de contrato para sus programas de formación y, a la vez, está subvencionado.

El 86% de los encuestados consideró que la Garantía Juvenil es un conjunto de medidas muy ambicioso y que difícilmente se llevarán a cabo. De hecho, una comunicación oficial del Parlamento Europeo emitida en septiembre²⁴ reconocía que las medidas adoptadas para aplicar la Garantía Juvenil en la UE a partir de julio 2013 son insuficientes. Proponen además que esta Garantía se extienda a todos los jóvenes hasta los 30 años. Hacen, a su vez, un llamamiento a la implementación de un marco común europeo para becas y prácticas con el fin de evitar así la explotación laboral de los jóvenes. Piden a los Estados miembro que se fomente la igualdad de género en todos los sectores, y destacan el papel de organizaciones de jóvenes en el seguimiento y realización de políticas e iniciativas encaminadas a abordar el desempleo juvenil. La comunicación hace también hincapié en que se necesitan estrategias de enseñanza más atractivas, más adaptadas a cada una de las regiones, y la creación de una serie de plataformas donde se intercambien experiencias y buenas prácticas entre los Estados miembro, sin por ello descuidar las diferentes situaciones y características de cada país.

El lado negativo es que los recursos son limitados. Como un reconocido profesor de economía mencionó durante el grupo de discusión:

“...nada es gratis. El objetivo es favorecer estos trabajos ¿pero a costa

²⁴ Resolución del Parlamento Europeo del 11 de septiembre de 2013, “On Tackling Youth Unemployment: Possible Ways Out (2013/2045(INI)), disponible en <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P7-TA-2013-365>

de qué? Porque las empresas pueden sustituir parte de sus trabajadores por trabajadores más jóvenes. ¿Es esto realmente una cosa deseable? ¿Sí o no? Y también relacionado con esta medida de reducción de los impuestos a las nóminas y dado que España tiene una situación donde tenemos un gran déficit fiscal, tendrás que subir algún otro impuesto: entonces cual será el impuesto que vas a subir para compensar esa baja – ninguna

de estas dos cosas son gratuitas y no sé si han tenido esto en cuenta ...”.

Es necesario sopesar los efectos a largo plazo de las políticas públicas y las diferentes reformas para poder elegir con fundamento las mejores medidas. Hoy es el ayer de los tomadores de decisiones futuros y las generaciones futuras, por lo que se debería evitar tomar medidas a corto plazo, que son pan para hoy y hambre para mañana.

“Hay que enfocar todos los contratos en prácticas para que la gente trabaje y no para que parezcan que aprenden. No es un periodo más universitario; llegas ahí, que trabajen. Como se aprende a investigar, es investigando y no va a aprender a investigar porque yo se lo cuente”.

Las becas son, en general, una parte muy importante de la trayectoria profesional de los jóvenes. Es por eso que se deben de tomar en serio y facilitar el acceso a los programas, de manera que las empresas no se desalienten a la hora de utilizarlas.

Los directores de Recursos Humanos insistieron en la importancia de las prácticas en varias ocasiones diciendo que: “Pero es que aprendes trabajando... elaboramos mucho las cosas: tienes que tener quien haga el seguimiento de tu formación, las prácticas tienen que ser enfocadas en lo que has estado estudiando, pero si es que el día a día y además es así en la vida profesional, sigues aprendiendo en el día a día y en el trabajo. Cada vez que llega algo a tu mesa, es nuevo y distinto”.

La participación de las empresas en las prácticas es crucial. Las compañías deben asignar tutores, para preparar un plan de actividades para las prácticas y asumir los costes de formar a una persona que no ha trabajado antes. El hecho de que las empresas se involucren significa que les preocupa el desempleo juvenil y que están dispuestas a contratar a jóvenes, a pesar de las barreras burocráticas.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que las prácticas también pueden ser una fuente de precariedad si no se regulan cuidadosamente. Las prácticas no suponen una relación laboral entre el becario y la empresa y, además, la empresa no tiene la obligación legal de pagar al interno. Por esta razón, y para evitar abusos se debe supervisar cuidadosamente el reclutamiento de estudiantes como becarios. El acceso a las prácticas debe ser limitado.

Sin embargo, es favorable tener este tipo de periodos de pruebas para probar las competencias de los jóvenes, a la vez que es económico y está enmarcado dentro de la legalidad contractual.

En efecto, las becas por convenio no son “una parte más de los estudios universitarios”. Un director del servicio de salidas profesionales dijo:

“Los estudiantes y los alumnos sólo pueden hacer prácticas cuando tienen condición de estudiante, cuando están matriculados en la Universidad que es precisamente cuando tienen que asistir a clase y no tienen tiempo para estudiar. Nosotros hemos creado un programa que sí permite la realización de un periodo de prácticas bastante amplio hasta 12 meses para alumnos que terminan la carrera. Esto no es fácil porque lo que se dispone en el Real Decreto, que es lo más sencillo, es que los alumnos hagan prácticas mientras tienen la condición de estudiantes”.

Con el fin de maximizar los resultados de unas prácticas, se les debería permitir a los estudiantes centrarse en su actividad profesional, y no tener que estudiar y trabajar al mismo tiempo.

No obstante, estas becas informales son un verdadero quebradero de cabeza para las universidades. Ambos directores del servicio de Salidas Profesionales de dos universidades que participaron en el grupo de discusión coincidieron en lo siguiente:

“Luego existe otro problema de la Administración, que en esto estamos de acuerdo, que sólo puedes hacer prácticas mientras seas estudiante universitario. Aquí sí que tenemos un problemón porque realmente cuando tú empiezas a aprender y empiezas a hacer tu training on-the-job, es una vez has terminado los estudios”.

El hecho de que el joven tenga que estar matriculado en una universidad para disfrutar de una beca complica el marco legal para acceder a dichas becas.

Otros participantes del grupo señalaron también la falta de flexibilidad por parte de las autoridades con respecto a las becas. Se mencionaron una serie de requisitos y reglamentos ilógicos por parte de la Administración Pública, así como varias anécdotas. Un profesor de una escuela de negocios señaló:

4.2.3 Burocracia abrumadora

Uno de los problemas a los que las empresas y las universidades se enfrentan a la hora de contratar jóvenes es el marco legal y jurídico. Existen dos maneras de contratar jóvenes en España: a través de contratos de trabajo (contrato en prácticas, contrato “Primer Empleo”, contratación parcial con vinculación formativa, etc.) o por medio de becas por convenio. Estas becas son muy restrictivas, ya que requieren que el joven siga matriculado en educación terciaria durante el disfrute de la beca. Para los jóvenes, una beca es mucho más prestigiosa que un contrato, ya que no hace falta tener educación superior académica para tener un contrato, mientras que se beca exclusivamente a aquellos estudiantes que estén matriculados en un centro de estudios terciarios. Precisamente debido al carácter informal de las becas, son muy ventajosas para las empresas, ya que proporcionan un mecanismo de selección muy bueno y económico de futuros empleados. Por lo tanto, a pesar de que suelen ser subvencionados, los contratos específicos para jóvenes, no es ésta la manera más habitual en que las empresas los incorporan.

FUNDACIÓN EMPRESA – UNIVERSIDAD DE NAVARRA (FEUN)

La Universidad de Navarra, a través de su Fundación Empresa tiene un programa llamado PIE “Programa de Iniciación en la Empresa”, cuyo objetivo es facilitar la entrada de los jóvenes en compañías a través de prácticas. Han encontrado un marco legal que permite a los estudiantes estar de prácticas durante doce meses, tras terminar sus estudios académicos.

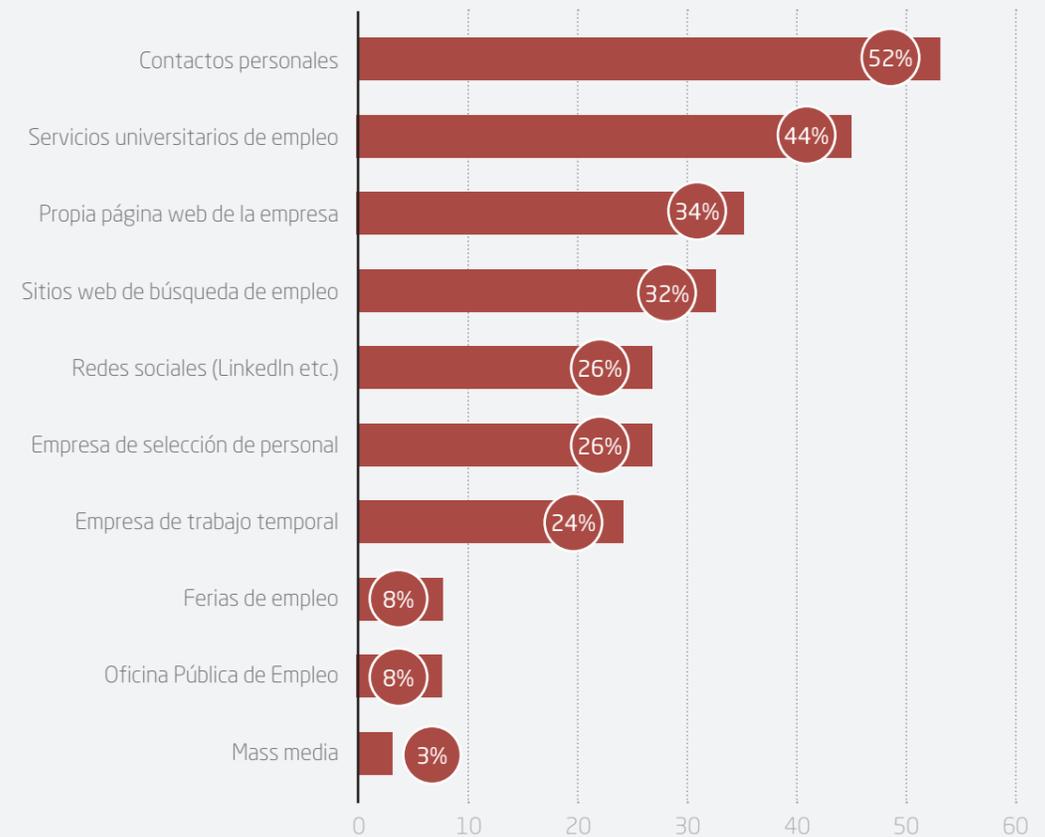
Este programa consta de dos partes que se realizan simultáneamente. El on-the-job training es el periodo de prácticas como tal, donde se les da un contrato no laboral con el fin de tener una primera experiencia en el trabajo que les permite aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos.

La segunda parte consiste en un curso de formación online, cuya función es garantizar que los internos estén todavía matriculados en la universidad durante sus prácticas, como la Ley española lo exige. La flexibilidad de un curso online permite a los estudiantes trabajar y estudiar. La formación recibida pretende dar a los estudiantes los fundamentos teóricos necesarios para desarrollar competencias personales, tales como: trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo. La duración y el contenido del curso se adaptan a cada práctica específica.

En 2012, FEUN ha ofrecido prácticas internacionales a 274 personas en 55 países. Más de 3.380 prácticas en total fueron gestionadas por la Fundación, y 2.537 ofertas de trabajo. El programa PIE colocó a 227 internos en diferentes empresas.

Fuente: www.feun.es

Gráfico 18. Métodos de reclutamiento de los jóvenes



4.2.4 La falta de plataformas públicas

Una plataforma pública es importante por dos motivos: el primero es que puede servir como lugar de encuentro de la demanda y la oferta de trabajo, así como un lugar de comunicación de los actores privados y públicos.

Tal vez una de las dificultades a la hora de buscar trabajo, es el hecho de que más del 70% de las vacantes no se anuncian públicamente. Nuestro estudio refleja la importancia de las redes y las

relaciones personales en la búsqueda de un empleo. Los jóvenes no son una excepción. En la encuesta, el 52% de las empresas respondieron que utilizan los contactos personales para contratar a empleados jóvenes y ha sido el método de contratación que ocupó el primer lugar. El 44% de las empresas utilizan los servicios universitarios de empleo para la contratación y el 34% utilizan sus propias páginas web para atraer a posibles empleados.

Los métodos de reclutamiento son muy diferentes dependiendo del tipo de empresa. Las multinacionales eligen métodos que les permitan llegar a cuanta más gente mejor, como los mass media y las ferias de empleo. Las empresas nacionales, en cambio, se inclinan más hacia el método “boca-a-boca”, el Servicio Público de Empleo Estatal o los servicios universitarios de empleo. El 23% de las

empresas utilizan un único método de contratación, mientras que el 22% usan dos o tres métodos de reclutamiento distintos. Menos del 15% de la muestra utiliza cuatro o más métodos para encontrar empleados. Las multinacionales utilizan una combinación de varios métodos, mientras que las empresas nacionales, por lo general, optan por menos métodos.

ALEMANIA – LOS MINIJOB Y MIDIJOB

Los términos minijobs y midijobs definen un tipo de empleo a tiempo parcial cuya remuneración está por debajo de un cierto nivel, ya que no están regulados por la política de salario mínimo. Se introdujeron en Alemania mediante las Leyes Hartz.

En los minijobs siempre se cobra menos de €450 al mes, pero el trabajador no está obligado a pagar impuestos. Sólo el empleador tiene que pagar una suma total correspondiente al 30% en impuestos. Es un método muy utilizado como manera de obtener un sobresueldo, o para que estudiantes o madres con hijos pequeños puedan tener algún tipo de ingreso. En general, los minijobs deben suponer menos de 15 horas a la semana. En los midijobs se paga no menos de €450 al mes y no más de €850 por mes.

Tanto los minijobs y como los midijobs forman parte de un mercado de trabajo flexible y seguro. Son lo que los analistas llaman "flexiguridad". En un principio se pensaron como formas de empleo temporal, para facilitar la transición entre puestos de trabajo o del trabajo remunerado a la jubilación. Sin embargo, se han quedado como una forma de crear nuevos puestos de trabajo y contribuir a la flexibilidad del mercado de trabajo.

Durante nuestras entrevistas con directores de Recursos Humanos locales, una idea recurrente fue el analizar la demanda del mercado laboral para poder orientar a los jóvenes:

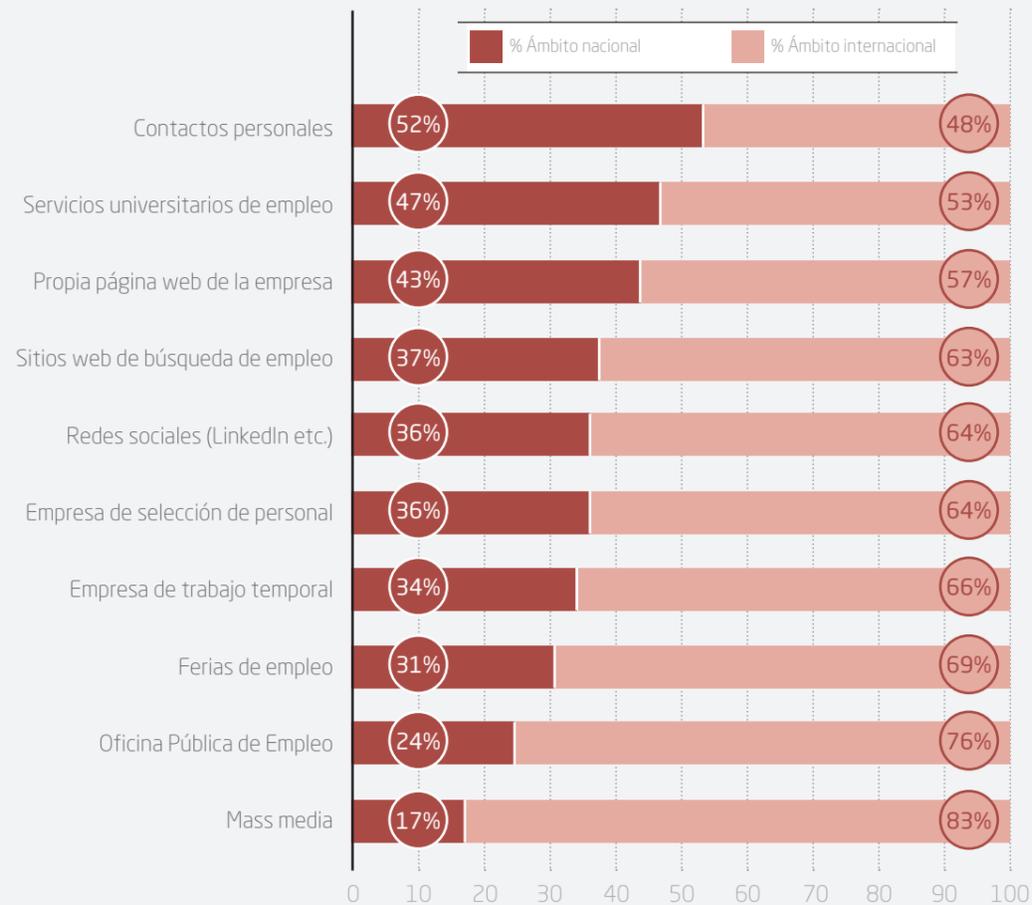
"Yo creo que también hay que analizar más donde está esta demanda y donde está ahora mismo la oferta. Y a nivel de Administración, a nivel de empresa y a nivel de padres darlo a conocer".

En este momento, hay muy pocas plataformas públicas, foros, mesas redondas o espacios de encuentro donde los actores públicos y privados puedan expresar sus demandas. El sector de la educación no recibe información del sector privado, ya que la comunicación entre ambos es prácticamente inexistente.

En el Reino Unido, el *National Career Service* es un buen ejemplo ya que se utiliza para analizar la demanda, siendo una plataforma donde empresarios y trabajadores jóvenes se encuentran, y se ofrece orientación y asesoramiento para que los jóvenes planifiquen su futuro profesional. De hecho, una de las medidas de emergencia a corto plazo contenidas en la "Estrategia" es la creación de un único portal de empleo que asegure el acceso a la búsqueda de empleo y dé asistencia virtual a los jóvenes. Esta propuesta parece viable y abarca a los distintos tipos de compañías, ya que se aúnan el servicio público de empleo, método preferido de reclutamiento por las empresas nacionales, y las páginas web, método elegido por las multinacionales.

A la hora de ofrecer vacantes, el portal de empleo contará con una sección para recién graduados, como por ejemplo el modo de proyectar su carrera profesional. Ésta es sin duda una manera importante de fomentar la empleabilidad de los jóvenes y darles claves para hacerse cargo de su futuro.

Gráfico 19. Métodos de reclutamiento de los jóvenes por ámbito de actuación de la empresa



Los empleadores en España suelen contratar a los jóvenes a tiempo completo, en un 81% de los casos. Esta es otra prueba más de la rigidez del mercado laboral. De hecho, en Alemania se adoptó el empleo a tiempo parcial para evitar despidos, método que en España no se ha empleado mucho.

La encuesta refleja esa misma actitud reservada: sólo el 54% de los encuestados encontraron como positiva la creación de los *minijobs* (con salarios de €400 al mes) y *midijobs* (con salarios de entre €400 y €800 al mes) para los jóvenes siguiendo el modelo alemán.

REINO UNIDO – EL “NATIONAL CAREER SERVICE”

El Reino Unido ofrece un ejemplo de buenas prácticas en el campo de la orientación profesional. En abril de 2012 se puso en marcha el National Career Service, una página web que ofrece información, asesoramiento y orientación para ayudar a los jóvenes de 13 años en adelante a tomar decisiones sobre educación y formación para preparar su futuro profesional.

El National Career Service ofrece actividades como:

- » Información sobre la demanda del mercado laboral
- » Redacción del currículum vitae
- » Bolsa de trabajo
- » Solicitudes de empleo
- » Orientación para entrevistas de trabajo
- » Información sobre opciones de formación
- » Orientación para financiar la formación
- » Voluntariado
- » Planificación y orientación profesional

El National Career Service dispone de página web, sitio web para móviles, chats y foros en línea de manera que es una herramienta fácil, moderna y fresca a la que los jóvenes acceden fácilmente. También ofrece asesoramiento profesional por teléfono y presencial. Los diferentes servicios se ofertan también en distintos idiomas para llegar a las minorías étnicas del Reino Unido. Se dedican secciones específicas también para Escocia, Gales e Irlanda del Norte.

El sitio web ofrece acceso a herramientas interactivas, como un asistente para hacer curriculums, test online para probar las competencias y conocimientos, así como la posibilidad de crear una “Cuenta de Aprendizaje Permanente”, una herramienta que permite almacenar de forma permanente y gratuita toda la información relevante de la página web.

La sección de orientación profesional de la página web ofrece el acceso a más de 800 profesionales que describen en qué consiste su trabajo, sus día a día, los estudios necesarios y cómo han llegado hasta ahí. La oferta de testimonios y de historias de éxito potencia la confianza y el atractivo de esta web.

Este servicio tiene capacidad para ofrecer más de 700.000 citas para asesoramiento en persona todos los años, 1 millón de servicios de asesoría telefónica y 20 millones de sesiones de orientación a través de su página web.

Página web: <http://nationalcareersservice.direct.gov.uk>

CANADÁ – COLABORACIONES ENTRE EMPRESAS Y EDUCACIÓN

La “Canadian Business Education Partnership” (CBEP) y la “Ontario Business Education Partnership” (OBEP) son organizaciones sin ánimo de lucro que abordan cuestiones clave sobre el conocimiento de las distintas carreras y el desarrollo de la mano de obra. Su objetivo es proporcionar un marco de referencia para que los actores públicos y privados comuniquen de manera efectiva sus necesidades y demandas. Favoreciendo esa comunicación se podrán desarrollar oportunidades de aprendizaje experiencial en las comunidades de Ontario.

Una parte de la OBEP es el “consejo de educación industrial” de ámbito regional. Es un tipo de consejo sin ánimo de lucro donde la industria, la educación y representantes de la comunidad se reúnen con el fin de informar y orientar a los jóvenes en su transición de la escuela al trabajo. Ofrecen una amplia gama de programas, donde la comunidad y los empleadores se involucran, y cuyo objetivo es el desarrollo e implementación de iniciativas que, a través de la educación, refuercen la mano de obra. Organizan eventos, sostienen programas y ofrecen servicios que dan excelentes resultados gracias a la participación de todos los actores interesados. Se entiende que los estudiantes de hoy serán la mano de obra del mañana en pequeñas y grandes empresas de la zona, de manera que es beneficioso para todas las partes involucradas.

Estos consejos de educación industriales proporcionan información sobre programas de prácticas, páginas web de búsqueda de empleo, recursos para emprendedores, financiación para educación y negocios, e información específica para las minorías étnicas de la zona. Organizan eventos para concienciar sobre los problemas de formación de los jóvenes y les informan de sus diferentes opciones profesionales. Otros programas están dirigidos a apoyar el papel de la mujer, ofreciendo becas e informando sobre lo que el empleador espera de sus trabajadores. Algunos proyectos ofrecen a los jóvenes la oportunidad de “probar” un trabajo por un día, trabajando codo con codo con un profesional en su campo de trabajo.

Fuentes:

OBEP: www.obep.on.ca

Halton Industry Education Council: www.hiec.on.ca

Saskatoon Industry Education Council: <http://saskatooniec.ca>

South Western Ontario Industry Education Council: www.swoiec.ca

Southeast New Brunswick Industry Education Council: <http://snbiec.ca>

5

Conclusiones y recomendaciones

RECOMENDACIONES PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

- » **Orientar a la juventud y a sus padres a la hora de elegir carrera.** Se debería introducir una asignatura obligatoria de orientación profesional en las escuelas. Tanto los padres como sus hijos deberían estar informados de las habilidades más demandadas por el mercado de trabajo. Asimismo, los centros educativos y las universidades deberían flexibilizar su oferta de estudios conforme a las demandas del mercado y favorecer la adquisición de competencias laborables vendibles (marketable skills).
- » **La Administración Pública debería orientar a los jóvenes hacia donde haya empleo.** Se debería incentivar la formación de “caladeros de empleo” y se deberían aprovechar los lazos existentes con otros países de habla hispana para animar a los jóvenes a irse al extranjero.
- » **Implementar un nuevo modelo industrial para España.** Los gobiernos deberían impulsar la economía. En vez de subsidiar e incentivar los contratos a jóvenes, las autoridades deberían dedicarse a atraer la inversión extranjera y cerrar tratos a través del Ministerio de Asuntos Exteriores. A su vez, la industria intensiva debe ser reforzada. Estas medidas llevarán al crecimiento, a la creación de empleo y rebajarán la tasa de desempleo juvenil.
- » **Se debería proveer un marco legal más sencillo para la contratación juvenil y reducir la burocracia.** Especialmente en los casos de los contratos en prácticas y las becas por convenio. Se debería entablar un diálogo entre las empresas y las Autoridades públicas para encontrar soluciones por el bien de los jóvenes.
- » **Actualizar la formación de desempleados o empleados desmotivados.** La Garantía Juvenil se debería implementar y activar para que cada joven encuentre trabajo en los cuatro meses siguientes a su graduación.
- » **Diseñar unas políticas de empleo diferentes para cada grupo de personas.** La población de jóvenes es muy diversa y por tanto las políticas deberían dirigirse y confeccionarse para cada grupo, los “achievers”, los “averages” y los “unskilled”.
- » **Es necesaria una mayor colaboración entre las empresas y los centros educativos.** Para evitar los desajustes entre la formación recibida y el puesto de trabajo desempeñado, los líderes empresariales y los líderes de la educación deberían entablar un diálogo en un marco facilitado por la Administración Pública.
- » **Instituir la figura del orientador, orientador profesional y de formación,** que aconseja, dirige, informa y apoya a las personas que estén planeando, encauzando y organizando su vida y su proyección laboral.
- » **Medidas a largo plazo.** Este estudio es partidario de tomar medidas que tengan un impacto a largo plazo, y busca reformar el sistema educativo y el marco legal existente para la contratación de jóvenes en su totalidad. Las subvenciones y los incentivos son medidas a corto plazo

que no son muy eficaces y tienen un alto coste económico.

- » **Crear condiciones favorables para que los jóvenes que han emigrado**

vuelvan. Es importante evitar la “fuga de cerebros” a otros países, y tener métodos que atraigan a la juventud de vuelta a España una vez que la economía se haya recuperado.

RECOMENDACIONES PARA EL SECTOR PRIVADO:

- » **Participar en consejos que aúnen empresas y educación** para que los alumnos entiendan qué opciones tienen a la hora de escoger una carrera. involucrarse en estos programas y se asegurarán de formar adecuadamente a los profesionales que necesitan.
- » **Continuar con sus programas de RSC** que ayudan a los jóvenes a incrementar su empleabilidad y les ofrecen experiencias para conocer el día a día de ciertas profesiones, entre otras iniciativas.
- » **Tomar parte en los programas de Formación Profesional Dual.** Una vez que el sistema se establezca y se ponga en práctica, las empresas podrán
- » **Ayudar a implementar la Garantía Juvenil.** Las compañías pueden desempeñar un papel activo contratando a jóvenes e involucrándose a fondo en este problema.
- » **Formar parte de la Iniciativa de Empleo Joven y del marco creado por la “Estrategia”.** La “Estrategia” ofrece a las compañías la posibilidad de involucrarse con medidas que reduzcan el paro juvenil.

RECOMENDACIONES PARA EL SECTOR EDUCATIVO:

- » **La formación profesional dual es una posible solución para dar una nueva imagen a este tipo de educación,** contando además con el respaldo de las empresas, ya que el 70% de los encuestados apoyaría esta iniciativa en sus empresas. deberían flexibilizar su oferta de estudios conforme a las demandas del mercado y favorecer la adquisición de competencias laborables vendibles (marketable skills).
- » **Programas de emprendimiento.** La gente joven no es el problema en esta materia, es parte de la solución, ya que aporta creatividad, conocimientos, inspiración, energía y habilidades. Se les debería enseñar y animar a crear sus propias empresas.
- » **Programas de formación para habilidades sociales y personales para jóvenes desfavorecidos.** La juventud

que proviene de ambientes sociales desfavorecidos deberían tener un tipo de formación orientado a adquirir estas habilidades sociales y necesitarían una orientación a su medida en la educación y la búsqueda de trabajo.

- » **Participar en consejos que aúnen empresas y educación** para que los alumnos entiendan qué opciones tienen a la hora de escoger una carrera.
- » **Orientar a los jóvenes y sus familias.** Los alumnos de educación secundaria y sus familias necesitan estar informados sobre las demandas del mercado de trabajo en cuanto a calificaciones académicas, formación y habilidades sociales y laborales.
- » **Introducir la orientación laboral entre las asignaturas de los colegios.** El primer paso es desarrollar información detallada sobre varios perfiles

profesionales. Aunque esta información beneficiará a todos los jóvenes, serán especialmente los no cualificados y los alumnos más desorientados los que salgan ganando, ya que no están bien informados de sus posibilidades laborales.

- » **Crear institutos de emprendimiento** donde parte de la formación sea crear “empresas de práctica” (practice firms).
- » **Instaurar dos tipos diferentes de universidades.** Una que prepare a los jóvenes para la academia y la investigación y otra que forme a jóvenes para trabajar en empresas. Este segundo tipo de universidad debería ofrecer a los jóvenes competencias vendibles (marketable skills) y debería contribuir a su empleabilidad. La buena comunicación con las empresas será imprescindible para este tipo de educación.

Es necesario que toda la sociedad se involucre para acabar con el problema del desempleo de los jóvenes. Se debe escuchar a todos: al sector público y al privado, al sector de la educación y a los propios jóvenes. Este estudio se ha centrado en mostrar las perspectivas que tienen los líderes empresariales sobre la formación corporativa y la empleabilidad de los jóvenes, y ha hecho recomendaciones a todos los afectados.

El IESE “in partnership with Citi Foundation” continuará investigando maneras de mejorar el mercado laboral para los jóvenes españoles. El próximo proyecto se centrará en la manera de implementar el Sistema de Formación Profesional Dual de forma eficaz y capacitar y formar a los jóvenes emprendedores de modo que se haga posible la internacionalización de sus negocios.

RECOMENDACIONES PARA LOS JÓVENES:

- » **Centrarse en las lenguas extranjeras.** Es necesario tomar todas las medidas necesarias para dar forma a su futuro. Una competencia importante que todo joven debería tener es el dominio de al menos una lengua extranjera.
- » **Centrarse en las habilidades sociales (soft skills).** Los jóvenes deben esforzarse más allá de las exigencias de la escuela e incrementar su empleabilidad, desarrollando habilidades como trabajo en equipo, capacidad de adaptación, capacidad de análisis y nociones básicas de informática.
- » **Mentalidad internacional.** A la hora de planificar su carrera profesional, los jóvenes deberían considerar experiencias internacionales para añadir un plus a su currículo, y enriquecer su perspectiva de la vida. De esta manera, se enriquece la persona y se diversifica el mercado laboral.
- » **Ser proactivos.** Los jóvenes deben ser proactivos y responsabilizarse de su propio futuro profesional. Esta proactividad se desenvuelve de varias formas, como actividades de emprendimiento o de desarrollo personal y la formación continua. En cualquier caso, tanto la iniciativa como la capacidad de liderazgo son características muy buscadas por las empresas en los trabajadores jóvenes.

AUTORES

José Ramón Pin Arboledas (IESE Business School)

Paula Apascaritei (IESE Business School)

Lourdes Susaeta Erburu (IESE Business School)

Angela Gallifa (IESE Business School)

LISTA DE ABREVIATURAS

ADE – Administración y Dirección de Empresas

CBEP – Canadian Business Education Partnership

CEO – Chief Executive Officer, Director Ejecutivo

CERMI – Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad

CINE – Clasificación Internacional Normalizada de la Educación

CIS – Centro de Investigaciones Sociológicas

CIUO – Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones

EEUU – Estados Unidos

EMEA – Europa, Oriente Medio y África

FEUN – Fundación Empresa Universidad de Navarra

FP – Formación Profesional

INJUVE – Instituto Nacional de la Juventud

I + D – Investigación y Desarrollo

MNC – Compañía Multinacional

NI-Nis – Jóvenes que ni estudian ni trabajan

NLFET – Jóvenes que no pertenecen a la fuerza de trabajo ni están recibiendo educación o formación

OBEP – Ontario Business Education Partnership

OCDE – Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

OIT – Organización Internacional del Trabajo

ONCE – Organización Nacional de Ciegos

ONG – Organización No Gubernamental

PIE – Programa de Iniciación en la Empresa

PYMES – Pequeñas y Medianas Empresas

RH o **HR** – Recursos Humanos o Human Resources

RSC – Responsabilidad Social Corporativa

SA – Sociedad Anónima

SECOT – Séniores Españoles para la Cooperación Técnica

TIC – Tecnología, Información y Comunicaciones

UE – Unión Europea

UE-17 – los 17 Estados miembro de la Unión Europea en la Eurozona

UE-27 – los 27 Estados miembro de la Unión Europea

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tasa de desempleo total, medias anuales

Gráfico 2. Tasa de desempleo juvenil y total en 2012, medias anuales

Gráfico 3. Tasa de desempleo juvenil y total, medias anuales

Gráfico 4. Tasa de ni-nis, medias anuales

Gráfico 5. Tasa de desempleo en España, medias anuales

Gráfico 6. Tasa de desempleo juvenil y ratio de desempleo juvenil en España, medias anuales

Gráfico 7. Tasa de empleo y de desempleo por nivel de educación alcanzado en 2013T2

Gráfico 8. Abandono prematuro de la educación y formación, medias anuales

Gráfico 9. Encuestados

Gráfico 10. Tamaño de la empresa

Gráfico 11. Sector de la empresa

Gráfico 12. Actitud hacia los programas de formación y prácticas

Gráfico 13. Actitud hacia las becas por convenio

Gráfico 14. Actitud hacia la formación académica de los jóvenes

Gráfico 15. Razones para la contratación de jóvenes en 2013

Gráfico 16. Contratos utilizados para emplear a jóvenes

Gráfico 17. Razones para no contratar a jóvenes a través de programas de formación/prácticas

Gráfico 18. Métodos de reclutamiento de los jóvenes

Gráfico 19. Métodos de reclutamiento de los jóvenes por ámbito de actuación de la empresa

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Tasa de desempleo juvenil y total en 2012, medias anuales

Tabla 2. Población desempleada en UE-17 y España en 2012, medias anuales

Tabla 3. Puntuaciones medias de las habilidades valoradas

