

Jóvenes y empleo. Escenarios de futuro

Anna Sanmartín Ortí
Ana Rubio Castillo
Patricia Tudela Canaviri

Cómo citar:

Sanmartín, A.; Rubio, A.; Tudela, P.; Cebrián, I.; Megías, E. (2018)
Jóvenes y empleo. Escenarios de futuro. Madrid: Centro Reina Sofía
sobre Adolescencia y Juventud, Fad.
DOI: 10.5281/zenodo.3637992

© FAD, 2018

Edita:

Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud
Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD)
Avda. de Burgos, 1 y 3
28036 Madrid
Teléfono: 91 383 83 48
Fax: 91 302 69 79

Coordinación del estudio:

Anna Sanmartín Ortí (Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud)

Autores:

Anna Sanmartín Ortí
Ana Rubio Castillo
Patricia Tudela Canaviri

Inmaculada Cebrián López (Capítulo 1. El empleo juvenil en contexto)
Eusebio Megías Valenzuela (Capítulo 5. A modo de cierre: las diferentes miradas al empleo juvenil)

Con la colaboración de Fundación KPMG

Maquetación:

Ediciones Digitales 64

ISBN:

978-84-17027-08-7

Las interpretaciones y opiniones recogidas en el estudio son de exclusiva responsabilidad de quienes las emiten y no se corresponden, necesariamente, con la visión de la Fad.

PRESENTACIÓN

Si hay una circunstancia que representa con toda su crudeza el impacto social de la crisis que tan duramente golpeó a España en los últimos años, es el desempleo juvenil. Por múltiples razones; sobre todo porque, más allá de sus efectos directos e inmediatos, significó un punto de inflexión dramático en el modelo de sociedad que habíamos pensado intangible y definitorio de nuestro mundo: el estado de bienestar, el progreso, el ascensor social, la reafirmación de los derechos.

El desempleo de los jóvenes, como temida maldición estructural, obligaba a replantear el modo de vida, las expectativas, la lectura del horizonte de futuro. Y suponía el redimensionamiento de la jerarquía de valores, de las fracturas sociales, de la confianza en lo establecido, de las aspiraciones comunes o del negativo de éstas, la desesperanza.

El Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud de la Fad no podía ignorar un fenómeno, central en la construcción del desarrollo juvenil y en el horizonte de ese desarrollo; un fenómeno que, por sí mismo, implicaba una revolución en la manera de estar en el mundo de los y las jóvenes. Así, en su momento, analizó la expresión y las dimensiones de la falta de trabajo, los intentos de compensación o las manifestaciones o derivaciones indirectas; y lo hizo mediante el análisis de la realidad objetiva o percibida, a partir de la reflexión teórica y el debate, o a través del diálogo y la interlocución con los propios jóvenes, hombres y mujeres que veían comprometidos su futuro y su vida. Los textos que recogen esos esfuerzos están ahí y creemos que han merecido la atención de muchas personas, interesadas o directamente afectadas.

Por ese camino nos convencimos de la necesidad de, como un paso más, tratar de establecer los consensos mínimos de un amplio grupo de expertos y expertas de muy diferentes perfiles sobre el futuro (a medio plazo, que tal como el mundo evoluciona el futuro remoto parece cuestión de oráculos) del empleo entre los y las jóvenes. Por dos razones. Primero, por el innegable interés de que personas conocedoras de un tema que están abordando desde perspectivas muy diversas orienten el camino con sus opiniones y observaciones. Después porque, de sobra es conocido, esa convicción prospectiva, además de hablar del futuro, habla muy expresivamente del clima actual. Es otra aproximación a la lectura de lo que estamos viviendo.

Creemos que el intento ha merecido la pena y que las páginas que siguen serán útiles para apoyar los esfuerzos colectivos frente a lo que, sin duda, constituye uno de los principales desafíos para nuestro devenir. Si es así, habremos cumplido, algo más, nuestro compromiso.

Beatriz Martín Padura
Directora General de la Fad

1. El empleo juvenil en contexto	6
2. Objetivos y metodología del estudio	14
3. Análisis prospectivo. Principales resultados	20
3.1. Cuestiones generales y percepción	21
3.2. Empleo y población general	21
3.3. Empleo y población juvenil	22
3.4. Formación para el empleo	24
3.5. Ayudas y tipos de contratos	26
3.6. Normas de vigilancia y control	28
3.7. En conclusión	29
4. La empleabilidad juvenil desde el punto de vista empresarial	30
4.1. Mercado global	31
4.2. Específico del sector en el que opera la empresa	34
4.3. Específico de la empresa	37
4.4. En conclusión	42
5. A modo de cierre: las diferentes miradas al empleo juvenil	45
Bibliografía	57
Anexos	58
Anexo 1. Resultados del primer y segundo cuestionario	59
Anexo 2. Glosario de términos y conceptos	73
Anexo 3. Listado de participantes	75
Anexo 4. Guión de entrevista para representantes de las empresas	79

1. EL EMPLEO JUVENIL EN CONTEXTO

Inmaculada Cebrián López

El análisis de prospectiva que se presenta a continuación nace como continuación del estudio titulado *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el Derecho, la Sociología y la Economía*, realizado por un grupo de investigadores dirigidos por Ricardo Escudero y coordinados por Anna Sanmartín¹. En este estudio se analizaba la empleabilidad de los jóvenes españoles menores de 30 años, con el objetivo de identificar los efectos derivados de los cambios legislativos puestos en marcha para afrontar el problema del voluminoso desempleo juvenil que sufre España desde la década de los ochenta.

Una vez conocidos los resultados de dicho estudio, se considera necesario dilucidar qué pasos se deben seguir para diseñar un marco regulatorio que ayude a equilibrar las fuerzas del mercado de trabajo y mejorar definitivamente el bienestar del colectivo juvenil.

Para ello, aplicando técnicas cualitativas diseñadas de acuerdo con la metodología Delphi, se ha consultado a expertos con diferentes perfiles, procedentes de varias disciplinas e instituciones, pero todos con el rasgo común de haber estado relacionados con la población joven en algún momento de su actividad profesional. Su conocimiento y su experiencia puede ser de mucha ayuda para matizar y avalar, si es que se considera procedente, los resultados obtenidos en el informe anterior y prever, en la medida de lo posible, cómo se presenta el futuro para este conjunto poblacional en un plazo de cinco años.

Antes de pasar a detallar el contenido del estudio de prospectiva y sus resultados, a continuación, se destacan algunos de los elementos más característicos del contexto económico y social que han acompañado a los jóvenes menores de 30 años residentes en España durante los últimos años.

Para comenzar, debe recordarse que, para la población juvenil, tener un empleo significa poder emprender el tránsito hacia la vida adulta, entre otras razones porque el empleo es el medio principal para poder llegar a construir un hogar propio. Por ello, cualquier medida de política económica que tenga por objetivo fomentar el empleo juvenil es siempre bienvenida. Ahora bien, estas medidas deben favorecer la integración de la población joven en el empleo sin poner en riesgo las garantías laborales del trabajador, ni de la empresa. La flexibilización del sistema

1. Escudero, R. (ed.) (2016). *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el Derecho, la Sociología y la Economía*. Madrid: FAD.

de relaciones laborales debe permitir que las empresas creen empleo y ajusten sus plantillas de acuerdo con sus necesidades productivas, pero sin que, en ningún caso, se ponga en peligro la estabilidad laboral y la seguridad del trabajador joven en el empleo.

Sin embargo, el sistema de relaciones laborales español no ha ido siempre por esa vía, sino que ha seguido un modelo de flexibilización en el que muchas de las medidas que convenían a la parte empresarial se conseguían a costa de la seguridad laboral del trabajador. El primer y más claro ejemplo nació tras la primera reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984, cuando se introdujo el contrato temporal de fomento de empleo que no requería causa temporal que lo justificara. De esta manera, el mercado de trabajo español quedó fragmentado en dos segmentos, trabajadores con contratos temporales y trabajadores con contratos indefinidos, sin que la eficacia del sistema para crear y mantener el empleo mejorara.

En los años noventa, la tasa de temporalidad llegó a superar el 35% y la de los jóvenes menores de 30 años casi alcanzó el 64%. La intensificación de la temporalidad puso a la población trabajadora, pero sobre todo a los jóvenes, en el margen (límite exterior) del mercado del trabajo, alejándolos cada vez más de los canales de integración y del entorno de las relaciones laborales. En aquella ocasión, el sistema educativo y el hogar familiar fueron los pilares principales que evitaron que la sociedad española sufriera una explosión social, aunque no se pudo evitar la frustración y la desconfianza en el mercado de trabajo.

La etapa de recuperación que se inició en la segunda mitad de los años noventa hizo que muchos jóvenes, sobre todo varones, dejaran sus estudios y salieran a buscar empleo en los sectores que estaban creciendo en la economía y que les facilitaban los medios para llevar una forma de vida cómoda. La precariedad y la exclusión laboral originadas por la temporalidad dejaron de ser importantes y una gran parte de los jóvenes se vieron atrapados en una nueva *burbuja* consumista.

Así fue hasta que llegó la crisis económica a finales de 2007 y se truncaron sus aspiraciones y costumbres. La fortísima destrucción de empleo que trajo consigo la crisis, con una incidencia muy alta en los sectores que más población juvenil ocupaban, dejó más de un millón y medio de desempleados jóvenes a finales de 2014, elevando la tasa de desempleo hasta el 37% entre la población activa menor de 30 años. Pero, además, los jóvenes empleados tuvieron tasas de temporalidad que rozaban el 50% y la tasa de parcialidad ascendió casi al 30%, habiendo un 20% de jóvenes que sufrían la doble precarización de tener un empleo temporal y a tiempo parcial. En el último trimestre de 2017, el desempleo ha caído al 28,2%, pero la tasa de temporalidad ha subido hasta el 57%, con una tasa de parcialidad que se mantiene en el 27,4%.

Evidentemente, no se puede decir que la crisis económica fuera el origen de esta situación laboral tan precaria; el problema venía de lejos, condicionado por unas características estructurales específicas del grupo de trabajadores jóvenes que simplemente se vieron agravadas por la crisis. Ante este contexto es fácil entender que la población joven caiga de nuevo en la desesperanza al saber que va a resultar muy difícil, si no imposible, alcanzar una estabilidad y seguridad laboral similar a la que tuvieron sus antecesores. El elevado nivel de incertidumbre

impide el desarrollo de proyectos vitales, dejando nuevamente truncadas sus expectativas de emancipación. La formación vuelve a ser una vía utilizada como medio para competir en el mercado laboral. Ya no se confía en la protección que pueda venir del estado de bienestar y las políticas públicas se ven ineficaces para resolver los problemas de la economía y la sociedad española. La crisis que empezó siendo económica deriva también en una crisis de las instituciones, que llega a poner en jaque el progreso y da lugar a la aparición de fracturas sociales que tienden a polarizar la sociedad. Las prioridades y los valores sociales van cambiando ante la percepción de que se están perdiendo derechos sociales y, sobre todo, ante la convicción de que todo el modelo social, de convivencia y organización se está quebrando. La experiencia de ser joven se enfrenta al dilema de buscar una salida más personal en la emigración y/o buscar una salida más colectiva impulsando un proceso de cambio que les ayude a integrarse en la sociedad y recuperar el papel que les corresponde en la misma. No obstante, tras la crisis, la sociedad adulta considera a los jóvenes víctimas de lo que está ocurriendo, pero también les exige que sean responsables, hasta tal punto, que se les da la oportunidad de que tomen las riendas de la transformación social, para que lideren el cambio y ayuden a resolver la situación de crisis social e institucional que vive el país.

En este contexto, la clave está en identificar no sólo cómo se llegó a esta situación, sino cómo y por qué, las diversas reformas legales no lograron evitarla, ni tampoco revertirla. Porque es ésta la principal conclusión del estudio de 2016: las medidas y las estrategias implementadas a lo largo de los últimos años no lograron alcanzar el éxito esperado, dejando el empleo de los jóvenes en manos de la temporalidad y la precariedad laboral, sin conseguir una inserción laboral estable ni reducir la tasa de desempleo suficientemente. No se puede negar que, tras la "gran recesión" y la senda iniciada de recuperación, la posición de la población joven en el mercado de trabajo ha empeorado y su futuro continúa siendo incierto.

Las modalidades de contratación dedicadas específicamente para dar formación a los jóvenes aparecieron en los años ochenta. Sin embargo, a pesar del tiempo transcurrido, su papel nunca ha sido especialmente importante ni desde el punto de vista cuantitativo, ni cualitativo. A lo largo de las diversas reformas que han modificado su diseño, su componente formativo se ha ido desdibujando ante el predominio de su papel como elemento de inserción profesional. La principal consecuencia de estos cambios ha sido su precarización a cambio de fomentar su utilización. En concreto, el contrato para la formación ha relajado sus elementos nucleares referidos a la edad, la obligación formativa, su duración y coste económico. En el caso del contrato de prácticas, pese a ser potenciado de modo particular si se trata del primer empleo, no ha logrado despuntar entre los jóvenes cualificados y, en general, su peso sobre el total de la contratación juvenil es muy reducido. Según los datos de los registros de contratos del Servicio Público de Empleo (SEPE), estos contratos formativos suponen una realidad marginal dentro del conjunto de la contratación de jóvenes. Por ejemplo, en 2016, sólo fueron el 1% del total de contratos de hombres jóvenes y el 2% en el caso de las mujeres jóvenes. Estas cifras ponen de manifiesto que esta modalidad contractual destinada específicamente para dar formación a jóvenes no ha sido, en ningún caso, un recurso realmente efectivo para la contratación de jóvenes.

Al mismo tiempo, se ha ido extendiendo el uso de las becas y las prácticas no laborales, lo que de alguna manera puede explicar que estos contratos no hayan logrado tener un peso mayor en el mundo de las relaciones laborales. Algunas de estas prácticas no laborales y becas encubren auténticos contratos de trabajo y son fraudulentas. La situación es tal que puede llegar a producirse la paradoja de que cuanto más preparada esté una persona, más difícil le resulte tener un contrato de trabajo adecuado a su perfil profesional. A pesar de su utilidad, su uso abusivo degenera en una falta de calidad de las mismas. Tanto es así que las instituciones de la Unión Europea, defensoras de estas prácticas no laborales, son concededoras y muy críticas con los abusos, de manera que han propuesto una serie de medidas para intentar que sean de alta calidad y se adapten a las necesidades formativas de los jóvenes. Con todo, los resultados son hasta ahora muy insuficientes, en gran medida porque tales instituciones se han limitado a recomendar a los Estados la adopción de determinadas medidas a modo de buenas prácticas. Otro de los elementos distorsionadores de este sistema es que estas figuras no laborales quedan fuera de las condiciones y limitaciones de la legislación laboral. En muchos casos no vienen acompañadas de la normativa legal suficiente que, en ocasiones, es incluso inexistente.

Hay una distinción básica entre las prácticas realizadas en el marco del sistema educativo —ya sea el de Formación Profesional o el universitario— y las llevadas a cabo por desempleados; pero, también, existen prácticas no laborales becadas no integradas dentro de dicho sistema, para desempleados jóvenes con dificultad de inserción laboral. Hay muchas prácticas becadas con integración en los centros de trabajo ofertadas por empresas o por entidades sin ánimo de lucro o Administraciones Públicas que carecen de un marco legal general de referencia, que fije con claridad los derechos y las obligaciones de las partes, por lo que los jóvenes prestan sus servicios en condiciones de gran precariedad al carecer de derechos laborales, individuales —entre muchos otros, del salario mínimo interprofesional— y colectivos previstos en la legislación laboral, y al no disfrutar, salvo excepciones, de la protección dispensada por la Seguridad Social.

Un elemento interesante a destacar es que, a pesar de la existencia de estas prácticas no laborales y los contratos de trabajo *ad hoc* para jóvenes, el acceso de los jóvenes al empleo sigue realizándose mayoritariamente a través de contratos de duración determinada. Los contratos de obra y servicio determinado y los contratos eventuales constituyen los mecanismos ordinarios de contratación de los jóvenes y son, sin duda, los más utilizados por las organizaciones empresariales, antes y después de las reformas, para ofrecer trabajo a jóvenes. Dichas modalidades contractuales, a pesar de haberse reducido durante la crisis, en el año 2014 suponían el 80% de los registros realizados en el SEPE, teniendo algo más de peso los contratos eventuales, con un 43,5%. La mayoría de los jóvenes que accedieron al empleo durante la crisis lo hicieron a través de un empleo temporal, principalmente de carácter eventual, que con el tiempo podría llegar a convertirse en un empleo indefinido. No obstante, los datos demuestran que aquellos jóvenes que se mantienen en empleos temporales es más probable que con el tiempo terminen sin un empleo. No es de extrañar que los jóvenes sufran un nivel de rotación superior, con menos días cotizados y un mayor número de contratos registrados, lo que, sin duda, afecta negativamente a su nivel de protección.

Ante esta realidad persistente que no logra ser corregida por las reformas, resulta sorprendente que se haya creado una nueva modalidad contractual denominada "contrato de primer empleo joven para trabajadores menores de 30 años", dirigida a jóvenes desempleados que carecen de experiencia laboral, o con una experiencia inferior a tres meses. Esta figura contractual resulta altamente controvertida y criticada porque rompe el principio básico de que la contratación de duración determinada ha de tener una causa de temporalidad que la justifique. Con este nuevo contrato temporal, simplemente, se les abre a los empresarios una nueva fórmula de contratación temporal destinada a los jóvenes que se añade a las ya preexistentes, que ahonda en la doble precarización del contrato, sin más causa que darle una oportunidad de trabajo a este segmento de población, cuando carece de experiencia, para cubrir cualquier tipo de trabajo.

En relación con el empleo indefinido, como es sabido, la reforma de 2012 y posteriores cambios legales han tratado de buscar más y nuevas fórmulas que incentiven su uso por considerarlo de más calidad que el temporal. Una parte importante de estas acciones se han dirigido a las empresas con menos de 50 trabajadores. Además, se ha mantenido el fomento de la conversión de los contratos temporales en indefinidos y se han configurado nuevas bonificaciones o reducciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social para la contratación estable de jóvenes. Sin embargo, según los datos de los contratos registrados en el SEPE, la proporción de contratos indefinidos es una parte muy pequeña de todos los contratos registrados, sobre todo, en el caso de los jóvenes, sin que se haya apreciado ningún cambio en la tendencia, ni debido a las nuevas modalidades de contratación, ni por la existencia de nuevos incentivos económicos y fiscales para fomentar el empleo estable.

Estos resultados llevan a plantear que la decisión de contratar a un trabajador se basa sobre todo en las necesidades productivas de la empresa y en la facilidad con la que se puede hacer y rescindir un nuevo contrato. El poco uso que hacen las empresas de los contratos indefinidos, pero sobre todo de los incentivados, nos lleva a pensar que el entramado productivo no necesita nutrirse de trabajadores estables, ni aunque sus costes de contratación sean reducidos, pero sí pesa, y mucho, la restricción de tener que mantener durante cierto tiempo el tamaño neto de su plantilla en caso de que la empresa se acoja a algún tipo de incentivo.

No obstante, el tiempo juega a favor de la contratación estable y la edad ayuda a conseguir una cierta estabilidad, aunque cada vez más diluida. No cabe duda de que los procesos de entrada en el empleo y la estabilidad laboral siempre se ven favorecidos cuando el acceso se realiza a través de un contrato indefinido, pues la probabilidad de estar más tiempo dentro del sistema de la Seguridad Social aumenta, lo que significa que se van acumulando días cotizados que supondrán en el futuro un mayor nivel de protección, lo que además reduce la incertidumbre. Ahora bien, cotizar más tiempo no es sinónimo de estabilidad, pues los jóvenes con empleos indefinidos sufren también rotación laboral, ya que la duración de estos empleos no llega ni a la mitad del tiempo que potencialmente podrían tener, aunque mejora si se trata de un contrato indefinido por conversión de uno temporal. Las empresas españolas utilizan la contratación temporal para realizar una "cata" del trabajador con el fin de averiguar su nivel de competencia y adecuación a las necesidades de la empresa.

Cuando se habla del empleo de los jóvenes hay que introducir el papel que ha jugado el contrato a tiempo parcial que, además, ha resultado ser la medida estrella en el marco legislativo vigente en los últimos años. Desde la "gran recesión", toda la población trabajadora se ha visto afectada, aunque en especial las mujeres y los jóvenes, destacando su uso combinado con la contratación temporal. Esto ha dado lugar a que en torno al 20% de la población juvenil sufra esta doble precariedad, que ayuda a que el empresario se cubra ante la incertidumbre del mercado al tiempo que reduce sus costes laborales. Los resultados de los estudios realizados muestran que los empleos a tiempo parcial son por lo general más inestables, siendo además empleos que los trabajadores tienen mayoritariamente por razones involuntarias. Ante estos resultados cuesta entender la gran apuesta que se ha hecho a favor del empleo a tiempo parcial hasta tal punto que se ha dado un paso más permitiendo que haya un contrato a tiempo parcial con vinculación formativa.

La preocupación de la Comisión Europea ante la precaria situación de los trabajadores jóvenes, sobre todo de los menos cualificados, ha dado lugar a diversas actuaciones que han amparado desde Europa una parte muy importante de todas las reformas legislativas. Por ello, entre otros modelos, se ha tratado de implantar en España el modelo de formación dual y el sistema de garantía juvenil. Sin embargo, hasta el momento, ninguna de las dos iniciativas ha logrado tener un papel relevante en el mercado de trabajo español.

Para finalizar cabe destacar que una parte importante de las medidas adoptadas recientemente apuestan por promover el trabajo autónomo y el emprendimiento entre los jóvenes, sobre todo, mediante la reducción de costes de Seguridad Social, o permitiendo la compatibilidad o el anticipo de la prestación por desempleo. La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven del Plan Nacional de Reformas de 2013 impuso el emprendimiento desde una perspectiva transversal que va desde el ámbito educativo, hasta la fijación de incentivos económicos (como la implantación de la tarifa plana) y facilidades de toda índole para que crezca la actividad de emprendimiento entre los jóvenes. Un detalle a tener en cuenta es que se pretende fomentar el autoempleo y la capacidad de generar más empleo, pero dejando fuera del Derecho del Trabajo a estos jóvenes autónomos y emprendedores.

A modo de conclusión, y como propuesta, podría argumentarse que resulta necesario:

Remodelar el marco legal de referencia en el que se desarrollan las relaciones laborales de los jóvenes, dando garantías de estabilidad y seguridad a empresas y trabajadores.

El mercado de trabajo se está caracterizando cada vez más por una mayor complejidad y aleatoriedad. Las transiciones del sistema educativo al productivo se han hecho especialmente inseguras y accidentadas en un contexto de fortísimo desempleo juvenil, con unas prácticas no laborales que encubren verdaderos contratos de trabajo. De ahí el papel que deben jugar los poderes públicos para poner los medios necesarios y erradicar las figuras fraudulentas que exis-

ten en la realidad, pues es una situación que, además, de injusta, afecta a los jóvenes más y mejor formados, con un nivel de cualificación nunca conocido en otras épocas.

Salvo una contada excepción, no hay ningún tipo de control de los becarios ni de quienes realizan prácticas no laborales por los Servicios Públicos de Empleo encargados de la colocación, lo que explica que sea imposible saber con certeza el número real de personas en esa situación.

Una opción podría ser que la legislación exigiera a los empleadores que informaran, al menos, a los representantes de los trabajadores y funcionarios públicos de la existencia de becas y de prácticas no laborales en las empresas y Administraciones Públicas y del número y condiciones de las mismas. Todo ello en aras de conseguir dar transparencia a dichas situaciones y facilitar el control de posibles abusos y fraudes. En este caso, el papel de la negociación colectiva podría ser determinante, debería regular mucho más dichas situaciones.

Combatir activamente la precariedad y el desempleo juvenil.

La población joven ha de responder a los abusos, sin resignarse a aceptar situaciones inaceptables como un mal menor. La "cultura de la temporalidad" extendida en España hay que combatirla si se quiere conseguir que tengan éxito las medidas encaminadas a dotar el empleo de estabilidad, seguridad y garantías. No puede seguir siendo el mayor impedimento para que la contratación indefinida encuentre su sitio y así lograr que los contratos temporales dejen de ocupar un lugar prioritario.

Diseñar actuaciones públicas y privadas eficaces que logren mejorar el ajuste y la eficiencia del mercado de trabajo, para el conjunto de la población y, en particular, para los jóvenes.

Las políticas del mercado de trabajo no deben seguir dedicando recursos a fomentar este tipo de empleo mediante bonificaciones, reducciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social e incentivos fiscales. Sería muy conveniente desviar parte de esos esfuerzos y recursos hacia políticas que fomenten la creación de empresas más grandes en sectores con una contratación más estable, como parece ser el sector industrial.

Las políticas activas deben insistir en adecuar la formación de la mano de obra de los jóvenes menores de 30 años a las necesidades del sistema productivo, aunque para ello también habría que anticipar las necesidades y mejorar los canales de comunicación e información entre los diferentes agentes intermediadores del mercado de trabajo.

Sin duda, una cuestión pendiente es saber qué más necesitan las empresas españolas y en qué condiciones están dispuestas a contratar a jóvenes, una vez que se ha visto que los incentivos introducidos por los cambios legislativos no son suficientes para fomentar el empleo juvenil, y menos aún, el de carácter estable.

Evitar el uso o abuso de aquellas prácticas que se encuentran en el límite legal del sistema laboral y que actúan también al margen del sistema educativo.

Las empresas deben ser responsables socialmente cuando apuestan por la utilización de las figuras de contratación disponibles en la legislación y en las prácticas no laborales, evitando en todo momento incurrir en situaciones de fraude. La legislación debe ser más incisiva y el Estado debe poner todos los medios posibles para facilitar el papel de la inspección y otros medios de control para evitarlo, como podría ser el papel de los sindicatos.

La Inspección de Trabajo y de Seguridad Social debe disponer de los medios necesarios para perseguir con efectividad las ilegalidades, no se puede dejar en mano de iniciativas individuales y colectivas las denuncias presentadas que, además, son muy escasas dado lo comprometido que resulta para el colectivo de trabajadores proceder a ellas cuando son el agente cautivo de un marco institucional y un sistema de relaciones laborales claramente inclinado a favor de las empresas. Tampoco resulta de ayuda la elevada movilidad y volatilidad de las situaciones laborales que padecen los jóvenes.

Por otro lado, el control del fraude por los sindicatos no es tan eficaz como debiera, a pesar de las iniciativas sindicales dirigidas a evitarlos, todavía insuficientes. No debe olvidarse que, desde la crisis, las acciones sindicales se han desarrollado bajo la presión de la desconfianza y la pérdida de valor social y más aún, tras la reforma de 2012, que reestructuró el sistema de negociación colectiva dejando a los trabajadores a la merced de la voz empresarial. A esto se añade la enorme dispersión y, a veces, fugacidad de quienes firman los contratos o realizan las prácticas o tienen una beca, lo que dificulta su persecución, en un contexto extremadamente individualista que hace que muchos jóvenes perciban a los sindicatos como unas organizaciones ajenas a sus valores e intereses.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El objetivo de la presente investigación es realizar un análisis multidisciplinar y prospectivo sobre el futuro de la empleabilidad juvenil en España, tomando como referente temporal un horizonte de cinco años. El estudio está fundamentado en el criterio de un panel de expertas y expertos en la materia y está apoyado en una metodología que permite dibujar un panorama de futuro sobre una de las problemáticas más complejas que aqueja actualmente a la población joven española. El análisis de prospectiva ayuda a buscar respuestas y dar argumentos para seguir buscando qué hacer y de qué manera actuar para poder diagnosticar y, en su caso, reconducir la situación laboral de la población joven.

Para ello, hemos optado por la utilización del método Delphi, que permite recoger de manera sistemática la convergencia de previsiones y valoraciones emitidas por un grupo de especialistas para la obtención de consensos. Dentro del ámbito de estudios prospectivos, la metodología Delphi permite contrastar y concertar posicionamientos individuales, aprovechando la experticia teórica y práctica de los intervinientes, para la formulación de escenarios de corto y mediano plazo que resulten plausibles, ponderados y contrastados.

Se decide, además, trabajar con un horizonte de cinco años porque permite mirar hacia adelante, avanzar una cierta tendencia en la evolución de los temas analizados y, al mismo tiempo, no supone un periodo demasiado extenso como para tener que elucubrar sobre un futuro incierto.

Desde una aproximación cualitativa y basada en un proceso de consensos sucesivos, el estudio no intenta indagar sobre los pronósticos deseables o no deseables de futuro, sino que pretende poner el acento en aquellas cuestiones que efectivamente tienen más probabilidades de suceder —siempre desde el punto de vista de nuestro panel de expertos y expertas— dentro del horizonte temporal definido. El resultado final es la configuración de un conjunto de previsiones de escenarios de futuro sobre la empleabilidad juvenil en España.

Las distintas fases del procedimiento metodológico, de tareas sucesivas y decisiones metodológicas adoptadas, se detallan a continuación.

FASE 1: DISEÑO DEL CUESTIONARIO

Nuestro interés por la problemática de la empleabilidad juvenil tiene como antecedente inmediato el estudio editado por la FAD, *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el Derecho, la So-*

ciología y la Economía (Escudero, 2016). Producto de esta investigación, se organizó un grupo de trabajo de expertas y expertos —coautores del estudio— para el debate, el diseño y la puesta en común de posibles escenarios de futuro, desde una mirada general y a su vez especializada, en áreas como la Sociología, la Economía y el Derecho Laboral; escenarios que terminarían configurando las previsiones a someter a la valoración de un panel de especialistas en el presente estudio.

El cuestionario finalmente consensuado, contiene una batería de cuestiones que se han sometido a escrutinio y que están organizadas en seis bloques temáticos:

- Cuestiones generales y percepción de la situación de la población joven en España.
- La situación del empleo y la población en general.
- La situación del empleo y la población juvenil.
- La formación para el empleo.
- Las ayudas y los tipos de contratos.
- Las normas de vigilancia y control.

Con el fin de minimizar sesgos de interpretación y para homogeneizar terminología y conceptos utilizados a lo largo del cuestionario, se incorporó dentro de cada uno de los diferentes bloques del cuestionario, un glosario de términos y conceptos clave (ver Anexo 2).

FASE 2: SELECCIÓN DEL PANEL DE EXPERTAS Y EXPERTOS

La composición del panel de expertas y expertos agrupa perfiles con experiencia teórica y práctica en ámbitos de la empleabilidad y del trabajo con población joven.

- Academia e investigación: profesorado de universidad con especialidades en Derecho Laboral, Sociología o Economía.
- Administraciones públicas vinculadas con el empleo juvenil: personal técnico de Programas de Garantía Juvenil, Institutos de Juventud, Centros de Información Juvenil, Consejería de Educación y Servicio de Juventud, Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
- Centro de Orientación, Información y Empleo (COIE) de universidades.
- Escuelas de negocio, consultorías especializadas.
- Sector social y sindical: Departamento de Juventud de sindicatos, fundaciones y la Organización Internacional del Trabajo.

La tabla 2.1 muestra las características de los perfiles que conforman los 63 profesionales (39 hombres y 24 mujeres) que cumplieron las dos rondas de consulta.

Para asegurar la imparcialidad y libertad de respuesta de los y las panelistas, se garantizó su anonimato durante todo el proceso de recogida de información.

TABLA 2.1. ESTUDIO DELPHI: PERFIL PROFESIONAL DE EXPERTOS Y EXPERTAS CONSULTADOS

PERFIL PROFESIONAL	TOTAL (N)	HOMBRE	MUJER
Academia e investigación	36	27	9
Administraciones públicas	11	7	4
Centros de orientación, información y empleo (COIE)	5	2	3
Escuelas de negocio / consultorías	5	1	4
Sindicatos / fundaciones	6	2	4
Total	63	39	24

FASE 3: CONSULTA Y CRITERIOS DE CONSENSO

Se realizaron dos rondas consecutivas de consultas en forma de encuesta *online*. El cuestionario, que presenta las cuestiones en forma de posibles escenarios de futuro, fue sometido a la consideración de 74 expertas y expertos en una primera ronda, mientras que el listado final de participantes de las dos rondas sucesivas fue de 63 intervinientes (el listado completo puede consultarse en el Anexo 3).

Los cuestionarios se aplicaron entre los meses de mayo y julio de 2017 (primer y segundo cuestionario, respectivamente).

Los criterios metodológicos adoptados para la construcción de consensos y para la interpretación de los datos, se exponen a continuación:

Primera ronda

La primera ronda de aplicación del cuestionario Delphi contó con un listado extenso de 155 preguntas. Se pidió a los intervinientes que expresaran su acuerdo o desacuerdo en forma de respuestas dicotómica (Sí/No) o, en su caso, No sabe/No contesta (NS/NC), para cada una de las propuestas trazadas. Esta primera consulta así planteada busca que los participantes se definan de manera categórica a favor o en contra de las propuestas señaladas.

A continuación, los resultados obtenidos hay que cribarlos para someterlos a una segunda ronda de consulta. En esta primera oleada, se considera que las propuestas sometidas a valoración han logrado una mayoría de acuerdos razonable cuando han alcanzado un acuerdo del 75% o superior en el total de respuestas. Las propuestas que superan esta nota de corte, se aceptan como consensos y no entran a formar parte de la segunda oleada de consulta.

Segunda ronda

El segundo cuestionario se construye a partir del primero con todas aquellas propuestas que no han llegado a superar la primera nota de corte. Un total de 103 propuestas son nuevamente puestas a consideración del mismo panel de participantes con la intención de definir el grado de desacuerdo o acuerdo, esta vez en una escala tipo Likert (escala de 1 a 5, siendo 1 nada de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo). Lo que se busca en esta segunda ronda es matizar mejor determinadas previsiones que no han quedado resueltas en el cuestionario inicial.

En esta segunda oleada, se considera que han alcanzado un nivel de consenso aquellas propuestas que han obtenido una nota de corte del 50% o superior, para los extremos de la escala definida (desacuerdo – acuerdo).

Para entender los diferentes grados de acuerdo y los matices diferenciales en las previsiones sobre cada tema, en el Anexo 1 se puede consultar el cuestionario correspondiente a las 2 oleadas de preguntas, con los porcentajes correspondientes a cada respuesta.

Con la aplicación de cuestionarios sucesivos se pretende disminuir la dispersión en las opiniones resultantes del primer cuestionario y, a partir de una segunda consulta, precisar una opinión media consensuada.

FASE 4: RESULTADOS

Con el resultado de las dos rondas se ha redactado el siguiente capítulo del informe de investigación. En él se recogen las previsiones o propuestas de futuro que han alcanzado consensos generales, según el juicio y perspectiva crítica del panel de personas consultadas.

El criterio general para la redacción del informe es recoger aquellas propuestas que el panel considera que efectivamente se cumplirán en el horizonte establecido de cinco años. En algunos casos, cuando una información se ha valorado como relevante y no está contemplada entre los consensos positivos, se ha decidido recoger como una previsión negativa, es decir, como una previsión sobre la que hay un alto acuerdo en que no se producirá.

Finalmente, la ausencia de consenso en las propuestas sometidas a valoración (disenso), no son objeto de este estudio, aunque su presencia es el reflejo de la complejidad y pluralidad de la problemática que se aborda.

FASE 5: INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA: EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL

En el capítulo 4 se recoge una reflexión sucinta en torno a la empleabilidad juvenil en España desde el punto de vista empresarial.

El Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, en su intento por analizar el presente y futuro del empleo juvenil en nuestro país, considera clave contar con la visión y los planteamientos de la empresa. Por ese motivo, junto al panel de expertos y expertas que conforman el estudio Delphi, nos acercamos al mundo de la empresa de la mano de la Fundación KPMG, para conocer su visión sobre el tema, sus necesidades y estrategias o las modalidades de captación de talento que implementarán.

Para ello, se contó con la ayuda inestimable de KPMG, que localizó, contactó y entrevistó a diferentes representantes del sector (ver en Anexo 4 el guión de entrevista utilizado). Concretamente, durante el primer semestre de 2017, se realizaron 25 entrevistas, 10 de forma presencial (entrevista personal) y 15 de manera *online*, a representantes de los siguientes sectores:

- Banca y seguros.
- Tecnologías de la Información.
- Alimentos y bebidas.
- Energía.
- Publicidad y producción audiovisual.
- Servicios profesionales de consultoría.
- Comercio.
- Hostelería.
- Infraestructuras.
- Servicios medioambientales.
- Servicios profesionales de abogacía.
- Siderúrgico.
- Telecomunicaciones.

Como resultado ofrecemos un capítulo analítico-descriptivo, que pueda motivar reflexiones y sugerencias de acción sobre los diferentes aspectos tratados. Esperamos que resulte de interés y utilidad la posibilidad de leer y cruzar los resultados del estudio Delphi y de las propuestas empresariales, en torno a temas como:

- Perfiles laborales necesarios. Adecuación de la formación a esos perfiles. Demandas de formación que plantean las empresas.
- Participación de las empresas en la capacitación para el empleo juvenil. Estrategias implementadas al respecto. Referencia de buenas prácticas. Exigencias de apoyo administrativo o normativo.
- Lectura de las políticas públicas. Adecuación a las necesidades de las empresas. Demandas.
- Responsabilidad social de la empresa y su traducción de cara al empleo de los jóvenes.

PARA TERMINAR

Por último, el capítulo 5 aporta una lectura cruzada de las diferentes miradas aplicadas al análisis de la empleabilidad juvenil que se han realizado desde el Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, tanto de las aportaciones del grupo de trabajo que desde el Derecho, la Economía y la Sociología analizó en 2016 la empleabilidad juvenil, de donde se han extraído las previsiones sometidas al criterio del panel de expertos del presente estudio Delphi, como de las conclusiones extraídas del punto de vista empresarial, junto con la mirada de los propios chicos y chicas jóvenes a la que recurrimos en el estudio *Jóvenes y empleo, desde su propia mirada*¹ para analizar las expectativas, necesidades y deseos de los y las jóvenes españoles en relación a su formación, sus perspectivas de empleo, así como sus actitudes ante el emprendimiento y otros temas relacionados con su presente o futura incorporación al mercado laboral.

1. Megías Quirós, I. y Ballesteros Guerra, J.C. (2016). *Jóvenes y empleo, desde su propia mirada*. Madrid: FAD.

3. ANÁLISIS PROSPECTIVO. PRINCIPALES RESULTADOS

En este apartado procedemos a describir los resultados obtenidos tras las dos oleadas a las que se sometió al panel de expertos y expertas, para mostrar las posturas consensuadas en torno a las 155 preguntas que se sometieron a examen. Así nacen los 6 bloques temáticos que tratan de recabar información sobre el futuro de la población joven en España, su posición, junto con la del resto de la población dentro del mercado de trabajo y, en particular, con cómo se cree que será su relación con el empleo, para tratar de analizar qué papel deben jugar las medidas de política activa diseñadas para adecuar la formación para el empleo y determinar qué tipo de incentivos legales y económicos lograrán crear y mejorar el ajuste en el mercado de trabajo, generando empleo estable. Además, se añade un bloque dedicado a identificar de qué manera se entiende que deben ser las normas de vigilancia y control como garantía del respeto de las reglas del juego y el cumplimiento de los derechos y deberes laborales por todas las partes implicadas.



La metodología de análisis cualitativo no requiere que las respuestas sean significativas desde el punto de vista estadístico, sino que sean claras y veraces; el objetivo es que sirvan para recabar la información necesaria a partir de la opinión de personas cualificadas. Las respuestas que se dan y los resultados que se concluyen sirven para valorar el significado y el tamaño real del fenómeno y el tipo de cambios posibles, si es que son necesarios.

3.1. CUESTIONES GENERALES Y PERCEPCIÓN

La gran mayoría de las personas expertas consultadas (90,3%) consideran que España, a nivel general, habrá mejorado su situación económica en los próximos cinco años. Sin embargo y, en contraste con esta tesis, un 84,7% opina que esta mejora irá acompañada de un aumento de la brecha social entre personas y entre grupos sociales.

En los próximos cinco años se prevé una mejora de la situación económica en España. Esta mejora, sin embargo, irá acompañada de un aumento de la brecha social entre personas y entre grupos sociales.

En cuanto a la consideración sobre qué sectores económicos tendrán un papel principal en el desarrollo de la economía española, el sector primario (agropecuaria) y el secundario (industrial) se conciben como poco relevantes, siendo valorados así por un 97,2% y un 77,1% respectivamente. El sector terciario (servicios) adquiere un papel protagonista: un 93,1% lo sitúa como motor económico del país. Por su parte, y en lo que respecta al sector cuaternario (I+D+I), las posturas se muestran más polarizadas, de manera que sólo una ligera mayoría (55,7%) lo percibe como eje económico para los próximos cinco años.

El sector terciario o de servicios tendrá un papel protagonista como motor económico del país, en menor medida, se apunta al sector cuaternario (I+D+I).

También se muestran acuerdos moderados entre quienes opinan que mejorarán las expectativas de la sociedad respecto a la situación laboral del país (55,7%), así como entre quienes creen que aumentará la confianza en torno a la mejora de la calidad de vida de la sociedad española (54%). Respecto a la población joven, no se han alcanzado acuerdos sobre una mejora de la calidad de vida de la población juvenil en los próximos cinco años.

Sobre los procesos de emancipación residencial de la población joven, hay posiciones muy polarizadas. Sólo existe un amplio acuerdo (87,1%) en que éstos no serán facilitados por un abaratamiento del mercado de venta y alquiler de vivienda y, en caso de producirse un adelantamiento de dichos procesos residenciales, habrá que atribuirlo a otras causas.

En lo que respecta a las percepciones sobre el consumo de ocio juvenil fuera de casa, las opiniones recogidas muestran posiciones poco consensuadas: porcentajes similares apoyan una tesis y la contraria, tanto en lo referido a las posturas que afirman que aumentará como en las que consideran que disminuirá. Lo que sí parece verse con mayor claridad es que la juventud no dispondrá de más ingresos para dedicar al ocio (77,6%) y tampoco contará con menos tiempo que invertir en su tiempo libre (80%).

3.2. EMPLEO Y POBLACIÓN GENERAL

Las valoraciones recogidas sobre las condiciones laborales generales muestran altos consensos. Una gran mayoría (91,9%) percibe que las distintas oportunidades laborales, según forma-

ción y nivel académico, aumentarán la brecha y las diferencias entre las personas y entre los grupos sociales.

TABLA 3.1. EMPLEO Y POBLACIÓN GENERAL

	% Sí
El acceso al empleo para las personas más formadas, será más fácil	82,2
Quienes sólo tengan formación básica, tendrán graves dificultades para encontrar empleo	93,2
Aumentará la empleabilidad de los trabajadores con títulos de FP	95,6
El sector privado habrá conseguido mejorar la creación de empleo	77,1

Una alta mayoría (82,2%) afirma que el acceso al empleo para las personas más formadas será más fácil. No obstante existen posiciones muy divididas sobre la idea de si una mayor formación implica un empleo de mayor calidad. En esta línea, el 93,2% opina que, quienes sólo tengan una formación básica, tendrán grandes dificultades para encontrar trabajo.

El acceso al empleo de personas más formadas será más fácil, aunque una mayor formación no implique, necesariamente, un empleo de mayor calidad.

La Formación Profesional se posiciona, dentro del espectro opinático, como la titulación que más aumento de empleabilidad generará en el horizonte estudiado (95,6%).

En el próximo quinquenio, el sector privado habrá conseguido mejorar la creación de empleo en España.

Hay un alto acuerdo (77,1%) en la tesis que apoya que, en el próximo quinquenio, el sector privado habrá conseguido mejorar la creación de empleo en España. La recuperación del sector público en la creación de empleo, por su parte, logra opiniones claramente divididas.

3.3. EMPLEO Y POBLACIÓN JUVENIL

La gran mayoría de las opiniones vertidas (83,1%) apuntan a que, el desempleo juvenil, en cifras absolutas, descenderá en los próximos cinco años.

Una amplia mayoría del panel consultado (95,9%) considera que el sector terciario y, en menor medida (66,7%) el sector cuaternario (I+D+I), serán los promotores del crecimiento de la empleabilidad juvenil en España. Hay un alto consenso (91,3%), por el contrario, que sostiene que

el aporte del sector primario o agropecuario no tendrá relevancia en la generación de empleo joven en los próximos años.

TABLA 3.2. EMPLEO Y POBLACIÓN JUVENIL

	% SÍ	% NO
El desempleo juvenil, en cifras absolutas descenderá	83,1	
Aumentará la oferta de empleo juvenil desde el sector primario o agropecuario		91,3
Aumentará la oferta de empleo juvenil desde el sector terciario o de servicios	95,1	
Aumentará la oferta de empleo juvenil desde el sector cuaternario I+D+I	66,7	

El sector terciario o de servicios y, en menor medida, el sector cuaternario (I+D+I) serán los promotores del crecimiento de la empleabilidad juvenil en España.

Con consensos moderados, el panel consultado sostiene que la movilidad juvenil por necesidades laborales aumentará, tanto en lo que se refiere a la movilidad interautonómica como a la emigración laboral (consensos de 50,8% y 54%, respectivamente).

Por su parte, los aspectos que intervienen en la estructura laboral de la empleabilidad juvenil, han obtenido altos consensos y posturas compartidas por la gran mayoría del panel de expertos/as:

- Un 97,2% opina que la brecha social y las diferencias entre personas jóvenes aumentarán porque el mercado laboral discriminará cada vez más entre jóvenes con o sin experiencia cualificada.
- El 94,5% apunta a que los y las jóvenes que sólo tengan una formación básica, tendrán graves dificultades para encontrar empleo.
- El 78,6% considera que el mercado de trabajo siempre penalizará con los empleos de peor calidad a la población juvenil por no tener experiencia laboral.
- También el 78,6% opina que la iniciativa, la proactividad y el emprendimiento de los y las jóvenes para encontrar empleo tendrá cada vez mayor relevancia. Sin embargo, la idea de que ello se deberá a la iniciativa personal de los y las jóvenes, sólo es compartida por un 57,1% de los/as encuestados/as.

La movilidad juvenil por necesidades laborales aumentará, tanto la movilidad interautonómica como la emigración laboral.

- Casi la totalidad de las personas expertas consultadas (98,6%) creen que la temporalidad seguirá siendo la principal vía de acceso laboral de la población joven.
- Una gran mayoría (87,7%) también apunta a que el número de contratos a tiempo parcial aplicados a la población juvenil aumentará. En este sentido, el contrato a tiempo parcial se concibe como algo indeseado, ya que el 78,6% opina que el aumento de éstos se deberá a que no habrá otro tipo de ofertas, y un 89,9% valora estos contratos como no deseados por parte de la población joven.
- En lo referido al trabajo autónomo entre la población joven, el 76,7% considera que éste aumentará y un 81,4% valora que ello se deberá a que las empresas impondrán esta modalidad de trabajo para contratar sus servicios.
- Más tibio es el consenso (57,1%) que sostiene la importancia de las becas como principal vía de integración laboral de la población joven con estudios superiores.

La temporalidad seguirá siendo la principal vía de acceso laboral de la población joven.

TABLA 3.3. CARACTERÍSTICAS EMPLEO POBLACIÓN JUVENIL

	% Sí
La temporalidad seguirá siendo la principal vía de acceso laboral de la población joven	98,6
El número de contratos a tiempo parcial aplicados a la población juvenil aumentará	87,7
El trabajo autónomo entre la población joven aumentará	76,7

3.4. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

En lo concerniente a los aspectos relacionados con la formación para el empleo, cabe destacar el alto nivel de consenso recibido en torno a estas cuestiones. En este sentido, un 87,3% considera que se incrementarán las estrategias de fomento del empleo que conectan el sistema formativo y el productivo. No obstante, un 79,7% asume que la coordinación entre las diferentes administraciones (laborales y educativas) implicadas en el control de dicha formación, será ineficiente.

Existe una idea generalizada sobre el hecho de que la población juvenil estará más tiempo estudiando o preparándose porque le costará encontrar trabajo

Se incrementarán las estrategias de fomento del empleo que conecten el sistema formativo y el productivo. La coordinación entre las diferentes instancias implicadas será ineficiente.

La población juvenil permanecerá más tiempo estudiando o preparándose porque le costará encontrar trabajo.

(79,2%). Es más tibio el consenso (50,8%) en torno a la percepción de que este retraso en la incorporación al mercado laboral será motivado por las preferencias de los y las jóvenes de seguir estudiando.

Casi la totalidad de los y las participantes (95,7%) opina que aumentará el número de jóvenes que realice parte de su currículo educativo en el extranjero. Un 91,5% considera que ello se deberá a las exigencias del mercado laboral, mientras que este porcentaje desciende hasta el 63,5% ante la idea de que en esta decisión mediarán también las preferencias personales.

Estas posturas también son similares ante la tesis de que la población juvenil con grados universitarios complementará su formación con algún tipo de posgrado (98,6%); un 97,3% opina que esto se verá motivado por las exigencias del mercado laboral, mientras que un más moderado 74,6% considera que se deberá a las preferencias personales.

Aumentará el número de jóvenes que realicen parte de su currículo educativo en el extranjero, principalmente por exigencias del mercado laboral.

Una inmensa mayoría (91%) sostiene que aumentará el número de estudiantes que cursen Formación Profesional reglada (que se imparte dentro del Sistema Educativo). En esta línea, una mayoría (79,7%) rechaza la tesis de que la percepción social hacia este tipo de estudios seguirá siendo negativa y que ello reducirá su demanda.

Jóvenes con grados universitarios complementarán su formación con estudios de postgrado, en gran medida por exigencias del mercado laboral, aunque también por preferencias personales.

También se muestra un alto consenso ante la percepción de que la oferta de prácticas no laborales aumentará (90,9%). Sin embargo, este acuerdo es más moderado (57,1%) ante la tesis de que se revalorizará el papel de las prácticas no laborales como mecanismo eficaz de inserción de los y las jóvenes en el mercado de trabajo.

TABLA 3.4. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

	% Sí
El número de jóvenes que realicen parte de su currículo educativo en el extranjero, aumentará	95,7
La población juvenil estará más tiempo estudiando o preparándose porque le costará encontrar trabajo	79,2
La población juvenil con grados universitarios complementará su formación con posgrados	98,6
Aumentará la oferta de prácticas no laborales	90,9

Las cuestiones relacionadas con los incentivos económicos a empresas, suscitan acuerdos moderados. Así, el 51,7% opina que las empresas se beneficiarán de incentivos económicos destinados a potenciar la contratación (por periodos de tiempo más largos que en la actualidad) y un 66,7% opina que este tipo de incentivos se unificarán para reducir las modalidades existentes y simplificar así la contratación por parte de las empresas.

3.5. AYUDAS Y TIPOS DE CONTRATOS

La mayor parte de las personas expertas consultadas (79,7%) consideran que no se creará un salario mínimo para la población joven distinto al del resto de la población. Asimismo, una ligera mayoría (58,7%) no cree que el salario mínimo vaya a ser alto con respecto al salario medio y, en el caso de ocurrir, un 54% no considera que ello se vaya a deber a una subida del salario mínimo.

En cuanto a las segmentaciones contractuales, una gran mayoría (82,6%) percibe que éstas seguirán existiendo.

En los próximos cinco años no se verá reducido el número de contratos eventuales para la población juvenil.

A su vez, también existe un alto consenso sobre la idea de que, en los próximos cinco años, no se verá reducido el número de contratos eventuales (obra y servicio y otros) para la población juvenil (84,1%).

En relación a los tipos de contratos que se prevén para la población juvenil en los próximos años, existe un alto consenso sobre la idea de que se promocionarán las jornadas a tiempo parcial (87,5%), así como la existencia de mayores incentivos a la contratación a tiempo parcial de carácter indefinido (80,6%), sobre todo debido a que ello responderá al interés de las empresas (63,5%). En este sentido, una ligera mayoría (65,1%) opina que el fomento de esta modalidad contractual no se deberá a que aumente el número de personas trabajadoras que la deseen y soliciten.

Una mayoría discreta (55,4%) considera que se generalizará una tarifa plana en el Régimen Espacial de Autónomos para la población joven.

En relación al contrato indefinido de apoyo a emprendedores, existe un alto acuerdo (77,8%) ante la postura que argumenta que un descenso en la tasa de desempleo no será un factor determinante para la desaparición o no del contrato indefinido de apoyo a emprendedores.

Se promocionará tanto la jornada a tiempo parcial como los incentivos a la contratación a tiempo parcial de carácter indefinido para la población joven, principalmente en respuesta al interés de las empresas.

La figura del contrato del primer empleo joven también ha suscitado opiniones polarizadas. Sin embargo, cabe señalar que una discreta mayoría (64,3%) considera que no se eliminará el contrato de primer empleo joven.

Este consenso es todavía mayor (74,5%) ante la idea de que —en el caso de que sea eliminada esta modalidad contractual— ello se vaya a deber a un descenso en la tasa de desempleo.

TABLA 3.5. AYUDAS Y TIPOS DE CONTRATOS

	% SÍ	% NO
Se reducirá el número de contratos eventuales para la población juvenil		84,1
Se incentivará la contratación a tiempo parcial de carácter indefinido	80,6	
Aumentarán los contratos de prácticas	90,4	
Aumentarán los contratos de formación y aprendizaje	87,5	

En esta línea, una mayoría (77%) apoya la tesis de que la figura del contrato de primer empleo joven se reformará en los próximos cinco años, y se hará para mejorar la experiencia profesional de la población joven.

Por su parte, existen altos consensos sobre las tesis que apuntan a un aumento de los contratos de formación y aprendizaje (87,5%) y un aumento en los contratos de prácticas (90,4%).

No se han recogido consensos sobre la posibilidad de unificación en una única modalidad contractual aquellos contratos sujetos a beneficios para apoyar la contratación de jóvenes en empresas de menos de 50 trabajadores/as¹. Sin embargo, si esto ocurriese, claramente los y las expertos consultados/as consideran que no se planteará una única modalidad contractual “a jornada completa”.

Relacionado con lo anterior, también se han recogido altos niveles de acuerdo sobre las posturas que apuntan a un aumento de la utilización de los contratos de formación y aprendizaje por parte de las empresas de trabajo temporal (86,6%). Asimismo, una mayoría (75,8%) considera que la edad del/a trabajador/a joven destinatario de este tipo de contratos aumentará sin restricciones hasta los 30 años².

Aumentarán los contratos de formación y aprendizaje, así como los contratos de prácticas para la población joven.

1. Empresas consideradas como motor de generación de empleo en España.

2. Actualmente, este tope máximo de edad se supedita a que la tasa de desempleo se sitúe por encima del 15%.

Finalmente, las cuestiones relacionadas con las prácticas no laborales han recibido altos niveles de consenso:

- Una gran mayoría (89,7%) apunta a que aumentará el número de prácticas no laborales integradas en planes educativos y, en esta línea, un 82,1% opina que aumentará la integración real de las prácticas no laborales en los centros de trabajo.
- Una ligera mayoría (52,4%), sin embargo, se muestra escéptica ante la funcionabilidad de las prácticas no laborales, al considerar que su uso perverso seguirá encubriendo contratos y puestos de trabajo.

Aumentarán las prácticas laborales integradas en planes educativos y la integración real de las prácticas no laborales en los centros de trabajo.

TABLA 3.6. AYUDAS Y TIPOS DE CONTRATOS

	% SÍ
Aumentará la utilización de contratos de formación y aprendizaje por las empresas de trabajo temporal	86,6
Aumentará el número de prácticas no laborales integradas en planes educativos	89,7
La integración real de las prácticas no laborales en los centros de trabajo, aumentará	82,1

3.6. NORMAS DE VIGILANCIA Y CONTROL

Los aspectos relacionados con las normas de vigilancia y control sobre el mercado laboral, en general, han suscitado divisiones opináticas. No obstante, algunas cuestiones han sido ampliamente consensuadas por la mayoría de los y las participantes y, por lo tanto, merecen ser señaladas:

- La mayoría del panel (78,8%) considera que habrá cambios legislativos que regulen la realización de prácticas no laborales para favorecer su buen uso. Además, un 78,1% opina que estas modificaciones legislativas supondrán la definición de las obligaciones de las entidades o empresas convocantes de las becas. Más tibio es el consenso sobre el planteamiento que postula que los cambios legislativos también supondrán la aprobación de un estatuto de becarios/as en prácticas (62,3%), o un aumento de la protección dispensada por la Seguridad Social (54,8%).
- También existen posturas divididas sobre la posición que adoptará la Unión Europea ante este escenario legislativo. Una ligera mayoría (61,9%) cree que se implicará más y de modo más

contundente en la promoción de las prácticas no laborales de calidad, así como en el control de las prácticas fraudulentas en ese campo (54%).

- Asimismo, también se ha recogido una ligera tendencia a considerar que mejorará la diferenciación entre los contratos de prácticas y de formación y aprendizaje (67,2%). Las razones que se arguyen al respecto, sin embargo, no han recibido posturas consensuadas. El mayor porcentaje de consenso lo ha recibido la tesis que apoya que se deberá a una clarificación de la legislación al respecto (50,8%). En el sentido opuesto, también cabe señalar que, el mismo porcentaje de participantes (50,8%), no considera que —de ocurrir esta diferenciación— se vaya a deber a la mayor efectividad por parte de los sindicatos en el control de las prácticas no laborales fraudulentas.

3.7. EN CONCLUSIÓN

De las 155 preguntas sometidas a examen, se ha obtenido acuerdo en torno a 85, con porcentajes claros de consenso sobre 49 y acuerdos más tibios, obtenidos en la segunda ronda, sobre 36 cuestiones. Es decir, hay 70 preguntas de las planteadas que no han recibido una respuesta definidora de la tendencia, que no han logrado poner de acuerdo a los y las panelistas sobre el futuro más probable en un horizonte de cinco años.

Estos números nos pueden estar indicando varias cosas. Por un lado, la complejidad del tema, la controversia alrededor de la evolución a corto-medio plazo de la empleabilidad juvenil en nuestro país, la incertidumbre sobre el horizonte más probable ante un contexto cambiante, muy ideologizado y politizado, y sometido a importantes presiones de diversos grupos sociales afectados.

Además, la pluralidad de perfiles seleccionados para conformar el panel de expertos y expertas probablemente refleje la diversidad de experiencias respecto a las posibles previsiones sobre la evolución del empleo joven, así como, en ciertos casos, haya hecho difícil responder a ciertas cuestiones más técnicas (referentes a legislación o a modalidades contractuales), pese a nuestro intento por simplificar el planteamiento de las previsiones y clarificar en un glosario de términos los elementos más específicos.

4. LA EMPLEABILIDAD JUVENIL DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL

Fundación KPMG

En el afán del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud de recoger las diferentes miradas de los actores que intervienen en la empleabilidad juvenil, la Fundación KPMG se sumó a nuestros esfuerzos y realizó una encuesta con la intención de entender la visión empresarial del tema, las necesidades, requisitos y demandas del empleo joven desde este sector. Se trataba de aportar una mirada que pudiera complementar el abordaje desde el punto de vista del panel de expertos y que, así mismo, permitiera cruzar la información con el estudio ya publicado por FAD, *Jóvenes y empleo, desde su propia mirada* (Escudero, 2016).

Este capítulo muestra los resultados de las entrevistas realizadas a responsables de Recursos Humanos de organizaciones líderes en España, a partir de la elaboración de un guión de entrevista semi-estructurada y un cuestionario:

- El resultado de la encuesta llevada a cabo refleja que las empresas consultadas son optimistas con respecto a la tendencia positiva del mercado laboral en España, y la prueba de ello es que más del 80% tienen planes de contratación para el próximo año.
- La mayoría de las contrataciones se harán, dentro del colectivo juvenil, entre los 26 y los 35 años y, fundamentalmente, entre aquéllos con formación universitaria.
- En relación a la formación de la población juvenil española, las empresas coinciden en que existe una carencia de población juvenil no universitaria con una formación profesional sólida para cubrir puestos específicos dentro de las organizaciones.
- Entre las habilidades técnicas más demandadas por las empresas se encuentran el manejo de idiomas, el manejo de tecnologías y, cada vez más, habilidades específicas como Big Data, Blockchain o programación.
- Como cualidades personales, las empresas valoran principalmente la proactividad, el trabajo en equipo, la motivación y cualidades interpersonales de comunicación y liderazgo.
- Para captar el mejor talento de trabajadores de la población juvenil, las empresas se enfocan en ofrecer una propuesta de valor sólida e innovadora, conciliación entre vida personal y vida profesional y en ofrecer planes de formación a sus trabajadores.

Entrando en detalle en las temáticas concretas que se han tratado, las respuestas obtenidas apuntan a los resultados más detallados que mostramos a continuación:

4.1. MERCADO GLOBAL

Perspectivas de futuro en el mercado laboral

Más de la mitad de las empresas consideran que el mercado laboral mejorará en los próximos años (56%).

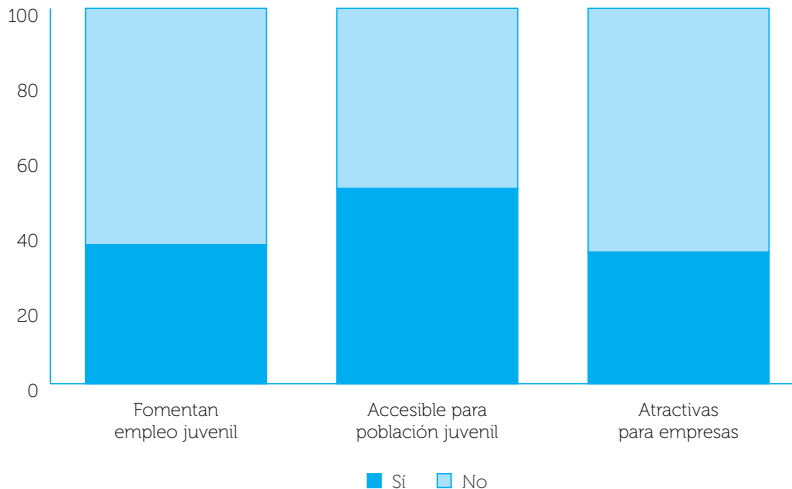
El cambio del mercado laboral estará guiado por la irrupción de las nuevas tecnologías y las nuevas capacidades asociadas que ya se están demandando en el mercado laboral.

Medidas públicas de empleo juvenil

Las medidas públicas para el empleo juvenil no están cumpliendo su cometido. La mayoría de las empresas consultadas (más del 60%) sostiene que estas medidas no contribuyen al fomento del empleo y en general son poco atractivas para las empresas.

La opinión respecto a la accesibilidad de los mismos para la población juvenil está dividida.

GRÁFICO 4.1. LAS MEDIDAS PÚBLICAS PARA EL EMPLEO



Las actuaciones más necesarias para optimizar la eficacia de las actuales medidas públicas de fomento del empleo juvenil, desde el sector empresarial, apuntan hacia la apertura de subvenciones a empresas con programas de emprendimiento juvenil (35%), la promoción de la Formación Profesional (21%) y el incremento de bonificaciones por contratación de jóvenes (15%).

GRÁFICO 4.2. PARA OPTIMIZAR LA EFICACIA DE LAS ACTUALES MEDIDAS PÚBLICAS DE FOMENTO DE EMPLEO A LA POBLACIÓN JUVENIL, ¿QUÉ ACTUACIÓN SERÍA MÁS NECESARIA?

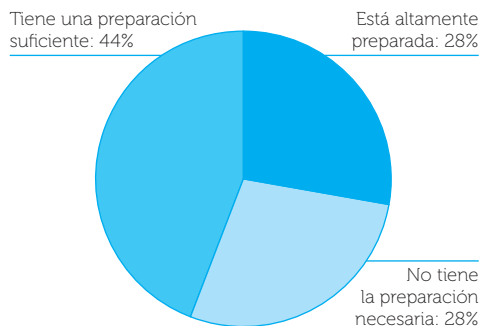


Nivel de preparación de la población joven

Las empresas coinciden en señalar que la población joven que actualmente opta a puestos técnicos, tanto de nivel alto como de nivel medio, cuenta con preparación suficiente, o bien, está altamente preparada para ocupar estas posiciones. Esta afirmación es respaldada por el 72% de empresas, en el caso de puestos de alto nivel, y por el 81% cuando hacen referencia a puestos de nivel medio.

GRÁFICO 4.3. ¿CÓMO CREE QUE ESTÁ PREPARADA LA POBLACIÓN JUVENIL QUE OPTA A...?

PUESTOS TÉCNICOS DE NIVEL MEDIO



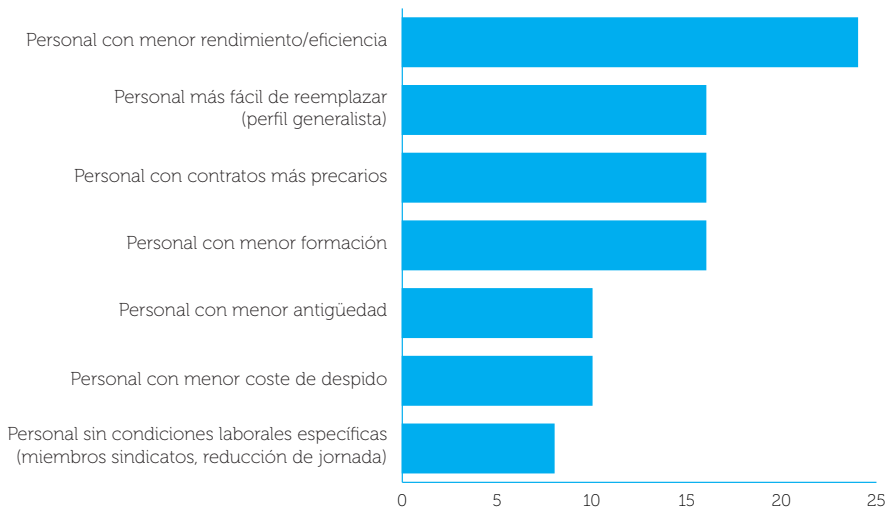
PUESTOS TÉCNICOS DE ALTO NIVEL



No obstante, más de la mitad de las empresas (53%) sostiene que hay un déficit de trabajadores con niveles formativos intermedios y el 61% afirma que la percepción del mercado sobre la formación profesional en España no es buena (56% dice que es "regular" y el 5% que es "mala").

El personal con menor rendimiento y eficiencia, con menor formación, con tipos de contrato más precarios y con perfiles más generalistas y fáciles de reemplazar es, potencialmente, el tipo de trabajador que se vería más afectado ante una crisis en el mercado.

GRÁFICO 4.4. TIPO DE TRABAJADOR JOVEN MÁS AFECTADO ANTE UNA CRISIS DE MERCADO



Procesos de contratación

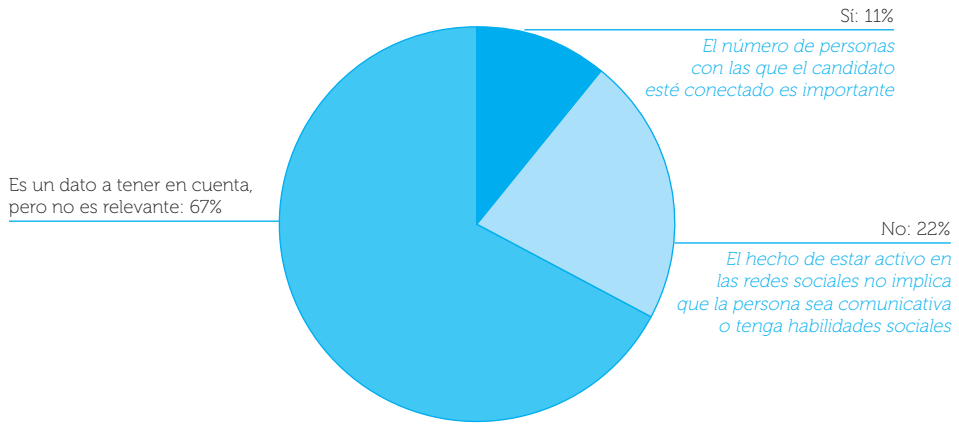
El 80% de las empresas consulta las redes sociales (LinkedIn, Twitter) como parte de los procesos de selección de personal (gráfico 4.5).

Para una mayoría (67%) éste es un recurso a tener en cuenta, pero no es relevante. Para el 22% de las empresas, la presencia activa en las redes sociales no implica que una persona sea comunicativa o tenga habilidades sociales.

Habilidades o capacidades más buscadas en la población juvenil

El trabajo en equipo (31%) y la motivación (26%) son las dos cualidades más valoradas por las empresas a la hora de elegir un candidato joven.

GRÁFICO 4.5. IMPORTANCIA DE SER ACTIVO EN REDES SOCIALES EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL



4.2. ESPECÍFICO DEL SECTOR EN EL QUE OPERA LA EMPRESA

Demanda de perfiles en el sector que opera

El 77% de las empresas consultadas demandan personal con **formación universitaria**, siendo los estudios de postgrado los más valorados por casi la mitad de las empresas (48%).

Si hablamos de formación profesional o capacitación, prácticamente la totalidad de las empresas demandan los Ciclos Formativos de Grado Superior (91%), frente al 9% que demanda Ciclos Formativos de Grado Medio.

GRÁFICO 4.6. PERFIL/NIVEL DE FORMACIÓN MÁS DEMANDADO EN EL SECTOR EN EL QUE OPERA SU EMPRESA

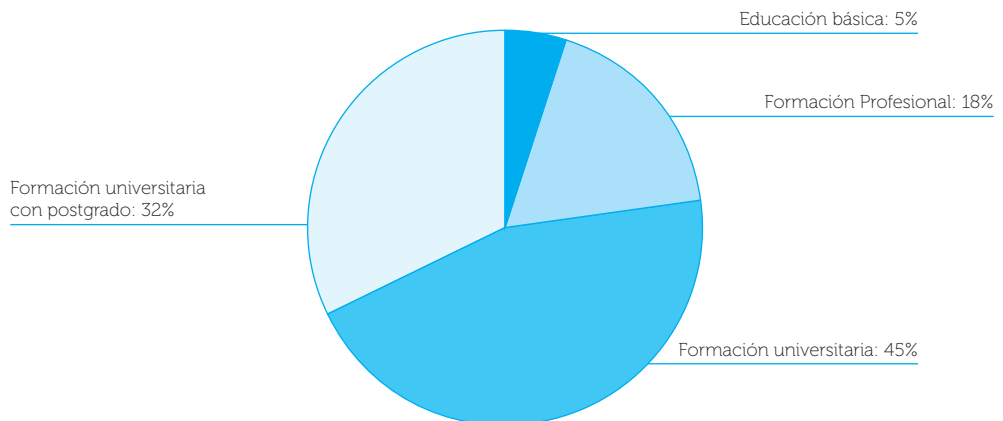
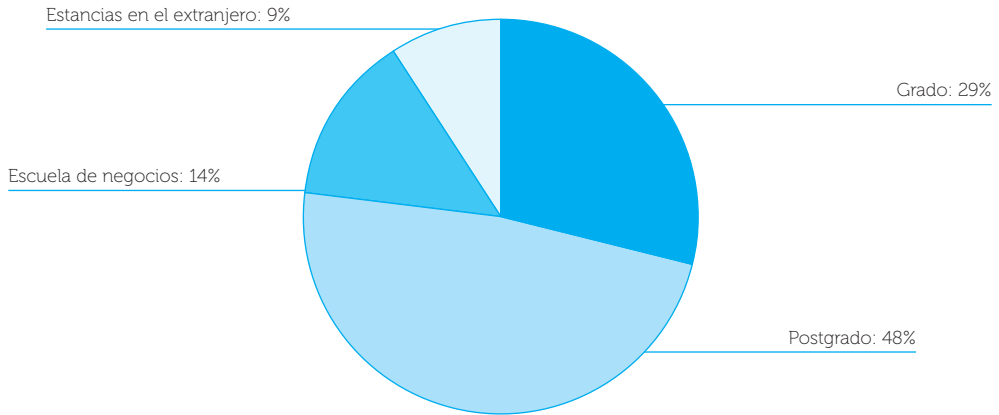


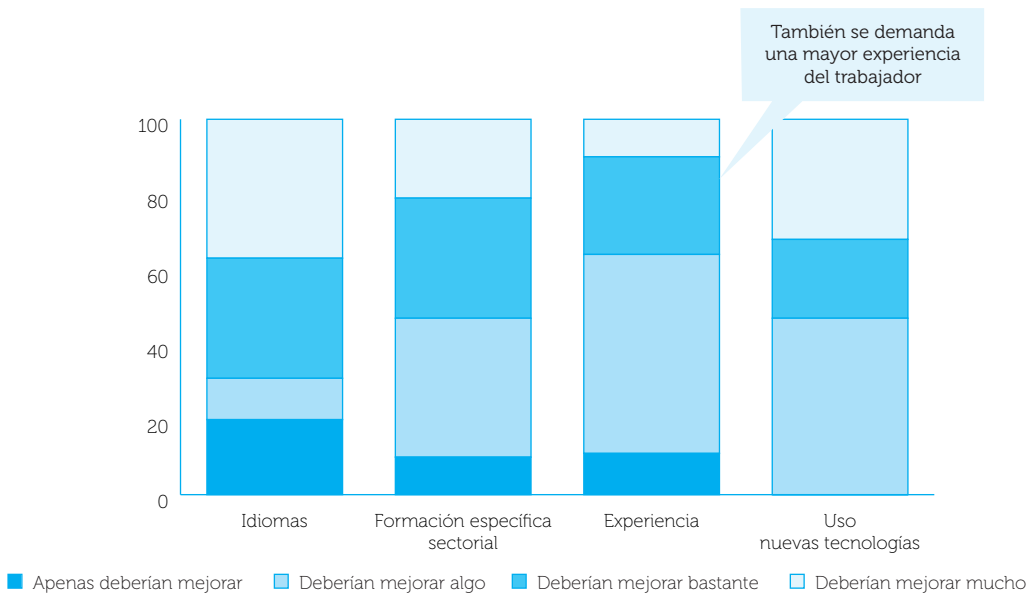
GRÁFICO 4.7. TIPO DE FORMACIÓN UNIVERSITARIA MÁS DEMANDADA EN EL SECTOR



Áreas de mejora de los trabajadores

Desde la experiencia empresarial, el manejo de idiomas y el uso de nuevas tecnologías son áreas en las que tanto trabajadores de cualificación media y baja como trabajadores de alta cualificación deberían mejorar. La experiencia en el sector, que se obtiene con los años, es menos demandada para trabajadores con alta cualificación.

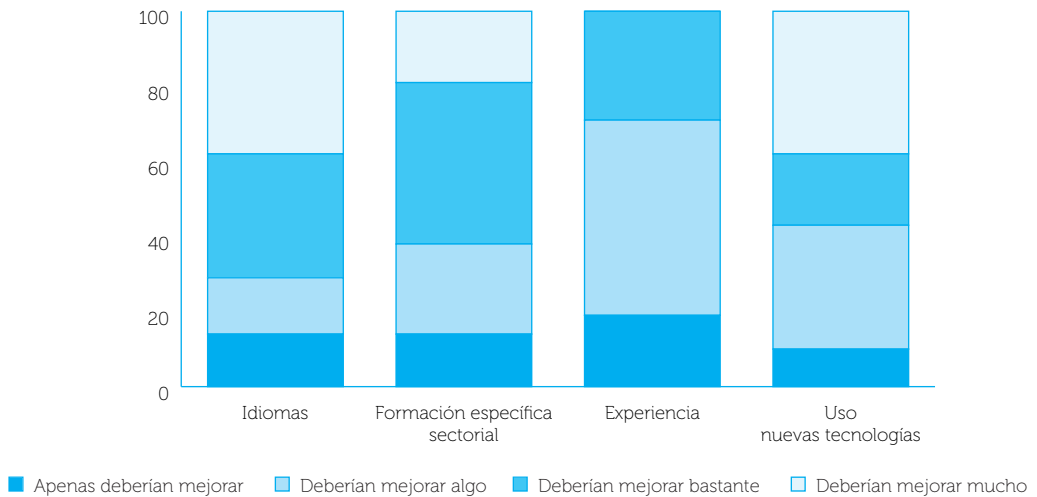
GRÁFICO 4.8. ¿QUÉ DEBERÍAN MEJORAR LOS TRABAJADORES DE MEDIA Y BAJA CUALIFICACIÓN EN SU SECTOR?



Los trabajadores de cualificación media y baja tienen una tarea pendiente en idiomas (69%), en formación específica en el sector (53%) y en el uso de nuevas tecnologías (53%).

Los trabajadores de alta cualificación tienen una tarea pendiente en idiomas (71%), en formación específica en el sector (62%) y en el uso de nuevas tecnologías (57%).

GRÁFICO 4.9. ¿QUÉ DEBERÍAN MEJORAR LOS TRABAJADORES DE ALTA CUALIFICACIÓN EN SU SECTOR?



Nuevas competencias profesionales

Las nuevas tendencias del sector requieren nuevas competencias profesionales relacionadas con el entorno digital, sin embargo una mayoría de empresas (el 73%) señala que no tienen problemas a la hora de encontrar perfiles de trabajadores con competencias digitales.

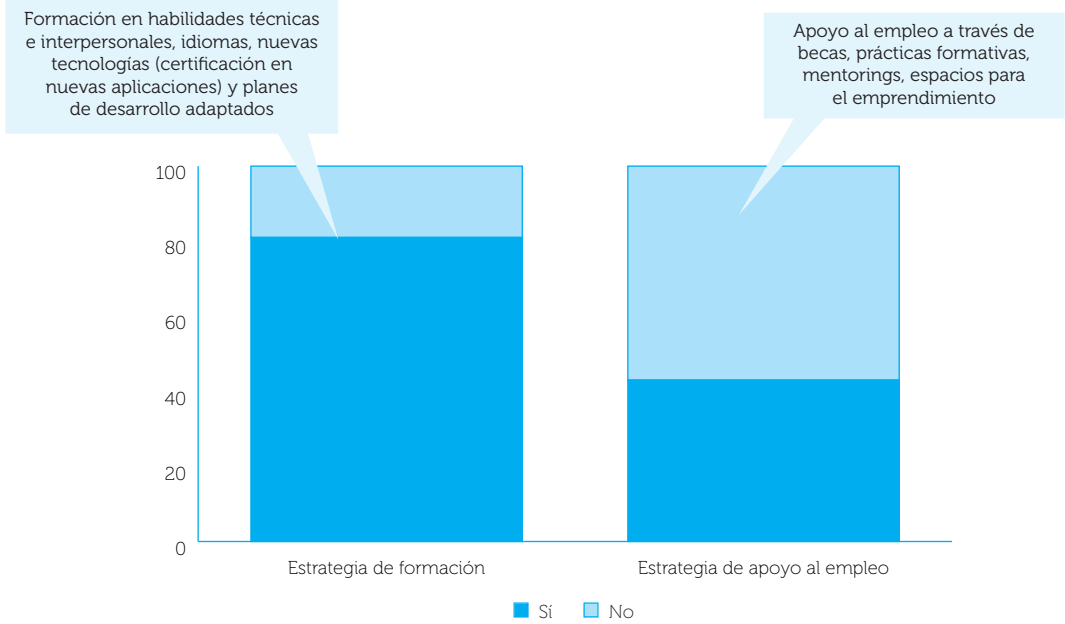
Los que afirman tener problemas con estos perfiles (casi el 30%), señalan principalmente competencias como el manejo de Big Data, Blockchain o la programación.

Estrategias de formación y apoyo al empleo

Más del 80% de las empresas plantean estrategias de formación y apuestan por la formación en habilidades técnicas e interpersonales, idiomas, nuevas tecnologías (certificación en nuevas aplicaciones) y planes de desarrollo adaptados.

En menor medida (menos de la mitad de las empresas consultadas) apuestan por estrategias de apoyo al empleo. Quienes se decantan por esta vertiente sugieren canales como las becas, las prácticas formativas, *mentorings* y los espacios para el emprendimiento.

GRÁFICO 4.10. ¿PLANTEAN LAS EMPRESAS ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y APOYO AL EMPLEO?



4.3. ESPECÍFICO DE LA EMPRESA

Perspectiva de contrataciones en su empresa

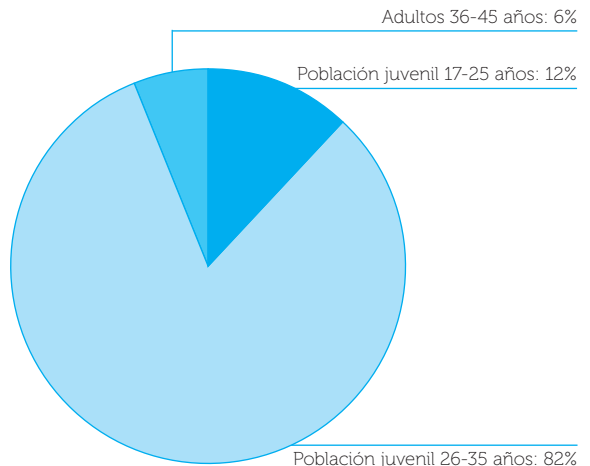
El 80% de las empresas consultadas piensan realizar nuevas contrataciones el próximo año.

Parte de las empresas con planes de contratación afirman que llegarán a niveles de contratación pre-crisis.

La demanda de personal estará centrada fundamentalmente en la población joven de 26 a 35 años.

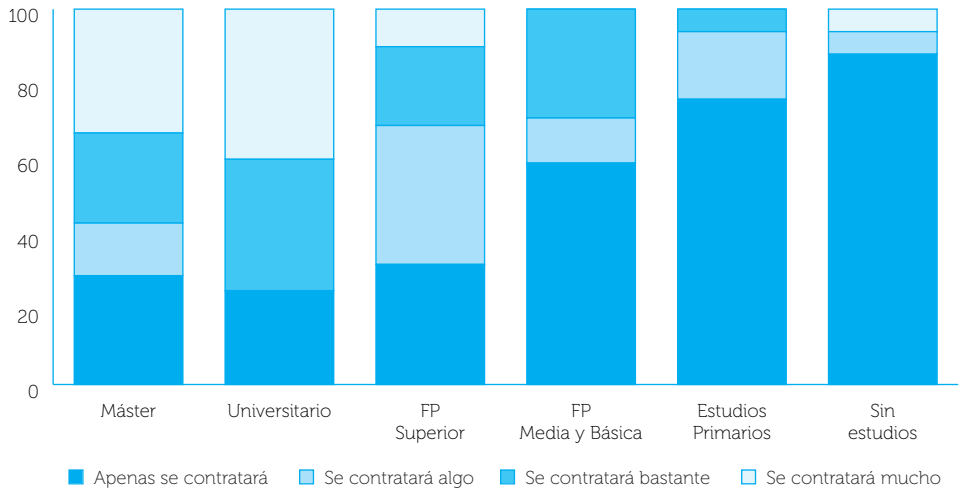
Se prevén mayores contrataciones en perfiles de trabajadores con formación más alta (universitario y máster), en menor medida con Formación Profesional Superior, Media y Básica y prácticamente las contrataciones serán mínimas en perfiles con estudios primarios o sin

GRÁFICO 4.11. GRUPO DE EDAD PRINCIPAL DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES



estudios. Más de la mitad de las empresas (55%), sin embargo, sostienen que es frecuente encontrarse con candidatos que tienen una preparación (máster, postgrados, etc.), que excede a la requerida para el puesto de trabajo al que optan.

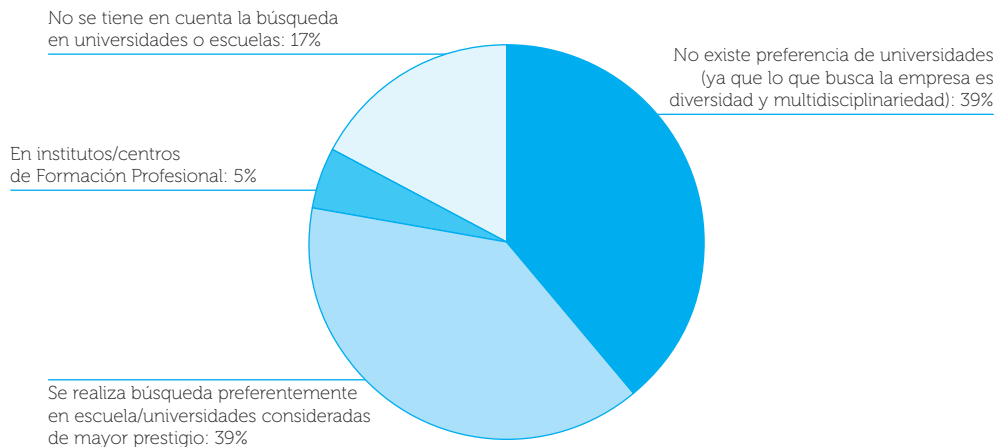
GRÁFICO 4.12. PREVISIÓN DE CONTRATACIONES POR TIPO DE FORMACIÓN DE LOS CANDIDATOS EN EL PRÓXIMO AÑO



Búsqueda de candidatos

Las empresas buscan indistintamente a candidatos en universidades de prestigio o en el resto de universidades, pues se pone en valor la diversidad y la multidisciplinariedad.

GRÁFICO 4.13. PREFERENCIA DE BÚSQUEDA DE CANDIDATOS A ENTREVISTAR



Solamente un 39% realiza búsquedas preferentemente en escuelas y universidades consideradas de mayor prestigio (por ejemplo: ICADE, CUNEF...) y sólo un 5% acude a institutos o centros de Formación Profesional.

Aptitudes y circunstancias más valoradas por las empresas

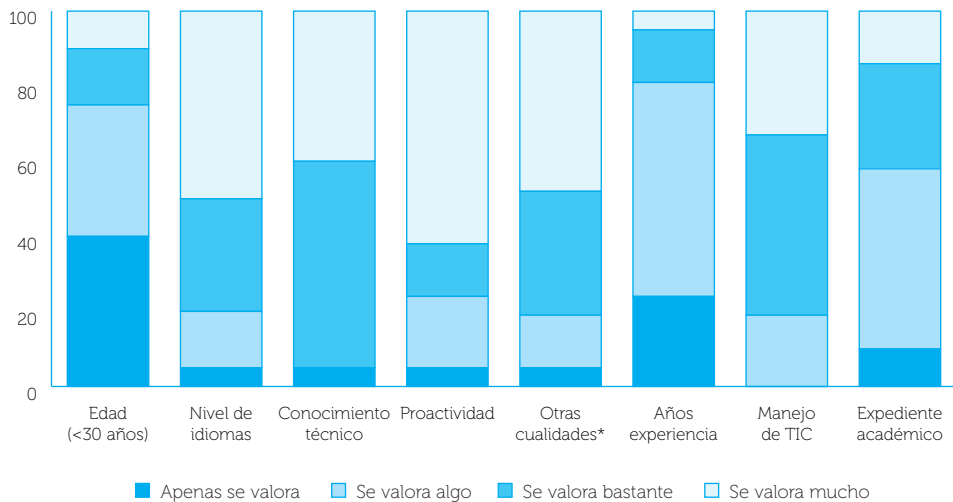
La cualidad más valorada en los candidatos, sean universitarios o no, es la proactividad.

El conocimiento técnico, el manejo de TIC, el manejo de idiomas y cualidades personales como la comunicación y el liderazgo, también son importantes para las empresas.

La edad, tener menos de 30 años, es el factor que menos se valora.

Y cuando las empresas realizan contrataciones de candidatos menores de 25 años, sólo un 35% ha trabajado previamente; la mayor parte (65%) no tiene experiencia previa.

GRÁFICO 4.14. ¿CUÁNTO VALORA LAS DISTINTAS APTITUDES Y CIRCUNSTANCIAS DE LOS CANDIDATOS UNIVERSITARIOS?

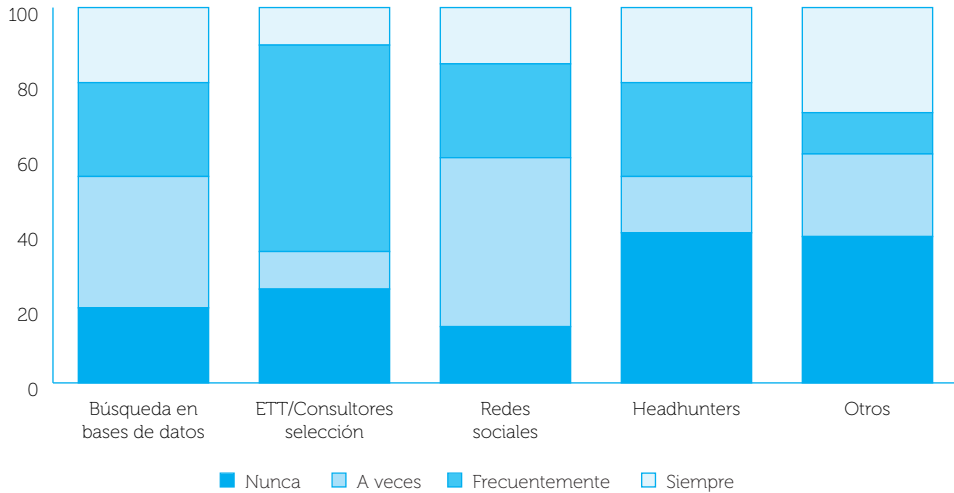


* Otras cualidades personales (comunicación, liderazgo...)

Canales de contratación

Los principales canales que utilizan las empresas para los procesos de contratación de personal son las ETT o consultores de selección, los *headhunters* y las búsquedas en bases de datos.

GRÁFICO 4.15. ¿EN QUÉ MEDIDA UTILIZAN EN SU EMPRESA LOS SIGUIENTES CANALES PARA REALIZAR CONTRATACIONES?



Contrataciones previstas

Las empresas prevén realizar contrataciones de personal, principalmente en los departamentos Comercial (32%), Desarrollo de negocios (21%) y otros (21%) (gráfico 4.16).

Se prevé incorporar personal principalmente bajo modalidades de contrato temporal a jornada completa y bajo la modalidad de prácticas o becas (gráfico 4.17).

GRÁFICO 4.16. ¿EN QUÉ DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA SE ESTÁN CONTRATANDO MÁS CANDIDATOS?

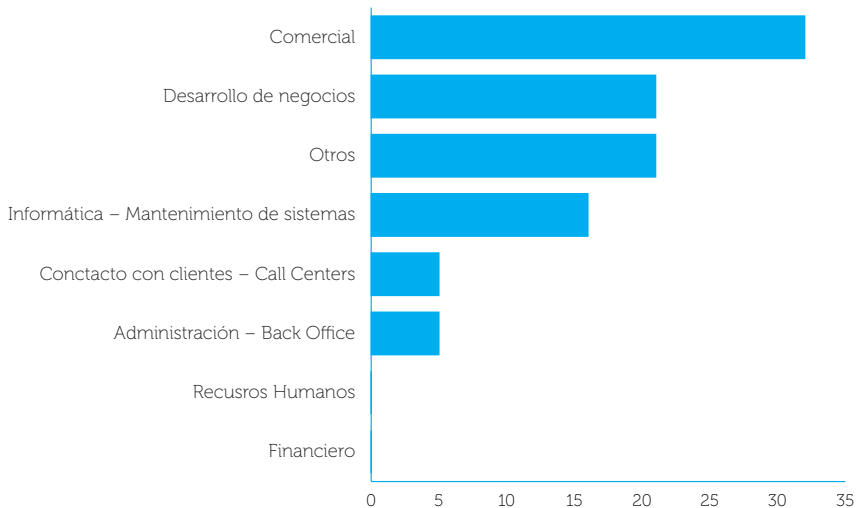
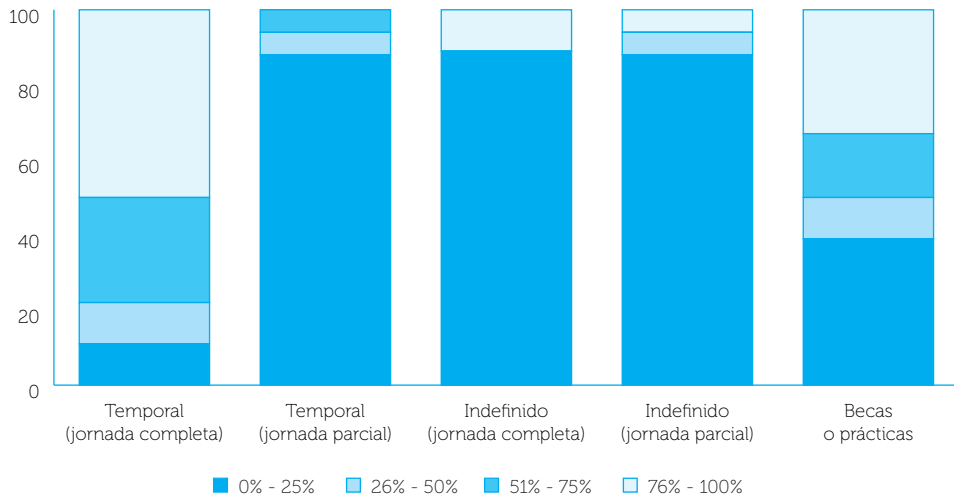


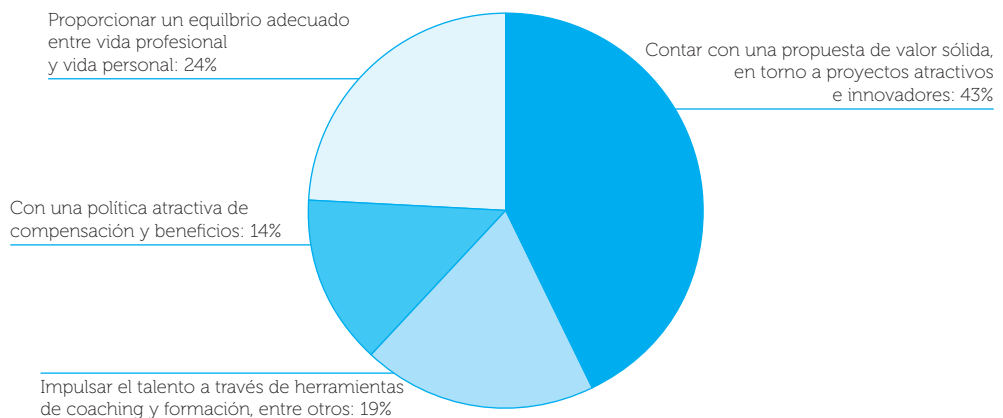
GRÁFICO 4.17. PORCENTAJE DE CONTRATACIONES PREVISTAS, SEGÚN TIPOS DE CONTRATOS



Gestión del talento joven

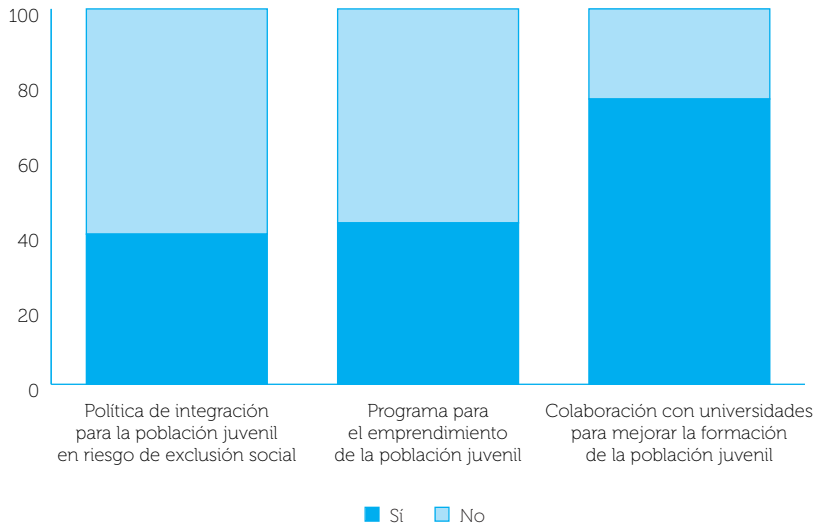
Casi la mitad de las empresas consideran que la clave para gestionar el talento joven es contar con propuestas de valor sólidas, en torno a proyectos atractivos e innovadores, así como proporcionar un buen nivel de conciliación familiar.

GRÁFICO 4.18. ¿CUÁL CREE QUE ES LA PRINCIPAL CLAVE PARA GESTIONAR EL TALENTO DE LA POBLACIÓN JUVENIL EN LA EMPRESA?



El 76% de las empresas colabora con las universidades para mejorar la formación de la población juvenil, el 43% aplica programas orientados al emprendimiento y el 40% aplica programas de integración de jóvenes en riesgo de exclusión social (con discapacidad, mediante colaboración con fundaciones).

GRÁFICO 4.19. PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y FORMACIÓN



4.4. EN CONCLUSIÓN

A modo de cierre, se puede agrupar la opinión de las empresas sobre el mercado juvenil, por tanto, en tres bloques:

Desde el ámbito de las medidas públicas para el empleo juvenil

Las medidas públicas para el empleo juvenil no están cumpliendo su cometido. Una mayoría de empresas consultadas sostiene que las medidas públicas propuestas no contribuyen al fomento del empleo y que, por el contrario, son poco atractivas para las empresas.

Las empresas se decantan principalmente por la apertura de subvenciones con programas para el emprendimiento de la población juvenil, como medida para optimizar la eficacia de las actuales medidas públicas de fomento del empleo (35%). La promoción de la Formación Profesional se ubica en un segundo plano (21%) y, en menor medida, el incremento de bonificaciones de las empresas que contraten a población joven (15%).

Desde la demanda de trabajo y la formación de la plantilla

El 80% de las empresas consultadas piensa realizar nuevas contrataciones el próximo año. Parte de las empresas con planes de contratación afirman que llegarán a niveles de contratación pre-crisis.

La demanda de trabajo estará centrada fundamentalmente en la contratación de población joven principalmente entre los 26 y los 35 años, con estudios universitarios y máster. Esto no supondrá ningún obstáculo, pues más de la mitad de las empresas opinan que, en general, es frecuente encontrar candidatos con preparación (máster, posgrados, etc.) que excede a la requerida para el puesto de trabajo al que optan.

Las expectativas de contratación tienen relación directa con el tipo de formación: se prevé mayor contratación para perfiles de formación más altos (universidad y máster), en menor medida con Formación Profesional Superior, Media y Básica, y contratación mínima en perfiles de estudios primarios o sin estudios.

La “cultura de la temporalidad” no parece que vaya a desaparecer en el plano de la empleabilidad juvenil. Las empresas prevén realizar contrataciones de personal principalmente bajo la modalidad de tipos de contrato temporal a jornada completa y bajo la modalidad de prácticas o becas.

Las empresas plantean estrategias principalmente orientadas a la formación. Más del 80% apuestan por la formación en habilidades técnicas e interpersonales, idiomas, nuevas tecnologías (certificación en nuevas aplicaciones) y planes de desarrollo adaptados. En menor medida, menos de la mitad de las empresas apuestan por estrategias de apoyo al empleo. Quienes se decantan por esta vertiente sugieren el apoyo al empleo a través de becas, prácticas formativas, *mentorings* y espacios para el emprendimiento.

Un 76% de las empresas cuenta con programas de colaboración con universidades para mejorar la formación juvenil, un 43% cuenta con programas para el emprendimiento de la población juvenil y un 40% cuenta con programas de integración para población joven en riesgo de exclusión social (población con discapacidad, colaboración con fundaciones).

Desde la preparación de los candidatos

Más de la mitad de las empresas opina que la formación de los candidatos excede a la requerida para el puesto de trabajo ofertado. Un alto porcentaje de población joven que opta a puestos técnicos de nivel alto y de nivel medio cuenta con una preparación suficiente o buena, están altamente preparados para este tipo de empleo.

No obstante, más de la mitad de las empresas sostiene que hay un déficit de trabajadores con nivel formativo intermedio y que la preparación profesional en España no es buena (sólo un 39% cree que es buena).

Si bien las nuevas tendencias del sector requieren nuevas competencias profesionales relacionadas con el entorno digital, una mayoría de empresas señala que no tiene problemas a la hora de encontrar perfiles de trabajadores con competencias digitales. Las empresas que afirman tener problemas para encontrar perfiles relacionados con el entorno digital (cerca del 30%) señalan el manejo de Big Data, Blockchain y la programación, como las competencias más difíciles de hallar.

Las empresas sostienen que tanto los trabajadores de alta cualificación como quienes poseen cualificación media-baja dentro de su sector, deben mejorar en competencias como el manejo de idiomas y el uso de nuevas tecnologías. Y tienen claro que la población joven que se ve más afectada ante una crisis en el mercado laboral, o aquella que terminaría saliendo del mercado laboral ante una situación de crisis, es el personal de menor rendimiento y eficiencia, con menor formación, quienes poseen tipos de contrato más precarios y aquellos perfiles más generalistas y fáciles de reemplazar.

5. A MODO DE CIERRE: LAS DIFERENTES MIRADAS AL EMPLEO JUVENIL

Eusebio Megías

UNA VISIÓN DIFERENCIAL

El mercado de trabajo, en sus dinámicas y en sus características cuanti y cualitativas, cambia, a veces de forma rápida y drástica, en virtud de una serie de agentes de presión que actúan en la búsqueda de objetivos muy diversos, frecuentemente divergentes. El avance en los procesos de regulación que históricamente han ido tratando de obtener una síntesis dialéctica de esas divergencias, ya sea a través de la expresión de las tensiones contrarias, por ejemplo de la lucha de clases, o mediante el intento de trascender las divergencias y buscar confluencias más o menos realistas o idealistas, no pueden obviar que permanezcan o se reproduzcan situaciones críticas o que se aviven tensiones latentes; en definitiva, las coyunturas laborales cambian en función de elementos de carácter global o local que rompen el *statu quo* o suponen inflexiones respecto a la situación precedente.

En otros términos: el equilibrio, siempre dinámico, que se puede haber conseguido en la confrontación o conciliación de objetivos enfrentados (lucro, rentabilidad, seguridad, progreso económico, paz social, poder, etc.), se rompe por factores macro o micro, globales o locales, generando una situación de conflicto que pone en riesgo el equilibrio y el modelo social dominante.

Muchos son esos factores intervinientes, y es en el ámbito de la economía, académica o empírica, donde se sitúa la responsabilidad de analizarlos y definirlos. Desde la perspectiva sociológica que aquí nos ocupa, y fijándonos en los agentes que de forma más directa influyen o pueden influir, sería fácil acordar que hay tres sujetos colectivos de acción que construyen el mercado laboral (insistimos, en el marco de la acción directa, dejando al margen los aspectos macro del mercado global y las influencias que los condicionan). Esos tres sujetos colectivos serían la fuerza de trabajo, los empleados y desempleados, los agentes de producción creadores de empleo, empresas de todo tipo de los sectores público o privado, y esos agentes de intermediación que tienen como función la búsqueda del equilibrio del que se hablaba, y la regulación y control del mismo: los órganos legislativos, las administraciones, los sindicatos y asociaciones empresariales y las personas que con muy diversas especializaciones tratan de

mejorar, garantizar o facilitar los factores de regulación (personal político, administrativo, académico, de formación, de control, de inspección, etc.).

Pues bien, en este capítulo final tendremos la oportunidad de confrontar, de incluir de manera abarcadora, las miradas de estos tres agentes colectivos, concretamente en relación con lo que aquí nos ocupa: el mercado laboral juvenil. Disponemos de la visión de las empresas, aun tratándose de una visión sesgada: la de aquellas grandes empresas que lideran el poder económico y de contratación pero que están lejos de representar a la mayoría del tejido empresarial español, muy dominado por las medianas y pequeñas. También de la de un conjunto de juristas del trabajo, sindicalistas, responsables de formación profesional y de la educación, agentes de las administraciones, especialistas en sociología del trabajo, representantes de colectivos juveniles, etc., que representan con amplitud a ese tercer bloque intermediario al que nos referíamos. Y podemos recuperar una amplia perspectiva que sobre la cuestión tienen las propias personas jóvenes, y que se describió en una publicación previa editada por la FAD, *Jóvenes y empleo, desde su propia mirada* (Megías Quirós y Ballesteros Guerra, 2016).

Que los factores macro sean incuestionables no niega que el papel, por acción, omisión o reacción, de empleadores y empleados potenciales y de los sujetos de intermediación, no sea esencial para mejorar las expectativas de salida de la crisis de empleo que grava sobre los y las jóvenes en España en estos momentos. Además, el interés de esta visión conjunta no se limita a la posibilidad de sumar los repertorios de acciones que desde cada espacio de responsabilidad se sugieren; más allá de eso resulta trascendente la observación de las diferentes miradas con que se contemplan la situación y su futuro. La representación social del desempleo y de la posible salida del mismo puede ser diferente, de hecho lo es, en empresas y jóvenes; y esto, en la medida en que marca una condición de posibilidad (los problemas pueden llegar a ser más como se ven que como el análisis objetivo define), termina por ser trascendente.

Ya en una primera mirada, abarcadora, inespecífica si se quiere, queda perfectamente plasmada esta diferencia de perspectiva (y de actitudes, de motivación, de impulso para la acción; que la representación social es mucho más que mirada y opiniones). Las empresas declaran su convicción de que hay una tendencia positiva en el mercado de trabajo, también en el juvenil, que coincide con una acelerada mejoría global de la economía española. Los y las jóvenes por su parte describen un panorama mucho más pesimista de su futuro laboral. Finalmente los expertos parecen creer con firmeza en las mejoras de las condiciones económicas en España, que podrá beneficiar al mercado laboral global pero que no lo hará con el referido específicamente a los grupos más jóvenes de población, que seguirá lastrado por múltiples problemas.

Tres visiones distintas, de las que dos parecen enfrentarse mientras la tercera se coloca en una postura que se podría calificar de intermedia.

De ahí que se justifique contrastar las percepciones de esos tres colectivos, tarea que trataremos de emprender en este capítulo. En esencia vamos a trabajar con tres textos, los tres ya analizados en los capítulos o en la publicación correspondientes, por lo que creemos que aquí y ahora resulta innecesaria la carga documental y bibliográfica expuesta en su momento. Estos textos

son el ya citado *Jóvenes y empleo, desde su propia mirada*, que plantea *in extenso* las posturas juveniles, la visión empresarial descrita en el capítulo anterior, y los resultados del estudio Delphi de los que se habla en los apartados anteriores y que reflejan las opiniones de un grupo amplio de personas expertas de muy diferentes perfiles, que parten a su vez del estudio *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el Derecho, la Sociología y la Economía* (Escudero, 2016).

En el supuesto que hemos expresado de que expertos y expertas se posicionan en un espacio en muchos casos intermedio, entre otras razones porque el grupo incorpora a toda una serie de sujetos que también podrían estar incluidos en las otras dos categorías, de empleados y empleadores, o que podrían representarlas, es en la mirada, en las posturas y opiniones de este grupo en las que nos apoyaremos para analizar la diversidad en la crítica de lo actual, en la mirada proyectiva o en las demandas.

IMPACTO DE LA CRISIS. BRECHA LABORAL. EXPECTATIVAS

La visión del panel de expertos, como cabe esperar de un grupo de personas en cierta medida especialistas, diversifica y matiza sus proyecciones sobre el futuro del empleo y de las expectativas sociales al respecto. Prácticamente por unanimidad entienden que habrá una clara mejora en la situación económica global pero que ésta se verá lastrada por dos déficits muy graves: la mejora se hará a costa de un aumento de la brecha social, y no llegará en modo alguno al colectivo de hombres y mujeres jóvenes (como colectivo, lo que no niega que sean mucho mejores las expectativas para un grupo de jóvenes que se sitúan en la parte privilegiada de la brecha social).

Según la visión de los expertos, habrá una mejora de la situación económica, aunque no beneficiará de forma clara al colectivo joven que, en su mayoría, verá limitadas sus oportunidades.

En efecto, lo que los expertos y expertas creen es que esa mejora “macro” en las expectativas de vida y trabajo no beneficiará de manera equilibrada al conjunto social. Muy al contrario, habrá una minoría, aunque acaso sea mayor que lo que permite prever la situación actual, que por las oportunidades que les ofrecen su clase socioeconómica y su nivel de formación, se beneficiará de las mejores oportunidades; y una mayoría que, lastrada por sus déficits actuales y por la dinámica de desarrollo que se plantea, irá quedando en un espacio con riesgo de marginación, con posibilidades mermadas y con una oportunidad limitada a alcanzar sólo los beneficios residuales.

La visión de las empresas (recordemos, grandes empresas) aunque formal y globalmente aparenta un mayor optimismo cuando habla de desarrollo y de un despegue de la contratación, indirectamente también parece reconocer el aumento de la brecha social: estas empresas refieren que sus contrataciones se centrarán en personas con titulación universitaria de máximo nivel, con habilidades muy específicas y en sectores muy especializados. En otro orden de cosas señalan que, desde su perspectiva, las personas que se han visto más afectadas por la crisis y

Las empresas solicitan jóvenes muy especializados al tiempo que dudan de la empleabilidad de aquéllos con preparación profesional escasa o media.

que tienen más problemas para la recuperación son aquéllas que ofrecen menos rendimiento, por menor preparación y capacitación, y menor eficiencia. Una preocupación especial supone el que, junto a esos ítems que apuntan a un menor rendimiento, también connotan a ese colectivo otros rasgos que sugieren la dificultad para la incorporación laboral, que se mueven en el espectro de la precariedad contractual, la facilidad

de sustitución, el coste menor del despido, la temporalidad, etc. Todo ello abonando la construcción, el aumento y el mantenimiento de la brecha social señalada.

Una brecha que, además, las empresas también parecen ver como relativamente inevitable: reconocen la necesidad de esa franja de "empleables" de alta cualificación y asumen la exigencia de seguir esforzándose en su preparación, pese a que ya, de partida, les reconocen una buena formación; mientras, dudan de la calidad de la preparación profesional de nivel intermedio y parecen no percibir ninguna necesidad de personal no cualificado ni la oportunidad de promoción y capacitación de ese personal. Quizás esté actuando el temor implícito o la convicción de que ese grupo con menos recursos y con supuesta menor rentabilidad seguirá enquistado en su situación, por lo que preocuparse por él o consumir recursos en su integración puede resultar un esfuerzo, si no estéril, al menos de éxito problemático.

En lo que expertos y empresas difieren claramente es en el diagnóstico global del futuro laboral de los y las jóvenes. Las personas expertas señalan que la mejora de las expectativas no llegará a beneficiar con claridad a unos y unas jóvenes que ni verán más fácil el acceso a lo laboral, ni progresarán de forma decidida en su autonomía, ni tendrán más poder adquisitivo para sostener su independencia o para el ocio. Las empresas, en cambio, cuando hablan de mejoras en las posibilidades de contratación, aunque pueden aludir a la población general, apuntan muy especialmente al colectivo juvenil; eso sí, muy probablemente, a esa parte del colectivo muy tecnificada, muy preparada, a la que se reconoce una alta eficiencia potencial. No hablan, parece evidente, del resto del colectivo, sin duda mayoritario, que no ofrece tanta sintonía con un mundo futuro que se supone funcionará a través de gestores de muy alta cualificación y donde los demás no acaban de tener definido su papel, caso de que lo tengan. No podemos olvidar que hablamos de la visión de empresas que lideran todo el proceso de digitalización y tecnificación y que se mueven en los sectores que lideran el cambio. Esto sesga, sin duda, los resultados, pero tampoco se puede desdeñar que son esas empresas las que impulsan una comunicación que ve esos cambios como inevitables, además de deseables, y que en definitiva contribuyen primariamente a construir una opinión que termina por asumir estas propuestas como verdades absolutas, más allá de cualquier crítica o del análisis de lo que haya de cierto y lo que pueda ser cuestionable.

Parecería que esas miradas divergentes que se describen, la del grupo de expertos y expertas y la de las grandes empresas, se están refiriendo a la fragmentación, a la brecha; sólo que las personas expertas ponen en primer plano a los y las jóvenes más vulnerables, entendiendo que son la mayoría y generalizando, y la mirada de las empresas tiene dificultades para ir más allá

de esa cohorte, amplia pero minoría, que encaja mejor con su visión proyectada y dispone de unas oportunidades que permiten pensar en un futuro lleno de posibilidades.

Ambos conjuntos de jóvenes son reales. La cuestión que se plantea es que, si de una separación se trata, es crucial conocer dónde se sitúa la mayor parte del colectivo y, sobre todo, qué hacer, qué solución arbitrar, si es que se cree que hay que arbitrar alguna, para no institucionalizar no ya la separación sino la segregación de quienes no puedan sostener el ritmo.

Pues bien, a esas preguntas parecen responder los y las jóvenes cuando, en una muestra *online* que se supone representativa, aunque sin duda tiende a concentrar a los más formados (no olvidemos que es una muestra *online* que, por mucho que se pondere, difícilmente representará adecuadamente a aquéllos con menor formación académica o que pertenezcan a clases sociales más desfavorecidas), se posicionan en las posturas más negativas y pesimistas.

Esa muestra de jóvenes cree mayoritariamente que su futuro es peor que el de sus progenitores, con una diferencia evidente según la clase social: casi seis de cada diez de las clases baja y medio-baja piensan que su futuro será peor, en lo que coinciden sólo cuatro de cada diez de las clases más elevadas. Además, quienes tienen una expectativa positiva son siempre, en todas las clases sociales, una minoría. Esta opinión, mayoritariamente pesimista, se redondea con la opinión expresada por tres de cada cuatro de que se verán en la necesidad de trabajar en lo que sea y, sobre todo, con la de casi siete de cada diez que piensan que es probable que, en los próximos años, tengan que seguir dependiendo de la ayuda familiar.

Los y las jóvenes perciben su futuro de forma pesimista, peor que el de sus progenitores, y marcado por una brecha social aumentada como consecuencia de la crisis económica.

EL FUTURO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

El grupo de expertos y expertas se posiciona casi unánimemente en la proyección de que, impulsado por el sector terciario y más secundariamente por el cuaternario (I+D+I), el empleo juvenil crecerá en los próximos cinco años. Aún más masivamente, esas personas matizan la convicción anterior con su creencia en que la dificultad de acceso al trabajo para los menos capacitados, la exigencia de altas cualificaciones y la penalización del mercado al conjunto de jóvenes por su falta de experiencia, más intensamente a ese colectivo menos preparado, más prescindible y menos eficiente, harán que continúe profundizándose la brecha social y laboral.

Las empresas, por mucho que no hagan explícitas previsiones formales sobre ello, vienen a ratificar indirectamente las opiniones expertas. Opinan mayoritariamente que habrá una mejora en el mercado laboral juvenil por un crecimiento en la *oferta de empleo*¹; pero un empleo sólo

1. Aunque técnicamente es más correcto referirse a la "demanda de trabajo" por parte de las empresas, en este capítulo, para evitar confusiones, se hace referencia a la "oferta de trabajo", expresión de uso más coloquial para referirnos a los puestos de trabajo que tienen las empresas vacantes.

asequible a jóvenes con muy alta preparación puesto que se dirige a cubrir necesidades en informática y mantenimiento de sistemas, desarrollo de negocio y cargos referidos al comercio internacional. Llama la atención la ausencia de referencias a ofertas de puestos menos cualificados o no cualificados; esto quizás se explique en parte porque las empresas que constituyen el panel son mayoritariamente grandes empresas bancarias, tecnológicas y de comunicación; pero no es fácil imaginar que esas empresas no precisen también de personal con media o baja calificación, y la falta de referencia a estos puestos pone en evidencia la falta de atención con que se los considera, hasta el punto de no mencionarlos, y el énfasis que la representación colectiva y, más concretamente, la del colectivo de personas ejecutivas de las empresas ponen en la convicción de que el mercado laboral ha cambiado porque la realidad social lo ha hecho, y se avanza aceleradamente por el camino de la tecnificación, con exigencia de capacidades nuevas para desenvolverse en un mundo nuevo. Hay una realidad social que se subraya y se convierte en "la realidad", dejando en sombra o volviendo invisibles a todos esos otros elementos, también reales, que no encajan en el paradigma.

Con lo que ya se lleva dicho no sorprende encontrar que la opinión de los y las jóvenes respecto a su futuro laboral sea mayoritariamente derrotista. Casi la mitad cree que la situación del mercado seguirá igual, muy mala según dicen, e incluso alrededor del 15% cree que empeorará. Por supuesto, una vez más la brecha, esta opinión pesimista, se extrema en los perfiles que se sitúan en las clases sociales bajas o medio-bajas, en los niveles de menor cualificación y, lógicamente, entre quienes están en paro en la actualidad.

Acaso merezca una reflexión el hecho de que hay un grupo de jóvenes, no necesariamente todos y todas con baja cualificación sino, quizás, con una preparación incluso alta pero que se supone poco atractiva para el mercado, que concentran tres circunstancias negativas: han vivido mucho peor el impacto de la crisis, encajan poco en la oferta de empleos de mayor calidad y, probablemente por la conjunción de los dos factores anteriores, parecen haber perdido la esperanza de coger el tren de la integración en la presente dinámica social de desarrollo. Peor situación, menos recursos y más resignación desesperanzada, los tres elementos que consagran y cronifican la brecha sociolaboral creciente.

Evidentemente, esa disociación descrita en la situación, la confianza y las expectativas, atraviesa transversalmente todos los elementos relacionados con el futuro de la contratación: la oferta, la capacitación necesaria, las condiciones contractuales, etc. Frente a todos estos elementos es mucho más pesimista o negativa la visión de las personas jóvenes caracterizadas por ese perfil menos favorecido que describíamos. Y esto pese a que no se puede negar que la proyección de futuro que hacen los y las jóvenes es mejor cuando lo que se contempla son las propias posibilidades y no las del colectivo en su conjunto. Ese fenómeno bien conocido de intentar salvar lo propio y cargar lo negativo sobre los demás, ya sea como individuos o como conjunto, parece presentarse con claridad en una franja etaria, las edades jóvenes, en la que se tiene una amplia perspectiva temporal para confiar en un rescate futuro de las posibilidades.

Lo anterior, ese rescatarse a uno mismo del naufragio, no impide que frente a todas las circunstancias del empleo, el conjunto de jóvenes sostenga opiniones mayoritariamente negativas:

oferta sesgada y limitada a los puestos de trabajo más tecnificados, aumento de las exigencias de conocimientos especializados, énfasis en recursos e instrumentos muy sofisticados, mantenimiento de la precariedad y la inseguridad, degradación de la masa laboral, etc.

Y algo muy significativo: también el hecho de ser mujer supone un factor aparente de agravamiento de las dificultades; un agravamiento que resulta de especial significación en ese estrato de clase social más desfavorecida, con su correlato de menor cualificación.

A este panorama, con el que sustancialmente coinciden, el grupo de personas expertas añade algún matiz, que abunda en la complejidad y conflictividad del horizonte: la oferta de trabajo parcial se incrementará y no por elección de los jóvenes, que se verán obligados a asumirlo en ausencia de otras ofertas; también aumentará el trabajo por cuenta propia, otra vez no por voluntad de unos y unas jóvenes que seguirán prefiriendo con mucho un trabajo por cuenta ajena, al que atribuyen mayor seguridad, sino porque algunas empresas lo exigirán como una condición del compromiso contractual.

Si bien se prevé que la tasa de empleo juvenil aumente, el panel de expertos enfatiza el crecimiento del empleo a tiempo parcial y por cuenta propia, condiciones no precisamente preferidas por los y las jóvenes.

Comentábamos antes que los datos que indirectamente ofrecen las empresas vienen a confirmar el panorama descrito, si bien su relato está desprovisto del carácter de dificultad, de negatividad para los y las jóvenes, presentando más bien un panorama renovado, lógico y hasta esperanzador, en la medida en que habla de un progreso condicionado por el cambio de exigencias y necesidades de una sociedad en rápida evolución, lo que arrastra al mercado de trabajo. Así, se habla de una oferta dirigida a personas con alta cualificación, postgrados o formación profesional de primer nivel, que manejan instrumentos sofisticados (Big Data, Blockchain, programación, análisis estratégicos...), capaces de moverse cómodamente en el ámbito internacional; incluso para puestos intermedios aumenta la exigencia de manejo de idiomas y de instrumentos informáticos y especializados.

Podría argumentarse que es lógico y necesario que las empresas adapten sus demandas y, por ende, las características de su oferta laboral, a lo que entienden que es la exigencia de futuro. En todo caso, ante la evidencia de ese gran grupo de personas que tienen serias dificultades en estos momentos para adaptarse e incorporarse a la dinámica descrita, cabe preguntar, no ya a las empresas sino a todo el cuerpo social, qué hacer con ese colectivo. No se trata sólo de preparar para el futuro a las nuevas generaciones; también hay que decidir si es preciso dejar en el aparcadero de la historia a todas las personas dudosamente capacitadas para el cambio, si hay que renunciar a tratar de minimizar en lo posible el número de excluidos y excluidas.

Profundizando en la tipología del mercado laboral del inmediato futuro, el panel experto apunta en primer lugar a la iniciativa privada como motor de la posible creación de empleo, en una modalidad mayoritariamente definida por la precariedad, y explicita su falta de confianza en la recuperación de la oferta pública.

Las miradas de expertos y empresas coinciden en que se priorizará la contratación de jóvenes altamente preparados, y que aumentará la eventualidad y las becas y contratos en prácticas.

Más allá de esto, no se cree que vaya a proponerse un salario mínimo juvenil, diferente del de la población general de empleados; tampoco se confía en un aumento sustancial de este último. Hay consenso respecto a que seguirán existiendo las segmentaciones contractuales y no se piensa que vayan a disminuir las condiciones generalizadas de eventualidad, contrato por obra y servicio y otros; ya apuntábamos la opinión de que se extendería la oferta de trabajo a tiempo parcial.

Este grupo de personas expertas también cree que se multiplicarán los contratos de formación y aprendizaje, que serán utilizados por las empresas de trabajo temporal y se ampliarán sin restricciones, incluyendo a personas más allá de los límites de edad actuales. Igual dinámica se aplicará a los contratos de prácticas.

Por su parte, las empresas señalan que su oferta de trabajo se materializará mayoritariamente en contratos temporales a jornada completa y en becas y contratos en prácticas, siendo muy escasos los contratos indefinidos, de cualquier condición, y los contratos a tiempo parcial. Cabe llamar la atención sobre el hecho de que al señalar estas modalidades contractuales las empresas están pensando en ese personal de alta cualificación que demandan. Esta observación es pertinente al considerar la divergencia entre expertos y empresas al hablar de contratos a tiempo parcial, una divergencia que en buena parte se puede explicar si se está considerando poblaciones distintas: así como ya describíamos a quiénes se refieren las empresas cuando piensan en contratar (siempre entendiendo que hablamos de un sector de grandes empresas, muy tecnificadas), es posible que los expertos tengan en mente un conjunto juvenil en el que resulta mayoritario el segmento desfavorecido, en el que ese grupo de jóvenes de preparación privilegiada es una minoría, más o menos amplia pero minoría.

No hay que insistir en que hombres y mujeres jóvenes, conscientes de esta situación, sabedores del futuro que para ellos y ellas imagina el colectivo social, se expresan con desconfianza y una cierta desesperanza sobre ese futuro; visiones pesimistas extremadas, como ya se ha dicho repetidamente, en los colectivos más vulnerables.

Ante esta situación, las estrategias que imaginan para salir adelante son las que dependen de otros (ayudas oficiales y de las redes de apoyo, familia o amigos) o las que creen que puede aumentar sus posibilidades: la insistencia en la formación.

Los y las jóvenes demandan ayudas oficiales para el empleo pero confían sobre todo en sus redes de apoyo.

LA FORMACIÓN NECESARIA

Existe bastante unidad de criterio entre jóvenes, expertos y empresas sobre la enorme importancia de la formación para el logro de la inclusión laboral, aunque sea por razones distintas y con énfasis diferenciados.

De entrada, las personas de las edades que nos ocupan, ante la evidencia de las dificultades para su encaje laboral, sabiendo que, si lo consiguen, pueden tardar en encontrar un trabajo más o menos continuado, creen que deberán pasar más tiempo estudiando o preparándose. En este sentido, esa etapa prolongada de capacitación, por mucho que sea algo que aumente las posibilidades de empleo, se vive más bien como la única alternativa razonable para evitar esa estigmatizada situación del desempleo coincidente con la ausencia simultánea de cualquier fórmula de capacitación, lo que mediáticamente se define con el tópico "nini". La otra alternativa, el emprendimiento, es algo que pocos y pocas jóvenes practican y aún menos de-

Entre los y las jóvenes se desconfía del énfasis en el emprendimiento: manipulación interesada ("falsos autónomos"), incertidumbre, dificultades burocráticas...

sean. Pese al clima de estimulación voluntariosa, y según algunos un tanto cinica, de las iniciativas personales proactivas, pese a los análisis que en ocasiones adquieren casi las características de "empleo ficción", los jóvenes están muy lejos de asumir la necesidad o la utilidad de emprender. La inmensa mayoría se pronuncia por la estabilidad y la seguridad de un trabajo por cuenta ajena, y son

pocos, al margen de esa categoría de "falso autónomo" que parece pensada más en beneficio de las empresas que como salida para las personas que buscan empleo, los que se lanzan por un camino, el de la promoción autónoma del empleo, que ven incierto, lleno de dificultades burocráticas, casi imposible de abordar financieramente, y para el que no se sienten con la capacidad necesaria; que, además, se aleja mucho de lo que por tradición cultural les resulta deseable. El emprendimiento sigue siendo una asignatura pendiente en España; una asignatura que no se aprobará con meras exhortaciones sino que precisa de un conjunto de acciones planificadas de sensibilización, formación, agilización burocrática, flexibilización normativa, apoyo financiero, etc.

Ante esta situación los jóvenes tienden a seguir preparándose ("algo que hay que hacer y quizás sirva") pero no todos ni con las mismas actitudes. Esa cohorte amplia, que está viviendo las consecuencias más duras de la crisis, con desempleo, precariedad y salarios insuficientes, y que las vive desde la resignación y la desesperanza, confía poco en su capacidad de recuperación y se vive con la condena de depender de otros, de las políticas de restitución, del apoyo solidario o del simple azar. Así, no confía en el resultado positivo de la formación, para la que por otra parte siente que tiene una base absolutamente insuficiente. Para este grupo, la continuidad de la formación está desprovista de su carácter ilusionante y se convierte en un mero trámite ocupacional, algo a lo que es fácil renunciar. Otro aspecto de la realidad que obliga al planteamiento colectivo de cómo incorporar a este grupo social a un proceso de recuperación que nos atañe a todos. Un planteamiento que apela directamente a los dilemas éticos, morales y políticos; a la ideología.

Quienes viven las consecuencias más duras de la crisis perciben la formación como "trámite ocupacional" sin confiar en los resultados. Aquellos jóvenes mejor posicionados valoran la formación superespecializada y tecnológica, mientras degradan la mera formación de posgrado.

El otro grupo de personas jóvenes, con mayor representación de las clases altas o medio-altas, con más nivel académico, se plantea una estrategia formativa en la que dominan los procesos de educación formal, básicamente la formación universitaria de postgrado y los ciclos superiores de Formación Profesional. Es significativo que entre los y las jóvenes parece que ha perdido peso la convicción, muy dominante en los años anteriores, de que una formación de postgrado, doctorado, máster, etc., era una garantía de empleabilidad. Quizás tenga que ver con esto la extensión exagerada y un cierto hartazgo de esas titulaciones, y la percepción de que las empresas siguen valorándolas pero sin anteponerlas a cualquier otra consideración ni a cualquier otra fórmula de preparación. Son los aspectos técnicos, de análisis y programación, de desarrollo estratégico, de marketing, los que las empresas solicitan ante todo, adquiridos o garantizados; la formación superior sigue siendo una ventaja competitiva clara, pero siempre que se refiera a esas cuestiones o a otras similares. De ahí que también crezca la reivindicación y la valoración de la formación profesional, sobre todo de ciclos superiores. Un tipo de formación que los jóvenes ven como una circunstancia que puede beneficiar a más sujetos del colectivo, mientras que las empresas, cuyos objetivos parecen apuntar más a las cualificaciones de excelencia, lo ven más bien como un complemento de la formación universitaria, algo útil para los cuadros medios.

En todo caso, la extensión y mejora de la formación sigue siendo reclamada por todos, aunque cada cual matice sus prioridades. Las empresas afirman que tienen dificultades para cubrir los puestos más tecnificados y especializados, el grupo de expertos subraya la necesidad absoluta de ampliar y mejorar la Formación Profesional y lo reivindica como exigencia prioritaria, y los y las jóvenes, al menos quienes confían en salvar su futuro, se aferran a la formación como una condición de posibilidad para su acceso al trabajo y para su progreso.

Otra cosa es que, al menos en este momento, el campo de juego de las posibilidades es francamente estrecho y lo que se pide, lo que la representación social consagra, parece concentrado en un espectro muy reducido de alternativas. Cuando se otea el horizonte de futuro, las potenciales oportunidades, parece imaginarse un mundo en el que el juego de la información y contrainformación, la robotización, la digitalización, el manejo de redes y otros sectores anejos, parecen monopolizar el espectro de la empleabilidad; ante la confusión miope sobre lo que viene todos se sienten cómodos limitando el desarrollo futuro al sota/caballo/rey de los estereotipos más trillados. Los nichos de trabajo, las necesidades laborales del futuro, sus contenidos y sus formas, son algo a descubrir y que no puede liquidarse con tópicos simplistas.

Al margen de los contenidos y exigencias de la formación, se encuentra un acuerdo bastante generalizado sobre determinadas cuestiones accesorias o instrumentales: debería extenderse la formación temporal en el extranjero, es preciso replantear una educación básica que en modo alguno prepara o facilita la capacitación posterior para el empleo, deben extenderse las fórmulas de prácticas no laborales en empresas, tiene que mejorarse la comunicación y colaboración entre las distintas administraciones, de los sectores de trabajo y educación básicamente, debe aumentar la implicación del tejido empresarial, etc., etc. Con las eternas cuestiones sobrevolando todas las estrategias: a quiénes formamos y para qué los formamos.

No es extraño que hombres y mujeres jóvenes no encuentren el modo de conciliar esa imagen de futuro fantaseada de personas hipertecnificadas, organizadoras y gestoras de un mundo en el que la globalización y la comunicación hacen desaparecer las fronteras, con la realidad presente de precariedad, insuficiencia económica, inseguridad y riesgo de marginación, que amenaza o castiga a muchos y muchas. Al final, la pregunta urgente y trascendente en estos momentos vuelve a ser: “un mundo futuro ¿para quiénes?”

LOS APOYOS QUE SE SOLICITAN

Ante la situación descrita, expertos y expertas defienden con claridad la obligación de arbitrar medidas de apoyo para revertir o paliar las situaciones más penosas, y no dudan de que se intentará en los próximos años. Fundamentalmente en dos líneas estratégicas: los estímulos para facilitar la contratación y los avances en las políticas de formación práctica, con la colaboración de empresas y administraciones.

En el primer aspecto, las personas que integran el panel del estudio Delphi se muestran convencidas de que se mantendrán, incrementando los plazos temporales para el disfrute de los beneficios, los estímulos fiscales y financieros para la contratación de jóvenes, sobre todo en las empresas de menos de cincuenta trabajadores. La agilización de estos beneficios se cree que conlleva una necesaria unificación de la diversidad de formas y modelos de contrato que en estos momentos complica innecesariamente la situación y lastra la eficacia y la eficiencia de las medidas.

Se prevén mejoras en los estímulos a la contratación, las becas y prácticas, y la colaboración entre empresas y administración.

Obviamente las empresas también se muestran partidarias de estos estímulos e incluso los y las jóvenes, pese a la desconfianza global en la eficacia de cualquier medida, parecen haber incorporado en su imaginario estos estímulos financieros a la contratación como recursos obligados en cualquier estrategia de apoyo.

En la otra dimensión señalada, más allá del énfasis puesto en la Formación Profesional, los expertos subrayan la necesidad de las prácticas en las empresas; prácticas no laborales, becadas o no, que con el concurso de las administraciones pueden significar no sólo una optimización de la formación de las personas jóvenes sino también una forma privilegiada de acceso a la laboral. Evidentemente estas fórmulas tienen que estar claramente diferenciadas de los contratos en prácticas, que en principio tendrían unos objetivos distintos y una regulación específica y diferencial.

Las empresas parecen entender como deseable y razonable esta línea de acción y hablan, las grandes empresas, de su compromiso con la tarea. También los jóvenes perciben la necesidad de la estrategia, sin que eso signifique ningún cambio en su profunda desconfianza de la voluntad política y de la eficacia de las medidas. Esta desafección es una muestra más del desa-

pego institucional que se ha instalado en la juventud en los últimos años, que ha modificado sustancialmente el mapa sociopolítico y que se refiere al conjunto de las instituciones pero muy especialmente a los órganos y a los agentes de participación política.

Aunque resulta obvio que una situación laboral como la descrita no puede ser revertida sin el concurso de todos, administraciones, empresas, sociedad civil, sindicatos, etc., la creencia en la ineficacia o la parálisis político-institucional ofrece la coartada perfecta para la inacción. Nada tan socorrido como refugiarse en la falta de apoyos políticos (financieros, legislativos, reglamentarios, de control...) para justificar la pasividad; tanto más cuanto más cierto y evidente sea el señalamiento.

Por eso, prioritariamente desde el colectivo experto, se reclaman a las administraciones no sólo apoyos financieros sino la construcción de un contexto que garantice la eficacia de las medidas e impida las desviaciones perversas de las mismas. En el ámbito legislativo, la unificación de las fórmulas de estímulo para las contrataciones, la separación nítida de las prácticas no laborales y los contratos en prácticas, la promoción de un estatuto para las personas becarias (obligaciones y derechos de empresas y alumnado en prácticas), la regulación de la colaboración interadministrativa entre los sectores de educación y trabajo, etc., etc. En la línea del control se confía en que no sólo se reglamentarán las posibilidades y límites de cada una de estas estrategias sino que se reforzarán las medidas y recursos de seguimiento, para evitar el mal uso que se piensa que en las actualidad se hace de muchos de estos beneficios: abuso en los contratos, utilización perversa de las prácticas, falsos autónomos, etc. La falta de estas garantías y la percepción, por subjetiva que sea, de la misma, redundará en esa desafección institucional de la que hablábamos y socava profundamente la representación social que hombres y mujeres jóvenes tienen de su futuro, de su proyecto de vida y de sus posibilidades de ser agentes activos y participantes en una sociedad que, hoy por hoy, no acaban de creer que sea de todos y para todos.

Se reclaman medidas de control que impidan el mal uso de las ayudas a la contratación y formación.

BIBLIOGRAFÍA

Escudero, R. (ed.) (2016). *Jóvenes y empleo. Una mirada desde el Derecho, la Sociología y la Economía*. Madrid: FAD.

Megías Quirós, I. y Ballesteros Guerra, J.C. (2016). *Jóvenes y empleo, desde su propia mirada*. Madrid: FAD.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Publicado en BOE núm. 255, de 24/10/2015.

Sánchez Sanz, M. y Megías Quirós, I. (2016). *Jóvenes y empleo. Principales indicadores*. Madrid: FAD.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Estadísticas*. www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/index.html

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven del Plan Nacional de Reformas 2013/2016*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

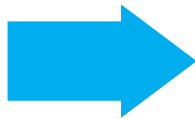
ANEXOS

ANEXO 1. RESULTADOS DEL PRIMER Y SEGUNDO CUESTIONARIO

¿CÓMO LEER LOS RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS?

PRIMER CUESTIONARIO (C1)

CONSENSO (C1)

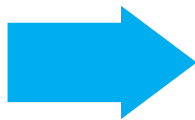


Ítems que alcanzaron un consenso alto (+75%) en las opciones de respuesta dicotómica (SI / NO) en el Primer Cuestionario (C1).

En las tablas siguientes, estos ítems aparecen en **negrita**.

SEGUNDO CUESTIONARIO (C2)

CONSENSO (C2)



Ítems que alcanzaron un consenso alto (+50%) en las opciones de respuesta de niveles de acuerdo en una escala 1 a 5: en desacuerdo (1+2); acuerdo (4+5).

En las tablas siguientes, estos ítems aparecen en **negrita azul**.

El resto de ítems no alcanzaron niveles de consenso mínimos.

Los resultados se muestran en porcentajes y están ajustados al número de respuestas (N) válidas en cada pregunta.

PREGUNTAS	C 1			C 2				
	N	% Sí	% No		N	1+2	3	4+5
1. CUESTIONES GENERALES Y PERCEPCIÓN								
P1 España, a nivel general, habrá mejorado su situación económica	72	90,3	9,7					
P2 Aumentará la brecha social entre personas y grupos sociales	72	84,7	15,3					
P3 El sector primario o agropecuario funcionará como motor de la economía	71	2,8	97,2					
P4 El sector secundario o industrial funcionará como motor de la economía	70	22,9	77,1					
P5 El sector terciario o servicios funcionará como motor de la economía	72	93,1	6,9					
P6 El sector cuaternario (I+D+I) funcionará como motor de la economía	62	30,6	69,4	P1	61	19,7	24,6	55,7
P7 Mejorarán las expectativas de la sociedad respecto a la situación laboral del país	69	72,5	27,5	P2	63	11,1	36,5	52,4
P8 Mejorarán las expectativas de la sociedad respecto a la situación laboral de la población joven	72	62,5	37,5	P3	63	17,5	41,3	41,3
P9 Mejorarán las expectativas de la población juvenil respecto a la situación y el futuro laboral del país en general	70	58,6	41,4	P4	63	25,4	39,7	34,9
P10 Mejorarán las expectativas de la población juvenil respecto a su situación y futuro laboral	69	55,1	44,9	P5	63	22,2	47,6	30,2
Mejorará la confianza de la sociedad en que en el futuro mejore la calidad de vida:								
P11 De la sociedad en su conjunto	70	64,3	35,7	P6	63	12,7	33,3	54,0
P12 De la población joven en particular	67	52,2	47,8	P7	63	19,0	54,0	27,0
Mejorará la confianza de la población juvenil en que en el futuro mejore la calidad de vida:								
P13 De la sociedad en su conjunto	70	60,0	40,0	P8	63	20,6	36,5	42,9
P14 De sus propias realidades	68	51,5	48,5	P9	63	22,2	52,4	25,4

PREGUNTAS	C 1			C 2				
	N	% Sí	% No		N	1+2	3	4+5
1. CUESTIONES GENERALES Y PERCEPCIÓN (continuación)								
P15 Aumentará el interés y la movilización política de la población juvenil	70	50,0	50,0	P10	63	28,6	30,2	41,3
P16 Aumentará el interés político por las necesidades y demandas de la población juvenil	69	58,0	42,0	P11	63	28,6	33,3	38,1
P17 Se adelantarán los procesos de emancipación residencial de los y las jóvenes:	66	53,0	47,0					
P18 Por la salida al extranjero	68	66,2	33,8	P12	63	20,6	30,2	49,2
P19 Por la movilidad autonómica por estudios o trabajo	68	47,1	52,9	P13	63	36,5	34,9	28,6
P20 Por la reactivación del mercado laboral y el incremento de la empleabilidad juvenil	69	47,8	52,2	P14	63	33,3	38,1	28,6
P21 Por el abaratamiento del mercado de venta y alquiler de la vivienda	70	12,9	87,1					
P22 El consumo de ocio juvenil fuera de casa, disminuirá:	66	37,9	62,1					
P23 Por disponer de menos ingresos	72	40,3	59,7	P15	63	50,8	25,4	23,8
P24 Por disponer de menos tiempo libre (por estudios, trabajo...)	70	20,0	80,0					
P25 Por un cambio de costumbres	63	25,4	74,6	P16	63	48,3	25,0	26,7
P26 El consumo de ocio juvenil fuera de casa, aumentará:	65	40,0	60,0					
P27 Por disponer de más ingresos	67	22,4	77,6	P17	63	54,0	23,8	22,2
P28 Por disponer de más tiempo libre (por estudios, trabajo...)	66	25,8	74,2	P18	63	50,8	33,3	15,9
P29 Por un cambio de costumbres	60	30,0	70,0	P19	60	35,0	36,7	28,3

PREGUNTAS	C 1			C 2				
	N	% Sí	% No		N	1+2	3	4+5
2. EMPLEO Y POBLACIÓN GENERAL								
P30 Las condiciones laborales generales (contratos, salarios, beneficios...) empeorarán	68	51,5	48,5	P20	63	27,0	28,6	44,4
P31 Las distintas oportunidades laborales, según formación y nivel académico, aumentarán la brecha y las diferencias entre las personas y los grupos sociales	74	91,9	8,1					
El acceso al empleo para las personas más formadas:								
P32 Será más fácil	73	82,2	17,8					
P33 Será de más calidad	71	50,7	49,3	P21	63	20,6	31,7	47,6
P34 Quienes sólo tengan una formación básica, tendrán graves dificultades para encontrar empleo	73	93,2	6,8					
P35 La empleabilidad de los trabajadores con títulos de FP, aumentará	68	95,6	4,4					
P36 La empleabilidad de los trabajadores con títulos universitarios, aumentará	66	71,2	28,8	P22	63	22,2	30,2	47,6
P37 Se habrá recuperado el sector público en la creación de empleo	65	44,6	55,4	P23	63	27,0	30,2	42,9
P38 El sector privado habrá conseguido mejorar la creación de empleo	70	77,1	22,9	P24	63	14,3	33,3	52,4
P39 El desempleo juvenil, en cifras absolutas, descenderá	71	83,1	16,9					

PREGUNTAS	C 1			C 2				
	N	% Sí	% No		N	1+2	3	4+5
3. EMPLEO Y POBLACIÓN JUVENIL								
Aumentará la oferta de empleo para la población juvenil desde:								
P40 El sector primario o agropecuario	69	8,7	91,3					
P41 El sector secundario o industrial	67	46,3	53,7	P25	63	42,9	34,9	22,2
P42 El sector terciario o servicios	73	95,9	4,1					
P43 El sector cuaternario (I+D+I)	71	63,4	36,6	P26	63	15,9	17,5	66,7
P44 La emigración de los y las jóvenes, por necesidades laborales, aumentará	67	62,7	37,3	P27	63	20,6	25,4	54,0
P45 La movilidad interautonómica de los y las jóvenes, por cuestiones laborales, aumentará	70	72,9	27,1	P28	63	15,9	33,3	50,8
P46 La brecha de género entre la población juvenil en relación con el empleo, disminuirá	64	70,3	29,7	P29	63	23,8	28,6	47,6
P47 El mercado de trabajo siempre penalizará con los empleos de peor calidad a la población juvenil por no tener experiencia laboral	70	78,6	21,4	P30	63	23,8	12,7	63,5
P48 La brecha social y las diferencias entre personas jóvenes aumentarán porque el mercado laboral discriminará cada vez más entre jóvenes con o sin formación cualificada	72	97,2	2,8					
P49 Los y las jóvenes que sólo tengan una formación básica, tendrán graves dificultades para encontrar empleo	73	94,5	5,5					

PREGUNTAS	C 1			C 2				
	N	% Sí	% No		N	1+2	3	4+5
3. EMPLEO Y POBLACIÓN JUVENIL (continuación)								
P50 Las becas seguirán siendo la principal vía de integración laboral de la población joven con estudios superiores	64	65,6	34,4	P31	63	15,9	270	571
P51 La temporalidad seguirá siendo la principal vía de acceso laboral de la población joven	73	98,6	1,4					
P52 El número de contratos a tiempo parcial aplicados a la población juvenil aumentará:	73	87,7	12,3					
P53 Porque no habrá otras ofertas	64	78,1	21,9	P32	63	270	175	55,6
P54 Porque la población juvenil lo preferirá	69	10,1	89,9					
P55 La iniciativa, la proactividad, el emprendimiento de los y las jóvenes para encontrar empleo tendrá cada vez mayor relevancia:	70	78,6	21,4	P33	63	11,1	15,9	73,0
P56 Por las medidas de apoyo al emprendimiento	69	29,0	71,0	P34	63	47,6	34,9	175
P57 Porque las posturas, actitudes y planes de los y las jóvenes irán en esa dirección	67	67,2	32,8	P35	63	15,9	270	571
P58 El trabajo autónomo entre la población juvenil aumentará:	73	76,7	23,3					
P59 Porque sea la única alternativa práctica	73	60,3	39,7	P36	63	25,4	270	476
P60 Porque las empresas les impongan dicha modalidad de trabajo para contratar sus servicios	70	81,4	18,6					

PREGUNTAS	C 1			C 2				
	N	% Sí	% No		N	1+2	3	4+5
4. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO								
P61 Las estrategias de fomento del empleo que conectan el sistema formativo y el productivo, se incrementarán	71	87,3	12,7					
P62 La coordinación entre las diferentes administraciones (laborales y educativas) implicadas en el control de la formación será ineficiente	64	79,7	20,3	P37	63	25,4	30,2	44,4
P63 El número de jóvenes que realicen parte de su currículo educativo en el extranjero, aumentará:	70	95,7	4,3					
P64 Por preferencias personales	71	73,2	26,8	P38	63	12,7	23,8	63,5
P65 Por exigencias del mercado laboral	71	91,5	8,5					
P66 La población juvenil estará más tiempo estudiando o preparándose porque le costará encontrar trabajo	72	79,2	20,8					
P67 La población juvenil tardará más en incorporarse al mercado laboral porque preferirá seguir formándose	69	52,2	47,8	P39	63	19,0	30,2	50,8
P68 La percepción social de los estudios de FP seguirá siendo negativa, y eso reducirá la demanda de los mismos	64	20,3	79,7	P40	63	50,8	17,5	31,7
P69 Aumentará el número de alumnos y alumnas que estudien FP reglada (la que se imparte dentro del Sistema Educativo)	67	91,0	9,0					
P70 La población juvenil con grados universitarios complementará su formación con algún tipo de posgrado:	74	98,6	1,4					
P71 Por preferencias personales	71	43,7	56,3	P41	63	12,7	12,7	74,6
P72 Por exigencias del mercado laboral	73	97,3	2,7					

PREGUNTAS	C 1			C 2				
	N	% Sí	% No		N	1+2	3	4+5
4. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (continuación)								
P73 Las políticas activas serán un instrumento eficaz para promover el empleo joven*	72	58,3	41,7					
P74 El papel de las prácticas no laborales como mecanismo eficaz de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, se revalorizará	67	73,1	26,9	P42	63	19,0	23,8	57,1
P75 Aumentará la oferta de prácticas no laborales:	66	90,9	9,1					
P76 Porque aumentará su calidad	64	26,6	73,4					
P77 Porque cumplirán mejor su función formativa	63	57,1	42,9	P43	60	25,0	30,0	45,0
P78 Porque se controlará mejor el uso y abuso indebido de las mismas	63	55,6	44,4	P44	62	25,8	29,0	45,2
P79 El contrato con vinculación formativa a tiempo parcial, se derogará:	56	35,7	64,3	P45	50	44,0	24,0	32,0
P80 Porque resulta incompatible cumplir con la finalidad formativa, con un número de horas laborales reducido	53	32,1	67,9	P46	54	46,3	20,4	33,3
P81 Por existir otras modalidades contractuales técnicamente más adecuadas para el cumplimiento de sus objetivos formativos	57	52,6	47,4	P47	53	34,0	18,9	47,2
P82 Los incentivos económicos a empresas dirigidos exclusivamente a potenciar la contratación, se unificarán para reducir las modalidades existentes (y simplificar así la contratación para las empresas)	59	66,1	33,9	P48	60	13,3	20,0	66,7
P83 Las empresas se beneficiarán de los incentivos económicos, destinados a potenciar la contratación, por periodos de tiempo más largos que en actualidad	63	58,7	41,3	P49	60	28,3	20,0	51,7

* Entre las políticas activas destaca el desarrollo de medidas que se encargan de formar a los trabajadores, promoviendo y fomentando el empleo, y mejorando los canales de intermediación y orientación.

PREGUNTAS	C 1			C 2				
	N	% Sí	% No		N	1+2	3	4+5
5. AYUDAS Y TIPOS DE CONTRATOS								
P84 España desarrollará políticas públicas que mejoren la estabilidad laboral de la población juvenil	68	47,1	52,9	P50	63	34,9	27,0	38,1
P85 Se fomentará la inversión pública en sectores con capacidad de generar empleo para la población juvenil:	69	53,6	46,4	P51	63	36,5	20,6	42,9
P86 Para aumentar el número de empleos	69	58,0	42,0	P52	63	28,6	22,2	49,2
P87 Para crear empleo de mejor calidad	64	32,8	67,2	P53	63	47,6	30,2	22,2
P88 El salario mínimo será alto con respecto al salario medio	71	33,8	66,2	P54	63	58,7	20,6	20,6
P89 Porque subirá el salario mínimo	72	26,4	73,6	P55	63	54,0	22,2	23,8
P90 Porque bajará el salario medio	70	41,4	58,6	P56	63	34,9	22,2	42,9
P91 Se creará un salario mínimo de la población joven distinto al del resto de la población	64	20,3	79,7	P57	63	61,9	14,3	23,8
Respecto a los trabajadores temporales e indefinidos...								
P92 Se reducirán las diferencias en las condiciones contractuales (y costes) entre unos y otros	72	55,6	44,4	P58	63	39,7	19,0	41,3
P93 Desaparecerá la segmentación, porque existirá una sola modalidad contractual	69	17,4	82,6					
P94 La reducción o desaparición de la segmentación fomentará la creación del empleo juvenil	65	32,3	67,7	P59	63	44,4	38,1	17,5
P95 Se reducirá el número de contratos eventuales (obra y servicio y otros) para la población juvenil	69	15,9	84,1					
P96 Se incentivará la contratación a tiempo parcial de carácter indefinido	67	80,6	19,4	P60	63	20,6	20,6	58,7
P97 Porque aumentará el número de trabajadores que así lo deseen	72	31,9	68,1	P61	63	65,1	19,0	15,9

PREGUNTAS	C 1			C 2				
	N	% Sí	% No		N	1+2	3	4+5
5. AYUDAS Y TIPOS DE CONTRATOS (continuación)								
P98 Porque será del interés de las empresas	73	72,6	27,4	P62	63	20,6	15,9	63,5
P99 Se promocionarán las jornadas a tiempo parcial	72	87,5	12,5					
P100 Porque posibilitará la compatibilidad del empleo y el estudio	70	51,4	48,6	P63	63	49,2	19,0	31,7
P101 Porque fomentará la creación de empleo juvenil	71	60,6	39,4	P64	63	30,2	25,4	44,4
P102 Las bonificaciones o reducciones de cuotas a la Seguridad Social por contratación estable para jóvenes facilitarán la contratación*	70	58,6	41,4	P65	63	28,6	31,7	39,7
P103 Se generalizará una tarifa plana en el Régimen Especial de Autónomos para la población joven	62	66,1	33,9	P66	56	25,0	19,6	55,4
P104 Esa tarifa fomentará el aumento del trabajo autónomo entre la población juvenil	60	48,3	51,7	P67	57	33,3	24,6	42,1
P105 El contrato indefinido de apoyo a emprendedores será más frecuente en la inserción laboral juvenil	56	46,4	53,6	P68	57	33,3	29,8	36,8
P106 El contrato indefinido de apoyo a emprendedores, desaparecerá	53	52,8	47,2	P69	56	41,1	26,8	32,1
P107 Porque descenderá la tasa de desempleo	54	22,2	77,8	P70	55	56,4	21,8	21,8
P108 Porque se comprobará la ineficiencia de dicho contrato	54	63,0	37,0	P71	55	30,9	25,5	43,6
P109 Se reformará la figura del contrato de primer empleo joven	61	77,0	23,0	P72	55	12,7	30,9	56,4
P110 Para mejorar la empleabilidad de la población juvenil	63	68,3	31,7	P73	56	19,6	30,4	50,0

* Incentivo de la contratación de jóvenes a través de una reducción de las cuotas que ha de pagar el empresario a la Seguridad Social, durante un período limitado de tiempo.

PREGUNTAS	C 1			C 2				
	N	% Sí	% No		N	1+2	3	4+5

5. AYUDAS Y TIPOS DE CONTRATOS (continuación)

P111 Para mejorar la experiencia profesional de la población juvenil	63	57,1	42,9	P74	55	21,8	23,6	54,5
P112 El contrato de primer empleo joven se eliminará	57	31,6	68,4	P75	56	64,3	17,9	17,9
P113 El descenso de la tasa de desempleo será el motivo de dicha eliminación	58	17,2	82,8	P76	55	74,5	18,2	7,3
P114 Los contratos sujetos a beneficios para apoyar la contratación de jóvenes en las empresas de menos de 50 trabajadores* se unificarán en una sola modalidad contractual:	55	34,5	65,5	P77	58	36,2	32,8	31,0
P115 De carácter indefinido	54	25,9	74,1	P78	58	39,7	29,3	31,0
P116 A jornada completa	54	16,7	83,3	P79	58	48,3	27,6	24,1
P117 Que deberá mantenerse, como mínimo, durante tres años**	54	46,3	53,7	P80	58	25,9	37,9	36,2
P118 Aumentarán los contratos de formación y aprendizaje	72	87,5	12,5					
P119 Aumentarán los contratos de prácticas	73	90,4	9,6					
P120 La transformación de contratos de formación y aprendizaje en contratos indefinidos, aumentará	65	44,6	55,4	P81	63	31,7	22,2	46,0
P121 La transformación de contratos en prácticas en contratos indefinidos, aumentará	69	46,4	53,6	P82	63	27,0	31,7	41,3
P122 La edad del trabajador joven destinatario del contrato para la formación y el aprendizaje aumentará, sin restricciones, hasta los 30 años***	66	75,8	24,2	P83	63	27,0	22,2	50,8

* Empresas consideradas como motor de generación de empleo en España.

** El empresario ha de mantener el contrato el período de tres años si quiere tener derecho a los incentivos fiscales y de SS.

*** Actualmente, este tope máximo de edad, se supedita a que la tasa de desempleo se sitúe por encima del 15%.

PREGUNTAS	C 1			C 2				
	N	% Sí	% No		N	1+2	3	4+5
5. AYUDAS Y TIPOS DE CONTRATOS (continuación)								
P123 Aumentará la utilización de los contratos de formación y aprendizaje por parte de las empresas de trabajo temporal	67	86,6	13,4					
P124 Aumentará el uso perverso de las prácticas no laborales que encubren contratos de trabajo	67	73,1	26,9	P84	63	31,7	22,2	46,0
P125 Disminuirá el uso perverso de las prácticas no laborales que encubren contratos de trabajo	65	30,8	69,2	P85	63	52,4	22,2	25,4
P126 Aumentará el número de prácticas no laborales integradas en planes educativos	68	89,7	10,3					
P127 La integración real de las prácticas no laborales en los centros de trabajo, aumentará	67	82,1	17,9					
P128 Será más frecuente el paso, en una empresa, de la práctica laboral a un contrato de trabajo	67	71,6	28,4	P86	63	19,0	31,7	49,2
P129 El contrato en prácticas laborales seguirá teniendo las mismas limitaciones de formalización que en la actualidad*	57	66,7	33,3	P87	56	25,0	30,4	44,6
P130 La concatenación de contratos en prácticas resultará una práctica habitual	67	59,7	40,3	P88	63	34,9	28,6	36,5
P131 El uso y abuso de las becas limitará el impacto positivo de los apoyos a la contratación**	67	73,1	26,9	P89	63	30,2	22,2	47,6

* En estos momentos sólo es posible formalizarlo si la titulación que lo habilita se ha obtenido en un plazo que no supere los cinco años desde su terminación o siete años en el caso de las personas con discapacidad.

** Bonificaciones y modalidades contractuales específicas para los y las jóvenes.

PREGUNTAS	C 1			C 2				
	N	% Sí	% No		N	1+2	3	4+5
6. NORMAS DE VIGILANCIA Y CONTROL								
P132 Habrán cambios legislativos que regulen la realización de prácticas no laborales para favorecer su buen uso	66	78,8	21,2	P90	63	20,6	14,3	65,1
Esos cambios legislativos en dichas prácticas supondrán:								
P133 La aprobación de un estatuto del becario en prácticas	59	66,1	33,9	P91	61	23,0	14,8	62,3
P134 La definición de las obligaciones de las entidades o empresas convocantes de las becas	64	78,1	21,9					
P135 El alivio de la precariedad que sufren las personas becadas	63	46,0	54,0	P92	62	30,6	24,2	45,2
P136 El aumento de la protección dispensada por la Seguridad Social a esas personas	63	61,9	38,1	P93	62	22,6	22,6	54,8
La Unión Europea se implicará más y de modo más contundente...								
P137 En la promoción de las prácticas no laborales de calidad	67	67,2	32,8	P94	63	22,2	15,9	61,9
P138 En el control de las prácticas fraudulentas en ese campo	67	56,7	43,3	P95	63	25,4	20,6	54,0
P139 Mejorará la diferenciación entre los contratos (de prácticas y de formación y aprendizaje) frente a las prácticas no laborales	65	67,7	32,3					
P140 Porque se clarificará la legislación al respecto	63	60,3	39,7	P96	63	22,2	27,0	50,8
P141 Porque los tribunales articularán criterios interpretativos más claros	60	48,3	51,7	P97	56	25,0	32,1	42,9
P142 Porque la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social será más eficaz	59	45,8	54,2	P98	63	39,7	28,6	31,7

PREGUNTAS	C 1			C 2				
	N	% Sí	% No		N	1+2	3	4+5
6. NORMAS DE VIGILANCIA Y CONTROL (continuación)								
P143 Porque se incrementará el control de los fraudes por parte de los poderes públicos	60	48,3	51,7	P99	62	37,1	25,8	37,1
P144 Porque los Servicios Públicos de Empleo encargados de la colocación se implicarán más en el conocimiento y control	62	43,5	56,5	P100	63	47,6	28,6	23,8
P145 Porque el control de las prácticas no laborales fraudulentas por parte de los sindicatos será mucho más efectivo	58	31,0	69,0	P101	63	50,8	33,3	15,9
P146 La legislación impondrá a los empleadores el deber de informar a los representantes de los trabajadores...	55	63,6	36,4	P102	63	23,8	34,9	41,3
P147 De la existencia de becas y prácticas no laborales en las empresas y Administraciones Públicas	60	65,0	35,0	P103	63	22,2	33,3	44,4
P148 Del número y condiciones de las mismas	58	67,2	32,8					
P149 La legislación impondrá a los empleadores el deber de informar a los funcionarios públicos...	58	56,9	43,1					
P150 De la existencia de becas y prácticas no laborales en las empresas y Administraciones Públicas	61	57,4	42,6					
P151 Del número y condiciones de las mismas	59	55,9	44,1					
P152 Aumentará el control y seguimiento de la adecuación de los contratos...	67	71,6	28,4					
P153 Por parte de la Administración Pública	68	66,2	33,8					
P154 Por parte de las organizaciones sindicales	65	63,1	36,9					
P155 Se facilitará/agilizará la posibilidad de presentar demandas y reclamaciones judiciales por incumplimientos legales	61	54,1	45,9					

ANEXO 2. GLOSARIO DE TÉRMINOS Y CONCEPTOS

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE: Dirigido a jóvenes sin estudios universitarios o de Formación Profesional, a quienes a través de este tipo de contrato —que combina formación “teórica” y práctica—, se les quiere dar una determinada cualificación profesional.

CONTRATO DE PRÁCTICAS: Dirigido a jóvenes que poseen un título superior, bien universitario o bien de Formación Profesional, que lo han obtenido recientemente, y a quienes se les quiere dar una práctica profesional adecuada a sus estudios.

CONTRATO INDEFINIDO DE APOYO A EMPRENDEDORES: Modalidad contractual nacida con la crisis, dirigida a empresas pequeñas de menos de 50 trabajadores, que han de hacerse, entre otros colectivos, con jóvenes (de 16 a 30 años). Son contratos fijos, pero que tienen obligatoriamente un período de prueba de un año, que permite a la empresa rescindir el contrato en cualquier momento durante dicho periodo, sin alegar causa alguna, y sin compensación económica. Tiene importantes incentivos fiscales y de Seguridad Social.

CONTRATO DE PRIMER EMPLEO JOVEN: Es un nuevo contrato “temporal” que no cubre una necesidad temporal de la empresa, sino que sirve para dar una primera experiencia profesional a los y las jóvenes menores de 30 años, que o bien no hayan trabajado o bien lo hayan hecho por un período inferior a tres meses.

CONTRATO CON VINCULACIÓN FORMATIVA A TIEMPO PARCIAL: Incentivo a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, destinado a: 1). jóvenes desempleados menores de 30 años sin empleo anterior con una experiencia laboral inferior a tres meses o que procedan de otro sector (recualificación profesional), y que compatibilicen empleo con formación, o 2). jóvenes menores de 30 años que se encuentren desempleados desde hace más de 12 y compatibilicen empleo con formación.

PRÁCTICAS NO LABORALES (BECADAS Y NO BECADAS): Las prácticas no laborales en empresas van dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tienen problemas en el acceso al empleo. Se realizan en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo, pero también se pueden llevar a cabo de modo libre sin sujetarse a tal requisito.

Dentro de las prácticas no laborales existen dos modalidades: las prácticas becadas (que conllevan una compensación económica) y las no becadas (por las que no se percibe una remuneración económica). Además, hay prácticas no laborales integradas dentro de procesos formativos reglados porque están previstas en de los planes de estudios de Formación Profesional o universitarios y otras que se desarrollan al margen de sistema educativo. Ahora bien, todas ellas se caracterizan por la inexistencia de un contrato de trabajo.

EMPREDIMIENTO JUVENIL: Persona física menor de 30 años que trabaja por cuenta propia, pero que también puede constituirse como una empresa-persona jurídica para desempeñar una actividad empresarial o profesional.

ANEXO 3. LISTADO DE PARTICIPANTES

GRUPO DE EXPERTOS Y EXPERTAS

Antonio Alés Villalonga. Dinamizador Juvenil. Casa de la Juventud La Ruta. Ayuntamiento de Huelva.

Javier Alfonso Cendón. Profesor titular de Universidad. Universidad de León.

Juan Antonio Alujas Ruiz. Universidad de Barcelona.

Iván Alvir Alonso. Jefe de estudios adjunto. IES Puerta Bonita.

Roberto Bande. GAME-IDEGA. Universidade de Santiago de Compostela.

María Isabel Beas Collado. Responsable de la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas. Universitat Jaume I.

Gomer Betancor Nuez. Investigador. UNED.

Rubén Bouzón Lago. Orientador / Psicólogo.

Francisco Javier Braña Pino. Catedrático de Universidad (jubilado). Investigador asociado. Instituto Complutense de Estudios Internacionales.

Francisco Javier Callealta Barroso. Catedrático de Universidad. Universidad de Alcalá.

Raquel Campos Gallego. University of Kent.

Pilar Balbina Cancer Lizaga. Orientadora/ Psicóloga.

Jesús Clemente López. Departamento de Análisis Económico. Universidad de Zaragoza.

Begoña Cueto Iglesias. Universidad de Oviedo.

María Ángeles Davia Rodríguez. Profesora de Economía Aplicada. Universidad de Castilla-La Mancha.

Antonio Delgado Padial. Director de la Unidad de Orientación Profesional y Empleabilidad. Universidad de Granada.

Elena Díez Crespo. Coordinadora Departamento de Empleo. Fundación General de la Universidad de La Rioja.

Melchor Fernández Fernández. GAME-IDEGA. Universidade de Santiago de Compostela.

Susana Fernández García. Directora de Relaciones Externas. EENI Global Business School.

Esther Fernández González. Head of Recruitment and Global Mobility. KPMG España.

Inmaculada García Mainar. Profesora. Universidad de Zaragoza.

Carlos García Serrano. Profesor. Universidad de Alcalá.

José M^a Goerlich Peset. Catedrático Derecho del Trabajo. Universitat de València.

M^a Sonsoles Gutiérrez de la Peña. Inspectora de Trabajo y Seguridad Social.

Carlos Iglesias Fernández. Profesor titular de Universidad. Universidad de Alcalá.

Luis Jiménez Catena. Jefe del Servicio de Orientación y Empleo de la Universidad Carlos III de Madrid.

Juan Francisco Jimeno Serrano. Economista.

Noelia López Moreno. Técnica de orientación laboral. Cruz Roja Illes Balears.

Elva López Mourelo. Organización Internacional del Trabajo.

Miguel Ángel Malo. Profesor de Economía. Universidad de Salamanca.

Ana Martín Arahuetes. Inspectora de Trabajo y Seguridad Social.

Ángel Luis Martín Román. Profesor titular de Análisis Económico. Universidad de Valladolid.

Marta Martínez Sánchez. Responsable Área. Fundación Tomillo.

Isabel Martínez Solera. Informadora juvenil. Centro Regional de Información y Documentación Juvenil de la Comunidad de Madrid.

Francisco Javier Mato Díaz. Profesor de la Universidad de Oviedo.

Juan Alberto Melchor Salas. IES Francisco Tomas y Valiente.

Elisa Mena Ortiz. Fundación Novia Salcedo.

Remedios Menéndez Calvo. Profesora titular interina de Universidad. Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Alcalá.

Michele Menghini. Responsable Responsabilidad Corporativa. PwC/Fundación PwC.

Luis Miguel Miller Moya. Profesor. Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea. UPV/EHU.

Víctor Montuenga Gómez. Profesor Facultad Economía y Empresa. Universidad de Zaragoza.

Eduardo Moreno Romero. Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid.

Gabriel Navarro Carretero. Jefe del Centro Informajoven. Servicio de Juventud. Ayuntamiento de Murcia.

Eva M. Nigorra Martorell. Orientadora laboral. Institut Balear de la Joventut.

Amaia Otaegui Jáuregui. Coordinadora del Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo.

Ricardo Pagán Rodríguez. Profesor titular en Economía. Universidad de Málaga.

Juan Ignacio Palacio Morena. Catedrático de Economía Aplicada. Profesor colaborador. Universidad de Castilla-La Mancha.

Teresa Parache Maurin. Técnica en Orientación Laboral. Universidad de Lleida.

Manuel Parras. Profesor técnico de Formación Profesional.

Francisco Pérez. Coordinador. Centro de Información Juvenil. Ayuntamiento de Albacete.

Carlos Pérez Domínguez. Profesor de Análisis Económico.

Alberto del Pozo Sen. Economista. Miembro de Economistas Frente a la Crisis EFC.

Francisco Javier Prados de Reyes. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

Raúl Ramos Lobo. Profesor de Economía Aplicada. Universidad de Barcelona.

Margarita Isabel Ramos Quintana. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de la Laguna.

Vanesa Rodríguez Álvarez. Profesora Ayudante Doctor. Departamento de Sociología. Universidad de Oviedo.

Manuel Rodríguez González. Responsable Centro de Información Juvenil. Diputación de Córdoba.

César Rodríguez Gutiérrez. Catedrático de Fundamentos del Análisis Económico. Universidad de Oviedo.

Miquel Sabaté Costa. Técnico Impulsor de la Garantía Juvenil. Consell Comarcal del Tarragonès.

Rosa Santero Sánchez. Contratada Doctora Economía Aplicada. Universidad Rey Juan Carlos.

Raquel Serrano Hueda. Socia Consultora. Prospektiker.

Hipólito Simón. Profesor titular. Universidad de Alicante.

Ramiro Vega Díaz. Departamento de Juventud FeSMC-UGT.

ANEXO 4. GUIÓN DE ENTREVISTA PARA REPRESENTANTES DE LAS EMPRESAS

1. MERCADO GLOBAL

1. ¿Considera que el mercado laboral cambiará sustancialmente en los próximos años?

- a) Sí, mejorará
- b) Sí, empeorará
- c) Sí, cambiará (indique en qué sentido)
- d) No, el mercado laboral se mantendrá estable en los próximos años

Comentarios:

2. ¿Cree que las medidas públicas de fomento de empleo a jóvenes que se están llevando a cabo realmente están contribuyendo a fomentar el empleo a jóvenes?

- a) Sí
- b) No

Comentarios:

3. ¿Cree que las medidas públicas de fomento de empleo a jóvenes que se están llevando a cabo son accesibles?

- a) Sí
- b) No

Comentarios:

4. ¿Considera que las medidas públicas de fomento de empleo a jóvenes resultan atractivas para las empresas?

- a) Sí
- b) No

Comentarios:

5. Para optimizar la eficacia de las actuales medidas públicas de fomento de empleo a jóvenes, ¿qué actuación sería más necesaria? (Elegir dos opciones)

- a) Aumentar las bonificaciones a las empresas que contratan a jóvenes
- b) Promover la formación profesional
- c) Incrementar la bonificación por la formación de los jóvenes (nuevas contrataciones)
- d) Dar subvenciones a empresas que implantan programas para el emprendimiento en jóvenes
- e) Implantar programas especiales para jóvenes que no estudian ni trabajan
- f) Otros

Comentarios:

6. En relación con los puestos técnicos de alto nivel, ¿cómo cree que están preparados los jóvenes que optan a ellos?

- a) Los jóvenes en la actualidad se encuentran altamente preparados
- b) Los jóvenes en la actualidad tienen una preparación suficiente
- c) Los jóvenes no tienen la preparación necesaria que se demanda en las ofertas de empleo
- d) Otros

Comentarios:

7. En relación con los puestos de nivel medio, ¿cómo cree que están preparados los jóvenes que optan a ellos?

- a) Los jóvenes en la actualidad se encuentran altamente preparados
- b) Los jóvenes en la actualidad tienen una preparación suficiente
- c) Los jóvenes no tienen la preparación necesaria que se demanda en las ofertas de empleo
- d) Otros

Comentarios:

8. Con respecto al mercado laboral juvenil, ¿cree que hay un déficit de trabajadores con un nivel formativo intermedio?

- a) Sí
- b) No

Comentarios:

9. ¿Cuál es, según su opinión, la percepción del mercado sobre la Formación Profesional?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Muy mala

Comentarios:

10. ¿Cree que existe una falta de ajuste entre la cualificación demandada por las empresas y la que ofrecen los trabajadores jóvenes?

- a) Sí, existe una sobre-cualificación de los trabajadores
- b) Sí, existe una infra-cualificación de los trabajadores
- c) No

Comentarios:

11. ¿Qué jóvenes son los trabajadores que se ven más afectados ante una crisis en el mercado? Elija un máximo de 3 opciones.

- a) Personal con menor antigüedad
- b) Personal con contratos más precarios
- c) Personal con menor rendimiento/eficiencia
- d) Personal con menor coste de despido
- e) Personal más fácil de reemplazar (perfil generalista)
- f) Personal con menor formación
- g) Personal sin condicionantes laborales específicas (miembro sindicatos, reducción jornada...)
- h) Otro tipo de trabajadores

Comentarios:

12. ¿Considera que ser activo en redes sociales (LinkedIn, Twitter...) es un dato importante a tener en cuenta en la selección de personal?

- a) Sí, el número de personas con las que el candidato esté conectado es importante
- b) No, el hecho de estar activo en las redes sociales no implica que la persona sea comunicativa o tenga habilidades sociales
- c) Es un dato a tener en cuenta, pero no es relevante
- d) Otros

Comentarios:

13. ¿Qué habilidades o capacidades son las más buscadas en los jóvenes? Elija como máximo 2 opciones.

- a) Formación técnica
- b) Motivación
- c) Comunicación
- d) Trabajo en equipo
- e) Habilidades analíticas
- f) Liderazgo
- g) Disciplina
- h) Lealtad a la empresa
- i) Otras

Comentarios:

2. ESPECÍFICO DEL SECTOR EN EL QUE OPERE LA EMPRESA

1. ¿Cuál es el nivel de formación más demandado en el sector en el que opera su empresa?

- a) Educación básica
- b) Formación Profesional
- c) Formación universitaria
- d) Formación universitaria con postgrado

Comentarios:

2. ¿Existen nuevas tendencias en el sector que requieran nuevas competencias profesionales para las que sea difícil encontrar perfiles adecuados a los que contratar?

- a) Sí (indique cuáles en comentarios)
- b) No

Comentarios:

3. ¿Qué grado de Formación Profesional o capacitación es el más demandado en el sector?

- a) Ciclo Formativo de Grado Medio
- b) Ciclo Formativo de Grado Superior
- c) Otro

Comentarios:

4. ¿Qué tipo de formación universitaria es la más demandada en el sector?

- a) Grado
- b) Postgrado
- c) Escuela de negocios
- d) Estancias en el extranjero
- e) Otro

Comentarios:

5. En su sector, ¿las empresas plantean estrategias de formación?

- a) Sí (indique cuáles en comentarios)
- b) No

Comentarios:

6. ¿Y estrategias de apoyo al empleo?

- a) Sí (indique cuáles en comentarios)
- b) No

Comentarios:

7. ¿Qué debería mejorar en los trabajadores de alta cualificación en su sector? (Por favor, valore cada opción de 1 a 4, siendo 1 apenas debería mejorar y 4 debería mejorar mucho)

	1	2	3	4
Idiomas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formación específica sectorial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Experiencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uso nuevas tecnologías	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comentarios:

8. ¿Qué debería mejorar en los trabajadores de media y baja cualificación en su sector? (Por favor, valore cada opción de 1 a 4, siendo 1 apenas debería mejorar y 4 debería mejorar mucho)

	1	2	3	4
Idiomas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formación específica sectorial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Experiencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uso nuevas tecnologías	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comentarios:

3. ESPECIFICO DE LA EMPRESA

1. ¿Se van a realizar nuevas contrataciones en su empresa en el próximo año?

- a) Sí
- b) No

En caso afirmativo, indique el número de contrataciones previsto:

Comentarios:

2. Con respecto a la formación, ¿cuál es el colectivo que más van a contratar en el próximo año? (Por favor, valore cada opción de 1 a 4, siendo 1 menor número de contrataciones y 4 mayor número de contrataciones)

	1	2	3	4
Universitarios con máster	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Universitarios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formación Profesional Superior	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formación Profesional Media y Básica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estudios primarios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sin estudios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comentarios:

.....

.....

3. ¿Qué tipo de colectivo de edad va a ser prioritario para las contrataciones del próximo año?

- a) Jóvenes de 17 a 25 años
- b) Jóvenes de 26 a 35 años
- c) Adultos de 36 a 45 años
- d) Mayores de 45 años

Comentarios:

.....

.....

4. ¿En qué medida utilizan en su empresa los siguientes canales para realizar contrataciones? (Por favor, valore cada opción)

	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Búsqueda en BBDD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ETT / Consultores selección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Redes sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Headhunter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comentarios:

.....

.....

5. ¿En qué escuelas/universidades se realiza preferentemente la búsqueda de candidatos a entrevistar?

- a) Se realiza la búsqueda preferentemente en escuelas/universidades consideradas de mayor prestigio (por ejemplo: ICADE, CUNEF...)
- b) No existe una preferencia de universidades, ya que lo que busca la empresa es la diversidad y multidisciplinaridad
- c) En institutos / centros de Formación Profesional
- d) No se tiene en cuenta la búsqueda en universidades o escuelas

Comentarios:

6. ¿Es frecuente encontrarse con candidatos que tienen una preparación (máster, postgrados...), que excede a la requerida para el puesto de trabajo al que optan?

- a) Sí
- b) No

Comentarios:

7. ¿Cuánto valora las distintas aptitudes y circunstancias de los candidatos universitarios? (Por favor, valore cada opción de 1 a 4, siendo 1 la menor valoración y 4 la máxima valoración)

	1	2	3	4
Edad (<30 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de idiomas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimiento técnico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proactividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras cualidades personales (comunicación, liderazgo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Años experiencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manejo de TIC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Expediente académico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comentarios:

8. ¿Cuánto valora las distintas aptitudes y circunstancias de los candidatos no universitarios? (nivel académico medio y bajo) (Por favor, valore cada opción de 1 a 4, siendo 1 la menor valoración y 4 la máxima valoración)

	1	2	3	4
Edad (<30 años)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de idiomas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimiento técnico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Proactividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras cualidades personales (comunicación, liderazgo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Años experiencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manejo de TIC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Expediente académico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comentarios:

9. ¿Cuál cree que es la principal clave para gestionar el talento de los trabajadores jóvenes en la empresa?

- a) Contar con una propuesta de valor sólida, en torno a proyectos atractivos e innovadores
- b) Impulsar el talento a través de herramientas de coaching y formación, entre otros
- c) Con una política atractiva de compensación y beneficios
- d) Proporcionar un equilibrio adecuado entre vida profesional y vida personal
- e) Otros

Comentarios:

10. ¿En qué departamentos de la empresa se están contratando más jóvenes?

- a) Administración / Back Office
- b) Comercial
- c) Contacto con cliente – Call Centers
- d) Informática – Mantenimiento de sistemas
- e) Desarrollo de negocio
- f) Financiero
- g) Recursos Humanos
- h) Otros

Comentarios:

.....

.....

.....

11. De las contrataciones a jóvenes menores de 25 años que realiza su empresa...

- a) La mayor parte no tienen experiencia previa
- b) La mayor parte ha trabajado previamente

Comentarios:

.....

.....

.....

12. ¿Qué porcentaje de contrataciones se realizan según los tipos de contrato ofertados?

	0-25%	26-50%	51-75%	76-100%
Contrato temporal jornada completa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contrato temporal jornada parcial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contrato indefinido jornada completa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contrato indefinido jornada parcial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Becas / Prácticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Comentarios:

.....

.....

13. ¿En su empresa hay alguna política de integración para favorecer la contratación de jóvenes en riesgo de exclusión social?

- a) Sí
- b) No

Comentarios:

.....

.....

14. ¿Existe en su empresa algún programa para favorecer el emprendimiento de los jóvenes?

- a) Sí
- b) No

Comentarios:

.....

.....

15. ¿La empresa participa o colabora con alguna universidad o centro de estudios de Formación Profesional para mejorar la formación de los jóvenes?

- a) Sí
- b) No

Comentarios:

.....

.....

Jóvenes y empleo.

Escenarios de futuro

Centro
Reina Sofía
sobre adolescencia
y juventud

| fad

 **Santander** *Telefónica*