



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

LA INSERCIÓN DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS EN EL MERCADO LABORAL: UN DESAFÍO PERSISTENTE

Autor: Laura Sánchez Lorenzo

Director: Antonio Javier Ramos LLanos

MADRID | Abril 2021

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Resumen.....	7
Palabras clave.....	
Abstract.....	
Key words	
Acrónimos	
Índice de tablas y gráficos.....	
1. Introducción.....	7
2. Contexto de la incorporación de los jóvenes universitarios al mercado laboral.....	10
2.1. Primeros pasos: Origen y Evolución.....	11
3. El talento joven bajo los focos del mercado laboral.....	13
3.1. Competencias y requisitos más demandados por los empresarios.....	13
3.2. ¿Beneficia a las empresas contratar a jóvenes universitarios, recién graduados?.....	15
3.3. Perspectiva de los jóvenes universitarios: El sueño esperado vs la dura realidad.....	16
3.4 Fuga de cerebros.....	22
4. Desafíos que obstaculizan la inserción: España, tormenta perfecta.....	26
4.1. El desempleo juvenil.....	26
4.2. Efectos colaterales del desempleo juvenil.....	27
4.2.1 La temida precariedad laboral.....	28
4.2.2 La sobrecualificación, una gran barrera.....	31
4.3. Alemania, el país con la tasa de desempleo juvenil más baja, ¿un ejemplo para España?.....	36
4.3.1. Sistema de Formación Dual.....	38
5. Un compromiso con la lucha contra el desempleo juvenil: Medidas y Estrategias.....	41
6. Conclusiones.....	49
Bibliografía.....	53
Anexo.....	58

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación académica trata de dar una visión práctica de la dramática situación a la que se enfrentan los jóvenes universitarios en el momento de su inserción laboral.

Partiendo del fenómeno de la sobrecualificación en la que se encuentran muchos universitarios españoles, se tratará de dar respuestas a interrogantes tales como: ¿Sigue siendo la educación una garantía para una buena inserción laboral?, ¿Es suficiente con disponer de un título universitario?, ¿Cuáles son las principales aptitudes y requisitos para acceder a un puesto de trabajo?, ¿Cómo influye la falta de experiencia en la contratación?, ¿Por qué el colectivo joven es el centro de interés de los poderes públicos?

A las mismas se les dará luz, mediante el estudio analítico del mercado de trabajo, tanto en su origen como en las causas que han generado que éste se convierta en un escenario competitivo y mutable. Igualmente, se expondrá, a través del uso y estudio de encuestas, por un lado, los requisitos competenciales tenidos en cuenta por el mundo empresarial, así como las percepciones de los recién graduados en sus posibilidades y sus oportunidades de acceso al mundo laboral.

Posteriormente, profundizaremos en el lastre del paro juvenil, uno de los problemas de máxima urgencia en España. La situación generada por la actual crisis económica global y sanitaria del COVID-19 ha tenido efectos devastadores en el mercado laboral, generando desempleo, empeorando y precarizando las condiciones laborales. Estos efectos perviven, siendo aún más graves en el caso de los jóvenes, que inician su inserción laboral en condiciones de mucho escepticismo e incertidumbre.

Por último y a modo de conclusión, se expondrán reflexiones conclusas, a nuestro informe, unidas a recomendaciones y propuestas de mejora que, a nuestro juicio, permitirían erradicar el problema objeto del presente análisis.

PALABRAS CLAVE

Jóvenes universitarios, mercado laboral, España, desempleo juvenil, sobrecualificación, formación precariedad, medidas y estrategias.

ABSTRACT

This academic research paper aims to give a practical view of the dramatic situation facing young university students when they enter the labour market.

Starting with the phenomenon of over-qualification in which Spanish university students find themselves, it will try to provide answers to questions such as: Is education still a guarantee of good job placement, is it enough to have a university degree, what are the main skills and requirements for access to a job, how does lack of experience influence recruitment, and why is the young group the focus of interest for public authorities?

These will be shed light, through an analytical study of the labour market, on both its origin and the causes that have led to it becoming a competitive and changing scenario. Likewise, through the use and study of surveys, on the one hand, the competency requirements taken into account by the business world, as well as the perceptions of recent graduates regarding their possibilities and their opportunities to access the world of work, will be exposed.

Likewise, we will look in depth at the burden of youth unemployment, one of the most urgent problems in Spain. The situation generated by the global economic crisis and the COVID-19 health crisis, had devastating effects on the labour market, generating unemployment, making working conditions worse and more precarious. These effects are still being felt and are even more serious in the case of young people, who are starting out on the labour market in conditions of great scepticism and uncertainty.

Finally, and by way of conclusion, we will set out some final reflections on our report, together with recommendations and proposals for improvement which, in our opinion, would make it possible to eradicate the problem which is the subject of this analysis.

KEY WORDS

University students, labour market, Spain, youth unemployment, over-qualification, precarious training, measures and strategies

Acrónimos

INE	Instituto Nacional de Estadística
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
SEPE	Servicios Públicos de Empleo Estatal
SIJ	Servicios y Centros de Información Juvenil
INJUVE	Instituto de la Juventud de España
S4YE	Solutions for Youth Employment
EUROSTAT	Oficina Europea de Estadística

Índice de Tablas y Gráficos

Gráfico 1: Línea temporal de la evolución de la inserción.....	10
Gráfico 2: Áreas de estudio con mayor empleabilidad.....	14
Gráfico 3: Aspectos más valorados por nuestros encuestados al buscar un trabajo.....	18
Gráfico 4: Percepción de nuestros encuestados de trasladarse al extranjero.....	20
Gráfico 5: Percepción de nuestros encuestados sobre el reconocimiento del talento joven por parte de las empresas.....	22
Gráfico 6: Flujo Migratorio (2018-2019).....	25
Gráfica 7: Tasa de paro por grupos de edad.....	27
Gráfico 8: Percepción de nuestros encuestados sobre los acuerdos contractuales.....	29
Gráfico 9: Percepción de nuestros encuestados sobre considerar estudiar algo más.	32
Gráfico 10: Tasa de desempleo juvenil por países.....	35
Gráfico 11: Países que combinan formación y prácticas laborales	39

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación del tema

El motivo de realización del presente trabajo reside en determinar si la formación académica universitaria es suficiente para conseguir entrar en el mercado laboral actual, y en establecer las premisas necesarias a fin de que se de el ajuste del puesto de trabajo con la formación universitaria; es decir, que se disponga la coincidencia entre el nivel educativo y las condiciones competenciales y salariales del empleo.

Pese a la ya nombrada cualificación de los jóvenes graduados, el mercado laboral sigue ofreciendo condiciones de precariedad en muchos casos, que la mayoría de ellos se ven obligados a aceptar a cambio de un mínimo de experiencia laboral. Ante la presente situación, se plantea la siguiente cuestión: ¿Sigue siendo la experiencia laboral, el principal requisito para acceder al mundo profesional?

Así pues, las conclusiones que pueden llegar a obtenerse a través de este estudio nos permitirán responder a estas cuestiones, así como conocer un poco más de cerca la realidad que está sucediendo a nuestro alrededor, y comprender su porqué.

1.2. Objetivos

Las profundas transformaciones económicas y sociales han llevado al mercado laboral a un profundo estado de crisis y de incertidumbre para el “talento joven”, que encuentra serias dificultades para acceder a un mercado laboral equiparable con su formación.

A lo largo de este trabajo, se pretende analizar las percepciones que los jóvenes universitarios tienen del mercado laboral, así como se busca extraer los efectos que el desempleo juvenil provoca sobre este colectivo en el mercado laboral.

Por último, este trabajo también tiene como objetivo estudiar las diferentes medidas adoptadas para dar respuesta y solución a este problema, y aportar propuestas de mejora y recomendaciones que permitirían un mercado laboral más equitativo, eficiente y favorable para los jóvenes universitarios.

1.3. Metodología empleada

La metodología utilizada en el presente estudio, y partiendo de las premisas expuestas en los epígrafes anteriores, se basa en un análisis exploratorio basado en escritos y artículos concernientes a la inserción de los jóvenes universitarios en el mercado laboral español, su origen y evolución a lo largo de los años.

Asimismo, se llevará a cabo una investigación detallada mediante un análisis cuantitativo y cualitativo de las perspectivas de los jóvenes en el mundo laboral. Con la ayuda de un cuestionario remitido a 142 jóvenes universitarios (incluyendo aquellos que se encuentran cursando su último año de carrera - que han trabajado en algún momento-, y aquellos que acaban de acceder al mercado laboral) de diferentes campos de estudio y universidades (públicas y privadas), el lector podrá conocer cuáles son las principales inquietudes y temores de los recién graduados y de los que están a punto de graduarse cuando se incorporan al mercado profesional. Del mismo modo, permitirá conocer en qué aspectos éste flaquea y en qué medida satisface las expectativas iniciales de los jóvenes.

Por otro lado, con la ayuda de datos procedentes del Instituto Nacional de Estadística y Eurostat, y de la elaboración de gráficos, se estudiarán y examinarán los diferentes retos y obstáculos, como son la precariedad laboral, el desempleo juvenil, o la sobrecualificación, entre otros, que entorpecen y/o impiden la inserción de este colectivo en el escenario laboral.

1.4. Estructura

En lo referente a la estructura, a través de su división en cuatro partes, el lector podrá observar, en primer lugar, cómo los contornos de la inserción de los jóvenes universitarios al mundo profesional se encuentran más difusos que nunca. Así pues, el presente trabajo de fin de grado comenzará exponiendo el origen del mercado laboral y la evolución de la inserción de este colectivo al mundo profesional a lo largo de los años, donde se podrá apreciar con claridad el alejamiento de aspectos como la educación superior de un carácter elitista a un sistema en el que muchas familias de clase media decidieron invertir.

Posteriormente, se explicará, desde un punto de vista objetivo, cuáles son los principales requisitos, competencias y aptitudes más valoradas por el sector empresarial en el escenario actual, de modo que los jóvenes universitarios puedan potenciar sus ventajas competitivas y estar preparados ante las nuevas necesidades y demandas del mundo profesional. Asimismo, analizaremos hasta qué punto es beneficioso para los empleadores contratar a este colectivo y expondremos la situación a la que se enfrentan los jóvenes universitarios en su transición del mundo universitario al laboral y su percepción a la realidad que encuentran, a fin de indagar cuáles son sus mayores temores y preocupaciones a la hora de incorporarse al mundo profesional.

A continuación, profundizaremos en el lastre del paro juvenil, uno de los problemas de máxima urgencia en España, analizando sus principales causas como la temida precariedad laboral y la sobrecualificación, entre otras, que entorpecen y/o impiden la inserción del colectivo joven al mundo laboral, así como expondremos las posibles consecuencias que podrían derivarse de las cuestiones planteadas y las posibilidades de actuación de los poderes públicos para intentar paliar sus efectos perniciosos.

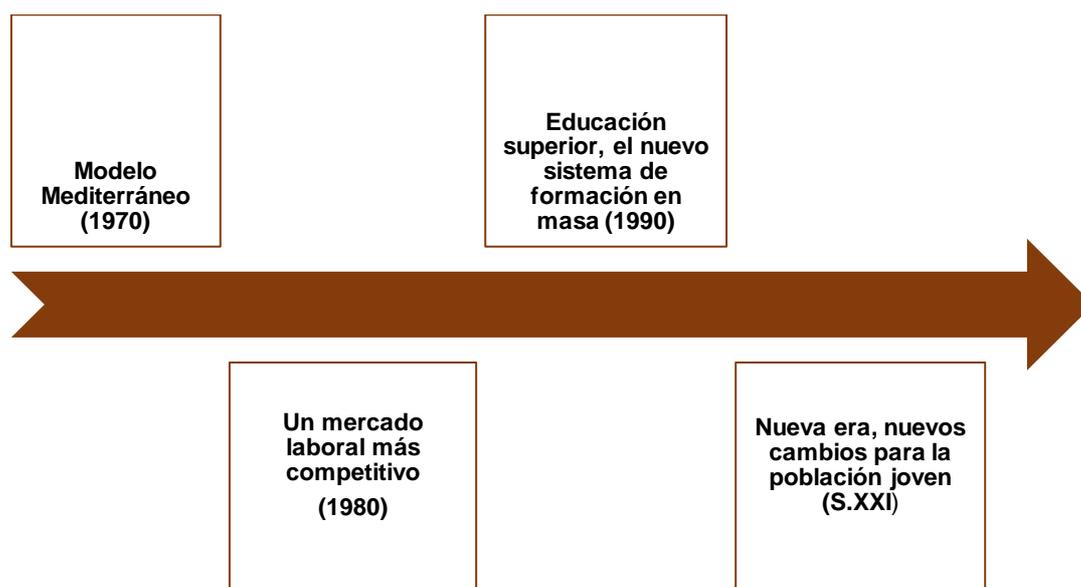
Por último, se comparará la situación actual de los jóvenes universitarios en nuestro país con otros del escenario europeo (centrándonos en el caso particular de Alemania), y se presentarán las diferentes estrategias y vías de trabajo que se están adoptando, con el fin de lograr una mayor eficiencia y homogeneidad en el mercado laboral.

2. CONTEXTO DE LA INCORPORACIÓN DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS AL MERCADO LABORAL

El mercado laboral ha venido sufriendo profundos cambios en las últimas décadas producidos por la situación política del momento, las crisis económicas acaecidas y, especialmente por la adaptación al nuevo espacio europeo; lo que ha generado que sea cada vez de mayor necesidad la dotación de conocimientos, aptitudes, y de una formación cada vez más sectorizada.

En este apartado, se pretende exponer la evolución de la incorporación de los jóvenes universitarios al mercado laboral a través de las profundas transformaciones que éste ha venido sufriendo a lo largo de los años hasta llegar a la situación en la que nos encontramos actualmente, y poder percibir, de manera objetiva, el porqué de la gran inquietud de los poderes públicos por la inserción de este colectivo. Sírvase, para una mejor comprensión la siguiente línea temporal sobre la que se desarrollará el origen y la evolución de la incorporación.

Gráfico 1: Línea temporal del origen y evolución de la inserción desde el año 1970- hasta el contexto actual.



Fuente: Elaboración propia.

2.1. Primeros pasos: Origen y Evolución

A inicios de la década de 1970, el mercado laboral continuaba siendo puramente tradicional. Para algunos autores doctrinales como Rhodes, respondía al "modelo mediterráneo", que predominaba por entonces en Europa (Rhodes, 1997). Este se caracterizaba por una temprana incorporación al mercado laboral, en el que los jóvenes tuvieron que abandonar sus estudios y trabajar en sectores como la construcción, basando parte de sus estrategias productivas en el abaratamiento de los costes laborales y así poder ayudar económicamente a sus familias (Recio Andreu, 2007).

En este contexto, la formación profesional se adquiría a través de la experiencia laboral, reservando su carácter elitista y clasista para los grupos sociales mejor posicionados. Una visión social que consideraba la educación superior como un privilegio, en la que sólo las clases sociales más altas podían acceder a ella, con el fin de obtener puestos de trabajo específicos en los niveles superiores de la jerarquía empresarial y de la Administración Pública (Recio Andreu, 2007).

En la segunda mitad de la década de 1980, las profundas transformaciones económicas y sociales, así como los continuos avances tecnológicos, cambiaron las bases de la concepción de este modelo, transformándolo en uno más competitivo, en el que las empresas debían actualizarse a las nuevas exigencias y características del entorno si querían sobrevivir.

En este sentido, los nuevos estilos de gestión y formas de producción, así como el auge de la globalización, supusieron un punto de inflexión para muchos empresarios, que esgrimían la necesidad de contar con trabajadores más cualificados, que pudieran lidiar con una etapa cargada de desafíos económicos y, adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral.

Así, dejando atrás su elitismo y clasismo, la educación superior se convirtió en un sistema de "formación en masa", en el que muchas familias de clase media decidieron invertir, con el fin de proporcionar un futuro mejor a sus hijos, lo cual, por aquel entonces, resultaba extremadamente complicado.

En el contexto actual, la situación es radicalmente diferente. El excepcional crecimiento de este sistema ha dado lugar a un nuevo entorno laboral, más especializado y globalizado. A pesar de ello, los continuos desafíos económicos y financieros (especialmente, la actual crisis financiera) han llevado al mercado laboral a un profundo estado de crisis para este colectivo. Como consecuencia de estos, muchas empresas lo están descartando, ya que su contratación implicaría elevados costes en formación continua, los cuales serían inasumibles desde el punto de vista económico.

De igual manera, en esta nueva etapa, la experiencia laboral y la precariedad juegan un papel fundamental y preponderante, haciendo que el hecho de tener una formación universitaria, cada vez más adaptada al nuevo espacio europeo, sea un aspecto secundario en las posibilidades de encontrar trabajo.

3. EL TALENTO JOVEN BAJO LOS FOCOS DEL MERCADO LABORAL

Situados en contexto, analizaremos, a lo largo de las siguientes líneas, los principales requisitos, competencias y aptitudes más valoradas por el sector empresarial, teniendo en cuenta si al mismo le resulta atractivo el “talento joven” aún sin experiencia.

Asimismo, se expondrá la situación a la que se enfrentan los jóvenes universitarios en su transición del mundo universitario al laboral y su percepción a la realidad que encuentran.

3.1. Competencias y requisitos más demandados por los empresarios.

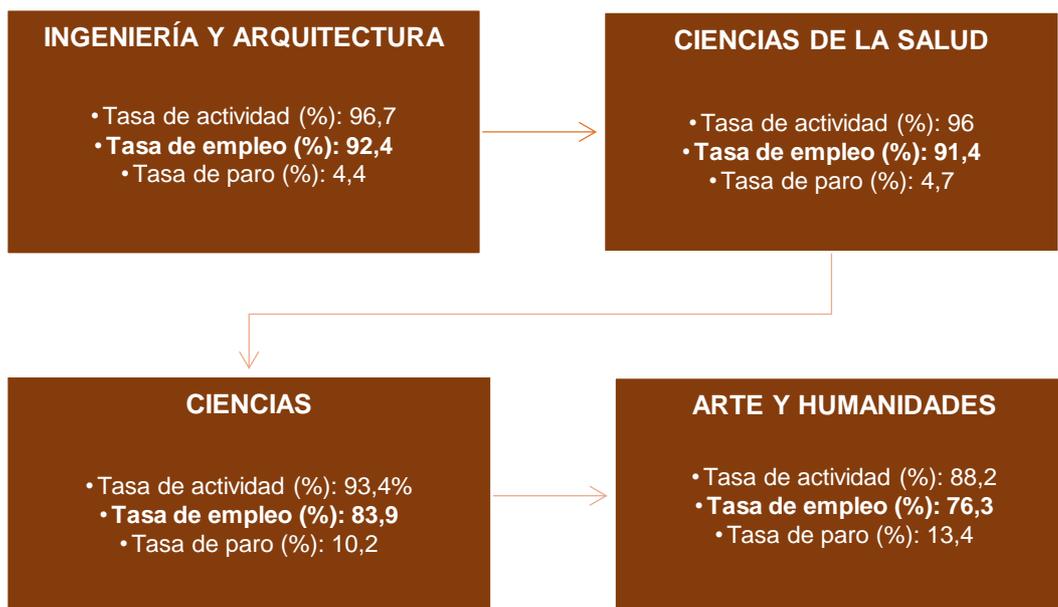
A principios del siglo XX, la experiencia se consideraba un requisito previo en el entorno empresarial. Esta permitía a los jóvenes incorporarse fácilmente al mundo laboral, y adquirir los conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar correctamente su trabajo, sin tener que asistir a centros de educación superior. Sin embargo, en la segunda mitad de este siglo, los continuos avances tecnológicos y la transformación digital dieron paso a una nueva perspectiva, en la que la formación profesional impartida por los sistemas educativos era cada vez más importante y demandada por los empresarios.

En este sentido, resulta evidente que, desde la segunda mitad del siglo XX, hasta el escenario actual, la formación ha ido desempeñando cada vez más un papel fundamental y predominante en la contratación. Las necesidades de la población, el desarrollo urbanístico y el tecnológico, han llevado a un aumento de la demanda en las profesiones relacionadas con tales sectores. De acuerdo con la investigación realizada por el INE en 2019, los empresarios consideran que en la actualidad los estudiantes con mejor formación y, por lo tanto, con mayor interés para ser contratados son los de Ingeniería, Arquitectura, y los de Ciencias de Salud (INE, 2019).

A estos efectos y como podemos contemplar en el gráfico 2, dicha afirmación calzaría a la perfección con los datos facilitados por este, que dejan patente

las reducidas tasas de desempleo que presentan cada uno de los campos mencionados, en contraposición a otras áreas de estudio como Arte y Humanidades, cuya tasa de desocupación es del 13,4%.

Gráfico 2: Áreas de estudio con mayor empleabilidad en el año 2019. (%)



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

No obstante, la multinacional británica, Hays, defendió en su informe “*What Workers Wants 2020*”, que existen al margen de la formación, otros aspectos altamente demandados por el sector empresarial (Hays, 2020).

Así pues, dicho informe identificó que el 69% de los empresarios consideran relevante la capacidad de resolución de problemas. El factor de la globalización, así como el auge de las innovaciones tecnológicas han dado paso a un nuevo concepto de mercado laboral, imprevisible y cambiante. Ante este escenario, los empresarios exigen la fuerte presencia de trabajadores versátiles, capaces de resolver situaciones complejas de manera rápida y

eficaz, y de estudiar y analizar las posibles repercusiones, así como las posibles alternativas para cada problema.

En esta misma línea, otros aspectos fundamentales son la capacidad de adaptación y colaboración, ya que requieren la presencia de trabajadores comprometidos, capaces de adaptarse y de trabajar en equipo, aportando diferentes perspectivas, al objeto de abordar los nuevos desafíos y obstáculos que puedan surgir (Hays, 2020).

Partiendo del análisis planteado, cabría concluir que estas competencias son más factibles de localizar en los graduados universitarios que en el resto de los trabajadores. Así pues, la contratación de jóvenes universitarios resultaría la opción más beneficiosa, a nuestro juicio, para que las empresas se reinventaran y compitieran en el contexto de gran incertidumbre económica y laboral en el que nos encontramos; sin embargo, ¿piensan del mismo modo los empresarios?

3.2. ¿Beneficia a las empresas contratar a jóvenes universitarios, recién graduados?

Para la mayoría del sector empresarial, los jóvenes universitarios suponen un cambio basado en empuje, entusiasmo, frescura e ilusión. Para muchos empresarios, estos perfiles juniors sirven de revulsivo a la compañía para adoptar nuevas formas de hacer y nuevos puntos de vista que contribuyen al desarrollo del negocio.

Podríamos destacar que el atractivo del joven universitario está dotado de ideas innovadoras, el manejo de idiomas, el conocimiento digital, una mayor flexibilidad, y adaptación a los cambios.

Sin embargo, y en contrapunto, no todos comparten la misma opinión, ya que muchos otros argumentan que el talento joven también presenta ciertos inconvenientes. La falta de experiencia, así como la ignorancia de la cultura empresarial son dos de las principales razones por las que justifican el motivo de descartar a este colectivo.

Para estos, la experiencia laboral adquiere un mayor protagonismo, ya que se convierte en uno de los sistemas más eficaces para evaluar los diferentes perfiles profesionales. De esta forma, consideran que pueden contrastar la capacidad, el compromiso y los conocimientos del candidato en dicho sector.

Por otro lado, la cultura empresarial permite al candidato conocer los principales valores empresariales en los que se inspira la compañía, así como otros agentes externos que le permitirían comprender el funcionamiento del sector y desempeñar su labor correctamente.

Siguiendo con esta misma línea de argumentación, los jóvenes universitarios sienten poco apego a la compañía. Dicho de otra manera, estos no tienen miedo a cambiar de empleo cuando no están cómodos o tienen otras inquietudes (Balcells, 2016). Un ejemplo claro de ello, lo encontramos en la encuesta realizada por la consultora PagePersonnel en 2019, en el que sus datos revelaban que los jóvenes universitarios, recién graduados duran de media 1,5 años en su primer empleo (PagePersonnel, 2019). Según Ignacio Brain (director de la consultora), esto es consecuencia de la gran inquietud que experimentan por descubrir qué otras novedades podría ofrecerles el mercado laboral, puesto que la entidad no ha logrado proporcionarles una proyección concreta ni una correspondencia con sus objetivos profesionales (Brain, 2019).

Por último, su ausencia se traduciría en una gran pérdida de conocimientos, así como de capital empleado en su contratación, imposible de cuantificar en términos monetarios; no obstante, al margen de todo ello, consideramos que su contratación sería una solución alentadora para que las empresas logran el soñado rendimiento, así como una productividad potente y eficaz, que les permitiría competir en este mercado imprevisible.

3.3. Perspectiva de los jóvenes: El sueño esperado vs la dura realidad.

Aludiendo a lo indicado con anterioridad y al margen de sus inconvenientes, el talento joven se considera un plus añadido para muchos empresarios, ya que sus ideas innovadoras y su ambición por aprender, les permite mejorar su productividad empresarial. Sin embargo, ¿qué piensan los jóvenes

universitarios del sector empresarial? ¿Les beneficia a ellos tanto como a los empresarios tenerlos? ¿Qué es lo que buscan de él?

En aras de dar respuesta a las preguntas planteadas, se ha llevado a cabo un cuestionario a una muestra de 142 jóvenes universitarios (incluyendo aquellos que se encuentran cursando su último año de carrera -que han trabajado en algún momento-, y aquellos que acaban de acceder al mercado laboral), empleando como medio canalizador de dicho estudio nuestras propias redes sociales (WhatsApp y Facebook).

En este sentido, hemos remitido nuestro cuestionario a jóvenes de diferentes áreas de estudio y universidades (privadas y públicas) con el objetivo de obtener una base de datos lo más extensa posible, así como sacar ciertas conclusiones que puedan extrapolarse a todos los jóvenes universitarios que han entrado y/o entrarán en el mercado laboral, a fin de conocer cuáles son sus mayores temores y preocupaciones, y averiguar si sus expectativas son o no superiores a las iniciales.

Así pues, los datos recogidos en este nos han permitido obtener las siguientes consideraciones:

Como conocedora de primera mano, son muchos los jóvenes universitarios que cursan sus estudios universitarios, a la vez que inician su andadura laboral; y muchos otros los que, por temor a sentirse poco cualificados, no deciden iniciarla hasta finalizar su etapa educativa.

Sin embargo, si hay algo que todos ellos comparten, son: (i) el entusiasmo, y (ii) el continuo afán por aprender y desarrollar nuevas habilidades (tanto técnicas como personales), que desprenden al comenzar esta nueva etapa.

Invadidos por la ilusión, aspiran a puestos de trabajo en los que se reconozca su actividad laboral y en los que se les permita poner práctica todos los conocimientos teóricos aprendidos durante la carrera.

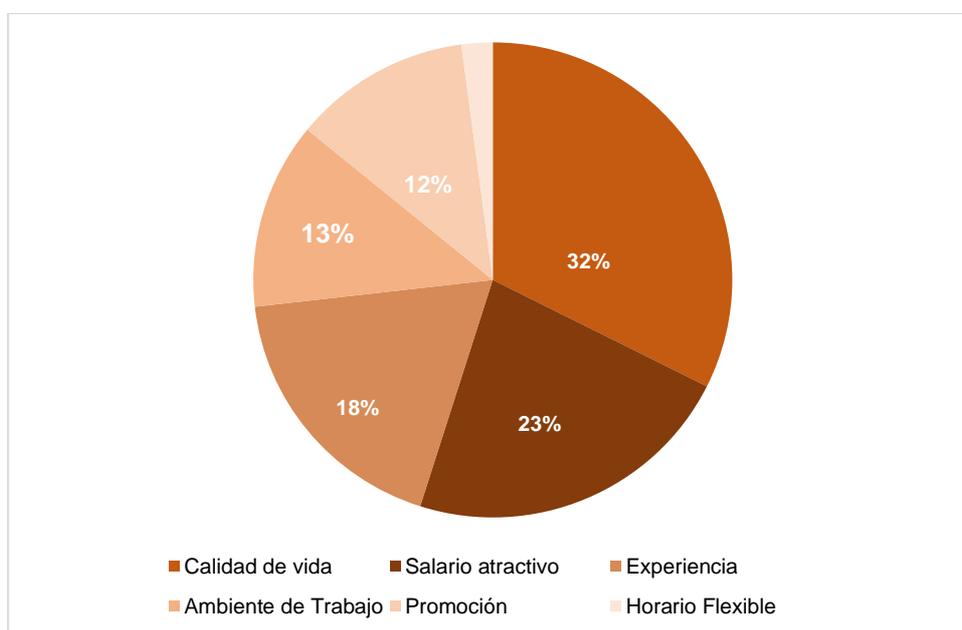
A este respecto, queríamos dar un paso más, formulando a nuestros encuestados la siguiente pregunta: “*¿Cuáles son los aspectos que más valoras a la hora de buscar trabajo?*”. En nuestro planteamiento, nos decantábamos

por la "promoción"; sin embargo, no éramos conscientes de la amplia divergencia de opiniones que existiría al respecto.

Tal y como se muestra en el siguiente gráfico, el 32,4% de nuestros encuestados valoran más la calidad de vida a la hora de buscar trabajo. A este respecto, las empresas son cada vez más proclives a ello, por lo que tratan de promover una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar y, ofrecer alternativas más flexibles que permitan construir un proyecto de vida estable.

Siguiendo con este mismo hilo argumental, el 22,5% se muestra más atraído por el factor monetario, que por otros aspectos a la hora de buscar empleo. En la actualidad, los jóvenes universitarios se sienten más motivados por aquellas empresas que ofrecen puestos de trabajo, bien remunerados que les permitan llevar un estilo de vida determinado. Asimismo, sienten que estas deben incentivar el esfuerzo y trabajo de tantos años.

Gráfico 3: Aspectos más valorados por nuestros encuestados al buscar un trabajo en el año 2020 (%).



Fuente: Elaboración propia.

Por ende, podemos afirmar que estos dos aspectos casan a la perfección con las expectativas iniciales de los jóvenes universitarios al iniciar su trayectoria profesional.

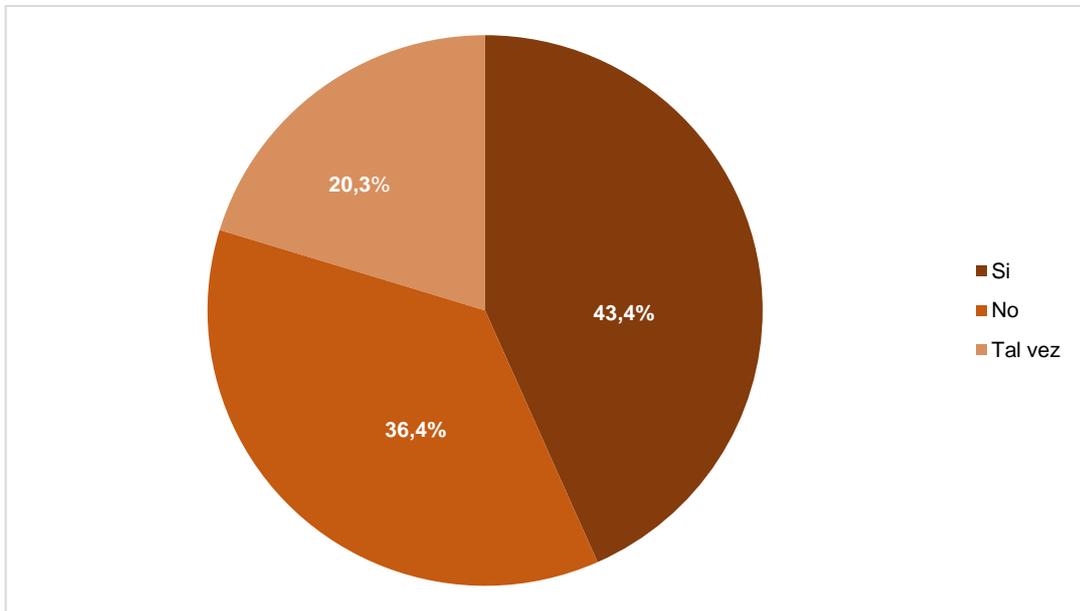
Sin embargo, estos aspectos quedan relegados a un segundo plano, cuando se enfrentan a la dura realidad del mundo laboral y lo que para algunos era un sueño, se ha convertido en una pesadilla de la que otros desean despertar. La falta de oportunidades laborales alentada por el rechazo que sufren por su condición de "jóvenes", ha hecho que muchos de ellos vean desvanecerse sus aspiraciones y expectativas profesionales.

A este respecto, el 64,4% se ha sentido en alguna ocasión rechazado por no encajar en el perfil que la empresa buscaba. Ello es consecuencia, especialmente, del hecho de que las empresas buscan perfiles muy específicos y/o con una experiencia laboral previa, que muchos jóvenes desisten en la búsqueda de empleo debido a sus altas exigencias. Si bien es cierto, que el 97,2% afirma que sin experiencia laboral es más difícil ser contratado, esto no debería ser motivo de rechazo.

Ante este escenario, muchos de ellos se sienten frustrados y decepcionados, y deciden conformarse con cualquier otro tipo de trabajo, con tal de poder trabajar. Según la investigación realizada por el INE en 2019, la gran parte de estos jóvenes pertenecen especialmente a carreras universitarias, como filosofía o historia del arte, cuya tasa de empleabilidad es muy baja, y se ven obligados a acudir a sectores como la hostelería o el turismo, para poder cotizar (INE, 2019).

Siguiendo con este hilo argumental, este escenario de incertidumbre y de limitadas posibilidades laborales, ha llevado al 43,4% a contemplar un posible traslado al extranjero, en busca de nuevas y mejores oportunidades de trabajo; mientras que 36,4% ni siquiera lo contempla.

Gráfico 4: Percepción de nuestros encuestados de trasladarse al extranjero en el año 2020. (%)



Fuente: Elaboración propia.

En la afirmación anterior, observamos que el 20,3% restante no tiene una opinión clara al respecto, lo que nos parece llamativo. Esto se debe, principalmente, a que la gran mayoría coincide en que su decisión estaría condicionada en gran medida por las circunstancias laborales y/o económicas que pudieran darse.

A raíz de esto, muchas empresas tratan de encontrar la combinación adecuada para atraer y retener el talento joven mediante fórmulas y propuestas de mejora, de manera que estos puedan percibir la compañía como un lugar idóneo en el que poder satisfacer sus expectativas iniciales, sentir una sensación de pertenencia, y poder construir un proyecto de vida, sin necesidad de huir al extranjero.

Entre las estrategias que han contribuido a lograr este objetivo, la más destacada y la de mayor impacto en la actualidad, es la del "Employer Branding", cuyo principal objetivo o propósito consiste en gestionar el conocimiento y las percepciones de los empleados sobre una empresa

determinada, para proyectarla como un lugar atractivo en el que poder trabajar (Gavilán, 2013).

Siguiendo con esta línea de argumentación, otra solución para atraer y retener el talento joven sería a través de las prácticas empresariales. La esencia de esta actuación consiste en ofrecerles un período de prueba en la compañía, con el fin de proporcionarles una primera aproximación al mundo laboral y que puedan ver cómo encajarían en él.

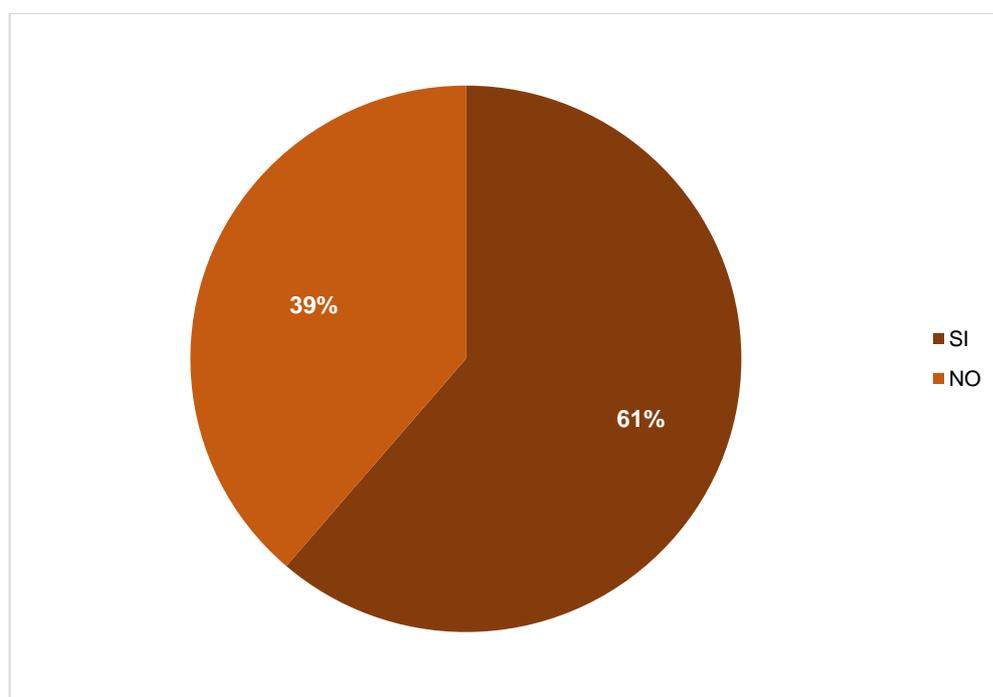
A este respecto, el 81,9% de nuestros encuestados consideran esta técnica como la “piedra angular” para el correcto desarrollo de la carrera profesional, ya que no sólo les permitiría obtener la experiencia que tanto ansían, sino también les haría partícipes de todos los conocimientos teóricos adquiridos durante la carrera, desde un punto de vista más práctico.

Asimismo, afirman que esta herramienta les permitiría desarrollar nuevas habilidades que podrían ayudarles a desenvolverse con un mayor grado de soltura en un marco de relaciones distintas al académico, y que podrían permitir su incorporación en una fecha posterior.

Sentado lo anterior, queda claro el interés de las empresas en la lucha por atraer y retener el talento joven, el cual autores como Joaquín Moya-Angeler (expresidente del Consejo Social de la Universidad de Almería) definen como el recurso más valioso que puede poseer una sociedad (Moya-Angeler, 2011). Sin embargo, esto se pone en entredicho cuando planteamos la siguiente pregunta: “*¿Crees que hoy en día las empresas valoran y/o reconocen el talento joven?*”.

A efectos ilustrativos, podemos apreciar que el 38,7% considera que la mayoría de ellas no lo reconocen y/o valoran. Afirman que en la práctica no se tiene presente esta cuestión y, en consecuencia, se sienten abandonados y rechazados; muchos de ellos incluso, argumentan que estas fórmulas no se llevan a cabo y, por ende, declaran ser uno de los colectivos más afectados.

Gráfico 5: Percepción de nuestros encuestados sobre el reconocimiento del talento joven por parte de las empresas en el año 2020. (%)



Fuente: Elaboración propia.

Por ello, una solución que estos proponen en aras de fomentar o priorizar la captación de talento joven sería promover programas de formación en las empresas para quienes no tienen experiencia en el sector. A diferencia de las prácticas empresariales, no se trataría de un período de prueba, sino de sesiones informativas proporcionadas por sénior, que les permitiría seguir formándose y preparándose para las nuevas exigencias del mercado laboral.

3.4. Fuga de cerebros

Como se ha explicado a lo largo de las líneas precedentes, a muchos jóvenes universitarios, les mueve la idea de emigrar al extranjero en busca de un futuro prometedor, que no encuentran en su país de origen, en el que se pueda reconocer su talento y en el que puedan construir un proyecto de vida estable.

Asimismo, esta decisión también se ve influenciada por muchos otros factores como la inestabilidad económica y política del país, el nivel de ingresos del

individuo, así como el grado de satisfacción con el propio país de origen, entre otros. En lo que respecta a este último, autores como Graham y Markowitz sostuvieron que cuanto menor sea el grado de satisfacción, mayor será la probabilidad de emigrar (Graham y Markowitz, 2011).

En el marco de la incertidumbre laboral y económica en el que nos encontramos, se han sopesado las ventajas y los riesgos que derivarían de este hecho para el propio país de origen, ya que, por un lado, la experiencia y la transferencia de nuevos conocimientos y técnicas podrían contribuir a una mayor productividad y desarrollo económico; sin embargo, como contrapunto, el no retorno del trabajador acarrearía una gran pérdida de conocimientos, así como una importante pérdida económica (Findlay y Lowel, 2001).

Las autoridades españolas, conscientes de que los jóvenes son el motor de cambio y el futuro de la economía, aspiran a incrementar los recursos públicos destinados a su educación y formación, a fin de que las inversiones se armonicen con la media europea y tengan una formación de mayor calidad. Sin embargo, a pesar de sus esfuerzos, estos tienen que ver cómo otros países que no han invertido ningún capital en su formación se benefician y se apropian de su talento, aumentando así la desigualdad entre países.

Precisamente, por este motivo, su salida se traduciría en un gran desperdicio de los recursos públicos, imposible de cuantificar en términos económicos, ya que esta mano de obra no sería utilizada por la economía nacional.

Asimismo, representaría una gran pérdida de capital humano, social y cultural para el país de origen. Autores como Walter Actis afirman lo doloroso que es para el propio país de origen, que la juventud maravillosa que hable dos idiomas se esté yendo (Actis, 2014).

Por su parte, Ángel López advierte que residir en el extranjero también podría repercutir negativamente a largo plazo en los jóvenes a la hora de integrarse en el país de acogida. Ya sea fruto del rechazo por ser extranjeros, por la dificultad en aprender el idioma o incluso por no poder conseguir trabajos que correspondan a su formación, muchos jóvenes se sienten decepcionados al considerar que han fracasado estrepitosamente en su intento de conseguir

algo mejor, y dejan entrever la nostalgia que sienten por su vida anterior, por las costumbres o incluso por la comida de su propio país, con el hito más que probable de plantearse el retorno como una opción (López Peiro, 2016).

Ante escenario, los poderes públicos aspiran a proporcionarles toda clase de asistencia y/o ayuda dirigida a facilitar su regreso. En palabras de la propia Magdalena Valerio, (exministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social): *“Tenemos la responsabilidad moral de centrar nuestra atención en aquellos que tuvieron que hacer las maletas durante la crisis y recuperar su talento para nuestro país”*¹ (Valerio, 2018).

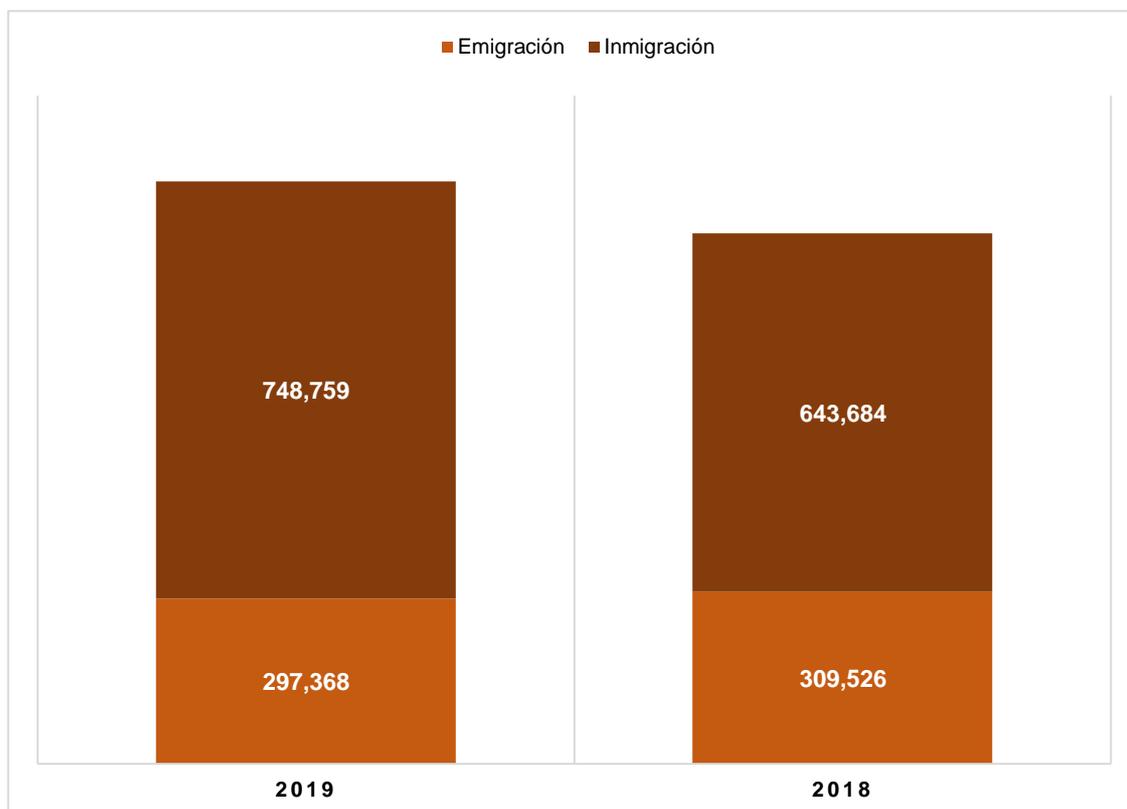
Así pues, bajo el lema *“un país para volver”*, las autoridades españolas han diseñado una serie de estrategias y políticas públicas orientadas a estudiar las necesidades y demandas de este colectivo, y mejorar las condiciones que un día les hicieron alejarse. Entre ellas, cabe destacar *“El plan de Retorno a España”*, el cual consiste en una serie de ayudas estatales y autonómicas destinadas a: (i) planificar su vuelta e instalación, (ii) proporcionar un entorno adecuado y positivo para el retorno, así como un acompañamiento psicológico durante el proceso migratorio, y (iii) fomentar la formación de los retornados, así como su contratación, con el fin de que España se convierta en un lugar atractivo en el que puedan desarrollar un proyecto de vida profesional y personal (Gobierno de España, 2019).

Para concluir con este apartado, cabe hacer hincapié en que a pesar de que este fenómeno sigue siendo un problema persistente en nuestro país, su influencia se ha reducido en los últimos años. Un claro ejemplo de ello, lo encontramos en los datos aportados por el INE relativos a los años 2018 y 2019. A efectos ilustrativos, podemos apreciar que sus datos dejan patente el esfuerzo y el trabajo de los poderes públicos por intentar paliar las consecuencias de esta cuestión, ya que, a diferencia de años anteriores, las cifras de emigración se han reducido a finales de 2019. Asimismo, podemos observar una clara diferencia entre el número de personas que dejaron atrás

¹ Intervención de Magdalena Valerio recogida en el Diario de Sesiones, del 3 de octubre de 2018, en las Cortes Generales. Comisión de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

su vida en España y las que llegaron, representando una disparidad de 451.391 personas en 2019.

Gráfico 6: Flujo Migratorio (Núm. de personas) experimentado entre el 2018 y 2019.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Por tanto, cabe nuevamente concluir, que, si bien es cierto que su número se ha reducido en 2019, habrá que esperar para ver cómo evoluciona este fenómeno en el futuro.

4. DESAFÍOS QUE OBSTACULIZAN LA INSERCIÓN: ESPAÑA, TORMENTA PERFECTA

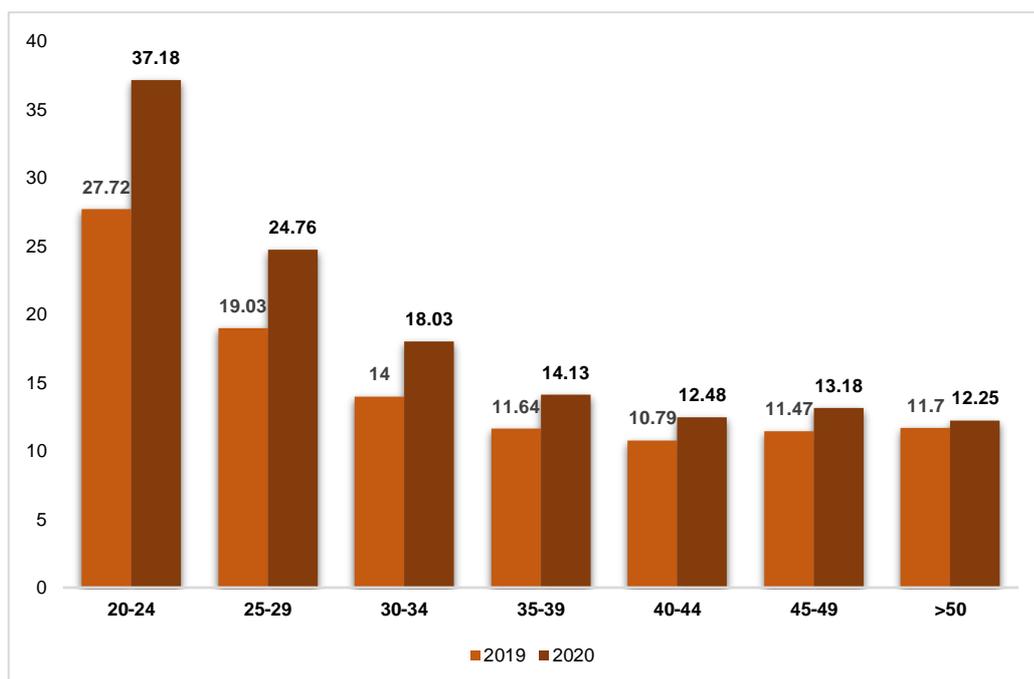
4.1. Desempleo juvenil

Desde el punto de vista laboral, el desempleo se ha convertido en un claro reflejo del escenario de desilusión y temor que han sembrado las transformaciones económicas y financieras a lo largo de los años (con especial énfasis en la actual crisis económica), así como de la “temida” crisis sanitaria del COVID-19 ocurrida en el 2020, que ha tenido efectos devastadores en el mercado laboral, empeorando y precarizando las condiciones laborales.

En el siguiente gráfico, podemos analizar la intensidad con la que este último fenómeno, en 2020, ha asestado a la población más joven, concretamente, a la franja de edad de 20-24 años, que se ha visto aún más castigada en cuanto a su futura empleabilidad. Ello se debe, en particular, a que muchos empresarios han tenido que disminuir el volumen de sus contrataciones y/o reajustar sus plantillas debido a la complejidad de la situación y, en consecuencia, estos han sido los primeros en abandonar el mercado laboral.

A efectos ilustrativos, se puede apreciar cómo, tras un ligero descenso de sus cifras en 2019, el desempleo juvenil muestra un mayor dinamismo en 2020, incrementando sus cifras en 10,06 puntos porcentuales.

Gráfica 7: Tasa de paro por grupos de edad experimentada en el año 2019 y 2020.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

Esta tendencia también se observa en los sectores económicos, entre los cuales, las cifras de desempleo del sector servicios, han experimentado un aumento de 1,4 puntos porcentuales respecto a las del 2019, situándose en un 14,7% en 2020. Algo similar ocurre con el sector industrial y el agrícola, los cuales han experimentado unas cifras de desempleo muy elevadas, en contraste con años anteriores, situándose en un 11,8% y en un 7,9%.

4.2. Efectos colaterales del desempleo juvenil

Tal y como se ha expuesto, las dificultades planteadas por el paradigma económico en las secuelas de la crisis sanitaria han acentuado aún más las cifras del desempleo juvenil, convirtiéndose en una de las principales y mayores preocupaciones de los poderes públicos y de los jóvenes, ya que, como bien revelan los datos anteriores, son uno de los principales colectivos con mayor tasa de desocupación en nuestro territorio nacional.

Ante este panorama, cobra sentido y razón plantearse las siguientes interrogantes: Si en teoría los jóvenes son el motor de cambio y de futuro, ¿por

qué son uno de los principales colectivos con mayores probabilidades de quedarse sin empleo?, ¿Será el COVID-19 el despertar de los poderes públicos para paliar los efectos perniciosos del desempleo juvenil o mirarán para otro lado? ¿Acaso las secuelas derivadas de este fenómeno serán una causa lo suficientemente objetiva como para acabar con los sueños y aspiraciones de este colectivo? ¿Se aprovecharán algunos sectores económicos de la vulnerabilidad de los jóvenes?

En aras de dar respuesta a las preguntas planteadas, a lo largo de estas líneas, analizaremos las diferentes causas como son la temida precariedad laboral y la sobrecualificación, entre otras, que han provocado el alza de estas cifras, así como, explicaremos las posibles consecuencias y las posibilidades de actuación de los poderes públicos para intentar paliar los efectos nocivos que podrían derivarse de las cuestiones planteadas.

Asimismo, conoceremos la percepción que tienen nuestros encuestados acerca de estos aspectos, con el objetivo de que el lector pueda apreciar la gran inquietud o el temor que sienten y cómo estos aspectos se convierten en un verdadero desafío para ellos, entorpeciendo y/o impidiendo así su incorporación al mercado laboral.

4.2.1. La temida precariedad laboral

En este contexto de gran inestabilidad económica y laboral, el aumento de los contratos temporales se ha convertido en un claro indicio de la precariedad laboral que sufren los jóvenes en la actualidad. A este respecto, tienen que aprender a convivir con unas modalidades contractuales, caracterizadas por la eventualidad y la discontinuidad, si desean incorporarse al mundo laboral.

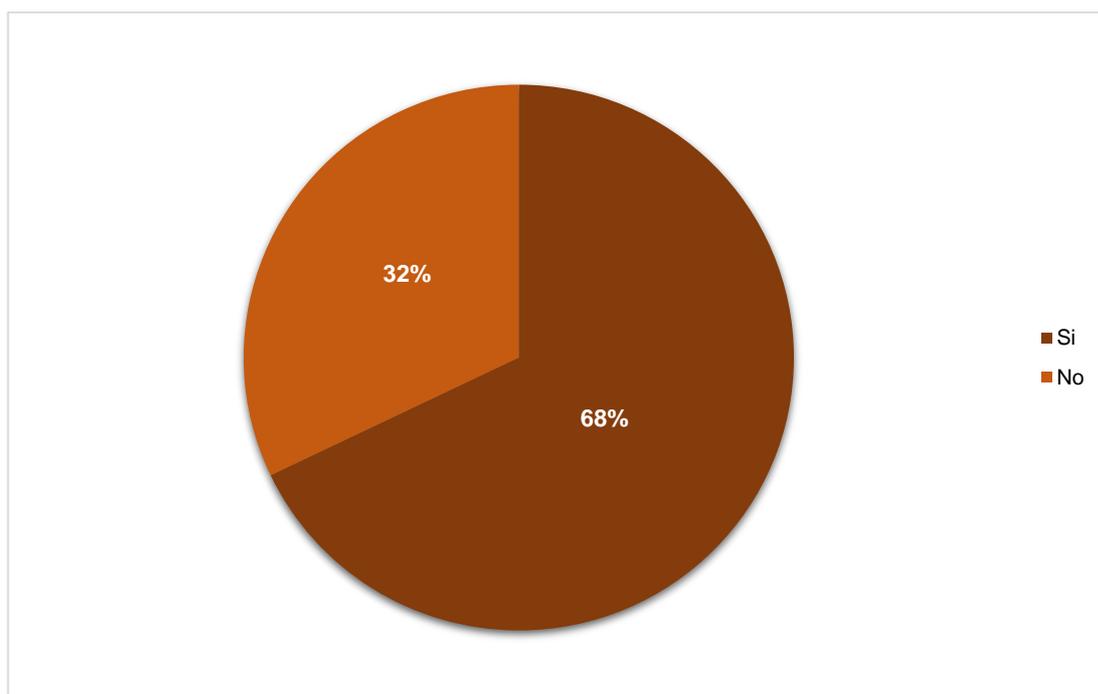
En lo referente a esto, queríamos dar un paso más y examinar esta cuestión desde el punto de vista de nuestros encuestados, por lo que les planteamos la siguiente interrogante: *“En el contexto actual, ¿crees que a los jóvenes sólo se les ofrecen contratos temporales y/o a tiempo parcial?”*.

Desde la óptica de nuestros encuestados, el 32,1% rechaza esta consideración, ya que la mayoría de ellos se ubican en empleos estables y

seguros. Estos argumentan que estas modalidades contractuales están determinadas en parte por el tipo de sector o por el momento en el que se aplique a estos trabajos.

Sin embargo, como contrapartida, el 67,9% restante afirma que, si tornamos la mirada a cualquier anuncio de empleo o página web como Infojobs, o Jobtoday, podemos observar que la mayoría de ellas, solo buscan a personas jóvenes para uno o dos meses, -especialmente para la temporada de verano y/o para cubrir temporalmente una vacante-; sin embargo, en ninguna de ellas se ofrecen empleos estables para este colectivo.

Gráfico 8: Percepción de nuestros encuestados sobre los acuerdos contractuales ofrecidos a los jóvenes en el año 2020 (%).



Fuente: Elaboración propia.

Sectores como el de la hostelería y el turismo se benefician de esta realidad, ofreciéndoles condiciones laborales injustas con escasas posibilidades de continuidad profesional, y basadas en numerosas ocasiones en la informalidad y la ausencia de derechos como pueden ser jornadas laborales descomunales, o la escasez de días de descanso, entre otros. Asimismo, estos les ofrecen

retribuciones salariales insuficientes para cubrir sus necesidades más básicas, a cambio de una entrada en el mercado laboral.

En lo que concierne a esto último, sólo el 37,6% de nuestros encuestados afirmaron que estarían dispuestos a aceptar un puesto por debajo de sus expectativas salariales, con tal de poder trabajar; mientras que el 54,6% señalaron que su decisión estaría en gran medida determinada por el tipo de trabajo y por las condiciones ofrecidas.

Por otro lado, el 7,8% restante considera que el dinero invertido en educación durante tantos años debería emplearse en algo más que en aceptar condiciones inadecuadas o trabajar en empleos que no corresponden a su nivel educativo. Con ello, queda patente que, una vez más, la educación jugaría un papel fundamental y preponderante en la búsqueda de un puesto de trabajo para casi la mitad de los jóvenes.

Sin embargo, en el contexto actual, encontrar un puesto de trabajo que se adecue al nivel educativo resulta muy complicado, máxime si es en el territorio nacional. Atendiendo a los datos aportados por el INE en 2019, sólo el 12,4% de la población joven española tarda un promedio de 6 meses en buscar un trabajo relacionado con su nivel educativo; mientras que el 87,6% restante tarda entre uno a dos años, llegando a sentirse desesperados y desilusionados hasta el punto de conformarse con cualquier otro tipo de trabajo. A estos efectos, este panorama distaría mucho de otros del entorno europeo (como es el caso de Dinamarca), en el que sus datos revelan que el 57% de los jóvenes tardan una media de un mes en encontrar un puesto de trabajo acorde a su nivel de formación (González del Yerro, 2019).

Así pues, ante estos largos e intensos períodos de búsqueda, muchos jóvenes deciden renunciar a ella, exponiéndose a un gran riesgo en el futuro, ya que para cuando quieran acceder a ella, tendrán que enfrentarse a nuevos competidores cargados de nuevos conocimientos e ideas innovadoras.

En respuesta a este riesgo, estos deciden prolongar sus estudios, convirtiéndose en su mayor aliado y refugio, con el objetivo de refrescar sus conocimientos y orientar sus habilidades hacia las nuevas necesidades y

requerimientos del mundo profesional actual. Es, precisamente, en este punto, donde el mercado profesional se enfrenta a una de las peores amenazas existentes: la “sobrecualificación”.

4.2.2. *La sobrecualificación, una gran barrera*

Para entender lo que este fenómeno representa para los jóvenes universitarios, recién graduados, primero debemos aclarar qué es y qué influencia tendrá en este nuevo entorno laboral.

Con el fin de aportar una noción general de lo que entendemos por “sobrecualificación”, diremos que este fenómeno existe cuando el nivel de formación alcanzado por el trabajador es superior al necesario para satisfacer los requisitos profesionales requeridos para el desempeño del puesto (Madrigal, 2003).

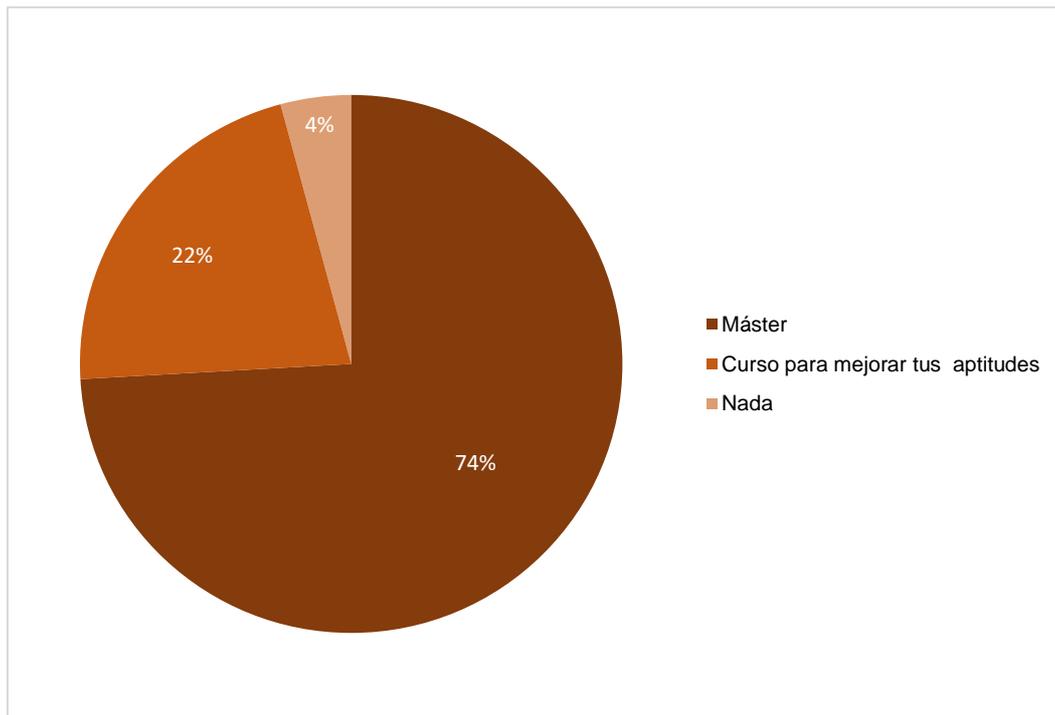
Así pues, la sobrecualificación puede considerarse como el desajuste existente entre la oferta de mano de obra cualificada y la demanda, algo que podríamos considerar no sólo como la consecuencia de un factor puntual sino como el resultado de un cúmulo de diferentes causas que justificarían la ausencia de reciprocidad entre el sistema educativo y las características del sistema productivo, así como la mala gestión efectuada por los poderes públicos.

Una vez analizado su concepto, cabría añadir que la sobrecualificación es una de las principales y peores amenazas que pueden existir en el mercado laboral, en especial, por la creciente influencia de este fenómeno en los jóvenes, al ralentizar su entrada en el mundo profesional. A este respecto, queríamos dar un paso más, por lo que les planteamos a nuestros encuestados la siguiente cuestión: “*Después de finalizar tus estudios, ¿te planteas o te planteaste estudiar algo más?*”

En respuesta a esta interrogante, el 97,6% indicaron haber considerado y/o consideran estudiar algo más antes de incorporarse al mundo laboral- ya sea un máster o un curso para mejorar sus aptitudes-, lo que nos parece un dato alarmante, ya que no éramos conscientes del elevado porcentaje de jóvenes que todavía se sienten inseguros o poco cualificados ante la entrada al mundo

profesional. Asimismo, muchos otros afirman haberlo meditado al objeto de destacar entre la multitud, y obtener así mayores oportunidades de empleo, alegando que cuanto más formación tengan, mejores ofertas laborales tendrán.

Gráfico 9: Percepción de nuestros encuestados sobre considerar estudiar algo más en el año 2020 (%).



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, la espera hasta alcanzar este objetivo puede ser agónica y, como consecuencia, muchos se ven obligados por las circunstancias que les rodea a aceptar puestos de trabajo poco cualificados, los cuales podrían ser ocupados por los de menor formación, expulsando a estos últimos del mercado laboral, con el consiguiente encarecimiento de las cifras de desempleo.

Por otro lado, si hay algo que destaca de este fenómeno, aparte de ser una gran amenaza para el mercado laboral, es su medición empírica, la cual se considera una tarea ardua, ya que se puede medir tanto subjetiva como objetivamente. Las medidas subjetivas se basan en la percepción del encuestado sobre la adecuación entre su nivel de formación y las tareas que

desempeña en su puesto de trabajo, y utilizando un diccionario ocupacional, determinar si son ajustados o no a su nivel educativo; otra forma de realizar una medición objetiva de la relación entre cualificación y requerimientos del puesto de trabajo consiste en calcular, para cada profesión, cuál es el nivel educativo medio de los trabajadores y considerar como sobrecualificados aquellos que significativamente se sitúan por encima de la media.

Un ejemplo claro que aún lo anterior, lo encontramos en los datos proporcionados por el INE en 2019, en los que se aprecia que el 63,6% de los graduados universitarios que trabajaron en algún momento consideraron que el puesto que ocupaban estaba en consonancia con su titulación universitaria, mientras que el 36,6% restante consideraron que las tareas que desempeñaban no requerían formación universitaria.

Por tanto, situándonos desde la posición de la sociedad, la cantidad de capital humano que se desaprovecha resulta significativa, afectando directamente al desarrollo social y científico de la misma sin menospreciar las consecuencias como problema social y económico.

Ante este escenario, los poderes públicos aspiran a implementar las siguientes medidas y fórmulas en aras de dar una solución a este problema y permitir encontrar un equilibrio común: (i) medidas destinadas a promover la formación profesional como forma de adecuar la oferta y demanda de empleo, (ii) medidas destinadas a responder rápidamente a las transformaciones del mercado laboral, (iii) medidas y políticas destinadas a facilitar la transición de empleos con alto riesgo de automatización a empleos nuevos y de mejor calidad.

Sin embargo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (de ahora en adelante, OCDE) ha esgrimido múltiples y variados argumentos, que cuestionan la eficacia de estas medidas, alegando que sus datos dejan patente el alto porcentaje de personas sobrecualificadas en contraposición a otros países del entorno europeo. Por ello, este organismo, sugiere las siguientes recomendaciones y propuestas de mejora para responder mejor a estos desafíos a fin de optimizar el ajuste entre la demanda y la oferta de mano

de obra, así como aumentar la productividad y el crecimiento a largo plazo (OCDE, 2017):

- a. Proporcionar un asesoramiento adecuado al desempleado para adaptar sus aptitudes al mundo laboral.
- b. Mejorar la educación universitaria incentivando tanto a los centros como a los alumnos que mejor adapten su formación a las necesidades del mercado laboral.
- c. Promover la concienciación de las PYMES, para que puedan aumentar su productividad ajustando sus demandas con perfiles más adecuados a sus necesidades.
- d. Reducir los subsidios a la contratación a cambio de inversiones en la formación de jóvenes y parados de larga duración.

Por lo tanto, cabe concluir que las autoridades españolas deberían interiorizar y acometer la aplicación de las citadas recomendaciones, ya que su incumplimiento y/o no ejecución, supondría un grave peligro para el mercado laboral, y presentaría graves consecuencias económicas y psicológicas tanto para el Estado como para el resto de los individuos.

En primer lugar, supondría un coste para el Estado, ya que los poderes públicos proporcionan una serie de ayudas a los desempleados en forma de subsidios, y, en consecuencia, esto implicaría un aumento del gasto público.

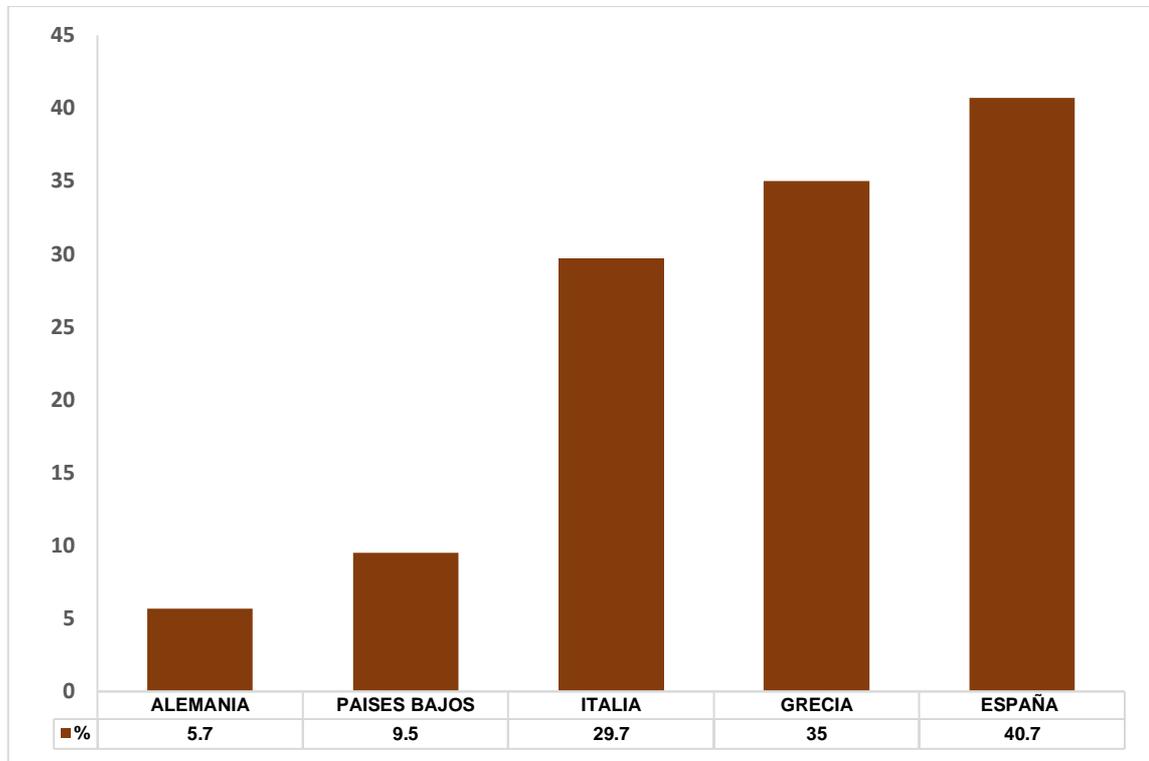
Asimismo, esta figura repercutiría negativamente en el trabajador, por ser uno de los referentes de la insatisfacción laboral. A este respecto, los jóvenes trabajarían con desgana y poca motivación, puesto que son conscientes de que deberían trabajar en lugares donde se reconociera y se valorará su talento, así como donde hubiera una correspondencia con su nivel de formación. Así pues, en la medida que el trabajador se sienta insatisfecho laboralmente, la entidad corre un grave riesgo, ya que podría ver disminuida su productividad, lo que se traduciría en una importante pérdida económica para esta.

En consonancia con lo anterior, dicha insatisfacción laboral se materializaría, además, en una importante pérdida de capital humano y de talento joven que, como consecuencia del descontento y de la desmotivación que sufren los mismos, acaban considerando la emigración como la opción más plausible para alcanzar la soñada estabilidad y felicidad.

Ante este escenario, la única solución que proponen nuestros encuestados para atajar dicha cuestión sería que las empresas reconocieran y/o valoraran el talento joven y ofrecieran puestos de trabajo con condiciones laborales y salariales dignas y con posibilidades de proyección profesional. Asimismo, estos sugieren que esta oferta se haga de manera rápida y sencilla, y en función de su nivel de estudios, ya que, ello devolvería la esperanza a muchos jóvenes de poder trabajar en lo que tanto han invertido intelectual y monetariamente durante tantos años, y evitaría las temidas amenazas mencionadas.

Analizado todo lo anterior, cabría nuevamente concluir que, el desempleo sigue siendo un problema persistente y creciente, cuya gravedad se ha acentuado entre la población joven, concretamente, en el tramo de edad de 20-24 años. España es un claro ejemplo de un país consciente de la magnitud de dicho problema ya que, de acuerdo con los datos facilitados por Eurostat, es el primer país de Europa con la mayor tasa de desempleo juvenil en 2020, seguido de Grecia e Italia; en contraste con éstos, en el escenario europeo, Alemania destaca como el país con la menor tasa de desempleo juvenil, situándose en el 5,7%, seguido de Países Bajos con el 9,5%.

Gráfico 10: Porcentaje de desempleo juvenil por países en el año 2020 (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat.

4.3. Alemania, el país con la tasa de desempleo juvenil más baja ¿un ejemplo para España?

Tal y como hemos expuesto, queda constatado que Alemania es el país con menor tasa de desempleo juvenil, lo que nos lleva a preguntarnos el porqué de esta situación.

Encontramos varias razones detrás de este asunto. La primera de ellas es la flexibilidad del mercado laboral alemán. Esta se manifiesta a raíz de reformas, que se han visto materializadas en acuerdos laborales entre sindicatos y empresarios para poder llevar a cabo reducciones salariales, y en la respuesta de las empresas a las políticas de reducción de la jornada, que fueron compensadas mediante ayudas estatales para resarcir la pérdida salarial. En lo que concierne a esta última reforma, la racionalidad de dichas políticas era

fundamentalmente poder crear puestos de trabajo a tiempo parcial y evitar el despido de trabajadores con contratos temporales (Raya Mellado, 2011).

En segundo término, otro de los motivos que explican su baja tasa de desempleo, se encuentra en la figura de los “Minijobs”, definida por las autoridades alemanas como la fórmula adecuada para paliar los efectos perniciosos del desempleo juvenil, así como para contribuir a la necesaria reactivación económica en el marco de la inestabilidad actual.

Esta figura cobró relevancia en 2003, en primer lugar, por su remuneración (450 euros), así como por su modalidad contractual (contrato parcial con una jornada laboral no superior a las 15 horas semanales), establecida en el marco de la legislación laboral alemana, y, además, por su exención fiscal de los ingresos percibidos y de las cotizaciones a la Seguridad Social por parte del trabajador.

En el contexto actual, esta se encuentra bajo el punto de mira, ya que se han esgrimido múltiples y variados argumentos sobre ella, lo que nos lleva a plantearnos la siguiente cuestión: ¿realmente genera empleo o sólo suple los ya existentes por otros más precarios?

Tal y como hemos mencionado en líneas previas, la figura de “Minijobs” son contratos parciales que están especialmente relacionados con los jóvenes que inician su andadura laboral. Para estos, es una solución temporal sumamente positiva y útil, ya que independientemente de su nivel de estudios, pueden adquirir un primer contacto con el mundo laboral, a la vez que lo complementan con otros aspectos como cursos de idiomas o para mejorar sus aptitudes, entre otros. Así pues, estos tipos de trabajo les permiten obtener una cierta cantidad de ingresos, trabajando a jornada parcial, y simultáneamente tener tiempo para ellos mismos.

Como contrapartida, estos “Minijobs” no garantizan la estabilidad laboral y económica con la que sueñan, ya que, los ingresos que reciben son demasiado bajos para poder llevar un estilo de vida determinado. Asimismo, numerosos expertos del mundo de la economía argumentan que se trata de empleos precarios, ya que, su remuneración es inferior al salario establecido en el

convenio colectivo; no obstante, a nuestro juicio, consideramos, que, a pesar de sus inconvenientes, son una solución sumamente positiva y útil para contrarrestar los efectos nocivos del desempleo juvenil.

Por último, otra causa que explica esta cuestión sería la adecuación de la formación y del empleo. Bajo la premisa de “*no contratamos sin experiencia laboral previa*”, las autoridades alemanas cambiaron radicalmente la base del planteamiento del mercado laboral y contribuyeron a su transformación en favor de uno más equitativo, eficiente y favorable para los jóvenes. Para una mejor comprensión de su contribución, expondremos el Sistema de Formación Profesional o más conocido como “Sistema Dual”, uno de los principales mecanismos considerado como el factor decisivo en la lucha contra el desempleo juvenil.

4.3.1. Sistema de Formación Dual

Para entender la consistencia de esta medida, primero debemos aclarar su concepto y si existe posibilidad de integrar este modelo en otros países del entorno (como es el caso de España).

En primer lugar, este sistema trata encontrar una combinación adecuada de la formación y el aprendizaje, proporcionando a los jóvenes un contacto más estrecho con el mundo laboral a través de un tutor, que se encargará de supervisar al estudiante tanto en la compañía como en el centro educativo. Con este, se pretende dotar a los estudiantes, por un lado, de múltiples y avanzados conocimientos teóricos al objeto de prepararlos de la forma más completa y orientada a las necesidades de un mercado laboral competitivo y exigente; y por otro lado, de una visión más práctica donde se implementen todos los conocimientos adquiridos a lo largo de su proceso educativo, de modo que puedan ver que la educación y la formación profesional están perfectamente vinculadas a las demandas y requisitos del mercado laboral.

Por otro lado, si hay algo que destaca de este sistema es su pleno compromiso con los jóvenes. A diferencia de otros métodos, este ofrece a los que han demostrado profesionalidad un contrato laboral indefinido con la empresa que

los ha formado. De este modo, pueden tener una experiencia mucho más fluida y satisfactoria con el mundo laboral, ya que están perfectamente familiarizados con la cultura corporativa y los métodos de trabajo de la empresa, lo que se traduce en una gran ventaja competitiva.

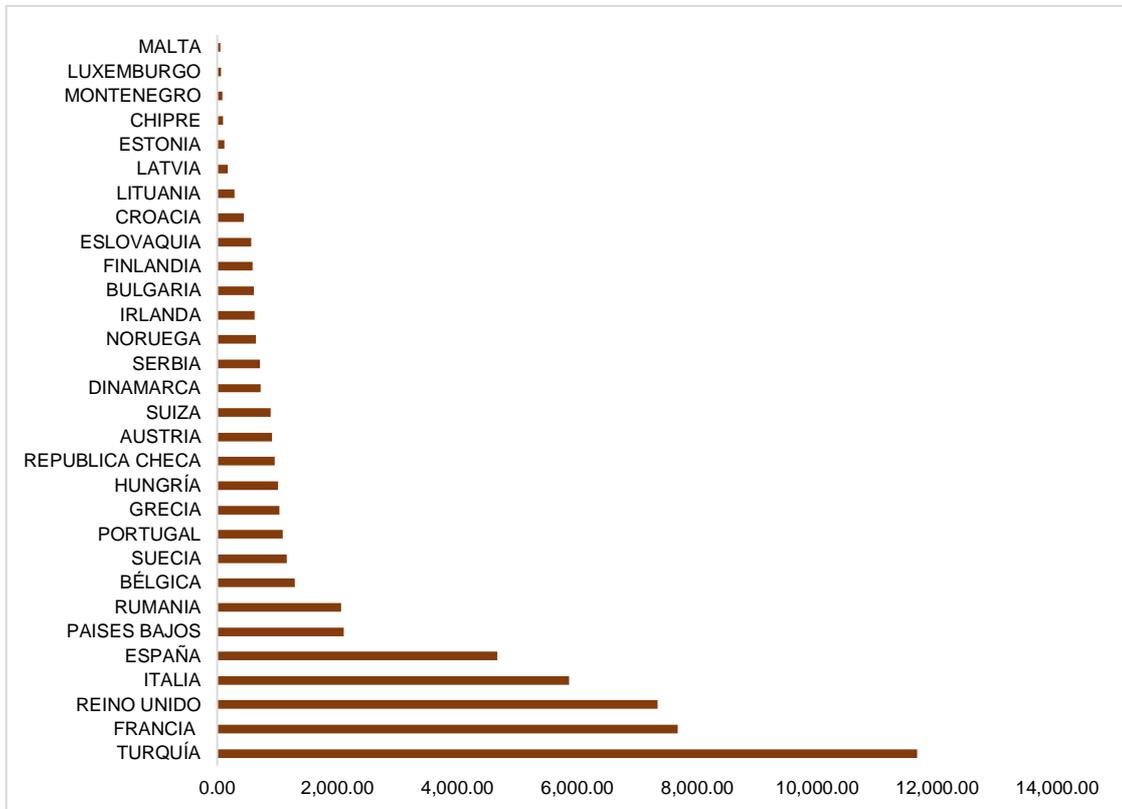
En esta misma línea, este procedimiento no sólo beneficia a los jóvenes, sino también a los empresarios. Esta nueva modalidad contractual les permite conocer el talento y el potencial de desarrollo que traen consigo las nuevas generaciones, ya que sus conclusiones proporcionarán importantes criterios para la formulación de nuevas estrategias que ayuden a aumentar su productividad en el mercado profesional.

Así pues, cabe concluir que, como resultado de las nuevas formas de gestión y de producción, el sistema educativo alemán y la formación profesional se han reinventado para proporcionar a los jóvenes una formación dual de calidad, la cual dista mucho del modelo español.

Ante este escenario, cabe plantearse la siguiente interrogante: ¿seremos realmente capaces de imitar e integrar este modelo de la misma forma que lo ha hecho Alemania?

La respuesta a esta cuestión planteada está todavía en el aire, ya que esta técnica está actualmente en proceso de transformación. Hemos de afirmar que, ya sea por diferencias en el sistema educativo, la falta de conocimientos o incluso por la insostenibilidad infraestructural y económica del propio país, estos procesos de transferencia, por lo general, desembocan en el fracaso; no obstante, habrá que esperar para ver si su reproducción e integración serán fructíferas en el futuro, ya que, como podemos observar en el siguiente gráfico, tiene aún un largo camino por recorrer.

Gráfico 11: Países que combinan formación y prácticas laborales en el año 2019.
(Núm. de personas)



Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat.

A la vista de lo anterior, las autoridades españolas han incorporado otro tipo de medidas y estrategias, que permitirían del mismo modo potenciar las nuevas formas de gestión y producción, corregir los desajustes existentes entre la formación y el empleo, y con ello, reducir la tasa de desempleo existente en nuestro país.

5. UN COMPROMISO CON LA LUCHA CONTRA EL DESEMPLEO JUVENIL: MEDIDAS Y ESTRATEGIAS

Las autoridades españolas pretenden contribuir a la creación de un nuevo modelo productivo, en el que los jóvenes se conviertan en los principales protagonistas de su desarrollo y renovación permanente, a través de nuevas medidas y programas, entre las que destaca el "*Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021*"², relativa a la lucha contra el desempleo juvenil (Gobierno de España, 2018).

Así pues, las medidas fundamentales que este plan trata de abordar pueden resumirse en las siguientes: (i) medidas para incrementar la cualificación e inserción laboral dotando a los jóvenes de mayores competencias profesionales, (ii) medidas para favorecer el desarrollo de un nuevo modelo económico basado en la sostenibilidad social, productividad y el valor añadido, (iii) medidas para eliminar la segregación horizontal y la brecha salarial de género, (iv) medidas para combatir el sentimiento de desánimo entre los jóvenes que no buscan empleo porque piensan que no lo encontrarán, (v) medidas para prestar mayor atención a colectivos vulnerables como migrantes, parados de larga duración o personas con discapacidad, entre otros (vi) medidas para proporcionar una atención adecuada e individualizada dotando a los Servicios Públicos de Empleo Estatal (de ahora en adelante, SEPE) de los medios y recursos necesarios.

Este plan abarca principalmente la ejecución de programas y acciones relativas a:

- a. La orientación, en la que habría que destacar la necesaria incorporación de (a) 3000 personas técnicas encargadas de ayudar a los usuarios a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientación hacia el autoempleo a lo largo de la vida laboral, (b) de mediadores de la Red SIJ-INJUVE, para dar respuestas

² Aprobado en la Resolución, del 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre.

y soluciones a los segmentos de exclusión educativa o laboral mediante acciones que integren aspectos sociales, familiares, educativos y laborales.

- b. La formación, en la que cabría resaltar la implementación de programas destinados a preparar competencias clave como las lingüísticas y/o matemáticas, para quienes han abandonado el sistema educativo y que las requieren para poder acceder a la formación.
- c. Las oportunidades de empleo, en las que cabría subrayar la ejecución de programas destinados al retorno de talento y de apoyo a la movilidad, en los que se comprometen a apoyar la contratación, el autoempleo, los gastos de desplazamiento y de primer alojamiento, así como un proceso de acompañamiento.
- d. La igualdad de oportunidades, en la que habría que destacar la implementación de acciones encaminadas a promover la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la igualdad entre los jóvenes de ambos sexos en el acceso, la permanencia y la promoción en el empleo.
- e. El emprendimiento, en el que cabría resaltar las acciones de apoyo y asesoramiento relativas a las nuevas oportunidades laborales que ofrecen la economía digital y las distintas fórmulas de la economía social, con apoyo del SEPE y la cooperación de los agentes públicos.

En relación con esta última, las autoridades han implementado una serie de estrategias, entre las que destaca la "Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven", relativa a la mejora de la empleabilidad de los jóvenes, la ampliación de la calidad y estabilidad de empleo, la promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral, y el fomento del espíritu emprendedor.

Así pues, la introducción de dichas acciones y programas han dejado entrever el claro compromiso de los poderes públicos en la lucha contra el desempleo juvenil, así como el continuo afán por despertar el talento y el espíritu

empresario de muchos jóvenes mediante programas de formación en competencias básicas, digitales y/o de sectores estratégicos.

En palabras de Magdalena Valerio: *“estos van a ser muy beneficiosos para los jóvenes -"que son el futuro, pero también el presente"- y para España "porque el país los necesita, económica y socialmente". "Apostar por la formación y el empleo joven es apostar por la cohesión social”*³(Valerio, 2018).

Sin embargo, esto se pone en entredicho cuando formulamos la siguiente interrogante a nuestros encuestados: *“En caso de conocer las medidas y políticas que las autoridades españolas están aplicando en la lucha contra el desempleo juvenil, ¿las consideras eficaces?”*.

A este respecto, del 12,6% que conocía las diferentes medidas adoptadas, el 96,3% las consideró ineficaces, haciendo hincapié en las cifras de desempleo que se contemplan y/o recogen en la gráfica número 7. Es por ello, que manifestaron la necesidad de adoptar nuevos mecanismos y políticas para erradicar este problema.

Así pues, la Unión Europea con la Comisión Europea como agente fundamental, ha decidido intervenir en este asunto, implementando un nuevo paquete de medidas y estrategias, con el fin de reforzar la eficacia de las ya adoptadas por las autoridades españolas. Entre las medidas y estrategias que han contribuido a lograr este objetivo cabe destacar las siguientes:

- i. *“Plan de Garantía Juvenil”*, cuyo objetivo principal está dirigido a facilitar la consecución de empleo a la población joven desocupada o no integrada en los sistemas de formación. En este sentido, los Estados Miembros se comprometen a garantizar que los menores de 25 años reciban buenas ofertas de trabajo, una educación continua, así como un período de prácticas en los cuatro meses siguientes a la finalización de su trayectoria educativa o a la pérdida de empleo. En aras de lograr este compromiso, este plan incluye tres categorías, que todos los países europeos aplican: a) educación y formación para el empleo b) servicios

³ Intervención de Magdalena Valerio, del 7 de diciembre de 2018, en la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros.

de intermediación laboral como la asistencia en la búsqueda de empleo, y/o el diseño y seguimiento de un plan profesional c) políticas activas que afectan a la demanda de mano de obra como subvenciones a la contratación, programas de empleo público y medidas de apoyo a la iniciativa empresarial (Escudero Vasconez y López Mourelo, 2014).

Así pues, su eterno compromiso le ha llevado a considerarse más que una política activa de mercado, una reforma estructural del sistema de formación profesional, del SEPE, y del sistema educativo.

ii. *“Plan de Acción de la Estrategia de Juventud 2020”* o más conocida como *“Europa 2020”*. Esta iniciativa tiene como objetivo principal corregir todos los defectos del modelo de crecimiento económico actual, así como potenciar la creación de oportunidades de empleo joven, logrando una tasa de empleo del 75%. Este objetivo se ha visto materializado, a través de iniciativas como:

a. Agenda de Nuevas Cualificaciones y Empleos. El compromiso firme de su implementación y adaptación al nuevo espacio europeo, así como el fortalecimiento e introducción de las diferentes medidas adoptadas por la Comisión Europea para dar respuesta y solución al lastre del desempleo juvenil, han hecho que esta iniciativa sea percibida como la contribución europea más relevante para la consecución del pleno empleo. Así pues, esta se ha cimentado sobre cuatro pilares fundamentales, que explicarían su éxito (Comisión Europea, 2010):

i. Dinamizar el mercado de trabajo, intensificando las políticas de flexiguridad, entre las que cabe destacar las estrategias globales de aprendizaje permanente o las disposiciones contractuales flexibles y fiables, entre otras.

ii. Proporcionar a las personas las cualificaciones apropiadas para obtener un empleo estable y lograr un equilibrio entre la oferta de competencias y las

necesidades del mercado de trabajo. Este impulso se debe, principalmente, a la línea de investigación emergente, que sugiere que llegará un momento en el que se reducirá la oferta de los puestos de trabajo de menor cualificación y, como consecuencia de ello, la Comisión Europea anima a los trabajadores con bajo nivel educativo a tener las competencias y aptitudes necesarias para hacer frente a las nuevas demandas y exigencias del mercado laboral.

- iii. Mejorar la calidad del empleo y las condiciones laborales. Tal y como hemos podido apreciar en líneas precedentes, las condiciones laborales actuales reflejan claros signos de precariedad y discontinuidad marcados por las crisis económicas de los últimos años, que no hacen sino generar estrés y trastornos psicológicos para algunos. A este respecto, la Comisión Europea tiene el principal objetivo mejorar las mismas haciendo que estas sean más seguras y sanas para los empleados. Para ello, propone instaurar mecanismos de colaboración y de coordinación con todos los Estados Miembros, con el fin de poder garantizar unas normas mínimas y comunes de condiciones laborales, salud y seguridad.
- iv. Por último, el cuarto pilar en el que se asienta esta iniciativa tiene como principal objetivo apoyar la creación de empleo, reduciendo los elevados costes administrativos que entorpecen y/o impiden la contratación y la creación de empleo. Asimismo, en este punto, la Comisión propone establecer mecanismos de diálogo, cooperación y coordinación entre los servicios de empleo (públicos y privados) para agilizar y mejorar su funcionamiento, así como implantar un sistema de incentivos fiscales y laborales para inducir a los

empleadores a contratar a trabajadores desempleados de larga duración o situados fuera del mercado laboral.

b. Plataforma Europea Contra la Pobreza y Exclusión social. Esta iniciativa corresponde a una rápida actuación por parte de los poderes públicos, con el objetivo de garantizar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en el que se puedan paliar los efectos nocivos de la pobreza y la exclusión social, así como dar voz a los diferentes colectivos, instituciones y/o organizaciones y promover una adecuada integración social y laboral de los mismos. Por lo tanto, este proyecto identifica varias acciones entorno a tres pilares fundamentales⁴ (Comisión Europea, 2010):

- i. Mejorar la empleabilidad, valorando las diferentes estrategias nacionales y europeas adoptadas para el correcto desarrollo profesional del individuo.
- ii. Dotar de coherencia la relación entre el sistema educativo y la población joven con el objetivo de reducir el abandono escolar y las desigualdades existentes.
- iii. Promover una igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

c. Juventud en Movimiento. En relación con esta última, resulta preciso añadir que, el principal objetivo o propósito de este proyecto es reforzar las distintas acciones y medidas adoptadas en favor de los jóvenes. Así pues, este objetivo se ha visto materializado, principalmente a través de⁵ (Comisión Europea, 2010):

- i. El desarrollo de sistemas modernos de educación y formación para mejorar la calidad y la oferta de empleo.

⁴ Comunicación de la Comisión Europea, del 16 de diciembre de 2010, al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo, y al Comité de las Regiones.

⁵ Comunicación de la Comisión Europea, del 15 de septiembre de 2010, al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo, y al Comité de las Regiones.

- ii. La canalización de la educación superior hacia los objetivos de la economía del conocimiento.
 - iii. El fomento de la movilidad formativa a través de programas como ERASMUS+, para que los jóvenes puedan adquirir nuevas competencias profesionales y mejorar así su empleabilidad en el futuro. Esta última actuación es posible, gracias a la intervención de la Red EURES, cuyo principal objetivo es reforzar la capacidad de los jóvenes europeos para encontrar un trabajo en el entorno europeo.
 - iv. Implantar un marco de empleo juvenil, a través del cual se proporcione asistencia a los jóvenes más vulnerables y emprendedores.
- iii. *“Solutions for Youth Employment”*, o más conocida como *“S4YE”*, cuyo principal objetivo consiste en el desarrollo independiente de plataformas de promoción, que permitan ofrecer respuestas innovadoras para el empleo de los jóvenes, mediante la investigación práctica y la participación de los interesados públicos y privados para posibilitar soluciones a escala (S4YE, 2020).

Una de las características de esta plataforma es la posibilidad de ofrecer a los usuarios programas y sesiones informativas, con el fin de que comprendan las bases de la digitalización. De esta manera, podrán estudiar y analizar el posible impacto de las tecnologías en la era digital sobre el modelo de juventud y cómo se les puede apoyar y preparar para responder a las transformaciones tecnológicas actuales.

Una vez expuestas y analizadas estas acciones, se podría concluir que a priori, los planteamientos de estas medidas y estrategias comparten una misma razón de ser: (i) adaptar la formación que reciben los jóvenes a las necesidades reales del mercado laboral, así como (ii) promover la creación de

oportunidades de empleo joven; sin embargo, habrá que esperar para ver cómo evolucionan estas medidas en el futuro y si conducen a una solución que erradique el problema.

6. CONCLUSIONES

En este apartado, trataremos de dar respuesta a alguna de las cuestiones planteadas a lo largo del presente documento, exponiendo los fundamentos que nos llevan a concluir que el mercado laboral español tiene aún un largo camino por recorrer de cara a las nuevas generaciones, y su posible solución, a través de una serie de propuestas de mejora y recomendaciones que, a nuestro juicio, permitirían erradicar este problema.

Caracterizándose el modelo mediterráneo por su pronta incorporación al mercado profesional y el abandono de estudios, la entrada del siglo XXI ha dado paso a un nuevo concepto de mercado, impredecible, globalizado y especializado. Las nuevas formas de producción y de gestión, así como el auge de la digitalización han supuesto un punto de inflexión para los empresarios que esgrimían la necesidad de contar con trabajadores más competentes; sin embargo, esto ha llevado a muchos jóvenes a cuestionar su cualificación ante las elevadas exigencias y los perfiles tan específicos que demandan los empleadores en la actualidad.

A raíz de ello, muchos jóvenes han decidido refugiarse en los estudios, ralentizando su entrada en el mercado profesional, a fin de aumentar sus ventajas competitivas y poder satisfacer las demandas de los empleadores. Un claro ejemplo de ello, lo encontramos en nuestros encuestados, donde la gran mayoría ha contemplado la posibilidad de seguir estudiando antes de acceder al mundo laboral.

Como consecuencia de esta incorporación a destiempo, las cifras de la tasa de inactividad, con especial énfasis en la población joven -encuadrada en el tramo de 20-24 años-, arrojan conclusiones diferentes a las presentadas en panoramas anteriores. Atendiendo a los datos facilitados por el INE, se puede apreciar que, tras un ligero declive en 2018 de sus cifras, el número de jóvenes de esta franja de edad, que sólo concentran sus esfuerzos en los estudios ha sido objeto de una fuerte tendencia al alza en 2019, situándose en 894 mil

jóvenes, lo que supone una disparidad de 25.000 jóvenes respecto a 2018 (869.000 en 2018 frente a 894.000 en 2019).

A pesar de sus esfuerzos (tanto económicos como personales), muchos de ellos, no logran encontrar un puesto de trabajo que corresponda a su nivel educativo y, en consecuencia, desisten en la búsqueda de empleo, elevando así las cifras de desempleo, lo que hace que éste siga siendo un problema persistente y creciente en nuestro territorio.

Ante este escenario, los poderes públicos han adoptado una serie de técnicas y fórmulas que les permitan dar respuesta a dicha cuestión. A priori, creemos que todas ellas comparten una misma *ratio essendi*; sin embargo, nuestros encuestados consideran que con estas medidas no se hallaría la solución al problema, ya que enfatizan el aumento de las cifras del desempleo juvenil.

Por ello, a partir de las medidas adoptadas, proponemos las siguientes recomendaciones y propuestas de mejora que, a nuestro juicio, permitirían abordar esta cuestión, así como una mejor optimización de los recursos, y una mayor rentabilidad:

En primer lugar, sugerimos orientar en mayor medida a los poderes públicos a partir de la necesidad de reformular el sistema productivo español invirtiendo en I+D+I, creando puestos de trabajo cualificados y apostando por políticas educativas que fomenten una formación continua (Moreno Mínguez, 2015). Es por esta razón, por lo que nos parece oportuno incorporar programas y sesiones informativas impartidas por expertos en la materia, que les permitan estar al día de las nuevas demandas del mercado laboral como la digitalización o la comunicación, entre otras.

Asimismo, consideramos que una dotación presupuestaria adecuada para estos programas, así como un fortalecimiento de los servicios y/o plataformas de búsqueda de empleo y coordinarlos entre el SEPE podrían ser una forma sensata de responder eficazmente a las exigencias del mercado y de aligerar estos períodos de espera.

Por otro lado, pese a que el sistema educativo trate de que este colectivo esté perfectamente integrado en el mercado laboral, consideramos necesario observarlo desde una perspectiva que mire hacia el mundo de los negocios.

Si tornamos la mirada hacia este, podemos observar su fuerte demanda por dos factores concretos: (i) el nivel académico, así como (ii) la experiencia laboral previa en el sector. Tanto los empresarios como nuestros encuestados coinciden en que esta última es fundamental ya que, gracias a ella, los jóvenes están familiarizados con las exigencias y requisitos que se les plantean, y les permite aportar ideas y/o soluciones derivadas de situaciones y/o casos anteriores, que permitirían a las empresas mejorar la optimización de sus recursos e incrementar su productividad.

Sin embargo, muchos otros jóvenes se sienten rechazados, ya que nadie les ha ofrecido una oportunidad laboral, para adquirir la experiencia que tanto desean y que les abre las puertas del mercado laboral. Es por este motivo, que vemos la necesidad de promover y desarrollar mecanismos de conocimiento, diálogo y colaboración entre los centros de formación y las empresas para que tengan una primera aproximación con el mundo laboral y percibir, desde un punto de vista más práctico, cómo la educación y la formación profesional están perfectamente vinculadas a las demandas y exigencias del mercado laboral.

Los análisis y posteriores resultados, expuestos en los apartados anteriores, han servido para dar respuesta a los objetivos de este trabajo de fin de grado consistentes en identificar el perfil laboral que caracteriza a los jóvenes españoles, resultando ser uno de los colectivos más afectados por la actual crisis económica.

En este sentido dichos resultados podrían ser útiles para plantear políticas y propuestas de empleo que podrían tenerse en cuenta para mejorar las condiciones laborales de los jóvenes, buscando un consenso entre los distintos agentes económicos que sirviera de base para diseñar una estrategia efectiva y coherente que promocióne dicho empleo. Esta estrategia debería incluir una serie de componentes principales:

- En primer lugar, habría que asegurar que los jóvenes dejan el sistema educativo con las competencias profesionales requeridas para su incorporación al mercado de trabajo.
- En segundo término, habría que llevar a cabo la transición de la universidad al trabajo, lo menos abrupta posible, buscando un mayor contacto de los jóvenes estudiantes con el mercado laboral antes de finalizar sus estudios.
- El tercer componente consistiría en reducir la segmentación del mercado de trabajo con el propósito de asegurar que el trabajo temporal actúa como una fase hacia una buena carrera profesional.

Por último, es preciso aumentar la participación de las autoridades mediante el fortalecimiento de mecanismos y medios que ayuden a proporcionar la infraestructura y las políticas adecuadas a los empresarios, creando incentivos para la contratación de jóvenes. Así pues, esto puede observarse en países nórdicos como Dinamarca, donde se ha introducido un subsidio salarial, por el que las empresas de sector privado que contratan a un joven desempleado reciben una compensación salarial durante un período máximo de un año (Escudero Vasconez y López Mourelo, 2014).

Por tanto, procede concluir que, las presentes propuestas y recomendaciones que aquí sugerimos pueden llevar a conclusiones de mayor calado para el mercado laboral, que permitirían una mejora de la empleabilidad, y reducirían al mínimo las diferencias existentes con otros países del entorno europeo.

A modo de cierre de este apartado, queremos recalcar nuestra postura respecto a los responsables por mejorar esta situación. A nuestro juicio, son los poderes públicos, quienes deben hacer mayor hincapié en aspectos como la calidad de la enseñanza y la orientación técnica para homogeneizar la situación laboral de los jóvenes en el territorio nacional y facilitar su integración profesional y social en el mundo empresarial.

BIBLIOGRAFÍA

Alba Ramírez, A. (1993). *Capital humano y competitividad en la economía española. Una Perspectiva internacional*. Papeles de Economía Española Núm. 56. P. 131 a 143.

Albert Verdú, C; Davia Rodríguez, M. (2018). *Experiencia laboral durante los estudios y desajuste educativo en el primer empleo en los graduados universitarios españoles*. Cuadernos Económicos de ICE Núm.95. P. 189 a 208.

Arrazola, M. (2018). *Desempleo Juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos*. Papeles de economía española Núm. 156.

Avas Martínez, F. (2016). *Los incentivos al empleo juvenil en el contexto de las políticas públicas de empleo y de protección social*. Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum.

Beltrán Girado, A. (2019). *Desempleo Juvenil, Garantía Juvenil y Programas de Empleo* (trabajo de fin de grado). Universidad De Jaén fac. de Ciencias Sociales y Jurídicas.

Brain, I. (2019). *Jóvenes profesionales permanecen, en promedio, 1,5 años en su primer trabajo*. El Economista. Disponible en <https://ecodiario.eleconomista.es/sociedad-eAm-chile/noticias/10141931/10/19/Jovenes-profesionales-permanecen-en-promedio-15-anos-en-su-primer-trabajo.html> [Fecha de visualización: 8 de abril de 2021].

Camargo Paredes, V. (2013). *Como retener a los profesionales jóvenes en las empresas* (trabajo de fin de grado). Universidad Militar de Nueva Granada fac.de Ciencias Económicas.

Comisión Europea (2010). *La plataforma europea contra la pobreza y la Exclusión Social: Un marco europeo para la cohesión social y territorial*. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal->

[content/ES/TXT/?uri=celex%3A52010DC0758](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A52010DC0758) [Fecha de visualización: 14 de abril de 2021].

Comisión Europea (2010). *Juventud en Movimiento: Una iniciativa destinada a impulsar el potencial de los jóvenes para lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en la Unión Europea*. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A52010DC0477> [Fecha de visualización: 14 de abril de 2021].

Comisión Europea (2010). *Agenda de nuevas cualificaciones y empleos Una contribución europea hacia el pleno empleo*. Publicaciones de la Unión Europea 2011.

Echaves, A; Echaves, C. (2017). *Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España*. Cuadernos de Investigación en Juventud Núm.2. P. 33 a 52.

Entrena-Durán, F; Rodríguez Puertas, R. (2017). *Procesos de construcción de la identidad de jóvenes universitarios españoles migrados en el extranjero*. Ciencia UAT Vol. 11 Núm. 2. P. 64 a 78.

Escudero Vasconez, V; López Mourelo, E. (2014). *El sistema de garantía juvenil en Europa: Características, desarrollo y desafíos*. Información Comercial Española: Revista de Economía Núm. 881. P. 83 a 100.

Flores Sánchez, Y. (2020): *Determinante de la sobrecualificación en el primer empleo de los jóvenes titulados universitarios* (trabajo de fin de grado). Universidad de la Laguna fac. de Economía, Empresa y Turismo.

García Montalvo, J. (2009). *La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España*. Papeles de la Economía Española Núm. 119. P. 172 a 187.

Gavilán D. (2013). *Employer Branding: la experiencia de la marca empleadora y su efecto sobre el compromiso afectivo*. Adresearch Esic Núm. 7. P. 58 a 75.

Gómez Frías, R. (2017). *Razones para emigrar de los jóvenes españoles. Consumo de los medios de comunicación y variables psicosociales* (tesis doctoral). Universidad de Valencia fac. de Psicología.

González-Blanch Rodríguez, M. (2017). *Políticas activas de empleo en la UE en tiempos de crisis económica* (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid fac. de Ciencias Económicas y Empresariales.

González del Yerro, M. (2019). *Análisis del Desempleo Juvenil en España: Evolución y futuros retos* (trabajo de fin de grado). Universidad Pontificia de Comillas fac. de Ciencias Económicas y Empresariales

González Lorente, C.; Martínez Clares, P. (2016). *Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional*. Revista Investigación Educativa Núm. 34. P. 167 a 183.

Guzmán Concha, C. (2007). *Jóvenes, mercado laboral y educación: una revisión de la experiencia internacional*. Revista Investigación Científica Vol.11.

Hays (2020). *El ciclo laboral. What Workers Wants 2020*. Disponible en: <https://www.hays.es/documents/63345/4314146/ES-52654+Spain+What+Workers+Wants+2020.pdf>. [Fecha de visualización: 17 de febrero de 2021].

Hernández Peinado, M. (2011). *Un análisis de la situación laboral de los jóvenes: una perspectiva regional*. Revista de Estudios Regionales Núm. 92. P. 173 a 198.

Herrera Cuesta, D. (2017). *Empleabilidad versus sobrecualificación: desajuste entre formación y empleo en las trayectorias laborales de los jóvenes titulados en España*. Sociología del Trabajo Núm. 89. P. 29 a 52.

Injuve (2015). *Cambios sociales y el empleo de la juventud en España: una mirada hacia el futuro*. Instituto de la Juventud.

Jiménez Vivas, A. (2009). *Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios. Directrices para el análisis*. Educar Vol. 44. P. 47 a 58.

López Peiro, A. (2016). *Reflexiones tras cinco años en el extranjero: el valor de vivir y trabajar en otro país*. Volvemos. Disponible en: <https://volvemos.org/reflexiones-cinco-anos-el-extranjero-el-valor-vivir-y-trabajar-otro-pais>. [Fecha de visualización: 5 de marzo 2021].

Martínez de la Pedraja, J. (2019). *La sobrecualificación y los rendimientos de la formación en el mercado laboral español* (trabajo de fin de grado) Universidad de Cantabria fac. de Economía.

Martínez González, M.; Ondé, D.; Pérez-Esparrells, C. (2019). *Impacto de las competencias en el empleo de los titulados universitarios en España*. Cuadernos Económicos de ICE Núm. 97. P 189 a 215.

Martínez Martín, R. (2003). *La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas Núm. 101. P 229-254.

Montes Pineda, O; Garrido Yuste, R; Gallo, M. (2019). *Sobrecualificación o falta de oportunidades laborales: un análisis sectorial en España*. Universidad de Alcalá. Disponible en:

<https://2019.economicsofeducation.com/user/pdfsesiones/121.pdf> [Fecha de visualización: 2 de enero de 2021]

Morales Ortega, J. (2014). *Jóvenes y políticas de empleo: entre la estrategia de emprendimiento y empleo y la garantía juvenil*. Albacete: Bomarzo.

Moreno Mínguez, A (2015). *La empleabilidad de los jóvenes en España: explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica*. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales Vol. 11 Núm. 1. P. 3 a 20.

Navarro Tobajas, M. (2014). *La precariedad laboral en España en la actualidad: incidencia en el colectivo de los jóvenes* (trabajo de fin de grado). Universidad de Zaragoza fac. de Ciencias Sociales y del Trabajo.

Peiro, J. (2005). *Jóvenes y empleo en España. Nuevas perspectivas*. Cuenta y Razón Núm. 138. P. 131 a 146.

Rahona López, M. (2006). *¿La posesión de un título universitarios facilita el acceso de los jóvenes al primer empleo? Una aproximación para el caso español*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Núm. 61. P. 105 a 122.

Raya Mellado, P. (2011). *¿Por qué es tan baja la tasa de paro en Alemania?* Extoikos Núm. 3. P.81 a 855.

Recio Andreu, A. (2007). *La situación laboral de los Jóvenes*. ACE: architecture, city and environment Núm. 5. P. 411 a 426.

Rego Agraso, L; Barreira Cerqueiras, E; Rial Sánchez, A. (2015). *Formación profesional dual: Comparativa entre el sistema alemán y el incipiente modelo español*. Revista Española de Educación Comparada Núm. 25. P. 149 a 166.

Santamaría López, E. (2012). *Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo*. Zerbitzuan: Revista de servicios sociales Núm. 52. P. 129 a 139. Universitat Oberta de Catalunya.

Santos Ortega, A. (2013). *Fuga de cerebros y crisis en España: los jóvenes en el punto de mira de los discursos empresariales*. Revista Internacional de Ciencias Sociales Núm. 32. P. 125 a 137. Universidad de Valencia.

Salas C. (2015). *Alemania tiene el menor paro juvenil de la UE: ¿apoyamos a los minijobs?* La información. Disponible en: <https://www.lainformacion.com/opinion/carlos-salas/alemania-tiene-el-menor-paro-juvenil-de-la-ue-apoyamos-los-minijobs/22062/>. [Fecha de visualización: 5 de marzo de 2021].

Vaquero, A. (2011). *Los jóvenes, el acceso al empleo y la formación*. Economistas Núm. 126. P. 233 a 241.

ANEXO: Preguntas del cuestionario para los jóvenes universitarios que se encuentran cursando su último año de carrera y aquellos que acaban de acceder al mercado laboral.

Buenos días,

Para mi Trabajo de Fin de Grado (TFG), he decidido realizar un cuestionario sobre la percepción de los jóvenes universitarios del mercado laboral. Si eres joven universitario y estas actualmente trabajando o has trabajado alguna vez, te agradecería que rellanaras este cuestionario. El objetivo es tener una base de datos lo más extensa posible. Muchas gracias por tu tiempo y participación.

JÓVENES UNIVERSITARIOS Y EL MERCADO LABORAL:

1.

- a. ¿Tuviste un empleo durante y/o al finalizar tus estudios universitarios?
SI/NO
- b. De ser así, ¿has tenido dificultades para encontrarlo? SI/NO

2. ¿Cómo valorarías la relación que existía entre ese empleo y tu titulación universitaria? Califica dicha relación siendo 1 nada y 6 bastante

3.

- a. ¿Crees que tu título universitario te abrirá/abrió las puertas del mercado laboral? SI/NO
- b. Después de finalizar tus estudios, ¿te planteas o te planteaste estudiar algo más? SI/NO
- c. Da tu opinión al respecto: “cuanta más formación tengas, mejores y mayores oportunidades de trabajo tendrás”, siendo 1 totalmente desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo

4. ¿Crees que sin experiencia es más difícil ser contratado? SI/NO

5. ¿Alguna vez te has sentido rechazado por no encajar con el perfil que la empresa buscaba? SI/NO

6. ¿Cuáles son los aspectos que más valoras a la hora de buscar trabajo?
 - a. Salario Atractivo
 - b. Experiencia
 - c. Calidad de Vida
 - d. Promoción
 - e. Ambiente de trabajo
 - f. Horario Flexible

7.
 - a. ¿Consideras que hoy en día las empresas valoran y/o reconocen el talento joven? SI/NO

 - b. En caso contrario, ¿qué soluciones propones para atajar dicha cuestión? ¿qué vías, en tu opinión habrían de seguirse en aras de fomentar o priorizar la captación de talento joven?

8. ¿Consideras que el mercado laboral español está preparado para las nuevas generaciones? SI/NO/TAL VEZ

9.
 - a. ¿Tienes previsto o te has planteado marcharte a vivir fuera de España, en busca de mejores oportunidades laborales? SI/NO/ TAL VEZ

 - b. De ser así, ¿qué condiciones consideras que debería tener un trabajo para quedarte a trabajar en España?

10. ¿Estarías dispuesto a aceptar un puesto de trabajo en el que te pagasen poco a cambio de una entrada en el mercado laboral?

11. En el contexto actual ¿crees que a los jóvenes sólo se les ofrecen contratos temporales o a tiempo parcial?

12.

a. ¿Consideras que la combinación entre formación universitaria y prácticas laborales es productiva y fomenta el posterior acceso al mercado laboral? Valora dicha consideración siendo 1 nada y 6 bastante

b. En caso de haber seleccionado 4 o más ¿en qué medida crees que dicho factor repercute en tu vida profesional?

13.

a. ¿Conoces las medidas y políticas que las autoridades están aplicando en la lucha contra el desempleo juvenil? SI/NO/ TAL VEZ

b. En caso de conocerlas, ¿las consideras eficaces?

De nuevo, muchas gracias por tu tiempo y participación.

Así pues, cabe concluir que este cuestionario fue respondido por una muestra de 142 jóvenes (incluyendo aquellos que se encuentran cursando su último año de carrera -que han trabajado en algún momento-, y aquellos que acaban de acceder al mercado laboral).