

Trabajo Fin de Grado

La discriminación por edad en la transición de
los jóvenes españoles al mercado laboral

Autor

Víctor Vicién Gasca

Director

Francesco Marcaletti

INDICE

INDICE.....	3
INDICE DE ILUSTRACIONES.....	4
RESUMEN:	5
ABSTRACT:.....	5
1.INTRODUCCIÓN	6
2. OBJETIVOS	8
3. METODOLOGÍA.....	9
4. MARCO TEÓRICO.....	11
4.1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE EDAD	12
4.2 DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE EDAD.....	14
5. ANÁLISIS DEL CONTEXTO: LA SITUACIÓN DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL ACTUAL.....	16
6. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS Y DISCUSIÓN.....	21
6.1 OPINIÓN JUVENIL ACERCA DE LAS OPORTUNIDADES:.....	21
6.2 OPINION DE TÉCNICOS DE SELECCIÓN	25
6.3. ENTREVISTA A UN EMPRENDEDOR	28
7. CONCLUSIONES	30
Bibliografía	32
ANEXO I – ENCUESTA A LOS JÓVENES.....	34
ANEXO II – CARTA DE PRESENTACIÓN	36
ANEXO III – ENTREVISTA A LOS TÉCNICOS DE SELECCIÓN	37
ANEXO IV – FACTORYAPPS	39
ANEXO V – DEBATE SOBRE LA COMODIDAD JUVENIL	40

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Tasa de Actividad 16-29 años por sexo, España, años 2008-2019 (porcentajes). Fuente: EPA INE.....	17
Ilustración 2. Tasa de Actividad 16-29 años por grupos de edad, España, años 2008-2019 (porcentajes). Fuente: EPA INE)	17
Ilustración 3. Número de Ocupados 16-29 años por edad, España, años 2008-2019 (miles de personas). Fuente: EPA INE	18
Ilustración 4. Ocupados por Sector (Injuve).....	19
Ilustración 5. Tasa de Paro 16-29 años por edad, España, años 2008-2019 (porcentajes). Fuente: EPA INE.....	19
Ilustración 6. Porcentaje de Inactividad de los jóvenes de 16-29 años por edad, España, años 2008-2019 (porcentajes). Fuente: EPA INE	20

RESUMEN:

Este trabajo busca dar una explicación a las dificultades que los jóvenes comprendidos entre los 18 y los 29 años, se encuentran a la hora de buscar un puesto de trabajo para el cual se han estado formando. De la misma manera, exponer los diferentes razonamientos que lleva a los profesionales encargados de estos procesos de selección, a no seleccionar a personal joven. Para lo que, se llevará a cabo una investigación cuantitativa y cualitativa, basada en teorías de diferentes sociólogos, en referencia a estos jóvenes y al mercado laboral al que se enfrentan, y datos aportados por diferentes fuentes de estadísticas.

De esta manera, se intentará comprobar si lo que se está produciendo indirectamente es una discriminación por razón de edad, o es que existen otros motivos por los cuales no son seleccionados estos perfiles.

Palabras clave: jóvenes, mercado laboral, formación, selección de personal, experiencia.

ABSTRACT:

This thesis seeks to give an explanation to the difficulties that young adults from 18 to 29 years old find when they look for a job which they have been preparing for. At the same time, it shows the different reasonings that lead the professionals who carry out these selection processes, and more specifically why they tend to avoid hiring young staff. In order to collect data for analysis, a quantitative and qualitative research will be carried out, addressing not only theories from different sociologists in reference to these young people and the labour market they face, but also data provided by different statistical sources.

As a consequence, it will be attempted to verify whether what is indirectly occurring is based on age discrimination or it is that there are other reasons why these profiles are not selected.

Key words: Young people, labour market, training, personnel selection, experience.

1.INTRODUCCIÓN

A través de este trabajo, se quiere investigar sobre la situación que se encuentran los jóvenes en la actualidad a la hora de poder enfrentarse al mercado laboral, comprobar si existe realmente esa discriminación indirecta por razón de edad, y cuáles son las barreras que se encuentran a la hora de buscar un trabajo, para el cual se han estado formando a lo largo de toda su vida académica. Además, mediante la elaboración de diferentes entrevistas y cuestionarios, se quiere comprobar la apreciación que tienen los jóvenes sobre su futuro, a la hora de encontrar ese puesto de trabajo deseado, y a los profesionales que llevan a cabo los procesos de selección, ver qué tipo de perfiles son más destacados y qué les hace seleccionar a un tipo de perfil o a otro.

La elección de este tema viene motivada por los meses que estuve realizando las prácticas externas de la Universidad en una empresa dedicada a la selección de personal, donde aprecié cierta discriminación por parte de las empresas cliente¹ a jóvenes, que por diferentes motivos (no haber podido encontrar trabajo, no haber querido incorporarse anteriormente, realización de sus estudios, etc.), no contaban con experiencia y por ese motivo no podían continuar en los procesos de selección. De la misma manera, en la experiencia personal, las dificultades que me he encontrado a la hora de poder contar con un puesto de trabajo en el cual, pueda desarrollar mis conocimientos, o poder ampliarlos, y he tenido que optar por puestos de trabajo en los que no era necesaria tener una cualificación, ni experiencia.

La inserción laboral de los jóvenes sigue siendo un problema de la actualidad, en la que los protagonistas se encuentran con muchas trabas para poder desarrollarse profesionalmente. Muchos de estos tienen que optar por trabajos en los que se exigen menos cualificación, o puestos de trabajo acordes a su formación, pero que son contratados con unas condiciones que no les permite tener una estabilidad tanto económica, como laboral.

Para la realización de este trabajo, se llevará a cabo una metodología determinada en la que serán analizados tanto datos cuantitativos, como cualitativos. Se investigará con datos oficiales dados por el Instituto Nacional de Estadística. A su vez, se realizarán entrevistas a profesionales de la selección de personal, y se realizará un cuestionario de opinión breve a una muestra de conveniencia de jóvenes comprendidos entre los 18 y los 29 años, debido a que son estos los que tienden a tener un número mayor de dificultades a la hora de incorporarse a su primer puesto de trabajo. Finalmente, contaré con el testimonio de un joven emprendedor² el cual, junto a su socio, optaron por una vía diferente a la del resto de jóvenes y decidieron hacer negocio con una idea que tenían. De ahí consiguieron ser dos de los jóvenes emprendedores más reconocidos en la Comunidad Autónoma de Aragón, y que en la actualidad cuentan con clientes en todo el territorio nacional.

¹ Empresas para las cuáles realizábamos los procesos de selección, ellas eran las que nos daban los requisitos y en base a ellos, nosotros teníamos que descartar a un perfil o a otro, y mayormente eran descartados los jóvenes.

² Expuesta en uno de los Anexos del final del trabajo.

La investigación fue comenzada antes de la situación provocada por el COVID-19, en la que el Gobierno de España decretó el Estado de Alarma en el mes de marzo, por lo que los resultados conseguidos a través de los cuestionarios y las entrevistas pueden verse influenciados.

2. OBJETIVOS

El objetivo principal del presente Trabajo Fin de Grado es comprobar si los jóvenes en España sufren discriminación directa o indirecta a la hora de poder incorporarse al mercado laboral y qué factores son los que influyen para no seleccionar este tipo de perfil junior.

Los objetivos secundarios son, comprobar si los jóvenes españoles hacen todo lo que está en su mano para poder incorporarse de la manera más preparada posible, y ver qué tipo de sectores se benefician de que los jóvenes se quieran incorporar cuanto antes para poder ganar algo de experiencia dentro del mercado laboral.

La motivación a realizar este trabajo se debe a que, tras la realización de mi periodo de prácticas externas de la Universidad en una empresa dedicada a la selección de personal, me veía obligado a descartar la mayoría de los perfiles junior para poder cumplir con los requisitos establecidos por las empresas cliente.

3. METODOLOGÍA

Para desarrollar este trabajo, se realizará una búsqueda de documentos a través de diferentes bases de datos como son, Google Académico, donde puedo encontrar secciones de libro, investigaciones sobre temas relacionados y documentos de revistas científicas con una visión más amplia; Alcorze y Zagan, dos herramientas que ofrece la Biblioteca de la Universidad de Zaragoza, para encontrar trabajos de investigación de antiguos compañeros y además, artículos científicos, libros y más documentos ofrecidos por la biblioteca; las páginas web de INE e INJUVE, donde se proporcionan informes redactados de manera anual acerca de la situación del mercado laboral. En todos ellos se buscará mediante la utilización de palabras clave como son las de este trabajo.

Para el análisis estadístico, serán utilizadas tablas aportadas por el INE, con utilización de variables acordes al trabajo como son la edad (jóvenes entre los 18 y los 29 años), tasa actividad e inactividad de estos, sectores que son mayormente ocupados, y a su vez, tablas de los informes anuales proporcionadas por el Instituto de la Juventud (INJUVE), para poder hacer una comparación en las diferentes Comunidades Autónomas del país.

Además de esto, se elaborará un breve cuestionario donde se preguntará a una muestra de conveniencia de jóvenes, aparte de datos como el sexo, edad, formación académica y si desempeñan algún tipo de actividad remunerada, la opinión que tienen ellos acerca del mercado laboral actual. El razonamiento se debe a conocer brevemente el pensamiento de los protagonistas, con la utilización de datos comunes con los que se relaciona este trabajo (edad, formación, trabajo, etc.), para poder contrastar con la información recogida anteriormente, tanto en los documentos utilizados, como en las tablas elaboradas. Este cuestionario, será divulgado mediante diferentes redes sociales en las que tengo un perfil como son Facebook, LinkedIn, "WhatsApp" y correo electrónico. Este tipo de vías han sido seleccionadas debido a que son una herramienta que facilita el poder llegar a gente de diferentes ciudades a la mía, y a su vez, que estos participantes puedan compartirlo con más contactos suyos, a los cuales no podría haber llegado. El período de recogida tendrá una duración de dos meses, suficiente para recopilar un número suficiente de respuestas, contando que la muestra de esta encuesta no va a ser significativa y que se pueden dar otras opiniones no recogidas, pero las respuestas sí que pueden orientar a la situación en la que se encuentran muchos de los jóvenes frente al mercado laboral actual.

Para dar una visión opuesta, se realizará una entrevista semiestructurada a los encargados de realizar la selección de perfiles para estas empresas cliente. Por ello, he seleccionado tres empresas de las cuales Zaragoza cuenta con una de sus oficinas, y a su vez, a nivel nacional son las que mayor cantidad de procesos de selección tienen a lo largo del año, lo que les permite conocer una mayor diversidad de perfiles del mercado laboral, desde el perfil más junior hasta perfiles más senior. Estas empresas son Adecco, Manpower y Randstad. Se ha seleccionado este tipo de entrevista debido a que, además de seguir un guion establecido sobre temas que se pretende tratar, como son franja de edad que más demanda empleo, aspectos en los que estos Técnicos de Selección se fijan a la hora de realizar una entrevista, y otros que serán expuestos posteriormente, puede favorecer a recoger otros puntos de vista a nivel profesional, a los cuales

no se habían planteado en el inicio de esta investigación. Se entrevistarán a dos Técnicos de cada empresa, los cuales, tras exponerles el tema de investigación de manera presencial y a través de una carta, contactarán conmigo de manera voluntaria y concertaremos día y hora para la entrevista. Dicha entrevista se hará de manera presencial en sus oficinas o vía telemática, a elección de los entrevistados, será grabada para la facilitación de recogida de una mayor cantidad de información. Posteriormente, serán analizadas y contrastadas, tanto con la documentación recogida, como con los cuestionarios realizados a los jóvenes. A parte de estas entrevistas, se contará con una entrevista semiestructurada de uno de los jóvenes emprendedores nacidos en Zaragoza, que optó por otra vía a la considerada como habitual, y decidió plasmar su idea en realidad y tomar el camino del emprendimiento. En este caso, se busca tratar unos temas específicos, como son la edad, edad a la que decidió emprender, la justificación de por qué lo hizo así y su opinión sobre la juventud, tanto a nivel de joven, como de empresario que necesita realizar selección de personal para su empresa. Todas las entrevistas serán realizadas manteniendo el anonimato de los protagonistas como se establece por la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Para finalizar la investigación, y una vez obtenida toda la información expuesta, se llevará a cabo una conclusión a nivel personal.

4. MARCO TEÓRICO

El cambio de la vida joven a la vida adulta se produce cuando se dan una serie de transformaciones en la vida de este, como son la finalización de sus estudios, la emancipación del hogar de sus progenitores, etc. Pero el cambio más influyente, es cuando el joven consigue introducirse dentro del mercado laboral, lo que le aporta una serie de capacidades, como viene siendo la responsabilidad, la organización de su tiempo para ser mayormente productivo, la independencia económica, etc. Lo que le permite poder desarrollarse como persona, seguir el ciclo vital y sentirse integrado en la sociedad (Santana Vega, Alonso Bello, & Feliciano García , 2016).

Pero todo ello, se ve interrumpido por la falta de oportunidades que tienen estos jóvenes a la hora de poder encontrar un puesto de trabajo. Las empresas, a la hora de ofertar puestos de trabajo, ponen una serie de criterios los cuales, los jóvenes debido a la edad no tienen, bien sea por la formación requerida que se exige, o por otros motivos diferentes, siendo más frecuente el requisito de la experiencia, consecuencia de la temprana edad. Para poder incorporarse a un puesto de trabajo, los jóvenes se han visto obligados a aceptar puestos de trabajo precarios (Comisión Europea, 2017).

Hay indicadores, los cuales dan informaciones sobre la precariedad laboral a la que se enfrentan estos jóvenes cuando se encuentran en búsqueda activa de empleo. Se habla por ejemplo de la temporalidad, siendo este un indicador claro cuándo va de la mano de las altas tasas de desempleo juvenil, que deriva en la obligación en la que se encuentran los jóvenes al aceptar una serie de contratos con una duración de empleo determinada, bien sea en su sector o en otro. La parcialidad de estos contratos de trabajo es otro indicador, ya que muchos de los jóvenes, en su búsqueda de un contrato a tiempo completo y estable, tienden a realizar una relación contractual de este estilo mientras no encuentren otra alternativa (Santamaría Lopez, 2018).

Otros han optado por desempeñar pequeñas funciones dentro de la economía sumergida, como son las de impartir clases particulares, ser monitor o monitora deportiva, o cuidador/a de niños y niñas de otras familias (Cano Hila, 2014), lo que le ha permitido poder adquirir una capacidad económica, pero frente a la Seguridad Social, no se le reconoce como tal esa actividad remunerada.

Cabe resaltar la acción juvenil ante este suceso que se está aconteciendo, debido a que muchos de estos jóvenes al formarse y no encontrar el puesto de trabajo para el que se han estado formando, tienden a tener un sentimiento de “culpabilización”, debido a que a la gran cantidad de jóvenes con la misma formación, produce que exista una mayor competencia para el mismo puesto de trabajo, lo que les sitúa como los culpables de que no haya tanta oportunidad para incorporarse al puesto de trabajo que todos están buscando. Por otro lado, están los jóvenes que se acogen a un sentimiento de “victimización”, promoviendo así que ellos ven a las empresas como los provocantes de que los jóvenes estén con una escasez de oportunidades para incorporarse al mercado laboral, y que por ello tengan que seguir formándose para que, en el momento que tengan esa oportunidad, estar preparados (Pérez Rubio, 2004).

Teniendo en cuenta este marco general, los dos temas a destacar a nivel de reflexión teórica sobre la situación juvenil frente a las posibilidades de incorporación en el mercado laboral, son representados por las formas de la discriminación directa e indirecta de que estos pueden sufrir en los procesos de selección.

4.1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE EDAD

En el momento que se debe realizar la selección del mejor candidato posible para poder cubrir un determinado puesto de trabajo, los Técnicos de Selección, tienen una serie de características necesarias que debe tener el seleccionado, para lo cual todo aquel que no se asemeje al perfil es cribado. En este paso, se realiza una discriminación directa, debido a que el perfil que se necesita para cubrir ese puesto de trabajo, no se asemeja al que esa persona tiene.

Pero una vez seleccionados todos aquellos perfiles que cumplen con los requisitos, hay momentos en los que de manera indirecta o no, se realizan diferentes tipos de discriminaciones, entre las que encontramos las siguientes (Bizneo Advances HR tools, 2019):

Discriminación por discapacidad o enfermedad: en la que la persona sufre un problema físico, psíquico o psicológico, y por ello, se considera que esa persona no está capacitada para desempeñar algún determinado puesto de trabajo.

Discriminación por ideología: se da en los casos en los que un trabajador pueda tener un pensamiento contrario a la del resto de sus compañeros, provoque el poder verse excluido, o incluso en algunos casos, donde se tenga una idea diferente a la de su superior, puede llegar a suponer peores condiciones laborales frente a otros trabajadores.

Discriminación por nacionalidad o etnia: aquella discriminación que sufren personas que pertenecen a una nacionalidad u otra, o por el color de su piel. En estos casos, se piensa que una persona si tiene la nacionalidad alemana va a ser más productiva que si tiene la nacionalidad senegalesa, o en el caso de que ambos tengan la misma nacionalidad se juzgue por el color de su piel.

Discriminación por la orientación sexual: en la actualidad suele ser menos frecuente, pero siguen dándose casos en los que, dependiendo del género por el que se sienta atraído o atraída, el trabajador o trabajadora tiende a ser juzgado o juzgada de manera cruel por el resto de sus compañeros y compañeras.

Discriminación por religión: aquella en la que sufre una persona por pertenecer a una religión determinada. Aquí puede verse influidas las maneras de vestir (por ejemplo, el burka en las mujeres musulmanas), las horas en las que se practica del rezo (por ejemplo, los musulmanes deben paralizar las funciones que están realizando en ese momento para rezar), etc.

Discriminación por el estatus social: tiende a darse cuando se da ciertos beneficios a trabajadores que han sido formados por Centros Académicos con un reconocido prestigio, lo que conlleva a estar situado en un estatus social superior, frente a aquellos que han recibido formaciones en Centros Académicos de menor prestigio.

Discriminación por razón de sexo: la más predominante debido a que puede ir ligada a todas las demás discriminaciones, se da en aquellos casos en que la persona sufre un trato desigual dependiendo del sexo al cual pertenezcan, ya sea a la hora de ser contratados, como a la hora de tener unas series de condiciones laborales determinadas.

Discriminación por razón de edad: aquella en la que dependiendo a que grupo de edad pertenezcas, recibes un trato diferente al resto. Afecta en gran medida a los jóvenes a la hora de poder conseguir un puesto de trabajo determinado, pero de una manera o de otra, a lo largo de nuestra vida sufrimos este tipo discriminación (adquirir prestaciones, derechos, etc.).

Para poder regular estos tipos de discriminación, la Constitución Española recoge en su artículo 14 (siendo este uno de los Derechos Fundamentales de los españoles), un principio de igualdad y no discriminación. De la misma manera, en la legislación laboral española, se encuentra el artículo 17, donde se habla de la no discriminación en la relación laboral (Gutiérrez Gutiérrez, 2016). Sin embargo, todas estas discriminaciones se pueden ver reflejadas de manera indirecta en todos los campos del mundo laboral, y pueden ir ligadas unas con otras, pero este trabajo se va a centrar en la discriminación que sufre cierto colectivo a la hora de incorporarse al mercado laboral, al ser un personal que cuenta con una experiencia que puede ser escasa, o incluso en algunos casos, puede que no exista, y en razón de este hecho, tienden a tener ciertos tipos de contratos más temporales, parciales o contratos de prácticas (Comisión Europea, 2017). Por lo tanto, se podría establecer cierta discriminación de manera indirecta, derivada de factores como la experiencia, la temprana edad o los costes de la contratación por parte de las empresas entre otros.

Debido a la escasez de la documentación que habla sobre la discriminación de manera indirecta que sufren los jóvenes, he decidido añadir más información sobre la discriminación directa que también se da en los procesos de selección, y que los jóvenes españoles sufren a la hora de poder incorporarse a los diferentes puestos de trabajo.

Dentro de esta discriminación directa, se debe diferenciar la que se utiliza en ciertas situaciones para favorecer a colectivos que se ven mayormente excluidos, la cual se denomina discriminación directa positiva. Esta se ve recogida en diferentes Directivas emitidas por la Comunidad Europea, que España como Estado miembro, recoge para regular las distintas discriminaciones que se pueden dar dentro del ámbito laboral. Una de estas Directivas, se centra en los colectivos que sufren discriminación por razón de religión o convicciones, por razón de discapacidad, por razón de edad o por razón de orientación sexual, que es la Directiva 2000/78/CE (Fernández García, 2019).

La Directiva 2000/78/CE, trata de establecer un marco de actuación frente a las distintas discriminaciones que se pueden dar a la hora de poder incorporarse al mercado laboral, en la que, en su artículo 6, se recoge la protección al colectivo que se ve perjudicado por razón de

edad, ya sea tanto en su incorporación al trabajo, como a la hora de ser despedido, debido a que, el despido de una persona con pocos años dentro de la empresa, a nivel económico, se le tiene que bonificar una menor indemnización. Todo esto, también ha servido para que muchas empresas, se respalden a la hora de tomar una serie de decisiones, como el no cumplir con la experiencia requerida, o en otros casos, que el candidato recientemente incorporado, no ha superado el periodo de prueba, recogido en el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores, saliendo beneficiada la empresa a la hora de despedir a estos trabajadores (Fernández García, 2019).

Todo esto se muestra una vez más en la actualidad, debido a la situación provocada por el COVID-19, la cual, va a tener grandes repercusiones en el ámbito laboral y fundamentalmente en el colectivo juvenil. Viéndose así en el cierre del primer trimestre del presente año, cuando los menores de 25 años sitúan su tasa de desempleo en un 33%, siendo dos puntos y medio superior a la del pasado año 2019, en el mismo periodo de tiempo (García Vega, 2020).

Por lo que estos sucesos, dan pie a afirmar que es un indicador positivo de que realmente, el colectivo juvenil, sí que sufre discriminación indirecta debido a la edad que tienen, y a su vez, que las empresas se aprovechan de las condiciones laborales que estos desean, para poder sacar mayor beneficio económico y laboral de los mismos.

4.2 DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE EDAD

Se habla de una discriminación indirecta por razón de edad, cuando se hace referencia a que las empresas ponen ciertos requisitos que personas de temprana edad no pueden cumplir. El ejemplo más claro viene a ser referido cuando se exigen un determinado tiempo de experiencia, la cual, una persona que ha acabado recientemente su formación académica no puede cumplimentar. Esto nos lleva a decir que en España vivimos en una sociedad que acepta implícitamente una exclusión social enfocada hacia el colectivo juvenil (Rodríguez, 2001).

Esta tendencia de exigir cierta experiencia ha llevado a que muchos jóvenes hayan optado por diferentes vías para poder incorporarse al mercado laboral, como son la de compatibilizar sus estudios con un trabajo que les permita el desarrollo académico. Esto ha beneficiado principalmente a sectores como la hostelería, restauración y comercio, donde obtienen contratos temporales breves, a través de los cuales, realizan su actividad laboral durante un número determinado de horas a la semana (en su mayoría de casos), y así el resto del tiempo, lo pueden dedicar a su formación (INJUVE, 2011). Otra vía es la de realizar un largo periodo de prácticas, que en los que algunos casos, estas pueden no ser remuneradas, accediendo a estos mediante convenios de las diferentes Universidades o Centros Educativos (en caso de ser formaciones de Grado Medio o Superior) en los que adquieren la calificación de “aprendiz” y van aprendiendo las destrezas propias del puesto de trabajo, o en otros casos, accediendo a través de un contrato de trabajo directamente con la empresa, con las diferentes modalidades de contratos que hay (Comisión Europea, 2017). También hay quienes han optado por otra vía como la economía sumergida, donde los jóvenes pueden adquirir una remuneración económica, prestando servicios como son las clases particulares, hacer de monitor de actividades deportivas, cuidar a los hijos de otras familias, o prestar ayuda a familiares o amigos a cambio de una remuneración (Cano Hila, 2014).

En otros casos, al ver las dificultades que van a tener una vez finalizas su formación, un porcentaje de estos jóvenes tienden al abandono escolar, pero sin intención de incorporarse al mercado laboral, los denominados “ni-ni” (INJUVE, 2011).

Todo ello provoca una serie de incógnitas acerca de la situación en la que se encuentra el colectivo juvenil, como por ejemplo ¿es real que existe algún tipo de discriminación hacia ellos? o también ¿las empresas se aprovechan de la situación de desesperación de estos jóvenes para ofrecer una serie de condiciones precarias? Para ello se debe acudir a las encuestas facilitadas por el INE (realizadas a la población activa que se encuentra en la franja de edad de los 16 años a los 29 años), y así comprobar si cobra sentido el sentimiento de victimización que toman los jóvenes, o es mayormente un sentimiento de culpabilización hacia ellos.

5. ANÁLISIS DEL CONTEXTO: LA SITUACIÓN DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL ACTUAL

Para la elaboración del siguiente punto, se ha obtenido la información proporcionada por el I.N.E., la cual son un conjunto de encuestas realizadas a la población activa. Se ha recogido toda la información que se expone acerca de la situación en la que se encuentra el colectivo juvenil español, situado en una franja de edad entre los 16 años y los 29 años.

Dentro de este apartado, cabría diferenciar los estados en los que nos podemos encontrar frente al mercado laboral, que son los siguientes (I.N.E., 2014):

- Población Activa: son consideradas aquellas personas que teniendo capacidad laboral (a partir de los 16 años), suministran mano de obra para la elaboración de bienes y servicios, o están dispuestos y capacitados para incorporarse a dicha producción. A su vez, estos se dividen en ocupados y parados. La Tasa de Población Activa (T.P.A.) se calcula:

$$T.P.A. = \frac{\text{Población Activa}}{\text{Población} > 16 \text{ años}} \times 100$$

- Población Ocupada: se considerada de esta manera a las personas que tienen capacidad laboral y prestan algún tipo de mano de obra para la producción de bienes y servicios, y a cambio, reciben una retribución en dinero o especie. Se incluye al personal que se encuentra en periodo vacacional, de baja por enfermedad, etc. La Tasa de Población Ocupada (T.P.O.) se calcula:

$$T.P.O. = \frac{\text{Población Ocupada}}{\text{Población} > 16 \text{ años}} \times 100$$

- Población Parada: son consideradas las personas que, teniendo capacidad laboral, no desempeñan ningún tipo de mano de obra, pero se encuentran disponibles para ello. La Tasa de Población Parada (T.P.P.) se calcula:

$$T.P.P. = \frac{\text{Población Parada}}{\text{Población Activa}} \times 100$$

- Población Inactiva: se considera a aquellas personas que, teniendo capacidad laboral, no se encuentran en disposición de prestar mano de obra para la producción de bienes y servicios. La Tasa de Población Inactiva (T.P.I.) se calcula:

$$T.P.I. = \frac{\text{Población Inactiva}}{\text{Población} > 16 \text{ años}} \times 100$$

Una vez diferenciados los distintos términos, la franja de edad por la que se va a llevar a cabo las tablas son las comprendidas entre los 16 y los 29 años, debido a que son las franjas de edad que ofrece el I.N.E., y a través de las cuales es la que se está desarrollando el trabajo. Se realizará un análisis de los diferentes estados que encontramos dentro del mercado laboral.

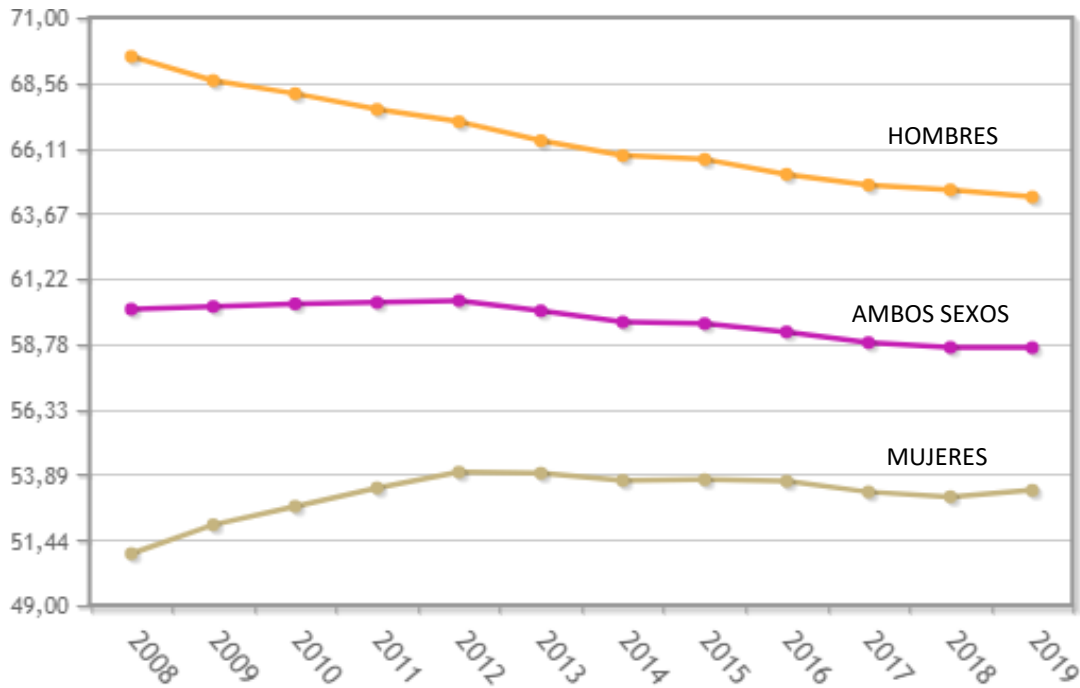


Ilustración 1. Tasa de Actividad 16-29 años por sexo, España, años 2008-2019 (porcentajes). Fuente: EPA INE

En esta primera gráfica se aprecia la evolución de la actividad en referencia al sexo, en la que se puede valorar el aumento del porcentaje de mujeres (línea marrón) que, tras el periodo de crisis vivido en el 2008, han ido incorporándose al mercado laboral, situándose a pesar de todo ello por debajo del sexo masculino (línea naranja). Estos últimos, a su vez, han visto bajar su tasa de incorporación en el mercado laboral de manera constante desde 2008.

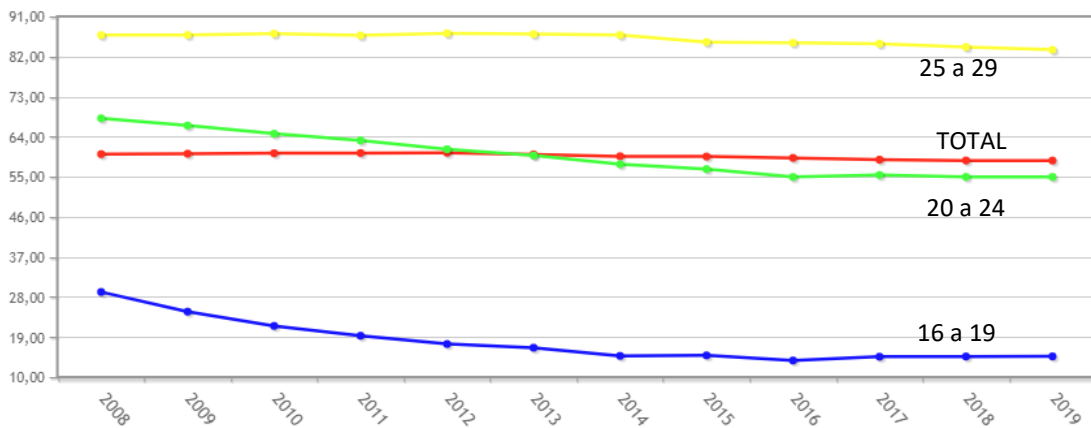


Ilustración 2. Tasa de Actividad 16-29 años por grupos de edad, España, años 2008-2019 (porcentajes). Fuente: EPA INE)

En este gráfico en el que se divide por franja de edad, se puede destacar que los jóvenes que más se encuentran activos dentro del mercado laboral son los que se encuentran entre los 25 y los 29 años (a partir de ahora línea amarilla). Esto puede derivarse a que, a esa edad, es frecuente haber finalizado toda la formación académica y ya tienden a buscar un empleo con cierta estabilidad y dentro de las preferencias de cada uno. En lo más bajo, y con una tendencia al descenso, se encuentran los jóvenes entre los 16 y los 19 años (a partir de ahora línea azul),

lo que puede verse provocado a que tras el paso de un periodo de crisis vivido en España, muchos de estos jóvenes tomaron la decisión de formarse académicamente e incorporarse al mercado laboral con una edad más avanzada. Por último, en el medio y también con tendencia al descenso, se encuentran a los jóvenes comprendidos entre los 20 y los 24 años, edades en las que, para empezar a independizarse económicamente, y a su vez, adquirir cierta experiencia dentro del mercado laboral, muchos tienden a conseguir sus primeros contratos temporales y contratos de prácticas.

De manera razonada podría establecerse que la edad sí que es un factor discriminatorio, ya que en el conjunto de las franjas de edad (la línea roja que marca la totalidad), tiene un recorrido plano con el paso de los años (del año 2008 al año 2019). Una vez se realiza la división por franja de edad, es cuando se demuestra que existe una relación positiva entre edad e incorporación a la población activa, ya que conforme aumenta la edad, crece a su vez la tasa de población activa.

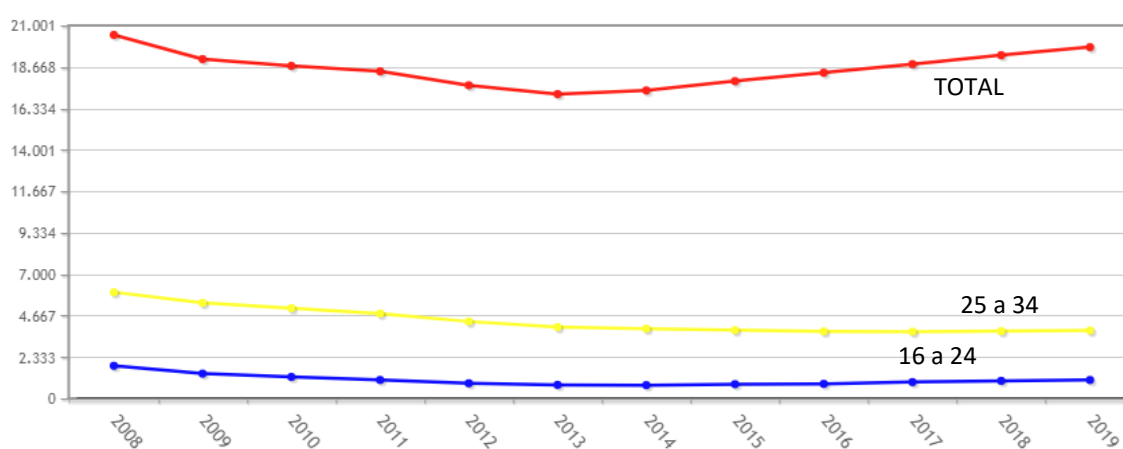


Ilustración 3. Número de Ocupados 16-29 años por edad, España, años 2008-2019 (miles de personas). Fuente: EPA INE

Pasando a observar los datos sobre los niveles de ocupación de la población española, y en particular los valores absolutos calculados en miles de personas, se puede apreciar que los jóvenes suelen tener mayor número de dificultades a la hora de realizar actividades remuneradas, en la que la mayor la probabilidad de ocupación se encuentra en los jóvenes comprendidos entre los 25 y los 34 años, y a pesar de ello, su punto más alto se encuentra en el año 2008, y a partir del cual, ha ido descendiendo hasta situarse por debajo de los 4.667 miles de personas. Este descenso de ocupados jóvenes puede verse causado a que, el despido de este tipo de perfiles es más económico para las empresas en comparación con el personal que lleva un mayor número de años dentro de la misma.

De este modo, estableciendo como indicador el nivel de ocupación, se puede demostrar también que el colectivo juvenil sufre una discriminación en referencia a la edad ya que, los jóvenes que se encuentran entre los 25 años y los 34 años logran una ocupación mayor dentro del mercado laboral, frente a los que se encuentran entre los 16 años y los 24 años. Si por el contrario se compara, la misma franja de edad, frente a la totalidad del resto de la población ocupada, se sitúan muy por debajo.

	Total	Sexo		Grupos de edad (3)		
		Varón	Mujer	15-19	20-24	25-29
Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	1,4%	1,7%	1,1%	1,2%	1,3%	1,6%
Pesca	,1%	,1%	,2%	--	,1%	,2%
Industrias extractivas	,0%	,1%	--	--	--	,1%
Industrias manufactureras	5,7%	7,2%	3,9%	2,9%	4,9%	6,9%
Prod./Dist. de energía eléctrica, gas y agua	,5%	,8%	,2%	,3%	,4%	,7%
Construcción	4,8%	7,4%	1,7%	3,2%	5,2%	5,0%
Comercio: Reparación	14,7%	11,6%	18,4%	12,1%	13,9%	16,0%
Hostelería	9,4%	8,4%	10,6%	13,9%	11,0%	7,2%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,4%	7,5%	5,1%	6,1%	5,6%	7,0%
Intermediación financiera	2,8%	2,9%	2,8%	--	2,7%	3,7%
Act. inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	11,3%	13,1%	9,2%	5,5%	10,3%	13,5%
Admón. pública, defensa y seguridad social obligatoria	2,4%	3,1%	1,6%	,9%	2,0%	3,1%
Educación	9,8%	7,5%	12,5%	9,2%	9,3%	10,3%
Act. sanitarias y veterinarias, servicios sociales	4,0%	2,8%	5,5%	2,6%	3,2%	5,0%
Otras act. sociales y de servicios a la comunidad	11,4%	9,9%	13,1%	16,2%	12,5%	9,3%
Hogares que emplean personal doméstico	,6%	,2%	1,2%	,9%	,5%	,7%
Organismos extraterritoriales	,1%	,2%	,1%	--	--	,2%
No contesta	14,4%	15,9%	12,8%	25,1%	17,2%	9,7%
TOTALES	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	N=2472	N=1324	N=1148	N=346	N=854	N=1272

Ilustración 4. Ocupados por Sector (Injuve)

Comprobado la relación positiva entre edad y la tasa de población activa y ocupada, ¿cuáles son los sectores con mayor ocupación juvenil en España? Para ello, se acude a esta tabla (INJUVE, 2012), donde se puede visualizar que sectores como la hostelería y comercio, han sido donde los jóvenes menores de 25 años han conseguido su primer puesto de trabajo, en el que la mayoría de los casos tiende a ser durante un periodo de tiempo determinado que les permita compatibilizar su vida como estudiante y su vida dentro del mercado laboral. A su vez, muchos de los jóvenes que consiguen puestos de trabajo, son en actividades sociales como, por ejemplo, monitores de deportes, monitores de comedores, acompañando a personas de la 3ª edad, etc.

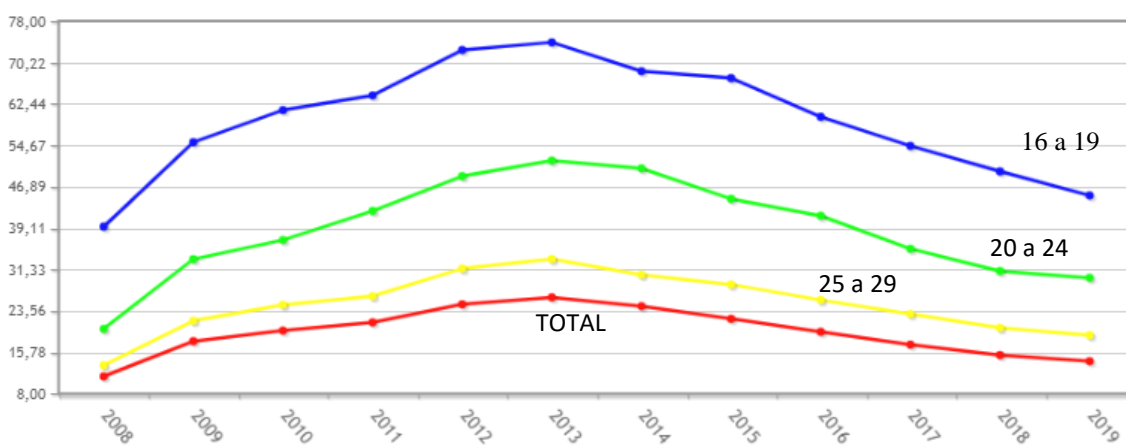


Ilustración 5. Tasa de Paro 16-29 años por edad, España, años 2008-2019 (porcentajes). Fuente: EPA INE

Sin embargo, no todos los jóvenes activos consiguen incorporarse a un puesto de trabajo. En esta tabla, podemos visualizar las tasas de paro que han ido surgiendo tras el proceso de crisis al que se vio sometido el país desde el año 2008. En el año 2013 se alcanzó la mayor tasa de

paro de todo el colectivo juvenil, situando en una posición más desfavorable a los jóvenes comprendidos entre los 16 y los 19 años con una tasa del 73.98%, seguidos de los que se encuentran entre los 20 y los 24 años, con una tasa del 33.27%, y por último, los comprendidos entre los 25 y los 29 años con una tasa del 33.27%, lo que muestra que tras el paso de la crisis del 2008, los jóvenes tuvieron un mayor número de dificultades a la hora de poder incorporarse al mercado laboral (Serrano Argüello, 2011). Por lo que se podría deducir que se aprecia una discriminación indirecta por rango de edad, ya que las empresas tendían a la contratación de una mano de obra con cierta experiencia, antes que la contratación de un perfil más junior (la línea roja indica el total de personas en desempleo).

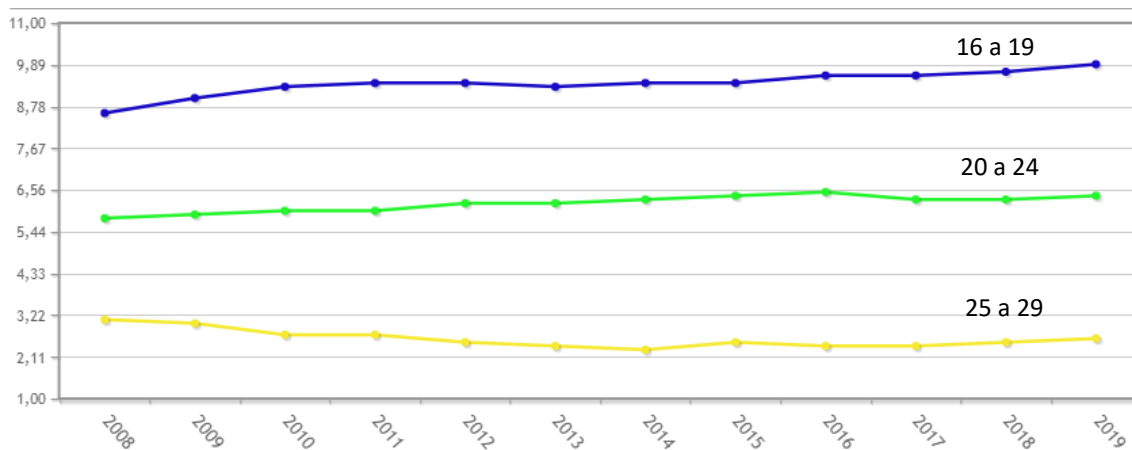


Ilustración 6. Porcentaje de Inactividad de los jóvenes de 16-29 años por edad, España, años 2008-2019 (porcentajes). Fuente: EPA INE

Por último, si se habla de los porcentajes de la inactividad juvenil, estamos ante un aumento en todas las franjas de edad, acentuándose en las edades más tempranas (entre los 16 y 19 años). La única franja de edad que tuvo un periodo descenso prolongado fue la comprendida entre los 25 y los 29 años, que duró desde el 2008 hasta el 2014 pero, sin embargo, a partir de entonces ha tenido una leve subida.

Esta inactividad, muestra la tendencia que hubo en el colectivo juvenil al abandono escolar y laboral. Jóvenes que no desempeñaban ninguna actividad laboral, y a su vez, no estaban recibiendo ninguna formación académica, fueron denominados el colectivo “ni-ni” (INJUVE, 2011). Por otro lado, este aumento del porcentaje de inactividad también puede ser interpretado a la luz del hecho de que muchos jóvenes estaban tomando la decisión de seguir formándose y centrarse en sus estudios, para que, en el momento de querer incorporarse al mercado laboral, pudieran tener un mayor número de posibilidades frente a su competencia.

Recabada toda la información, se puede verificar que existe una relación positiva entre edad y tasas de población activa, y edad y tasa de ocupación, donde el colectivo juvenil sufre una discriminación por razón de edad a la hora de poder incorporarse al mercado laboral. Esto puede verse en la tendencia plana que tienen las líneas en el conjunto de las tablas. Como excepción se podría resaltar la que indica la tasa de paro, ya que es la única que sufre una variación notable, pero a pesar de ello, los que siguen teniendo mayores dificultades para la incorporación al mercado laboral, son los que se encuentran entre las edades de los 16 años y los 19 años.

6. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS Y DISCUSIÓN

6.1 OPINIÓN JUVENIL ACERCA DE LAS OPORTUNIDADES:

Para completar el trabajo e incorporar la visión del colectivo juvenil acerca de las posibilidades dentro del mercado laboral, se planteó la realización una breve encuesta³ a los protagonistas de esta investigación. Ha sido completada por jóvenes que se encuentran en un rango de edad comprendido entre los 18 y los 29 años. En ella se les pregunta datos como la edad, el nivel de estudios, si siguen o no estudiando, si trabajan o no, y su opinión acerca del mercado laboral al que se han enfrentado, o en su defecto, al que se enfrentarán en el momento que decidan conseguir un trabajo.

La encuesta fue lanzada en diferentes Redes Sociales como son Facebook, LinkedIn, WhatsApp y correo electrónico para poder llegar a un número más amplio de jóvenes. Por el modo de selección de la muestra, se asume que esta no es representativa de todo el colectivo de jóvenes que se encuentran entre los 18 y los 29 años, por lo que se trata de una muestra de conveniencia, pero permite un acercamiento cualitativo a los objetivos del trabajo. Cabe resaltar que es posible que pueden existir diferentes casos, desde el que encuentra su primer trabajo, para el cual se ha preparado, hasta el joven que ha tardado años en encontrar el trabajo idóneo para él y, o bien ha estado formándose para estar más preparado, o bien ha trabajado en otros puestos diferentes.

Tras dos meses del lanzamiento del cuestionario en las redes sociales, se han obtenido un total de 76 respuestas en las que han participado jóvenes, de los cuales se alcanzan los siguientes datos:

- Predominio de la participación del sexo femenino con un total de 71.1% de encuestas respondidas frente a un 28.9% del sexo masculino.
- La edad de la que mayor número de respuestas he tenido han sido los 23 años (19 respuestas), seguidos de los 25 (13 respuestas) y 24 (11 respuestas). Las edades de las cuales he obtenido menor información debido a su poca participación con un total de 10 respuestas han sido los 26 y 28 (con 4 respuestas cada una), seguida de los 27 (con 2 respuestas).

³ La encuesta se añade en el Anexo

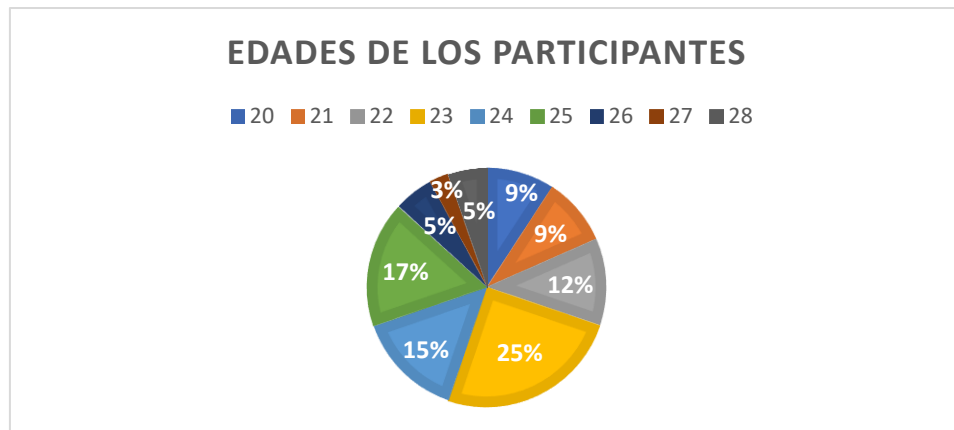


Tabla 1. Edades de los participantes

- La formación académica más alcanzada por los jóvenes participantes ha sido el Grado Universitario con un 46.1% (35 jóvenes), seguida por el Bachillerato, Grado Superior y Máster los cuales se sitúan con un 17.1% cada una (13 jóvenes).
- De los 76 jóvenes que han respondido, el 64.5% dicen que siguen adquiriendo una formación, bien sea con la realización de un Grado Superior, Grado Universitario (en su mayoría), un Máster, o con la preparación de una Oposición para conseguir incorporarse al mercado laboral en un puesto de empleo público, frente al 35.5% que han decidido dejar la vida académica.
- Más de la mitad de los participantes (64.5%), están desempeñando cualquier tipo de actividad remunerada, por lo que nos encontramos con que muchos de los jóvenes están compaginando su formación académica con su vida laboral. Sin embargo, el 36.8% no están trabajando, por lo que podemos pensar que se están centrando en la realización de su formación, o que son jóvenes que, por diferentes motivos, no realizan ninguna formación académica, ni trabajan, lo que vienen siendo los jóvenes pertenecientes al fenómeno “ni-ni”, siendo estos, representados con un 6.5% de los jóvenes que han participado en la encuesta.
- De los jóvenes que trabajan⁴, en el mayor número de los casos son puestos enfocados a la hostelería, ayudantes de administración y en el sector del comercio. También tenemos casos en los que estos jóvenes consiguen trabajos para el cual se han estado formando como por ejemplo una joven trabajando en la estética, una trabajadora del Departamento de Recursos Humanos de una empresa y uno desempeñando funciones en un “*startup*” metabuscador de alojamientos.

⁴ En esta pregunta, solo contestaron 50 participantes de los 76.

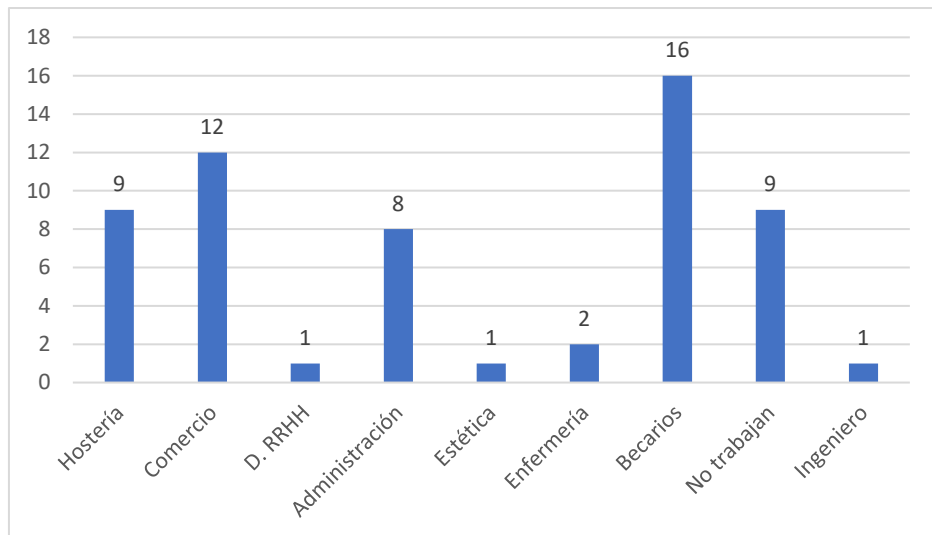


Tabla 2. Número de casos de puestos de trabajos conseguidos por los jóvenes

En la última pregunta, realizada de manera abierta, se dio la posibilidad de que el participante pudiese dar su opinión acerca del mercado laboral actual, en el cual se ha encontrado cierta variedad de opiniones, desde la persona que actualmente al no tener interés, desconoce la situación, hasta jóvenes que, en su camino de búsqueda del trabajo para el cual se han estado preparando, no han encontrado muchos problemas.

Cabe destacar que la mayor parte de los jóvenes, sí que han encontrado trabajo con más o menos dificultades, las cuales siguen intentando superar, y por otro lado, se encuentran los que para conseguirlo, se han visto obligados a aceptar una serie de condiciones laborales determinadas, que no les han permitido conseguir una estabilidad laboral, ni económica, lo que produce diferentes consecuencias a nivel social, como es la tardía emancipación, no poder permitirse ciertos placeres y así tener una vida cómoda.

Debido a la franja de edad utilizada para la realización de este cuestionario, nos hemos encontrado con jóvenes los cuales los podríamos dividir en tres bloques:

- **Los “aplazadores” de futuro:** quiénes tras las dificultades y requisitos cada vez más exigentes, han decidido continuar su formación para poder optar al puesto deseado, por lo que se han visto obligados a retirarse del mercado laboral, y de esta manera pasar a un estado de inactividad.
- **Los conciliadores pragmáticos:** quiénes tras ver la situación a la que se van a enfrentar una vez acabados sus estudios, deciden buscar un trabajo que les permita compatibilizar su vida laboral y académica. De esta manera poder adquirir cierta experiencia en el mercado laboral y poder ganarse un pequeño salario a su vez. Mayormente en estos casos, los puestos de trabajo que se desempeñan son los dedicados al sector de la hostelería, comercio, y otros puestos en los que no es necesaria tener cierta cualificación para poder desempeñarlos sin ningún problema.
- **Los cazadores de sueños precarios:** aquellos que han conseguido el trabajo para el cual se han estado formando a lo largo de su vida, pero que para ello se han visto obligados

a aceptar ciertas condiciones precarias, a nivel de salario, responsabilidades dentro del mismo y jornada, y de esta manera comenzar poco a poco dentro del mundo laboral. Para conseguir este puesto, lo que han priorizado es una relación contractual que lleva a la concatenación de contratos de trabajo, de una duración determinada, que en unos casos lleva a conseguir un contrato de trabajo estable dentro de esa empresa, pero en otros, la preferencia por parte de las empresas es, decidir que no siguen contando con sus servicios y verse obligados a tener que iniciar todo el proceso de encontrar un empleo acorde a su formación.

Después de la lectura de todos los formularios conseguidos, se me plantean una serie de cuestiones acerca del mercado laboral al que tarde o temprano los jóvenes se van a ver obligados a enfrentarse, como son:

- La experiencia profesional: en muchas de las ofertas de trabajo que hay, y para la cual se inscriben muchos jóvenes por la razón de poder compaginar sus estudios con el trabajo, encontramos que suele solicitarse cierta experiencia. Todavía sucede que, al exigirse experiencia en casi todas ofertas de trabajo, no todos los jóvenes pueden optar a dichas ofertas, y esos pocos que la tienen, no tienen tanta como la exigida por parte de la empresa. Por lo que, ¿quién da esa oportunidad al joven para poder adquirirla?
- La concatenación de contratos de trabajo: debido a la legislación que tenemos vigente en España, las empresas tienen la disponibilidad de realizar unas series de contratos, con una duración determinada, para comprobar si el seleccionado para ese puesto de trabajo está suficientemente capacitado para poder desempeñarlo sin problema alguno, como son los contratos formativos. Pero, también da lugar a que estos empresarios realicen una concatenación de contratos continua con un amplio número de jóvenes, cosa que por un lado es positiva, para que un mayor número de jóvenes puedan adquirir más experiencia en ese puesto de trabajo, pero por otro perjudica, debido a que no aporta a estos una estabilidad laboral, lo que conlleva a que se puedan producir episodios de estrés, accidentes de trabajo y que muchos de estos jóvenes retrasen la edad de emancipación.
- Gran cantidad de jóvenes con titulación universitaria: muchos de estos jóvenes, al no verse con las posibilidades claras de poder conseguir un puesto de trabajo digno, opta por adquirir una formación universitaria, e incluso a veces, una formación superior a esta, lo que ha dado pie a que nos encontremos con muchos jóvenes, con la misma formación académica, para cubrir únicamente un puesto de trabajo concreto. Lo que lleva a tener una dificultad extra⁵, por lo que se debe destacar por otras capacidades de estos, como son la muestra de interés por el tema, la voluntariedad de formarse con formación extraacadémica referente a lo que se pretende conseguir, o simplemente por las características personales de cada uno.
- Sobreoferta de candidatos: la escasez de oportunidades que disponen estos jóvenes provoca que estos opten por inscribirse a un número mayor de ofertas de trabajo, de las que en algunos de los casos, dichas ofertas no se asemejan a sus pretensiones, sino que quieren abandonar la posición de desempleado incorporándose a un puesto de

⁵ De la dificultad extra comentada en este párrafo, podemos dar lugar a un debate expuesto en unos de los anexos

trabajo que les pueda aportar experiencia en el mercado laboral, y posteriormente seguir buscando su puesto de trabajo ideal, al cual se quieren dedicar y se han estado formando a lo largo de su vida académica.

- Sobrecualificación de los candidatos: la exigencia de experiencia por parte de las empresas hace que los jóvenes quieran incorporarse lo antes posible al mercado laboral, lo que provoca que muchos de estos consigan puestos de trabajo precarios, es decir, tienen una formación superior a la requerida para desempeñar ese puesto de trabajo, y hace que se exija una mayor formación para ocupar puestos de trabajo que en una primera instancia, no sería necesaria. Aquí nos encontramos, por ejemplo, a esos jóvenes con titulación universitaria que están ocupando puestos de ayudante de cocina o de dependiente.

6.2 OPINION DE TÉCNICOS DE SELECCIÓN

En este apartado he realizado una entrevista a profesionales que ocupan el puesto de Técnico de Selección, en empresas como Adecco, Manpower y Randstad. He seleccionado estas tres empresas debido a que son las más representativas en mi localización. Son las que más masa de procesos de selección llevan, por lo que se puede considerar que mayor diversidad de perfiles han podido conocer en todo el tiempo que llevan desempeñando esta actividad. Las personas entrevistadas dentro de estas empresas han sido personas que se han ofrecido de manera voluntaria.

Para la realización de estas entrevistas⁶, he optado por llevarlas a cabo de una manera semiestructurada, ya que pretendo guiar al entrevistado/a en base a los objetivos de la investigación que se está llevando a cabo, pero también considero que puede aportarme información, la cual puede dar un mayor peso y nuevos enfoques acerca de la situación juvenil en el mercado laboral desde la perspectiva profesional de los Técnicos de Selección. En ella tratamos temas como son, los perfiles jóvenes demandantes de empleo, perfiles más solicitados por parte de las empresas clientes y diferenciaciones entre unos y otros jóvenes (capacidades, edad, etc.).

El proceso llevado a cabo para la realización de estas entrevistas ha sido el siguiente:

- 1- En primer lugar, una vez seleccionadas las preguntas, derivadas de los temas analizados en el marco teórico y las cuales se consideraban más idóneas para realizar de una manera más completa la investigación, se realizó la redacción de una carta de presentación, la cual sería depositada en la oficina correspondiente en caso de que no sea atendido, donde se les expone el tema tratado en el trabajo y se les solicita la posibilidad de que estas entrevistas fueran grabadas a través de un dispositivo para poder recoger la información que se trata en la entrevista sin pérdidas, siempre respetando el anonimato del entrevistado, acorde a la Ley de Protección de Datos vigente en España.

⁶ Las preguntas las expongo en uno de los Anexos al igual que la carta con la que les presento la entrevista en la que pueden participar de manera voluntaria.

- 2- Una vez presentado el tema, se propone un medio de contacto para poder concertar la entrevista⁷ en un día y hora concreto.
- 3- Finalizada las entrevistas, se procede a recoger toda la información para poder relacionar todas las respuestas obtenidas, y resaltar los datos importantes aportados por las personas entrevistadas.

En estas entrevistas, realizadas vía telemática y de manera presencial, nos encontramos con seis Técnicos de Selección que llevan desempeñando su puesto entre dos y once años, por lo que implica que son suficientemente conocedores de las ofertas de trabajo que se suelen ofertar por parte de las empresas, y a su vez, han podido encontrarse con perfiles variados de jóvenes que han ido a demandar empleo.

Al finalizar el conjunto de las entrevistas y tras haber recogido toda la información tratada en estas, saco las siguientes conclusiones:

- Debido a la localización de las empresas clientes para las que realizan los procesos de selección, el perfil que estas más les demandan, son para cubrir puestos de ingeniería, mayormente la rama mecánica y dedicados a las nuevas tecnologías (sector IT), y a puestos enfocados a la rama industrial, como son fresadores, torneros, es decir, puestos que requieren una formación más específica y especializada. A su vez, también hay empresas que suelen demandar otros tipos de perfiles como es el de comercial, pero se centran mayormente en los anteriores.
- La franja de edad que más suele demandar empleo en este tipo de empresas de colocación, son jóvenes desde los 20 años hasta los 35 años. Son personas que buscan desde su primer empleo, bien sea temporal para ganar algo de experiencia y poder compatibilizarlo con sus estudios, como jóvenes que finalizados sus estudios y teniendo otra visión, más enfocada hacia la estabilidad laboral, buscan un empleo para el que se han formado.
- El cambio intergeneracional en las empresas puede ser un factor importante para que estos tengan problemas para incorporarse, debido a que no todas las empresas tienen como política, el adiestramiento de los nuevos jóvenes para incorporarse a la empresa, y los trabajadores antiguos pueden considerarlos como amenaza y no como una visión para aprender nuevas metodologías de trabajo. Por ello, resaltan que puede haber más dificultades en oficios como técnicos de mantenimiento, fontanería, etc.
- Actualmente, la formación académica con la que se enfrentan los jóvenes al mercado es calificada como buena, tanto a nivel teórico como a nivel de idiomas. Pero se coincide que no siempre se tiene que priorizar en lo teórico, y sí dar más peso a nivel práctico, ya que las empresas lo que están exigiendo en gran medida es la experiencia desempeñando funciones propias al puesto de trabajo.
- A nivel de formación académica, actualmente es mejor valorado la realización de una Formación Profesional, debido a que en estos grados dan mucha importancia a la formación práctica. La formación universitaria, sin embargo, se considera escasa por dos razones: una es que el periodo de prácticas no es siempre el óptimo para poder

⁷ La intención era realizar las entrevistas de manera presencial, pero debido a la situación social optamos por ambas partes a realizarla por diferentes vías, bien telefónicamente o bien vía Skype.

aprender las destrezas necesarias para el puesto de trabajo y, por otro lado, ante la gran cantidad de jóvenes que han realizado, o están realizando unos estudios universitarios, es necesario destacar por algo más, por lo que se debe realizar una formación extra. Así mismo, es considerado que los grados de Formación Profesional dedicados a la mecánica, tienen una mayor posibilidad de una temprana incorporación al mercado laboral, y hablando de grados universitarios, se da mucha importancia a los grados en ingeniería, con énfasis en mecánica o la focalizada a las nuevas tecnologías.

- Hay aspectos en los que los Técnicos de Selección, a la hora de decantarse por un perfil u otro, valoran muy positivamente en los jóvenes, como la capacidad comunicativa, para poder expresarse y defender su currículum por mínimo que sea; la iniciativa, como por ejemplo, la contestación a los correos enviados, el presentarse a las entrevistas con el currículum impreso; la adaptabilidad, ya que al ser perfiles junior no se tiende a que el salario sea muy bueno, y además, que sepan trabajar en diferentes situaciones; y sobre todo, la motivación y actitud con la que se enfrentan a la entrevista para conseguir el puesto de trabajo.
- Ante el planteamiento de un caso práctico que se realiza, basado en la selección de un candidato de 40 años con tres años de experiencia en el puesto de trabajo concreto, o un joven con una experiencia mínima de cinco meses, o sin ella, pero con la motivación de conseguir su primer trabajo, todos coinciden en la selección del perfil junior por justificación del salario, ya que el que tiene experiencia va a exigir otras condiciones que seguramente no se ofertan. Sin embargo, una de las Técnicas de Selección, se basó mayormente en la contratación dependiendo de la edad que tuviese la plantilla de la empresa, debido a que, con la diferencia de edad, en caso de ser muy elevada, puede sentirse uno u otro excluido, ya que la relación que puede existir entre los propios compañeros se vería condicionada por esa diferencia generacional.
- Conocedores de la situación de precariedad laboral que sufren muchos jóvenes en la actualidad, no la valoran como negativa a la hora de ganar experiencia en el mercado laboral, ya que aporta otras capacidades como la responsabilidad y organización, ya que no es fácil a veces compaginar estudios y trabajo. También la situación de precariedad se debe a que muchos jóvenes a la hora de seleccionar sus estudios no realizan una investigación de mercado acerca de las carreras universitarias más demandadas o que estudios les va a facilitar un puesto de trabajo con mayor seguridad.
- La tendencia de las empresas para la contratación de jóvenes es mediante una concatenación de contratos de trabajo, la que más se suele realizar es seis meses más otros seis, y una vez cumplido este periodo de prueba en la empresa, no se asegura al joven un puesto ya que, en muchos casos, se opta por el despido y la contratación de otro joven con las mismas condiciones. No siempre es así, ya que como exponen los entrevistados, depende de las políticas de cada empresa, ya que algunas optan por la incorporación directa, aunque no suele ser lo más frecuentado.
- Cuando se trata el fomento del empleo joven, todos ellos coinciden en que se debe ofertar un número mayor de periodos de prácticas y más largos, ya que en algunos casos las prácticas externas ofertadas por la Universidad son de 150 horas, consideradas insuficientes para aprender a desenvolverse en ese puesto, y para que la empresa se pueda fijar en caso de la posibilidad de que quede una plaza vacante. También, los Técnicos de Selección, son partidarios de que las empresas deben realizar una inversión

de futuro hacia los jóvenes, ya que es una manera de que se formen desde un inicio con todas las metodologías usadas por la empresa y, además, que estos puedan aportar nuevas ideas para la elaboración del trabajo.

6.3. ENTREVISTA A UN EMPRENDEDOR

La entrevista que se plantea ahora es el caso de una persona joven que toma otra vía diferente a la considerada como “habitual” por el resto. Actualmente, se encuentra en la dirección de su propia empresa junto a su socio. Ambos decidieron plasmar la idea de una aplicación a la realidad, y viendo que iban a tener una oportunidad como emprendedores dentro del mercado laboral, formaron una empresa llamada FactoryApps⁸, en la que su actividad principal se basa en el desarrollo de aplicaciones para dispositivos electrónicos, como son ordenadores, móviles y “tablets”.

La entrevista se ha desarrollado de la misma manera que a los Técnicos de Selección, de manera semiestructurada, por la intención en la que, además de tratar unos temas específicos necesarios para el desarrollo propio del trabajo, conocer su visión acerca de los procesos de selección en los que se ha visto involucrado en su vida como emprendedor. La decisión de realizar esta entrevista viene dada por el motivo de aportar más enfoques de las posibilidades que se disponen en la actualidad para incorporarse al mercado laboral. La entrevista ha sido desarrollada mediante vía telemática debido a que su domicilio actual no se encuentra en Zaragoza, y para facilitar el contacto, era lo más apropiado. Posteriormente, la entrevista ha sido analizada cualitativamente y las conclusiones extraídas son discutidas en la presente sección.

Como temas principales a tratar, además de la opinión del entrevistado sobre los jóvenes en el momento que él se dispone de hacer una selección de personal para su propia empresa y su opinión general sobre la juventud, son el tiempo que lleva como emprendedor, cuál fue su motivación para emprender, los obstáculos que se pueden encontrar y si actualmente recomienda la vía del emprendimiento a otros jóvenes.

Tras la finalización de la videollamada y acabado el análisis de los temas tratados en la entrevista, se pueden deducir las siguientes conclusiones:

- El entrevistado es una persona que decidió, junto a su actual socio, emprender y formar la que es su actual empresa desde hace seis años, en los que, tal y como expone *“por suerte no me he encontrado ningún impedimento a la hora de emprender”*. A su vez, reconoce que la única dificultad que se encuentra todo emprendedor es el darse a conocer como empresa, y mostrar cuáles son sus servicios, pero para lo cual comenzó con una primera investigación sobre el camino del emprendimiento un año antes de comenzar todo el proceso. Esto le ha servido para saber avanzar de “manera correcta” en todos los procesos, tanto a nivel fiscal como a nivel laboral, consiguiendo así completar todos los pasos.
- El entrevistado considera que la formación académica impartida actualmente necesita una actualización debido a las nuevas tendencias que se están dando hoy en día, debido

⁸ Enlace de la página web: <https://www.factoryapps.es/>

a que muchas empresas tienden a la mecanización de procesos, digitalización de actividades y otras estrategias que no son impartidas en la formación, lo que produce que los jóvenes salgan en la actualidad de sus carreras con mucho conocimiento sobre antiguas herramientas y procesos de trabajo, pero no con lo que se lleva ahora. Por eso el entrevistado da importancia a que cada uno es responsable de poder formarse extraacadémicamente, a través de los diferentes recursos que oferta internet, incluso gratuitamente, cosa que puede llamar la atención de la persona que va a contratar al personal de una empresa, y le puede hacer decantarse por un candidato u otro.

- El entrevistado recalca que, ante la gran cantidad de titulados universitarios, es importante causar interés al Técnico de Selección, ya que en un proceso de selección hay muchas posibilidades de que varios cuenten con la misma formación académica. Sin embargo, el estar informado de las nuevas tendencias, el formarse en cursos extraacadémicos y mostrarse de una manera proactiva, en definitiva, alguien que pueda aportar valor a la empresa, pueden ser factores determinantes.
- El entrevistado expone que, a la hora de la contratación, por parte de las empresas son necesarias más ayudas. En muchos casos los periodos de prácticas son muy escasos, en los que no se permite comprobar si el joven está capacitado realmente para ese puesto de trabajo. Estableciendo una relación entre el tiempo invertido para la enseñanza de las tareas requeridas en el puesto de trabajo, y la duración del periodo de prácticas, no es positivo para la apreciación de las capacidades del joven.
- Cuando se expone el dato de que uno de cada cuatro emprendedores se encuentra en la franja de edad comprendida entre los 25 y los 34 años (Truñón, 2019), el entrevistado lo califica como “coherente”, ya que en muchas familias lo que se suele pedir es que los hijos tengan como mínimo un grado universitario, por lo que ve normal empezar el emprendimiento a partir de los 25 años, y en ninguno de los casos recomendaría empezar antes tal y como se encuentra la situación económica de hoy en día a nivel nacional.

7. CONCLUSIONES

Una vez expuestos todos los datos recogidos en este trabajo, y tras un análisis global, tanto de la información recogida de la literatura, como de la información aportada por los diferentes sujetos en las entrevistas y en las encuestas, se ha podido llegar a una serie de conclusiones que pueden verse enfocadas desde puntos de vista diferentes.

Desde un enfoque empresarial, ante la gran cantidad de jóvenes con titulación universitaria, teniendo varias opciones donde elegir, se tiene que conseguir captar al mejor talento posible, lo que hace que se fijen en algo que diferencie a unos candidatos y a otros, la personalidad, por eso en mucho de los casos las empresas tienden a la contratación del perfil que, cumpliendo los objetivos, consideran que puede aportar algo extra a la empresa (Santamaría López , 2012). Tal y como se ha comprobado mediante las entrevistas, tanto a los Técnicos de Selección, como al joven emprendedor, es que se fijan más en que la persona les provoque ese interés siendo proactivo, con habilidades comunicativas, adaptable y con gran capacidad de aprendizaje.

Desde el punto de vista juvenil, se ha comprobado que de manera indirecta, este colectivo sí que sufre cierta discriminación a la hora de ser contratados, lo que provoca el sentimiento de victimización en muchos, diciendo que son las empresas las que no dan oportunidades, o por lo contrario, sentimiento de culpabilización por parte de otros, promoviendo que son los propios jóvenes, los que han provocado esa escasez de oportunidades laborales, ya que hay muchos candidatos para pocas ofertas de trabajo (Pérez Rubio, 2004). Esta discriminación, también provoca que aquellos jóvenes que buscan la manera más rápida de incorporarse al mercado laboral, tiendan a tener puestos de trabajos precarios, siendo esto beneficioso para empresas de sectores determinados, que lo que buscan es ofrecer ese puesto de trabajo, pero con unas condiciones no acordes a la formación que tienen, ya que muchas veces, estos puestos de trabajo se ven ocupados por jóvenes que, o bien están recién graduados, o bien están realizando el grado, lo que conlleva, a que estas empresas, para futuras ofertas de trabajo tiendan a exigir un mayor nivel académico (INJUVE, 2011).

A su vez, cabe resaltar la coincidencia de todos los Técnicos de Selección, en la que culpabilizan a los jóvenes de que se dé esta situación en la sociedad debido a que, estos jóvenes a la hora de realizar unos estudios u otros no realizan un previo estudio de mercado con las posibilidades de incorporación al mercado laboral dependiendo de la alternativa que se tome. Eso lleva a que, puestos del sector de la mecánica tengan tanta oportunidad laboral y no hay tanta competencia de candidatos para los puestos de trabajo. También, otro punto destacado de las entrevistas, y beneficioso para los jóvenes, es en la necesidad de ayudas por ambas partes para poder tener periodos de prácticas más extensos, lo que ayuda, tanto al joven a adquirir destrezas propias del puesto de trabajo, como a la empresa de hacer una inversión de tiempo formando al candidato y también, ampliando el periodo de observación del mismo, para que en caso de que se produzca la posibilidad de una vacante en la propia empresa, se pueda optar por la contratación del joven.

Las Universidades también tienen un papel importante dentro de la situación en la que se encuentran los jóvenes, ya que el material que se imparte, en la mayoría de los casos se queda obsoleta, en consecuencia de los cambios que se han ido dando dentro del mercado laboral.

Esta formación debería tener una actualización acorde a la incorporación de las nuevas tecnologías a los diferentes puestos de trabajo, ya que con ellas se han desarrollado diferentes metodologías utilizadas actualmente.

Para concluir, se podría verificar el objetivo principal de este trabajo, que es la existencia de cierta discriminación de manera indirecta hacia el colectivo juvenil a causa de la edad, ya que como se puede comprobar son los que menos oportunidades consiguen dentro del mercado laboral, y a la hora de ofertar una vacante, las empresas, suelen exigir una experiencia laboral mínima que estos no han podido obtener por razón de edad.

Como objetivos secundarios, se podría establecer que existen diferentes enfoques por parte de los jóvenes, ya que muchos, sí que toman la iniciativa de hacer lo posible para incorporarse de la mejor manera, pero también existen jóvenes que toman la decisión de tomar el papel de víctima y no hacer todo lo que esté en su mano para incorporarse al mercado laboral. A partir de ahí los podríamos diferenciar en tres bloques diferentes dependiendo de la decisión que tomen, en los que nos encontramos a los “*aplazadores*” de futuro, los conciliadores pragmáticos y los cazadores de sueños precarios.

Bibliografía

- Adecco. (2018). *Promoción del empleo juvenil*. The Adecco Group.
- Azkona, N., Rekakoetxea, Z., & García, A. (2019). *Diagnóstico de la situación laboral de las jóvenes con diversidad funcional en la CAE*. EMAKUNDE.
- Bizneo Advances HR tools. (2019). *Bizneo Advances HR tools*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/discriminacion-laboral/>
- Cano Hila, A. B. (2014). *Juventud, trabajo y desempleo en los prolegómenos de la crisis en España. Reflexiones críticas*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Comisión Europea. (2017). *Fichas Temáticas del Semestre Europeo: Empleo Juvenil*. Obtenido de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en>
- Corbetta, P. (2012). *Metodologías y técnicas de investigación social*. McGraw-Hill.
- Dubet, F., Cousin, O., Macé, E., Rui, & Sandrine. (2013). *Porqui oi? L'experience des discriminations*. En S. Paris. Universidad del País Vasco.
- Fernández García, A. (2019). *La lucha contra la discriminación en el acceso al empleo mediante el currículum vitae anónimo*. En A. Fernández García, *El proyecto de currículum vitae anónimo: breve análisis para el debate* (págs. 233-266). Universitat Oberta de Catalunya.
- García Montalvo, J., & Peiró, J. M. (2011). *Crisis económica e inserción laboral de los jóvenes: Resultados del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes*. Ivie.
- García Vega, M. Á. (9 de Mayo de 2020). *La crisis golpea el futuro de los jóvenes: más paro y peores sueldos*. *El País*.
- Gutiérrez Gutiérrez, S. (2016). *Discriminación laboral por razón de edad*. Universidad de La Laguna.
- Hernández Cobiella, P., & Mendoza Ruíz, M. (2018). *Un análisis de la precariedad laboral de los jóvenes en el mercado laboral español*. La Laguna: Universidad de la Laguna.
- I.N.E. (2014). *Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de Sección Prensa: https://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm
- INJUVE. (2011). *Desmontando a nini: Un estereotipo juvenil en tiempos de crisis*. INJUVE.
- INJUVE. (2012). *Informe Juventud en España 2012: Cifras jóvenes*. INJUVE.
- INJUVE. (2019). *Paro registrado: Jóvenes 16-29 años*. INJUVE.

- Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España.* (2017).
Universidad Pablo de Olvide de Sevilla.
- Maruani, M. (s.f.). De la sociología del trabajo a la sociología del empleo. En M. Maruani,
Política y sociedad (págs. 9-17). IRESO.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2015). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2015*.
Organización Internacional del Trabajo.
- Pardo, D. (2015). *Talent Clue: Los seis tipos de entrevista: ¿cuál es más efectiva?* Obtenido de
<http://blog.talentclue.com/los-6-tipos-de-entrevista-cual-es-la-mas-efectiva>
- Pérez Rubio, A. M. (2004). *Monografías virtuales: Ciudadanía, democracia y valores en
sociedades plurales*. Obtenido de Los jóvenes y los valores:
<https://www.oei.es/historico/valores2/monografias/monografia04/reflexion03.htm>
- Rodríguez, E. (2001). Juventud y desarrollo en América Latina: desafíos y prioridades en el
comienzo de un nuevo siglo. En E. Pieck, *Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a
la exclusión social* (págs. 27-28). Mtro. Adlaí Navarro.
- Santamaría López, E. (2012). Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los
márgenes del empleo. Zerbitzuan.
- Santamaría Lopez, E. (2018). *Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado
larga y estrecha*. ENCRUCIJADAS.
- Santana Vega, L., Alonso Bello, E., & Feliciano García, L. (2016). La inserción sociolaboral de
jóvenes en riesgo de exclusión social. *Revista Española de Orientación y
Psicopedagogía*.
- Serrano Argüello, N. (2011). La edad como factor discriminatorio en el empleo. En N. Serrano
Argüello, *La edad como factor discriminatorio en el empleo* (págs. 17-44). Valladolid:
Universidad de Valladolid.
- Serrano Martínez, L., & Soler Guillén, Á. (2015). *La formación y el empleo de los jóvenes
españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros*. Ivie.
- Truñón, J. (2019). *Emprendimiento juvenil en España*. Universidad de Barcelona.
- Valldepérez Saldiva, P. (2017). *Discriminación positiva en el ámbito nacional*. Universitat Rovira
i Virgili.

ANEXO I – ENCUESTA A LOS JÓVENES

JÓVENES Y MERCADO LABORAL

Hola, soy un estudiante de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad de Zaragoza, estoy realizando un estudio acerca de la transición de los jóvenes al mercado laboral, ya que es un tema de la actualidad que nos repercute a todos a la hora de poder encontrar nuestro primer trabajo relacionado con la formación que hemos estado adquiriendo a lo largo de nuestra vida académica.

Me encantaría que pudieses responderme a estas breves preguntas y hacerme una valoración personal acerca de las oportunidades que tienen los jóvenes hoy en día.

Si te encuentras en la franja de edad entre los 18 y los 29 años y tienes cinco minutos ayúdame a poder profundizar más en la situación, que nosotros los jóvenes, nos encontramos en la actualidad.

***Obligatorio**

Edad *

Tu respuesta

Sexo *

Hombre

Mujer

Formación académica más reciente (finalizada) *

Primaria

Educación Secundaria Obligatoria

Bachillerato

Formación de Profesional

Grado Medio

Grado Superior

Grado Universitario

Master

Doctorado

¿Sigues estudiando? *

- Sí
- No

¿El qué?

Tu respuesta

¿Trabajas? (referido a cualquier tipo de actividad remunerada con o sin contrato de trabajo) *

- Sí
- No

¿En qué trabajas?

Tu respuesta

¿Qué opinas sobre las posibilidades a las que te enfrentas para la incorporación al mercado laboral? En caso de que te hayas incorporado ¿qué tipo de dificultades te has encontrado? (referido a trabajar para el puesto de trabajo para el que te has estado formando) *

Tu respuesta

ANEXO II – CARTA DE PRESENTACIÓN



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo
Universidad Zaragoza

Buenos días,

Mi nombre es Víctor Vicién Gasca y soy un estudiante del último año del Grado Universitario de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Me toca realizar mi Trabajo Final de Grado y me he decidido por realizar una investigación sobre la transición de los jóvenes al mercado laboral actual.

Para llevar a cabo esta investigación, he pensado en contar con la opinión de los profesionales que llevan a cabo los procesos de selección, por lo que me gustaría poder tener una entrevista con dos Consultores de Recursos Humanos de su plantilla.

La entrevista es corta, más bien me gustaría definirla como una conversación con ustedes acerca de la situación a la que se enfrentan los jóvenes de hoy en día, en base a su formación, capacidades, etc.

Lo único que solicitaría es la permisibilidad de realizar una grabación de audio de la entrevista para poder tener todos los datos tratados y poder plasmarlos en mi trabajo. Tal y como se establece en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, en ningún momento les preguntaré ningún dato personal, lo único que les preguntaré al principio de la entrevista es el nombre exacto del puesto que ocupan y los años que llevan desempeñando ese puesto de trabajo.

En cualquier caso, les dejo mi correo personal para poder ponernos en contacto y concertar la entrevista, victorvicien@gmail.com.

Muchas gracias de antemano.

ANEXO III – ENTREVISTA A LOS TÉCNICOS DE SELECCIÓN

1. Presentación del tema: agradecimiento por la participación
2. Puesto que ocupa y años que lleva desempeñando su trabajo
3. Perfiles que las empresas más suelen demandar
4. Qué franja de edad suele ser la que más demanda empleo ¿Hay problemas de relevo a nivel intergeneracional en el mercado de trabajo actual? ¿Con referencia a cuáles perfiles profesionales? ¿En qué sectores? ¿En qué territorios?
5. Qué opina sobre la preparación de los jóvenes actualmente
6. Qué perfil joven/junior es más demandado en las empresas
7. Qué estudios diría que tiene más salidas en el mercado laboral.
8. ¿Cree que actualmente sirve con tener únicamente unos estudios Universitarios o es necesario algo más para conseguir un buen puesto de trabajo?
- 9.Cuál sería el perfil idóneo (hablando de capacidades, estudios, conocimientos, etc.)
10. Qué diferencia establecería entre experiencia y formación (si supuestamente con la formación conocemos todo lo que se debe hacer ante cada situación, qué más aporta la experiencia)
11. Que aspectos son mayormente valorados en una entrevista de trabajo.
12. Qué opina entre seleccionar mayormente a una persona con 40 años, que tiene 3 años de experiencia dentro del puesto de trabajo que se demanda, u optar por la selección de un joven con 5 meses de experiencia o sin ella, pero con la suficiente formación y con la motivación de poder incorporarse a su primer puesto de trabajo.
13. Actualmente es cierto que el paro juvenil en comparación al año 2016 ha descendido de una tasa de 23.94 a 19.03 pero muchos de estos jóvenes que han conseguido trabajo, están ocupando puestos en el sector de la hostelería, comercio y restauración, y muchos de ellos son o estudiantes o recién graduados que no han conseguido el puesto de trabajo correspondiente a los estudios realizados, lo que nos lleva a unos puestos precarios, en el que la formación es mayor a los puestos de trabajo que se desempeñan, ¿qué opina acerca de esta precariedad laboral?
14. Cuáles son las condiciones a las que se tiene que enfrentar un joven, para poder incorporarse a una empresa, en la que pueda conseguir una estabilidad. Qué proceso se tendría que llevar a cabo a nivel contractual.

15. Qué medida propondría para fomentar el empleo juvenil o la contratación de un número mayor de jóvenes, puesto que esto es un problema arraigado en España. Percepciones acerca de la evolución en los próximos años.

ANEXO IV – FACTORYAPPS



Ilustración 7.. Logotipo de la empresa FactoryApps

ANEXO V – DEBATE SOBRE LA COMODIDAD JUVENIL

¿Los jóvenes utilizan todos los recursos que tienen para poder completar su formación? Actualmente, con la introducción de nuevas metodologías de enseñanza, se están impartiendo cursos de manera online, en los que se imparte distintas formaciones enfocadas hacia muchos ámbitos laborales, como son cursos de marketing, desarrollo de aplicaciones, liderazgo de grupos y un largo etcétera. Todos estos cursos no están calificados como académicos, pero si que ayudan a que las personas puedan desarrollar nuevas capacidades, o en otros casos, ayudar a mejorar esas capacidades y adquirir una mayor profesionalización.

Ante la dificultad mostrada en este trabajo por parte del colectivo juvenil para incorporarse a los distintos puestos de trabajo, hace que se puedan plantear diferentes preguntas como ¿estos cursos pueden acelerar la incorporación al mercado laboral de este colectivo? ¿pueden tener en ocasiones más valor estos cursos que la realización de uno u otro grado universitario?

Tras la realización de las entrevistas, tanto a los Técnicos de Selección, como al emprendedor, coincidentes todos ellos, en la necesidad de destacar frente a otros candidatos que optan por el mismo puesto de trabajo, hace pensar que sí que tienen un valor especial este tipo de cursos online que, además, a muchos de ellos se pueden acceder de manera gratuita. Pueden ser el complemento ideal para que el perfil junior, pueda adquirir una preparación mas profesional y su perfil adquiera un mayor interés hacia los encargados de seleccionar a uno u otro, ya que, a parte de perfeccionar el perfil profesional, muestra que el joven está interesado en el tema, puede conocer nuevos procesos que se están implantando en la actualidad, y eso, puede ser un incentivo para causar ese interés tan buscado por las empresas.

Sin embargo, no muchos jóvenes son los que realizan este tipo de cursos, su preferencia se centra en la realización de lo “mínimo” (en unos casos es el Grado Medio o Superior, o su Grado Universitario), considerando que eso es lo suficiente para incorporarse al mercado laboral, sin darse cuenta de que como ellos, hay muchos jóvenes más, y esto le puede beneficiar a la hora de llamar la atención de las empresas y también, de poder convertirse en un mejor profesional. Este tipo de jóvenes son los que mayormente, adquiere el papel de víctima y dice que son las empresas las que no dan las oportunidades, en vez de ser ellos los que hagan un mayor número de méritos frente al resto de jóvenes, y de esa manera, conseguir el puesto de trabajo que tanto desea.