



El talento joven en nuestro país

El de los jóvenes es, junto con el de los mayores de 45 años, uno de los colectivos que más preocupan en el mercado de trabajo. Al margen de la coyuntura laboral, se observan tres disfunciones importantes que están limitando el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo: la mayor parte de los jóvenes de entre 25 y 29 años no han obtenido una cualificación para el mercado laboral, ni universitaria, ni de Formación Profesional, hay muchos titulados universitarios que no encuentran un puesto para el que se han formado y existe un gran déficit en el manejo de idiomas. En estas condiciones es preciso que jóvenes y empresas tomen iniciativas.

Alfonso Jiménez, Socio Director de PeopleMatters.



Estamos viviendo unos momentos complejos en todos los órdenes, tanto a nivel macroeconómico como a nivel de la microeconomía. Este entorno cambiante, genera mucha incertidumbre, volatilidad, ambigüedad, que afecta a prácticamente cualquier mercado, incluyendo el laboral, tanto desde el punto de vista de la oferta, como de la demanda.

En estos momentos la población española cuenta con casi 46 millones de personas, de las cuales, y como curiosidad, tenemos casi el mismo número de personas activas, las que participan del mercado de trabajo (22,8 millones), que inactivas (23,1 millones). Esto es, ya tenemos más personas inactivas que activas en estos momentos, aunque con una diferencia insignificante. Entre las personas inactivas tenemos los niños y jóvenes que están formándose en el sistema educativo (unos 10 millones), así como las personas que ya han salido del mercado laboral (15,7 inactivos mayores de 16 años, la mayor parte mayores de 65 años).

Los 22,8 millones de personas que forman la población activa se concentran al día de hoy en los intervalos de

edad de los 25 a los 60 años. Por debajo de los 25 años solo tenemos 1,5 millones de jóvenes que quieren trabajar y por encima de los 60 años solo tenemos 1,3 millones de personas en la actividad.

Nuestro mercado laboral desde el análisis de la oferta nos sigue mostrando una reducción importante de la vida laboral, entrando al mercado tarde, y saliendo del mercado pronto.

COLECTIVOS CON RIESGO ESPECIAL

Esta población activa se desglosa entre las personas que están ocupando un puesto de trabajo y aquellos que queriendo trabajar, no lo tienen, los parados. Uno de los grandes problemas de nuestro país, configurándose el paro como uno de los grandes problemas del país y fuente de preocupación de nuestra población.

El número de parados en España en 2007, antes de la crisis, era bajo, menos de 1,8 millones de personas y estaba muy concentrado en las regiones del sur. A primeros >

- > de 2009 se había duplicado y se situó por encima de los 4 millones de personas. Y en 2012 se superó la cifra de 6 millones. Desde 2013 a 2016 se ha reducido mucho la cifra por la importante creación de empleo en este periodo y actualmente estamos en una cifra en torno a los 4,8 millones (Q1/16).

Entre los parados hay dos colectivos muy preocupantes. Los jóvenes (1,8 millones con menos de 30 años) que se han incorporado al mercado laboral durante la crisis y con pocas expectativas de empleo. Y también los parados mayores de 45 años, algunos que podríamos calificar como “parados de larga duración” a lo que podríamos añadir “y con bajas expectativas de reentrada en el mercado (1,7 millones).

Si ponemos foco en la gente más joven de la población en edad en trabajar, cogiendo el intervalo entre los 16 y los 29 años tenemos 6,5 millones de personas. Son los millennials y ya una parte de la última generación, la generación Z nacidos a partir de 1996 y que este año cumplen los 20.

En este colectivo de jóvenes se aprecia claramente la caída de la natalidad iniciada en nuestro país a partir de finales de los 70s.

Cada uno de los tres lustros que están en este intervalo tiene menos efectivos que el anterior. Así entre los 25 y los 29 años tenemos 2,5 millones de efectivos, entre los que tienen entre 20 y 24 años se reduce a 2,2 y ya en el tercer intervalo, tenemos tan solo 1,7 millones.

Estos jóvenes son mayoritariamente activos, quieren trabajar (3,6 frente a 2,9 inactivos). Y de los activos están ocupando un puesto de trabajo 2,3 millones. Esto es, tenemos 2,3 millones de jóvenes menores de 30 años que están trabajando en nuestro país. Nuestro mercado laboral ya está conformado por muchos millennials (nacidos desde los años 80s).

Es muy interesante que los jóvenes están trabajando fundamentalmente en el sector servicios (81 por ciento), frente a industria (11 por ciento), sector primario (6 por ciento) o construcción (3 por ciento). Esta distribución

es distinta a la que existía antes de la crisis y el sector que claramente más ha crecido en este tiempo respecto al resto es el sector de los servicios.

Por otra parte, podemos afirmar que una gran parte de los puestos creados en los últimos tres años (1,1 millones de empleos) han sido ocupados fundamentalmente por jóvenes.

¿FABRICAMOS TALENTO SIN EMPLEO?

Si ponemos un foco aún mayor y nos concentramos en el colectivo que ahora tiene entre 25 y 29 años (2,5 millones) tan solo 1,0 tiene educación superior universitaria o de formación profesional. El resto, 1,5 millones en este intervalo de edad, no tiene formación superior.

En este colectivo con educación superior 0,9 son activos frente a tan solo 0,1 inactivos. De los activos, 0,7 están ocupando un puesto de trabajo. Esto demuestra que entre los jóvenes con titulación superior los ocupados son la gran mayoría, frente a parados o inactivos. La mayor parte de ellos han ocupado un puesto

de trabajo de reciente creación, entre 2013 y 2016.

De nuestras universidades salen unos 200.000 jóvenes cada año como habiéndose incrementado este número respecto a las cifras de antes de la crisis, a pesar de que antes había más población. Eso se debe precisamente al efecto negativo que suponía que había trabajo para todos que hacía que muchos jóvenes abandonaban los estudios para trabajar en el sector de la construcción o los servicios.

Un tema de mejora es que de los 200.000 estudiantes que salen del sistema universitario, la mayoría se han formado en carreras de Sociales y Jurídicas (50,7 por ciento), frente al 22,2 por ciento que han estudiado una Ingeniería, un 12,8 por ciento que han estudiado una carrera de Salud, un 8,4 por ciento que han estudiado Artes y Humanidades y tan solo un 5,8 por ciento de Ciencias.

Esto es un problema en la medida que estamos en medio de una revolución digital sin precedentes en los negocios que demanda profesionales de informática y, por extensión, de otros ámbitos tecnológicos y por mayor extensión de Ciencias.

En definitiva, allá donde se produce la mayor demanda de profesionales (perfiles de tecnología y salud) es donde la oferta que se produce es menor.

Si analizamos la demanda empresarial por titulación, los profesionales con más probabilidad de encontrar un empleo son los Informáticos, seguidos de los matemáticos y estadísticos y en tercer lugar los profesionales de la Salud, en este caso demandados por una sociedad envejecida y longeva y por un sistema potente de salud pública y privada que nos hemos dotado.

La tasa de afiliación a la Seguridad Social de un Informático es muy superior (78 por ciento) a la de un estudiante de arte (48 por ciento). Esto demuestra que ni el sistema educativo está diseñado con criterios de empleabilidad, ni que este criterio es tenido en cuenta en los procesos de elección de carrera por parte de los jóvenes.

DISFUNCIONES Y ALTERNATIVAS

Todo esto genera tres disfunciones. En primer lugar, como hemos visto, la mayor parte de los jóvenes de entre 25 y 29 años no han obtenido una cualificación para el mercado laboral, ni universitaria, ni de Formación Profesional. Esto hace que muchos de esos jóvenes “no cualificados” ocupen puestos que deberían requerir alguna cualificación. Sectores como el turismo, la hostelería, el comercio, o muchos servicios están llenos de gente que no se han formado para los puestos que están ocupando. Esta disfunción podríamos llamarla “upgrading”.

Otra disfunción es que hay muchos titulados de formación universitaria que no encuentran un puesto para el que se han formado, simplemente porque no tiene demanda aquello para lo que se formaron. Eso genera una disfunción muy negativa de “downgrading” ya que terminan ocupando puestos de naturaleza inferior: Secretarías con titulación superior; contables con ADE, o vendedores de seguros habiendo estudiado Derecho. Esto implica además un dispendio económico muy importante en una formación superior (cuyo coste son unos 30.000 euros) que no tendrán retorno.

La tercera disfunción es la necesidad de Reciclaje que muchos jóvenes universitarios tienen que hacer para encontrar una carrera con demanda tras su grado. Esto, gracias a Bolonia y la introducción de los masters es posible. Es el caso de los graduados en Derecho que se hacen más empleables con un master de especialización en un área con demanda, o los graduados en Psicología (con baja empleabilidad) que se hacen más empleables con un master de Recursos Humanos.

Otro déficit de la oferta está en el manejo de idiomas en una economía cada vez más globalizada, la capacidad de adaptación, el compromiso, la capacidad de comunicación, en definitiva, las competencias transversales que luego deben aprenderse en la empresa puesto que el sistema educativo no las incorpora.

Por tanto, algunos consejos para las empresas serían:

1. Aunque hay mucho paro todavía, no hay casi paro en algunas especialidades y es allí donde todos van a pescar.
2. En esos entornos hay que posicionarse con una potente imagen de marca como empleador.
3. Hay que identificar actividades, variables que sean predictoras de competencias transversales, como es, por ejemplo, la movilidad internacional.
4. Hay que cuidar los procesos internos de transmisión de competencias para “pulir” el talento en bruto.

Igualmente, algunos consejos para los jóvenes:

1. Cuidar mucho la selección de los estudios y los centros teniendo en cuenta los niveles de empleabilidad.
2. Desarrollar competencias transversales, especialmente críticas son los idiomas y la competencia tecnológica.
3. Participar en procesos que enriquecen el perfil como es la movilidad internacional o las actividades de voluntariado que desarrollan el compromiso con un proyecto.
4. Diferenciar el currículum acumulando experiencias de valor en nuestro patrimonio competencial.

Nos jugamos mucho, la empleabilidad de las personas y la competitividad de nuestras empresas y de nuestra economía. ■