



**Estudio Cualitativo
sobre la Incorporación al
Mercado Laboral:
Acceso y Movilidad**

-Abril de 2023-

OBJETIVOS

- **Objetivo Principal:**

- Identificar y analizar los factores clave influyentes en el acceso al primer empleo por parte de las personas jóvenes e incorporación al mercado laboral, en general, en etapas sucesivas.

- **Objetivos Específicos:**

1. Analizar las condiciones laborales valoradas por parte de las personas jóvenes, hasta 35 años, que acceden y buscan trabajo tras su itinerario formativo.
2. Analizar las condiciones laborales valoradas por parte de las personas con cierta experiencia y recorrido personal y laboral, entre 35-59 años, en el momento de cambiar y/o buscar nuevas oportunidades laborales
3. Analizar las condiciones laborales que proponen las organizaciones y empresas en sus ofertas de trabajo.
4. Analizar las dificultades que señalan las personas jóvenes y el perfil más adulto para encontrar un trabajo satisfactorio.
5. Analizar las dificultades que señalan las organizaciones para cubrir de forma satisfactoria sus demandas de trabajo y empleo.
6. Analizar fenómenos que se puedan estar produciendo en el mercado laboral: riesgo de sobrecualificación, falta de adecuación de la oferta formativa a las necesidades del tejido económico (especialmente industrial) o del trabajo que se oferta a los condicionantes formativos de la demanda, fuga y dificultad de retención de ciertos perfiles y talentos, incremento de la rotación, desencuentro entre la mentalidad empresarial y los nuevos valores preeminentes en la sociedad en torno a la cultura del trabajo...
7. Comprobar la influencia de variables como la formación, edad, experiencia y la perspectiva de género en el afrontamiento y experiencia en el mercado laboral.

DISEÑO METODOLÓGICO

5 FOCUS GROUP ON LINE (TARGET 18-35 AÑOS)

FORMACIÓN UNIVERSITARIA ÁREA SOCIALES Y HUMANIDADES

50% Empleados / 50% Desempleo y Búsqueda Activa
(Gipuzkoa / Euskera)

FORMACIÓN UNIVERSITARIA ÁREA CIENCIAS - CIENCIAS DE LA SALUD

50% Empleo / 50% Desempleo y Búsqueda Activa
(Bizkaia / Castellano)

FORMACIÓN UNIVERSITARIA ÁREA INGENIERIA - ARQUITECTURA

50% Empleo / 50% Desempleo y Búsqueda Activa
(Bizkaia / Euskera)

FORMACIÓN FP ADMINISTRACIÓN Y SEVICIOS / MKT. / INFORMAT.

50% Empleo / 50% Desempleo y Búsqueda Activa
(Gipuzkoa / Castellano)

FORMACIÓN FP ELECTR. / INST. Y MANTENIMIENTO / FABRICAC.

50% Empleo / 50% Desempleo y Búsqueda Activa
(Araba / Castellano)

2 FOCUS GROUP PRESENCIALES (TARGET 36-65 AÑOS)

PERSONAS TRABAJADORAS QUE HAN CAMBIADO DE TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS 2- 3 AÑOS

(Bizkaia / Castellano)

- 4 con Experiencia en Sector Industrial
- 4 con Experiencia en Sector Servicios

PERSONAS DESEMPLEADAS Y EN BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO EN LA ACTUALIDAD

(Bizkaia / Castellano)

- 4 con Experiencia en Sector Industrial
- 4 con Experiencia en Sector Servicios

5 ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS EMPRESA INDUSTRIAL

RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS EMPRESA INDUSTRIAL

RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS EMPRESA DE SERVICIOS

RESPONSABLE RECURSOS HUMANOS EMPRESA TECNOLÓGICA

RESPONSABLE EMPRESA DE RECURSOS HUMANOS

ÍNDICE

1. El Afrontamiento Laboral de la Juventud entre 18-35 años	5
1.1. Los Diferentes Perfiles Formativos	6
1.2. La Situación Laboral en Euskadi	11
1.3. La Conexión entre el Ámbito Educativo y el Mercado Laboral	14
1.4. La Inserción en el Mercado Laboral	19
1.5. Prospectiva	34
2. El Afrontamiento Laboral de las Persona entre 36-65 años	39
2.1. Diagnóstico	40
2.2. La Operativa Laboral	48
2.3. Prospectiva	53
3. La Visión de las Empresas	56
3.1. Diagnóstico	57
3.2. Procesos de Selección	67
3.3. Prospectiva: Los Retos de las Empresas	74
4. Resumen Ejecutivo	83



1.

EL AFRONTAMIENTO LABORAL DE LA JUVENTUD ENTRE 18-35 AÑOS

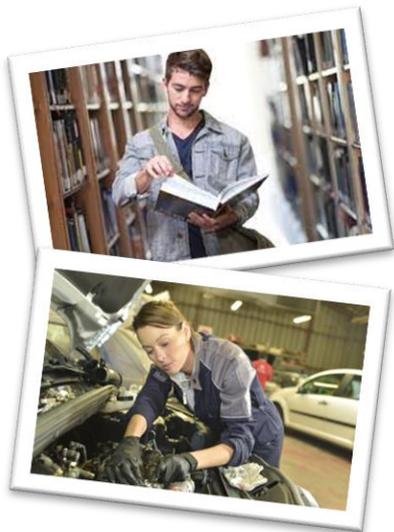


1.1.

Los Diferentes Perfiles Formativos

AFRONTAMIENTO LABORAL VS. ITINERARIO FORMATIVO

- LA JUVENTUD RECONOCE QUE **EL AFRONTAMIENTO LABORAL VARÍA DE FORMA DETERMINANTE SEGÚN EL ITINERARIO FORMATIVO DESARROLLADO:** CARRERA UNIVERSITARIA EXCLUSIVAMENTE Y/O DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.



FORMACIÓN PROFESIONAL

*“ES VERDAD QUE NO ES LO MISMO ESTUDIAR UNA CARRERA QUE UNA FP. HOY EN DÍA LOS DE LA **FP SALEN MUCHO MEJOR PREPARADOS Y ENCUENTRAN CURRO INCLUSO SIN HABER ACABADO DE ESTUDIAR...** LOS DE LA FP VAN MÁS DIRECTOS AL TRABAJO”*

(FP Servicios)

UNIVERSIDAD

*“EN LA UNIVERSIDAD NO TE PREPARAN PARA TRABAJAR... ES TODO MUY TEÓRICO... NO TIENES TANTAS PRÁCTICAS. AL ACABAR HACES EL MASTER, EL TRABAJO TE LO TOMAS DE OTRA FORMA QUE SI **HACES UNA FP QUE ES CON LA IDEA DE PONERTE A TRABAJAR**”*

(Universidad Ciencias)

i

POR OTRO LADO, EL SECTOR O **LA RAMA DE ESTUDIO CONDICIONA SOBREMNERA LA INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL** TANTO EN FORMACIÓN PROFESIONAL COMO EN CARRERAS UNIVERSITARIAS

- “Gaur egun ingenieritza bat ikasiz gero ez duzu lana aurkitzeko arazorik izango” (Universidad Ingenieros)
- “No es lo mismo estudiar humanidades que ingeniería, los primeros lo tendrán más jodido” (Universidad Ciencias)

PERFIL UNIVERSITARIO: “QUIERO SER...”

- EN EL **PERFIL UNIVERSITARIO** DESTACA LA PREEMINENCIA DE UNA SERIE DE **CLAVES Y EXPERIENCIAS** QUE PRESENTAN UN **AFRONTAMIENTO MÁS REFLEXIVO** DEL MERCADO LABORAL

ACCESO MÁS DIFERIDO
AL MERCADO LABORAL

TRAYECTORIA FORMATIVA
MÁS LARGA

MENOR CONTACTO CON
PRÁCTICAS Y/O FORMACIÓN
DUAL

PERFIL MÁS **VOCACIONAL Y**
MÁS AMBICIOSO A NIVEL
PROFESIONAL

FORMACIÓN MÁS TEÓRICA
Y ACADÉMICA

MENTALIDAD LABORAL VINCULADA A
“VIVIR EXPERIENCIAS Y
APRENDER”

PERFIL FP: **“QUIERO TRABAJAR...”**

- EN EL PERFIL DE LAS **PERSONAS JÓVENES CON FORMACIÓN PROFESIONAL APARECE OTRO APREMIO** EN RELACIÓN AL MERCADO LABORAL

**ACCESO MÁS DIRECTO
AL MERCADO LABORAL**

**TRAYECTORIA FORMATIVA
MÁS CORTA**

**MÁS CONTACTO CON ENTORNO
LABORAL: PRÁCTICAS Y
FORMACIÓN DUAL**

PERFIL MÁS LIGADO **AL TRABAJO Y
'MENOS' AMBICIOSO EN LO
PROFESIONAL**

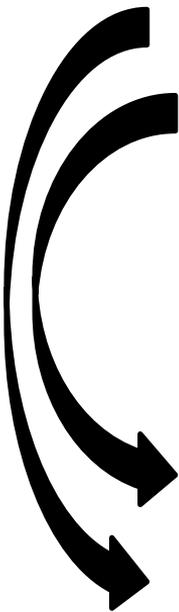
**FORMACIÓN MÁS PRÁCTICA Y
ORIENTADA A COMPETENCIAS**

MENTALIDAD LABORAL VINCULADA
**“BUSCAR TRABAJO Y
CONSOLIDARME”**

PERFIL COMPLEMENTARIO: “QUIERO SER Y TRABAJAR”

ADI EGON!

- SE ADVIERTE UN NÚMERO (PARECE QUE CRECIENTE) DE JÓVENES QUE **COMBINAN SUS ESTUDIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL CON UNIVERSITARIOS** (ESPECIALMENTE PERSONAS QUE ACABAN LA CARRERA EN LA UNIVERSIDAD Y REALIZAN DESPUES GRADOS DE FP PARA FACILITAR SU ACCESO AL MERCADO LABORAL)



UNIVERSIDAD



FORMACIÓN PROFESIONAL



“No encontraba trabajo de lo mío y me puse a hacer un Grado y enseguida me he puesto a trabajar. **Yo le recomiendo a todo el mundo que cuando acabe la carrera que quiera hacer se ponga a estudiar un Grado de FP** porque seguro que encuentra trabajo más fácil”
 (Universidad Ciencias)

“Yo **creo que es lo ideal...** no sé si antes o después pero en la Universidad te van a dar una formación muy potente que igual te permite acceder a ciertos puestos pero en la FP te van a enseñar cosas más operativas... **si haces las dos cosas tienes más opciones**”
 (FP Servicios)

1.2.

La Situación Laboral en Euskadi

LAS VENTAJAS DE ESTAR EN EUSKADI

- SE ADVIERTEN LAS **SINGULARIDADES Y DIFERENCIALES POSITIVOS** QUE OFRECE EL **ENTORNO FORMATIVO Y LABORAL** EN LA CAE.

TEJIDO EMPRESARIAL

ECONOMÍA

“EUSKADI SIEMPRE HA SIDO DE LOS PRINCIPALES **MOTORES ECONÓMICOS** DEL ESTADO, CON MADRID Y CATALUÑA, LOS TRES A LA CABEZA”
(Universidad Ciencias)

“ABANTAILA DA EUSKADIN EGOTEA ZEREN **HISTORIKOKI INDUSTRIA ALDETIK OSO HERRIALDE GARRANTZITSUA** IZAN DA. ESTATUKO BESTE AUTONOMIEKIN KONPARATUZ HOBETO GAUDE”
(Universidad Ingenieros)

OFERTA PÚBLICA

“AQUÍ LA OFERTA PÚBLICA SIEMPRE ESTÁ MUY PRESENTE, **HAY MUCHAS OPOSICIONES**, NO CREO QUE EN OTRAS COMUNIDADES HAYA TANTA”
(FP Servicios)

EDUCACIÓN

“CREO QUE SALIMOS **MEJOR PREPARADOS** QUE LOS ALUMNOS DE OTROS CENTROS DEL ESTADO... Y LUEGO **HAY MÁS FORMACION DUAL...**”
(FP Industria)

SALARIOS Y CONVENIO

“ECONÓMICAMENTE HABLANDO NO ESTAMOS MAL, A NIVEL DE SALARIOS. Y LUEGO POR EJEMPLO EL **MEJOR CONVENIO** DE FARMACIAS ESTÁ EN GIPUZKOA CON **DIFERENCIA**”
(Universidad Ciencias)

EUSKERA

“EL EUSKERA, PARA NOSOTROS QUE HEMOS ESTUDIADO TODO EN EUSKERA, ES UN **VALOR AÑADIDO** FRENTE A LA GENTE QUE VIENE DE OTROS SITIOS”
(FP Servicios)

LAS DESVENTAJAS DE ESTAR EN EUSKADI

- LA **DESVENTAJAS** SE LIGAN A **SITUACIONES SOCIALES ESTRUCTURALES** Y, ALGUNAS VOCES APUNTAN A CIERTOS **POSICIONAMIENTOS EMPRESARIALES DE INNOVACIÓN Y VANGUARDIA POCO CONSOLIDADOS**

PRECIO DE LA VIVIENDA

“EN ERRENTERIA ESTUVE MIRANDO PARA INDEPENDIZARME PISOS DE UNA HABITACIÓN Y NO BAJABAN DE LOS 700 EUROS Y SIN ASCENSOR. **¿CÓMO VAS A VIVIR CON UN SUELDO DE 1.200 €?**”
(FP Servicios)

NIVEL DE VIDA

“EN EUSKADI TENEMOS DE LOS SALARIOS MÁS COMPETITIVOS PERO TAMBIÉN ES VERDAD QUE EL NIVEL DE **VIDA AQUÍ ES MUCHO MÁS CARO**; LA VIVIENDA, EL ALTERNAR... TODO”
(FP Servicios)

BAJA INVERSIÓN EN INVESTIGACIÓN

“LA **INVESTIGACIÓN BÁSICA AQUÍ ESTÁ BASTANTE MAL**, NO SOLO PORQUE HAY POCAS AYUDAS QUE TAMBIÉN, SINO PORQUE ESTÁ MAL GESTIONADO. EN OTROS PAÍSES SE INVIERTE MUCHÍSIMO MÁS”
(Universidad Ciencias)

FALTA DE REFERENTES TECNOLÓGICOS

“**TEKNOLOGIA ARLOAN PUNTEROA DEN ENPRESA BATEAN EGIN NAHI BADUZU LAN KANPORA JOAN BEHAR ZARA**. HISTORIKOKI EUSKADI INDUSTRIA ARLOAN POTENTEA IZAN DA BAINA EZ TEKNOLOGIAN”
(Universidad Ingenieros)

1.3.

La Conexión entre el Ámbito Educativo y el Mercado Laboral

EL 'SALTO AL VACÍO' DESDE LA UNIVERSIDAD

- EN MUCHOS CASOS, SE ADVIERTE UNA **DISTANCIA MUY GRANDE Y CIERTA DESORIENTACIÓN Y DESAMPARADO** AL FINALIZAR LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS Y ENCARAR LA BÚSQUEDA DE TRABAJO

"NIRETZAT GOGORRA IZAN ZEN. BAT-BATEAN MUNDUAREN AURREAN BAKARRIK ZAUDE ETA EZ DAKIZU ZER EGIN, NON BILATU. INORK EZ DIZU ESAN ZER DATORREN UNIBERTSITATEA BUKATU ETA GERO"
(Universidad Humanidades)

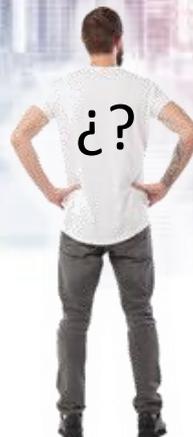
"BATZUETAN BAKARRIK SENTITZEN ZARA, BELDURRA ERE AGERTZEN DA... AZKENEAN ZURE ZONA DE KONFORTETIK ATERA BEHAR ZARA ETA HORI EZ DA INOIZ ERREZA IZATEN"
(Universidad Ingenieros)

"KARRERAN ZE HAR EZ DIZUTE EMAN ERRAMINTARIK LANA BILATZEKO, ZURE BURUA GALDURIK IKUSTEN DUZU. EZ DAKIZU NONDIK HASI"
(Universidad Humanidades)

"BALIABIDE ASKO FALTA DIRA, LAGUNTZA PSIKOLOGIKOA BEZALA. DENA MARKATUTA DAUKAZU TXIKITATIK ETA BAT-BATEAN EZ DAKIZU NONDIK HASI"
(Universidad Humanidades)

"POR LO GENERAL LA GENTE ESTÁ BASTANTE PERDIDA. DESDE LA UNI TE ENSEÑAN QUE LO MEJOR TRAS HACER UN GRADO ES SEGUIR FORMÁNDOTE PORQUE VAS A COMPETIR CON GENTE MUY PREPARADA"
(Universidad Ciencias)

"ERRONKA BAT DA. EZ DAKIGU EZER GALDETZEN, EZ GAUDE BAPEZ PRESTATUAK. NIK TRAMITEAK ETA LAN MUNDURAKO SARRERAREN INGURUKO DENA FP SUPERIORREAN IKASI NUEN BAINA KARRERAN ZERO"
(Universidad Humanidades)



LA 'MEJOR' TRANSICIÓN DESDE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

- EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL IRRUMPEN MUCHAS MÁS SINERGIAS CON EL MUNDO LABORAL POR LO QUE EL ITINERARIO PRESENTA UNA **MAYOR CONTINUIDAD** Y LA TRANSICIÓN DESDE LA FORMACIÓN AL MUNDO LABORAL RESULTA UN **PROCESO MÁS INTEGRADO**

"HAY **BUENA CONEXIÓN ENTRE EL CENTRO Y LAS EMPRESAS**, TE BUSCAN LAS PRÁCTICAS Y LUEGO SUELES TENER BASTANTE OPCIÓN DE QUEDARTE TRABAJANDO AHÍ QUE FUE MI CASO"
 (FP Servicios)

"**ME LLEGARON OFERTAS TANTO DEL CENTRO COMO DE COMPAÑEROS** QUE ACABARON HACE UNOS AÑOS Y ESTÁN TRABAJANDO. AL FINAL COMO YA TE HAN VISTO EN PRACTICAS Y TIENES EXPERIENCIA SE FIJAN EN TI"
 (FP Industrial)

"**ME LO PUSIERON MUY FÁCIL** PORQUE EL INSTITUTO DONDE ESTUDIÉ ME BUSCÓ UN CENTRO DE PRACTICAS CERCA DE CASA Y ME HAN COGIDO PARA TRABAJAR YA EL CURSO QUE VIENE"
 (FP Servicios)



"PERSONALMENTE, AUNQUE HAY SALTO AL MERCADO LABORAL, **ME HE VISTO BIEN PORQUE YA SABÍA LO QUE ERA UNA EMPRESA** Y SABÍA LO QUE ERA TRABAJAR, NO SOLO IR A CLASE"
 (FP Industrial)

"EN MI CASO **LOS PROFESORES Y EL COLEGIO SE ENCARGABAN DE AYUDARTE**. CADA UNO DE NOSOTROS SALÍA AL MENOS CON LA OFERTA DE UN TALLER PARA EMPEZAR A TRABAJAR"
 (FP Industrial)

"YO CREO QUE TODOS LOS **CICLOS DE FP TIENEN 'FOL'** Y AHÍ YA TE ENSEÑAN Y TE VAN PREPARANDO PARA CUANDO TENGAS QUE BUSCAR TRABAJO. TE DAN ALGUNAS NOCIONES Y FORMACIÓN QUE TE PREPARAN"
 (FP Servicios)

PRÁCTICAS: EL CONTACTO CON LA REALIDAD LABORAL

- LA UNANIMIDAD DE LAS PERSONAS JÓVENES RECONOCEN **EL VALOR Y BONDADES DE LAS ‘PRÁCTICAS’ COMO EXPERIENCIA**

CONOCIMIENTO DE LA REALIDAD EMPRESARIAL Y LABORAL

“Garrantzia handia ematen diet, **lan mundua zer den ikusten duzu** eta zure ibilbidea nora bideratu behar duzun argitzeko baliagarriak dira”
 (Universidad Ingenieros)”

DESARROLLO DE LA MADUREZ PERSONAL

“Gutziz beharrezkoak dira. Lau urte daramatzazu konozimendu teorikoak lantzen eta praktikek **ikasitakoa zertaz doan jakitea ahalbideratzen dizute**”
 (Universidad Ingenieros)”

ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“De trabajo **aprendes** mucho pero también de **otras cosas que en la FP no te enseñan**: lo relacional, el trato con el cliente... son importantes”
 (FP Servicios)”

- LA PRINCIPAL QUEJA TIENE QUE VER CON LAS **LIMITACIONES Y/O AUSENCIA DE ESTAS OPORTUNIDADES** EN DETERMINADOS ITINERARIOS FORMATIVOS (ESPECIALMENTE UNIVERSITARIOS) Y LA EXISTENCIA DE **CIERTAS SITUACIONES DE ABUSO**

ACCESOS RESTRINGIDOS

“Praktiketarako **nota eskatzea ez dago ondo**. Praktiketarako **beste kompetentzia batzuk kontuan hartu beharko lirateke** eta ez zenbaki huts bat”
 (Universidad Humanidades)”

FALTA DE MAYOR PRESENCIA EN LA UNIVERSIDAD

“Yo en enfermería sí que tuve prácticas pero tengo **amigos que están en otras carreras y no tienen nada**...y se pasan 4-6 años estudiando sin pisar una empresa”
 (Universidad Ciencias)”

FALTA DE REMUNERACIÓN

“Ordu asko sartzen dituzu eta ez duzu kobratzen edo oso gutxi. Nire ustez **lana ordaintzea motibazio minimo bat izateko garrantzitsua da**”
 (Universidad Humanidades)”

SITUACIONES DE ‘EXPLOTACIÓN’

“Tanto en las de la carrera como en las de FP al principio muy bien porque aprendes mucho pero **en cuanto ven que empiezas a desenvolverte se aprovechan**”
 (FP Servicios)”

FORMACIÓN DUAL: UNA EXPERIENCIA PLENA Y EDIFICANTE

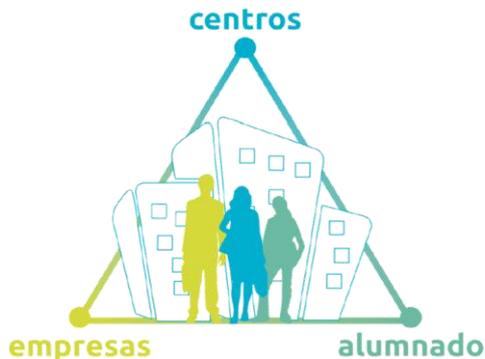
- EL CONJUNTO DE PERSONAS JÓVENES ADVIERTEN UNA **EXPERIENCIA MUY POSITIVA** QUE NO SOLO **COMPLETA LA FORMACIÓN** SINO QUE **FACILITA EL ACCESO A CONTRATOS LABORALES**

*“Hay una nueva dual que han probado desde el GV que desde el primer año vas dos días a trabajar. Está genial porque **VES DESDE EL PRINCIPIO SI HAS ACERTADO O NO**”*
 (FP Industrial)

*“Aporta y mucho porque mientras estudias ves como son las cosas en la empresa y aprendes el doble, **ENTIENDES MEJOR LO QUE ESTUDIAS EN CLASE**, es una pasada”*
 (FP Servicios)

*“La dual es mejor que las prácticas porque **TE PAGAN, TIENES UN CONTRATO** de más de un mes y **SE ESTABLECEN TU PUESTO Y TUS TAREAS** a cumplir . En prácticas eres el chico para todo”*
 (FP Servicios)

*“La dual **BIEN ORGANIZADA TIENEN MUCHÍSIMOS BENEFICIOS**. Mi experiencia fue fantástica nos subían todo el material a internet para poder estudiarlo y listo”*
 (FP Industrial)



*“Lo negativo de la dual es que me parece que **HAY MUY POCAS PLAZAS**, no sé si será responsabilidad del centro o del Gobierno Vasco... Y en Universidad yo creo que poco”*
 (FP Servicios)

i SE **RECONOCE LA APUESTA** DE LA ADMINISTRACIÓN POR LA FORMACIÓN DUAL AL TIEMPO QUE SE INSISTE EN **FACILITAR SU ACCESO Y EXTENDERLA** (ESPECIALMENTE AL ÁMBITO UNIVERSITARIO)

*“En el grado **TENDRÍAN QUE QUITARTE ASIGNATURAS** por hacer la dual como hacen en la uni porque te entraban cosas en el examen que no habías dado...”*
 (FP Industrial)

1.4.

La Inserción en el Mercado Laboral

JUVENTUD FORMADA ¿Y BIEN PREPARADA PARA EL TRABAJO?

- LAS PERSONAS JÓVENES **NO CUESTIONAN SU CAPACIDAD** PARA AFRONTAR LA EXIGENCIA LABORAL PERO SÍ ADVIERTEN **UN MUNDO DESCONOCIDO AL QUE VAN A NECESITAR UN PERIODO DE ADAPTACIÓN** (ESPECIALMENTE ACUSADA LA SENSACIÓN EN PERFILES UNIVERSITARIOS)

“Nadie está preparado porque al no haber trabajado nunca no sabes como es el mundo del trabajo”

(Universidad Ciencias)

¡BIEN FORMAD@S!

¡CAPACIDAD@S!

¡INEXPERT@S!

*“Siempre te van a pedir cosas que no sabes. Tienes los conocimientos, **estás preparado pero sin experiencia**”*

(FP Servicios)

*“Nire burua prestatua ikusten nuen, baina gero **empresa batera zoaz eta errealitatea da ez dakizula ezer**”*

(Universidad Ingenieros)

*“**Creemos que sí pero** una vez en el mundo laboral **te das cuenta de que todavía estás muy verde**”*

(FP Servicios)

*“**Oinarrizko ezagutzak baino ez nituen, sakonki ezer ez nekien,***

baina ikasiko nuela uste nuen”

(Universidad Humanidades)

*“**Zero prestatuta nengoela uste nuen eta horrela zela** konprobatu nuen lanean hastean”*

(Universidad Ingenieros)

EL TRÁNSITO AL MERCADO LABORAL VS. FORMACIÓN Y SECTOR

“DEPENDE MUCHO TAMBIÉN LO QUE ESTUDIAS Y EL SECTOR: EN ALGUNAS INGENIERIAS, INCLUSO FP’S, O TEMAS TECNOLÓGICOS YA SALES CON TRABAJO DESDE QUE ESTUDIAS, LAS EMPRESAS YA TE HAN BUSCADO...PERO NO ES LO NORMAL” (Universidad Ciencias)

*“**HUMANITATEAK ETA INGENIARITZAK EZ DUTE ZER IKUSIRIK** LANARI DAGOKIONEZ”
 (Universidad Humanidades)*

*“**INGENIARITZA** BAT IKASTEA BUKATU ETA **LANA IZATEAREN SINONIMOA** DA IA-IA”
 (Universidad Ingenieros)*

*“**DEPENDE MUCHO DE LA RAMA**, CON ADMINISTRATIVO ME VA A COSTAR...”
 (FP Servicios)*

*“**BESTE GAUZETAN LANA DAGO BAINA GURE ARLOAN ZAILTASUN ASKO DITUGU**”
 (Universidad Humanidades)*

*“CON OTRAS FP NO CONSIGUES NADA, **HAY QUE ELEGIR BIEN EL SECTOR**”
 (FP Industrial)*

*“**LA ESPECIALIDAD ES DETERMINANTE**, NO ES IGUAL AUTOMOCIÓN QUE MARKETING”
 (FP Servicios)*

*“PARA MI **DEPENDE DEL SECTOR** Y NO TANTO DE SI HAS HECHO FP O CARRERA”
 (Universidad Ciencias)*

*“EN EUSKADI **HACER UNA FP INDUSTRIAL ES ASEGURARTE EL TRABAJO**”
 ((FP Industrial)*



i **SOBRE LA FUGA DE TALENTO: NO HA RESULTADO UN ELEMENTO DEMASIADO MANEJADO POR LA JUVENTUD QUE, EN TODO CASO, SOLO EN DETERMINADOS PERFILES Y SECTORES TECNOLÓGICOS Y DE INVESTIGACIÓN, RECONOCE UNA FALTA DE OPORTUNIDADES Y CONDICIONES EN EUSKADI QUE LES ABOCA A ‘BUSCAR FUERA’**

ACCESO AL MERCADO LABORAL: LOGÍSTICA (I)

- LAS PERSONAS JÓVENES DEMUESTRAN UN ALTO MANEJO DE LOS **PORTALES DIGITALES**, SE CONFIENSAN **PROACTIVOS EN EL ENVÍO DE CURRÍCULUMS** Y ENCUENTRAN EN LOS **CENTROS FORMATIVOS** DONDE HAN CURSADO SUS ESTUDIOS UNO DE SUS PRINCIPALES ASIDEROS EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO



“Bilboko arkitektura bulego zerrenda egin eta CVa bidali nien. Horrela lortu nuen lana. LinkedIn eta ez dira erabiltzen arkitekturaren”
 (Universidad Ingenieros)

“Nik zorte handia izan nuen, praktikak egin nituen enpresa berebean geratu nintzen lanean beraz ez nuen bilatu”
 (Universidad Ingenieros)

“Nik LinkedIn eta Infojob bitartez. Interesatzen zitzazkidan enpresekin entrebistak egin eta gustatu zitzaidan bat aukeratu nuen”
 (Universidad Ingenieros)

“Nire lehen erreakzioa boluntaritza izan zen, ez nuen ikusten nire burua lan egiteko prest eta esperientzia hartzeko sartu nintzen”
 (Universidad Humanidades)

“Lo tuve bastante fácil. Hice 80 copias del CV y las mandé a todas las clínicas de Bilbao. Hice 3 o 4 entrevistas y me cogieron”
 (Universidad Ciencias)

“También es recomendable apuntarte a la bolsa de empleo del centro de formación. No sé si en las Unis habrá eso”
 (FP Servicios)

“Tiras de gente que conoces, preguntas a tus amigos que ya trabajan... pero lo que más **donde has estudiado.** Yo creo que todos nos organizamos así”
 (FP Industrial)

ACCESO AL MERCADO LABORAL: LOGÍSTICA (II)

ADI EGON!

i

LAS 'ETT's' NO SE ERIGEN EN UN REFERENTE PRINCIPAL NI PRIORITARIO DE LA INMENSA MAYORÍA DE LAS PERSONAS JÓVENES QUE LO DESCARTAN POR TRABAJOS PRECARIOS Y POCO ATRACTIVOS

“Sabes que tienes trabajo, ¿pero qué trabajos y en que condiciones?”

(Universidad Ciencias)

i

LA INMENSA MAYORÍA DE LOS PERFILES JÓVENES RECONOCEN UN **ESCENARIO LABORAL COMPLICADO** PARA ACCEDER A UN PUESTO DE TRABAJO QUE SE AJUSTE A SUS EXPECTATIVAS Y EXIGENCIAS

“Trabajo puedes encontrar pero es que se trata del trabajo que quieres y el que te dan”

(Universidad Ciencias)

¿CÓMO DISCRIMINA LA JUVENTUD EL EMPLEO?

- AUNQUE EL **TIPO DE FORMACIÓN Y SECTOR PROFESIONAL PONDERA** LOS DISCURSOS DE LAS PERSONAS JOVENES, SUS **EXPECTATIVAS Y EXIGENCIAS**, SE ADVIERTEN UNA SERIE DE **CRITERIOS GENERALES EN SU DISCERNIMIENTO LABORAL**

**CONCILIACIÓN VIDA
PERSONAL**

ESTABILIDAD

**AJUSTE FORMACIÓN Y
DESEMPEÑO PROFESIONAL**

ENTORNO LABORAL

**ASPIRACIONES
PROFESIONALES**



PONDERACIÓN DEL PERFIL FORMATIVO / SECTOR PROFESIONAL

i HAY UN PERFIL 'MINORITARIO' PROFESIONAL DE **SECTORES INNOVADORES** CON UNA **VISIÓN GLOBAL** EN SU AFRONTAMIENTO LABORAL Y VE FUERA MÁS Y MEJORES OPORTUNIDADES



i EL **PERFIL DE FORMACIÓN PROFESIONAL** ACOSTUMBRA A COMPRENDER EL TRABAJO DE UNA MANERA MÁS PRAGMÁTICA Y MANEJA UNA VISIÓN MÁS A CORTO PLAZO

i EL **PERFIL UNIVERSITARIO** PRESENTA UNA VISIÓN MÁS A LARGO PLAZO Y NORMALMENTE MÁS ASPIRACIONAL EN LA BÚSQUEDA DE TRABAJO

i HAY UN PERFIL QUE RECONOCE UN **MERCADO CONCURRIDO** Y TIENDE A COMBINAR LA BÚSQUEDA DE TRABAJO CON UNA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA



MENTALIDAD Y CULTURA DEL TRABAJO EN LA JUVENTUD

- LAS PERSONAS JÓVENES RECONOCEN UNA **FORMA DIFERENTE DE COMPRENDER EL TRABAJO** EN RELACIÓN A LAS GENERACIONES ANTERIORES: **“LA PRIORIDAD ES LA VIDA Y REALIZACIÓN PERSONAL”**

“**Trabajo para vivir** y no vivir para trabajar como nuestros padres...”

“Trabajar es muy importante pero **no a cualquier precio**”

“**No te ves** entrando en un sitio a los 25 **para toda la vida**”

“El **trabajo es un medio** para disfrutar la vida”

“El salario es muy importante pero no es todo: **exigimos más cosas**”

“Para mi es fundamental **el horario** casi tanto o más que el sueldo”

“Ya **no se toleran** muchas cosas que antes sí se hacían”



CONDICIÓN 1: EXIGIENDO Y BUSCANDO ESTABILIDAD

- HAY UNA GRAN PARTE IMPORTANTE DE LA JUVENTUD QUE BUSCA UN **TRABAJO CONSISTENTE Y CONTINUO** QUE LE PERMITA, SOBRE TODO, DESARROLLAR SU **PROYECTO VITAL CON SOLVENCIA Y CALIDAD**

“EL TIPO DE CONTRATO, LA DURACIÓN. BUSCO ALGO LO MENOS PRECARIO Y ESTABLE POSIBLE”
(FP Industrial)

“INDEFINIDOAK EZ DAUKA LEHENGO PISUA. EGONKORTASUNA GAZTEONTZAT ERE GARRANTZITSUA DA”
(Universidad Ingenieros)

“YO LO QUE BUSCO ES ALGO PARA PODER INDEPENDIZARME Y QUE ME PERMITA VIVIR DIGNAMENTE”
(FP Industrial)

“SIEMPRE HE PREFERIDO UN TRABAJO A LARGO PLAZO. SOY UN POCO CAGUETA PARA LOS CAMBIOS”
(Universidad Ciencias)

“NO QUIERO ANDAR DANDO TUMBOS, QUIERO COMODIDAD Y SEGURIDAD”
(Universidad Ciencias)

“SI POR MI FUERA ME QUEDABA DONDE ESTOY PARA SIEMPRE”
(FP Industrial)

“SOY DE LA ANTIGUA USANZA, DE UNA RELACIÓN PARA TODA LA VIDA. LO QUE BUSCO ES ESTABILIDAD”
(FP Servicios)

“NO VIVIR CON UN CONTRATO PRECARIO NI CON MIEDO DE QUE TE PUEDAN ECHAR”
(FP Servicios)

“LO MÁS FRUSTRANTE ES LA EVENTUALIDAD DE CASI TODAS LAS OFERTAS”
(FP Industrial)



CONDICIÓN 2: EXIGIENDO Y BUSCANDO CONCILIACIÓN

- LA **PRINCIPAL ASPIRACIÓN Y EXIGENCIA** SE CONCENTRA EN BUSCAR **UN EMPLEO QUE LE PERMITA COMPLEMENTAR CON EL DISFRUTE DE SU VIDA Y OCIO**: EL TRABAJO ES UN INSTRUMENTO AL SERVICIO DE LA VIDA

“No aceptaría trabajar los fines de semana, hoy en día lo jóvenes no estamos dispuestos a ser explotados”
(FP Servicios)

*“En la sociedad de hoy en día **hay más cosas además del sueldo**. En algunos sitios hay ya jornadas de 4 días”*
(FP Servicios)

*“En estos momentos lo que más me importa es la conciliación, **lo primordial para mi es mi familia**”*
(Universidad Ciencias)

FLEXIBILIDAD

“Ordu kopurua, ez nago prest 40 ordu baino gehiago lan egitera”
(Universidad Humanidades)

“Ez nuke onartuko lanordu gehiegi sartzea, 40 astero askoz jota”
(Universidad Ingenieros)

“Malgutasunak soldata baino gehiago motibatzen gaitu gaur egun”
(Universidad Humanidades)

TELETRABAJO

*“Las horas y la flexibilidad. Tenemos una vida y **damos valor a poder disfrutar de nuestro tiempo libre**”*
(FP Industrial)

*“Lo que no es aceptable es esos **trabajos de 12 horas**, que entras a las 9 de la mañana y sales a las 8 de la tarde”*
(Universidad Ciencias)

“Etxetik lan egiteko aukera izatea, zure beharrak malgutasunez betetzeko aukera izatea”
(Universidad Ingenieros)

CONDICIÓN 3: BUSCANDO UN TRABAJO SEGÚN MI FORMACIÓN

- IRRUMPE UN PERFIL DE **JUVENTUD MUY CONCIENCIADA CON SU ESFUERZO FORMATIVO** QUE RECLAMA UN TRABAJO ACORDE A SU SACRIFICIO Y LOGRO ACADÉMICO
- HAY VARIAS VOCES ENTRE LAS **PERSONAS JÓVENES QUE SANCIONAN, DESPRECIAN Y/O RENUNCIAN** A OFERTAS Y CONDICIONES LABORALES QUE NO SE CORRESPONDEN CON SUS PRESTACIONES FORMATIVAS

*“Te has **esforzado en hacer una carrera** y lo que quieres es que sirva para algo y no para poner el termómetro”*
(Universidad Ciencias)

*“Lo que no puede ser es que te digan una cosa y luego **te quieran para otra que no tiene nada que ver con lo tuyo**”*
(FP Industrial)

*“Si te metes a hacer una carrera es porque se supone que quieres **trabajar en un trabajo más cualificado...**”*
(Universidad Ciencias)

*“Lo que no puede ser es que me pidas a **nivel de formación ‘la leche’** y luego sea **para hacer fotocopias...** Lo siento, paso”*
(FP Servicios)

*“Yo creo que, de entrada, **buscas trabajos que estén en relación a lo que has estudiado...** y que tus funciones sean esas”*
(Universidad Ciencias)



ES UN PLANTEAMIENTO QUE SE EXTIENDE POR TODOS LOS PERFILES FORMATIVOS AUNQUE SE **ACUSA E INTENSIFICA** ALGO MÁS EN LOS CASOS DE **FORMACIÓN UNIVERSITARIA**



CONDICIÓN 4: BUSCANDO UN ENTORNO LABORAL AGRADABLE

- EL REQUERIMIENTO DE UN **ENTORNO LABORAL EDIFICANTE INTEGRA VARIOS ELEMENTOS** EN EL DISCURSO DE LA JUVENTUD

*“Que el trabajo me guste pero también es importante tener un **ambiente laboral sano y amable**”*

(Universidad Ciencias)

AUSENCIA DE CONFLICTOS LABORALES

*“Zortzi ordu pasako dituzu egunero, beraz enpresan **giro ona** izatea oso garrantzitsua da”*

(Universidad Ingenieros)

*“**Gertutasun giro bat** sentitzeak segurtasuna ematen dizu, edozer behar duzunean eurekin kontatu ahal izatea”*

(Universidad Humanidades)

MODELOS DIALÓGICOS DE GESTIÓN

*“**Nagusiekin harreman hurbila** edukitzeari garrantzia ematen diot, eroso izatea enpresa giroa”*

(Universidad Ingenieros)

TRABAJO EN EQUIPO

*“Un buen ambiente laboral, que los jefes no sean muy autoritarios o asfixiantes, que sean **líderes no jefes**”*

(FP Servicios)

RELACIONES CERCANAS Y PERSONALES

*“**Es importante el sitio** dónde vayas a trabajar. No es lo mismo si llueve y te mojas o si pasas frío en un taller”*

(FP Industrial)

*“El **estrés laboral** hay que cuidarlo, es muy importante un ambiente sano y tranquilo para poder estar bien”*

(FP Servicios)

SEGURIDAD Y PREVENCIÓN

*“Que se cumpla con las **medidas de seguridad**, material en buen estado, el sitio esté limpio y sin toxicidad...”*

(FP Industrial)

CONDICIÓN 5: BUSCANDO UN DESARROLLO PROFESIONAL

- EN MAYOR O MENOR MEDIDA, TODAS LAS PERSONAS JÓVENES **ASPIRAN A UNA CIERTA CARRERA PROFESIONAL Y PROMOCIÓN PERSONAL** EN SU VIDA LABORAL

“ANTES ERA ENTRAR EN UN EMPRESA, TE PONÍAN EN UN SITIO Y TODA TU VIDA AHÍ... NADIE DE NOSOTROS SE VE ASÍ PARA SIEMPRE... BUSCAS ALGO MÁS, DESARROLLARTE...” (Universidad Ciencias)

“Soldata ez da dena. Lanpostu berean bizitza osoa ez emateari garrantzia ematen diot. Ez nuke hori nahiko”
(Universidad Humanidades)

“Promozioari ematen diot balioa, urteak pasatuta enpresan postu hobek lortzeko aukerari”
(Universidad Ingenieros)

“Poder tener acceso en un futuro a puestos de responsabilidad y que no se repartan todos por enchufe”
(FP Servicios)

“Que promocionen a la gente joven para llegar a puestos altos sin necesidad de llevar 20 años en la empresa”
(FP Industrial)

“Autonomia eta promozioa ez dira asko eskaintzen baina guretzat balorea duten bi kontzeptu dura”
(Universidad Ingenieros)

EXIGENCIAS Y ASPIRACIONES VS. REALIDAD LABORAL

- MUCHAS PERSONAS JÓVENES SE QUEJAN AMARGAMENTE DE QUE LAS **OFERTAS Y CONDICIONES DE TRABAJO** A LAS QUE ACCEDEN ESTÁN **LEJOS DE CUMPLIR SUS ASPIRACIONES Y EXIGENCIAS DE CALIDAD Y DIGNIDAD**

“ME PIDEN EXPERIENCIA QUE ES IMPOSIBLE QUE TENGA”

“ESPERIENTZIA ASKO ESKATZEN DUTE ETA EZ DAKIZU NONDIK HARTU. Inork ez badizu lehengo aukera hori ematen... Ez dauka zentzurik” (Universidad Humanidades)

“Es muy IMPORTANTE TENER EXPERIENCIA AUNQUE SEA POR LAS PRÁCTICAS, porque es lo primero que te van a pedir al contratarte” (Universidad Ciencias)

“SE APROVECHAN DE LOS JÓVENES Y OFRECEN CONDICIONES MALAS”

“Eskaintza handia dago baina gero KONDIZIOAK EZ DIRA HAIN ONAK. Normalean SOLDATAK NAHIKO BAXUAK dira” (Univ. Ingenieros)

“Hay MUCHO CONTRATO BASURA Y EXPLOTACIÓN. Pretenden que metas 12 horas por un sueldo nefasto” (FP Servicios)



“HAY MUCHA INESTABILIDAD, CONTRATOS EVENTUALES...”

“Karrera astean mentalizatzen gara gure LAN EGOERA OSO EZEGONKORRA izango dela, humanitateak ez dira ingeniartzak...” (Universidad Humanidades)

“Sigo con contrato de prácticas. QUIERO UN TRABAJO FIJO PERO NO ES FÁCIL, HAY MUCHA EVENTUALIDAD...” (FP Industrial)

“TE PIDEN MUCHO PARA HACER COSAS BÁSICAS”

“NIRE KAPAZITATE AZPITIK ZEUDEN LANPOSTUETAN EGON NAIZ BETI eta oso frustrantea da, ez duzu irtenbiderik ikusten” (Univ. Humanidades)

“Lanpostu askotako funtzioak betetzeko BEHAR DENA BAINO GAITASUN ASKOZ HANDIAGOA DAUKAZU” (Universidad Humanidades)

JUVENTUD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

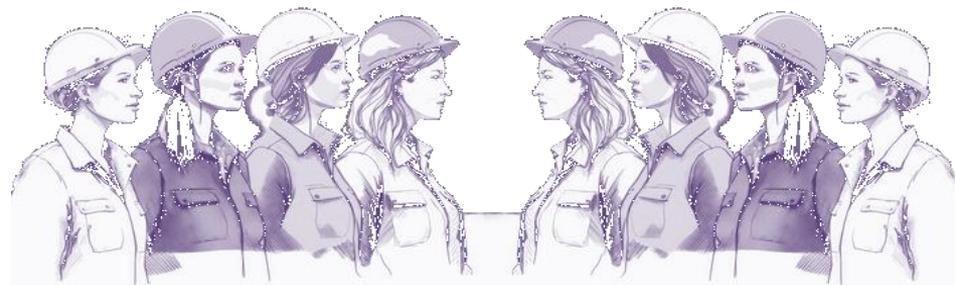
- AFORTUNADAMENTE, EN EL DISCURSO Y EXPERIENCIA DE LAS PERSONAS JÓVENES EN LA BÚSQUDA DE EMPLEO Y ACCESO AL MERCADO LABORAL **NO APARECEN SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO**

A NIVEL FORMATIVO...

*“**Sigue habiendo carreras y grados de formación profesional con más chicas o más chicos pero cada vez se va igualando más** y las chicas se meten en temas industriales y los chicos en temas administrativos...”*
 (FP Industrial)

A NIVEL LABORAL...

*“**No he notado nada... sí es cierto que igual ves más hombres o mujeres en según qué puestos pero no me he sentido ni mejor ni peor que mis compañeros de carrera. .. Lo que sí es cierto es que en ‘Enfermería’ somos más chicas**”*
 (Universidad Ciencias)



1.5.

Prospectiva

¿QUÉ PIDE LA JUVENTUD? (I)

- EL **PRINCIPAL FOCO DE RECLAMACIONES** DE LAS PERSONAS JÓVENES SE CONCENTRA EN LAS **ORGANIZACIONES EMPRESARIALES**

SOBRE LA FORMACIÓN TRABAJADORES

**“Langile berrientzako formakuntza
plan bat diseinatuta edukitzea.**

*Azkenean enpresa bakoitza mundu bat da
eta inor bera baino hobeto behar dutena
irakasteko”*

(Universidad Ingenieros)

SOBRE EL PLAN DE ACOMPANIAMIENTO

**“Que creen un *plan de enseñanza a
todos los trabajadores jóvenes
que entramos.* Así al entrar en una**

*empresa no te sientes tan desasistido
como suele pasar en realidad”*

(FP Servicios)

SOBRE EL REQUISITO DE LA “EXPERIENCIA”

*“Que se dejen de la tontería de la
experiencia si quieren un trabajador
joven porque así no lo van a lograr.
**Que la falta de experiencia no
sea un lastre** para los jóvenes”*

(FP Servicios)

SOBRE LAS PRÁCTICAS Y LA CONTRATACIÓN

*“Podrían tener algún **compromiso
de contratación tras las
prácticas** porque lo que quieren
es tener becarios y no pagarles un
duro para que acabes y te echen”*

(Universidad Ciencias)

SOBRE LA RELACIÓN ENTRE CENTROS FORMATIVOS Y EMPRESAS

*“Las empresas **podrían hablar con
los centros de formación para
trasladar los huecos que tienen
que cubrir** y así puedan adaptar las*

asignaturas a lo que se demande”

(FP Industrial)

SOBRE LA CALIDAD DE LAS PRÁCTICAS

*“Que tengan más en cuenta a los
alumnos en prácticas... Te dejan tirado
en un sitio sin hacer nada o nadie te
hace caso. **A veces es perder el
tiempo”***

(FP Industrial)

¿QUÉ PIDE LA JUVENTUD? (II)

- EN RELACIÓN A **LA ADMINISTRACIÓN**, LAS ÁREAS DE MEJORA SE CONCENTRAN EN TORNO A LA **APUESTA POR LA FORMACIÓN DUAL**

AMPLIAR Y MEJORAR LA REGULACIÓN (GESTIÓN) DE LA FORMACIÓN DUAL

*“Le pediría que sacase **MÁS PLAZAS DE FORMACIÓN DUAL**, para que no solo las mejores notas tengas acceso y todos los alumnos que quieran puedan hacerla”*
(FP Servicios)

*“La Dual la tendría que administrar el Gobierno Vasco, **ESTABLECER UNAS DIRECTRICES Y QUE SEA IGUAL PARA TODOS LOS CENTROS**, no que cada uno lo haga a su manera”*
(FP Industrial)

*“Podrían **BONIFICAR A LAS EMPRESAS QUE SE PRESTASEN A LA FORMACIÓN DUAL**, nosotros en la farmacia solemos tener a gente de practicas de la dual y están muy bien preparados”*
(Universidad Ciencias)

GARANTIZAR UN EMPLEO PÚBLICO DE CALIDAD

*“El tema de la Sanidad y las plazas públicas... **NO SE PUEDE PERMITIR TANTA EVENTUALIDAD como la que tenemos ahora**. Parece ser que van a sacar **MÁS PLAZAS** por fin...”*
(Universidad Ciencias)



MODERNIZAR LAS INSTALACIONES Y EQUIPAMIENTO EN LA FORMACIÓN

*“Se ha mejorado mucho pero hay que **MODERNIZAR ALGUNAS HERRAMIENTAS Y MAQUINARIAS** para que ya sepamos manejarlos en lo que luego hay en las empresas”*
(FP Servicios)

¿QUÉ PIDE LA JUVENTUD? (III)

- EN RELACIÓN A **LOS CENTROS FORMATIVOS Y UNIVERSIDADES**, APARECEN CUATRO PRINCIPALES ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEJORA

MÁS CONVENIOS CON
EMPRESAS

“Mucho **más contacto entre los centros y las empresas**; salir y ya estar orientados”

MEJORAR LAS
PRÁCTICAS

“El **FOL** que tenemos en la FP debería también haber **en la Universidad**”

“Sobre todo en las universidades una **formación mucho más práctica** y orientada al trabajo”

FACILITAR ACCESO A LA
FORMACIÓN DUAL

“Que sea **más fácil hacer Dual** y no tan complicado y exigente que es casi imposible compatibilizar”

INCLUIR EL DESARROLLO DE
COMPETENCIAS EN
PROGRAMAS CURRICULARES

¿QUÉ PIDE LA JUVENTUD? AUTOCRÍTICA (IV)

- LA JUVENTUD TAMBIÉN SE RECONOCE EN ALGUNOS **REQUERIMIENTOS SOBRE LOS QUE REFLEXIONA**

“Denon artean elkarlaguntzea enpresa aurrera joateko, **ez bakarrik norberaren lanpostuaz arduratzea**”
(Universidad Ingenieros)

“A veces, igual somos demasiado exigentes”

“**Estamos poco predispuesta a ganar poco por no tener experiencia**, e igual tenemos que pringar un poco al principio...”
(FP Servicios)

“No estamos dispuestos a sacrificamos tanto”

“Lo queremos todo desde el principio”

“Nosotros también **tenemos que ser capaces de adaptarnos**, al final somos los que buscamos trabajo”
(Universidad Ciencias)

“**Estamos acostumbrados a ir teniéndolo todo y nos puede faltar algo de ‘arranque’ cuando salimos a buscar trabajo**”

“Zure lanetik kanpo zerbait egin behar baduzu prest egon behar zara. **Tampoco se trata de no ceder nunca...**”
(Universidad Ingenieros)

“Hay precariedad pero **si eres capaz de sacrificarte 2 años para ganar experiencia** lo tendrás mucho más fácil”
(FP Servicios)



“**Somos los que tenemos que cambiar porque somos los que buscamos** y ellos los que nos lo dan”
(FP Industrial)

2.

EL AFRONTAMIENTO LABORAL DE LAS PERSONAS ENTRE 36-65 AÑOS



2.1.

Diagnóstico

EL AFRONTAMIENTO DE LA INESTABILIDAD

- TANTO LAS PERSONAS QUE ESTÁN EN BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO COMO LAS QUE HAN IDO CAMBIANDO DE TRABAJO RECIENTEMENTE, RECONOCEN LA **DESAZON Y CIERTA INSEGURIDAD** QUE LES ACOMPAÑA A NIVEL **PERSONAL Y PROFESIONAL**

“ESTOY 5 MESES PARADO Y ME VUELVEN A LLAMAR. LOS CONTRATOS SON POR SEMANA...”

“SIGO BUSCANDO TRABAJO DE CUALQUIER COSA, NO ME IMPORTA RECICLARME, CAMBIAR EL CHIP...”

“SUELO TRABAJAR PUNTUALMENTE, ME LLAMAN PARA CUBRIR BAJAS, VACACIONES...”

“TENGO TRABAJOS DE LO QUE SALGA, ME ES IMPOSIBLE SUSTENTARME SOLO CON LO MÍO...”

“ESTABA EN EMPRESA, LLEGÓ LA CRISIS Y ME PUSE A TRABAJAR EN UN POCO DE TODO; LIMPIEZA...”

“TRABAJO DE LO QUE SEA SIEMPRE, PARA NO DESVINCULARME DEL TODO DE MI PROFESIÓN...”

“SUELEN SER TRABAJOS PUNTUALES, ESTOY SALIENDO Y ENTRANDO CADA DOS POR TRES...”

“EN MI CAMPO HE CAMBIADO MUCHAS VECES, POR MI ELECCIÓN Y POR CIERRE DE EMPRESA...”

“ESTOY TERMINANDO DE ESTUDIAR PARA CAMBIAR PORQUE ES TODO MUY EVENTUAL...”

i LA INMENSA MAYORÍA DE LAS PERSONAS SE RECONOCEN EN UN **PROCESO DE REINVENCIÓN CONSTANTE** A PARTIR DE LA EXPERIENCIA QUE VAN ACUMULANDO Y FORMACIÓN QUE VAN COMPLETANDO

“No es lo que estudiaste en su momento, es lo que vas haciendo, por donde vas pasando, los cursos que haces...”
 (Focus Búsqueda Activa Empleo)

EL IMPACTO EMOCIONAL DE LA INESTABILIDAD

- LAS PERSONAS ENTRE 36-65 AÑOS PRESENTAN UN **CRISOL DE EMOCIONES** VARIADAS DONDE SE ENTREMEZCLAN SENTIMIENTOS DE TODO TIPO AUNQUE MANTIENEN UNA **ACTITUD DE PERSISTENCIA Y PROACTIVIDAD** QUE EVITA O MITIGA SITUACIONES TRÁGICAS Y DE PROFUNDA DESESPERANZA

TRISTEZA

“Es un *‘sin vivir’* pero te vas acostumbrando”

“Tienes la sensación de que *nunca terminas de estar bien del todo*”

“Sensaciones de *impotencia*, de que no sirves, de por qué te pasa a ti”

“Somos *supervivientes* y lo que no puedes hacer es tirar la toalla”

“No te permites caer en la desesperación y siempre *buscas salir adelante*”

REBELDÍA

RABIA

FATIGA

ESTANCAMIENTO

LUCHA

FRUSTRACIÓN

VÉRTIGO

RESILIENCIA

LA REACCIÓN A LA INESTABILIDAD

- LLAMA LA ATENCIÓN EL **VIGOR Y VITALIDAD** QUE DEMUESTRA EL TARGET DE **ENCARAR EL RETO** DE BUSCAR EMPLEO Y AFRONTAR NUEVOS TRABAJOS
- MANTIENEN UNA CIERTA **ESTRATEGIA Y DISCRIMINACIÓN SELECTIVA** EN SUS PROCESOS FORMATIVOS Y DE BÚSQUEDA DE TRABAJO

“TE INTENTAS PONER AL DÍA Y
SEGUIR FORMANDO”

“HAGO UN **‘MAPEO’ DE LAS
EMPRESAS** Y GENTE QUE CONOZCO”

“**CIERTA ESPECIALIZACIÓN** ES BUENO
TENER Y NO ‘IR A TODO Y A NADA’”

“HAY QUE **SABER CUIDARSE** Y
TOMARTE TUS TIEMPOS”

“INTENTAS FORMARTE Y ENCONTRAR
ALGO EN LO TUYO”

“**NO QUEDARTE PARADO** MUCHO
TIEMPO...EVITAR LOS VACIOS...”

LA PERSPECTIVA LABORAL DE LAS PERSONAS 36-65 AÑOS

- SE ADVIERTE UN **ESCENARIO LABORAL CRÍTICO Y DE DIFICULTAD CRECIENTE** PARA LAS PERSONAS ENTRE 36-65 AÑOS QUE ESTÁN EN BÚSQUEDA DE EMPLEO O QUE VAN CAMBIANDO DE TRABAJO

“LO TENEMOS PEOR QUE HACE 20-25 AÑOS LOS DE NUESTRA EDAD”

BRECHA FORMATIVA TECNOLÓGICA

“TODO ES A TRAVÉS DE INTERNET, SE NOS HACEN COMPLICADAS LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS”

DISCRIMINACIÓN POR EL EUSKERA

“SI NO TIENES EUSKERA PORQUE NO LO APRENDISTE LO TIENES DIFÍCIL EN EL EMPLEO PÚBLICO”

EXPERIENCIA DEVALUADA

“TODA LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA PARECE QUE NO SE TIENE EN CUENTA PARA NADA”

PRESIÓN FORMATIVA DE NUEVAS GENERACIONES

“LOS JÓVENES ESTÁN CADA VEZ MÁS PREPARADOS, LA COMPETENCIA ES BRUTAL”

DISCRIMINACIÓN POR EDADISMO

“SI TIENES MÁS DE 35 AÑOS YA EMPIEZAS A TENER PROBLEMAS PARA ENCONTRAR TRABAJO”

PRECARIEDAD LABORAL

“TIENES QUE ESTAR DISPUESTO A COBRAR MENOS Y TRABAJAR DE LO QUE SEA... CONTRATOS DE 3 DÍAS”

i

EL DISCURSO SE PONDERA **SEGÚN LA EDAD, LA FORMACIÓN ACUMULADA Y LOS SECTORES LABORALES** DONDE PRINCIPALMENTE SE VAYAN SITUANDO LAS PERSONAS

“Yo soy ingeniero y he cambiado muchas veces de trabajo por diferentes circunstancias pero nunca me ha faltado; yo no he sentido todo esto como otros compañeros que sí lo han pasado mal y les cuesta... Depende mucho del sector en el que te muevas” (Focus Cambio Trabajo)

LA PROPUESTA DE VALOR DEL TARGET 36-65 AÑOS

- LAS PERSONAS DE ESTE COLECTIVO **IDENTIFICAN CLARAMENTE SUS PRESTACIONES PERO CUESTIONAN** SERIAMENTE HASTA QUÉ PUNTO **LA EMPRESA LA RECONOCE Y VALORIZA**

EXPERIENCIA

“SABEMOS TRABAJAR, CONOCEMOS LAS EMPRESAS, SABEMOS ENFRENTARNOS A LOS PROBLEMAS...”

RESPONSABILIDAD

“TENEMOS UN PUNTO MÁS DE PROFESIONALES, DE SERIEDAD, DE TOMAR DECISIONES...”

IMPLICACIÓN

“HAY FAMILIAS, HIPOTECAS, RESPONSABILIDADES... SI EL TRABAJO ES BUENO, LO DAS TODO”

CONTINUIDAD

“BUSCAMOS Y OFRECEMOS ESTABILIDAD. LOS JÓVENES VAN Y VIENEN... YO HA HE BUSCADO MUCHO”



MADUREZ

“NO SOMOS TAN VOLÁTILES COMO LOS JÓVENES... VALORAMOS MÁS Y MEJOR LO QUE NOS PUEDEN DAR”

MOTIVACIÓN

“A NUESTRA EDAD BUSCAS UN TRABAJO QUE TE LLENE Y QUE HAGAS CARRERA EN ÉL”

LAS DESVENTAJAS ‘LABORALES’ DEL TARGET 36-65 AÑOS

- LAS PERSONAS DE ESTE COLECTIVO TAMBIÉN RECONOCEN ALGUNAS **CARENCIAS Y/O DIFICULTADES QUE PUEDEN REPRESENTAR** A LA HORA DE POSTULARSE EN EL MERCADO LABORAL
- LA SITUACIÓN SE VUELVE **MÁS COMPLEJA Y CRÍTICA A MEDIDA QUE SE INCREMENTA LA EDAD**: “A partir de los 45-50 años la cosa se complica muchísimo y nadie te quiere” (Focus Búsqueda Activa Empleo)

DIFICULTAD DE APRENDIZAJE

“**CUANTO MÁS MAYOR ERES MÁS CUESTA** PONERSE A APRENDER Y LAS EMPRESAS NO LES SALE A CUENTA”

FORMACIÓN NO VIGENTE

“QUE **TU FORMACIÓN Y CONOCIMIENTOS SE VEAN DESFASADOS** CON LOS ACTUALES AUNQUE HAYAS HECHO CURSOS DE TODO TIPO”

PERFILES RESABIADOS

“ESTAMOS MÁS QUEMADOS Y YA **NO SOPORTAS CIERTAS COSAS... NO TE ENGATUSAN TANTO**”

TRABAJOS FÍSICOS

“SI EL TRABAJO ES FÍSICO **NO TENEMOS LA MISMA ENERGÍA** QUE UN CHAVAL A PARTIR DE CIERTA EDAD”



SALUD

“CON LA EDAD VAN APARECIENDO **CIERTOS PROBLEMAS DE SALUD** Y LAS EMPRESAS PASAN”

MUJER / CARGAS FAMILIARES

“SI **TE VEN CON HIJOS PEQUEÑOS, ADIOS...** A MI ME LO PREGUNTAN SIEMPRE Y TE DAS CUENTA QUE FRUNCEN EL CEÑO”

ITINERARIO PROFESIONAL MUY VOLATIL

“TENER UN **HISTORIAL LABORAL DE MUCHOS SALTOS** Y HABER ESTADO EN VARIAS EMPRESAS....PARECE QUE NO ERES DE FIAR”

SOBRECUALIFICACIÓN

“**HE TENIDO QUE OMITIR QUE SOY LICENCIADO** PORQUE TENDRÍAN QUE PAGARME MÁS”

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TARGET 36-65 AÑOS

- **MUCHAS MUJERES** RECONOCEN HABER SUFRIDO **SITUACIONES DISCRIMINATORIAS** EN EL MERCADO LABORAL (**MUY ESPECIALMENTE EN LA BÚSQUDA Y ACCESO AL EMPLEO**) Y SIGUEN ACUSANDO UNA DIFICULTAD AÑADIDA.

*“A las mujeres nos siguen preguntado por hijos, familias, si tenemos padres mayores... y a los hombres no”
 (Focus Cambio Trabajo)*

*“HAY UNA EDAD **DESDE LOS 25 HASTA LOS 35** QUE **TE PREGUNTAN** SIEMPRE A VER SI TIENES **PENSADO EN ALGÚN MOMENTO SER MADRE**”*

*“SI TIENES PENSADO QUEDARTE EMBARAZADA, SI TIENES HIJOS... **PARECE QUE LOS HIJOS SIGUEN SIENDO SOLO NUESTROS**”*

*“MUCHAS VECES SE CUELAN **PREGUNTAS DE SI TIENES HIJOS O PIENSAS TENERLOS** QUE A VOSOTROS (HOMBRES) NO OS HACEN”*

*“SEGÚN LLEGAMOS **DIJO QUE EL QUE TUVIESE HIJOS YA PODRÍA LEVANTARSE Y MARCHARSE**, Y ESO QUE ERA MUJER”*



i ALGUNAS MUJERES MANIFIESTAN **CARRERAS PROFESIONALES INTERRUMPIDAS** POR DIVERSAS CARGAS FAMILIARES (HIJ@S, PADRES, MADRES...)

*“Tanto la empresa como la propia Sociedad nos lo siguen poniendo más difícil aunque la cosa haya mejorado en estos años”
 (Focus Cambio Trabajo)*

i LAS MUJERES **NO RECONOCEN SITUACIONES DE BRECHA SALARIAL** A LO LARGO DE SU EXPERIENCIA PROFESIONAL

*“No es por el sueldo... yo creo que ahí no he notado nada por ser mujer. Es porque te preguntan cosas mucho más personales...
 (Focus Búsqueda Activa Empleo)*

2.2.

La Operativa Laboral

LA OPERATIVA DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

- **RECONOCEN Y DISCRIMINAN** LA AMPLIA GAMA DE OPCIONES EXISTENTES EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO



UMBRAL CRÍTICO SOBRE LAS ETT's

- LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL REPRESENTAN UN **CAMINO DIRECTO E INMEDIATO A UN TRABAJO INESTABLE QUE IMPOSIBILITA LA CONSOLIDACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL**

“El problema de las ETT's es el tema de las **condiciones del trabajo**”

“Ahí encuentras **trabajo seguro**, otra cosa es lo que te paguen, el tiempo...”

“Suelen ser **trabajos que nadie quiere** y se aprovechan de la desesperación”

TRABAJO TEMPORAL

TRABAJOS EN CONDICIONES PRECARIAS

TRABAJOS CON SALARIOS BAJOS

TRABAJOS SIN CONTINUIDAD

TRABAJOS SIN PERSPECTIVA FUTURA

TRABAJOS QUE NO TE FORMAN

TRABAJOS DUROS Y POCO ATRACTIVOS

“**Dan trabajo** pero muchas veces son **trabajos de días** y de horas... y **no lo puedes dejar todo por algo tan efímero** que además no te sirve de nada y te alejan de tu camino”
 (Focus Cambio Trabajo)

TRABAJOS POCO CUALIFICADOS



UMBRAL CRÍTICO PORTALES DIGITALES EMPLEO / LINKEDIN

- LOS PORTALES DIGITALES **NO SE PRESENTAN COMO UNA ALTERNATIVA DEMASIADO ALENTADORA Y CÓMODA** PARA LA INMENSA MAYORIA DEL TARGET ENTRE 36-65 AÑOS PARA LA BÚSQUDA DE EMPLEO

“SON **MUY IMPERSONALES**, FRIOS,
SIN CONTACTO HUMANO...”



“**LÍNKEDIN'** ES PARA GENTE MUY
TÉCNICA... SON **SUPERTRABAJOS**”

“ESTÁN **A TOPE DE GENTE**... Y ESO
TE DESMORALIZA UN POCO BASTANTE”



“YO CREO QUE **LOS JÓVENES** TIENEN
VENTAJA; LOS USAN MÁS...”



“PROCESOS **AUTOMÁTICOS** QUE
FILTRAN MUCHO POR EDAD”



“**NO SE FILTRAN BIEN LAS
OFERTAS**... ES DIFÍCIL SELECCIONAR”

36-65 AÑOS: ¿QUÉ VALORAMOS EN EL TRABAJO?

- SE ADVIERTE LA FÁTIGA DE UN PÚBLICO, QUE DESPUÉS DE IR ACUMULANDO DIFERENTES TRABAJOS Y CURSOS FORMATIVOS, PRIORIZA LA **CONSOLIDACIÓN DE SU PROYECTO VITAL**

“Ya no busco experiencias o carreras profesionales; priorizamos la estabilidad, la tranquilidad... Tener un trabajo que te permita afrontar tus gastos, cargas y disfrutar la vida” (Focus Cambio Trabajo)

*“Ya he dado muchas vueltas; lo que quiero es **un trabajo hasta la jubilación**”*

*“Llega un punto que eres como tu padre: ir **todos los días a un trabajo y punto**”*

*“Que **tengas continuidad**. No quiero andar siempre de aquí para allá”*

*“**No quiero trabajar los fines de semana** ni volver a la hostelería... buscas otra cosa”*

*“Casi me **da igual si es de lo mío o no**... pero que tengan un **sueldo digno e indefinido**”*



SE ADVIERTE UN **CAMBIO DE PRIORIDADES EN EL TARGET:** EN ALGUNOS CASOS CONLLEVAN RENUNCIAS A CIERTAS METAS PROFESIONALES



SE MANTIENEN CIERTOS NIVELES DE EXIGENCIA: UN SALARIO DIGNO, CAPACIDAD DE CONCILIACIÓN Y UN ENTORNO LABORAL AGRADABLE Y SEGURO

2.3.

Prospectiva

36-65 AÑOS: ¿QUÉ LE PEDIMOS A LA ADMINISTRACIÓN?

- LAS DEMANDAS DEL TARGET SE CONCENTRAN EN **TRES PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

RESIGNIFICAR Y RELANZAR **LANBIDE** COMO EL SERVICIO VASCO DE EMPLEO

MÁS PROGRAMAS Y **AYUDAS** A LAS **EMPRESAS** PARA LA **CONTRATACIÓN DE PERFIL SENIOR**

IMPULSAR UNA **FORMACIÓN PÚBLICA** MÁS **ACTUALIZADA Y ORIENTADA AL EMPLEO**

“Lanbide’ no puede limitarse a gestionar las prestaciones de desempleo”

“Se pone mucho foco en los jóvenes y hay que ponerlo también en los perfiles de más edad que estamos desamparados”

“Hay que ayudar a las empresas con bonificaciones o lo que sea para que nos contraten”

- **EN OTRO RANGO DE IMPORTANCIA** TAMBIÉN SE DESTACAN ALGUNAS **OTRAS OBSERVACIONES** A LA ADMINISTRACIÓN



SE RECLAMA UNA **VIGILANCIA MÁS ACTIVA DE LAS CONDICIONES LABORALES** PARA EVITAR SITUACIONES PRECARIAS



ALGUNAS VOCES INSISTEN EN **PONDERAR LOS BAREMOS EN TORNO AL EUSKERA** EN LAS PLAZAS DE **EMPLEO PÚBLICO**



SE RECLAMA UNA **MAYOR INVERSIÓN EN LOS EMPLEOS DE LA RED PÚBLICA** PARA FAVORECER LA ESTABILIDAD

36-65 AÑOS: ¿QUE LE PEDIMOS A LA EMPRESA?

- LA PRINCIPAL RECLAMACIÓN A LAS ORGANIZACIONES Y EMPRESAS TIENE QUE VER CON LA **ATRIBUCIÓN DE VALOR DE SU PERFIL Y EXPERIENCIA LABORAL**

REVALORIZAR LA EXPERIENCIA Y MADUREZ

OFRECER MÁS ESTABILIDAD Y CONTINUIDAD

“Tenemos un bagaje que hay que valorar... Igual no estamos a la última en un tema pero sabemos trabajar”

“Yo te voy a ofrecer lo que te pido: implicación, compromiso, seriedad... Dame algo a lo que aferrarme”

“Si me meto, me meto. Ya no estamos en la edad de ir de aquí para allá. Ya quiero asentarme y que me ofrezcan algo duradero”

- TAMBIÉN **SE APUNTAN OTRO TIPO DE REIVINDICACIONES:**

i

FLEXIBILIDAD: *“Se agradece que se den cuenta que tenemos familias y que hoy no me importa quedarme más si mañana me dejas salir antes... Que se pueda negociar un poco”*

i

APUESTA FORMATIVA: *“Podemos aprender perfectamente y además ya sabes que a esta edad ya no vamos a querer irnos... Con la experiencia que tenemos aprendemos rápido”*

i

ENTORNO MÁS PERSONAL Y CERCANO: *“Se agradece mucho cuando todo es un poco más personal y el trato es más humano. Cuando eres joven igual a esto no le das tanta importancia...”*

3.

LA VISIÓN DE LAS EMPRESAS



3.1.

Diagnóstico

LOS DESAJUSTES DEL MERCADO LABORAL

- DESDE LAS EMPRESAS DE RECLUTAMIENTO Y ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, SE IDENTIFICAN ALGUNAS DEFICIENCIAS ENTRE LOS **ITINERARIOS FORMATIVOS**, LAS **NECESIDADES DEL TEJIDO ECONÓMICO** Y LAS **OFERTAS Y CONDICIONES LABORALES**

“SOBRAN ARQUITECTOS Y HAY DEMASIADA **SOBRECUALIFICACIÓN** QUE NO ENCUENTRA TRABAJO Y TERMINA EN CUALQUIER SITIO”

“SE SIGUE **CONTRATANDO MUCHO POR TÍTULO** Y TE PIERDES A PERSONAS MUY COMPETENTES QUE PODRÍAN HACERLO IGUAL DE BIEN”

“**NO HAY RELEVO GENERACIONAL** EN LAS EMPRESAS PEQUEÑAS, AUTONOMOS, COMERCIOS...”

“EN LA **CONSTRUCCIÓN NO SE PAGA BIEN** Y NADIE QUIERE TRABAJAR A NO SER QUE LE VAYA LA VIDA EN ELLO”

“BUSCAS UN **CARRETIILLERO Y NO ENCUENTRAS** A NADIE EN ESA FP PORQUE NADIE QUIERE ESOS TRABAJOS”

“CIERTAS **EMPRESAS NO QUIEREN GENTE FORMADA** PORQUE LES TIENEN QUE PAGAR MÁS”

“TENEMOS A LA **GENERACIÓN MEJOR PREPARADA** PERO LUEGO NO TENEMOS EL TRABAJO, DINERO Y OPORTUNIDADES PARA DARLES”

“A VECES **PEDIMOS MUCHA FORMACIÓN** PARA TRABAJOS QUE NO HACE FALTA Y **QUEMAMOS AL PERSONAL**”

LOS DESAFÍOS DEL ACTUAL MERCADO LABORAL

- LAS EMPRESAS RECONOCEN **UN ESCENARIO LABORAL COMPLICADO EN EL QUE NO ES SIEMPRE FÁCIL ALINEAR** TODOS LOS ELEMENTOS QUE CONFLUYEN

“EL 60% DE LOS PUESTOS SON RELEVOS 7-7-2, 7-7-2 Y 7-7-4... A VECES NO PODEMOS OFRECER **CONCILIACIÓN...**”

“HAY **TRABAJOS DUROS**, EN LA CALLE, QUE HAY QUE MOVERSE DE CIUDAD... Y SOLO LO COGEN MIGRANTES SIN ARRAIGO”

“SE HA INCREMENTADO MUCHO LA **ROTACIÓN** ENTRE LOS JÓVENES CON UN PERFIL TÉCNICO MEDIO O SUPERIOR”

“NO ES FÁCIL CREAR **ITINERARIOS...** EN EL TEMA DE LA MOVILIDAD INTERNA HAY MUCHA RESISTENCIA DESDE DENTRO”

“ES QUE **NO ES SOLO BUSCAR U OFRECER UN TRABAJO Y UN SALARIO...** HAY MUCHAS MÁS VARIABLES EN LA ECUACIÓN”

“HAY UN PERFIL DE JÓVENES CON **MENOS URGENCIA** PARA TRABAJAR Y QUE NO ACEPTAN CUALQUIER OFERTA”

“**LA GLOBALIZACIÓN** SIGNIFICA QUE LA COMPETENCIA ES MAYOR PORQUE CUALQUIER EMPRESA TE PUEDE QUITAR TRABAJADORES”

“TAMBIÉN NOTO MÁS **INDIVIDUALISMO** ENTRE LOS TRABAJADORES PARA HACERSE FAVORES, CAMBIAR TURNOS...”

LA PARADOJA DEL DESENCUENTRO

- TODAS LAS EMPRESAS Y PERSONAS CONSULTADAS **RECONOCEN LA PARADOJA** QUE EXISTE ACTUALMENTE EN EL MERCADO LABORAL



LAS EMPRESAS NO
ENCUENTRAN
TRABAJADORES/AS PARA
CIERTOS**
PUESTOS Y NIVELES



ADI EGON!



DE TODAS FORMAS, LAS EMPRESAS INSISTEN EN QUE **LAS PERSONAS COMPETENTES** (QUE TRABAJAN BIEN) Y **PROACTIVAS** (QUE BUSCAN Y SE PREOCUPAN), AL MARGEN DE SU FORMACIÓN Y EXPERIENCIA, SÍ ENCUENTRAN **TRABAJOS SATISFACTORIOS**



LAS PERSONAS
TRABAJADORAS NO
ENCUENTRAN TRABAJOS
QUE LES SATISFAGAN
SUFICIENTEMENTE**

LA EXPLICACIÓN DEL DESENCUENTRO (DESDE LA EMPRESA)

- LAS EMPRESAS, AUN RECONOCIENDO SUS ESFUERZOS, TAMBIÉN CONFIESAN SUS **DIFICULTADES PARA ADAPTARSE** AL NUEVO MERCADO LABORAL Y PERFIL DE LA DEMANDA



“Las empresas **las dirigen personas de más de 55 años**, que creen que se contrata y hay que hacer ofertas como hace 20 años”

“Se ha tirado durante **muchos años de ‘titulitis’** y ahora hay que mirar competencias, funciones a desarrollar...”

“Tenemos que **vencer el miedo a formar a la gente y que luego se te puedan ir...** Hay que apostar por la formación”

“Es un **choque cultural**: la empresa es más conservadora, mira a medio plazo y el joven es la inmediatez”

“Nos ha costado mucho tiempo aceptar los viernes libre... **En la empresa los cambios son más lentos**”

EL RETO DE ADAPTARSE AL NUEVO ESCENARIO LABORAL

- LAS EMPRESAS **IDENTIFICAN** PERFECTAMENTE **EL NUEVO ESCENARIO LABORAL Y CULTURA DEL TRABAJO**

“**SE PRESENTAN MENOS PERSONAS A LAS OFERTAS:** O NO FALTA TRABAJO O HAY MENOS URGENCIA O NECESIDAD”

“SI PREGUNTAS A UN JOVEN **¿DÓNDE TE VES EN 5 AÑOS? TE DICE QUE CONTIGO NO**”

“ALGUNOS **JÓVENES SE MUEVEN MUCHO** MÁS QUE ANTES; QUIEREN VIVIR EXPERIENCIAS...”

“YA NO ES SOLO EL SALARIO: **LA GENTE TE EXIGE MUCHAS MÁS COSAS** Y NO SOLO BUEN SUELDO”

“**HOY ES TRABAJAR PARA VIVIR** Y NO VIVIR PARA TRABAJAR; Y NADIE ESTÁ 5 MINUTOS MÁS DE LOS QUE DEBE ESTAR”

“**YA NADIE SE IMAGINA 30 AÑOS EN LA MISMA EMPRESA** Y EN EL MISMO PUESTO DE TRABAJO”

“TENEMOS UNA **GENERACIÓN MUY FORMADA QUE EXIGE** UN TRABAJO Y CONDICIONES ACORDES”

“LA **GLOBALIZACIÓN** PROVOCA MÁS EMPRESAS EN EL MERCADO, MÁS COMPETENCIA Y MÁS ROTACIÓN”

“HAY MUCHA **MENOS CULTURA DE PERTENENCIA Y ARRAIGO** A LA EMPRESA”

“**EL GRAN TEMA ES LA CONCILIACIÓN:** DEL OCIO EN LOS JÓVENES O CON LOS HIJOS Y FAMILIA EN GENTE DE MÁS EDAD”

EL CAMBIO DE PARADIGMA (I)

- LAS EMPRESAS SE VEN ABOCADAS A **CAMBIAR SUS ESTRATEGIAS DE CAPTACIÓN Y RETENCIÓN** DEL PERSONAL TRABAJADOR

“LA FORMA DE PRESENTAR OFERTAS Y DE TRATAR CON EL TRABAJADOR CAMBIA SUSTANCIALMENTE” (AUNQUE NO EN TODOS LOS PUESTOS, SECTORES Y PERFILES POR IGUAL)

“NO ABRES LA PERSIANA Y ENTRAN;
AHORA **HAY QUE IR A BUSCAR A LOS TRABAJADORES**”

“NO ES PRESENTAR UNA OFERTA Y UN SALARIO, ES **SEDUCIRLES** CON ALGO QUE LES LLENE”

“NO ES OFRECER UN SALARIO... HAY QUE OFRECER UNA **PROPUESTA MUCHO MÁS COMPLETA**”

 **ADI EGON!**

“NO ES EL ‘MANDO Y ORDENO’ DE ANTES;
AHORA **HAY QUE NEGOCIAR MUCHO MÁS...**”

“NO ES DEJARLES EN SITIO Y QUE HAGAN;
ES FORMARLES, INCENTIVARLES CON RETOS, PROYECTOS...”

EL CAMBIO DE PARADIGMA (II)

- LAS EMPRESAS ADVIERTEN QUE **LAS SINGULARIDADES DE LOS DIFERENTES PUESTOS DE TRABAJO** DISCRIMINAN **LOS MARGENES DE ADAPTACIÓN**

PUESTOS DE PRODUCCIÓN

“Relevos o un trabajo en la calle es **menos atractivo** y con menos margen de desarrollo profesional, conciliación...Juegas la baza de la **estabilidad, mejores convenios...**”

PUESTOS ADMINISTRATIVOS

“Lo bueno es que son puestos más accesibles para personas de cualquier edad... igual no puedes ofrecer ‘carrera’ pero sí pueden ofrecer **‘concliliación’..**”



PUESTOS TÉCNICOS

“Son los que más permiten **planes de formación, planes de carrera** porque les podemos ofrecer internamente un recorrido y desarrollo”

PUESTOS ESTRATÉGICOS

“Es difícil que entre una persona de más de 50 años porque se busca más la **promoción interna** o con mucha experiencia y conocimiento en el sector...”

LO QUE BUSCA Y VALORA LA PERSONA TRABAJADORA (I)

- LAS EMPRESAS ADVIERTEN UNA **SERIE DE PREMISAS QUE SE REIVINDICAN** DESDE EL COLECTIVO DE TRABAJADORES (**CON DISTINTA PONDERACIÓN SEGÚN PERFILES FORMATIVOS, EXPERIENCIA Y EDAD**) A LA HORA DE DISCERNIR Y SELECCIONAR LAS OFERTAS Y VALORAR LOS TRABAJOS

CONCILIACIÓN

Un trabajo que les permita complementar con su ocio, experiencias personales y otras responsabilidades

PROYECTO

Un trabajo que les ofrezca un itinerario de crecimiento personal y desarrollo profesional

ESTABILIDAD

Un trabajo que ofrezca continuidad para emanciparse, desarrollar su proyecto vital y asumir sus cargas económicas

SUELDO DIGNO

Un trabajo que ofrezca un sueldo razonable en función del horario, responsabilidades y funciones a realizar

i

LAS EMPRESAS INDICAN QUE EN LOS **SECTORES TECNOLÓGICOS Y EN CIERTOS PERFILES MUY TÉCNICOS** LA PERSONA TRABAJADORA TIENE UNA SITUACIÓN DE **PODER Y PRIVILEGIO**

“Saben que son pocos, que se los rifan y que hay empresas fuera dispuestas a ofrecerles oportunidades y mucho dinero”

RANGO DE FUNCIONES-COMPETENCIAS

Un trabajo que permita la implementación de funciones acorde a la formación (y experiencia) que presente el trabajador/a

LO QUE BUSCA Y VALORA LA PERSONA TRABAJADORA (II)

- SE ADVIERTEN **DIFERENTES PERFILES, SITUACIONES Y EXPECTATIVAS** QUE SE ENTRECROZAN DENTRO DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES EN FUNCIÓN, FUNDAMENTALMENTE, DE SU **EDAD, FORMACIÓN Y OPORTUNIDAD DE TRABAJO EN EL SECTOR.**



LAS PERSONAS **JÓVENES** QUE BUSCAN Y ACCEDEN A UN PRIMER EMPLEO



LAS **PERSONAS DE >35** AÑOS QUE PRESENTAN UNA TRAYECTORIA LABORAL



LAS PERSONAS QUE HAN REALIZADO UN CICLO DE **FORMACIÓN PROFESIONAL**



LAS PERSONAS QUE DE FORMAN EXCLUSIVAMENTE EN **LA UNIVERSIDAD**



LAS PERSONAS CON UNA FORMACIÓN TÉCNICA MUY **CUALIFICADA Y/O PERFIL TECNOLÓGICO**



LAS PERSONAS CON UNA **FORMACIÓN MÁS BÁSICA** (NO UNIVERSITARIO NI GRADO SUPERIOR)



LAS PERSONAS CON UNA FORMACIÓN EN SECTORES **MENOS CONCURRIDOS Y/O CON MÁS TRABAJO**



LAS PERSONAS CON UNA FORMACIÓN EN SECTORES **MÁS CONCURRIDOS Y/O CON MENOS TRABAJO**



PERSPECTIVA DE GÉNERO / FORMACIÓN: LA PRESENCIA DE MÁS O MENOS HOMBRES O MUJERES EN SEGÚN QUÉ PUESTOS Y SECTORES SE JUSTIFICA, DESDE LAS EMPRESAS, ESENCIALMENTE POR EL MANTENIMIENTO DE ITINERARIOS FORMATIVOS MASCULINIZADOS O FEMINIZADOS QUE LO DISCRIMINAN (AUNQUE SE RECONOCEN AVANCES Y UNA CRECIENTE PARIDAD EN LAS DISTINTAS ÁREAS DE FORMACIÓN)

3.2.

Procesos de Selección

SOBRE LA FALTA DE EXPERIENCIA / EDADISMO LABORAL

- AUNQUE SE RECONOCEN EXPECTATIVAS, EXPERIENCIAS Y SITUACIONES VITALES DIFERENTES, LAS EMPRESAS Y CENTROS DE RECLUTAMIENTO INSISTEN QUE **LA EDAD NO ES UN FACTOR DE DISCRIMINACIÓN** EN SUS PROCESOS DE SELECCIÓN
- SÍ SE RECONOCE UNA CIERTA **BRECHA A PARTIR DE LOS 55 AÑOS** “PORQUE YA SON PERSONAS QUE MIRAN MÁS A SU JUBILACIÓN Y LA INVERSIÓN EN ELLOS NO SE AMORTIZA”

18-35 AÑOS



“**No creo que sea cierto** que no se coja a los jóvenes porque se **pida experiencia**. Si tienes una formación adecuada y demuestras ciertas competencias no creo que haya problema excepto en puestos muy estratégicos”

“Lo que sí es cierto es que un **perfil más desarraigado** y que no piensa en el largo plazo, en vincularse...”

“A veces son **muy impacientes**, lo quieren todo para ya. Viven el día a día y **no son tan sacrificados**”

“Para ellos **la conciliación con su vida personal** es lo más importante y no siempre les puedes ofrecer eso”

“El que tiene un **perfil técnico muy potente** sabe que puede tener **mejores oportunidades fuera...** y no es fácil seducirle”



35-59 AÑOS



“**Los perfiles más técnicos o tecnológicos** pueden sufrir más porque la formación y la innovación avanzan y se pueden quedar desfasados si no han trabajado en su sector”

“En **puestos de administración** la experiencia es menos importante pero también es más fácil reciclarte...”

“Aquí tienes **más estabilidad**, la rotación baja muchísimo...Es gente que busca más un trabajo con continuidad y eso también lo valoras”

“No **me parece que tengan que ser más conflictivos o resabiados**. También son más maduros...”

“A veces te **disuade** que con esa edad y experiencia les pongas en **trabajos menores, peores sueldos que sabes que les pueden quemar...** y no van a aguantar”

¿CÓMO SE BUSCA A LOS CANDIDAT@S?

- LAS EMPRESAS MANEJAN **DIFERENTES RECURSOS Y POSIBILIDADES** EN SUS PROCESOS DE SELECCIÓN

PAGÍNA WEB EMPRESA

“Aunque no tengamos una oferta, tenemos un **espacio habilitado** para que nos puedan mandar los **currículums**. **Ya no los cogemos en la puerta**”

“Para ciertos perfiles y puestos **preferimos hacer nosotros el proceso** para explicar mejor la empresa que somos”

“Cada vez **asumimos más estos procesos internamente porque hay que venderse**. No es como antes que tenías donde elegir...”

CANTERA / VIVEROS FORMATIVOS

“Tiras muchas veces de las **‘Bolsas de Trabajo’** de los centros formativos con los que colaboramos”

APPS./ PORTALES DE TRABAJO

“Si quieres **llegar a mucha gente** lo pones en todas estas aplicaciones que son muy cómodas y te van filtrando...”

LINKEDIN

“Lo usamos, sobre todo, para **perfiles más cualificados** o cuando buscamos experiencia...”

EMPRESAS DE SELECCIÓN

“Es un recurso que **cada vez usamos menos** pero a veces no podemos asumir el proceso”

ETT'S

“Si tienes cierta urgencia y para determinados trabajos, **bajas, épocas de vacaciones...algo temporal**”

¿CÓMO SE SELECCIONA A LOS CANDIDAT@S?

- LAS EMPRESAS ADVIERTEN QUE, EN MUCHOS CASOS, NO ES UN SIMPLEMENTE UN PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO SINO QUE SE HA IDO TRANSFORMANDO EN UN **PROCESO DIALÓGICO Y DE NEGOCIACIÓN** CON LAS PERSONAS CANDIDATAS

NO SE TRATA DE OFRECER UN PUESTO Y UN SALARIO SINO DE EXPLICAR UN **PROYECTO EMPRESARIAL**

HAY UNA DESAPARICIÓN DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS Y LA **INTERACCIÓN** ENTRE LAS PARTES DOMINA EL PROCESO

SE APRECIA MUY ESPECIALMENTE LA **ACTITUD**, EL INTERÉS Y LA PROACTIVIDAD, QUE DEMUESTRE EL CANDIDATO/A



LA **FORMACIÓN Y EXPERIENCIA** SON ELEMENTOS NECESARIOS EN EL **PUNTO DE PARTIDA** QUE NO SIEMPRE RESULTAN DETERMINANTES

SE TIENDE A VALORAR MÁS LAS **COMPETENCIAS Y CAPACIDADES ADQUIRIDAS** QUE LOS ITINERARIOS FORMATIVOS

EN LOS **PERFILES MÁS SENIOR** SE VALORA ESPECIALMENTE LA FORMACIÓN CONTINUA Y LA AUSENCIA DE VACIOS EN EL ITINERARIO PROFESIONAL

SOBRE EL ITINERARIO FORMATIVO

- LAS EMPRESAS DISCRIMINAN CIERTOS **DIFERENCIALES** ESPECIALMENTE, ENTRE LAS PERSONAS JOVENES CANDIDATAS QUE PROCEDEN EXCLUSIVAMENTE DE LA **UNIVERSIDAD** O LAS QUE TAMBIÉN HAN REALIZADO CICLOS DE **FORMACIÓN PROFESIONAL**

SOLO UNIVERSIDAD



Presentan menos contacto laboral (menos prácticas)

Presentan una formación más académica y menos orientada al trabajo

Suelen presentar un perfil más acomodado y menos apremiante en la búsqueda de trabajo

Suelen presentar un perfil más exigente y menos sacrificado ante primeros trabajos y oportunidades

Manejan una visión más internacional del mundo laboral



TAMBIÉN FORMACIÓN PROFESIONAL

Presentan más contacto laboral (más prácticas)

Presentan una formación y competencias más orientada al trabajo

Suelen presentar un perfil menos selectivo y más apremiante en la búsqueda de trabajo

Suelen presentar un perfil menos exigente y más sacrificado ante primeros trabajos y oportunidades

Concentran su visión laboral en las opciones locales



i

TODAS LAS EMPRESAS Y PERSONAS ENTREVISTADAS RECONOCEN LA **VALORIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL** QUE HA PROVOCADO, INCLUSO, CIERTOS CAMBIOS EN LA ESTRATEGIA DE RECLUTAMIENTO DE LAS EMPRESAS

“Antes como que no te fiabas tanto de la gente de FP y la empresa, aunque fuera para hacer algo muy sencillo, quería de la Universidad... Ahora ya no hay tanto problema. Incluso hay perfiles que solo salen desde la FP y que están muy bien formados y, casi, mejor preparados para entrar en una empresa)

SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- LAS EMPRESAS RECONOCEN TANTO LA **EVOLUCIÓN POSITIVA DE LA IGUALDAD** EN EL MUNDO LABORAL COMO CIERTOS OBJETIVOS Y SITUACIONES TODAVÍA **PENDIENTES DE CONQUISTA**.

MANTENIMIENTO DE **MENTALIDADES Y PREJUICIOS** QUE COMPLICAN LA PRESENCIA Y PROMOCIÓN DE LA MUJER EN PUESTOS DIRECTIVOS

SE AFIRMA CON ROTUNDIDAD QUE **NO HAY SESGOS DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO**

LA **DESIGUALDAD** PRESENTE EN CIERTOS **CARRERAS FORMATIVAS** SE SIGUE **REFLEJANDO**, POSTERIORMENTE, EN DETERMINADOS **PUESTOS Y SECTORES**

ALGUNAS EMPRESAS **INVIERTEN EN RECURSOS Y PROYECTOS** PARA PRESERVAR LA IGUALDAD LABORAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

SE SIGUE ACUSANDO **UNA MAYOR VINCULACIÓN DE LA MUJER CON LAS CARGAS FAMILIARES** QUE PERJUDICA SU CARRERA PROFESIONAL Y LABORAL

SE RECONOCE QUE EL **DESARROLLO NORMATIVO Y LEGAL** ESTÁ PROPICIANDO UN ESCENARIO DE MUCHA MÁS IGUALDAD Y DESAPARICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



SUGERENCIAS A L@S CANDIDAT@S

18-35 AÑOS



JUST DO IT.



35-59 AÑOS

“Haz todas las prácticas que puedas durante tu formación porque se valora mucho ese aprendizaje”

“No pienses solo en el corto plazo... Tienes que tener un poco más de paciencia porque no se puede conseguir todo desde el principio”

“Formarte continuamente todo lo que puedas porque eso denota una actitud muy positiva”

“Evita los vacíos en el Curriculum... no importa tanto que hayas estado en varios sitios como los ‘parones’”

“Se proactivo en la búsqueda de empleo; deja tu currículum en la web y en todas las aplicaciones”

“Prepárate las entrevistas y busca información de las empresas”

“Haz preguntas sobre el trabajo a desempeñar y no centres toda la atención en el salario”

3.3.

Prospectiva: Los Retos de las Empresas

EL GRAN RETO DE LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

- LAS EMPRESAS PARECEN PLENAMENTE CONSCIENTES QUE SU **CAPACIDAD COMPETITIVA PASA POR DISPONER DE UN EQUIPO DE PERSONAS TRABAJADORAS BIEN CUALIFICADAS, ESTABLE Y SATISFECHO** QUE REDUNDE EN UNA MAYOR PRODUCTIVIDAD, CALIDAD DE SU TRABAJO Y RENDIMIENTO (RESULTADOS)

“TENEMOS QUE INTENTAR **QUE LA GENTE SE QUEDE CON NOSOTROS**, LA ROTACIÓN NOS MATA...”

“NECESITAMOS **PERSONAL CUALIFICADO Y FORMADO** PARA CUMPLIR OBJETIVOS DE PRODUCCIÓN”

“QUE **LA GENTE PUEDA ENCONTRAR DENTRO TODO LO QUE LE PUEDEN OFRECER FUERA**”

“BUSCAMOS QUE LA GENTE QUE **SE SIENTA A GUSTO Y COMPROMETIDA** CON LA EMPRESA”



“UNA PLANTILLA **PROFESIONAL Y COMPETENTE** PORQUE VA EN ELLO EL FUTURO DE LA EMPRESA”

“INTENTAMOS **VALORAR TODO LO POSIBLE LA EXPERIENCIA** DEL TRABAJADOR”



LAS EMPRESAS INSISTEN EN SUS **ESFUERZOS PROGRESIVOS (Y NECESARIOS) POR MEJORAR LAS CONDICIONES** EN EL TRABAJO Y **ADECUARSE A LOS REQUERIMIENTOS** DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA ACTUALIDAD (2023)



LAS ORGANIZACIONES ENCUENTRAN SERIAS **DIFICULTADES PARA CONSOLIDAR EQUIPOS DE TRABAJO Y CUBRIR CIERTOS PERFILES** (Y LO ATRIBUYEN TANTO AL MERCADO LABORAL ACTUAL COMO A LA PROPIA DIRECCIÓN EMPRESARIAL)

LAS 'HERRAMIENTAS' DE SEDUCCIÓN DE LAS EMPRESAS

- LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES VAN DOTÁNDOSE DE UNA SERIE DE **ESTRATEGIAS PARA CUBRIR SUS NECESIDADES Y DOTARSE DE UN PERSONAL ESTABLE, COMPROMETIDO Y CUALIFICADO**

TRABAJAR EL VALOR DE MARCA:
'EMPLOYER BRANDING'

FIJAR **MARCOS REGULATORIOS**
TRANSPARENTES Y GARANTISTAS

IDEAR **PLANES DE CONCILIACIÓN**
Y **FLEXIBILIZACIÓN HORARIA**

IDEAR **PLANES DE FORMACIÓN** Y
RECICLAJE PARA TRABAJADORES/AS

FIJAR ÍTINERARIOS PROFESIONALES Y
PLANES DE CARRERA INTERNOS

APOSTAR POR NUEVAS FORMAS DE
TRABAJO: **'TELETRABAJO'**

INVERTIR EN **ENTORNOS LABORALES**
SEGUROS Y MODERNOS

APOSTAR POR UN ESTILO DE
DIRECCIÓN PERSONAL Y CERCANO

ACORDAR **CONVENIOS LABORALES**
ESTABLES Y GENEROSOS

REDISEÑAR OFERTAS Y EMPLEOS
SIGNIFICANDO MAS LAS
COMPETENCIAS QUE LA FORMACIÓN
Y EXPERIENCIA

FIRMAR **CONVENIOS DE**
COLABORACIÓN CON CENTROS
FORMATIVOS
(PRÁCTICAS Y FORMACIÓN DUAL)

FIJAR **PLANES DE COMPENSACIÓN**
Y **REVISIONES SALARIALES** POR
ENCIMA DE CONVENIOS
SECTORIALES

PRINCIPALES HERRAMIENTAS: EL 'EMPLOYER BRANDING'

- SE TRATA DE '**PROMOCIONAR Y VENDER LA EMPRESA**' Y NO SOLO OFRECER UN PUESTO DE TRABAJO

'EMPLOYER BRANDING'

“Que nuestra **marca sea mucho más conocida a nivel social**. Que la gente sepa de 'Elecnor' que lo vea... que le resulte una empresa reconocida a nivel público, que le genere curiosidad su nombre...”

“Queremos asegurarnos nosotros de **transmitir los valores de la empresa**, las iniciativas y proyectos en los que estamos implicados, la **reputación** que tenemos en el sector...”

“Queremos **que la gente que entre sepa todo lo que le ofrecemos**: plan de formación, plan de carrera, plan de compensación, de conciliación... Que aquí tiene todo lo que necesita”

“Gran parte de los **procesos de selección los hacemos nosotros mismos**, externalizamos mucho menos porque queremos que la gente que entre **conozca perfectamente la empresa**”

“Que la gente sepa que entra a una empresa estable, que **no tiene conflictos**, que el **trabajo** a corto y medio plazo está más o menos **asegurado**... Hay que **transmitir solidez y seguridad**”

PRINCIPALES HERRAMIENTAS: CONVENIOS Y MARCOS REGULATORIOS

- LA CAPACIDAD DE LA EMPRESA VASCA DE ACORDAR **CONVENIOS SATISFATORIOS CON LAS FUERZAS SINDICALES** OFRECE UNA AMPLIA COBERTURA DE GARANTÍAS AL COLECTIVO DE TRABAJADORES (Y A LA PROPIA ORGANIZACIÓN)

'CONVENIOS' / 'MARCOS REGULATORIOS'

ALTOS NIVELES SALARIALES

“Tenemos los mejores convenios del sector y es una manera de compensar lo que no podemos hacer con los relevos...”

PAZ SOCIAL

“Es muy importante saber que te metes en una empresa que no tiene lios, huelgas...Propicia un entorno de trabajo más agradable”

TRANSPARENCIA

“Sabes que todo está regulado y todo se hace conforme a lo que está escrito y todo el mundo ha aceptado”

COMPROMISO

“La empresa se compromete a cumplir unas condiciones. Es una demostración de que la empresa es seria”

ESTABILIDAD

“Tener buenos convenios y a cierto plazo medio te da mucha tranquilidad, tanto a la empresa como al trabajador”



EN TODO CASO, LAS PROPIAS EMPRESAS RECONOCEN LA NECESIDAD DE UNA MAYOR **INVERSIÓN EN SALARIO Y ESTABILIDAD**, ESPECIALMENTE, EN PUESTOS DE TRABAJO MENOS ATRACTIVOS Y ASPIRACIONALES

PRINCIPALES HERRAMIENTAS: PLANES DE FORMACIÓN Y CARRERA

- POR PARTE DEL MUNDO EMPRESARIAL, SE INSISTE EN EL **ESFUERZO DE ESTIMULAR Y CAPACITAR**, EN LO POSIBLE, AL COLECTIVO DE PERSONAS TRABAJADORAS CON PLANES DE FORMACIÓN Y DISEÑO DE INTINERARIOS PROFESIONALES ASPIRACIONALES

'PLANES DE FORMACIÓN Y CARRERA'

ACOMPAÑAMIENTO A L@S NUEV@S TRABAJADORES/AS

“Que el que entra sepa que le vamos a formar; que no le vamos a dejar tirado sin más a hacer algo en un sitio y ya está...”

RECICLAJE DE PLANTILLA

“Que nadie sienta que se estanca. A veces no es fácil por los puestos de trabajo que son pero intentamos ofrecer posibilidades a todos”

PROMOCIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD INTERNA

“Hemos hecho un ‘Mapametro’ para que el trabajador sepa a lo que puede llegar aunque no lo podemos asegurar siempre”

PLANES DE COMPENSACIÓN

“Intentamos ver que valoramos el esfuerzo; que más adelante van a poder cobrar más... que si te quedas una hora, la pagamos...”

i

SE RECONOCE LA **ALTA DIFICULTAD DE GARANTIZAR UN ITINERARIO PROFESIONAL** SUGERENTE Y ATRACTIVO PARA EL **CONJUNTO DE TRABAJADORES/AS Y PERFILES**

“Quiero que el trabajador visualice las posibilidades que tiene. No a todos les puedes ofrecer una estupenda carrera profesional pero sí puedes dibujar un itinerario de caminos, que vea los puestos en los que puede rotar... que no siempre va a estar haciendo lo mismo. Que puede asumir otras responsabilidades y funciones...”

PRINCIPALES HERRAMIENTAS: PLANES DE CONCILIACIÓN

- SE IDENTIFICA COMO UNO DE LOS PRINCIPALES ELEMENTOS QUE **INCREMENTAN EL ATRACTIVO Y VALOR DEL TRABAJO**
- ADEMÁS, REPRESENTA EL **PRINCIPAL Y UNIVERSAL RECLAMO DE UNA NUEVA CULTURA SOCIAL** DONDE EL TRABAJO ES SOLO UNA PARTE SUBORDINADA DEL PROYECTO VITAL

'PLANES DE CONCILIACIÓN'

FLEXIBILIDAD HORARIA

"Que un día te puedas ir antes o después... que tengas un margen para entrar o salir...Esto se agradece muchísimo"

TRABAJO POR OBJETIVOS

"Muchos nos plantean el poder hacer lo que tengan que hacer y ya se encargan ellos de gestionar su tiempo, su dedicación..."

'TELETRABAJO'

"Tampoco quieres perder el contacto con la gente y desde la Dirección se ha consensuado un modelo híbrido y la gente está contenta"

i LAS PERSONAS **JÓVENES** REIVINDICAN **CONCILIAR EL TRABAJO CON SU OCIO** Y SUS PLANES PERSONALES Y NO CONCIBEN UNA COSA SIN LA OTRA

i ALGUNAS EMPRESAS RECONOCEN **DIFICULTADES PARA IMPLANTAR ALGUNAS MEDIDAS** POR EL PERFIL DE SUS TRABAJOS O MENTALIDAD EMPRESARIAL

i LAS PERSONAS ENTRE **35-59 AÑOS** TAMPOCO RENUNCIAN A SU VIDA PERSONAL Y SE AÑADEN SUS **RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

PRINCIPALES HERRAMIENTAS: ENTORNOS LABORALES SEGUROS

- ALGUNAS EMPRESAS TAMBIEN INCIDEN EN SU INVERSIÓN EN CREAR UN **ENTORNO LABORAL SEGURO, AGRADABLE Y MODERNO** QUE VALORICE EL PUESTO DE TRABAJO

‘ENTORNOS LABORALES SEGUROS, AGRADABLES Y MODERNOS’

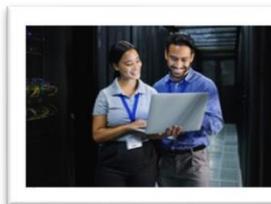


SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

“Aquí invertimos mucho en seguridad y que nuestras instalaciones ofrezcan a los trabajadores todas las garantías posibles de protección posibles”

PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA Y AUTOMATIZACIÓN

“Donde podemos automatizar y poner un robot lo hacemos para evitar ese trabajo repetitivo, más desagradable... Que no sea un trabajo tan pesado y se haga con la mejor maquinaria”



SISTEMA DE GESTIÓN MÁS CERCANO Y PERSONAL

“Nos dijeron en la encuesta que nadie conocía a sus jefes y estamos intentando corregir; que la relación sea más directa y que la gente si tiene una queja se la escucha...”

PRINCIPALES HERRAMIENTAS: PLANES DE CANTERA

- LAS EMPRESAS RECONOCEN EN LA COLABORACIÓN CON LOS CENTROS FORMATIVOS Y UNIVERSIDADES UN CAMINO MUY EFECTIVO DE RECLUTAMIENTO QUE LES PERMITE **ACCEDER A PERFILES QUE NECESITAN Y BIEN CUALIFICADOS**
- EN EL CASO DE **EMPRESAS TECNOLÓGICAS** SE CONVIERTE EN UNA **ESTRATEGIA ESENCIAL PARA ‘ADELANTARSE’** A LA COMPETENCIA Y ACCEDER A L@S MEJORES CANDIDAT@S

‘PLANES DE CANTERA’

CONVENIO DE PRÁCTICAS

Las empresas tienen acuerdos con diversos centros educativos para acoger alumnado en prácticas que, muchas veces, terminan incorporando

FORMACIÓN DUAL

Las empresas valoran muy positivamente este tipo de experiencias que les permiten preparar l@s estudiantes a sus procesos de trabajo mientras culminan su itinerario formativo

RECLUTAMIENTO DE TALENTO

Para muchas empresas de perfil más tecnológico es una oportunidad para erigirse en referencia principal del alumnado de determinadas facultades y centros



SE ADVIERTE UNA **RELACIÓN MÁS FLUIDA CON CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL** QUE CON LA UNIVERSIDAD



ALGUNAS EMPRESAS RECONOCEN QUE **LES DISUADE QUE SUS ESFUERZOS FORMATIVOS NO TENGAN RECOMPENSA DIRECTA** Y ACABEN BENEFICIANDO A TERCEROS



SE DEMANDAN **MÁS PLAZAS DE FORMACIÓN DUAL Y/O QUE SE FACILITE EL ACCESO** DEL ALUMNADO A LAS MISMAS

4.

RESUMEN EJECUTIVO



CONCLUSIONES SOBRE LA JUVENTUD

1. Cada vez hay más jóvenes que parecen **complementar su itinerario formativo entre la Universidad y la Formación Profesional para disponer de un perfil más completo** y más opciones laborales.
2. Se reconoce **las ventajas de vivir en Euskadi**: una mejor formación, un mayor tejido empresarial y unos convenios más generosos.
3. Se sigue sintiendo un cierto **'salto al vacío laboral'** desde la culminación de los **estudios universitarios** mientras que desde la **FP** hay un **mayor contacto y continuidad** con el mundo laboral.
4. Las **prácticas y la Formación Dual** se vuelven esenciales y experiencias sumamente positivas que complementan la formación y preparan a la juventud al mercado laboral
- 5. La juventud se siente preparada para la búsqueda de empleo** y acceso al mercado laboral. La **ETT** no es una opción prioritaria.
6. El joven se reconoce con una **mentalidad diferente** a la de generaciones anteriores: "Hoy queremos trabajar para vivir y no aceptamos cosas que antes sí se aceptaban"
7. El **discernimiento laboral de las personas jóvenes** se pondera en función de la formación y sector que se ubique cada un@. En todo caso, **'va mucho más allá de una reclamación salarial'**: conciliación horaria, entorno laboral agradable, estabilidad-continuidad, itinerario profesional y ajuste entre la formación y el desempeño profesional.
8. Más allá del mantenimiento de itinerarios formativos 'masculinizados' y 'feminizados', que van igualándose, **la juventud no maneja una experiencia sesgada por el género** en su búsqueda y acceso al mercado laboral.

CONCLUSIONES SOBRE TARGET 36-65 AÑOS

1. Es un colectivo que se reconoce en un proceso de **'reinvención constante'** pero que **mantiene una actitud de resiliencia y proactividad** en la búsqueda de empleo
2. Gran parte del Target advierte una **situación de creciente dificultad motivada por cuatro elementos**: la brecha tecnológica, la presión de una formación más moderna y actual de la juventud, la devaluación laboral de la experiencia y la excesiva ponderación del euskera para un perfil que en su momento no pudo completar sus estudios en euskera.
3. El colectivo de 36-65 años **sí evidencia el mantenimiento de una discriminación por género**: muchas mujeres reconocen situaciones de discriminación en los procesos selectivos cuando no itinerarios profesionales interrumpidos por sus cargas familiares.
4. Es un colectivo que maneja **diferentes opciones en su búsqueda de empleo.**
5. Es un colectivo que **prioriza la estabilidad y continuidad en el trabajo** sobre otros condicionantes pero que **mantiene ciertos niveles de selección y exigencia** en su discernimiento laboral
6. Su principal reclamo a la **Administración** tiene que ver con **sentirse más protagonista** de las ayudas y estrategias que se diseñan y desarrollan para facilitar el acceso al mercado laboral.
7. A las **empresas** se les reclama que **revaloricen la experiencia y madurez** que representa el target y apuesten formativamente confiando en su capacidad de aprendizaje.

CONCLUSIONES SOBRE LA VISIÓN DE LAS EMPRESAS

1. Se reconoce **la paradoja laboral**: a las empresas les cuesta contratar ciertos perfiles y al colectivo de trabajadores/as encontrar ciertos trabajos satisfactorios.
2. La empresa reconoce un **mundo laboral al que tiene que adaptarse y lo hace pero de forma lenta**:
 1. Una cultura de trabajo menos apegada a la empresa (que se siente en la alta rotación de la juventud especialmente)
 2. Una juventud mejor formada y menos urgida en el empleo
 3. Una mentalidad laboral más exigente en sus condiciones
3. Ofrecer trabajo se convierte en un pequeño **arte de persuasión** en donde la empresa se implica más con los centros formativos y planes de cantera así como en **estrategias de ‘Employer Branding’ que incluyen**:
 1. Flexibilidad y Conciliación; *“que es el gran caballo de batalla actual”*
 2. Salario Digno
 3. Proyecto de Empresa
 4. Itinerario Profesional / Continuidad-Estabilidad
 5. Plan de Formación
 6. Perfil del Puesto y Desempeño de Tareas en relación a la Formación que se solicite
4. A las personas entre **18-35 años** se les pide más paciencia y visión a medio plazo. Y según las empresas, la falta de experiencia no es un elemento discriminante decisivo: *“Las personas con buen desempeño superan los procesos de selección aunque no tengan tanta experiencia”*
5. A las personas entre **35-50 años** que no presenten vacíos en su curriculum. A partir de los 55 años se reconoce ciertas dificultades de las empresas para invertir en el target.

GESTIKER, S.L.
Investigación Cualitativa

Lutxana 4, bajo dcha.
48008 Bilbao
Tfno.: 944 15 40 95
Fax: 944 15 53 85
info@gestiker.com

Aitor Urquijo Cereceda
Director de Análisis y Proyectos
aurquijo@gestiker.com

www.gestiker.com

Gracias / Eskerrik Asko

*"Investigar es ver lo que todo el mundo ve
y pensar lo que nadie ha pensado"*

Albert Szent-Györgyi

