



Revista de información del
Servicio Público de Empleo
del Principado de Asturias

EMPLEO ACTIVO

Número 9 / 2013



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA
Y EMPLEO



SUMARIO



Los jóvenes y el mercado de trabajo en Asturias.

Begoña Cueto

Universidad de Oviedo

Miguel Ángel Malo

Universidad de Salamanca.

6



Para un diagnóstico sobre la formación y el
empleo de los jóvenes.

Luis Garrido Medina

*Catedrático de Sociología de la UNED y
director del CESC.*

16



¿Como buscan empleo los titulados universitarios
en Asturias?.

Francisco Javier Mato Díaz

*Departamento de Economía Aplicada de la
Universidad de Oviedo.*

38



Plan de acogida e integración de
nuevas incorporaciones.

José García Pedrayes

*Director de Recursos Humanos y Organización de la
Autoridad Portuaria de Gijón.*

46

El desempleo de los jóvenes

Un consultor inglés nos contó recientemente que al finalizar la segunda guerra mundial, un alcalde alemán se encontró con un municipio destrozado y sin apenas dinero en sus arcas. Ante la necesidad de priorizar gastos, no lo dudó, tomó el dinero y compró leche para los niños. Sólo haciendo esto, hizo lo que tenía que hacer: apostar por el futuro.

El desempleo de los jóvenes debe ser una de las prioridades de nuestra sociedad. El paro juvenil es un problema para cada uno de los que lo sufre pero también es un grave problema para el conjunto de la sociedad. El retraso en el acceso al trabajo frustra sus proyectos personales y profesionales, a la vez que los desincentiva: a ellos y a su entorno. La tardanza en alcanzar un empleo disminuye las posibilidades de encontrarlo, a la vez que deprecia el valor de los recursos económicos que se destinaron a su cualificación. Esta situación de desempleo es mas grave para una sociedad envejecida, porque ocurre cuando las personas deben tener hijos.

Si como decimos, los jóvenes son el futuro de la sociedad, nos encontramos ante al menos, dos graves problemas: que son cada vez menos (como se puede evidenciar en la pirámide poblacional) y que no tienen una adecuada capacitación. Los niveles de cualificación de la población joven son tan bajos que ponen en peligro la necesaria transformación de nuestra estructura económica para poder afrontar el futuro y estos niveles empeorarán si el desempleo se prolonga durante largos periodos de tiempo ocasionando el olvido de los conocimientos y destrezas anteriormente adquiridos.

Todos estaremos de acuerdo en la necesidad de mejorar y actualizar permanentemente la formación de los jóvenes como primer gran reto a conseguir pero ésto no sería suficiente sin facilitarles su acceso al mercado de trabajo y sin procesos de aprendizaje permanente durante toda su vida laboral.

Conseguido el acceso al mercado laboral es necesario trabajar por reducir la temporalidad de la contratación puesto que es la peor trampa para el desarrollo de su proyecto personal y profesional que también es el futuro desarrollo de la sociedad en su conjunto.

La temporalidad en el empleo, desencadena periodos de desempleo que los jóvenes deberían aprovechar para completar/mejorar su formación, pero en muchas ocasiones priorizan la espera de un trabajo. Y cuando están contratados ¿Quién se preocupa de la formación de éstos jóvenes con contratos temporales?

Desde esta revista queremos mantener la discusión sobre el empleo de los jóvenes, y así lo haremos en éste y en los próximos números. Como ocurre con cualquier problema, nos encontraremos con múltiples causas que lo determinan: situaciones muy diferentes como diferentes son los jóvenes y sus circunstancias. Habrá que abordar la cuestión desde perspectivas distintas, diseñar actuaciones diferentes, evaluarlas y volver a definir nuevas propuestas.



José Luis Álvarez Alonso

Gerente del Servicio Público de Empleo del
Principado de Asturias

Los jóvenes y el mercado de trabajo en Asturias.

Begoña Cueto
Universidad de Oviedo

Miguel Ángel Malo
Universidad de Salamanca

Mercado de trabajo

Cartel Jóvenes y mercado de trabajo

Este artículo sintetiza el estudio realizado en 2011 sobre “Jóvenes y mercado de trabajo en Asturias” encargado por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias al profesor Miguel Ángel Malo, de la Universidad de Salamanca, en colaboración con la profesora Begoña Cueto, de la Universidad de Oviedo. El estudio pretendía realizar una sucinta exposición cuantitativa de la situación en el mercado de trabajo de los jóvenes en Asturias en comparación con el conjunto de España. Esa presentación cuantitativa es el marco de un trabajo cualitativo encaminado a conocer las actitudes hacia el mercado de trabajo de los jóvenes que se encuentran todavía en el sistema educativo.

Para el propósito que nos ocupa, consideraremos “jóvenes” a las personas dentro de un intervalo de edad que comienza cuando pueden tener un trabajo y que termina a unas edades lo suficientemente altas como para que aquellos con el nivel de estudios de licenciatura (o grado) puedan ser observados durante un tiempo suficiente durante el proceso de integración laboral. Así, el intervalo de edades elegido es de 16 a 30 años.

1. Principales cifras sobre los jóvenes en el mercado de trabajo

En primer lugar, la Encuesta de Población Activa permite realizar la primera aproximación a la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo. En el Gráfico 1 se observa el porcentaje de ocupados, parados e inactivos en el periodo 2005-2011. Todos estos porcentajes se calculan en relación con el total de la población de 16 a 30 años¹. Se aprecia con claridad el cambio de ciclo, de forma que, en Asturias, si el porcentaje de ocupados se situaba en torno al 50 por ciento y crecía, situándose en un 56,1 por ciento en 2008, el descenso es claro en el último bienio, reduciéndose al 39,1 por ciento en 2011. De la misma manera, la proporción de parados² casi se duplica, pasando de menos de un 10 por ciento en 2008 al 19,7 por ciento en 2011.

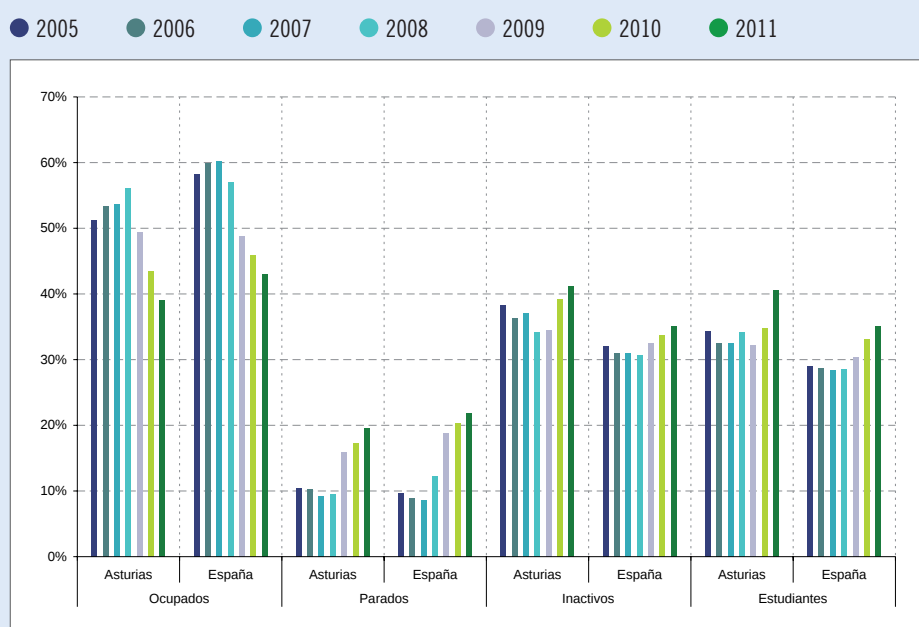
En cuanto a la comparación con el conjunto del país, los porcentajes de ocupados en la población de 16 a 30 años son ligeramente más bajos que en España en casi todos los años considerados (con la excepción de 2009). La proporción de jóvenes inactivos ha aumentado a partir de 2009, lo que se explica, al menos en parte, por un mayor porcen-

taje de estudiantes (incluidos dentro del colectivo de inactivos), el cual ha aumentado significativamente en los últimos años.

La situación laboral de los jóvenes asturianos (al igual que en el conjunto de España) se ha deteriorado gravemente durante la actual recesión, lo que se debe fundamentalmente a los cambios que acontecen en los flujos brutos de altas y bajas cuando llega una crisis y más aún en una recesión tan intensa como la actual. El comportamiento de dichos flujos consiste en que al entrar en una situación de crisis el aumento del flujo de bajas no es tan intenso como el descenso en el flujo de altas, con lo que los jóvenes se ven desproporcionadamente afectados al estar aún en el proceso de integración y consolidación laboral. A este comportamiento habitual de los flujos brutos de empleo en las crisis hay que sumarle especificidades que lo han hecho más intenso: en la actual recesión ha habido una fuerte contracción en el uso de la contratación temporal (que afecta mucho más a los jóvenes) y que da lugar a un número mucho menor de altas. El resultado es la marcada peor respuesta de la situación laboral de los jóvenes en comparación con los mayores (algo que ha sucedido tanto en Asturias como en el conjunto de España).

Gráfico 1

Situación laboral de los jóvenes entre 16 y 30 años.



Fuente: Elaborado por los autores a partir del EPA.

¹ La población total es la suma de ocupados, parados e inactivos. Los estudiantes son un subgrupo de los inactivos.

² Nótese que este porcentaje no es la tasa de desempleo puesto que ésta se calcula como parados entre activos.

1.1. La ocupación de los jóvenes

La gran mayoría de los jóvenes que trabajan son asalariados, como se puede apreciar en el Cuadro 1. En torno a un 80 por ciento son asalariados del sector privado (el máximo se alcanzó en 2007 con un 84,9 por ciento) y casi un 10 por ciento lo son el sector público. Por otra parte, casi otro 10 por ciento son ocupados por cuenta propia, principalmente empresarios sin asalariados. Se puede apreciar como la fuerte destrucción de empleo habida en los últimos años ha conducido a una relativa mayor importancia del sector público y de los autónomos sin asalariados (en detrimento de los empleadores).

El porcentaje de contratos temporales entre los jóvenes se sitúa en torno al 50 por ciento, yendo desde el 55,1 por ciento en 2005 al 47 por ciento en 2011. Esta tendencia a la baja está relacionada con la recesión y la intensidad en el ajuste de los trabajadores temporales.

En cuanto a la contratación a tiempo parcial en los jóvenes, supone en 2011 un 20,5 por ciento del total, habiendo subido ligeramente respecto a 2005 (15 por ciento). Hay que tener en cuenta que la mayoría de las personas ocupadas a tiempo parcial son mujeres (superan el 20 por ciento) mientras que en el caso de los hombres se trata de una situación menos habitual (inferior al 10 por ciento de los ocupados).

Comparando la situación de los jóvenes en Asturias con la que tienen en el conjunto del país hay algunas diferencias, si bien de

escasa magnitud. Así, el porcentaje de asalariados es ligeramente inferior en Asturias, especialmente en 2011, cuando la diferencia llega a 4 puntos. También es menor la proporción de contratados de forma indefinida, aunque la distancia con la cifra para España no llega a dos puntos.

Situación laboral de los jóvenes entre 16 y 30 años OCUPADOS.		Asturias							Cuadro 1
		%							
Situación profesional		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Empresario con asalariados		2,4	2,5	1,2	1,6	2,0	2,3	1,3	
Empresario sin asalariados		6,6	6,2	5,0	5,9	6,1	5,6	8,0	
Miembro de cooperativa		0,5	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1	
Ayuda familiar		3,2	3,5	2,2	2,2	1,9	1,6	2,5	
Asalariados servicio público		7,2	8,2	6,7	6,8	7,8	9,4	11,1	
Asalariado servicio privado		79,9	79,5	84,9	83,5	82,1	80,9	76,8	
Características del contrato		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Indefinido		44,9	46,1	48,2	54,6	55,6	55,1	53,0	
Temporal		55,1	53,9	51,8	45,4	44,4	44,9	47,0	
Jornada parcial		15,0	15,3	15,0	14,7	18,1	17,8	20,5	
Fuente: Elaborado por los autores a partir del EPA.									

Situación laboral de los jóvenes entre 16 y 30 años OCUPADOS.		España							Cuadro 2
		%							
Situación profesional		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Empresario con asalariados		1,8	1,8	1,8	1,8	1,7	1,5	1,3	
Empresario sin asalariados		5,8	5,4	5,6	5,5	5,1	4,9	5,3	
Miembro de cooperativa		0,3	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	
Ayuda familiar		2,0	1,7	1,4	1,4	1,4	1,5	1,3	
Asalariados servicio público		8,2	7,7	7,8	8,1	9,8	10,5	11,0	
Asalariado servicio privado		81,6	83,1	83,2	83,0	82,0	81,4	80,9	
Características del contrato		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Indefinido		47,0	47,0	50,1	52,7	57,0	56,6	54,2	
Temporal		53,0	53,0	49,9	47,3	43,0	43,4	45,8	
Jornada parcial		15,6	14,9	14,8	15,3	16,8	18,8	20,7	
Fuente: Elaborado por los autores a partir del EPA.									

1.2. La búsqueda de empleo de los jóvenes

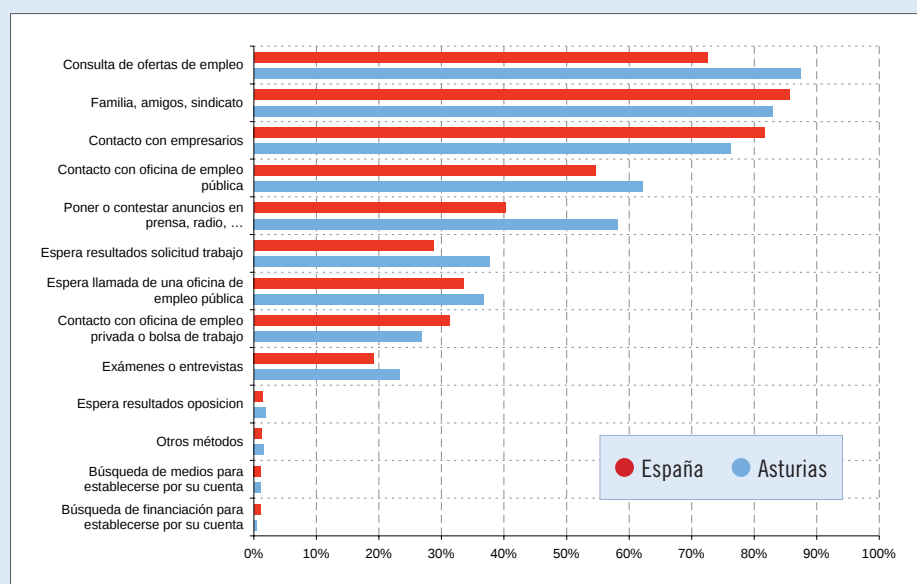
Los jóvenes en situación de desempleo utilizan principalmente tres formas de búsqueda de empleo (Gráfico 2): la consulta con la familia, los amigos o sindicatos; la consulta de ofertas de empleo en prensa, radio, etc.; y establecer contacto con empresarios. El contacto con las oficinas de empleo públicas o los anuncios en prensa y radio son utilizados por el 60 por ciento de los parados. En menor medida se acude a los contactos con oficinas de empleo privadas (un 30 por ciento). Los jóvenes se decantan, por tanto, por medios informales de búsqueda. Hay que señalar que es conocido que los medios informales basados en las redes sociales fuertes (familiares y amigos) y débiles (vecinos y conocidos) suelen ser los más habituales para buscar y encontrar trabajo. El problema es que aunque este tipo de medio de búsqueda suele facilitar un acceso relativamente más rápido al mercado de trabajo, los emparejamientos conseguidos son habitualmente de peor calidad. La razón consiste en que la información manejada por los servicios de intermediación laboral (privados como las ETT o públicos como las oficinas de empleo) suele ser de mayor calidad, precisamente por manejar con mucha mayor frecuencia la información útil para lograr un emparejamiento laboral.

Esta ordenación es similar entre Asturias y España, si bien resaltan dos diferencias: por una parte, los jóvenes asturianos utilizan en mayor medida la consulta de ofertas de empleo (es el tercer método de búsqueda en España y el primero en Asturias); y, por otra parte, en el conjunto del país se obtienen menores porcentajes en todas las vías con excepción de la consulta con la familia, los amigos o sindicatos y el contacto con empresarios, ya que la razón es que los jóvenes asturianos utilizan más medios de búsqueda de empleo (una media de 4,8 en 2011 frente a 4,4 en el conjunto del país). Un efecto de la crisis ha sido la mayor intensidad en la búsqueda, lo cual se refleja en un incremento del número de vías por las que se intenta encontrar trabajo (el mínimo, en 2007 se sitúa en 4,5 para Asturias y en 4 para España).

Formas de búsqueda de empleo de los jóvenes entre 16 y 30 años.

2011

Gráfico 2



Fuente: Elaborado por los autores a partir del EPA.

Nota: Las preguntas no suman 100 porque se trata de una pregunta de respuesta múltiple.

El recurso a las oficinas de empleo públicas no es algo extraño entre los jóvenes sino todo lo contrario y más aún en Asturias. En el Gráfico 3 se muestra la situación en estas oficinas según los jóvenes estén ocupados, parados o inactivos. Se puede observar que un 6-7 por ciento de los jóvenes que tienen empleo están inscritos, probablemente como forma de acceder a un mejor trabajo.

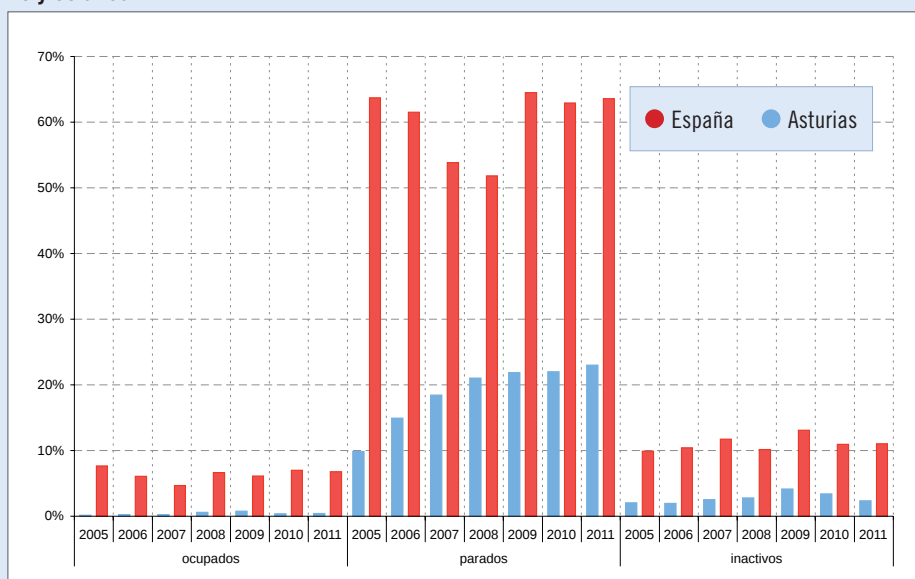
En cuanto a los jóvenes desempleados, sumando los que reciben prestación y los que no, tres cuartas partes están inscritos en las

oficinas de empleo públicas. En este colectivo, el efecto del ciclo es muy claro, con un incremento de los parados inscritos que reciben prestaciones en el periodo 2005-2009, manteniéndose por encima del 20 por ciento a partir de dicho año. Las personas inscritas que no reciben prestaciones se redujeron entre 2005 y 2008, volviendo a aumentar en los últimos años. Por otra parte, entre el grupo de personas inactivas, están registradas en el SPE en torno a un 15 por ciento del total, de los cuales una tercera parte recibe prestaciones.

Gráfico 3

Inscripción en las oficinas de empleo públicas según situación laboral de los jóvenes entre 16 y 30 años.

Asturias



Fuente: Elaborado por los autores a partir del EPA.

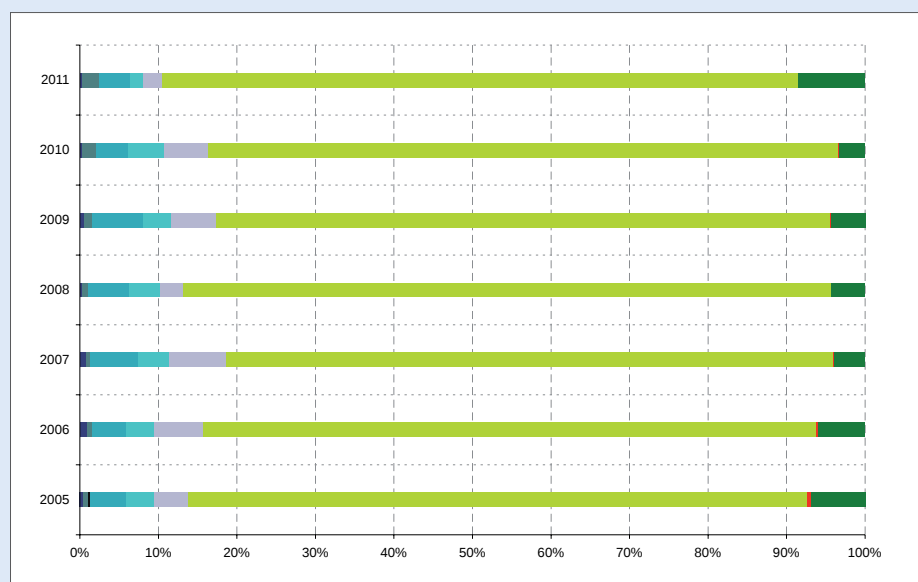
1.3. La inactividad y los “ni-ni”

Como se ha visto en el Gráfico 1, en torno a una tercera parte de los jóvenes son considerados inactivos. No es de extrañar cuando se comprueba que la principal causa de esta situación es la permanencia en el sistema educativo. Así, en el Gráfico 4 se aprecia que entre un 75 y un 80 por ciento de los jóvenes inactivos continúan estudios. No obstante, también suponen un porcentaje relevante otro tipo de razones como las responsabilidades familiares, el cuidado de niños, discapacitados o mayores y la enfermedad o incapacidad. Asimismo, aunque representen un pequeño porcentaje del total, también se puede destacar el incremento del número de jóvenes que son inactivos porque creen que no van a encontrar empleo.

Razones por las que NO buscan empleo.
Solo jóvenes inactivos entre 16 y 30 años.

Asturias

Gráfico 4a

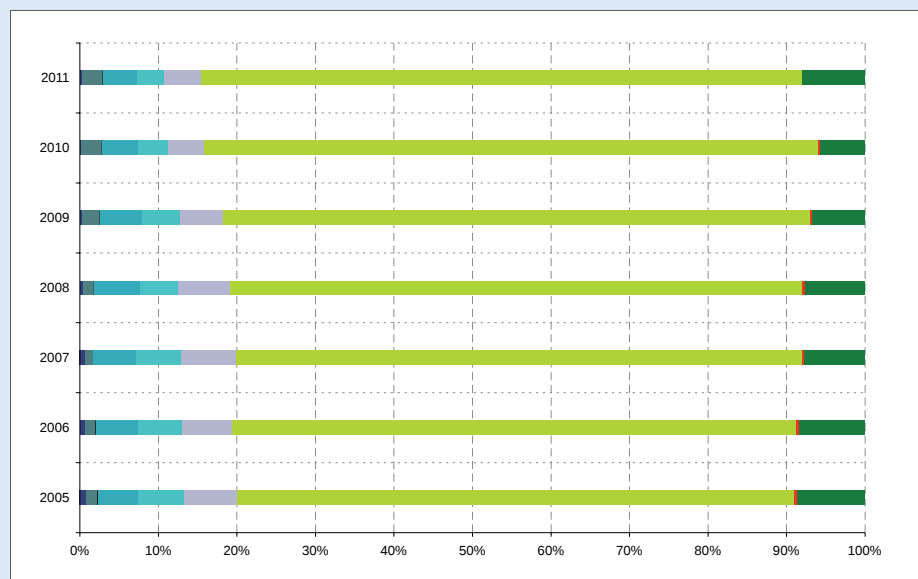


Fuente: Elaborado por los autores a partir del EPA.

Razones por las que NO buscan empleo.
Solo jóvenes inactivos entre 16 y 30 años.

España

Gráfico 4b



Fuente: Elaborado por los autores a partir del EPA.

- No sabe
- Cree que no lo va a encontrar
- Afectado por regulación de empleo
- Enfermedad o incapacidad propia
- Cuidado de niños/adultos enfermos/discapacitados/mayores
- Tiene otras responsabilidades familiares o personales
- Esta cursando estudios o recibiendo formación
- Jubilado
- Otras

Durante los últimos años las situaciones de inactividad de los jóvenes se han ido observando con una preocupación social creciente. La razón es la sensibilidad hacia una cierta “inactividad total o completa”, que los medios de comunicación han descrito acuñando el término “ni-ni”, para hacer referencia a los jóvenes que ni estudian ni trabajan³. El informe del INJUVE titulado Desmontando a ni-ni, publicado en 2011⁴, cuantifica este grupo en un 1,68 por ciento de los jóvenes entre 16 y 29 años en el tercer trimestre de 2009. Este grupo según dicho informe cumple las siguientes características:

- No están ocupados
- No buscan trabajo y no tienen deseo de buscarlo
- No están afectados por una regulación de empleo
- No muestran incapacidad o enfermedad que les impida buscar empleo
- No están cursando estudios ni recibiendo formación
- No tienen pensado acceder a una formación de inmediato
- No realizan trabajos no remunerados de tipo benéfico o asistencial
- Expresan no tener a su cargo el cuidado de familiares o conocidos dependientes, ni ser la persona principal responsable de las tareas domésticas.

La cuantificación del colectivo “ni-ni” también se acomete por parte del “Índice Laboral Manpower⁵” de junio de 2011, que sitúa a este grupo en un 2,7 por ciento en el primer trimestre de 2011, definiéndoles como los hijos / cónyuges / otras situaciones que no trabajan ni estudian entre 16 y 34 años.

Dada la preocupación social por si se trata de un fenómeno relevante o no, hemos acometido, con datos de la EPA, un intento de cuantificación en relación con los dos anteriores, básicamente siguiendo los pasos del informe del INJUVE, pero para nuestro intervalo de edades de 16 a 30 años.

El Cuadro 2 muestra la cuantificación del colectivo “ni-ni” para Asturias y España de 2005 a 2010. Aunque en 2005 y 2006 el porcentaje es muy semejante (3,0 y 3,2 por ciento para Asturias y 3,3 y 3,1 por ciento para España), a partir de 2007 se produce una bajada en Asturias a niveles cercanos

al 2 por ciento, quedando en 2011 en 3,1 por ciento. Cabe destacar que esta disminución en forma de salto no está relacionada con una evolución pareja del porcentaje de inactivos totales en Asturias. Por lo que respecta al conjunto de España, el porcentaje de “ni-ni” ha tenido una evolución a la baja pero paulatina en el tiempo. En cualquier caso, cabría añadir que la EPA no es una encuesta de uso del tiempo que permita realmente aislar a un colectivo con una “inactividad completa” por lo que incluso parte de los cuantificados dentro del grupo de los “ni-ni” podrían estar desarrollando algún tipo de actividad.

Cuadro 3

Cuantificación del colectivo “Ni-ni”.
Jóvenes entre 16 y 30 años.



Jóvenes

	100 %						
Asturias	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
– inactivos	38,3	36,3	37,2	34,3	34,6	39,2	41,2
+ no estudian	9,9	9,6	10,5	7,7	9,0	9,9	8,3
+ no cursan formación no reglada	7,3	7,8	8,0	5,6	7,0	7,3	6,0
+ no enfermedad/incapacidad*	5,7	6,4	6,0	4,2	5,0	6,0	4,7
+ no cuidado/responsabilidades familiares*	3,0	3,2	2,1	2,1	2,2	2,1	3,1
España	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
– inactivos	32,0	31,0	31,0	30,8	32,5	33,7	35,2
+ no estudian	10,6	9,9	10,0	9,6	9,5	8,5	8,4
+ no cursan formación no reglada	8,4	7,8	7,8	7,5	7,4	6,6	6,6
+ no enfermedad/incapacidad*	7,0	6,4	6,5	6,0	5,9	5,3	5,3
+ no cuidado/responsabilidades familiares*	3,3	3,1	2,9	2,8	3,0	2,8	2,7

Fuente: Elaborado por los autores a partir del EPA.

* Indicado en las razones por las que no busca empleo

³ Eurostat publicaba recientemente las cifras de jóvenes que no tienen empleo y no están en el sistema educativo formal o participan en algún tipo de formación (NEET: Young people not in employment and not in any education and training). En la medida en que incluye dentro de este colectivo “NEET” a los jóvenes parados el porcentaje para el caso español superaba el 18%.

⁴ <http://www.injuve.mtas.es/contenidos.item.action?id=822406591&menuId=>

⁵ <https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/0a311e80476787eea61fe71dc7731a4f/%C3%8Dndice+Laboral+ManpowerGroupjunio.pdf?MOD=AJPERES>

2. Actitudes de los jóvenes ante el empleo

En este apartado se ofrece la información obtenida a través de grupos de discusión y entrevistas con informantes clave. Estas técnicas de análisis cualitativo pretenden recabar información que difícilmente está en bases de datos, como las actitudes con las que los propios jóvenes y su entorno entienden, viven y reaccionan a los problemas que el entorno laboral les plantea.

Se llevaron a cabo ocho grupos de discusión con los siguientes tipos de jóvenes por nivel de instrucción (con una composición adecuada por sexo): jóvenes con ESO (dos grupos) y bachiller (dos grupos); 2) estudiantes de ciclos formativos de grado medio; 3) estudiantes de ciclos formativos de grado superior; 4) estudiantes de PCPI (Programas de Cualificación Profesional Inicial); y 5) universitarios. Los grupos de estudiantes de bachiller y ESO fueron los más numerosos (treinta personas), en los de ciclos (medio y superior) el tamaño estuvo en quince, PCPI diez personas y universitarios ocho.

En cuanto a las entrevistas con informantes clave se realizaron diez a profesores (de ESO, bachiller y ciclos y orientadores laborales), una a un profesor de academia privada y dos a responsables de contratación en empresas.

2.1. El papel de la educación

Todos los jóvenes, independientemente de su nivel educativo, asumen la idea de que la educación es el medio para conseguir los

mejores trabajos. No obstante, los educadores señalan que los jóvenes actuales parecen no adquirir una visión de largo plazo, de forma que las elecciones sucesivas que les plantea el sistema educativo las resuelven en función de objetivos de corto plazo (como escoger asignaturas u opciones más “simples”) lo cual les puede recortar algunas opciones futuras de elección.

Su definición de “un buen trabajo” se refiere de manera mayoritaria y casi exclusiva al sueldo que podrán tener. Los jóvenes también expresan en general (y más los de bachiller) que, si pudieran, tendrían un trabajo que no supusiera un gran compromiso personal (ni en términos de horas ni en términos de responsabilidades adicionales).

Las expectativas salariales se van volviendo más realistas conforme tratamos a jóvenes enrolados en niveles más altos del sistema educativo. Sobre todo en el sentido de que parecen ir aprendiendo que el sueldo que se cobrará no sólo estará en función de su formación sino también que hay una pauta creciente a lo largo de la vida laboral (al principio se accede a menores salarios). Asimismo, también se dan cuenta de que su salario también depende de la situación concreta del mercado de trabajo cuando se incorporen a él. Así, los universitarios son muy conscientes del mal momento del mercado de trabajo, mientras que los que están en niveles secundarios (especialmente, en bachiller) parecen ver el mercado de trabajo como algo muy lejano y su información sobre el mismo no parece recoger ideas o argumentaciones propias sino que más bien repite frases y posiciones poco relacionadas con el mercado de trabajo (y más relacionadas con la política en general).

Los que están en ESO y Bachiller ven los estudios como un medio para conseguir un buen empleo, pero no parecen tener ninguna idea concreta sobre en qué les gustaría trabajar. Una muestra clara es la de los alumnos de Bachiller en la opción científico-tecnológica, que en general no muestran una preferencia clara por estos estudios en relación con los empleos futuros a los que pueda dar acceso. Antes bien, escogieron dicha opción como puerta a una serie de carreras (ingenierías) que encajan en el modelo de estudios con los que se consigue un “buen” empleo, en el sentido mencionado previamente, es decir, un empleo con un buen sueldo (y con elevado prestigio social), sin resaltar ningún tipo de

ambición sobre el contenido de los empleos, sobre lo que se hace en ellos.

Un problema relevante es el de los alumnos que se van quedando descolgados en la parte obligatoria del sistema educativo. Los informantes clave resaltaban el caso de los niños que con 12 ó 13 años denotan falta de interés por el estudio y a los cuales el sistema educativo sólo les ofrece seguir asistiendo a clase hasta los 16 años. Los datos cuantitativos de la tasa de idoneidad confirman la potencial extensión de este problema, pues en 2010 el 40 por ciento de los estudiantes de 15 años no se encuentran en el nivel que les correspondería por su edad, habiéndose quedado rezagados en la educación obligatoria.

La experiencia de los Programas de Cualificación Profesional Inicial –PCPI– y lo señalado por los informantes avalarían intervenciones proporcionando una alternativa dentro del sistema (entre los 12 y los 15 años) con formación más práctica e incluso con un contacto con las empresas, no tanto trabajando (por estar debajo de la edad legal) como adquiriendo los hábitos y actitudes propios del mundo laboral. Esto puede darles un ámbito en el que se haga una especie de transición “suave” hacia el empleo cuando adquieran la edad laboral mínima o bien para que sean conscientes de lo que exige realmente un puesto de trabajo y que con más formación pueden acceder a más y mejores empleos. En todo caso, el dato de la tasa de idoneidad junto con la percepción de los educadores de este problema muestra la existencia de un problema serio para un grupo de estudiantes al final del periodo de educación obligatoria que exige nuevas actuaciones.

El caso de los ciclos formativos merece una mención particular. A pesar de que el análisis cuantitativo muestra que la opción de formación profesional es prácticamente tan buena como la universidad en el acceso al empleo (para ambos sexos y también para el acceso al empleo indefinido), los ciclos formativos (medios y superiores) se ven socialmente como una opción de segundo orden para quienes no pueden acomodarse al ritmo del bachiller (en definitiva, a llegar a tener una titulación universitaria). Sin embargo, los que cursan los ciclos (en especial los superiores) sí que muestran estar satisfechos con las oportunidades que esta vía formativa les ofrece. Valoran especialmente su mayor cercanía al mundo laboral.

Hay que resaltar que los ciclos de grado superior aparecen mucho más como elecciones conscientes, a pesar de la mala imagen social de los mismos. Los alumnos de los ciclos de grado superior se quejan de haber tenido que argumentar y convencer a padres, amigos e incluso profesores para seguir esta opción.

Aunque los alumnos de bachiller no tienen de forma explícita una idea peyorativa de los ciclos y si se les pregunta directamente hablan bien de ellos, no se han planteado en ningún momento estudiarlos. Sin embargo, al hablar de otros temas subyace la idea de los ciclos como algo inferior a la universidad (están bien para los que “no llegan” a poder estudiar bachiller).

Una visión más realista de la formación profesional y los ciclos basada en los datos cuantitativos existentes debería llegar a los alumnos de ESO y a las familias, para desgastar la idea de que se trata de la opción de los que no pueden seguir con el bachiller y la universidad.

2.2. El papel de las actitudes

Las empresas, los orientadores laborales y los educadores (en especial los de formación profesional y ciclos) resaltan la importancia crucial de las actitudes para una buena entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo. Quienes seleccionan personal señalan que necesitan jóvenes con ganas de aprender, ganas de hacer cosas y que estén dispuestos a ayudar a sus compañeros de trabajo. Sin embargo, únicamente los jóvenes más cercanos al momento de entrada en dicho mercado muestran haber asumido la importancia de las actitudes.

Los jóvenes en ESO o bachiller parecen estar más bien imbuidos de la idea de que son los estudios sin más los que les garantizarán un buen empleo y que la buena entrada dependerá de los “enchufes”. En cambio, los universitarios creen que la mejor forma de acceder a un empleo es mediante becas o programas que les permita el contacto con empresas y empezar a adquirir la experiencia que les falta. Además, también son muy conscientes de que se valoran las “ganas de trabajar”, el “saber estar”, etc., en definitiva las actitudes.

Quienes están más cerca de realizar la transición al mercado de trabajo consideran que

debería mejorarse la presencia de las empresas en la universidad, de forma que una parte de la formación estuviera asociada al trabajo en las empresas. Resaltan que esto les permitiría a los universitarios tener experiencia laboral al acabar los estudios.

Son conscientes de las dificultades ante las que se van a encontrar (falta de experiencia, crisis) y consideran que lo importante es “no quedarse paralizado” y “hacer cosas”. Si no acceden a un trabajo, se forman, el caso es “no perder el tiempo”. De la misma forma, algunos de ellos creen que, al principio, tendrán que trabajar en lo que puedan si no es posible acceder a los trabajos correspondientes a su titulación.

cación, un salario elevado o unas condiciones laborales buenas no consideran que la experiencia laboral les vaya a ayudar a conseguirlo en el futuro, con riesgo, en algunos casos, de abandono del empleo (al menos en la época de expansión económica). En este sentido, las empresas señalan que deben trabajar la motivación de los jóvenes y su grado de implicación con los proyectos que vaya a desarrollar la empresa.

En definitiva, son los universitarios junto con los de ciclos (medio y superior) los que tienen una perspectiva de la participación en el mercado de trabajo como algo que no se acaba en un momento, sino que es un proceso que se desarrolla a lo largo del tiempo. Tienen una visión de su participación en el



Oficina del Servicio Público de Empleo del Gobierno del Principado de Asturias

En el caso de la formación profesional, tanto los profesores como los estudiantes (especialmente en el caso de los ciclos formativos de grado superior) señalan la relevancia del módulo de Formación en el Centro de Trabajo (FCT), que sirve para preparar a los jóvenes para la vida laboral. También los centros educativos son conscientes de la importancia de una buena actitud en el módulo de FCT y, por ello, algunos organizan reuniones con las empresas para que éstas trasladen a los estudiantes qué esperan de ellos.

Algunos jóvenes llegan a las empresas desencantados con el mercado de trabajo, porque esperaban el “empleo perfecto” en su primera aproximación al mercado laboral. Si no tienen un empleo adecuado a su cualifi-

mercado de trabajo como el desarrollo paulatino de una carrera laboral, en especial los primeros años. Son conscientes de la importancia de las actitudes en el proceso de integración laboral y de la acumulación de la experiencia (entendiéndola como aquello que no se enseña en el sistema educativo sino en el seno de la empresa desempeñando un puesto de trabajo).

2.3. El papel de los Servicios Públicos de Empleo

Los jóvenes no parecen tener una conciencia clara de los servicios públicos de empleo como mecanismos de intermediación laboral, pues los perciben muy ligados al cobro de prestaciones y útil sólo para colectivos con graves problemas de integración laboral.

En este sentido, una aproximación de los servicios públicos de empleo a los jóvenes que están todavía en la fase inicial de su integración laboral (incluyendo los que están estudiando) y la comprensión de estos servicios como intermediación laboral (y no tanto como meras oficinas de cobro de prestaciones) proporcionaría a los jóvenes una vía adicional para expandir y facilitar su búsqueda de empleo desde el mismo inicio de su integración laboral. Esto sería tanto más importante en las zonas donde es menos probable que lleguen los servicios privados de intermediación laboral, como las áreas rurales.

Conclusiones

La situación en el mercado de trabajo de los jóvenes (definidos éstos como la población entre 16 y 30 años) ha evolucionado peor en la recesión actual en comparación con los mayores de 30 años, tanto en Asturias como en el conjunto de España. Aunque es sabido que los jóvenes se ven más afectados en las crisis por la caída de la contratación, a este fenómeno habitual se le une la gran intensidad de este proceso en la actual recesión y la gran extensión del ajuste de empleo en los contratos temporales (lo cual afecta mucho más a los jóvenes). Se aprecia entre los jóvenes asturianos (en comparación con los jóvenes de toda España) una importancia algo menor de la ocupación y del paro y algo mayor de la inactividad.

La situación de inactividad tiene más importancia en los jóvenes asturianos el estar estudiando frente a otros tipos de inactividad. No obstante, el colectivo de jóvenes a veces llamado “ni-ni” (ni estudia ni trabaja) ha evolucionado de forma distinta durante la recesión en Asturias en comparación con el conjunto de España. Nuestros cálculos muestran que en 2005 y 2006 el porcentaje de jóvenes “ni-ni” es muy semejante para Asturias (3% y 3,2% de los jóvenes, respectivamente) y para España (3,3% y 3,1%), pero a partir de 2007 se produce una bajada en Asturias hasta el 2,1% en 2010, mientras que en el conjunto de España sólo queda ligeramente por debajo del 3%. Esta diferencia está relacionada con la mayor importancia relativa que entre los jóvenes asturianos inactivos tiene durante la crisis

el estar estudiando o cursando formación no reglada (con la excepción de 2010, año en el que el filtrado de la razón de realizar cuidados o atender responsabilidades familiares se ha vuelto más importante entre los jóvenes inactivos asturianos).

El estudio cualitativo de las actitudes ante el mercado de trabajo de los jóvenes asturianos que todavía están en el sistema educativo ha permitido obtener resultados de interés.

En primer lugar, se puede destacar que todos los jóvenes, en todos los niveles educativos, son conscientes de que los estudios ayudan a tener un mejor trabajo, pero sobre todo mejores sueldos (que es la variable que casi exclusivamente utilizan para valorar los empleos futuros los estudiantes de ESO y bachiller).

En segundo lugar, las expectativas sobre los empleos accesibles y su calidad parecen estar distorsionadas en función del grado de lejanía del mercado de trabajo. No obstante, esa “distorsión” se va corrigiendo conforme están más próximos a la entrada en el mercado de trabajo, como en el caso de los universitarios o los que siguen ciclos formativos de grado medio y superior.

Finalmente, las empresas, los orientadores laborales, los educadores y los jóvenes próximos a incorporarse al mercado de trabajo entienden que las actitudes son cruciales para una buena integración en el mercado de trabajo. En este sentido, cabe destacar la importancia del módulo de Formación en el Centro de Trabajo en los ciclos, que proporciona experiencia directa sobre la importancia de esas actitudes. Los universitarios resaltan la importancia de algún tipo de experiencia profesional directa (aunque sea limitada) dentro del ámbito de la enseñanza universitaria.



Para un diagnóstico sobre la formación y el empleo de los jóvenes.

Luis Garrido Medina

Catedrático de Sociología de la UNED y
director del CESC

“Para un diagnóstico sobre la formación y el empleo de los jóvenes” es un documento de trabajo preparado por el Catedrático de Sociología de la UNED y director del CESC, Luis Garrido Medina, para el Círculo Cívico de Opinión.

*Publicado en Cuadernos 2.
Editado en febrero de 2012.*

Formación y empleo

Formación y empleo

Resumen

En este estudio se plantea que la integración laboral de los jóvenes viene teniendo problemas equivalentes durante las tres últimas décadas. Lo que se puede comprobar observando la gran semejanza, en el efecto en el empleo de los varones españoles, de las recesiones económicas (1976-85, 1991-94, 2007-...).

Los retrasos en la consolidación laboral afectan gravemente a la reproducción laboral y familiar y constituyen un problema social de gran envergadura, incluso en las épocas de bonanza. La relación entre los costes laborales y la estructura ocupacio-

nal conlleva la creciente cronificación de la desocupación de los menos cualificados. A medida que se amplía el nivel educativo general, se eleva la formación de los que ocupan ese último puesto, sin que su mayor cualificación les libre de estar tan mal como estaban quienes les precedieron con menos estudios. Tampoco una mayor formación ha evitado la constancia de las trayectorias de temporalidad. Esta constancia durante las dos últimas décadas, a pesar de las disparidades fases del ciclo económico, deja en evidencia graves deficiencias en la regulación de la contratación que plantean la necesidad de un cambio profundo en la línea del contrato único.

Todas estas cuestiones hacen ver que el problema —y su solución— está más cerca de las empresas que de la formación. El consenso general sobre la expansión de la educación reglada en sus niveles más altos, nace de unos intereses muy diversos, pero que no están encaminados a mejorar ni su calidad, ni su selección, ni su excelencia. Hay información empírica para afirmar que la formación no es hoy la limitación fundamental del progreso empresarial y que, si siempre se plantea actuar sobre el sistema educativo, es porque es más fácil que hacerlo sobre el productivo, no porque sea más eficiente.

1. Los precedentes de la situación actual

Aunque la preocupante situación económica actual de España se presenta con tintes dramáticos no sólo por las dificultades económicas propias, sino también por sus componentes financieros internacionales, que aumentan la incertidumbre, los resultados sobre el mercado de trabajo tienen gran semejanza con los de las dos grandes crisis anteriores (1976-85 y 1991-94).

En el cuarto de siglo transcurrido desde la cima de la recesión de 1976-85 han ocurrido un sinfín de transformaciones sociales en España. Respecto al mercado de trabajo hay dos que destacan: el cambio radical de la configuración y la intensidad de la participación de la mujer en el trabajo extradoméstico, y la conversión —de una intensidad y concentración temporal desconocidas— del país en un destino preferente de inmigración, tras siglos de ser un país de emigración.

La importancia cuantitativa y sustantiva de estos dos procesos plantea una dificultad básica para captar con rigor la significación y la importancia de las variaciones que se han dado en el sistema productivo de España.

Por ello, además de describir los grandes trazos de esa evolución, se hace necesario acotar un colectivo que permita comparar los diferentes momentos más significativos de su trayectoria, procurando que sea suficientemente representativo y que no esté directamente implicado en esos dos procesos. Como se verá más adelante, en este análisis se centrará la atención en el colectivo de

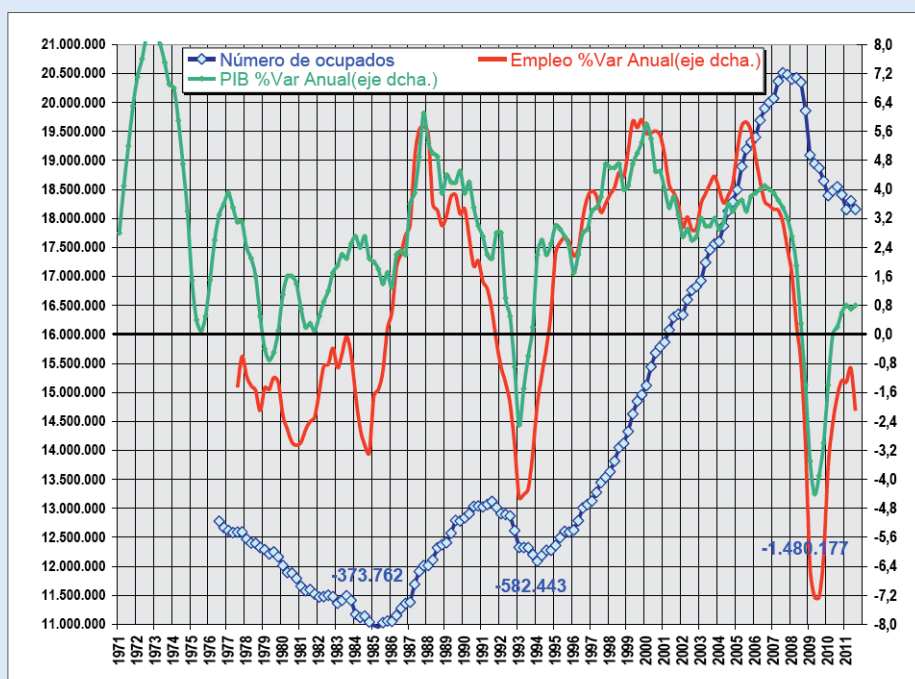
los varones españoles nacidos en España. Parece claro que su situación laboral (y, por supuesto, también la vital) no se encuentra aislada de lo que sucede con las mujeres y con los inmigrantes en el mercado de trabajo, pero en los términos generales de participación en el sistema productivo constituye un ámbito analítico específico cuyas eventuales regularidades resultan altamente significativas.

Pero antes de delimitar esas regularidades, es pertinente hacer alguna referencia a tres cuestiones claves del empleo que no suelen ser suficientemente destacadas: el número de personas ocupadas, el de afiliados cotizando a la Seguridad Social y la relación entre sus evoluciones.

Y con respecto a la situación laboral de los jóvenes, es pertinente añadir que el paro de los que buscan su primer empleo se encuentra en uno de los niveles más bajos de nuestra historia reciente, por mucho que las dificultades actuales lo hagan crecer, si bien a un ritmo inferior al que se dio en las recesiones anteriores.

Evolución del empleo en número de Ocupados y variación anual del empleo y del PIB a precios constantes.

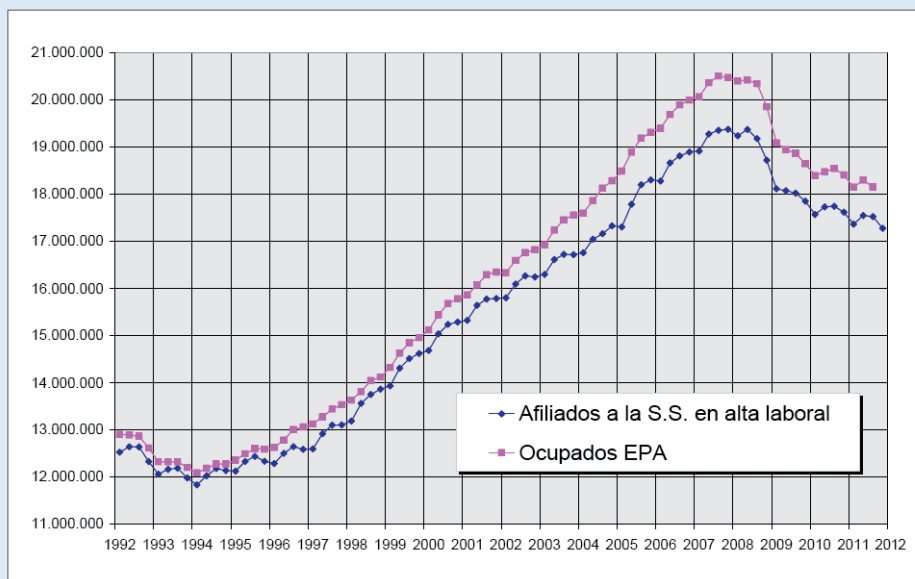
Gráfico 1



Fuente: EPA y Banco de España

Afiliados en Alta laboral a la Seguridad Social y Ocupados EPA.

Gráfico 2



En el Gráfico nº 1 se expone la evolución (absoluta y relativa) del número de ocupados y del PIB. A pesar de la drástica recesión y de los tres años cumplidos con la mayor caída de ocupación de nuestra historia reciente, en el tercer trimestre de 2011 trabajan en España 18,2 millones de ocupados, que son 7,3 millones más que en el mismo trimestre de 1985 y 6,1 millones más que en el primer trimestre de 1994. Es evidente que esos años resultan lejanos para la memoria política y mediática, pero la mayoría de los españoles que hoy están en edades laborales sufrieron aquellas carencias en una medida más acuciante que las actuales.

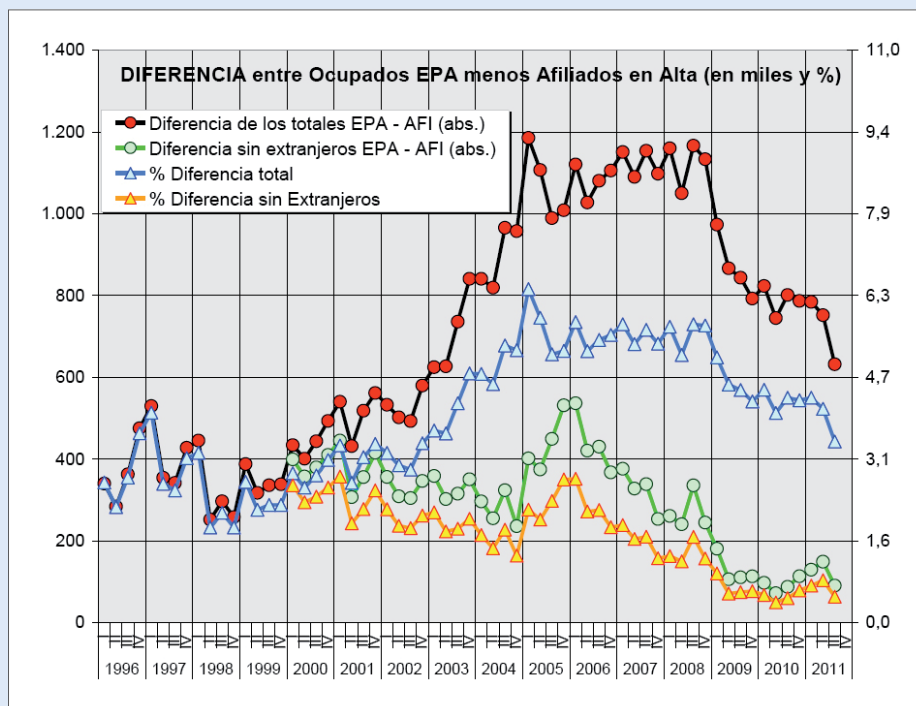
Otro elemento clave es el aumento de 7,5 millones de afiliaciones en alta que cotizan a la Seguridad Social entre el primer trimestre de 1994 y el cuarto de 2007. A pesar de ese aumento, el Gráfico nº 2 no parece resultar muy alentador, ya que pone de relieve la creciente diferencia entre los cotizantes a la Seguridad Social en alta laboral y los ocupados EPA.

Indicio de la evolución de la economía sumergida por nacionalidad.

Como se puede deducir de la lectura del Gráfico nº 3, el crecimiento de esa diferencia se debe exclusivamente a los trabajadores extranjeros, ya que, cuando se analiza únicamente a los españoles, su diferencia (indicio de la evolución de la economía sumergida) es decreciente durante casi todo el periodo, con la excepción del año 2005 (debida, en gran parte, al cambio metodológico de la EPA) y repunta ligeramente desde el tercer trimestre de 2010 para volver a caer un año después.

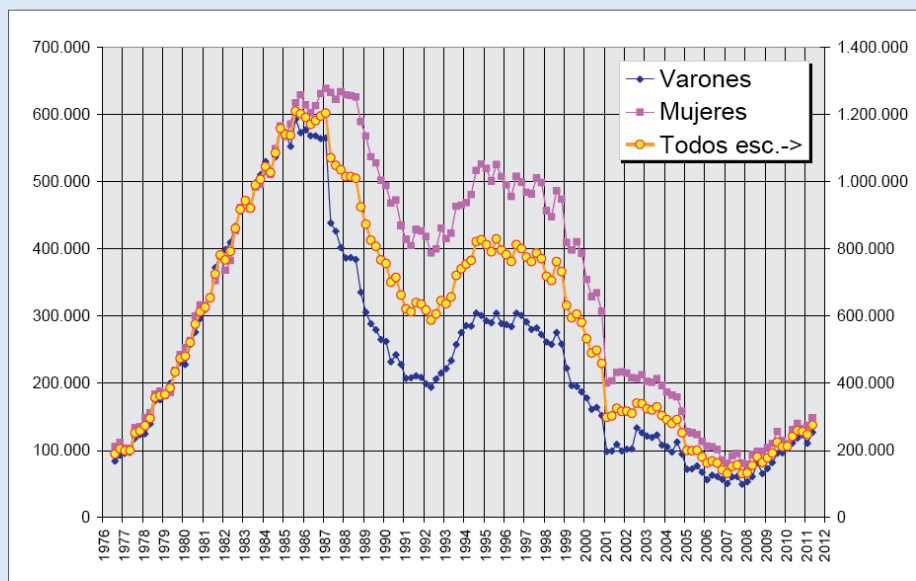
Quizá lo que resulta más contrario a la percepción popular de los efectos de la crisis es el hecho de que mientras los ocupados han disminuido en 2,2 millones desde el tercer trimestre de 2007 (fecha del comienzo de la crisis de empleo), las afiliaciones en alta sólo han descendido en 1,8 millones, con lo que se puede afirmar que la “economía sumergida” desde la perspectiva laboral, ha disminuido en cerca de 400.000 ocupados, de los cuales la mitad serían extranjeros y la otra mitad españoles¹.

El tercer asunto significativo es el reducido número de parados sin experiencia laboral (paro de primer empleo) que hay actualmente. Parece claro que una de las causas de esta ausencia relativa consiste en que la prolongada bonanza anterior proporcionó algún primer trabajo a la mayoría, con lo que muchas de esas experiencias pertenecen a esos buenos tiempos. Pero esta causalidad no debe ocultar el ritmo mucho más pausado de su crecimiento absoluto respecto a las crisis anteriores, y la “recuperación” de la igualdad intersexual², que aún sería mayor si se le restase al colectivo femenino la nueva incorporación de mujeres mayores de 35 años que responden a la pauta “del trabajador añadido”, que es estructuralmente diferente al efecto de bloqueo de la incorporación de los más jóvenes, propio de las crisis de empleo en España.



Fuente: EPA, y Seguridad Social 1996-2011

Cantidad de Parados de primer empleo por sexo. Españoles nacidos en España.



Fuente: EPA, 1976-2011

¹ Entre estos últimos, habrá también una cierta proporción de inmigrantes que han obtenido la nacionalidad española. El logro de la nacionalidad de un país de la UE disminuye decisivamente los costes de salir de España, tanto para ir a otro país de la UE como para retornar al país de origen, ya que se puede volver a España en cuanto mejore la situación general o las condiciones laborales concretas de esas personas.

² En esta diferencia, y en la evolución general del paro de primer empleo (y del paro en general) se aprecia una influencia muy notable de los cambios metodológicos: los de la EPA de 1987 y 2005-06, y el de la definición del paro, impulsada por la OIT a partir del año 2001.

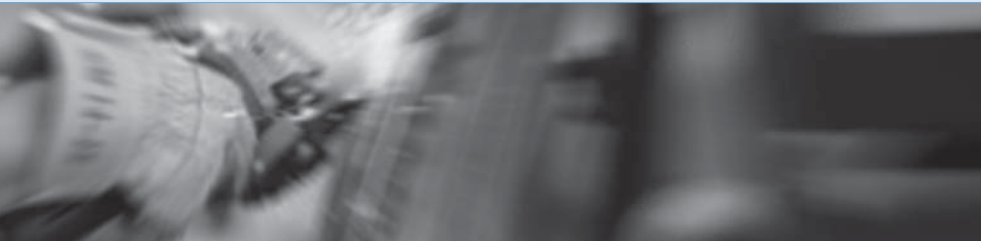
1.1. La semejanza del efecto de las crisis en el empleo de los varones españoles

Una vez expuesta la evolución general de la ocupación en términos de cantidades, se pasa a exponer —también en cantidades— la situación de los varones españoles nacidos en España, durante el último medio siglo.

Máximos y Mínimos de los ciclos de empleo de los varones españoles nacidos en España.

1964-2011

Cuadro 1



Máximos y Mínimos

Año de Referencia	Años Completos	Situación	Ocupados
1964	IV/1964	Inicio EPA	8.648.700
1974	2ª semana/1974	Cresta	9.292.000
1976	III/1976 - II/1977	Cresta	9.056.813
1985	I/1985 - IV/1985	Valle	7.809.424
1991	III/1990 - II/1991	Cresta	8.885.112
1994	IV/1993 - III/1994	Valle	7.918.770
2007	I/2007 - IV/2007	Cresta	10.110.217
2011	II/2010 - I/2011	Valle	8.629.561

Fuente: INE (EPA: medias de cada año excepto en 1964 y 1974)

Para observar la evolución del trabajo de los varones de una forma sintética, en el Cuadro 1 se fechan los máximos y mínimos de ocupación masculina, con el fin de delimitar las diferentes fases de cada ciclo de empleo. Para conseguir una mayor precisión se utilizarán años completos,³ evitando así el efecto de la estacionalidad.

En cada uno de los sucesivos ciclos económicos no se consigue mantener el número

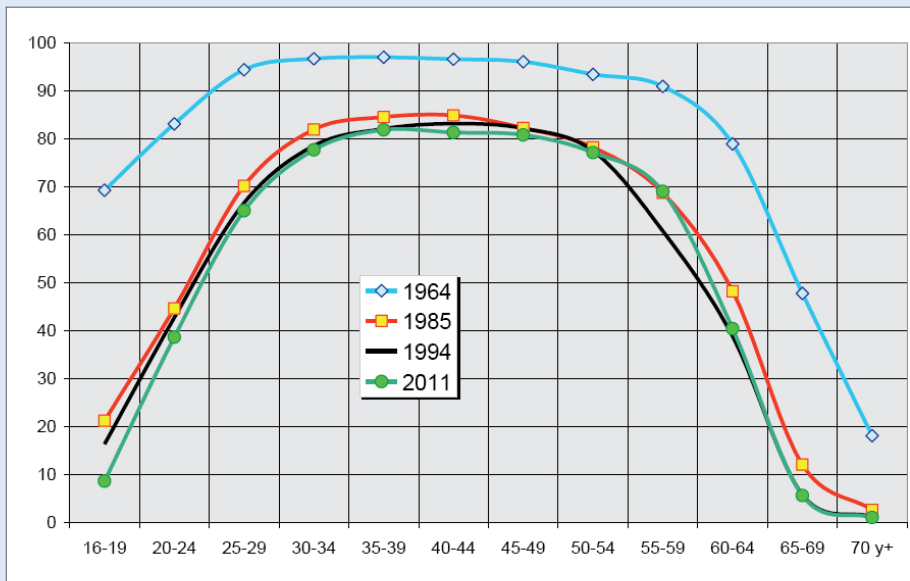
de ocupados varones, de tal modo que, una vez tras otra, se vuelve a cantidades relativamente semejantes a las anteriores a pesar de las apreciables variaciones de tamaño de la población de varones en edades potencialmente activas durante ese largo periodo. Estas oscilaciones ponen en evidencia que las instituciones que regulan el sistema productivo español y, entre ellas muy especialmente las encargadas de controlar el mercado de trabajo, padecen claras ineficiencias que tienen como consecuencia ese comportamiento convulsivo, con abruptas caídas de la ocupación y consecuentes aumentos del paro experto, junto con el eventual bloqueo de la incorporación al primer empleo de los jóvenes.

Estas convulsiones del empleo no afectan por igual a las diferentes fases biográficas de la población en edad de trabajar ni a sus distintos niveles de cualificación. Y son estas diferencias uno de los elementos clave que definen la forma en la que las sociedades articulan esas componentes de equidad y justicia que caracterizan a sus mercados de trabajo. Para poner en acción esas componentes, las sociedades avanzadas cuentan con una legislación que configura las reglas del juego de las relaciones laborales, con un fuerte factor colectivo protagonizado por las organizaciones de interés.

Para captar las variaciones de las estructuras de edad del empleo en las últimas cinco décadas, en el Gráfico nº 5 se presentan las tasas de empleo separadas en dos conjuntos. En primer lugar se incluyen únicamente los “valles” de cada ciclo para resaltar las dos fases de lo que se podría denominar “el cambio de modelo biográfico” de la participación masculina en la producción.

³ Excepto antes del III/1976, ya que para años anteriores sólo se dispone de los datos impresos, y la EPA no se llevaba a cabo todos los trimestres. Por ello, se tendrá en cuenta que el máximo de ocupación masculina de ese ciclo se detectó en la EPA del segundo semestre de 1974, pero para los cálculos que necesiten una utilización más completa de otras variables se usará el año III/1976-II/1977, que es el primero en el que están disponibles los microdatos y a partir del que se realizaron encuestas en cada uno de los trimestres de cada año.

**Tasas de empleo de los varones españoles nacidos en España,
por grupos de edad en los “valles” de los tres ciclos completos (1964-2011).**



Fuente: INE (EPA: medias de cada año)

La situación en 1964 es muy específica: ingreso temprano con un 70 por 100 de ocupación en el grupo más joven (que entonces abarcaba de los 15 a los 19 años de edad); empleo por encima del 90 por 100 para todo el margen vital que va de los 25 a los 57 años de edad, con tasas de pleno empleo entre los 30 y los 48 años; y retirada tardía de la ocupación en función del tipo de trabajo y del margen que permitía la salud. Se trataba de un modelo en el que no “cabía” la desocupación ni social ni económicamente, de modo que los varones que no encontraban empleo se veían obligados a emigrar.

El ciclo de más de dos décadas que termina en 1985 asiste a una completa transformación de la sociedad, de la economía y de la política del país, y eso se refleja en el nuevo modelo de participación efectiva de los varones en el sistema productivo. A partir de la entrada en la Unión Europea (UE), se comprueba que los tres valles, correspondientes a los peores momentos de las tres recesiones posteriores (1976-85, 1991-94 y 2007-11), tienen estructuras muy semejantes. Entre los jóvenes la situación de 2011 es ligeramente peor que las dos anteriores, siendo más semejante en las edades adultas y maduras. Y mejor en un grupo de edad clave en el proceso de jubilación; el de 55-59 años.

Ese nuevo modelo de participación de los varones en el sistema productivo cobra forma

hacia mediados de los años ochenta. En él es decisiva la expulsión, progresivamente cronificada, de los más descualificados a lo largo de todas las edades de la vida laboral, que provoca una caída de cerca de 15 puntos en la tasa de empleo de las edades centrales; Por otra parte, los cambios en los extremos de la biografía responden a dos procesos de modernización.

Entre los jóvenes se produce un radical incremento de la dedicación a los estudios impulsado por las familias, la sociedad y el Estado, y propiciado en toda la década 1976-1985 por el bloqueo de la entrada al mercado de trabajo. Esta confluencia causal dio lugar a un “vuelco educativo” protagonizado por las mujeres y seguido con menor intensidad por los varones jóvenes. En todo caso, el empleo de los jóvenes cae radicalmente en todo el margen de edades que va de los 16 a los 29 años.

Entre los mayores, es decisiva la expansión y consolidación del sistema de pensiones de jubilación, que hace económicamente posible retirarse del empleo por razones de edad y/o dejarlo por unas “incapacidades” motivadas por una combinación de problemas de salud y obsolescencia de las cualificaciones. Así, mientras entre los mayores el paro parecía menor, ya que tanto los jubilados como los que padecían “incapacidad permanente” salían de la población activa, (por lo que no contaban en el numerador), entre los jóvenes se abultaba el paro, toda vez que los estudiantes no contaban en el denominador. Por ello, aquí se están empleando las tasas de empleo, que no son sensibles a esas interpretaciones.

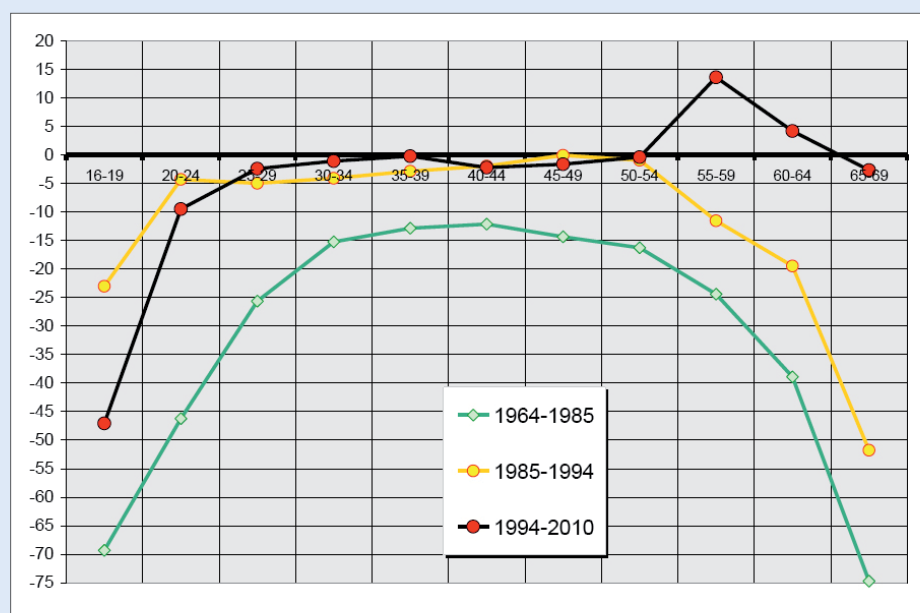
Para poder comparar de una manera más gráfica los niveles de ocupación en las fases equivalentes del último medio siglo, en el Gráfico nº 6 se exponen las variaciones porcentuales de las tasas de empleo entre los cuatro valles⁴ de los tres ciclos analizados. En ese gráfico se puede observar que la pérdida de tasa de empleo es proporcionalmente algo mayor entre los de más edad (65-69) respecto a los de menos (15-19 en 1964, y 16-19 en 1985). La separación de la curva que define el primer ciclo respecto a las otras dos vuelve a poner de relieve el cambio de modelo.

⁴ 1964 no es propiamente el momento de menor ocupación del ciclo. Es el año más cercano a ese valle del que se dispone de datos, ya que es el primer año en el que se elabora la EPA

En los dos ciclos siguientes la evolución es bien diferente. Por una parte, se puede hablar de consolidación del modelo en casi todo el margen que va de los 20 años hasta los 54. De hecho, los cambios de las tasas, en una fase tan amplia de la biografía, varían en muy escasa proporción entre 1985 y 1994, y menos aún entre 1994 y 2011. En cambio, en los extremos de la vida laboral lo sucedido es diferente.

Gráfico 6

Variación proporcional de la tasa de empleo entre valles de los últimos tres ciclos de empleo en España.



Entre los más jóvenes (16-19 años), sigue bajando la tasa de empleo hasta convertir estas edades en un tiempo vital de dedicación al estudio, en el que los que dejan de estudiar se exponen a altas tasas de desocupación, excepto en los mejores años de las fases expansivas del ciclo.

Entre los de más edad, lo sucedido en cada uno de los ciclos es diferente. Con el paso del ciclo 1985-94 se sigue perdiendo empleo de forma apreciable desde los 50 años y, en todo caso, en mayores proporciones que en las edades jóvenes, que se pueden

considerar simétricas. En los 65-69 años se cumple ya en 1994 el equivalente a lo que pasa con los 16-19 años; salvo para los más formados, son edades en las que la práctica totalidad de los varones se ha retirado del empleo.

Es en el último ciclo (1994-2011) cuando se produce la diferencia más significativa. Mientras que los jóvenes (16-24 años) continúan perdiendo proporciones apreciables de sus tasas de empleo, dos grupos tan importantes para el equilibrio de las cuentas de la Seguridad Social, como son el de 55-59 y el de 60-64, ganan tasa de empleo.

Pero, con ser importantes las consecuencias económicas, más decisivo es aún que se rompa una trayectoria en la que los saldos de cada ciclo, e incluso de cada fase de cada uno de ellos, siempre arrojaban “adelantos” en las edades de salida del empleo. Esto se puede interpretar como un cumplimiento de la búsqueda de equilibrio entre las diferentes generaciones presentes en el mercado de trabajo. Si la expansión de la temporalidad tuvo como objetivo implícito, pero socialmente básico, proteger la ocupación de los mayores del desequilibrio existente (en términos de niveles de formación entre las cohortes que entraban y las que salían del empleo), se podría afirmar que el mantenimiento del empleo en los saldos de los trabajadores mayores en el último ciclo es indicativo de que finalmente ese objetivo está cumplido, y que ha llegado el momento de dar un sustantivo golpe de timón en las políticas de contratación y sus sistemas para proteger la estabilidad de los trabajadores en los empleos.

2. Los retrasos en la consolidación laboral afectan gravemente a la reproducción laboral y familiar

La situación de las personas en el mercado de trabajo cobra un sentido muy diverso en función de su momento biográfico. En las sociedades serviciales avanzadas prevalece un acuerdo sobre la inactividad laboral en los dos extremos de la vida. Este acuerdo ha ido estrechando la parte de la vida dedicada al trabajo mediante regulaciones tanto en la prohibición de trabajar a los más jóvenes y la promoción de la continuación de los estudios más allá de la fase obligatoria, como en el establecimiento de una jubilación para los mayores financiada muy mayoritariamente por fondos públicos.

Aunque en las últimas décadas esos límites etáneos se han mantenido relativamente fijos —al menos en términos formales—, la realidad concreta de la participación laboral de los jóvenes y de los mayores ha venido disminuyendo como consecuencia de la progresiva implicación de los poderes públicos en la financiación; de la prolongación de los estudios entre los primeros, y de las pensiones, principalmente de jubilación, de los segundos.

La influencia de la prolongada crisis actual —que en España, como en las dos recesiones anteriores, lo es de empleo más que de otras magnitudes económicas— ha tenido efectos dispares, tanto respecto a las delimitaciones formales como en los comportamientos concretos de los diferentes colectivos de edad y sexo.

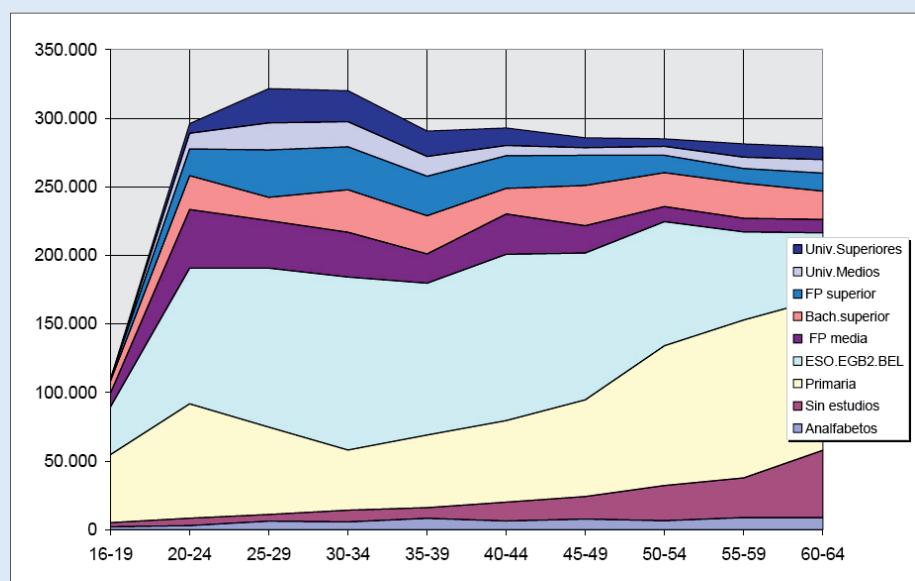
En estas condiciones se hace patente la insuficiencia explicativa, e incluso, la confusión que producen algunos de los conceptos que dan fundamento a las medidas usadas para caracterizar la situación laboral de esos colectivos. Especialmente el de la tasa de paro, ya que es la proporción de los que buscan trabajo sin encontrarlo respecto a la población activa que es, a su vez, la suma de los ocupados y los parados. Si la mayor parte de un cierto grupo de edad no trabaja ni busca trabajo porque se dedica en exclusiva a estudiar, como sucede con el grupo de los españoles nacidos en España de 16 a 24 años de edad, la dramática —y harto frecuente— expresión “la mitad de los jóvenes están en paro” desvirtúa gravemente la situación porque, si no se acota que esa proporción no lo es del total de jóvenes sino de los que pertenecen a la “población activa”, habría que decir “menos de una quinta parte de los jóvenes están en paro”.

Bajo un supuesto (derivado del cambio de modelo laboral de los varones al que se ha hecho mención más arriba) de que los varones tienen tres posiciones biográficas estándar sucesivas: estudiar, trabajar y jubilarse, se exponen las cantidades —por niveles de estudios, y en las diferentes edades— de quienes ni cursan estudios reglados, ni trabajan, ni están jubilados. En lenguaje convencional: los parados junto con el res-

to de inactivos, y en la formulación que ha hecho fortuna, los „ninis (ni estudian ni trabajan) a los que para hacer homogénea la comparación a lo largo de todo el margen de edades activas se ha añadido un tercer “ni” “NiNiNi” (ni se han jubilado). A partir de aquí les denominamos No ocupados bajo el supuesto de que los que cursan estudios reglados están “ocupados en sus estudios” y que los jubilados están “ocupados en su jubilación”, ya que no son laboralmente activos.

Restringiendo el ejercicio a los varones españoles, se observa una importancia total de esta situación relativamente semejante en todo el margen desde los 20 años de edad hasta los 64. Se incluyen en el Gráfico nº 7 las cantidades porque desde una perspectiva colectiva, es relevante considerar cuales son los grupos quinquenales de edad que tienen un mayor número de “No ocupados” (NiNiNis). El dato que más dista de la media es el de los más jóvenes (de 16 a 19 años), pero no es por estar peor, sino por ser el que menos cantidad de No ocupados tiene. Y los que destacan por encima de todos los demás no son los más jóvenes (de 16 a 24 años) sino los jóvenes adultos (25-29) y los adultos jóvenes (30-34).

Cantidad de varones españoles No Ocupados (NiNiNis) que no cursan estudios reglados, ni trabajan ni están jubilados por niveles de estudios.



Fuente: EPA II trimestre de 2011

También se aprecia que los colectivos de No ocupados con mayores contingentes de varones con formación laboral (de FP1 en adelante) son claramente los que van de los 20 a los 39 años, que es la fase de la vida clave para la reproducción biológica. Esto plantea un triple problema: en primer lugar, el citado de la reproducción; en segundo lugar, la dilapidación de unos recursos de cualificación que sería necesario poner en producción; y, en tercer lugar, el desincentivo que representa haber retrasado la incorporación al mercado de trabajo para permanecer —en la fase fundamental de la vida de acumulación de experiencia laboral— en una situación de no ocupación.

Desde los tres criterios es más perjudicial social y vitalmente la situación de no ocupación de los de 25 a 39 años que la de los más jóvenes, para los que una parte de sus dificultades tienen un carácter más transitorio asociado al proceso de inserción laboral.

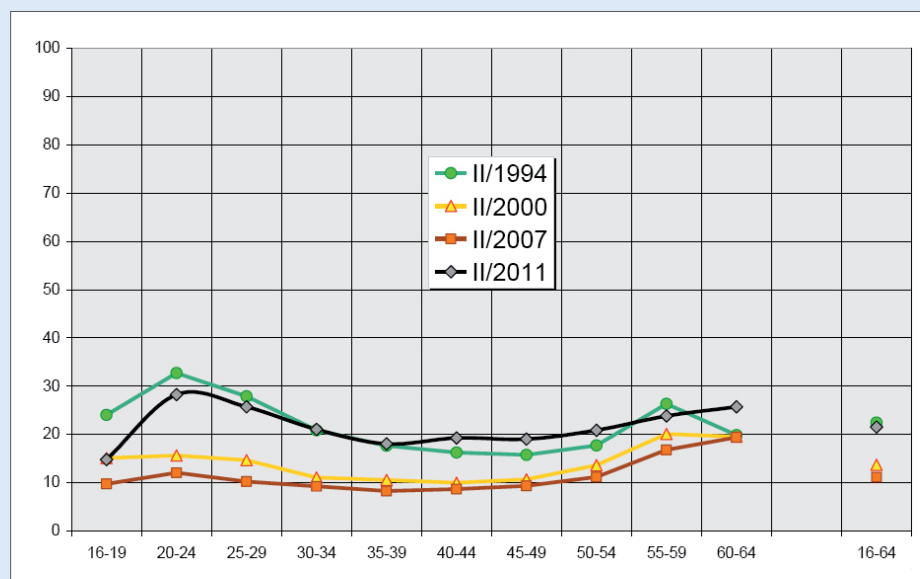
Se han expuesto aquí las cantidades porque, para poder captar la importancia de un problema desde el punto de vista general —y

por tanto para la elaboración de políticas que lo resuelvan—, es fundamental conocer su extensión. Pero desde el punto de vista de cada colectivo específico, lo que define el nivel de su carácter problemático es la proporción en la que lo sufre ese colectivo. Para los problemas crónicos, esa proporción delimita un subgrupo de afectados, y para las posiciones transitorias una duración relativa. La forma en la que se combinan estas dos opciones es diferente en función de las fases de la vida, pero como se aprecia en las cantidades por niveles de estudios, el riesgo de cronificación es mucho mayor cuanto menor sea la cualificación. Esta cuestión se analiza más adelante.

Si las situaciones sociales estándar de los varones son el estudio, el trabajo y la jubilación, los No ocupados padecen una forma de “situación social de privación”. Para poner comparar la dimensión de privación actual con la padecida en fases anteriores del ciclo 1994-2011 en las diferentes edades, se calcula la proporción de No ocupados para cada grupo de edad, y se presenta el Gráfico nº 8. La actual, tanto desde una perspectiva global como desde la de los jóvenes y los jóvenes-adultos, es menos mala que la de la cima de la crisis anterior en el segundo trimestre de 1994. Entre los mayores, destacan los de 55 a 59 años de edad que están ligeramente mejor que en 1994.

Proporciones de varones españoles No Ocupados (NiNiNis) en distintas fases del ciclo.

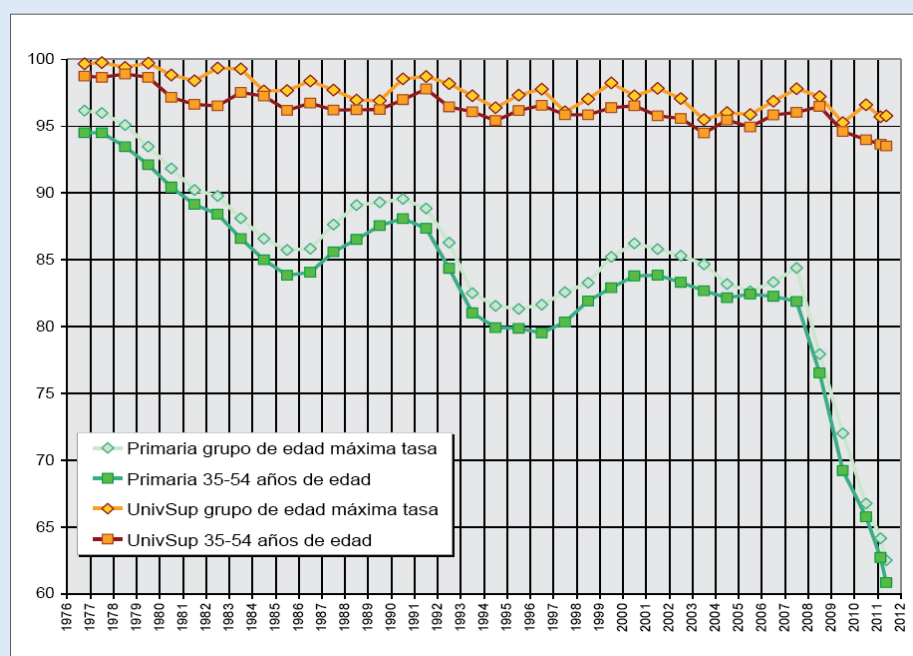
Gráfico 8



Fuente: Segundos trimestres EPA

Usando como referencia la cima de la expansión en 2007, los de 16 a 19 años son los que menos pierden, ya que, al no encontrar empleo, continúan sus estudios reglados en mayor proporción que sus inmediatos antecesores. En todo el margen de los 20 a los 50 años se ha más que duplicado el nivel de No ocupación de 2007. El grupo más afectado es el de 25-29 años con un aumento del 153 por ciento. Los de 20-24 años quedan cerca de los de 30-34 (135 y 128 por ciento respectivamente). Desde el punto de vista de la trayectoria vital, no cuesta enfatizar el 122 por ciento de pérdida en las edades de 40 a 44 años, que habitualmente han sido las edades cima de la participación laboral. No se pretende con esta comparación negar la relevancia de la desocupación de los más jóvenes, pero su participación laboral eficiente no depende tanto del mercado de trabajo como de la configuración institucional de las relaciones entre la formación y el trabajo. Mientras se continúe promoviendo la dedicación exclusiva, intensiva y extensiva a la formación durante una fase cada vez más prolongada de la juventud, pero también de los jóvenes adultos, no se conseguirá una incorporación racional y eficiente al trabajo. Como la acumulación de títulos posibilita el adelantar posiciones en la cola del paro, los ya no tan jóvenes se emplean con fruición en fabricar un currículum cada vez más imprescindible desde el punto de vista individual, pero de muy dudoso rendimiento colectivo.

Tasa de empleo de los varones de 35 a 54 años de edad españoles nacidos en España en dos niveles educativos (Primaria y Universitarios de nivel superior).



Fuente: EPA 1976/III - 2011/II

2.1. La pérdida de empleo crónica de los descualificados

Si para los cualificados la incorporación laboral se retrasa y se dificulta, para los menos cualificados el trabajo remunerado se aleja de una forma muy semejante en todas las edades.

Para ilustrarlo se presenta el Gráfico nº 9, en el que resulta especialmente significativa la evolución de la tasa de empleo de los varones españoles en las edades que constituyen la cima de su trayectoria laboral durante las tres últimas crisis de empleo. El que los universitarios alcancen en todo el periodo tasas de pleno empleo muestra que no ha habido para los más cualificados ninguna “generación perdida” como gusta de afirmarse como predicción inquietante de algo que no se ha producido en ninguna de las crisis anteriores.

Una cuestión que lleva a confusión es el hecho de que los universitarios presentan tasas de paro en edades más tardías que las equivalentes de otros niveles de estudios. Pero ello es debido a que muchos prolongan sus estudios más allá de sus edades canónicas. Es infrecuente acabar las carreras en el número de cursos prescrito en los planes de estudios.

Los que sí ven deteriorarse de forma creciente su posición laboral son los menos cualificados. No se pierde “una generación”, lo que se pierde es la posibilidad de trabajar para una parte creciente de los descualificados (delimitados aquí en función de sus niveles de estudios reglados). Aunque para una

gran parte de los empleos es más importante la cualificación específica obtenida en el puesto, cuando esta cualificación queda obsoleta por razones tecnológicas, organizativas, sectoriales o de mercado, la carencia de formación básica comporta una rigidez frecuentemente insuperable. Es entonces cuando la descualificación muestra su más grave peligro para los mayores, ya que una vez perdida la productividad específica propia de una larga trayectoria, no se dispone de flexibilidad suficiente para lograr ponerse en una situación de mercado eficiente. De esta evidencia se suele deducir que el problema reside en la persona y que para solucionarlo es necesario recualificarla, pero los hechos demuestran que esa recualificación muy a menudo es inviable, ya que, en la competencia con otros candidatos jóvenes para recolocarse, se presentan unos hándicaps para el trabajador mayor que hacen que esa nueva formación sea frecuentemente insuficiente, como se describe a continuación.

Es muy probable que la capacidad de esos nuevos “aprendices” adultos para aumentar significativamente su productividad esté severamente acotada. Y tanto más cuanto más limitada haya sido su formación inicial. Y en cuanto a su situación de mercado, parece improbable que, junto con su nueva cualifi-

cación, consigan una adaptación a las nuevas tecnologías tan ágil y eficiente como la de los jóvenes recién salidos de la formación profesional o de la universidad, con los que tienen que competir. Y, además, en términos de salarios tendrán muchas más dificultades que sus competidores jóvenes para poder aceptar los limitados sueldos de entrada que éstos padecen.

De esta evidente insuficiencia debería deducirse que el problema no es resoluble en términos exclusivos de formación. Por ello sería necesario ajustar los costes laborales para contratar a estos trabajadores a su productividad real. Como los salarios percibidos en estos puestos no permiten disminuciones significativas, se hace indispensable reducir sustantivamente la carga fiscal, sin eliminarla nunca por completo, por razones diversas (desde el control administrativo hasta la conciencia de participación en el esfuerzo colectivo). Hay espacio para hacerlo, sobre todo en las cotizaciones y más limitadamente en el IRPF de esos empleos para posibilitar la creación de puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por esas personas. La eventual solución debería considerar los dos componentes básicos de un empleo: las características del ocupante y las del puesto. En cualquier caso, las soluciones de este tipo tienen el inconveniente de excitar la imaginación transgresora de un país en el que la picaresca goza de un inmerecido prestigio.

La ventaja económica de este tipo de solución consiste en el saldo positivo entre la pérdida de una parte apreciable de la recaudación asociada a ese empleo frente al ahorro obtenido de eliminar el gasto en prestaciones que conlleva esa desocupación y las cargas familiares que las complementan y sustituyen. Aunque estas últimas no se suelen tener en cuenta, frecuentemente terminan siendo el soporte real de esos desocupados crónicos y pesan sobre sus familiares de forma a veces insoportable. Aparte de la dimensión

económica, esa cronificación comporta unos daños relacionales de envergadura para los allegados a los afectados que, en su mayoría, se encuentran entre los menos favorecidos de la sociedad.

Para mostrar que el componente institucional y de mercado de trabajo prima sobre el formativo se plantea el Cuadro 2 que expone la proporción en la que han dejado la ocupación los mayores (de 53 a 64 años de edad) en los peores momentos de las tres últimas crisis de empleo.

En el Cuadro 2 mediante la “variación desplazada” se compara la desocupación de cada nivel educativo en 1985 con la del inmediatamente superior en 2011. Dada la gran semejanza, se deduce que el aumento del nivel educativo ha desplazado las mismas situaciones desfavorables hacia los que tenían un escalón formativo inmediatamente mayor.

Cuadro 2

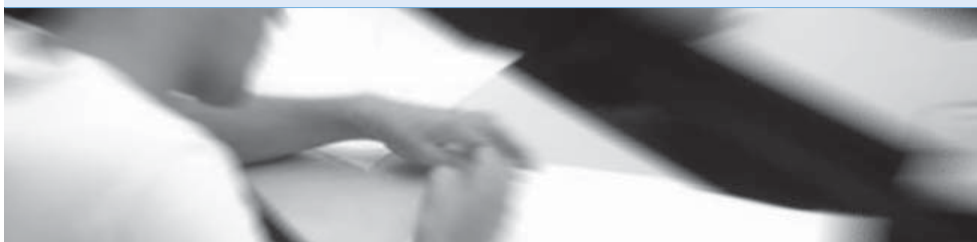
Desocupación, y distribución, por niveles de estudios de los varones españoles en los valles de los ciclos. EPA primeros trimestres de 1985, 1994 y 2011.



Desocupación y distribución.

Desocupación de los varones españoles de 53 a 64 años de edad				
	I/1985	I/1994	I/2011	Variación desplazada
Sin estudios	48,7	59,0	68,4	
Primaria	34,4	44,6	50,4	1,7
Secundaria Inicial	30,2	35,6	36,5	2,1
Secundaria Superior	24,3	32,8	33,0	2,8
Universitarios Medios	18,3	21,8	28,9	4,7
Universitarios Superiores	11,0	17,9	17,8	-0,5
	37,1	46,1	40,7	
Distribución por estudios de los varones españoles de 53 a 64 años de edad				
	I/1985	I/1994	I/2011	Variación desplazada
Sin estudios	29,3	29,0	8,0	
Primaria	58,9	53,4	32,4	3,2
Secundaria Inicial	3,5	6,1	26,3	-32,6
Secundaria Superior	3,7	5,4	17,0	13,5
Universitarios Medios	2,0	2,6	6,7	3,1
Universitarios Superiores	2,7	3,5	9,5	7,5
Total	2.372.366	2.383.765	2.785.375	

Desocupación, y distribución, por niveles de estudios de los varones españoles de 16 a 34 años que no cursan estudios reglados en los valles de los ciclos. EPA segundos trimestres de 1985, 1994 y 2011.



Desocupación y distribución.

"No Ocupación" de los varones españoles de 16 a 34 años de edad				
	II/1985	II/1994	II/2011	Variación desplazada
Sin estudios	56,1	60,1	71,0	
Primaria	30,9	37,4	53,2	-3,0
Secundaria Inicial	37,2	32,5	33,9	3,0
Secundaria Superior	27,8	27,6	23,8	-13,4
Universitarios Medios	22,3	23,6	21,6	-6,2
Universitarios Superiores	22,0	25,3	15,4	-6,9
de 16 a 34 años	32,8	32,7	32,1	
Distribución por estudios de los varones españoles que no cursan formación reglada				
	I/1985	I/1994	I/2011	Variación desplazada
Sin estudios	5,0	3,0	1,7	
Primaria	42,3	21,5	13,9	8,9
Secundaria Inicial	29,5	47,4	44,9	2,5
Secundaria Superior	15,3	18,9	21,7	-7,8
Universitarios Medios	3,4	3,3	7,0	-8,4
Universitarios Superiores	4,5	5,9	10,9	7,5
de 16 a 34 años	4.265.969	4.408.572	3.262.282	

Como la estructura por edad de las tasas de empleo de los varones españoles es muy semejante en 1985, 1994 y 2011, esa semejanza y el desplazamiento de la desocupación (que es el complemento especular de la tasa de empleo) por niveles de estudios, lleva a la suposición de que un incremento de nivel de estudios no resuelve el problema del desempleo, únicamente "reparte" institucionalmente la desocupación de forma ordenada por niveles de estudios haciendo que, respecto a la cualificación, sean las posiciones relativas y no las absolutas las que marcan la "situación de mercado" de cada nivel de estudios. Esta evidencia de la "devaluación ocupacional de los títulos educativos" es un asunto clave a la hora de plantear la política educativa del país. La propuesta implícita en la aplicación "castiza" del Espacio Europeo de Educación Superior ("Bolonia", como se refiere habitualmente) parece proponer una universidad escolar para todos, que iría en la línea más contraria a la necesidad de unos estudios universitarios exigentes, selectivos y de excelencia que mejorasen el rendimiento productivo del país.

En el Cuadro 3 se aprecia un asunto muy importante: el grupo más cuantioso en 1985 es el de Primaria, y en 2011 es el de secundaria inicial (ESO y FP de grado medio), que es entre los que se da la transposición de la situación de No ocupación tal como se ha definido anteriormente. No es fácil la interpretación de este proceso (como lo era en el caso de los mayores), ya que la prolongación y la extensión de los estudios hace compleja la comprensión del sentido de la evolución. Como en este cálculo se toman únicamente los que han terminado los estudios, se observa una reducida proporción de universitarios en el colectivo de los de 16 a 34 años de edad.

El asunto de la progresiva cronificación en la desocupación de los más descualificados (de cada momento histórico) plantea un problema de costes laborales de los empleos con tareas indispensables pero poco productivas, en los que se incluyen, además de la formación de los salarios, la fiscalidad

en su sentido más amplio con especial preponderancia de las cotizaciones a la Seguridad Social. Según Pissarides⁵, la diferencia clave entre el crecimiento del empleo en EEUU y su estancamiento en la UE se debe a la expansión en América de los puestos de atención al público (comercio y servicios directos), salud (sanidad y cuidados a las personas menores y mayores) y educación (sobre todo en las fases iniciales). Ese conjunto de sectores se podrían reunir bajo la categoría de "tratamiento de personas" por oposición al "tratamiento de la información" y al "tratamiento de materiales" como clasificación sectorial general. Tanto en términos de jornada como de costes laborales, y de flexibilidad de la contratación, los europeos, y los españoles en mayor grado, han dificultado en gran medida esta expansión que tiene determinaciones fundamentales en la evolución general de las necesidades

⁵ CHRIS PISSARIDES (2011) The future of work in Europe en <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/cp354.pdf> CentrePiece Autumn 2011

de regulación del comportamiento humano, y que no es exportable, ya que está vinculada directamente a la población. La amplia dedicación de los inmigrantes a estas tareas, y el mantenimiento de la inmigración a pesar de la crisis indican la operatividad de esas restricciones para limitar el empleo de los autóctonos en este tipo de puestos, impidiendo la expansión de estos servicios en nuestro país.

Parece claro que la configuración institucional en estos aspectos viene operando de forma insidiosa y produciendo un empeoramiento en cada nivel formativo. Esto da lugar a una forma de estabilidad en la expulsión del empleo por edad que sería necesario revertir, no sólo por el problema de los costes económicos, sino, antes y de forma más sustantiva, por los graves daños personales a los que conduce la desocupación sin ningún futuro laboral.

Para la reducción del coste laboral de estos empleos se podría diseñar una escala de cotizaciones con un componente progresivo que redujese el coste de los menos productivos. En la actualidad el que las cotizaciones estén topadas —y otros factores que asocian los mejores empleos, los mayores salarios y las empresas con mayor capacidad de negociación— hace que sean los empleos de menor nivel los que tienen una carga de cotización más alta. Habría que ajustar estos costes para que dejarasen de ser regresivos. Incluso sería recomendable que tuviesen algún componente de progresividad.

2.2. La constancia de las trayectorias de temporalidad: un problema irresuelto

Se puede resumir la evolución de la temporalidad durante la crisis, en términos de medias anuales, diciendo que entre 2006 (30,7%) y 2009 (21,3%) la temporalidad disminuye en 9,5 puntos, en 2010 sube muy ligeramente (al 21,7%) y en el I/2011 llega a 22,1%.

El Gráfico nº 10 y el Gráfico nº 11 exponen las trayectorias de temporalidad de las cohortes y ponen en evidencia la estabilidad biográfica de la temporalidad contractual.⁶ Longitudinalmente, los contratos temporales se han convertido en la forma canónica de integración laboral, con tal continuidad que cada cohorte sigue una trayectoria prácticamente idéntica a las anteriores en la asociación entre edad y nivel de temporalidad contractual en el empleo.⁷

Como se desprende de los gráficos citados, las sucesivas cohortes de mujeres y varones recorren un camino de aumento de la estabilidad contractual que remeda el que siguieron sus predecesores. La oscilación cíclica del empleo no logra sino desviar ligera y transitoriamente lo que viene siendo una regularidad consistente durante las dos últimas décadas.

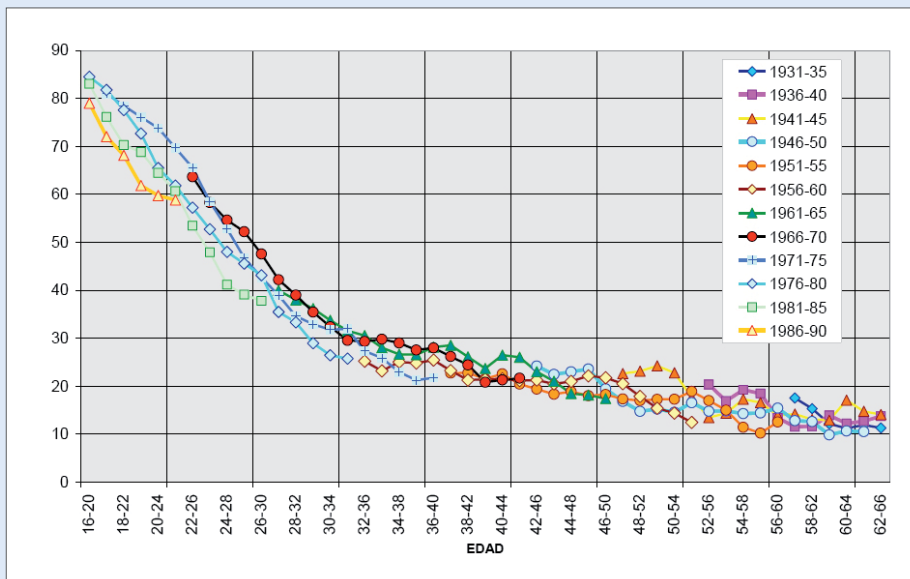
Una vez comprobado ese solapamiento de las trayectorias, reviste especial interés centrar la atención en lo sucedido durante la crisis actual. La caída inicial del empleo temporal como método de ajuste, al coincidir con un aumento del empleo con contrato indefinido, había desviado de manera incipiente esas trayectorias hacia una menor temporalidad.

⁶ Esta representación no es totalmente rigurosa desde el punto de vista del seguimiento longitudinal de la trayectoria de una cohorte. El motivo consiste en que, aunque las personas que componen una cohorte concreta sí que comparten ese mismo periodo de nacimiento, no representan al mismo colectivo al ir cumpliendo las sucesivas edades, ya que, al incluir únicamente a los asalariados, estos se van integrando al empleo en edades muy diferentes en función de sus respectivos niveles de estudios. Por ello, en las primeras edades la mayoría son descualificados y, a medida que las edades van avanzando, se van incorporando el resto de los que tienen mayores niveles formativos.

⁷ Aunque sólo sea una parte reducida del empleo público, es significativo que una carrera como la académica en las universidades públicas —tan controlable mediante legislación— siga la pauta siguiente: 4 años de beca de formación (del profesorado o del personal investigador), 4 años de ayudante, 4 años de profesor ayudante doctor, 4 de profesor contratado doctor hasta acceder a un salario equivalente al de Profesor Titular (funcionario). La contratación indefinida está asociada a la contratación como profesor contratado doctor, después de más de 10 años de dedicación y tras el logro del título de licenciado. Dado que la mediana de finalización de los estudios de licenciatura es de 24 años, la estabilización de la contratación en la universidad —siguiendo las pautas reguladas— se consigue en torno a los 36 años, una edad tardía para contar con las bases necesarias para construir un proyecto eficiente de consolidación familiar.

Gráfico 10

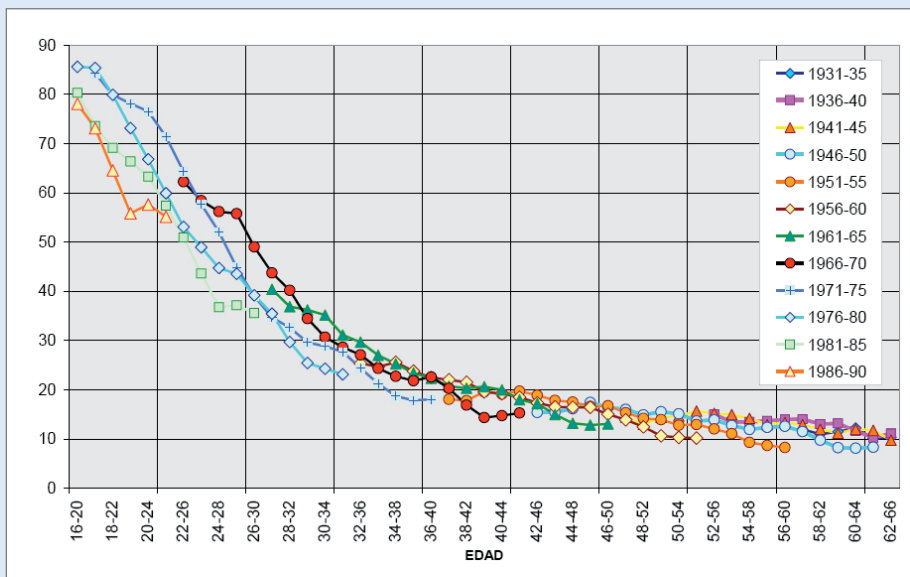
MUJERES: Trayectorias de temporalidad de las cohortes de nacimiento en el periodo 1992-2011.



Fuente: INE (EPA anuales, excepto II/2011)

Gráfico 11

VARONES: Trayectorias de temporalidad de las cohortes de nacimiento en el periodo 1992-2011.



Fuente: INE (EPA anuales, excepto II/2011)

Hay que resaltar que ninguna cohorte (salvo la de los varones nacidos entre 1986 y 1990) disminuye en 2009 su tasa de temporalidad en los 9,5 puntos en los que cae la tasa general. Esto se debe a que esa importante caída de la tasa de temporalidad se origina, en gran parte, por la pérdida de ocupación de los jóvenes, que son los que más soportan este tipo de contratos.

Por ello, las “desviaciones” de las trayectorias de sus predecesores de cada cohorte anterior son de menor entidad que el descenso total. De hecho, sería posible que bajase la temporalidad general sin que cambiase la trayectoria de ninguna cohorte, si cada una de ellas perdiese empleo temporal e indefinido en la proporción en la que cada una lo venía teniendo, pero se perdiese más empleo de las cohortes más jóvenes que son las que tienen mayor proporción de temporales. Como se puede ver a continuación, eso es lo que ha terminado pasando al final.

Efectivamente, los dos últimos años han regresado hacia la trayectoria media volviendo a la situación anterior, en la que la edad marca la pauta de temporalidad por encima de los cambios de la intensidad y la composición por edad del empleo. Estos resultados hacen ver que la disminución de la tasa general es precisamente un efecto de composición del empleo. La pérdida de empleos entre los jóvenes (sobre todo en los menos cualificados, que son los que registran una mayor temporalidad y los que empiezan antes a trabajar) hace que disminuya la proporción general, pero no altera la regularidad biográfica de las trayectorias. De esto se deduce que, en cada cohorte, se han terminado perdiendo empleos temporales y fijos en la misma proporción que la que venía verificándose anteriormente en cada edad. En los dos primeros años cayeron antes los temporales, mientras crecían con fuerza los indefinidos, con lo que lograron desviar transitoriamente la trayectoria; y en los dos siguientes hubo más despidos fijos (o menor estabilización de los temporales que la que venía siendo típica en cada edad), de tal modo que se “regresó” a la trayectoria “canónica”.

La importancia de esta “recuperación” de la trayectoria es decisiva respecto a la construcción de las biografías de los jóvenes, sobre todo de los “jóvenes-adultos”, que tienen todo tipo de dificultades para consolidar la constitución de sus “personas sociales”.

Aunque se podría argumentar que es temprano para valorar el resultado de la que ha venido a denominarse “reforma laboral”, parece clara su inoperancia en lo que es una de sus problemáticas sociales más graves en cuanto a la equidad; la amplia y drástica segmentación del mercado laboral respecto a la rescisión de los contratos de trabajo en función de la edad, tanto la edad biográfica como la “laboral”, entendida no como experiencia de empleo, sino de tiempo desde que se dejó de estudiar.

En realidad, la estabilidad de estas trayectorias revela una especie de perversión generalizada de un mercado de trabajo radicalmente segmentado por la temporalidad que, al defender a ultranza la estabilidad laboral de una mayoría de los trabajadores constituida por los que disfrutaban de contratos indefinidos (mayoritariamente adultos y mayores) condena a seguir unas trayectorias biográficas de temporalidad a los jóvenes prolongando su discriminación contractual hasta edades que dañan gravemente la gestión razonable de su biografía estudiantil, laboral, convivencial, de pareja y a posponer sine die su reproducción hasta el extremo de ponerla en riesgo.

Los numerosos ensayos para solucionar este problema, vinculados a una línea de arreglos institucionales de gestión corporativa y orientación paramétrica de las sucesivas reformas del mercado de trabajo, han demostrado la adaptación de los agentes sociales a esta forma de resolver la inviable rigidez a la que daría lugar una extensión general de la contratación indefinida tal como está

concebida actualmente. Partiendo implícitamente de ese acuerdo se acepta que, ya que el sistema productivo no puede dar cabida a que todos los asalariados tengan contratos indefinidos, se “resuelva” el dilema haciendo que una gran minoría (de alrededor de un tercio de los asalariados) transite largamente por la temporalidad.

Los empresarios obtienen una reducción significativa en los costes de despido si la situación oscila, una cierta sumisión debida al riesgo de sus empleados temporales de perder el trabajo y un tiempo prolongado para seleccionar a los trabajadores a bajo coste.

Los sindicatos son conscientes de que su clientela está constituida muy mayoritariamente por trabajadores fijos y encuentran en la dicotomía fijos-temporales un espacio de reivindicación que retóricamente defiende a todos por mucho que realmente consolida la segmentación. La formulación de esa defensa como “tutela jurídica del trabajador” frente a la eventual arbitrariedad del empleador se convierte —en una realidad segmentada— en una forma aguda de desigualdad social encubierta. En esta confluencia implícita de los agentes sociales los gobiernos proceden continuamente a diseñar parches legislativos para favorecer la contratación indefinida a colectivos específicos —por ejemplo, mediante bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social— sin lograr mayores resultados que alguna variación transitoria de menor cuantía. Como se ha visto, la estabilidad biográfica de las trayectorias de temporalidad durante las

diferentes fases del último ciclo económico pone en evidencia que el problema está profundamente incardinado y que prevalece de forma contundente frente a esos ajustes concretos.

La solución tiene que provenir de un cambio general de modelo. El actual es una reminiscencia del de la dictadura. Se fraguó en la transición para trasponer las formas de lograr aquiescencia laboral del franquismo (mediante estabilidad en el puesto) a una democracia que no disponía de la madurez suficiente como para conseguir consenso si acometía excesivos cambios básicos. En la actualidad, ya está cumplida la función de equilibrar la posición de mercado de unas generaciones con niveles educativos muy disímiles, es necesario y urgente que todos los nuevos contratos (para los trabajos convencionales) se rijan por una regulación equivalente en la línea del contrato único. Es importante que el coste por año trabajado de la indemnización por despido tenga un crecimiento suficientemente graduado como para que no existan discontinuidades lo suficientemente importantes como para inducir despidos buscando únicamente un potencial ahorro posterior.

3. El problema, y su solución, está más cerca de las empresas que de la formación

Hay un acuerdo generalizado sobre que los problemas fundamentales de nuestro mercado de trabajo encontrarían solución, o al menos se reducirían significativamente, con una mejora del nivel y la calidad formativa de los trabajadores.

3.1. El consenso general sobre la expansión de la educación reglada

El aumento de complejidad de la sociedad derivado del desarrollo económico hizo crecer las necesidades de regulación del sistema y con ellas la cantidad de empleados dedicados a tareas administrativas. La expansión del sistema educativo formal se ajustó a la cobertura de esas necesidades de tal modo que pareció existir una relación causal entre la titulación académica y el logro de un puesto de trabajo en el segmento superior de los servicios profesionales, principalmente en el creciente sector público, y secundariamente en el sector privado. El propio crecimiento causante de la demanda fue el que dio lugar a un excedente económico, tanto en el ámbito familiar como en la sociedad en su conjunto, capacitando al Estado para atender y cumplir esa demanda educativa, dada la duplicación del gasto público respecto al PIB durante estos años.

La España de hoy es heredera de las sucesivas reformas educativas que han tenido un éxito significativo en términos de expansión, a pesar de las altas tasas del denominado “fracaso escolar”. Un fracaso que está fuer-

temente inducido por la legislación educativa al expulsar del sistema reglado a los que no rinden en términos discentes, pero, a juzgar por las clasificaciones internacionales, no han conseguido mejorar la calidad de la formación que nuestro sistema educativo proporciona, según los resultados agregados por países del estudio PISA. En este contexto, todos los actores sociales participan de un acuerdo generalizado para promover la expansión educativa por distintas razones.

Las distintas Administraciones ofrecen educación reglada, y de forma creciente ocupacional, como forma de capitalización social, como redistribución de los recursos en forma de prestación pública, como parte de un contrato social implícito, y como un intento de favorecer la conformidad social de unos jóvenes que, en otra situación resultan más costosos que estudiando. En términos internacionales, el Estado ve en la educación una forma de aumentar la competitividad de la economía española.

Los enseñantes del sistema educativo reglado, que es el ámbito estructurante de la formación para el trabajo son, el año 2010, un colectivo de 770.000 profesores ocupados mayoritariamente en el sector público (el 76,5 por ciento). En el nivel universitario persiguen con denuedo la expansión de sus disciplinas como conquista de un territorio laboral propio y de un espacio de reproducción ampliada, sin que esa evolución guarde mayor relación ni con la demanda concreta de esos estudios (más familiar que personal) ni con su eventual aplicación a un sistema productivo del que están tajantemente desvinculados.

Los sindicatos y las patronales, formalmente opuestos, encuentran un punto de acuerdo en estas cuestiones. Los sindicatos ven en la extensión de la enseñanza pública una forma de promoción cultural y económica y de igualdad social de los trabajadores. A su vez, los empresarios entienden la formación anterior al trabajo como una transferencia de costes al exterior de la empresa y como un elemento auxiliar en la selección del personal, así como la causa de un relativo aumento de la disciplina y la capacidad de innovación de sus empleados.

Por su parte, las familias, en un contexto internacional en el que los rendimientos de la educación en el mercado laboral parecen ser crecientes, demandan más enseñanza

como forma de cumplimiento de sus tareas de reproducción ampliada, como protección frente al desempleo, como elemento clave en la socialización y “colocación” de los hijos, y como auxiliar en el cuidado de éstos.

También los individuos aprecian la necesidad de la educación, no sólo en su valor intrínseco y en su utilidad laboral y profesional, sino también en su forma simbólica de posicionamiento social y en su dimensión de autoidentificación personal. Además, los prolongados periodos de formación permaneciendo en la casa familiar, con amplia tolerancia y sin obligaciones laborales, constituyen una fase de libertad provisional más satisfactoria que el duro espacio de responsabilidad individual que caracteriza el exterior.

Todo esto se produce dentro de un ámbito de competencia por la consecución y la consolidación de unos empleos para los cuales las titulaciones son demasiadas veces una condición sine qua non. Mención aparte merece la específica posición de la mujer, que en su creciente incorporación al trabajo extradoméstico, y dadas las dificultades que este cambio social comporta, utiliza un excedente de titulación respecto a sus coetáneos varones para lograr el acceso a una parte importante de sus puestos de trabajo.

En cualquier caso, viene siendo evidente que un mayor nivel formativo permite “adelantar” posiciones en la cola de obtención del empleo, desplazando hacia la desocupación a los menos formados. Sin embargo, al analizar el contenido de esos intereses asocia-

dos a la expansión del sistema educativo no parece que estén muy relacionados con un aumento de la eficiencia colectiva. Persiguen muy diversos objetivos económicos, políticos, de ventajas individuales, de disminución o desplazamiento de costes, de igualdad social, de satisfacción personal o familiar. No se advierte que estén guiados, en casi ningún caso, hacia un incremento de la productividad agregada ni a la obtención de mejoras concretas de rendimiento, ni a la búsqueda de la excelencia, que es una de las condiciones más imprescindibles para el éxito en la competencia.

Los intereses que realmente se persiguen fomentan la cantidad, la expansión, la cobertura, pero no avanzan en el logro del acoplamiento a las necesidades asociadas al logro de una dinámica productiva que pueda adaptarse a la cambiante naturaleza de los mercados tanto locales como internacionales. En una sociedad orientada tan claramente en una cierta dirección, es muy difícil promover políticas que no sólo no la favorezcan, sino que parezca que la contradicen abiertamente. Como se planteará a continuación, resulta realmente complicado que se den las tres últimas condiciones (agente, consenso y ausencia de coalición corporativa en contra) para sacar adelante la reforma.

Con esto se fomenta la propensión a alargar las trayectorias educativas sin por ello aumentar ni la profundidad de los conocimientos ni la productividad real de tan longevos estudiantes. Esta tendencia se acentúa con las modificaciones que han sido impuestas con la excusa de Bolonia. Se ha infantilizado a los universitarios transfiriendo el autocontrol discente a una evaluación continua de carácter escolar y se han diversificado hasta el ridículo unas especialidades que encontrarían mejor acomodo en una formación profesional de segundo grado. Todo esto forzado por la negación autonómica a legislar unos títulos básicos, y justificado en la falacia de que una mayor especialización es el mejor camino para la inserción laboral. Son los conocimientos generales sólidos y aprendidos en profundidad, y la responsabilidad personal demostrada en su aprendizaje los más eficientes elementos para una consolidación laboral favorable. Las especializaciones más concretas son claramente más rentables cuando se obtienen en el propio puesto de trabajo o asociando su estudio a las tareas que se realizan efectivamente en

el puesto de trabajo. Estudiar especializaciones muy concretas de improbable aplicación es como construir carreteras con el origen, la trayectoria y el destino en el desierto. Para que las carreteras sean beneficiosas es necesario que vayan a alguna parte.

Se debería reconducir, aunque parezca desorbitado, una vez más (otra más) nuestro sistema universitario hacia el cumplimiento del espíritu de Bolonia consistente en hacer lo más semejantes posibles los sistemas universitarios de la UE. Volver a los grados (antes diplomaturas) de tres años y los másteres (antes licenciaturas) de dos años como teníamos secularmente y tienen la totalidad de los países importantes de la UE. Y si eso no fuese factible de forma inmediata debido a que la universidad está sometida a un desgaste institucional insoportable, revertir al menos la equiparación de los dos niveles anteriores y no degradar a los 3,4 millones de licenciados al nivel de grado, que por ausencia de un nivel universitario menor se verán devaluados al compartir esa equivalencia con los antiguos diplomados. Se diría que los legisladores han creído que cambiando los nombres de los nuevos títulos y degradando injustamente a los licenciados, iban a lograr una selección atribuyendo al máster un carácter superior al de la licenciatura. Lo que logran es aumentar el tiempo de estudio, que ya es innecesariamente prolongado y colaborar con el engaño de que más estudios darán automáticamente una inserción laboral más eficiente. En la actualidad de los 129.000 estudiantes de máster hay 98.000 que ya son licenciados. Aunque teóricamente la legislación ha optado por unas duraciones de 4 años para el grado y 1 (ó 2) años para el máster, la posibilidad legal de que los másteres sean de dos años y la existencia de un trabajo fin de máster llevarán la duración efectiva hacia los dos años (o más) y, en no mucho tiempo, también la formal. Al final se cumple la regla enunciada por un alto responsable del, por entonces, Ministerio de Universidades: cuando un nivel del sistema educativo va mal, le añaden un año.

3.2. La formación no es la limitación fundamental del progreso empresarial

En una investigación reciente⁸, en cuya muestra se utilizan como referencia las ocupaciones y no los individuos (como se hace habitualmente), se pregunta a los empresarios sobre las carencias formativas. El resultado empírico es claro: el 91 por ciento de los empresarios de los sectores de actividad con alta proporción de ocupaciones progresivas (identificadas mediante el criterio de haber mejorado su posición relativa tanto en la expansión como en la crisis de empleo) no han detectado ocupaciones con carencias en la formación de sus trabajadores ni han encontrado ocupaciones con dificultades de cobertura adecuada de sus puestos desde 2006 hasta 2010 (fecha de la encuesta)⁹.

En esa encuesta, además, se preguntaba por los factores que, en relación con la contratación de personal, son críticos para la productividad y los resultados de las empresas. La Formación sólo es el tercer factor en importancia, apreciablemente por detrás de las cualidades de los empleados y de la experiencia, y sólo un poco por delante de la organización interna de la empresa.

Por ello, se puede afirmar que el consenso existente sobre la extensión de la formación reglada en España no parece coincidir con las preocupaciones concretas y prioritarias de los empresarios, ya que no encuentran carencias formativas ni entre sus empleados, ni en los candidatos a los nuevos empleos, para poner en acción los sectores en los que son mayoritarias las ocupaciones que se pueden considerar “progresivas”.

La Teoría de las Limitaciones (Theory of Constraints, TOC)¹⁰, analiza una empresa como un sistema compuesto por un conjunto de estructuras interconectadas y organizado para el logro de un objetivo variable que consiste en vender más, en ingresar más dinero; un objetivo inacabable, ya que siempre se puede intentar elevarlo para mejorar y hacer crecer la empresa.

El modelo que propone la TOC para entender el funcionamiento de la empresa es el de la cadena. La resistencia de una cadena la define el eslabón más débil; por tanto, si se pretende incrementar su resistencia, todo lo que no sea identificarlo y aumentar su resistencia será un despilfarro. Pero una vez reforzado, eso dejará a otro eslabón en

esa posición de debilidad cuya resistencia será necesario incrementar... y así sucesivamente.

Supongamos que para mejorar la productividad empresarial en la España actual los asuntos más acuciantes para los empresarios fuesen la obtención de soporte financiero, tanto de capital inicial como de circulante, junto con el cobro puntual de la venta de sus productos o servicios. Las reformas necesarias implicarían de modo directo tres ámbitos institucionales: la banca, el sistema judicial y las administraciones públicas en tanto que parte apreciable de su clientela.

La experiencia de las tres últimas décadas ha revelado la existencia de dificultades insuperables para la mejora de estas instituciones. La banca no ha ejercido de modo eficiente su papel de selección progresiva de los riesgos, promocionando indiscriminadamente la inversión inmobiliaria, apoyada por el sistema fiscal; el sistema judicial no ha conseguido implantar un conjunto de incentivos y de sanciones efectivas que evitase la morosidad en el pago a las empresas; y las administraciones han ido empeorando

⁸ Carencias de formación en las empresas. Identificación de líneas formativas para las ocupaciones de la industria y los servicios en España, Publicada por FOREM en 2011 bajo el título “Estructura ocupacional y carencias formativas en las empresas”. LUIS GARRIDO MEDINA Y JUAN CARLOS RODRÍGUEZ ROJO.

⁹ Las preguntas son: 8. ¿Hay alguna ocupación en la que haya habido dificultades de cobertura adecuada de puestos desde 2006 hasta ahora? Y 9. ¿Hay en la empresa ocupaciones cuyos empleados tienen carencias de cualificación? La muestra efectiva son 999 entrevistas válidas de 1426 realizadas.

¹⁰ ELIYAHU GOLDRATT, (2004) La Meta, un proceso de mejora en marcha. GOLDRATT, ELIYAHU M.; JEFF COX. (1984) The Goal: A Process of Ongoing Improvement. Great Barrington, MA.: North River Press

sus formas e incluso el cumplimiento de sus pagos; sobre todo, la municipal, cuyas dificultades han crecido en paralelo a la acumulación de obras, actividades y servicios que se han ido derivando de la competencia electoral, combinada con una financiación insuficiente que ha forzado a compensarla parcial y temporalmente a través de los rendimientos fiscales (y de otros tipos) de la expansión inmobiliaria.

Pero esta cuestión de las finanzas pudiera ser transitoria, por mucho que la actual coyuntura amenaza con graves efectos a medio y largo plazo. Visto desde una perspectiva más general, la actividad empresarial, a tenor de las dinámicas actuales del desarrollo económico, debe mantenerse en continua persecución de acoplamientos con la demanda potencial, en espacios cada vez más amplios de competencia. Es de suponer que, progresivamente, las políticas de las empresas en relación con las ocupaciones necesarias para su actividad estarán cada vez más constreñidas por necesidades de adaptación a las variaciones de los mercados, lo que tenderá a priorizar las necesidades organizativas y a preferir empleados con sólidas formaciones básicas que son las que hacen menos costosa, más factible y más eficiente la obtención de nuevas cualificaciones.

Muy posiblemente, la cualificación de los recursos humanos ha sido en un período crítico reciente la principal restricción del sistema productivo español, como se vio con toda nitidez tras la reconversión industrial en la década de los 80. Entonces se podían com-

prar equipos, instalaciones, incluso patentes, pero hacía falta una gran cantidad de personas con formación de tipo profesional, como mínimo de secundaria superior, para hacer posible la modernización, la productividad y la competitividad de la empresa española.

Al mismo tiempo, para lograr una mejora sustancial del tejido productivo es necesario que cada segmento del mercado de trabajo cuente con un cierto excedente de población con niveles formativos suficientes como para no restringir esa mejora. Otro elemento con una influencia directa sobre este aprovechamiento de la formación es el relacionado con el nivel formativo de los empresarios y los directivos empresariales, que tienen que poner en acción las ventajas productivas de los trabajadores más formados. Un indicio muy importante en esta línea lo constituye el hecho de que la proporción de directivos con formación universitaria superior en los sectores de la industria y los servicios haya pasado del 38 por ciento en 2000, al 51 por ciento en 2010.

Estos argumentos tienen su origen en la constatación —proporcionada por la encuesta de la investigación citada anteriormente— de la escasa percepción de los problemas de cualificación por parte de los empresarios de los sectores punteros.

3.3. Se actúa sobre el sistema educativo porque es más fácil que hacerlo sobre el productivo, no porque sea más eficiente.

En los últimos años han tenido lugar algunos hechos específicamente españoles que perfilan la relación entre educación y empleo. La evolución de la relación entre la educación y el empleo en España ha desembocado en una devaluación (pérdida de valor de cambio y de poder de negociación) de los títulos, visible no sólo en las ocupaciones a las que acceden los titulados, sino también en los salarios que reciben. El planteamiento es el siguiente: como efecto de tan nutrido y fundamentado consenso sobre lo procedente de la extensión de la educación, no parece haber un límite al crecimiento del nivel educativo reglado de los potenciales trabajadores. Correlativamente, parece consolidarse el acuerdo sobre la pertinencia de elevar la productividad a través del incremento de la proporción de puestos que den lugar a bienes y servicios de gran valor añadido y, consecuentemente, con altos requerimientos de cualificación.

En principio, se diría que estas aspiraciones son razonables y congruentes. Pero un mínimo análisis descubre la más que notable diferencia de coste entre aumentar el nivel formativo de la población activa y lo difícil que resulta crear puestos de trabajo de la máxima productividad. Mientras aumentar el tamaño del sistema educativo es relativamente accesible en términos de costes que soporta mayoritariamente el sector público, la creación de puestos de trabajo de alto nivel tiene limitaciones decisivas tanto

para el sector público como para el privado. Estas restricciones están asociadas tanto a la eficiencia institucional como a lo que, de un modo genérico, podría denominarse “nivel de desarrollo”. Los puestos de alto nivel exigen del entorno un conjunto de capitales: humano, social, institucional y físico, que en numerosas ocasiones no están disponibles de forma eficiente ni en las administraciones ni en las empresas, pero sobre todo, en las estructuras económica, social, jurídica e institucional.

Si se quiere acometer la reforma de algún ámbito específico con un objetivo concreto es necesario, al menos:

En primer lugar, contar con un diagnóstico de cuáles son los elementos que más dificultan ese objetivo.

En segundo lugar, elaborar una propuesta factible de mejora de ese elemento.

En tercer lugar, encontrar (o configurar) un agente colectivo (mejor si tiene un cierto carácter institucional) que vincule de manera eficiente la mejora de su posición al éxito de la reforma.

En cuarto lugar, concitar un nivel de acuerdo suficiente en la opinión pública (sobre todo en su dimensión electoral) para lograr el apoyo a la “reforma” de esos elementos; institucional, organizativo, jurídico, económico.

En quinto lugar, que no exista (ni se forme para la ocasión) una organización corporativa de intereses con capacidad suficiente como para impedir la realización de la reforma.

Y en sexto y último lugar, aunque no el menos importante, una forma de financiación de los recursos públicos y privados necesarios para sacar adelante lo programado.

De estos factores quizá el menos obvio y por ello el más olvidado (y que, en consecuencia, se convierte en el eslabón más débil) es el de encontrar, o delimitar, o crear un agente que vincule su destino al éxito de la reforma. Un ejemplo paradigmático es éxito de la reforma administrativa de López Rodó. Un elemento básico fue la creación, en 1964, del Cuerpo de Técnicos de Administración Civil del Estado (TAC)¹¹ fundiendo inicialmente diversos cuerpos técnicos de los ministerios y favoreciendo su rápida reproducción me-

dante unas oposiciones rigurosas y abiertas, al tiempo que se creaban unos puestos específicos para ese cuerpo, las Secretarías Generales Técnicas de los ministerios con unas competencias importantes, y decisivas para la implantación de la reforma.

La reforma de la educación es una de los grandes proyectos al que siempre se vuelve y en la que no parece que sea posible lograr, en un futuro inmediato, los seis elementos ya expuestos que permitan llevarla a buen puerto. El pacto educativo entre los grandes partidos sigue sin ser factible, pero su inexistencia no obsta para el mantenimiento de un acuerdo generalizado que busca, mediante un aumento de los recursos aplicados a la educación, una mayor extensión de las proporciones de titulados y cifra el problema fundamental en el denominado “fracaso escolar”. Éste no consiste tanto en que los alumnos no aprendan (incluso tampoco es una medida de la incidencia de los que no aprueban o repiten), sino que mide la proporción de los que no continúan en los niveles siguientes o, simplemente, no culminan sus estudios. De forma caricaturesca, se diría que lo que está implícito es que el éxito del sistema educativo consistiría en que toda la población obtuviese un título universitario. La orientación que se le ha dado en España a la aplicación de las recomendaciones de Bolonia para la constitución de un Espacio Europeo de Educación Superior va en esta línea.

El hecho de que el sistema educativo se haya expandido de tal modo (sobre todo, el universitario), unido a la dificultad para crear puestos de trabajo acordes con las cualificaciones de las cohortes más recientes, hace razonable pensar que el camino hacia un “modelo productivo” de mayor productividad está más “constreñido” por las ineficiencias institucionales que por la disponibilidad de fuerza de trabajo formada. Esto, unido a que las especialidades a las que se dedican los estudiantes están influidas en mucha mayor medida por la oferta de títulos de la universidad que por la demanda de los estudiantes (o de sus padres como tutores educativos), permite entender que los títulos hayan perdido valor de cambio.

¹¹ Actualmente Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado. Al consolidarse han cambiado de técnicos a administradores y han enfatizado su posición superior.

Se observa que las ocupaciones profesionales se están proletarizando en términos salariales y probablemente también en condiciones de trabajo. El argumento es el siguiente: el vuelco educativo de los españoles y el sistema de jubilaciones han permitido a las empresas reducir los costes de personal, ya que los trabajadores de más edad han sido sustituidos por otros mejor formados (con mayor nivel de estudios reglados) y que cobran menos en condiciones contractuales peores. La reducción de los costes ha sido posible gracias a los mecanismos de expulsión de la fuerza laboral de más edad como las prejubilaciones —precedidas frecuentemente por un período de paro y apoyadas en las grandes empresas por convenios especiales de la Seguridad Social, que las hace rentables para las empresas y gravosas para los contribuyentes— las jubilaciones o las incapacidades laborales. Por otro lado, la amplia disponibilidad de individuos con niveles educativos altos ha provocado el aumento de la competencia por un empleo y una depreciación de los títulos.

En estas circunstancias es conocida la nutrida extensión del subempleo entre la población ocupada de nivel universitario (que la OCDE ha cifrado recientemente para España en un 40 por ciento de los titulados). En la Encuesta ANECA 2004 sobre la inserción laboral de los universitarios, un 33 por ciento considera que desempeña un trabajo inferior o muy inferior a su titulación y manifiesta su descontento con la carrera elegida, y dos de cada diez titulados afirman que si viviesen otra vez, no volverían a ir a la universidad. Por otra parte, los resultados de PISA no son

alentadores en lo que respecta al rendimiento del aprendizaje en la secundaria.

Estos datos sumarios parecen apuntar a que no falta formación, sino que, al menos en el nivel universitario, más bien parece sobrar, y que, ya desde la secundaria, el nivel de conocimientos logrado es inferior a la media del entorno, lo mismo que la presencia de publicaciones académicas en el espacio científico internacional.

En estas condiciones, incluso con respecto al interior del ámbito formativo, sería más eficiente y más rentable hacer un esfuerzo para lograr una enseñanza profunda de los fundamentos (que es lo que permite una mejor adecuación a una demanda laboral en constante cambio) y de incremento del nivel de aprendizaje, más que de extensión cuantitativa de los estudiantes en el sistema. Pero esta línea tiene más dificultades para conseguir un consenso sobre incrementar el rigor y la exigencia (lo que conllevaría otra forma de “fracaso escolar”) y se enfrenta al control corporativo de la oferta, propio de la “autonomía universitaria”.

En todo caso esta “abundancia relativa” de titulados universitarios no impide que el paro sea mayor cuanto menor sea el nivel formativo de los buscadores de empleo. Pero ello, no se debe tanto a la inexistencia de puestos que tengan reducidos requerimientos formativos, sino más bien a que los más formados desplazan a quienes —para otras condiciones de competencia— disponen de un nivel formativo suficiente para esos trabajos.

Estas ineficiencias del sistema educativo respecto al productivo parecen concentrar la atención sobre las necesidades de mejora del primero, pero si las constricciones más importantes de la empresa en España se centran en espacios institucionales cuya configuración básica es ineficiente en sus dimensiones normativa, organizativa, funcional y de apoyo operativo, sería en estas últimas donde habría que hacer mayores esfuerzos de reforma si el objetivo es mejorar la productividad colectiva de las empresas y con ella la del país.

Algunas propuestas

1. Llevar la entidad del paro juvenil en la conciencia personal y colectiva, también en los medios de comunicación, a unos términos más reales. La mayor parte de los jóvenes de 16 a 24 años no trabaja ni busca trabajo porque se dedica en exclusiva a estudiar. La dramática, y harto frecuente, expresión “la mitad de los jóvenes están en paro” desvirtúa gravemente la situación, porque para hablar de todos los jóvenes españoles de esas edades habría que decir “menos de una quinta parte de los jóvenes están en paro”. Y la situación laboral más grave no la sufren los más jóvenes (de 16 a 24 años) sino los jóvenes adultos (de 25 a 29 años) y los adultos jóvenes (de 30 a 34 años).

2. Plantearse como un problema profundo la persistencia del conjunto de factores que retrasan y perjudican la consolidación biográfica de los jóvenes y que dificultan gravemente la formación familiar y la reproducción. En el aspecto laboral el más insidioso es el de la temporalidad. El daño social global que produce afecta a toda la sociedad y ha dejado de ser un asunto que concierna únicamente a los empresarios y a los trabajadores, y menos aún, cuya solución quepa esperarla de unos agentes sociales que se han adaptado a su omnipresencia. Se instituyó como una forma de defensa de los trabajadores mayores frente a unos jóvenes más cualificados, pero cumplida históricamente esa función, se ha convertido en una perversión institucional que urge resolver en la línea del contrato indefinido único con tasas de indemnización continuamente crecientes

con la antigüedad. Y siendo importantes las razones económicas, lo son, incluso más, las sociales y vitales.

3. Tanto el paro juvenil —como el de las demás edades— tiene una presencia masiva entre los que están “los últimos de la fila” en cuanto a nivel formativo. La persistencia del fenómeno y progresiva la cronificación en la desocupación de aquellos que, en cada momento, son los menos cualificados, hace ver que el problema reside más en los costes laborales de las ocupaciones menos productivas que en la formación. En el último cuarto de siglo la formación se ha multiplicado y la configuración del paro por edad ha sido la misma en cada una de las crisis. Se da una obstinación en cualificar a los descualificados en lugar de conseguir una regulación laboral que les permita trabajar. La configuración ocupacional (excluida la construcción) de la inmigración ha mostrado la existencia de esos puestos. Las cotizaciones sociales, que de hecho tienen un componente regresivo debido a los topes, son un espacio de actuación hacia la creación de empleo.

4. Los variados intereses que dan lugar a un consenso generalizado sobre incrementar los recursos dedicados a la educación no están guiados, en casi ningún caso, hacia un incremento de la productividad agregada ni a la obtención de logros concretos, ni a la búsqueda de la excelencia, que es una de las condiciones más imprescindibles para el éxito en la competencia. Se diría que a todos los implicados les interesa únicamente su extensión tanto en número de estudiantes como en el impropio alargamiento de los estudios. Hay ya sobrados síntomas que indican que la universidad es sobradamente “extensiva” y escasamente “intensiva”. En cualquier reforma sería necesario lograr un núcleo excelente implantando una selección rigurosa de profesores y de alumnos y diseñar una configuración institucional que permitiese contar con unos agentes implicados directamente en el éxito de esa empresa.

5. Replantear la radical separación existente entre la fase formativa y la incorporación al sistema productivo. Tanto la expulsión del sistema educativo de los que no obtienen los títulos necesarios, como el que todos los niveles de estudios reglados se organicen en el supuesto implícito de una dedicación a tiempo completo y sin conexión directa con el empleo, retrasa y dificulta la consolidación laboral al desplazar la experiencia laboral

inicial al periodo necesariamente posterior a la finalización de los estudios.

6. Combatir el “raquitismo empresarial” español diagnosticando y solucionando las causas por las cuales es tan desproporcionada (respecto a los países de UE) la presencia de las más pequeñas. Entre las numerosas disfunciones institucionales se pueden apuntar: las ineficiencias de la regulación del mercado laboral, el deficiente funcionamiento del sistema judicial, la proverbial aversión al capital-riesgo del sistema financiero español, que en una dañina paradoja está actualmente estrangulado por asumir enormes riesgos que aparecían inicialmente como las inversiones más seguras. Pero tampoco el comportamiento de las grandes empresas, ni el de los agentes sociales parece contribuir. Es un tópico el que el empleo lo crean las pequeñas y las nuevas empresas. El empleo más sólido lo crea el crecimiento de las empresas que es, en sí mismo, un indicio fehaciente de su éxito.



¿Como buscan empleo los titulados universitarios en Asturias?.

Francisco Javier Mato Díaz
Departamento de Economía Aplicada
Universidad de Oviedo

Búsqueda de empleo

Buscar empleo.

Introducción

Este artículo tiene como objetivo general el análisis de los procesos de búsqueda de empleo de los titulados asturianos en la Gran Recesión. Los objetivos específicos son estudiar de qué forma está afectando la gravedad y la duración de la crisis tanto a la intensidad de búsqueda como a las formas utilizadas para encontrar trabajo. Se abordan cuestiones tales como el uso de las redes sociales —tradicionales y vía internet—, las técnicas de búsqueda y su aprendizaje, la percepción del papel que juegan el Servicio Público de Empleo (SPE) y la web Trabajastur, los efectos de la duración del paro sobre las rutinas de búsqueda y el papel de las oposiciones.

La fuente principal de información procede de entrevistas en profundidad realizadas a 42 titulados universitarios desempleados, entre los que predominan jóvenes y parados de larga duración. El artículo es un resumen del trabajo “Las formas de búsqueda de empleo de los titulados superiores durante la recesión”, realizado para el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias.

1. La magnitud del desempleo experto y las formas de búsqueda según la EPA

La Gran Recesión ha generado un incremento absoluto del paro muy superior para quienes tenían alguna experiencia laboral que para quienes buscan su primer empleo. Aquellos se han triplicado de 2007 –hasta superar los cinco millones en el promedio de los tres primeros trimestres de 2012– mientras que se duplicó la cifra de parados sin

experiencia. Entre los desempleados españoles menores de 30 años, 1,3 millones han tenido algún trabajo, mientras quienes carecen de experiencia laboral suman cerca del medio millón.

Ante el objetivo de la búsqueda de empleo, el problema social y económico que sufren los desempleados con niveles educativos superiores y con experiencia se caracteriza por el **potencial deterioro del capital humano** que han acumulado, por su posible alejamiento del sistema educativo, por el riesgo de sufrir barreras a la movilidad ocupacional y por la mayor probabilidad relativa de tener responsabilidades familiares –lo que, a su vez, puede conllevar barreras a la movilidad geográfica. Frente a estos problemas,

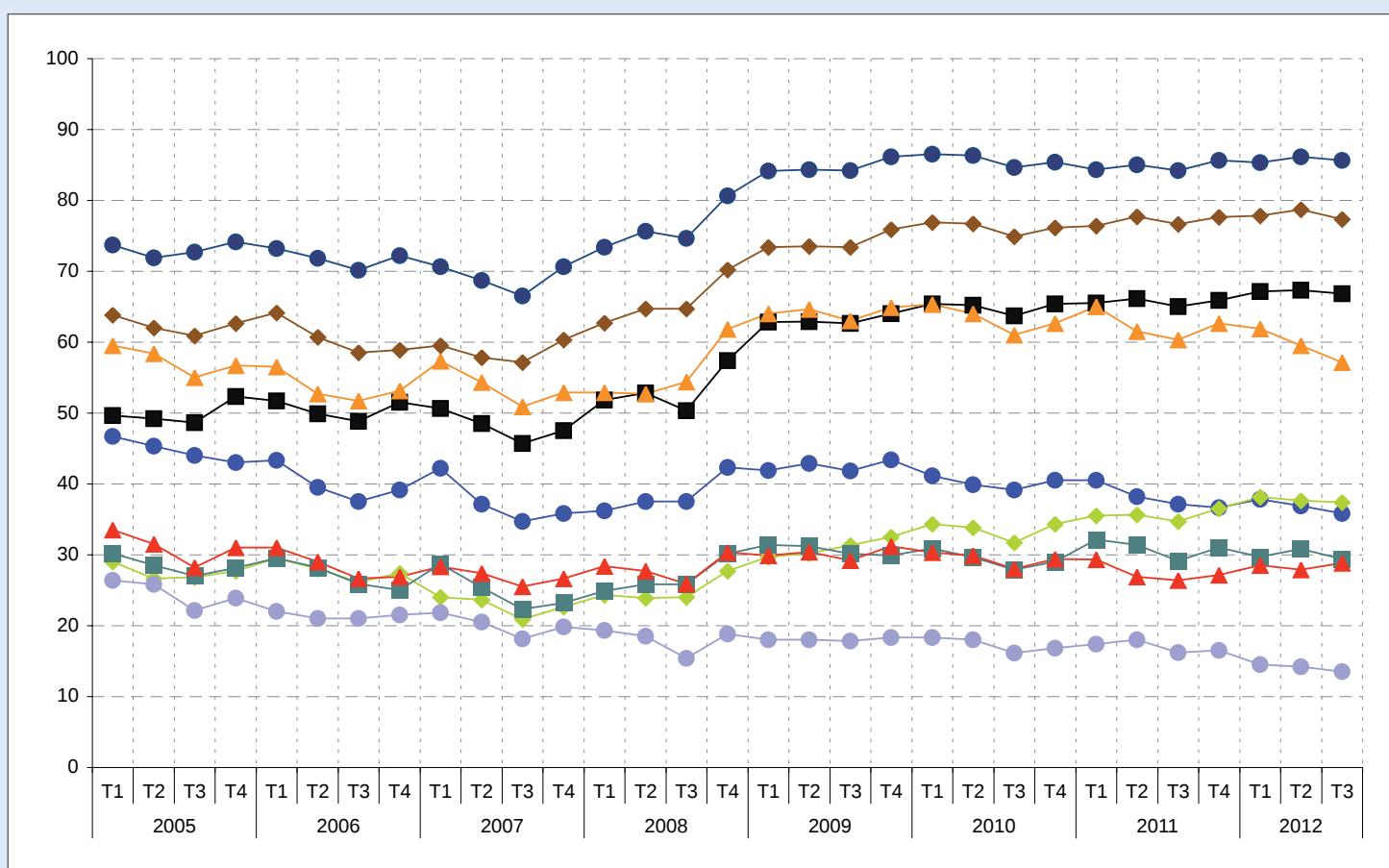
sus ventajas comparativas se encuentran precisamente en su formación, así como en su experiencia y los contactos profesionales que hayan podido mantener.

La Encuesta de Población Activa recoge trimestralmente las formas de búsqueda de empleo utilizadas por los desempleados durante las cuatro semanas anteriores a su realización. El gráfico 1 muestra que, como es sabido, **las relaciones sociales son las formas de búsqueda de empleo más utilizadas en España** y que su uso ha crecido con la crisis. También se muestra una tendencia al aumento de las solicitudes directas de empleo, así como de la búsqueda y gestión de anuncios, en lo que se incluyen los realizados a través de internet.

Gráfico 1

Formas de búsqueda de empleo más utilizadas.

España 2005-2012



Fuente: Elaborado con datos del INE (EPA)

- A través de amigos, parientes o un sindicato
- ◆ Puso o contestó a anuncios (incluido internet)
- ◆ Solicitud directa a empresarios, presentación de CV
- Miró o escuchó anuncios (incluido internet)
- ▲ Contactó con una Oficina Pública de Empleo
- Espera la llamada de una Oficina Pública de Empleo
- ◆ Puso o contestó a anuncios (incluido internet)
- Mediante una oficina privada de empleo o bolsa de trabajo
- ▲ Espera los resultados de una solicitud de trabajo
- Realizó un examen o una entrevista

La información de la EPA refleja el aumento de las formas de búsqueda de empleo en 2008, tras la incorporación de personas relativamente más activas al colectivo de desempleados con la recesión. También se muestra un incremento inicial y una posterior moderación del acceso al SPE —lo que probablemente está relacionado con el cobro de prestaciones—. Adicionalmente, tras de estos datos globales existen disparidades en las diversas formas de búsqueda, que responden a factores personales —como el sexo y el nivel de estudios— y a factores del entorno —como la comunidad autónoma—. En términos relativos, después de 2008 los hombres pasan a utilizar más formas de búsqueda y acceden en mayor medida al SPE; las personas con niveles de estudios superiores también dicen utilizar más vías; y las regiones del norte muestran una mayor intensidad, mientras las del sur del país, con menos formas de búsqueda, reflejan un uso todavía mayor de las relaciones sociales y un menor acceso a los SPE. En Asturias, la búsqueda de empleo aparece como muy activa (es la cuarta comunidad en cuanto al número medio de formas de búsqueda) y es la región donde más se utilizan las dos formas de búsqueda vinculadas a internet¹.

Para analizar con mayor profundidad los procesos de búsqueda de los titulados universitarios asturianos se ha realizado un conjunto de entrevistas en profundidad a titulados asturianos de ciclo superior con experiencia laboral. Entre las personas entrevistadas predominan los jóvenes y, por lo demás, hay un equilibrio en otras características que pueden afectar a la búsqueda. A continuación se presentan los resultados de este análisis cualitativo.

2. La búsqueda de empleo mediante redes sociales tradicionales y vía internet



Búsqueda de empleo a través de las Redes Sociales y vía internet.

En las entrevistas se ha analizado el uso de las relaciones sociales y contactos para buscar empleo, atendiendo a la diferencia entre los llamados “lazos fuertes” —la familia más próxima o las relaciones muy cercanas— y los “lazos débiles” —parientes lejanos, conocidos, compañeros de trabajo que no son necesariamente amigos y similares—. Las personas entrevistadas, aunque nunca ocultan su condición de desempleadas, se muestran renuentes a utilizar sus relaciones de forma indiscriminada, bien porque no quieren arriesgar su prestigio o porque podrían incurrir en un derroche de recursos, si no vale la pena. Los contactos se utilizan con sumo cuidado, evitando situaciones comprometedoras y midiendo los momentos en que verdaderamente compensa pedir favores. La

utilización de contactos para acceder a terceras personas —nuevos contactos— es poco frecuente. La idea es que no se percibe la importancia para el empleo de conocer gente nueva, porque esa gente siempre tendrá a otros desempleados más cercanos a ellos, a quienes ayudarían prioritariamente.

La prevención ante el uso de contactos y su reducido interés pueden deberse a la gran carencia de puestos de trabajo, que convierte a éstos en bienes tan escasos que no compensa comprometer a un familiar o amigo (lazos fuertes) y que ni siquiera compensa buscar a otras personas (lazos débiles). Parece que la influencia de las relaciones sociales para conseguir trabajo solamente se pondría de manifiesto si los lazos son muy fuertes, si el

¹ Véase el informe original que da origen a este artículo.



contacto tiene una empresa o un poder efectivo de decisión sobre la contratación.

También se ha analizado la complementariedad o sustituibilidad entre las relaciones sociales presenciales y las nuevas redes sociales a través de internet. En este sentido, aunque el uso de internet para la búsqueda de empleo está generalizado entre las personas entrevistadas, no se puede decir lo mismo de las redes sociales. Ciertamente, todos utilizan internet para la intermediación laboral, citando webs entre las que destacan Infojobs y Trabajastur (otras citadas son Laboris, Monster, Trabaja, Manpower, así como páginas de diversos organismos públicos). Sin embargo, la utilización de redes sociales a través de internet apenas se aprovecha para la búsqueda de empleo. La mayoría de los entrevistados están en Facebook y un número significativo en LinkedIn, apareciendo también Xing. Pero quienes hacen un uso intensivo de las redes para buscar empleo son muy escasos. Por ejemplo, varios entrevistados consideran que LinkedIn es más útil para aquellos que ya tienen un puesto de trabajo que para los desempleados. También escasean las estrategias de búsqueda entre los contactos de los amigos.

El escaso uso de las redes sociales se debe, en parte, a que algunas personas sólo están empezando a usar estas redes, pero también se observa un elemento estructural, achacable a que en nuestro país siguen predominando las relaciones personales en presencia. Así, hay quienes consideran las redes sociales de internet poco serias o perciben que se ofrece demasiada información personal, innecesaria para el objetivo de conseguir un trabajo. Ello no obsta para que la presencia de contactos profesionales en Facebook sea frecuente.

En síntesis, el análisis cualitativo de las relaciones sociales como mecanismo de búsqueda de empleo muestra, en primer lugar, un uso relativamente menor tanto de los lazos fuertes como de los débiles. En segundo lugar, el uso intensivo de internet aún no se ha trasladado con tanta intensidad a las redes sociales, pero cabe esperar que su desarrollo progresivo lleve a que éstas ocupen un espacio cada vez mayor en la búsqueda de empleo. Y, en tercer lugar, el crecimiento de internet y de las redes sociales no parece afectar mucho a las relaciones directas, en persona.

3. La utilización de técnicas específicas de búsqueda y su aprendizaje

Una cuestión de interés es en qué medida el crecimiento del paro y la escasez relativa de puestos ha podido impulsar el uso de técnicas más sofisticadas de búsqueda de empleo o si, por el contrario, los candidatos utilizan técnicas tradicionales, poco especializadas, lo que podría achacarse a la escasa probabilidad de encontrar trabajo.

Una de las técnicas de búsqueda que está cambiando es la gestión del currículum, es decir, el manejo de versiones diferentes que se administran en función de la situación. Aunque se observa bastante variedad, la pauta dominante parece ser el tradicional envío de un currículum ante una oferta de trabajo concreta, lo que permite manejar diferentes versiones y personalizarlas para cada oferta. Varias personas tienen distintas versiones del currículum en los buscadores web y las gestionan desde ahí.

Algunas estrategias interesantes que resultan de la gestión del currículum muestran que, dependiendo del tipo de puesto, el candidato decide entre enviar el currículum a través de internet o bien de forma directa, con carta de presentación. También aparecen estrategias algo más elaboradas. Por ejemplo, hay quienes envían candidaturas espontáneas aunque su perfil no encaje con el demandado por una empresa, sólo porque esa empresa está creciendo. Otros buscan información sobre empresas que obtienen contratos, para anticiparse a las posibles ofertas enviando una candidatura espontánea. Un caso llamativo es el de una persona con experiencia como formadora que analiza la oferta formativa para desempleados, pero no para recibir cursos, sino para ofrecerse como posible docente.

En cuanto a técnicas específicas de búsqueda, como la preparación de currículos o de cartas de presentación, la mayoría de las personas entrevistadas parecen concederles escasa importancia. Muchos son autodidactas, aunque varias personas aprendieron en los cursos de formación, en sesiones de orientación en las oficinas del Servicio Público de Empleo o a través de internet. En general, se ha dedicado muy poca atención al aprendizaje de técnicas específicas. Se tiende a considerar que los factores más importantes para el proceso de búsqueda son otros como la educación o las relaciones,

mientras el valor marginal del currículum se percibe como muy bajo.

Un patrón similar aparece respecto a la preparación para entrevistas de trabajo. Muchas personas apenas las preparan y quienes lo hacen parecen dedicarle poco tiempo. Se afirma que “ser natural” es una ventaja y que, a medio plazo, resulta inútil ocultar o disimular alguna cosa. Los entrevistados transmiten que preparar una entrevista tiene connotaciones ligadas a la artificialidad, más que a una comunicación óptima con el entrevistador.

La poca importancia que se otorga a las técnicas de búsqueda y a la preparación de entrevistas resulta coherente con el valor que se otorga a las credenciales educativas y a la experiencia laboral. La impresión resultante es que los desempleados se fían poco de los procesos de selección de personal y parecen pensar que establecer una buena comunicación con el entrevistador —una buena conexión, la “química” de las relaciones personales— no es tan importante como los hechos objetivos de su currículum.

4. Utilización del Servicios Públicos de Empleo y de la web Trabajastur



Las personas entrevistadas son críticas con los SPE. Por un lado, numerosas personas trasladan diversas quejas que se sintetizan en tres tipos. Primero, hay quienes asocian el SPE con los problemas relativos a los cursos de formación que les han sido sugeridos en sus oficinas: inadecuación de cursos a su perfil, excesiva duración de cursos, deficiencias de información o falta de cursos dirigidos a profesionales. Esto último tiene que ver con la configuración de muchas carreras profesionales al margen del funcionamiento de los SPE, algo generalizado en toda España. Por ejemplo, en el ámbito de la sanidad y de la enseñanza pública, las trayectorias laborales y la información correspondiente se configuran fuera del SPE. Un segundo tipo de quejas son relativas al funcionamiento burocrático. Se cita la excesiva reglamentación,

la priorización de la norma sobre acciones potencialmente más flexibles y, en particular, la ausencia de perfiles concretos en el sistema de registro de desempleados. Por último, varias personas también se quejan de que desde el SPE “no les llaman para nada”. Estas quejas y sensaciones dependen de las expectativas de cada uno, por lo que siempre serán relativas. Es más, algunos entrevistados atribuyen al SPE competencias que no son suyas, como las de la Inspección de Trabajo. No obstante, las entrevistas ayudan a entender a los miles de personas que, como se vio anteriormente, aparecen en la EPA a la espera de una llamada de alguna oficina de los SPE.

Por otro lado, las valoraciones positivas del SPE también se pueden clasificar en tres tipos. Las más importantes son las referencias a las actividades de intermediación que culminaron en contrataciones. Se han encontrado varias, tanto en las administraciones públicas como en el sector privado. Una segunda clase de valoración positiva reflejada por varias personas reconoce la orientación laboral, aunque a veces hay algunos problemas de encaje de las necesidades de titulados que precisan información muy específica. Un tercer tipo de valoración positiva tiene que ver con el trato recibido. Incluso quienes cuestionan la efectividad de los servicios de empleo muestran, en general, satisfacción con el personal que les atendió.

Por lo que respecta a la web Trabajastur, las entrevistas han incluido preguntas sobre la fiabilidad de las ofertas de empleo que apa-

recen en esta página, frente a la de otras plataformas privadas. Las respuestas se distribuyen a partes iguales entre quienes otorgan mayor credibilidad a Trabajastur y quienes consideran que la credibilidad es similar. Quienes confían más en Trabajastur apelan a la confianza en lo público y a que Trabajastur no trata de crear bolsas de candidatos, como parece ocurrir en otras webs. Concretamente, varias personas establecen de forma automática la comparación con la página más popular, Infojobs, acusando a ésta de retocar las cifras de candidatos o de mantener ofertas ya cerradas para aumentar el tráfico. También se valora positivamente el acceso a los portales públicos nacional y europeo.



La conclusión principal es que, no obstante las limitaciones ya citadas sobre los mercados de trabajo de los titulados universitarios, la web de Trabajastur es visitada por todas las personas entrevistadas, en su mayoría con una frecuencia diaria, y goza de un prestigio mayor que el de otros buscadores muy consolidados en internet.

5. Efectos de la duración del desempleo sobre el esfuerzo y la intensidad de búsqueda

Uno de los objetivos de la investigación es analizar mediante las entrevistas personales de qué manera afecta la duración del desempleo a las rutinas de búsqueda, atendiendo a dos hipótesis. Por una parte, la mayor duración del paro podría venir acompañada del desánimo progresivo de la persona desempleada, lo que conduciría a la disminución de su esfuerzo de búsqueda. Por otra parte, éste podría depender más de otros factores como la cantidad de ofertas o la duración de las prestaciones por desempleo. En este último caso, el esfuerzo de búsqueda podría ir ligado a la proximidad del final de las prestaciones con lo que, a lo largo del tiempo, podría ir incrementándose en lugar de disminuir (véase, entre otros: Toharia et al., 2010).

Las evidencias encontradas son lo suficientemente diversas como para producir ejemplos en ambos sentidos.² En general no parece que la duración del paro afecte a las rutinas de búsqueda, sino que éstas varían más en función de las condiciones del mercado de trabajo en cada momento. En cambio, se ha observado que la duración del desempleo influye sobre las expectativas de los parados, que con frecuencia rebajan sus objetivos y están dispuestos a presentarse a puestos de nivel inferior al de su titulación. La evidencia indica que los desempleados van compensando la disminución de la probabilidad de encontrar ofertas con el aumento de la probabilidad de aceptarlas. Es más, se conocen situaciones personales en las que la duración del paro trae consigo una reducción del esfuerzo de búsqueda, pero también la ampliación del abanico de puestos analizados.

En relación con las posibles situaciones de desánimo, parecen ser escasas y tener carácter puntual, a la vez que se asocian al entorno general más que a la situación individual. Es decir, la escasez de puestos, más que su situación personal, es lo que más parece afectar al desempleado. Ello no evita que se hayan recogido también sensaciones de frustración al pasar el tiempo y no poder encontrar trabajo. En todo caso, las entrevistas dejan claro que no se producen fenómenos detectados en otros países, como

² Véase el informe original que da origen a este artículo.

EE.UU., donde la duración del desempleo va minando la moral de los parados, hasta el punto de que muchos llegan a culpabilizarse por su situación (Sharone, 2012). Entre culpabilizar a la economía y culpabilizarse a uno mismo, parece claro que los desempleados asturianos optan por la primera posibilidad. El alto nivel de desempleo y su persistencia lleva a que estar parado se considere como algo socialmente aceptado. Los mecanismos de protección social y las familias permiten que la participación del parado en la vida pública sea relativamente normal, al menos en comparación con otros países.

Si la duración no parece conducir a una gran desmoralización, tampoco está claro que el único papel de las prestaciones sea de carácter predictivo sobre la intensidad de búsqueda —mayor cuando se acerca el final—. Algunos entrevistados reflejan con claridad el objetivo que las prestaciones les están permitiendo buscar el puesto más adecuado a sus características, sin tener que aceptar la primera oferta.

En definitiva, el esfuerzo y la intensidad de búsqueda no cambian significativamente con la duración del desempleo. En general las personas paradas no se desaniman hasta el punto de dejar de buscar empleo, salvo en momentos puntuales. Por el contrario, la duración del paro parece afectar a las expectativas de los desempleados y a la disponibilidad para incorporarse a puestos que al principio no se consideraban. A este respecto, varias personas han pensado alguna vez en eliminar algún credencial educativo del currículo para responder a una oferta que no requiere su titulación, aunque ninguna lo ha llegado a hacer. Se argumenta que un empleo conseguido de esta forma podría dar problemas a medio plazo, bien por razones salariales o por coherencia con la posibilidad de seguir buscando otro trabajo. Este comportamiento refleja los riesgos que tendría acceder a un puesto donde la sobreeducación temporal pueda convertirse en permanente —lo que ocurriría si el candidato permanece en el mismo—.

Una cuestión significativa al analizar la búsqueda de empleo es el ámbito geográfico de referencia que, al igual que las ocupaciones, puede ir cambiando a medida que se alargan los períodos de desempleo. Las personas entrevistadas tenían como objetivo el buscar trabajo en Asturias y, en función de las características personales y familiares,

su disponibilidad a emplearse fuera es diversa. Lo que aparece reiteradamente en sus palabras, con independencia de su disponibilidad a salir, es la percepción de que fuera hay más posibilidades para trabajar y de que las condiciones de la economía regional son uno de los obstáculos que afrontan. En algún caso, la ampliación de la zona en la que se busca o se está dispuesto a trabajar trae consigo un aumento de las candidaturas y del esfuerzo de búsqueda. No obstante, los estímulos para moverse chocan con dos barreras principalmente. Por una parte, numerosas personas entrevistadas tienen ya relaciones de pareja y/o responsabilidades familiares que frenan su salida. Por otra parte, es frecuente que las condiciones laborales de los puestos ofrecidos fuera de Asturias tampoco compensen los costes de salida. Por tanto, es posible que la duración del paro estimule la búsqueda de empleo fuera de Asturias, aunque muchos desempleados ya se dirigen a un ámbito suprarregional desde que empiezan a buscar trabajo. En síntesis, aunque no parece que la duración del paro afecte a la búsqueda —pues los entrevistados parecen estar informados sobre puestos fuera de la región—, sí cabe la posibilidad de que la duración y los cambios en las expectativas vayan incrementando la probabilidad de aceptar puestos fuera que, por razones familiares y personales, no se consideraban inicialmente.

6. Estrategias de búsqueda: el papel de las oposiciones y de la formación

Se ha observado que casi todos los desempleados ha considerado en algún momento el presentarse a oposiciones de algún tipo. En muchos casos han preparado las pruebas y se han llegado a presentar. El recurso a las oposiciones es lógico entre los titulados superiores, pues las administraciones públicas son un destino típico para los universitarios y la crisis ha revalorizado la estabilidad del empleo público. Lo que resulta más llamativo es la diversidad de estrategias —o, quizá, la falta de una verdadera estrategia— a la hora de optar entre empleo privado y público. El caso más frecuente entre los entrevistados incluye la compatibilización de la preparación de oposiciones y la búsqueda de empleo a corto plazo. Además, estrategias poco concretas de preparación de oposiciones sugieren que prepararlas conlleva un elemento de legitimación social, especialmente en el caso de los parados de larga duración. El plazo amplio de estos procesos, unido a su dificultad y a la gran competencia existente, hace que los años de opositor se consideren como algo socialmente aceptable, independientemente del resultado final.

Los intentos de combinar estrategias de medio o largo plazo, como las oposiciones, con la búsqueda de empleo en el sector privado a corto plazo, generan algunos problemas. Por ejemplo, varios entrevistados señalan la incomodidad que produce hablar sobre las oposiciones en las entrevistas de trabajo. Por tanto, las oposiciones pueden ejercer a la vez una función “positiva” —se trata de estar activos, tanto ante la sociedad como ante uno mismo, y ayudan a llenar los huecos en el currículum— y otra menos positiva, al transmitir una imagen de poco interés cuando el período de estudio coincide con una entrevista.

Por último, lo que respecta a la formación adicional, la mayoría de las personas entrevistadas ha recibido algún curso. Es sabido que la demanda de formación crece con el nivel de estudios y ello ayuda a explicar algunos rasgos citados anteriormente —como el escaso recurso a técnicas de búsqueda de empleo— e indica que los desempleados asturianos mantienen una estrategia basada, a pesar de todo, en que la solución a largo plazo exige prepararse más y mejor.

Referencias

Sharone, O. (2012): *Unemployment Experiences: Job Searching, Interpersonal Chemistry and Self-Blame*, en prensa, Chicago University Press.

Toharia, L., Arranz, J. M., García Serrano, C. y Hernanz, V. (2010): “El sistema de protección por desempleo y la salida del paro”, *Papeles de Economía Española* núm. 124, pp. 230-246.



Plan de acogida e integración de nuevas incorporaciones.

José García Pedrayes

Director de Recursos Humanos y Organización
de la Autoridad Portuaria de Gijón



Musel

Musel. Puerto de Gijón.

La actividad comercial en el Puerto de El Musel se inició en 1907, aunque las primeras infraestructuras portuarias de la época moderna en Gijón se remontan al siglo XV, en los terrenos donde hoy se asienta el actual Palacio de Revillagigedo.

Aquella primitiva dársena fue sufriendo diferentes modificaciones, sobre todo en sus diques de abrigo los cuales aguantaban a duras penas los envites de los temporales de invierno, hasta que ya hacia la segunda mitad del siglo XIX, la llegada de la revolución industrial a Asturias, con la explotación de las minas de hulla y las instalaciones siderúrgicas, desencadenó la necesidad de construir unas instalaciones acordes al desarrollo que estaba sufriendo la región.

Después de no pocos debates sobre la localización ideal de esta nueva dársena, se optó por El Musel como el lugar idóneo para ello.

Desde el inicio de la actividad comercial en 1907, la Autoridad Portuaria de Gijón (hasta 1992 bajo el nombre de Junta de Obras del Puerto), ha sido la encargada de construir y gestionar las infraestructuras portuarias, así como de ofrecer a los usuarios del puerto los servicios necesarios para el desarrollo de su actividad.

La Autoridad Portuaria de Gijón es una entidad de derecho público, con personalidad y patrimonio propios, dotada de plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. Junto al resto de las Autoridades Portuarias depende del Ministerio de Fomento a través de Puertos del Estado.



Sede Autoridad Portuaria de Gijón

Bajo la tutela y gestión de la Autoridad Portuaria de Gijón se encuentran más de 4,5 millones de metros cuadrados de dominio público a los que habría que sumar toda la lámina de agua necesaria para el fondeo, maniobra y atraque de los buques y embarcaciones.

La importancia del Puerto de Gijón como motor de la economía asturiana queda patente al constatar que la actividad económica que se genera en la dársena gijonesa supone alrededor de un 11% del PIB de Asturias.

Esta empresa centenaria ha ido adaptándose a los tiempos, **modificando y evolucionando en su modelo de gestión**, pasando de ser quién proveyera todos los servicios y medios para la actividad portuaria a convertirse en

un **gestor de la infraestructura portuaria**, facilitando y promoviendo la iniciativa privada en casi todos los ámbitos de actuación del negocio portuario.

Esta adaptación ha supuesto un gran esfuerzo, basado en la **formación y reconversión profesional** de una plantilla con una edad media muy elevada y con una antigüedad superior a los 20 años, la cual en muchas ocasiones no tenía una visión global del sector de negocio en el que estaba inmerso y se centraba únicamente en sus tareas más inmediatas.

Las necesidades en materia de personal de la Autoridad Portuaria pasan por contar con una plantilla conocedora del negocio portuario y con unas **buenas cualidades técnicas y actitudinales** para poder desempeñar sus funciones en los diferentes departamentos de la Autoridad Portuaria de Gijón (Dominio Público, Innovación y Sistemas de Información, Calidad y Medioambiente, Recursos Humanos..., etc).

El negocio marítimo es un sector que a pesar de significar el 80% del movimiento de mercancías mundial sigue siendo bastante desconocido para la población en general por lo que la integración en una empresa de las características de la APG podría ser complicada para un trabajador proveniente de otro sector.

Estas circunstancias se han materializado en diversas acciones encaminadas a formar al personal de la APG en temas como sector, normativa y estrategia portuaria, calidad, operaciones portuarias, dominio público y medio ambiente entre otras. Dentro de estas iniciativas podemos encuadrar el **Plan de Acogida e Integración de Personal de la APG**.

La primera semilla del Plan de Acogida surgió en abril de 2005 con la realización de una **jornada de acogida al personal** que en aquella fecha se incorporaba a la plantilla fruto de una convocatoria de empleo. En esa primera jornada se llevó a cabo una visita a las instalaciones, una bienvenida por parte del Director General y una breve charla sobre el funcionamiento interno de la APG.

Observados los buenos resultados de aquella jornada, se decidió complementar la información dada con un **manual de consulta** frecuente para los nuevos trabajadores, en

el que pudiesen estar al tanto de aspectos relevantes, no solo del funcionamiento interno de la APG, sino también de las características del transporte marítimo.

Este manual se editó en enero de 2006 bajo el nombre “Manual del Empleado”, y el mismo se puso a disposición no sólo de las nuevas incorporaciones, sino también de las personas que ya formaban parte de la organización. Actualmente se encuentra en la intranet sometida a constante actualización.

En febrero de 2007 la Jornada de Acogida se convierte en un Anexo del Proceso de Formación, Competencia y Toma de Conciencia, procedimiento en el que la Dirección de la APG decidió incluir esta práctica de integración de los trabajadores.

Por primera vez, el protocolo del Plan de Acogida es procedimentado por escrito y se integra en el sistema de calidad de la APG.

Los objetivos que se persiguen con la puesta en marcha del Plan de acogida son:

- Facilitar la integración del nuevo trabajador en la APG y en su puesto de trabajo.
- Lograr que las nuevas personas alcancen cuanto antes su mayor nivel de rendimiento.
- Conocer los diferentes Sistemas de Gestión de la APG (Prevención de Riesgos Laborales, Calidad, Medio Ambiente y RRHH).

- Interiorizar los principios.
- Crear redes de comunicación, entre el nuevo empleado y su entorno.
- Generar interés y motivación por la APG.
- Favorecer el buen clima y la confianza en la APG.
- Crear una imagen de calidad de empresa, en cuanto a seriedad, calidad de procesos, organización y valoración de las personas como parte fundamental en la consecución de sus fines.
- Mejorar el rendimiento y eficiencia de la empresa mediante el establecimiento de procesos facilitadores.

Las características que podemos señalar de esta primera edición son:

- El personal sujeto a convenio tiene dos fases de integración: pre-incorporación e incorporación. Esta última fase, consta de dos jornadas
- Los Directivos y Responsables sujetos a convenio, tienen una etapa más: la post-incorporación.
- La fase de incorporación consta de dos jornadas:
 - En la primera, el Director de Departamento le da la bienvenida, se visualiza un DVD institucional, se visitan las instalaciones y se presentan a los que serán sus compañeros.
 - En la segunda, se forma al trabajador sobre las diferentes herramientas de gestión: Prevención de Riesgos, Medio ambiente, Calidad y Gestión de RRHH.
- Se establece la figura de Tutor Interno, que será el responsable del Departamento de destino del trabajador entrante. Su misión es seguir la evolución del mismo durante reuniones diarias a lo largo del Plan de Acogida.
- Se crea la figura de Tutor Externo, que será el responsable del Departamento de RRHH. Su función es realizar reuniones semanales durante el plan de Acogida para velar por la integración del trabajador.

Desde esa fecha el Plan de Acogida ha sufrido diversas modificaciones y mejoras, siempre buscando la rápida y eficaz integración de la persona en su puesto de trabajo, hasta junio de 2009 en donde se convierte en una Instrucción Técnica dentro del Sistemas de Gestión.

En la actualidad el Plan de Acogida tiene la siguiente estructura:



Buque de carga amarrado en El Musel.

La estructura y contenido del plan de acogida distingue entre el personal del Comité de Dirección, el personal Responsable y Técnico, y por último el personal Profesional.

Todos los colectivos, pasarán por tres fases diferenciadas: pre-incorporación, incorporación, seguimiento e integración y desvinculación. Además, el Personal Directivo, Responsable y Técnico, dentro de la fase de incorporación, debe realizar una sub fase, denominada post-incorporación (2.1).

LA PRE-INCORPORACIÓN.

Una vez que el candidato ha sido seleccionado, con carácter previo a la incorporación, en el acto de firma del contrato de trabajo, se le hace entrega del Manual del Empleado, a fin de que vaya familiarizándose con la que será su nueva organización. En el momento de la entrega, se le explica brevemente su utilidad y contenido.

LA INCORPORACIÓN.

La incorporación transcurre a lo largo de tres jornadas. Una vez se ha producido la formalización de la relación entre el nuevo componente de la organización y la APG, es necesario profundizar algo más en ella. Esta fase persigue presentarlo a los que serán sus compañeros e introducirlo al contexto general de la APG.

El primer día:

El Director General da la bienvenida al nuevo componente de la Organización, ya que de esta manera se manifiesta la relevancia que tienen todos los trabajadores de nueva incorporación y cómo la organización les atribuye valor.

Previamente se visualiza un DVD institucional que informa de las características del sector portuario y de la situación de la actividad del Puerto de Gijón. Posteriormente, se realiza una visita a las instalaciones, haciendo especial hincapié en el lugar donde el trabajador entrante desarrollará habitualmente su trabajo. Dicha visita tiene por finalidad, familiarizarse y comprender el área en el que la APG desarrolla su actividad.

Aprovechando la visita a las instalaciones, para facilitar la integración y comodidad del nuevo empleado, se realiza una breve presentación del resto de los trabajadores de la APG. Además, se le muestra su lugar de trabajo y las herramientas necesarias para su trabajo.

El segundo y tercer día:

Se forma al recién incorporado en las herramientas, procesos y aplicaciones propias de la APG, que intervendrán en su trabajo diario, es decir, aquella información y formación sin la cuál el trabajador tendría dificultades para ser preciso y efectivo en su trabajo:

1. Sistemas de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.
2. Sistemas de Gestión Medioambiental del Puerto.
3. Sistemas de Calidad de la APG, con mención especial del Sistema de Gestión del Puerto.
4. Sistema de Gestión de RRHH.

Se imparten dos módulos cada día, de dos horas cada uno. De esta manera, el nuevo incorporado tiene tiempo para comenzar a adaptarse a las funciones y tareas de su puesto de trabajo.



Buque de carga amarrado en El Musel.

LA POST-INCORPORACIÓN.

Es una sub fase **exclusiva** de los **Directivos y Personal responsable y Técnico**. Estos colectivos, debido a su gran responsabilidad en las decisiones que toman y con las personas a su cargo requieren de una especial socialización.

Así, el Personal Responsable y Técnico, durante una semana hará un recorrido por aquellas direcciones relacionadas con la suya de destino, con el objeto de conocer la operativa y las implicaciones de su trabajo.

El Personal Directivo requiere mayor conocimiento de la organización, por ello realizará un recorrido por aquellas direcciones relacionadas con la suya de destino durante un periodo de tiempo mayor, que oscilará entre las dos y las seis semanas en función del puesto.

Las direcciones que se han de recorrer, así como la duración de esta sub fase en el caso del personal directivo, se fijarán en un documento individualizado y será establecida por RR.HH. y el responsable de la dirección receptora.

EL SEGUIMIENTO E INTEGRACIÓN.

Durante esta etapa común a todas las personas que se incorporan a la APG, se trata de **continuar el proceso de integración**. Así, se realiza un seguimiento personalizado para asegurar la adquisición de conocimientos necesarios, la optimización del tiempo de integración y la identificación con los valores

de la APG. En definitiva, se trata de mantener un buen clima y motivar al trabajador a lo largo del proceso de socialización.

En esta etapa cobra, por lo tanto, gran importancia la figura de los tutores:

- **Tutor Interno**, hará las veces el responsable de la dirección de destino, que deberá realizar un seguimiento de la integración y evolución del trabajador incorporado durante el Plan de Acogida. Se realizará mediante reuniones diarias al comienzo de la jornada laboral.
- **Tutor Externo**, hará las veces el Director de RR.HH. y Organización o persona en quién delegue de la Dirección de RR.HH. Deberá realizar un seguimiento de la integración del trabajador en la organización mediante reuniones quincenales durante el primer mes y mensuales durante el resto del período de prueba.
- **Tutor de Apoyo**, será una persona distinta de las dos anteriores, preferentemente de similar nivel jerárquico y ocupación, que facilitará la integración social de la persona recién llegada a la organización.

Los tutores, asimismo, harán un **seguimiento conjunto** de la evolución del trabajador. Para ello realizarán reuniones quincenales durante el primer mes y mensuales hasta completar el período de prueba en las que pondrán en común aquellos aspectos más relevantes de la integración y desarrollo de trabajador incorporado.

Para la efectiva integración de todos los nuevos trabajadores, tanto en sus áreas de destino como en la organización en general, se procurará que asistan a alguno de los cursos de formación contemplados en el plan formativo anual de la APG desde el momento de su ingreso.

Asimismo, y sobre todo en el caso de personal Directivo, Responsables y Técnicos, se facilitará su integración en alguno de los equipos de mejora existentes en el momento de su incorporación y que tengan relación con su dirección de destino.

Se utilizarán los distintos medios de comunicación interna de la entidad para comunicar a la totalidad de la plantilla la incorporación de un nuevo trabajador.

Por último, desde RR.HH se realizará el **perfil personal del trabajador en base al modelo de Gestión por Competencias vigente**, el

cual será incorporado a su ficha del portal del empleado.

Esta fase persigue **informar y formar al trabajador** recién incorporado y al mismo tiempo darle la confianza necesaria y poner a su disposición los medios adecuados para que consiga **autonomía en su trabajo**.

La APG considera que los colaboradores de nuevo ingreso necesitan un seguimiento constante para asegurar que las expectativas, la actitud hacia el trabajo y las habilidades adquiridas son las adecuadas.

DESVINCULACIÓN

A fin de completar el proceso de acogida, en la última revisión se incluyó una nueva fase, que sería la salida o desvinculación de la persona de la organización.

En esta fase se tratará de analizar, siempre que sea posible, con la persona que se desvincula de la organización los motivos de la misma, así como aquella otra información que pueda ser relevante para la organización y/o el trabajador.

Para la **evaluación y revisión del protocolo de acogida**, anualmente se celebrará un **focus group** en el que estarán presentes los trabajadores incorporados el anterior año, junto con los tutores (internos, externos y de apoyo) que hayan participado en el proceso, y en el que se analizarán posibles mejoras a incorporar en el mismo.

Son destacables los bajos costes en los que incurre este proyecto y los grandes beneficios que genera.

Los Costes Ahorrados, con la implantación de esta medida, son aquellos que se evitan con el aumento de la satisfacción en el trabajo, como por ejemplo, rotación, absentismo, etc., y con la minoración del tiempo de acoplamiento y adaptación del nuevo trabajador, lo que le permitirá alcanzar antes un rendimiento máximo.

Este Plan posee unas serie de elementos que le permiten tener una **fácil transferencia a otras organizaciones** ya que facilita que las personas de nuevo ingreso se integren de una forma rápida, garantizándose, a través de los tutores el que nos produzcan problemas en una etapa tan importante como son los primeros días de trabajo.



Vista aérea de El Musel.

Fomenta el trabajo en equipo, pues como hemos visto son muchas las áreas de la organización implicadas.

Además, el bajo coste de este proyecto, al realizarse casi en su totalidad con medios internos, lo hace transferible a cualquier otra organización, independientemente de tamaño de la misma, del sector en el que desarrolle la actividad económica o de los diferentes centros de trabajo que la formen.

Como proceso vivo, este Plan de Acogida, está siendo revisado en estos momentos por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

En diciembre de 2010, este “Plan de Acogida e Integración de nuevas incorporaciones

de la Autoridad Portuaria de Gijón” recibió el Premio a las buenas prácticas en la Gestión de Recursos Humanos en la Empresa, otorgado por Gobierno del Principado de Asturias.

Plan de recogida e integración de nuevas incorporaciones.





Revista de información del
Servicio Público de Empleo
del Principado de Asturias

EMPLEO ACTIVO

Número 9 / 2013