

El informe "La adecuación entre el mercado laboral y los jóvenes demandantes de empleo"

RESULTADOS ESTADÍSTICOS DE LAS ENCUESTAS

1. Encuesta a jóvenes demandantes de empleo

Información general: Respondieron a la encuesta 21 jóvenes españoles, 20 italianos y 23 lituanos. Todas las respuestas estaban completas y pudieron analizarse (64 respuestas finales). Respondieron a la encuesta 43 mujeres (67,18%) y 21 hombres (32,82%), con una edad media de 25,14 años ($\pm 0,58$) y con un nivel de estudios dividido de la siguiente manera: 7 tenían estudios secundarios (10,94%), 5 habían cursado ciclos superiores no universitarios (7,81%), 36 eran titulados universitarios (56,25%), 15 másteres (23,44%) y un doctorado (1,56%). En cuanto al ámbito de las titulaciones de los encuestados, se distribuían de la siguiente manera: 16 tenían estudios relacionados con la administración y economía de la empresa (25%), 19 con las ciencias sociales (29,69%), 5 con aspectos de las tecnologías de la comunicación y la información (7,81%), 4 con los servicios (6,25%), 5 en el área de artes y humanidades (7,81%), 4 en sanidad (6,25%), uno en educación (1,56%), 4 en ciencias naturales y exactas (6,25%), 5 ingenierías (7,81%) y uno en áreas genéricas (1,56%).

50 jóvenes encuestados han trabajado antes (78,13%), mientras que el resto no lo ha hecho nunca (21,87%). De los que han trabajado antes, valoran la experiencia laboral con una puntuación media sobre 10 puntos de 6,10 ($\pm 0,27$); 9 han trabajado en empleos elementales (18%), 4 como trabajadores cualificados (8%), 24 en administración y servicios (46%) y 13 en puestos directivos o profesionales (26%), y la duración de sus empleos ha variado desde jóvenes con menos de un año de experiencia (36%), o entre 1-2 años (32%), hasta aquellos con más de 5 años de experiencia (12%, el 20% restante ha trabajado 3-4 años). Los jóvenes encuestados buscan sobre todo empleos en puestos directivos o profesionales (68,74%) o de administración y servicios (25%), mientras que sólo el 6,26% busca empleos elementales o cualificados.

Respuestas a la pregunta 1: "Teniendo en cuenta las competencias laborales que poseo actualmente como demandante de empleo; considero que poseo (la capacidad de) ..." (escala de 1 = totalmente en desacuerdo a 7 = totalmente de acuerdo). Celdas coloreadas para los valores altos (más de 6, verde) y los valores bajos (menos de 5, rojo).

	Educación y formación	Conocimientos y experiencia específicos	Adaptabilidad	Iniciativa	Liderazgo	Trabajo en equipo	Aprendizaje rápido	Creatividad	Innovación	Resolución de problemas y toma de decisiones en	Comunicación (oral/escrito)	Competencias en TIC	Gestión del tiempo	Gestión de recursos	Gestión del personal
Medios de comunicación	5.70	4.92	6.16	6.02	5.83	5.31	6.14	6.10	5.60	5.42	5.75	5.81	5.41	5.57	5.56
Error	0.19	0.20	0.15	0.16	0.17	0.18	0.15	0.17	0.19	0.18	0.17	0.16	0.19	0.18	0.19

A la vista de los resultados, la encuesta realizada a jóvenes demandantes de empleo revela que las competencias que creen poseer son la adaptabilidad, el aprendizaje rápido y la creatividad. Y las peores los conocimientos específicos y la experiencia, seguidas del trabajo en equipo.

Respuestas a la pregunta 2: "Basándose en su experiencia personal como demandante de empleo, asigne un valor del 1 al 7 a cada afirmación: Cuando busco trabajo..." (1 = totalmente en desacuerdo; 7 = totalmente de acuerdo). Celdas coloreadas para valores altos (más de 4, verde) y valores bajos (menos de 2, rojo).

	Sólo solicito puestos que coincidan con las competencias de mi CV	Solicito ayuda a los organismos que ayudan a los solicitantes de empleo	Adapto mi CV, carta de presentación, referencias, etc. a cada uno de los puestos de trabajo	Mi edad ha sido un obstáculo	Mi género ha sido un obstáculo	Mi orientación sexual ha sido un obstáculo	Mi origen étnico ha sido un obstáculo	Mis creencias políticas han sido un obstáculo	Mis creencias religiosas han sido un obstáculo
Medios de comunicación	4.67	3.13	5.39	3.97	2.59	1.70	1.67	1.72	1.63
Error	0.22	0.27	0.20	0.26	0.25	0.20	0.20	0.19	0.18

En cuanto a lo que hacen cuando buscan trabajo, la primera respuesta es adaptar mi CV, carta de presentación, referencias, etc. a cada una de las ofertas de empleo, seguido de que sólo solicito puestos que se ajustan a las competencias de mi CV y no consideran que la religión, la etnia o la orientación sexual sean un obstáculo, más que el sexo y la edad.

Responde a la pregunta 3: "Dada tu situación actual, valora las siguientes afirmaciones del 1 al 7: Si te ofrecen un trabajo..." (1 = totalmente en desacuerdo; 7 = totalmente de acuerdo).

	Podría moverme	Dispongo de un espacio adecuado en casa para teletrabajar	Podría desplazarme a mi lugar de trabajo
Medios de comunicación	4.83	5.53	5.23
Error	0.25	0.21	0.21

Para la pregunta referente a cuál prefieren en su situación actual, el orden de respuesta más aceptada es

- Dispongo de un espacio adecuado en casa para teletrabajar,
- Podría desplazarme a mi lugar de trabajo
- Podría moverme

Había una pregunta abierta sobre si había alguna competencia adicional que poseyera y considerara importante. La competencia más repetida fue la empatía, seguida del pensamiento crítico y los idiomas.

2. Encuesta empresarial

Información general: respondieron a la encuesta 18 empresas españolas, 18 italianas y 13 lituanas. De ellas, se obtuvieron un total de 12 respuestas completas, incluidas las preguntas abiertas, en España, 10 en Italia y 6 en Lituania, que se incluyeron en el análisis. Respondieron a la encuesta 11 mujeres (39,29%) y 16 hombres (57,14%); el 3,57% prefirió no contestar. que trabajaban en 2 microempresas (7,14%), 5 pequeñas empresas (17,86%), 7 medianas empresas (25%) y el

resto grande (50%).

Respuestas a la pregunta 1: "A la hora de contratar a un nuevo , nuestra empresa considera importante que tenga (capacidad profesional) ..." (0= ninguna importancia, 10= máxima importancia; NA= no aplicable). Celdas coloreadas para valores altos (más de 8, verde) y valores bajos (menos de 5, rojo).

	Cualificaciones y formación	Conocimientos técnicos y experiencia	Adaptabilidad	Autogestión	Iniciativa	Liderazgo	Trabajo en equipo	Aprende rápido	Creatividad	Innovación	Resolver problemas y hacer decisiones	Comunicación (oral y escrita)	TIC	Gestión del tiempo	Gestión de recursos	Gestión del personal
Gestores/especialistas	8.57	9.00	8.86	8.71	8.61	8.64	8.54	8.64	7.25	8.21	9.18	8.04	7.07	8.54	8.21	7.75
Administración/Servicios	7.54	8.32	8.54	7.71	7.39	5.93	8.07	8.36	6.14	6.68	8.00	8.07	7.54	8.21	6.75	6.00
Trabajadores cualificados	5.14	6.43	6.93	6.11	5.43	3.89	6.71	7.07	4.14	4.82	6.43	4.61	4.43	5.82	4.43	2.86
Primaria ocupaciones	3.14	4.39	6.11	4.61	4.46	2.32	6.07	6.36	3.61	3.46	4.93	3.75	3.04	4.54	3.89	2.75

Se observa que se da importancia a las competencias profesionales en la medida en que se trata de puestos de responsabilidad o especializados. Para los directivos/especialistas las competencias más valoradas son

- Resolver problemas y tomar decisiones
- Conocimientos técnicos y

experiencia y los menos valorados

- TIC y creatividad

Para

Administración/Servicios las

competencias más

valoradas son

- Adaptabilidad
- Conocimientos técnicos y

experiencia y los menos valorados

- Creatividad
- Liderazgo

Para los trabajadores cualificados y las ocupaciones elementales, las competencias no se valoran mucho y podríamos destacar

- Aprende rápido

Responde a la pregunta 2: "La pandemia de Covid-19 afectó a la importancia que mi empresa concede a las competencias profesionales a la hora de contratar a un nuevo _en términos de..." (0= no ha afectado nada, 10= ha afectado mucho; NA= no aplicable).

	Cualificaciones y formación	Conocimientos técnicos y experiencia	Adaptabilidad	Autogestión	Iniciativa	Liderazgo	Trabajo en equipo	Aprende rápido	Creatividad	Innovación	Resolver problemas y hacer decisiones	Comunicación (oral y escrita)	TIC	Gestión del tiempo	Gestión de recursos	Gestión del personal
Gestores/especialistas	2.07	2.04	2.54	2.54	2.32	2.29	2.25	2.21	2.14	2.21	2.36	2.39	2.46	2.36	2.25	2.32
Administración/Servicios	2.11	2.11	2.39	2.36	2.18	2.11	2.21	2.21	2.07	2.07	2.29	2.29	2.32	2.32	2.18	2.18
Expertos trabajadores	2.21	2.25	2.50	2.39	2.21	2.21	2.32	2.36	2.21	2.21	2.36	2.32	2.39	2.32	2.36	2.32
Primaria ocupaciones	2.36	2.36	2.64	2.50	2.45	2.36	2.41	2.45	2.41	2.36	2.45	2.45	2.50	2.55	2.41	2.41

A la pregunta de si el covid-19 ha afectado a la importancia que las empresas conceden a las competencias, la conclusión general es que no. Todos los valores son muy bajos, no se aprecian diferencias relevantes.

Responde a la pregunta 3: "En relación con los procesos de contratación en tu empresa, asigna un valor del 1 al 7 a cada afirmación (1

= totalmente en desacuerdo; 7 = totalmente de acuerdo). Celdas coloreadas para valores altos (más de 5, verde) y valores bajos (menos de 4, rojo).

	Medios de comunicación	Error
Recibimos muchos CV con amplia experiencia	4.00	0.32
Recibimos muchos CV altamente cualificados (formación)	4.32	0.33
La selección y contratación se realizan en colaboración con agencias externas	3.46	0.43
Buscamos y contratamos directamente en universidades o centros educativos	4.93	0.42
Aplicamos rigurosamente métodos de selección (recogida de datos CV, pruebas psicométricas, entrevistas, referencias, etc.)	5.25	0.35
Preferimos las entrevistas estructuradas a las no estructuradas	4.29	0.36
Damos relevancia a la formación no oficial	5.07	0.37
Damos relevancia a la recomendación y a la familiaridad/conocimiento personal	4.29	0.39
Damos relevancia a la atención a la diversidad	5.00	0.36

En relación a cómo desarrollan el proceso de selección en sus empresas, los valores más altos fueron para "Aplicamos rigurosamente métodos de selección (recogida de datos del CV, pruebas psicotécnicas, entrevistas, referencias, etc.)", seguido de "Damos relevancia a la formación no reglada" y la opción peor valorada fue "La selección y contratación se realiza en colaboración con agencias externas".

Para las empresas, había tres preguntas abiertas,

1. ¿Hay alguna otra cualificación importante que busque a la hora de contratar nuevos empleados?

Como hay muchas respuestas diferentes, hemos seleccionado la más repetida: proactividad y motivación.

2. ¿Cuáles son las cualificaciones más difíciles de encontrar (para cualquiera de los grupos profesionales enumerados)?

Compromiso y adaptación al cambio.

3. Teniendo en cuenta los casos en los que no puede encontrar al candidato ideal para un puesto, ¿qué tipo de aptitudes laborales es más probable que considere innegociables y cuáles es más probable que pase por alto para conseguir que contraten a alguien?

Capacidad de aprendizaje frente a experiencia.

Es interesante observar que la adaptabilidad y el aprendizaje rápido es lo que los jóvenes demandantes de empleo sitúan en primer lugar en su encuesta, mientras que la experiencia ocupa el último lugar.