

impacto **s****cial** impact



**Políticas de empleo dirigidas a la juventud:
identificación de buenas prácticas europeas
para su aplicación regional o local**

*Youth-oriented employment policies: identifying
European best practices for regional or local application*

Garazi Azanza Martínez de Luco,
Garbiñe Henry Moreno

impacto social impact



En el marco de la labor llevada a cabo por la Universidad de Deusto (<http://www.deusto.es/>) en el tema del impacto social de la investigación, anualmente se seleccionan una serie de **proyectos** de investigación con **alto potencial de impacto social**, y a partir de ellos, se elaboran y publican los denominados Deusto Social Impact Briefings (DSIB). Son unas monografías breves dirigidas a instituciones sociales, usuarios, policy makers, o empresas que, en lenguaje no académico, responden al objetivo de poner de manifiesto la **acción transformadora de la investigación de Deusto**, posibilitando que los resultados de la investigación de Deusto sean inteligibles para los agentes sociales y puedan ayudarles a responder a los retos de transformación social a los que se enfrentan, ofreciéndoles buenas prácticas, guías o recomendaciones en la labor que desempeñan.

Frecuencia de publicación y formato

Deusto Social Impact Briefings se publica electrónicamente y en versión impresa una vez al año. Su primer número se publicó en enero de 2017.

Suscripciones

Actualmente, no se aplican cargos por la presentación, publicación, acceso en línea y descarga. Pocas copias impresas se ponen a disposición de los colaboradores y socios clave.

Derechos de autor

Deusto Social Impact Briefings es una publicación de Acceso Abierto de la Universidad de Deusto (España).

Su contenido es gratuito para su acceso total e inmediato, lectura, búsqueda, descarga, distribución y reutilización en cualquier medio o formato sólo para fines no comerciales y en cumplimiento con cualquier legislación de derechos de autor aplicable, sin la previa autorización del editor o el autor; siempre que la obra original sea debidamente citada y cualquier cambio en el original esté claramente indicado. Cualquier otro uso de su contenido en cualquier medio o formato, ahora conocido o desarrollado en el futuro, requiere el permiso previo por escrito del titular de los derechos de autor.

Within the framework of the work carried out by the University of Deusto (<http://www.deusto.es/>) on the social impact of research, a series of research projects with high potential for social impact are selected annually, and from these, the so-called Deusto Social Impact Briefings (DSIB) are prepared and published as short monographs. They are aimed at social organisations, users, policy-makers and businesses. They seek to ensure that research outcomes are intelligible to all these different social actors. They also seek to provide guidelines, best practices and recommendations to support the tasks of meeting the challenges of social transformation that must be faced.

Publication frequency and format

Deusto Social Impact Briefings is published electronically and in print version once a year. Its first issue appears in January 2017.

Subscriptions

Currently, no charges for submission, publication, online access, and download are applicable. Few print copies are freely made available for key collaborators and partners.

Copyrights

Deusto Social Impact Briefings is an Open Access publication of the University of Deusto (Spain).

Copyright for this publication is retained by the Publisher. Any part of its content can be reused in any medium or format only for non-commercial purposes and in compliance with any applicable copyright legislation, without prior permission from the Publisher or the author(s). In any case, proper acknowledgement of the original publication source must be made and any changes to the original work must be clearly indicated. Any other use of its content in any medium or format, now known or developed in the future, requires prior written permission of the copyright holder.

© Universidad de Deusto
P.O. box 1 - 48080 Bilbao, España
Publicaciones
Tel.: +34-944139162
E-mail: publicaciones@deusto.es
URL: www.deusto-publicaciones.es

ISBN: 978-84-16982-18-9 (version impresa / printed version)
Deposito Legal/ Legal Deposit: BI-108-2017

Impreso y encuadernado en España / Printed
and bound in Spain

DEUSTO Social Impact Briefings No. 1 (2016)

Dirección y coordinación editorial

Cristina Iturrioz Landart, Universidad de Deusto, España
Antonia Caro González, Universidad de Deusto, España

Editors

Cristina Iturrioz Landart, University of Deusto, Spain
Antonia Caro González, University of Deusto, Spain

Comité Científico:

Javier Arellano Yanguas, Director del Centro de Ética Aplicada e investigador principal del equipo «Ética Aplicada a la Realidad Social» (EARS), Universidad de Deusto

Antonia Caro González, Directora de la Oficina de Proyectos Internacionales de Investigación y experta en temas europeos, innovación en gestión de la investigación e impacto social, Universidad de Deusto, España

Laura Teresa Gómez Urquijo, investigadora y Profesora en la Facultad de Derecho e investigadora del equipo Desarrollo Social, economía e Innovación para las Personas (EDISPE), Universidad de Deusto, España

Cristina Iturrioz Landart, Vicerrectora de Investigación y Transferencia e investigadora del equipo de Competitividad Empresarial y Desarrollo Económico (CEDE), Universidad de Deusto, España

Amaia Méndez Zorrilla, Profesora en la Facultad de Ingeniería e investigadora del equipo E-vida, Universidad de Deusto, España

José Javier Pardo Izal, Profesor del departamento de Teología e investigador en Teología Bíblica y su influencia cultural, Universidad de Deusto, España.

Rosa María Santibañez Gruber, Profesora en la Facultad de Psicología y Educación e investigadora principal del equipo Intervención: Calidad de Vida e Inclusión Social, Universidad de Deusto, España

Scientific Committee:

Javier Arellano Yanguas, Head of the Centre for Applied Ethics and Main Researcher in the Ethics Applied to Social Reality research team at the University of Deusto, Spain.

Antonia Caro González, Head of the International Research Project Office and expert in European issues, social impact and innovation in research management at the University of Deusto, Spain

Laura Teresa Gómez Urquijo, lecturer at the Faculty of Law and researcher in the Economics, Social Development and Innovation for Persons (EDISPE) team at the University of Deusto, Spain

Cristina Iturrioz Landart, Deputy Rector for Research and Knowledge Transfer and researcher in the Business Competitiveness & Economic Development (CEDE) team at the University of Deusto, Spain

Amaia Méndez Zorrilla, lecturer at the Faculty of Engineering and researcher in the E-Life team at the University of Deusto, Spain

José Javier Pardo Izal, lecturer at the Department of Theology and researcher working on biblical theology and its cultural influence at the University of Deusto, Spain.

Rosa María Santibañez Gruber, lecturer at the Faculty of Psychology and Education and Main Researcher in the Intervention: Quality of Life and Social Inclusion team at the University of Deusto, Spain

Prologo

Los **Deusto Social Impact Briefings** (DSIB) son monografías breves que permiten mostrar las capacidades de investigación instaladas en la Universidad de Deusto (<http://www.deusto.es/>) a través de proyectos de investigación desarrollados por personal investigador de nuestra universidad en las áreas de conocimiento de alta relevancia social. Publicados en papel y online (en castellano e inglés) con una periodicidad anual, se pueden encontrar también en la página web de Deusto Research.

Están dirigidos a entidades sociales, usuarios, *policy makers* y/o empresas, posibilitando que los resultados de la investigación sean inteligibles para estos diferentes agentes sociales y pretenden, mediante la oferta de buenas prácticas, guías o recomendaciones, apoyarles en la labor que desempeñan para responder a los retos de transformación social a los que se enfrentan.

Dentro del proyecto estratégico Deusto 2018 y en el marco del Plan Director de Impacto Social, el presente briefing fue seleccionado, por su alto potencial de impacto social, a través de una convocatoria lanzada a toda la comunidad investigadora en 2016. Forma parte de un conjunto de cinco briefings resultantes de la mencionada convocatoria y que conforman el primer número de los DSIB.

Este briefing, titulado *Políticas de empleo dirigidas a la juventud: identificación de buenas prácticas europeas para su aplicación regional o local* y basado en un proyecto Bizkailab, ofrece una reflexión sobre las iniciativas necesarias para el fomento del empleo juvenil, el ajuste entre la oferta formativa y la demanda laboral y las tendencias de empleo.

Deseamos disfruten de su lectura tanto como nosotros lo hemos hecho durante la preparación de la publicación; ha sido especialmente gratificante comprobar el grado de implicación y colaboración del personal investigador académico y de los 'stakeholders' en los proyectos.

Esperamos esta publicación cumpla el objetivo para el que ha sido creado, que no es otro que el de hacer la ciencia más accesible, útil y cercana a profesionales, responsables de políticas públicas y agentes sociales que trabajáis en los temas. Agradecemos vuestro interés y estamos abiertos a nuevas iniciativas, así como a comentarios y sugerencias que nos queráis hacer llegar.

Cristina Iturrioz Landart, Dirección DSIB
Antonia Caro González, Dirección DSIB

Diciembre de 2016

Foreword

The **Deusto Social Impact Briefings** (DSIB) are brief monographic publications that highlight the research capabilities based at the University of Deusto (<http://www.deusto.es/>) through projects conducted by researchers at our University in knowledge areas with a high level of social relevance. They are to be published yearly in hard copy and on-line (in both Spanish and English) and can also be found on the website of Deusto Research.

They are aimed at social organisations, users, policy-makers and businesses, and seek to ensure that research outcomes are intelligible to all these different social actors. They also seek to provide guidelines, best practices and recommendations to support the tasks of meeting the challenges of social transformation that must be faced.

As part of the Deusto 2018 strategic project under the Master Plan for Social Impact, this briefing was selected for its high potential social impact, following a call sent out to the whole research community in 2016. It is one of five briefings selected from that call for inclusion in the first issue of the DISB.

Youth-oriented employment policies: identifying European best practices for regional local application. This briefing is based on the Bizkailab project. It examines the initiatives that are needed to foster youth employment and adjust the training and education on offer to the demands of work and employment trends.

We hope that you will enjoy reading its findings and conclusions as much as we enjoyed preparing them for publication. It has been particularly gratifying to observe the high level of engagement and cooperation on the part of academic researchers and the stakeholders involved in the project.

We also hope that this publication will meet the goals for which it was created, i.e. to make science more accessible, useful and readily available to specialists, heads of public sector policy and social actors working in the relevant fields. Thank you for your interest; we are open to new initiatives and would welcome any comments and suggestions that you may care to make.

Cristina Iturrioz Landart, Editor
Antonia Caro González, Editor

December 2016

Políticas de empleo dirigidas a la juventud: identificación de buenas prácticas europeas para su aplicación regional o local

Youth-oriented employment policies: identifying European best practices for regional or local application

Garazi Azanza Martínez de Luco, Garbiñe Henry Moreno

1. Introducción: la situación del empleo juvenil en Bizkaia	10
2. Políticas e iniciativas para el fomento del empleo juvenil.	11
3. Guía de recomendaciones y propuestas de actuación	15
3.1. Formación	16
3.2. Orientación.	19
3.3. Desarrollo de competencias y capacidades	21
3.4. Acceso a la primera experiencia profesional	22
3.5. Tendencias y nuevas necesidades	23
4. Conclusiones.	24
5. Referencias	26
6. Notas biográficas	28

Políticas de empleo dirigidas a la juventud: identificación de buenas prácticas europeas para su aplicación regional o local

Youth-oriented employment policies: identifying European best practices for regional or local application

Garazi Azanza Martínez de Luco, Garbiñe Henry Moreno

doi: [http://dx.doi.org/10.18543/dsib-1\(2016\)-pp229-250.pdf](http://dx.doi.org/10.18543/dsib-1(2016)-pp229-250.pdf)

Resumen

El escenario actual de empleo juvenil, agravado por la crisis económica mundial, plantea un desafío urgente con implicaciones a largo plazo, tanto para la juventud como para la sociedad en su conjunto. A partir del análisis de buenas prácticas recogidas en políticas y actuaciones para mejorar la empleabilidad de la juventud llevadas a cabo en países y regiones europeas, se han extraído una serie de conclusiones y recomendaciones que pueden servir de referencia a responsables de políticas de distintos ámbitos territoriales (locales, regionales, nacionales) que pretendan aumentar las oportunidades de empleo de las personas jóvenes en sus territorios.

Palabras clave

Desempleo, empleabilidad, desempleo juvenil, políticas de empleo, desarrollo regional, innovación social.

Abstract

The current scenario of youth employment has been exacerbated by the global economic crisis, and poses now an urgent challenge with long-term implications for young people and for society as a whole. Starting from an analysis of European best practices of policies and actions focused on making young people more employable, a number of conclusions and recommendations are drawn as guidelines to policy-makers (at local, regional and national level) seeking to increase job opportunities for young people in their territories.

Keywords

Unemployment, employability, youth unemployment, employment policies, regional development, social innovation.

1. Introducción: la situación del empleo juvenil en Bizkaia

El escenario actual de empleo juvenil, agravado por la crisis económica mundial, plantea un desafío urgente con implicaciones a largo plazo, tanto para la juventud, como para la sociedad en su conjunto. Los problemas de fondo son el **gran número de jóvenes** que acceden a los mercados de trabajo cada año, junto con la **falta de oportunidades** de empleo y el **desajuste** entre la oferta educativa y las demandas del mercado laboral.

La crisis del empleo de la juventud es un desafío mundial, a pesar de que sus características sociales y económicas divergen considerablemente en cuanto a su magnitud y naturaleza según el país y la región de que se trate.

Buena parte de las políticas de empleo se muestran incapaces de solucionar el problema del acceso de los jóvenes al mercado laboral. Así lo refleja el aumento, en España, del número de 'ninis', jóvenes que ni estudian, ni trabajan, según datos ofrecidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2016)¹; o, de acuerdo con la Comisaria de Empleo de la Unión Europea, Marianne Thyssen, la infrautilización del *Plan de Garantía Juvenil*² en España.

Nos encontramos ante tasas de desempleo juvenil elevadas que impiden el adecuado desarrollo de las personas y de la sociedad en general. Las personas jóvenes son especialmente vulnerables por la temporalidad, la precariedad y la rotación laboral que registra el empleo juvenil.

A largo plazo, el desempleo juvenil puede acarrear **pérdida de talento y costes sociales y económicos**, y por ello es fundamental reflexionar sobre el futuro del

¹ <https://www.oecd.org/spain/sag2016-spain.pdf>

² *La Garantía Juvenil* es una iniciativa europea lanzada en 2013 que pretende facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo.

empleo, teniendo en cuenta que no se trata de una responsabilidad solo de los políticos sino de toda la sociedad en su conjunto.

Para la juventud de hoy en día, la formación académica ya no garantiza un puesto de trabajo acorde a la misma. Por ello, la **calidad en la enseñanza** y su **adecuación** a las necesidades del mercado laboral es una preocupación creciente en nuestra sociedad. Además, las oportunidades de empleo parecen depender más de las características productivas de cada comunidad, de la estructura y el dinamismo del mercado laboral de cada región, que de los propios estudios en sí.

Van cobrando importancia fórmulas de contratación temporales y más flexibles

Se constata que en general las políticas e iniciativas dirigidas a la juventud son insuficientes e ineficaces

Este briefing parte de un análisis realizado en 2014 sobre la situación del mercado laboral en Bizkaia «Mercado Laboral y nuevos yacimientos de empleo: mercado laboral juvenil» (Henry et al., 2014). Basado en una revisión de fuentes estadísticas oficiales, entrevistas en profundidad a diversos agentes del ámbito socio-económico y un análisis documental de informes y políticas de empleo, parte de una breve descripción de la situación del empleo juvenil y presenta las oportunidades y retos actuales y a futuro. Además, ofrece una reflexión sobre las iniciativas necesarias para su fomento, el ajuste entre la oferta educativa y la demanda laboral y las tendencias de empleo.

Una vez estudiadas las **buenas prácticas utilizadas en otros países, entornos o realidades regionales**, se plantean **recomendaciones** en materia de juventud y empleo dirigidas a responsables de políticas (policy makers) que pueden ser aplicadas a contextos locales.

2. Políticas e iniciativas para el fomento del empleo juvenil

En el ámbito de las políticas de empleo, se ha generalizado la clasificación en dos tipos: **políticas activas de empleo**, referentes a aquellas que intervienen en el mercado laboral para crear empleo para las personas desempleadas; y **políticas pasivas de empleo** que se limitan a ofrecer un salario sustitutorio.

Las siguientes medidas se definen como:

- a. *Programas Activos del Mercado Laboral*, de acuerdo con la definición de la OECD: servicios de mercado laboral, formación, empleo rotativo y empleo compartido, incentivos de empleo, empleo sostenido y rehabilitación, creación directa de empleo, e incentivos a *start-ups* (OECD 2014).

b. *Programas Pasivos del Mercado de Empleo* engloban el mantenimiento de ingresos al desempleo y los programas de jubilación anticipada (Hörisch et al., 2014).

Las políticas activas de empleo, dirigidas a la juventud en los diferentes países, tienen como objetivo combatir el desempleo a través de medidas que inciden en distintas áreas de intervención. **Estimular la demanda es fundamental para la creación de empleo pero, además de esto, existen medidas de empleo complementarias dirigidas específicamente a la juventud, para tratar de amortiguar la precaria situación actual de desempleo.**

En el ámbito europeo, como bien refleja la *Estrategia 2020*³, existe una gran preocupación por la problemática del desempleo juvenil. La *Iniciativa para el Empleo Juvenil*, con el *Plan de Garantía Juvenil* como instrumento articulador de las políticas de empleo, es una de las principales apuestas que se están realizando para aglutinar las respuestas y mejorar dicha coyuntura.



En España, el *Plan Anual de Política de Empleo 2014*⁴ y la *Estrategia para la Activación del Empleo 2014-2016*⁵ marcan como uno de los objetivos «mejorar la empleabilidad de los jóvenes y poner en marcha el Plan de Implementación de la Garantía Juvenil en España». Esto se materializa en la *Estrategia de*

*Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*⁶, con un total de 100 medidas a corto y medio plazo para la reactivación de la empleabilidad juvenil. De la misma manera, en el *Plan de Empleo 2014-2016 del Gobierno Vasco*⁷ uno de los ejes directores se centra en «el fomento del empleo de las personas jóvenes y la mejora de la transición educación-empleo» como meta.

La *Garantía Juvenil focaliza sus esfuerzos en personas* jóvenes de hasta 25 años, no obstante, las medidas iniciadas no parecen ser suficientes para dar solución a la problemática actual, que en Bizkaia, por ejemplo, alcanza hasta edades superiores a los 30 años. Además, a pesar de la fuerza con que este concepto ha enraizado en países de la Unión Europea, especialmente en aquellas con graves problemas de

³ https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_es

⁴ <http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/empleo/Documents/PAPE%202014.pdf>

⁵ https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/estrategia_14_16.pdf

⁶ http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Documento.pdf

⁷ https://www.irekia.euskadi.eus/assets/attachments/4140/plan_de_empleo_2014_2016.pdf?1391774804

paro juvenil (como es el caso que nos ocupa), los impactos o resultados de este tipo de medidas no son directamente medibles y por tanto generan cierta controversia al no poder demostrar que suponen una acción directa sobre el empleo.

En muchas ocasiones, se trataría de medidas con un componente de largo plazo, de orientación a lo largo de la vida, cuya acción inmediata quedaría difusa.

Otra de las debilidades reside en la **limitación presupuestaria** y el **tiempo de aplicación de dichas medidas**, que resulta mínimo frente a países con mejores trayectorias y tasas de éxito en la aplicación de la *Garantía Juvenil*.

Políticas e iniciativas que, si bien están dirigidas a la juventud, resultan insuficientes e ineficaces ante la problemática actual, dado el aumento continuado del desempleo juvenil. Existe un riesgo de paro estructural que es necesario evitar y para ello podría ser conveniente fijar las miradas en países con una situación de desempleo juvenil más favorable.

Para conseguir avances hacia el objetivo del pleno empleo es necesario que se dé un ajuste entre la oferta educativa y la demanda laboral.

Entre 2011 y 2015 se produce una evolución ascendente de la tasa de desempleo de las personas jóvenes en la CAV y Bizkaia

En Bizkaia, en general, este ajuste entre la oferta educativa y la demanda laboral parece darse en lo que se refiere al número de titulaciones ofertadas (a excepción de unas especialidades muy concretas).

De los datos del estudio realizado, se concluye que son **cuatro** los **ejes básicos** sobre los que actuar a fin de mejorar la relación oferta educativa-demanda laboral:

1. En primer lugar, sería necesario realizar un **cambio en la metodología de enseñanza** a través de la combinación de teoría y práctica.

Existe un discurso bastante crítico con diferentes aspectos pedagógicos y metodológicos de la oferta educativa, principalmente en lo referente a la actualización de su contenido y a la escasez de contenidos prácticos, así como a la falta de metodologías activas o a la falta de profundización en competencia y valores. Así mismo, el contexto socio-económico actual de baja demanda laboral hace más evidente estas carencias, y apremia hacia posturas más enfocadas en la utilidad (actualización, practicidad,



relación con las empresas) que permitan recomponer o reajustar la relación oferta-demanda. Además se identifica la *necesidad de formar a personas con capacidades emprendedoras, creativas y con visión que puedan generar nuevas ideas y propuestas profesionales.*

2. En segundo lugar, la **vinculación de los centros educativos con la empresa** y la realidad labo-

ral. Las instituciones educativas son vistas como distantes de la 'realidad' y con dificultades para anticiparse a necesidades futuras y hacer frente a las demandas del mundo de la empresa.

3. En tercer lugar, **el trabajo conjunto de todos los agentes educativos.** Estos agentes son muchos y muy variados, y la actuación conjunta de todos los que cuentan con capacidad de mejora de la empleabilidad juvenil puede contribuir enormemente a la búsqueda de mejores soluciones a futuro. Algunos **ejemplos internacionales de diálogo social** son:

- el modelo *MAST*⁸ finés, dirigido a desarrollar y establecer un modelo regional que proporcione directrices para las escuelas de formación profesional, talleres juveniles y guía para las personas jóvenes; y
- el programa *Ambassador to Tackle Youth Unemployment*⁹ de Holanda, en el que el gobierno holandés selecciona periódicamente a una persona embajadora durante dos años para abordar el desempleo juvenil, visibilizando así la importancia de este problema y concretando la interlocución para la propuesta de medidas.

El **diálogo social** y las **estrategias para mejorar la protección social** para la juventud están adquiriendo cada vez mayor relevancia para la formulación de iniciativas que contribuyan a la reducción del desempleo juvenil.

4. Por último, una **mejora en competencias y contenidos educativos.** En lo referente a las *competencias y cualidades más demandadas, destacan cuatro*:
- **el conocimiento** especializado en las áreas de estudio (especialización) y un alto dominio de idiomas;
 - **las habilidades relacionales:** trabajo en equipo, empatía, capacidad de generar redes de contactos sólidos (networking), capacidad de negociación y comunicación intercultural;

⁸ <http://www.mastohjaus.fi/>

⁹ <https://www.government.nl/topics/youth-policy/news/2013/03/07/government-makes-50-million-extra-available-to-fight-youth-unemployment>

- **las habilidades organizativas:** liderazgo, gestión del tiempo, innovación, creatividad, flexibilidad, adaptación;
- y finalmente **las habilidades personales:** creatividad, pensamiento crítico, motivación, espíritu emprendedor, esfuerzo, compromiso.

Ajuste entre oferta educativa y demanda laboral

Metodología
teórico-práctica

Vinculación
con la
empresa

Trabajo conjunto
de todos los
agentes
educativos

Mejora en
competencias y
contenidos
educativos

3. Guía de recomendaciones y propuestas de actuación¹⁰

A continuación se presentan recomendaciones y propuestas de actuación para el fomento del empleo juvenil que, con el objeto de proporcionar ideas, puedan ser utilizadas por responsables de políticas (*policy-makers*) para fortalecer las estrategias de empleo dirigidas a jóvenes en distintos ámbitos.

Las recomendaciones se presentan en 5 bloques: formación; orientación; desarrollo de competencias y capacidades; acceso a la primera experiencia profesional; y tendencias y nuevas necesidades.



¹⁰ Las siguientes recomendaciones se basan en las entrevistas en profundidad a diversos agentes del ámbito socioeconómico y en el análisis documental de informes y políticas de empleo realizados en el proyecto BizkaiLab «Mercado Laboral y nuevos yacimientos de empleo: mercado laboral juvenil» (Henry et al., 2014).

3.1. Formación

Formación inicial

El abandono escolar sigue siendo un problema en España. En 2014, el 39% de los hombres y el 28% de las mujeres entre 25 y 34 años no había completado el segundo ciclo de secundaria, aproximadamente el doble de la media OCDE (OCDE, 2016). Así, con el objetivo de abordar y paliar la problemática del **fracaso escolar** sería conveniente instaurar programas de segunda oportunidad que ofrezcan posibilidades de **aprendizaje diferenciadas de la escolarización tradicional**, pero que igualmente proporcionen una titulación mínima necesaria para acceder a titulaciones superiores o al mundo laboral.

Formación dual

Según la Organización Internacional del Trabajo, el vínculo con la experiencia laboral es un ingrediente esencial para superar la resistencia a contratar a jóvenes sin experiencia¹¹. El **acercamiento temático y procedimental de la formación al ámbito laboral específico** genera mayor satisfacción en las empresas empleadoras y una valoración positiva de la formación. Para conseguir dicho acercamiento a los ámbitos laborales, se proponen recomendaciones y propuestas de actuación de distinta naturaleza. Las primeras dirigidas a la actualización del profesorado y las segundas enfocadas a la mejora de los programas existentes para la formación dual.

Actualización del profesorado

El aprendizaje a lo largo de la vida se ha constituido como un campo emergente de estudio y práctica y en un principio organizador de las políticas educativas en todo el mundo. Este impulso no es fortuito; es resultado, por un lado, de una búsqueda de nuevas estrategias para afrontar los desafíos que la globalización ha traído consigo en términos de bienestar, cambio demográfico, sostenibilidad ambiental y desigualdad, y por otro, del interés que han puesto diversos organismos internacionales, como la Comisión Europea, la OCDE, el Banco Mundial, o la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), para que el aprendizaje a lo largo de la vida sea adoptado como modelo para la cooperación y el desarrollo educativos entre los países que los conforman (Vargas, 2015).

¹¹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/publication/wcms_151462.pdf

Es clave que el profesorado, por su condición formadora, cuente con una actualización continua, con una formación a lo largo de la vida que le permita conocer las nuevas cambios por tendencias y metodologías, y adaptarlas a su actividad docente.

1. **Mejora de las iniciativas tendentes a la formación dual.** Organizar un programa de estancias en empresas, de manera que se pudiera hacer obligatorio para el profesorado contar con experiencias laborales en el campo en el que imparte su asignatura. Así se puede ayudar a superar la percepción de que una parte considerable de las titulaciones superiores no cuentan con un carácter convergente que facilite el acercamiento. Y reforzaría el esfuerzo que algunas universidades llevan haciendo durante años a través de:
 - a. la incorporación de profesionales en los distintos sectores a sus cuadros docentes,
 - b. la realización de proyectos en colaboración con entidades no académicas y empresas, en las que el aprendizaje y la generación de conocimiento responde a retos sociales concretos y reales (como ejemplo: ver la sección de *Storytellings de la Universidad de Deusto*),
 - c. la incorporación de prácticas obligatorias en los últimos años de las carreras, etc.
2. **Realizar una organización compartida o coordinada entre instituciones de formación y empresas de programas de formación continua.** Esto permitiría la actualización en nuevas competencias profesionales que pudieran traducirse a metodologías pedagógicas y programas docentes. Existe ya la conocida formación dual, con una mayor inclinación hacia la formación práctica en la empresa. Como parte de estos programas se podrían **incluir algunas acciones de orientación para el empleo dirigidas a facilitar el tránsito de la formación al trabajo.**
3. **Repensar y mejorar el concepto de «prácticas» universitarias** para que las empresas no las perciban como una carga y el alumnado cuente con un periodo de aprendizaje bien tutelado y significativo. Se podría realizar un estudio para identificar buenas prácticas: ¿qué elementos están funcionando bien en los programas actuales? Una vez identificados dichos elementos se tendrían que diseñar periodos de trabajo en condiciones reales a fin de potenciar y formar en competencias demandadas como el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la comunicación, el análisis crítico, la innovación, etc.

4. **Obligatoriedad de hacer prácticas en una empresa extranjera**, fomentando los programas relacionados con las becas de formación en empresas al terminar la formación como por ejemplo el *Programa de Becas Global Training*¹² para la realización de prácticas en empresas extranjeras.
5. **Compaginar estudios y trabajo** e incluso hacer el proyecto de fin de carrera dentro de la empresa. Como ejemplos pueden tomarse:
 - a. el *modelo de formación dual alemán*⁸, en el que, mientras se está recibiendo formación, el alumnado trabaja unas horas en empresas para tener mejor conocimiento práctico de lo que estudia; y
 - b. el programa de trabajo «*Alternance*»¹³ de Francia con un período de formación dual (trabajo y formación simultánea) de dos años de duración en el que la empresa se hace cargo de los gastos educativos y además se realiza un contrato a tiempo parcial, con posibilidad de contrato al final del período.

Formación continua

Diseñar planes de formación *in situ*, con un enfoque de mejora o **resolución de problemas** en el puesto, equipo o centro de trabajo. Así mismo abrir las fronteras de la formación, mediante **programas pioneros** y mayores inversiones por cada trabajador, incorporando perspectivas internacionales.

La administración y la Universidad, en colaboración con empresas de referencia en el Territorio, están ya **potenciando y financiando la realización de estudios de Doctorado a través de la figura del Doctorado Industrial**. Así, se forman personas investigadoras junior con un desarrollo de carrera profesional no centrado únicamente en la academia, sino preparadas para trabajar en distintos contextos: centros de innovación, departamentos de I+D+i de las empresas, entidades sociales, etc. ayudando así a desarrollar innovación e investigación de referencia y una verdadera sociedad del conocimiento.

¹² <http://www.becasglobaltraining.eus/>

¹³ https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/



3.2. Orientación

Orientación escolar

Es necesario **intensificar la orientación profesional en el seno de la orientación escolar**, en aquellos momentos de decisión y tránsito hacia situaciones más próximas al ámbito laboral (final de la ESO y de la secundaria postobligatoria).

Comienzo de la orientación laboral hacia el empleo y el acercamiento al lugar de trabajo desde edades tempranas, con por ejemplo **pequeños módulos en prácticas para jóvenes** en los últimos años del periodo escolar, como el *Schüler- Betriebspraktikum*¹⁴ alemán, programa de prácticas de corta duración para jóvenes de 14 a 18 años.

¹⁴ http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf

Orientación personalizada

Ofertar servicios de **orientación tanto a personas desempleadas como empleadas** con un doble enfoque, de orientación profesional y para el empleo. Esta orientación debe ser personalizada, guiada por personas con un conocimiento **menos generalista y más especializado** en función de las necesidades de cada persona.

Como propuestas de actuación para los servicios de empleo, se podría:

1. Instaurar **nuevas fórmulas de orientación** (individuales o colectivas) más ajustadas a las necesidades individuales de cada joven,
2. Realizar un **seguimiento y evaluación del proceso de mejora de la empleabilidad** y de acceso a un empleo, como ejemplo destaca el programa belga *Monitoring of job-search activity in young unemployed*¹⁵ para la monitorización y activación de la actividad de búsqueda de empleo de personas jóvenes desempleadas en el período de integración.



Acompañamiento a lo largo de la vida

Fortalecer los servicios de orientación, asesoramiento y apoyo al empleo (tanto público como privado) para todos los niveles de cualificación.

Generar **nuevas fórmulas de orientación**, situando a la persona desempleada como agente activo en su proceso de empleabilidad, **generando colectivos de personas** que colaboren en su búsqueda de empleo. La realización de un **seguimiento y evaluación** exhaustivos de dichos servicios, permitiría asegurar la utilidad y el éxito de los mismos.

¹⁵ <http://www.conseildelajeunesse.be/wp-content/uploads/2014/08/Belgian-Youth-Guarantee-Implementation-Plan.pdf>

3.3. Desarrollo de competencias y capacidades

Desarrollo de competencias

Una buena formación es clave. Los programas de formación pueden mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes especialmente cuando se combinan componentes de capacitación en el trabajo¹⁶.

Las acciones educativas deben ir encaminadas al desarrollo de **competencias y actitudes vinculadas a la empleabilidad**, como el esfuerzo y compromiso, la iniciativa, la capacidad para trabajar en equipo y relacionarse, la capacidad de crítica y reflexión, así como una formación sólida.

Responsabilidad en el desarrollo profesional

Las **personas con empleo y cualificaciones básicas** también deberán estar instruidas para demostrar su talento y habilidades, para asumir la responsabilidad de su desarrollo profesional basándose en sus fortalezas individuales y no solo en las necesidades del mercado.

Capacidades emprendedoras

Observando las tendencias de empleo, se concluye que ciertos **sectores emergentes requieren** no sólo de titulados en dichas especialidades, sino de **personas con capacidades emprendedoras** que puedan iniciar una actividad propia aprovechando la oportunidad que se presenta en dicho sector. Por ello es especialmente importante **formar en capacidades emprendedoras, transversales a cualquier titulación**.

Facilitar al máximo el emprendimiento, reduciendo al máximo la enorme **burocracia** que actualmente sufren las personas emprendedoras; de hecho, gran cantidad de personas que han inscrito patentes han emigrado, debido a las enormes facilidades que desde otros países dan para el desarrollo de los productos con la creación de nuevas empresas.

¹⁶ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/publication/wcms_151462.pdf

El **alumnado** debería **reunirse regularmente con una persona emprendedora** o empresaria para ir acercándose al mundo laboral; existen en la actualidad buenos ejemplos de proyectos de Mentoring como el impulsado por el Ayuntamiento de Bilbao «Bilbao Mentoring Conference»¹⁷.

Fomentar el emprendimiento, la innovación y la reinversión de sectores tradicionales como el rural o el pesquero. Como ejemplo de referencia internacional cabe mencionar la iniciativa *First Business Year Baskets for Youth*¹⁸ de Lituania, un ejemplo interesante que ofrece consultoría estratégica a start-ups.



3.4. Acceso a la primera experiencia profesional

Sería necesario un **acuerdo para crear oportunidades de acceso a la primera experiencia profesional**. Esto supondría organizarse e invertir mayores esfuerzos para generar consensos; requiere un compromiso con la formación por parte de los centros educativos, un compromiso laboral por parte de las personas empleadoras y un compromiso profesional por parte de la juventud que busca empleo. Como ejemplos internacionales destacan los *Graduate Schemes*¹⁹ y los *Sandwich Placements*²⁰ del Reino Unido, dirigidos a jóvenes sin experiencia laboral para adquirir una primera experiencia a través de prácticas, subsidios a empleadores, etc.

¹⁷ <http://www.escueladementoring.com/noticias/bilbao-mentoring-conference-22-junio-mayor-evento-mentoring-espana/>

¹⁸ http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/industry-and-services/the-missing-entrepreneurs-2014/lithuania-first-business-year-baskets-for-youth_9789264213593-30-en#page1

¹⁹ <https://www.gov.uk/topic/work-careers/government-graduate-schemes>

²⁰ <https://www.parliament.uk/mps-lords-and-offices/offices/commons/commonshro/hofc-ssp/>

3.5. Tendencias y nuevas necesidades

Información actualizada sobre tendencias

Junto a la información personal necesaria para tomar decisiones relacionadas con la profesión y el empleo, sería recomendable utilizar **información actualizada** sobre tendencias de los distintos sectores económicos y de ocupaciones, perspectivas laborales, etc.

Anticiparse en este sentido **es esencial**, así como construir una formación basada en esas previsiones futuras y no exclusivamente en las necesidades actuales. Ir por delante contribuye a establecer una educación y formación más acorde a necesidades futuras, logrando así un mejor ajuste entre la oferta educativa y la demanda laboral. Ofrecer información sobre las competencias demandadas y las oportunidades formativas para adquirirlas, así como realizar propuestas para elaborar proyectos personales y brindar ayudas para hacerlo.

Nuevas respuestas a nuevas necesidades

Los entornos socio-económicos se encuentran en constante evolución. Por ejemplo, la CAV ha cambiado de una economía más industrial o financiera hacia una economía más de servicios avanzados o de sectores «postindustriales», como la economía del conocimiento, que requerirá nuevas respuestas para nuevas necesidades.

De esta manera, **la elaboración de estudios ágiles y constantes** sobre la situación del mercado laboral y las tendencias futuras es primordial. Parece que como tendencia futura la filosofía demandante del **mercado laboral apuesta por una demanda combinada de profesionales pertenecientes a sectores tradicionales a la vez que profesionales en sectores «emergentes»**. Los sectores tradicionales como la agricultura parecen empezar a tomar fuerza nuevamente, principalmente debido a una incipiente tendencia de vuelta al campo y a zonas más rurales, atrayendo a un sector de la población más joven. Tampoco podemos olvidar la transición hacia una economía sostenible con todo lo que ello conlleva (energías renovables, tratamiento de basuras y residuos, el transporte, la agricultura ecológica...) y las posibilidades de empleo verde que ésta abre.

Perfiles profesionales mixtos

En determinados sectores «emergentes» en la CAV –como la Biociencia o la Biotecnología–, hay una serie de **necesidades sin cubrir** que están siendo ocupadas por personas egresadas procedentes de otras titulaciones –como Biología o Bioquímica–. Se trata de profesionales con **perfiles mixtos** –se señalan incluso la Biogestión o la Bioinformática– que harán falta para cubrir necesidades muy concretas.

Adaptación a las necesidades reales

En las sociedades modernas, vivimos un **envejecimiento demográfico** en el que las profesiones sanitarias absorberán una gran demanda laboral. Asimismo, los **estudios técnicos** que están **directamente relacionados con el tejido productivo** del país, están siendo también muy demandados. Por ello, será necesario adaptar estas titulaciones a las necesidades reales que están en constante evolución.

4. Conclusiones

Una inserción exitosa de las personas jóvenes en el mercado laboral debe asentarse en una sólida y excelente **planificación educativa** en tándem con estudios continuados de tendencias futuras y nuevas oportunidades laborales generadas por la propia realidad social, cultural y económica tanto a nivel local, como regional, nacional o internacional.

El objetivo es contar con una buena **capacidad de adaptación**, que responda de manera ágil a las necesidades del mercado laboral, ofreciendo programas formativos punteros y oportunidades reales a los jóvenes que se incorporan a él.

Para ello es necesario:

- a. **Diseñar métodos ágiles de captación de nuevos nichos, tendencias profesionales y necesidades futuras**, que permitan identificar los sectores y las necesidades de formación. Resulta esencial anticiparse, a través de **análisis de tendencias** y la identificación temprana de **sectores emergentes**, con el fin de adaptarse a las necesidades y demandas del mercado laboral, como el envejecimiento demográfico o las demandas relacionadas con el tejido productivo.

- b. **Realizar el volcado de la información**, obtenida a través del sistema de captación de tendencias laborales, **a los agentes clave de la planificación de políticas** (policy makers) y **planificación docente** (sistema universitario, formación profesional, formación continua...).
- c. **Mantener actualizado al cuadro docente mediante la puesta en marcha de un plan de formación continua** que permita conocer las nuevas tendencias y que posibilite adaptar los planes de estudio e introducir nuevos contenidos y competencias desde edades tempranas.

Partiendo de la realidad y de las características de cada contexto, y en base a la detección temprana y la regulación de futuras necesidades de formación, es factible introducir en el sistema:

- a. Una buena planificación de la orientación. Hemos destacado la necesidad de intensificar la **orientación profesional en el ámbito escolar**. Para ello se puede plantear un programa de voluntariado y/o colaboración intergeneracional para la orientación en centros escolares, que promueva, por una parte, el 'aprovechamiento' de la experiencia acumulada en distintos ámbitos laborales de personas con cierto recorrido, y por otro, la reflexión e intercambio de perspectivas de salidas profesionales futuras que planteen los jóvenes.

Subrayamos también las necesidades de ofrecer una orientación laboral **personalizada**, así como reforzar el **acompañamiento** a lo largo de la vida (a través de programas de *mentoring*, por ejemplo).

- b. La introducción de nuevos contenidos y el desarrollo de competencias y capacidades *ad hoc* para los sectores identificados en las distintas acciones formativas. Así, con respecto a la *formación*, se propone
 - **reforzar la formación inicial** para hacer frente al fracaso escolar;
 - **desarrollar planes de formación *in situ*** para la mejora de la formación continua;
 - **acercar la formación al ámbito laboral** a través de la formación dual;
 - **fomentar los perfiles profesionales mixtos**, e
 - **incluir, desde edades más tempranas, acciones educativas encaminadas al desarrollo de la empleabilidad y las capacidades emprendedoras**, eliminando barreras para la puesta en marcha de las ideas y la explotación de las mismas.

5. Referencias

- Comisión Europea. «Estrategia 2020». Acceso el 19 de diciembre de 2016. http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm
- Gobierno de España. «Plan Anual de Política de Empleo 2014». Acceso el 19 de diciembre de 2016. <http://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh15/empleo/Documents/PAPE%202014.pdf>
- Gobierno de España. «Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016». Acceso el 19 de diciembre de 2016. http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Documento.pdf
- Gobierno Vasco. «Plan de Empleo 2014-2016». Acceso el 19 de diciembre de 2016. https://www.irekia.euskadi.eus/assets/attachments/4140/plan_de_empleo_2014_2016.pdf?1391774804
- Henry, G., Honorato, A., Iglesias, A., Azanza, G., Varghese, G., Moya, G., López, I. y Martín, S. 2014. «Mercado Laboral y nuevos yacimientos de empleo: mercado laboral juvenil». Informe Proyecto BizkaiLab. Universidad de Deusto.
- Hörisch, F., Shore, J., Tosun, J., y Werner, C. 2014. «Policy Brief I: Labour market policies and youth unemployment». Acceso el 19 de diciembre de 2016. <http://cupesse.eu/uploads/media/Policy-brief-I.pdf>
- OECD. 2014. «OECD.StatExtracts». <http://stats.oecd.org/>
- OECD. 2016. Panorama de la Sociedad 2016. Un Primer Plano sobre los jóvenes, en <https://www.oecd.org/spain/sag2016-spain.pdf>. Acceso el 5 de diciembre de 2016
- Servicio Público de Empleo Estatal. «Estrategia para la Activación del Empleo 2014-2016». Acceso el 19 de diciembre de 2016. https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/estrategia_14_16.pdf
- Vargas, Carlos. 2015. La adaptación y la transformación sociales como metas del aprendizaje a lo largo de la vida: la contribución de las organizaciones internacionales. Sinéctica. Revista Electrónica de Educación, 45 (2), 1-24.

Buenas prácticas:

- Alternance (Francia). https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/
- Ambassador to Tackle Youth Unemployment (Países Bajos). <https://www.government.nl/topics/youth-policy/news/2013/03/07/government-makes-50-million-extra-available-to-fight-youth-unemployment>
- Becas Global Training (España). <http://www.becasglobaltraining.eus/>
- First Business Year Baskets for Youth (Lituania). http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/industry-and-services/the-missing-entrepreneurs-2014/lithuania-first-business-year-baskets-for-youth_9789264213593-30-en#page1
- Graduate Schemes (Reino Unido). <https://www.gov.uk/topic/work-careers/government-graduate-schemes>
- MAST (Finlandia). <http://www.mastohjaus.fi/>

Modelo de formación dual (Alemania). [http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/
repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/
apprentice-trainee-success-factors_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf)

Monitoring of job-search activity in young unemployed (Bélgica). [http://ec.europa.eu/dgs/
education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/
apprentice-trainee-success-factors_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf)

Sandwich Placements (Reino Unido). [https://www.parliament.uk/mps-lords-and-offices/
offices/commons/commonshro/hofc-ssp/](https://www.parliament.uk/mps-lords-and-offices/offices/commons/commonshro/hofc-ssp/)

Schüler- Betriebspraktikum (Alemania). [http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/
repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/
apprentice-trainee-success-factors_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/apprentice-trainee-success-factors_en.pdf)

6. Notas biográficas

Garazi Azanza MARTÍNEZ DE LUCO

Garazi Azanza Martínez de Luco (garazi.azanza@deusto.es) es Licenciada en Psicología por la Universidad de Deusto y Doctora en Psicología (Mención Europea) por la UNED. Actualmente, desarrolla su labor como investigadora en Deusto Innovación Social y Deusto Entrepreneurship Centre y es profesora de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Deusto en el Grado en Lenguas Modernas y Gestión. Es coordinadora del programa de emprendimiento DeustoStart e imparte formación y talleres en los ámbitos de la empleabilidad y el emprendimiento.

Garazi Azanza Martínez de Luco (garazi.azanza@deusto.es) holds a Bachelor's Degree in Psychology from the University of Deusto and a Doctorate in Psychology (European Mention) from the UNED (Spain's National Distance Education University). She currently works as a researcher at Deusto Innovación Social and Deusto Entrepreneurship Centre and lectures on the Degree in Modern Languages and Management at the Faculty of Social and Human Science of the University of Deusto. She is the coordinator of the DeustoStart entrepreneurship programme, and also gives training and workshops in the fields of employability and entrepreneurship.

Garbiñe HENRY MORENO

Garbiñe Henry Moreno (garbine.henry@deusto.es) es Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad de Deusto y Máster en Dirección de Empresas. Desde septiembre de 2010 es directora de Deusto Innovación Social, cuyo *leit motiv* es «nuevos valores y actitudes para un mundo en transformación». Su trayectoria personal, profesional y docente se centra en los ámbitos de la innovación tecnológica y social; empleo; sostenibilidad económica, social y medioambiental de territorios y ciudades; planificación estratégica; y políticas públicas y gobernanza, entre otros, y viene marcada por su convencimiento en la máxima de que todo está hecho «por» personas, «para» personas y «con» personas.

Garbiñe Henry Moreno (garbine.henry@deusto.es) holds a Bachelor's Degree in Political Science and Sociology from the University of Deusto and a Master's Degree in Business Management. Since September 2010 she has been the head of Deusto Innovación Social, whose motto is «new values and attitudes for a changing world». Her personal, professional and teaching track record is centred on the fields of social and technological innovation; employment; the economic, social and environmental sustainability of territories and cities; strategic planning; and public policies and governance, among others, and is marked by her belief in the maxim that everything is done by, for and with people.

