

MOTIVACIÓN Y ACTITUD COMO VECTORES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES CUALIFICADOS ESPAÑOLES

LUIS MIGUEL RONDÓN GARCÍA
FRANCISCO MUÑOZ PORTALES
ANA GÓMEZ NARVÁEZ

Departamento de Trabajo Social
Universidad de Granada

EXTRACTO

Palabras clave: Inserción laboral, jóvenes desempleados cualificados, actitudes, motivación laboral, empleo

El presente artículo se enmarca en un proyecto subvencionado por la Dirección General de Economía Social de la Junta de Andalucía. Se analizan los principales elementos que se relacionan con las actitudes y la motivación en el proceso de búsqueda de empleo de los jóvenes cualificados andaluces, basado en una muestra de 500 jóvenes realizada por encuesta telefónica. Se relacionan de forma simultánea la vertiente laboral y la psicosocial con el proceso de inserción de los jóvenes andaluces en el mercado laboral.

En síntesis, se trata de una población joven, cualificada, que ha mejorado su formación y la adquisición de competencias específicas e instrumentales, con una autopercepción y formación media alta. En cambio, las expectativas laborales y la motivación son bajas. A esto añadimos, la todavía escasa iniciativa para el emprendimiento social. Se evidencian resistencias internas a romper barreras para emprender, por una actitud en ocasiones pasiva en el proceso de búsqueda de empleo, unido a la escasa motivación extrínseca

ABSTRACT

Key words: Employability, qualified young unemployed, attitudes, work motivation, employment

This article is part of a project funded of the Junta de Andalucía. The main elements that relate to the attitudes and motivation in the process of finding employment of qualified young Andalusian, based on a sample of 500 young people by telephone survey are analyzed. They relate simultaneously work and psychosocial aspect to the process of integration of young Andalusians in the labor market.

In short it is a young skilled population, which has improved its training and acquiring specific and instrumental skills, self-awareness and a high average training. However, job prospects and motivation are low. To this we add, the still limited initiative for social entrepreneurship. Internal resistance to break barriers to undertake a sometimes passive attitude in the job search process, coupled with the low extrinsic motivation are evident.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
 - 1.1. OBJETIVOS
 - 1.2. METODOLOGÍA
2. RESULTADOS
 - 2.1. ACTITUDES RELACIONADAS CON LA INSERCIÓN LABORAL Y BÚSQUEDA DE EMPLEO
 - 2.2. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA
3. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación, se realiza para la Dirección General de Economía Social (expediente FO/018-2013) la cual tiene como objetivo último, la creación y mantenimiento del empleo como eje básico y fundamental en los jóvenes andaluces cualificados. El objetivo general se dirige a la creación y mantenimiento del empleo, fundamentalmente en el colectivo de los jóvenes. En primer lugar, se describen los datos sociodemográficos y descriptivos. Seguidamente, se analizan los principales elementos que se relacionan con las aptitudes y la motivación para la búsqueda de empleo. De forma transversal y paralelamente se explica la conexión de la formación y cualificación profesional, con el mercado y las necesidades de cara al empleo.

En los países mediterráneos el desempleo juvenil es principalmente estructural y se ha deteriorado durante la gran recesión económica. Por lo tanto, las estrategias para luchar contra la juventud bien organizado desempleo debería mejorar el rendimiento global del mercado de trabajo. La meta es reducir el nivel de desempleo alto, la volatilidad del empleo y el riesgo de la exclusión de grupos específicos del mercado de trabajo. Las reformas tienen que ser introducido el que tratar conciliar la seguridad, la eficiencia y los aspectos fiscales de las políticas de mercado de trabajo. Ser efectiva, las reformas tienen que entender cuáles son las políticas y las instituciones pueden hacer en diferentes contextos. Con el fin de mejorar la posibilidad de empleo, es importante establecer incentivos adecuados para reducir los altos índices de deserción, suavizar la transición de la educación al trabajo, y también aumentar la posibilidad de conseguir un trabajo permanente. Al mismo tiempo, la educación profesional tiene que ser tan alta de tal manera que la inversión en todas las variedades de la educación es vale la pena. Además, la correspondencia entre la oferta y la demanda tiene que ser mejorarse (Pastore, 2012).

España siempre ha tenido un problema estructural de paro juvenil con respecto a otros países de la Unión Europea, es decir, incluso en situación de prosperidad económica, el número de jóvenes desempleados de nuestro país es superior al del resto de países de su entorno. Por tanto, no se trata sólo de una cuestión coyuntural auspiciada por la crisis, sino que hay otros factores concretos y dife-

renciales que, en nuestro caso, influyen en esta situación (De Frutos, 2015). Entre ellos, según el informe de BBVA (2011) sobre el desempleo juvenil en España, destacamos los siguientes:

- Una alta tasa de abandono escolar: es el doble que la de los países de la Unión Europea. Esto implica, en la población joven, pasar a ser demandante de empleo a una edad temprana y sin tener una formación adecuada, sin ningún tipo de especialización.
- En España, el boom inmobiliario en el sector de la construcción fueron la alternativa para muchos de esos jóvenes que habían abandonado prematuramente sus estudios. A su vez, esa facilidad de poder encontrar trabajo tuvo un efecto llamada haciendo que muchos otros jóvenes tomaran la decisión de abandonar los estudios por un empleo que en su momento, estaba bien remunerado y no requería de una cualificación mínima.
- La Formación Profesional de Grado Medio tiene un peso relativamente reducido, dando mayor proyección e imagen social a la formación universitaria. En este sentido, la orientación escolar juega un papel fundamental para encauzar correctamente el futuro de los jóvenes
- Alta incidencia de la temporalidad y el trabajo a tiempo parcial no deseado. El informe titulado “La mesure du déclassement” del Centro de Análisis Estratégico del Gobierno francés (2009) habla del fenómeno del desclasamiento de los jóvenes, que se sienten desplazados dentro de su clase social. A esto cabe añadir el estancamiento de la economía y el deterioro de las condiciones de trabajo, que son más acuciadas en el colectivo juvenil
- Los jóvenes con difícil acceso al mercado laboral tienen un alto riesgo de vulnerabilidad social, al tener un difícil acceder al mercado laboral, que es excluyente con personas sin experiencia, como proceso a lo largo del tiempo, deriva en exclusión social.
- Escaso emprendimiento y dependencia del empleo por cuenta ajena que se ha agravado con la crisis, ante la escasez de oportunidades, perspectivas y el clima negativo.
- Por último, existe un problema en el sistema educativo, porque los jóvenes están muy formados, pero presentan una carencia de habilidades a la hora de desarrollar un trabajo en una empresa, por la disociación de esta formación con la realidad del mercado laboral.

La situación laboral de los jóvenes en España y, más concretamente en Andalucía es muy preocupante. Como se desprende de las estadísticas más recientes, no podemos más que clasificar esta situación como dramática y preocupante. La

crisis económica ha tenido efectos devastadores tanto en Andalucía, como en resto de España. En concreto, en Andalucía la crisis ha provocado un aumento de la tasa de desempleo, el desempleo juvenil es un problema estructural, con una dificultad añadida en el caso de los jóvenes andaluces, que se ha mantenido de forma muy estable en los últimos 15 años (García y Prieto, 2015). De acuerdo con los resultados de la EPA para el último trimestre de 2016, en total, a final de 2016, había en la comunidad andaluza 1.120.300 parados, y ello después de que en el cuarto trimestre del año el desempleo se redujo en 13.500 andaluces en relación al trimestre anterior, un 1,19% menos.

Andalucía fue la segunda comunidad en la que más se redujo el desempleo en términos absolutos. A esto hay que añadir que el número de personas activas descendió el pasado año en Andalucía en 52.100 personas, un 1,3%. En este sentido, la tasa de actividad se situó en el 54,47%, cuatro puntos por debajo de la media nacional.

Los datos también reflejan que el paro en Andalucía sigue teniendo rostro de mujer. Tanto es así que la tasa de desempleo femenino es muy superior a la de los hombres, un 31,38% frente a un 25,7%. En cuanto a la edad, el 57,8% son menores de 25 años, frente al 26,2% mayores de 25 años, reflejando también un desempleo juvenil ligeramente superior a la media nacional y la dificultad añadida o plus específico de encontrar empleo en las mujeres jóvenes andaluzas.

Como confirman los resultados del informe BBVA sobre el empleo juvenil en España (2011) la crisis económica también ha puesto en evidencia lo que parece en España un hecho inexorable: la importancia de la edad y de la educación del individuo como determinantes de su probabilidad estar desempleado, especialmente en ciclos recesivos como el actual. Durante la última década los efectos de la edad y del nivel educativo sobre la probabilidad de que un individuo se encuentre parado están condicionados a su lugar de residencia, a sus características individuales (sexo, estado civil, nacionalidad, etc.). Si bien la probabilidad condicionada de estar desempleado es decreciente con la edad, su efecto se aprecia en los primeros años de vida activa del individuo, permaneciendo prácticamente constante desde los 30 años hasta el momento de la jubilación.

Desde esta perspectiva, el desempleo juvenil es un problema societario, a largo plazo, donde debe implicarse la Sociedad en el desarrollo de los potenciales de las personas jóvenes y que, por tanto, dé sostenibilidad a una sociedad. No es prioritariamente un problema económico ni financiero, es un problema que implica fundamentalmente la forma de entender el sistema de valores de una sociedad y su propio desarrollo (INJUVE, 2013). El hecho de que se trate de un problema estructural, que dificulta encontrar empleo al colectivo juvenil, no significa que los jóvenes no tengan dificultades singulares o específicas. En ade-

lante, analizamos, la cualificación y competencias específicas, unidas a la actitud y la motivación, como factores determinantes en esta problemática específica del desempleo juvenil.

Como punto de partida, el aumento de los trabajadores/as andaluces/as, como el resto de españoles en los últimos 30 años ha sido un hecho inexorable. Sin embargo, el cambio en el modelo productivo y los requerimientos de formación en los puestos, no parecen haber avanzado al mismo ritmo (Montalvo, 2013). La cuestión de la inserción laboral de los jóvenes, especialmente en los cualificados es compleja, por eso nos adentramos a analizar algunos factores, a nuestro juicio pueden ser explicativos, pero nunca determinantes.

Cabe señalar que la información obtenida representa un estudio- diagnóstico de la situación laboral de los jóvenes andaluces: perfil, necesidades de cara al empleo y características específicas, especialmente los que tienen una formación media y los/as titulados/as universitarios.

Siguiendo con el desarrollo metodológico, la presente investigación pretende alcanzar los siguientes objetivos:

1.1. Objetivos

- Estudiar la autoeficacia y la actitud de los jóvenes cualificados andaluces en el proceso de inserción laboral.
- Identificar las competencias adquiridas por parte de los jóvenes cualificados andaluces en función de las necesidades del mercado y las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior.
- Analizar los factores coyunturales que influyen en el desempleo juvenil en Andalucía.
- Explorar un modelo de análisis psicosocial que relacione actitudes y motivación con la eficacia en la búsqueda de empleo.
- Ofrecer a los profesionales que trabajan en el sector de la orientación profesional, formación, herramientas que permitan evaluar las acciones formativas y las posibilidades de inserción laboral

1.2. Metodología

Desde el paradigma cuantitativo, se ha realizado un cuestionario telefónico multiitem de 30 preguntas cerradas, en función de los objetivos de investigación. Para el análisis de los resultados, se ha utilizado la herramienta metodológica SPSS, versión 20, con análisis descriptivo e inferencial.

El diseño de esta muestra se ha realizado en todas las provincias andaluzas, con el objeto de ofrecer una perspectiva holística sobre la empleabilidad de

los jóvenes andaluces. El universo es toda la población residente en Andalucía de 18 a 30 años. La muestra se ha realizado a 501 jóvenes andaluces, mediante entrevistas asistidas por ordenador (CATI) con un cuestionario estructurado. Las entrevistas han sido realizadas por entrevistadores cualificados con instrucción específica en este estudio. El trabajo de campo se llevó a cabo del 18 al 24 de marzo de 2015.

El tipo de muestreo es aleatorio polietápico combinado. Las unidades primarias de muestreo, los municipios, se han seleccionado proporcionalmente para cada estrato provincia en función del tamaño del municipio. Las unidades secundarias, viviendas, se han seleccionado siguiendo un procedimiento aleatorio sistemático de las bases telefónicas existentes. Se utilizaron tanto contactos con teléfonos fijos como móviles con el fin de obtener un mejor alcance y representatividad de la población. Se definen cuatro cuotas de edad y sexo: de 18-24 años, y de 25 a 30 años. Se han realizado un total de 8365 llamadas, con una ratio de respuesta (RR1) de 12.93%.

2. RESULTADOS

En primer lugar, analizamos los resultados obtenidos en las variables relacionadas con las aptitudes y las cualificaciones profesionales para situarnos y comprender las características sociodemográficas y sociolaborales de la población estudiada. Se trata en general de una población joven cualificada, que ha mejorado su formación en idiomas y nuevas tecnologías y en mayor medida la gente más joven y las mujeres.

La cualificación, sin negar su construcción social está influida por el nivel competencial que registra un individuo, en función de entorno donde se encuentra. El análisis del proceso laboral, pone en evidencia, que los trabajadores adquieren unas capacidades individualmente, que les permiten atender mejor a las tareas y demandas de trabajo (Olaz, 2010). Como establece Castillo (2000) una cualificación profesional, es el resultado de la capacidad de trabajo y del conocimiento del oficio o profesión. Entendido como el conocimiento de habilidades individuales y colectivas, del saber hacer, dentro del proceso de organización del trabajo.

El análisis del nivel de estudios alcanzado de los encuestados, muestra que casi la mitad tiene estudios universitarios (45.1%), seguidos de la formación profesional de grado medio y superior (28.4%). Sólo un 21.2% no ha realizado una formación específica o especialización. Se trata de unos sujetos participantes con una cualificación profesional media alta y que en su mayoría han realizado estudios oficiales para aprender una profesión o cualificación. En el sector de los

universitarios, un 43% son titulados en Ciencias Sociales y Jurídicas, seguidos de Ciencias de la Salud (21%) e Ingenierías (17%). Los titulados en formación profesional, las familias o campos profesionales de los ciclos formativos de formación profesional de mayor porcentaje son: Administración y Gestión (27.5%), Sanidad (14.1%), Electricidad y electrónica (9.2%) y Hostelería y Turismo (7%) e Informática y Comunicaciones (6.3%). El abanico de opciones es muy amplio y diverso, aunque predominan las ramas tradicionales.

Si analizamos la razón de género en los estudios realizados, encontramos que las mujeres están algo más cualificadas representando un porcentaje mayor las universitarias. En cambio, los hombres cursan en mayor medida los estudios de formación profesional. Además, el segmento de hombres sin formación específica o titulación es más amplio que el de las mujeres. Si relacionamos género con los estudios de Formación Profesional de Grado Superior, encontramos significación (0.25 Chi-Cuadrado de Pearson).

El 57.5% tienen un nivel de idiomas medio-alto. Algo más de la mitad tienen un nivel comprendido entre el B1 y B2. Esto implica, que el nivel de conocimientos de lengua extranjera va mejorando en los jóvenes andaluces. Es destacable que el 19.2% tiene un nivel bajo, es decir, uno de cada 5 jóvenes no tiene conocimientos en ninguna lengua. Un 31.8% cuenta con certificación oficial y el 68 % tiene adquirida la competencia pero sin acreditación.

La lengua mayoritariamente hablada es la inglesa (82%), seguido de la francesa en un 2.8%. El resto de idiomas (Portugués, Alemán, Italiano, Árabe y Rumano) se presenta en muy pocos casos que no llegan al 1%. En cuanto a la edad, el segmento con un nivel mayor es el comprendido entre 23 y 26 años, siendo más reducido en edades superiores (27 a 30 años.). Esto puede responder a las exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior que han mejorado el nivel de idiomas. Con respecto al género, encontramos que en las mujeres el nivel de idiomas es ligeramente superior al de los hombres, siendo algo superiores en los niveles medio y alto.

El nivel de informática es bastante óptimo. La mayoría se maneja a nivel de usuario en el uso de internet y en Microsoft Office (32.1%). Un 37.7% tiene un conocimiento medio o más avanzado en procesadores de texto y uso de la red informática. El 25.9% tienen unos niveles avanzados en manejo de programación y sistemas operativos. Tan sólo un 4.2 % tiene unos conocimientos escasos o nulos, es decir, es insignificante el número de jóvenes sin conocimientos en informática. En las variables específicas de sexo y edad, apreciamos que las mujeres tienen un nivel más alto que los hombres en términos generales.

En la formación especializada hay una dualidad. Algo más de la mitad ha realizado formación ocupacional o específica (59.3 %). En cambio, un 40.7% no

ha realizado acciones de formación complementaria. Esto indica que en general los jóvenes deciden complementar, mejorar, su formación de cara al empleo y que es un colectivo bien formado. En cuanto a la formación de postgrado oficial, un 21.2% del segmento de titulados universitarios ha realizado algún Máster o Doctorado y, un 4.9% lo está estudiando en este momento, frente a un 73.4% que no lo ha cursado. Esto implica que 1 de cada 4 universitarios opta por especializarse en estudios oficiales de postgrado al finalizar la carrera. En ambos casos (formación especializada y Máster) también puntúan más alto las mujeres.

El nivel de desempleo como hemos visto es alto, pero una gran mayoría ha trabajado en alguna ocasión. Un 80.8 % cuenta con algún tipo de experiencia laboral, pero no siempre relacionada con los estudios, el 39.3% ha tenido alguna experiencia relacionada con su formación. Es decir, la experiencia profesional es media alta y el nivel de inserción de los estudios o formación también. Por género, se denota que la experiencia laboral es ligeramente superior en los hombres, sobre todo en la que está relacionada con los estudios. Por edades, en el intervalo comprendido entre los 23 y los 26 años es donde la experiencia laboral es mayor, siendo 24 años la edad modal.

Parece que a nivel de ocupabilidad o capacidad de encontrar empleo, los altos o bajos niveles de formación reglada y especializada, no son indicativos por sí mismos. Está más correlacionado con otras variables que desarrollamos en profundidad a continuación, como son las actitudes y la motivación.

2.1. Actitudes relacionadas con la inserción laboral y búsqueda de empleo

El concepto de actitud fue introducido por Thomas y Znaniecki en 1918. Aunque existen múltiples definiciones, desde una perspectiva psicosocial acorde a nuestra investigación, seguimos la propuesta por Triandis (1991) quien la conceptualiza como un estado personal que predispone a una respuesta favorable o desfavorable frente a algo. Las actitudes de cara a la inserción laboral de los jóvenes dirigen la conducta y colaboran en la inserción laboral. Para la transición socio-laboral, es necesaria además de una formación adecuada y adquirir las competencias, una actitud que favorezca la motivación y la autorresponsabilización de las personas para buscar y encontrar empleo.

Para relacionar estas indicaciones con los resultados obtenidos, concretamos las acciones que llevan a cabo los jóvenes para buscar empleo, que representan las diferentes categorías de esta variable. Están muy relacionadas con una actitud positiva en el proceso de inserción. Sistematizamos en el gráfico nº 1 los porcentajes obtenidos en términos generales sobre los sujetos que han respondido a esta pregunta:

Figura número 1. Acciones llevadas a cabo para la búsqueda de empleo

Acción	Porcentaje
Ponerse en contacto con la oficina de empleo	75.1%
Apuntarse a bolsas de trabajo de organismos públicos y centros privados	67.2%
Actualizar los datos y curriculum en plataformas de internet	87%
Responder a anuncios y ofertas publicadas en internet	87.8%
Entregar el curriculum en empresas y/o directamente a empleadores	85.1%
Utilizar los contactos de grupos primarios, secundarios y conocidos	79.4%
Autoempleo y realizar gestiones para crear empresa o empleo propio	17.5%

Fuente: Elaboración propia

La mayoría opta por las técnicas pasivas de búsqueda de empleo: utilizar las redes y plataformas de internet (87%), ponerse en contacto con las oficinas de empleo (75.1%) entregar el curriculum en empresas y empleadores (85.1%). La iniciativa propia es muy reducida, sólo un 17.5% opta por esta fórmula de inserción. Los conocidos y personas cercanas se consideran por un 79.4% como un incentivo para encontrar trabajo.

Una vez descritos los datos descriptivos, nos adentramos en los resultados obtenidos en la estadística inferencial, destacando aquellas que son significativas estadísticamente hablando en relación con las variables, género, edad y nivel de estudios. Estas pruebas nos permiten determinar si existe una relación entre estas tres variables categóricas. Entendemos que pueden ser explicativas a la hora de llevar a cabo estas acciones y en consecuencia de una actitud acorde con la búsqueda de empleo e inserción:

- Ponerse en contacto con la oficina de empleo y otros recursos institucionales. Existe significación en relación con la edad (0.01 chi-cuadrado). Esto implica que la edad influye a la hora de utilizar la oficina de empleo como recurso.

- Apuntarse a bolsas de trabajo públicas y privadas. El género es significativo en esta variable, como se constata en el análisis estadístico (0.011 Chi-cuadrado). Las mujeres se apuntan en mayor medida a las bolsas de trabajo públicas y privadas que los hombres. La edad también es significativa (0.034 chi-cuadrado). Los más jóvenes usan en mayor medida la red que los mayores, siendo para este colectivo un recurso fundamental para encontrar empleo.

- Utilizar las redes de contacto, grupos primarios y secundarios para buscar

empleo. En esta acción ninguna de las variables género, edad o nivel de estudios son significativas estadísticamente hablando. Esto implica que el uso de redes de contacto para buscar empleo, es algo común a toda la población estudiada en general, sin estar correlacionado con variables específicas.

- Técnicas activas: búsqueda espontánea, ofrecerse a las empresas u organizaciones, autopresentación. La edad está correlacionada de forma muy significativa (0.03 chi-cuadrado). Concluimos que la población más joven, tiende más a buscar trabajo de su propia iniciativa, movilizandando sus recursos personales y potencialidades, en lugar de responder de forma pasiva a las ofertas que se publican u ofrecen.

2.2. Motivación intrínseca y extrínseca

Cuando hablamos de motivación de cara al empleo, nos referimos a aquellas actuaciones que llevan a cabo los jóvenes para lograr los objetivos de inserción laboral. En definitiva, la voluntad que manifiestan por ellos mismos en función del contexto actual del mercado laboral para alcanzar ciertas metas. Según Herzberg (1968) la motivación extrínseca está motivada por incentivos independientes de la propia actividad que el sujeto realiza para conseguirlos, cuyo control depende de personas o eventos externos al propio sujeto que realiza la actividad. En cambio, la intrínseca, se fundamenta en aspectos característicos de la propia actividad, motivadores por sí mismos y que caen bajo el control del propio sujeto.

Siguiendo este enfoque, añadimos a la tarea de inserción laboral, tanto la motivación intrínseca derivada de cuestiones individuales, como la motivación extrínseca o externa. Hay que constatar en cualquier caso en el análisis global, que tanto los aspectos extrínsecos, como los intrínsecos, son considerados como importantes por los jóvenes para el empleo, con un ligero predominio de los extrínsecos.

De forma sintética, las motivaciones que conducen a los jóvenes a trabajar son básicamente: ganar dinero para vivir (43.1%) e independizarse (34.7%) como especificamos en lo sucesivo. Pero tienen una autopercepción y valoración de ellos mismos es bastante positiva. Casi un 90% se considera preparado para acceder al mercado laboral, teniendo en cuenta que nuestros sujetos participantes están por lo general bastante cualificados. Tienen una mayor autovaloración y motivación intrínseca los universitarios. Analizamos los resultados obtenidos en los vectores relativos a la motivación en ambas dimensiones (intrínseca y extrínseca).

Las metas o expectativas laborales van en la dirección de trabajar, pero deducimos una clara diversificación de las mismas, estando muy repartidas, sin destacar ninguna con relevancia. Los datos están repartidos entre trabajar por cuenta ajena (28.1%), crear su propia empresa (26.7%) o ser empleado público (20.6%).

Se denota de los resultados que las expectativas laborales son bajas y en consecuencia aceptarían en general empleos alejados de su perfil profesional. Una gran mayoría incluso contratos precarios. De forma cuantitativa, un 71.9% admitiría un empleo diferente a su formación académica y un 26.7% sólo empleos relacionados por su formación. Los cambios introducidos en la reforma laboral, con mayor flexibilidad en el despido, ajuste de salarios y empleo precario, parecen tener un impacto en la motivación y en las perspectivas de los jóvenes. En palabras de Zimmermann (2013), son incentivos equivocados, que conducen a jóvenes formados y motivados hacia empleos poco cualificados y una mala estrategia a largo plazo en un país que debe pensar en el futuro y rentabilizar su capital formado y el coste que ha supuesto para el sistema.

En referencia a las modalidades de contratación, los datos son contundentes y apuntan hacia una flexibilización. Casi la mitad (46.3%) estaría dispuesto a aceptar cualquier contrato de trabajo. Un gran 78.8% aceptaría contratos a tiempo parcial y temporal. El 88.8% se conforma con un trabajo que le permita vivir y cumplir sus necesidades básicas. Por último, indicar que el contrato en prácticas es considerado como una opción factible para casi un 79%.

Encontramos pequeñas diferencias por género y edad. La razón por género es ligeramente mayor en el contrato a tiempo parcial. Pero en general, existe un equilibrio de género en el tipo de empleo con una mayor receptividad a los contratos precarios en las mujeres. Aunque ambos géneros valoran cualquier oferta y tipo de contrato

Por edad tampoco encontramos diferencias específicas. Una ligera tendencia a aumentar las exigencias a mayor edad, es decir, de los 24 años en adelante, pero son tan mínimas que en realidad no deben tenerse en cuenta. Sin duda, la crisis económica y el alto nivel de desempleo han tenido un impacto en este sentido.

Si discriminamos la información según los tipos de contrato, encontramos que la variable edad es significativa (0.03 Chi-cuadrado de Pearson) en relación al contrato a tiempo parcial y al contrato en prácticas. Los más jóvenes, entre 18 y 24 años son más receptivos a los contratos en prácticas y a tiempo parcial.

Sobre la movilidad geográfica y funcional motivada por cuestiones laborales en los jóvenes andaluces, parece que es un hecho inexorable. Se trata de un colectivo dinámico porque una gran mayoría (83.6%) estaría dispuesto a trabajar en otra ciudad o Comunidad Autónoma por motivos laborales. Aunque es importante considerar, que al tratarse de un colectivo en edad joven, muchos de ellos no tienen formada una unidad familiar, que es un factor clave para explicar la movilidad. Algo más de la mitad (59.5%) tiene previsto emigrar al extranjero, preferentemente a países de la Unión Europea, si no encuentran trabajo en España en un plazo razonable. Aunque hay un porcentaje de rechazo mayor que a

la movilidad nacional o migración interna. Por **género y edad** no encontramos diferencias significativas relativas a la movilidad. En las emigraciones laborales al extranjero, hay una mayor tendencia en el estrato de edad más joven (18-25 años) y prácticamente están empatados en la razón de género con un 51.67% en el caso de los hombres y un 48.33% en el de las mujeres.

La valoración de la situación y el contexto actual es bastante pesimista. En el contexto actual de crisis económica y elevada tasa de desempleo, observamos que la motivación extrínseca es baja. Un 62.1% percibe la actual situación económica como un escenario en el cual es casi imposible encontrar un puesto de trabajo. Apuntan al devenir del destino y al tráfico de influencias, a factores externos como influyentes en la trayectoria de búsqueda y/o inclusión laboral. Un 78% opina que acceder al mercado laboral depende mayoritariamente de los enchufes y contactos, frente a un 44.7% que lo asocia a la suerte o azar. Aunque estadísticamente hablando no están correlacionadas, ni existe significación.

De otra parte y en contraposición a lo anterior, un 95% considera que depende de ellos encontrar empleo. En realidad, ambas posturas no son tan divergentes y tienen aspectos complementarios. Las connotaciones son claras, hay una construcción simbólica en torno a la situación actual y las perspectivas de empleo. En cambio, cuando lo analizan de forma racional y consciente consideran que encontrar un trabajo es una cuestión vinculada al esfuerzo personal o individual.

Si analizamos la motivación en el contexto actual, aunque no existe correlación estadística, de forma descriptiva encontramos diferencias en función de la formación de entrada o nivel de estudios. Los/as universitarios/as y los que tienen estudios medios tienen una percepción más pesimista, junto a los niveles educativos más bajos. Por el contrario, los titulados en formación profesional son los más optimistas. La significación estadística de las cuestiones descritas en torno a la motivación y el contexto, hemos encontrado que son significativas en correlación con la variable nivel de estudios (0.035 Chi-Cuadrado). En el caso del nivel de estudios, los titulados universitarios valoran en mayor medida el contexto actual como muy difícil para encontrar trabajo, seguido de las personas sin formación específica. Por el contrario, los titulados medios (bachiller y formación profesional) tienen una percepción más optimista. Por edad, los más jóvenes tienen una visión más pesimista del contexto actual, el cual definen como un escenario difícil para encontrar trabajo.

En la valoración de los contactos y su influencia en la empleabilidad, no encontramos correlaciones estadísticamente hablando en género, edad o nivel de estudios. Es decir, la visión subjetiva que considera los enchufes y contactos como algo primordial para emplearse, no tiene significación alguna con las variables indicadas en este estudio. No obstante, comentamos algunos datos descrip-

tivos. En general los más jóvenes consideran en menor medida la importancia de enchufes y contactos, estando las mayores puntuaciones en las edades medias.

La estimación sobre la relación de factores externos como el azar o la suerte en el éxito de la inserción, podemos afirmar que en términos generales no se relaciona el destino o la suerte como un factor determinante. Sólo encontramos significación estadística en la variable nivel de estudios. El nivel de estudios está correlacionado con la valoración del azar y destino como determinantes en la empleabilidad. Los titulados no consideran de forma clara que el devenir del destino o la suerte sea directamente proporcional al éxito en la inserción. En general, a menor nivel educativo, más relevancia se le concede al destino y la suerte. Sin embargo, los titulados en formación profesional le den más importancia al destino y la suerte. Una vez analizados los factores externos, nos adentramos en el eje opuesto, en la importancia que conceden a factores internos y al esfuerzo individual para lograr la inserción. En general los jóvenes participantes valoran el empleo como una cuestión importante para sus vidas y parecen estar concienciados de la importancia del esfuerzo o dedicación personal para lograr el éxito. No es significativa estadísticamente hablando, pero de forma específica, en función de género se aproxima.

Concluimos los resultados, con un elemento que nos parece fundamental para integrarse en el mundo laboral actual como es el emprendimiento social y el autoempleo. Como apunta CEPES (2014) el hábitat de nuestros sujetos participantes se sitúa en el primer lugar en el Ranking Nacional de Empresas de Economía Social, lo que supone el 23.88% del total español. El 50.2% de los trabajadores de Economía Social Andaluza tiene menos de 40 años, siendo los jóvenes, los principales generadores de empleo en el sector. Esto debería traducirse en un impacto comunitario en la población joven y cualificada andaluza, al suponer un estímulo y un clima de emprendimiento que debería traspasarse a los jóvenes titulados, como una gran oportunidad para desarrollar sus capacidades y aportar el capital cultural y social adquirido en su trayectoria formativa y académica. Los datos reflejan que conocen mayoritariamente el emprendimiento social, pero son muy pocos los que han realizado alguna iniciativa al respecto y/o emprendimiento social (4.8%). Sería interesante entonces definir las inercias o fuerzas internas y externas que limitan la iniciativa propia y el emprendimiento social.

La actitud emprendedora de los jóvenes y el trabajo por cuenta propia, son temas que la Unión Europea considera importantes para el desarrollo tanto económico como social. Aunque es verdad que si miramos la tasa de variación de jóvenes afiliados a la Seguridad Social como autónomos los que mayor crecimiento representan son los jóvenes de entre 16 y 19 años que ha aumentado un 22.30% según datos del SEPE (2014), lo cual indica que el emprendimiento y el

trabajo por cuenta propia es un fenómeno en expansión en las nuevas generaciones españolas.

A lo largo del estudio, hemos correlacionado las actitudes y motivaciones de cara al empleo, y hemos concluido que son media-bajas y representan variables transversales en cualquiera de los procesos o acciones de inserción social. Se evidencia que los que han participado menos han sido los titulados en los grados medio y superior de formación profesional. Si comparamos esto con los datos anteriores, podemos considerar que tienen poca iniciativa, pero que lo consideran una opción interesante para trabajar. En el caso de los/as universitarios/as existe una dualidad: la mayoría no ha participado, pero en cambio, dentro del sí también representan el segmento más alto. Es decir, la conocen y utilizan, pero la mayoría no opta por esta alternativa, quizás por falta de iniciativa y, no tanto de conocimiento. Sí hemos encontrado significación por razón de género. Las mujeres valoran más el emprendimiento como una buena opción para la inserción laboral.

3. CONCLUSIONES

En España en sintonía con la línea del resto de países mediterráneos, el desempleo juvenil es principalmente estructural y se ha deteriorado durante la Gran Recesión. Por lo tanto, las estrategias para luchar contra el desempleo juvenil, deberían mejorar el rendimiento global del mercado de trabajo. La meta es reducir el nivel de desempleo alto, la volatilidad del empleo y el riesgo de la exclusión de grupos específicos del mercado de trabajo (Eichhorst y Neder, 2014). Pero este discurso en relación a la sociedad del trabajo para ser más eficaz y realista, debe complementar el análisis con las estrategias individuales para gestionar la resistencia a estas fluctuaciones de los jóvenes, la resiliencia y etiología individual, al ser herramientas vitales en la resistencia y mejora de la empleabilidad. Nos referimos a las actitudes y la motivación, que son variables explicativas a tener en cuenta de forma subjetiva, frente a la definición social de la crisis económica y el desempleo. Estar motivado y tener una actitud positiva, son factores cardinales para el éxito laboral, como hemos averiguado en nuestro estudio, máxime en el caso de los jóvenes cualificados, que cuentan con mayores recursos y potencial a priori por la formación recibida o inputs de entrada.

Según el análisis realizado, la aportación específica y diferencial de este artículo, es que relaciona de forma simultánea la vertiente laboral y la psicosocial con el proceso de inserción de los jóvenes andaluces en el mercado laboral. Esto se logra, recabando información no solo de las características descriptivas, sino también valorando sus preferencias en aspectos psicológicos, sociales, tales como la flexibilidad laboral (contractual, geográfica, movilidad, etc.), en sus múltiples facetas. Además, se correlacionan estos factores con las actitudes y la

motivación, como vectores básicos a la hora de la iniciativa o puesta en marcha de la búsqueda y localización de empleo.

Después del análisis minucioso de los resultados, con la intención de contextualizar el estudio, la sensibilidad del desempleo juvenil al ciclo económico en la muestra observada se hace plausible en las distintas variables, que están directamente correlacionadas con las actitudes y la motivación; como ejes transversales en la búsqueda y localización de empleo, condicionados por la coyuntura económica y laboral actuales. En líneas generales, hemos analizado la transición laboral de los jóvenes cualificados andaluces, para referirnos en el caso de la inserción profesional, a la transición a la vida activa o inserción laboral, en el proceso que va desde la vida académica a la laboral (inserción socio-laboral).

El efecto de este ciclo económico y del contexto actual en el desempleo de los jóvenes andaluces por niveles educativos es muy diferente. Muchas voces se refieren a los jóvenes cualificados y graduados universitarios como los menos vulnerables de cara al desempleo y la exclusión laboral, pero esto como hemos verificado no es siempre así. Las representaciones sociales de los jóvenes andaluces sobre el trabajo, además de influir en la forma de orientarse hacia la empleabilidad, tiene un importante papel e impacto psico-social en ellos. Su visión y percepción del mercado de trabajo y del contexto actual inciden en su manera de orientar la carrera laboral o profesional. Tienen la sensación de un clima negativo y de crisis, considerando en ocasiones el devenir del futuro, las influencias y contactos, como condicionantes del éxito (factores externos). Como reflejan los datos, parecen ser conscientes del cambio de tendencia, de las fluctuaciones del mercado, pero necesitan un mayor empoderamiento, para hacer frente a estas cuestiones por ellos mismos y empoderarse.

Como evidencian los resultados, en general son personas cualificadas con una buena formación, es decir, empleables, porque tienen los requisitos necesarios para acceder al mercado laboral. Sin embargo, en el valor de mercado es donde existen barreras psicológicas, sociales, que limitan sus posibilidades. Este concepto toma importancia en estos momentos, donde una determinada cualificación o formación no implica necesariamente encontrar trabajo, ni la movilidad social o laboral, tampoco el empleo público. Se necesitan unas competencias instrumentales aplicadas a la realidad del mercado. No se pone en duda la necesidad de invertir más en una educación y una formación profesional de calidad para nuestros jóvenes, pero si esta inversión no va acompañada de la adopción de medidas tendentes a facilitar la transición de la educación formal al empleo de este segmento de población, se pierde el sentido que supone este considerable gasto. Una inversión inteligente en el capital humano que constituyen los jóvenes supondrá, sin lugar a dudas, un importante beneficio a largo plazo que

contribuirá a la consecución de un crecimiento económico sostenible e inclusivo (Vela, 2013).

Es una necesidad prioritaria, contemplar el emprendimiento social, como una competencia transversal en la formación recibida, acompañada de una adecuada orientación socio laboral en los distintos estudios y acciones recibidas, para desarrollar las potencialidades y la iniciativa social. La empleabilidad depende de un conjunto de factores internos, externos, actitudinales y de la flexibilidad para adaptarlos a la demanda de los empleadores y del contexto.

Desde nuestra perspectiva, consideramos que cuando existe una determinada cualificación, acompañada de una experiencia profesionalizadora, se facilita el desarrollo hacia una carrera o inserción profesional, como hemos observado en los jóvenes cualificados andaluces. Pero para lograr que este capital social se transforme en unos resultados concretos, pragmáticos, se necesita de una madurez vocacional, que se va adquiriendo gradualmente con la edad. Se debe tener en cuenta el pensamiento autoreferente, es decir, como construyen los códigos, la información obtenida, los sujetos acerca de sus capacidades y del mercado de trabajo. En ocasiones, este proceso condiciona el éxito en el futuro o el acceso al mundo laboral. Añadimos como propuesta, fomentar la intermediación laboral y los estímulos motivacionales. Se observa que el uso de internet se ha instaurado en la metodología de búsqueda de empleo de los participantes. Por esta razón, sería interesante crear redes de mentores virtuales, mediante redes sociales o internet, que ahorraría coste y tiempo (eficacia) y sería factible a sus necesidades.

En términos generales, la inserción laboral de los jóvenes cualificados, parece concebirse como un término amplio, que abarca itinerarios formativos profesionalizadores, cualificados o semicualificados, que puede entenderse como un proceso, a través de acciones de inserción y formación especializada. El tránsito hacia la inserción social y/o estatus de adulto, se ralentiza en función de las actitudes hacia el empleo, la capacidad de autonomía, iniciativa y emprendimiento social.

Por último, desde la perspectiva heurística vamos a explicar las variables relativas a la inserción laboral de forma específica en el proceso de la inserción socio laboral. Nos referimos a las necesidades que deben ser cubiertas desde todos los ángulos, como un constructo en el que influyen una serie de características que están interrelacionadas y se retroalimentan entre sí, siendo las actitudes y la motivación las de variables explicativas del éxito en el proceso de inserción socio laboral de estos jóvenes.

En primer lugar, las aptitudes e infraestructura personal. Se trata de un colectivo bastante formado, con una cualificación alta compuesta en su mayoría por titulados en formación profesional y grados universitarios (73.5%). Las capaci-

dades personales y la formación recibida son de bastante calidad, aunque existe una cierta segregación vertical; en el sentido de concentración de titulados/as en ciencias sociales y jurídicas en el caso de universitarios/as y en administración, gestión, sanidad, electricidad y electrónica en los de formación profesional. Esta segregación tiene un plus específico en el caso de las mujeres, concentradas mayoritariamente en ciertos estudios tradicionalmente vinculadas a la mujer (profesiones de ayuda). Ha mejorado el nivel de especialización, las competencias y con un nivel medio en idiomas y medio alto en informática. También la calidad de las prácticas profesionales y la valoración de las mismas. En cuanto a la formación específica y continuada, más de la mitad cursa este tipo de formación para la mejorar su capacidad de empleabilidad. Como viene ocurriendo en los últimos tiempos, el nivel de formación de las mujeres es superior al de los hombres en todos los niveles educativos.

Una vez más, se evidencia en las competencias laborales y sociales, la necesidad de adaptación, tanto en los jóvenes como en el diseño y adaptabilidad de los planes de estudios universitarios. En un mundo que cambia rápidamente, los centros educativos deberían tener también la posibilidad de adaptarse a las demandas cambiantes del mercado de trabajo. Los estudios universitarios, así como los programas de formación profesional deberían poder ser adaptables a las demandas del mercado laboral. Sería favorable que la Administración Pública y las universidades se coordinaran y ofrecieran a sus estudiantes competencias vendibles (CITI, 2013).

Como hemos indicado, cuentan con una formación de entrada bastante óptima, pero no tanto la de salida, o en todo caso los resultados de la misma como recurso de acceso hacia la ocupación. Los datos parecen indicar un desajuste subjetivo entre formación y ocupación como patrones diferentes. Podría suceder que los jóvenes dada la situación actual del mercado de trabajo, tengan en un futuro inmediato una ocupación que no es adecuada a su nivel de cualificación. Esta interpretación enfatizaría en las expectativas y actitudes como analizamos a continuación.

En segundo lugar, las actitudes y recursos para el empleo. Las actitudes son determinantes para la eficacia en la búsqueda de empleo. La autoeficacia dirige las conductas y es precursora de actitudes y conductas de búsqueda (Eden & Aviram, 1993). Para la transición socio-laboral no basta con formar en conocimientos, habilidades y destrezas, sino que es necesario poseer una autoeficacia elevada que favorezca la motivación de la persona para llevar a la práctica los conocimientos adquiridos, es decir, para buscar y encontrar empleo (Díaz, Beas, Pérez y Salanova, 2003).

Los recursos y destrezas de inserción utilizados por los jóvenes para comba-

tir el desempleo son variados. Las estrategias consisten sobre todo en técnicas pasivas (ponerse en contacto con las oficinas de empleo, responder a ofertas, etc.). Sin embargo, las técnicas activas como el autoempleo, emprendimiento, se dan en menor forma (17.5%). Es destacable como los jóvenes perciben internet como una herramienta útil y necesaria para encontrar empleo (87%) aunque su eficacia sea limitada. El uso de recursos tecnológicos e internet es una variable significativa estadísticamente hablando en relación con la actitud hacia el empleo.

En cuanto a la infraestructura personal, en general se utilizan los contactos y los grupos primarios, secundarios, para la búsqueda de empleo, aunque no existe determinada madurez vocacional, a la hora de llevar a cabo las acciones, siguiendo básicamente las redes de internet y los mecanismos habituales de búsqueda. Las líneas de carrera que se perfilan en el mercado de trabajo, constituyen un mecanismo intermediario entre las conductas y las disposiciones individuales de los individuos. La trayectoria concreta que seguirá un joven, dependerá sobre todo de sus recursos y cualificaciones personales, de sus actitudes laborales y de su capital relacional en su competencia por conseguir una posición de entrada acorde a sus características. (García Blanco y Gutiérrez (1996)

La manifestación de actitudes negativas hacia la búsqueda de empleo debido a barreras o impedimentos que los jóvenes asumen como reales (suerte, políticas de trabajo, frustraciones, falta de confianza en sus posibilidades para encontrar empleo, etc.), impide la realización de conductas o estrategias adecuadas para la búsqueda de empleo y que faciliten la transición socio-laboral (González y Navarro, 1998).

Se hace necesario fomentar actitudes positivas y acordes a la inserción laboral, para que les ayude a dirigir sus conductas y acciones con unos resultados más óptimos. Esta influencia recíprocamente con los recursos, representa una estrategia positiva para el éxito de las acciones. La toma de decisiones como proceso cognitivo, también incide, se necesita una mejor planificación y eficiencia en la búsqueda para adquirir madurez y autonomía. Las atribuciones causales basadas en las metas personales, las creencias positivas acerca de conseguirlas y la persistencia son imprescindibles para mejorar la inserción de los jóvenes cualificados andaluces. Las puntuaciones obtenidas en este sentido han sido bajas.

Estas circunstancias, exhortan la necesidad de fomentar actitudes positivas de cara al empleo y que las entidades de economía social, universidades, centros de formación, organismos oficiales, fomenten el emprendimiento social; creando puentes que sirvan de bisagra para que los elevados inputs que tienen de entrada puedan plasmarse en outputs o resultados favorables.

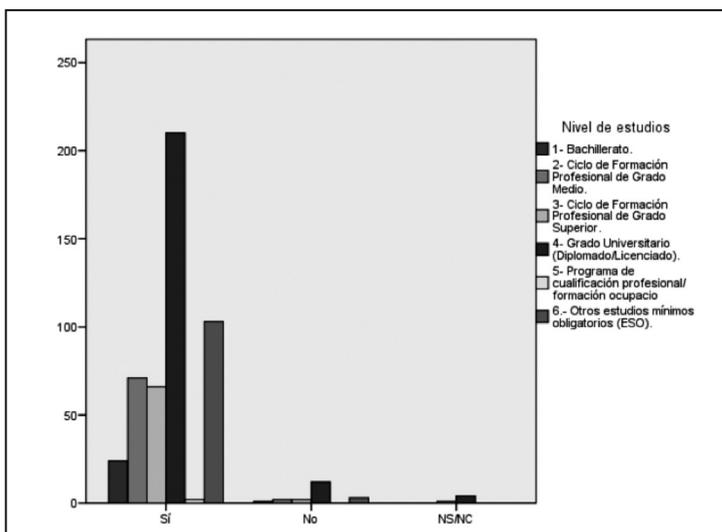
Concluimos que se puede apreciar una tendencia al cambio en los espacios y ámbitos laborales, en el mercado de trabajo, pero una cierta resistencia a inte-

riorizar esta realidad, por parte de los jóvenes andaluces, con especial incidencia en los/as universitarios/a.

En tercer lugar, la motivación intrínseca y extrínseca. Las motivaciones que conducen a los jóvenes a trabajar van relacionadas con su inserción social y transición hacia la vida adulta. Un 43.1% quiere trabajar para ganar dinero, tener autonomía y un 34.7% para independizarse.

Se trata de una población, con una autopercepción y valoración de ellos mismos bastante positiva. Casi un 90% se considera preparado para acceder al mercado laboral, teniendo en cuenta que nuestros sujetos participantes están por lo general bastante cualificados. Tienen una mayor autovaloración y motivación intrínseca los universitarios, seguidos de los que tienen estudios básicos. Los titulados en formación profesional optan más por la motivación externa como visualizamos en la figura nº 2:

Figura número 2. Motivación intrínseca en función del nivel de estudios.



Fuente: Elaboración propia

En términos generales, las metas laborales van orientadas a encontrar un empleo sin grandes pretensiones, independientemente de las características del mismo, la modalidad de contratación o el ajuste a su nivel o cualificación de entrada.

La flexibilidad laboral y contractual para los jóvenes participantes parece un hecho inexorable. Se verifica nuestra hipótesis inicial: en la actual situación

de crisis y del mercado de trabajo, las preferencias de los jóvenes se diversifican, con una mayor flexibilización en sus preferencias y opciones. Son también más flexibles en los cambios funcionales. El empleo público, que se presenta como una garantía de seguridad sólo representan el 20.6% de las metas. Aceptarían en general cualquier tipo de contrato para encontrar empleo en el 46.3% de los casos y un 78.8% aceptaría el contrato temporal y en prácticas. Este último en mayor medida en las mujeres. Como refuerzo a este argumento, hemos encontrado significación estadística, en relación a la edad, parece que a menor edad, mayor flexibilidad laboral y contractual.

En cuanto a la flexibilidad geográfica, es de menor nivel de exigencia en la actual coyuntura económica y social. Una gran mayoría (83.6%) aceptaría desplazarse a otra ciudad o comunidad autónoma diferente a su medio connatural, para encontrar empleo y algo más de la mitad (59.5) tiene previsto emigrar al extranjero si no encuentra trabajo, preferentemente a países de la Unión Europea.

La motivación actual es fundamentalmente intrínseca, con una visión del contexto actual como un momento difícil. Hemos encontrado que la motivación está correlacionada con el nivel de estudios. Siendo mayor la motivación intrínseca en los titulados, pero más alta la motivación extrínseca en los de formación profesional, que suelen dar en general valoraciones más positivas. En cuanto al azar la, la suerte y el devenir del destino, los que están más cualificados, no lo consideran como un factor determinante y creen más en sus capacidades en lugar de condicionantes externos.

La iniciativa personal supone una aproximación activa en el proceso de búsqueda, para llevar a cabo acciones que conduzcan al éxito en lo que se quiere, en este caso encontrar un empleo. La pasividad en la planificación de la búsqueda se evalúa tanto en función de la diversidad de acciones que se realizan, como en los recursos que se utilizan formales, informales, tecnológicos y, sobre todo, en clarificar y planificar bien las metas y expectativas. También influye en esta autoeficacia, las creencias en las propias capacidades, que produzcan unos logros y resultados según lo requerido. Como se evidencia desde distintas voces y perspectivas, el dilema el empleo juvenil, nos remite de forma tozuda a la innovación tecnológica, económica y social. Habrá actividad económica sostenible si incorporamos la innovación social en aspectos tan intangibles como valores, comportamientos, estilos de liderazgo. Esto en la práctica incluye a personas, organizaciones y sociedad. (INJUVE, 2013).

En síntesis, los más jóvenes (18 a 24 años) tienen una visión más pesimista a la hora de encontrar trabajo que los adultos. Una vez más, se evidencia la falta de conexión de la realidad empírica y laboral con las necesidades laborales de los jóvenes.

El escaso segmento que ha participado en actividades de emprendimiento social, lo ha hecho fundamentalmente en proyectos de empleo relacionados con el tercer sector (4.9%). Sólo hemos encontrado significación en función del nivel de estudios, siendo los titulados en formación profesional de grado superior, los que tienen o han tenido mayores iniciativas, quizás por las características y la visión pragmáticas que tienen estos ciclos formativos. Compartimos sustancialmente con Molina y Barbero (2005) que tiene que estimularse la cultura emprendedora en la sociedad, lo cual debe aplicarse a todos los niveles educativos. Hay que fomentar el autoempleo y el desarrollo de ideas innovadoras en la población joven. Es esencial promover los correspondientes sistemas financieros de apoyo, que creen un entorno favorable para el nacimiento de pequeñas y medianas empresas impulsadas por jóvenes cualificados.

Para finalizar, entre las aplicaciones de este estudio, se destaca, la posibilidad de diagnosticar las actitudes, motivaciones y competencias adquiridas por los jóvenes cualificados hacia la búsqueda de empleo, tanto a nivel general como en particular en los más cualificados. Así como conocer los patrones y estrategias adecuadas para la búsqueda de empleo, con el fin de facilitar la transición socio-laboral de los jóvenes con formación a la empleabilidad.

Como aportación final, representamos en el siguiente cuadro un análisis DAFO representado en la figura número 3 (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades), que pretende sistematizar los datos y la información obtenida, para aplicarlo a la radiografía de la situación social y las necesidades de empleo de los jóvenes cualificados andaluces.

Figura número 3. Análisis DAFO de la situación laboral de los jóvenes cualificados andaluces.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de madurez vocacional • Divergencias entre la formación de entrada y la situación de salida • Actitudes poco receptivas al emprendimiento e iniciativa propia. • Segregación vertical por titulaciones y género. • Orientación sociolaboral inadecuada. 	<ul style="list-style-type: none"> • La crisis económica y la situación del mercado de trabajo. • Cambios sociales y dinamismo actuales • La falta de empoderamiento y de desarrollar las capacidades, potencialidades • La disociación entre la formación y las necesidades ocupacionales.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Aptitudes adecuadas para la empleabilidad. • La adquisición de competencias en informática e idiomas. • La mejor calidad de las prácticas profesionales • La flexibilidad y la motivación intrínseca • Andalucía es líder en emprendimiento y Economía Social. 	<ul style="list-style-type: none"> • La crisis es una oportunidad para redefinir el papel de los agentes implicados. • Nuevos espacios de empleo y emprendimiento social • Las oportunidades que ofrece la economía social para el autoempleo. • La concienciación de los jóvenes sobre la necesidad de adecuar sus planteamientos al contexto actual.

Fuente: Elaboración propia.

BIBLIOGRAFÍA

- Banco bilbao vizcaya, BBVA (2011), Informe sobre el Desempleo juvenil en España: causas y soluciones, España. Disponible en: https://www.bbva-research.com/KETD/fbin/mult/WP_1130_tcm346-270043.pdf?ts=2152012 [1 de septiembre de 2015]
- Castillo, J J, (2000), “División del trabajo, cualificación, competencias: una guía para el análisis de formación de los trabajadores”. *Revista Sociología del Trabajo*, 40 (3).
- CITI, Foundation IESE (2013), Reducir el desempleo juvenil en España. ¿Qué tiene que hacer Administración, empresas, educación y jóvenes?, España. Disponible en: <http://www.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-311.pdf>
- Confederación Empresarial Española de Economía Social De Andalucía, (2014) Informe estadístico de la Economía Social Andaluza. Cuarto trimestre de 2014. Sevilla: CEPES.
- De Frutos Velasco, C. (2015), Trabajo fin de grado. El desempleo juvenil en España. Un análisis estadístico y económico. Grado de Ciencias Empresariales. Universidad de Valladolid. Segovia.
- Díaz, R. y Beas, M. I. (2003), Jornadas de fomento de la investigación. Universidad Jaime I. Actitudes y autoeficacia para la búsqueda de empleo de los usuarios del programa de orientación profesional OPEA y su relación con el proceso de búsqueda. Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ACTITUDES%20Y%20AUTOEFICACIA%20PARA%20LA%20BUSQUEDA%20DE%20EMPLEO%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ACTITUDES%20Y%20AUTOEFICACIA%20PARA%20LA%20BUSQUEDA%20DE%20EMPLEO%20(1).pdf)

- Donoso, T. (2000), “La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variabl[es relevantes]”, En Sobrado, Luis [comp.], *Orientación Profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral*, España, Estel.
- Eden, D. & Aviram, A. (1993) “Self-efficacy training to speed reemployment: helping people to help themselves”. *Journal of Applied Psychology*, 78.
- Eichhorst, W. & Neder, F. (2014). “Youth Unemployment in Mediterranean Countries”. *Policy papers* 80, pp. 2-13.
- Encuesta De Población Andalucía De 2016, Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/>
- García Blanco, J.M. y Gutiérrez, R. (1996), “Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas”. *Revista REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75, pp. 15-32
- García Montalvo, J. y Peiró, J. (2011), *Crisis económica e inserción laboral de los jóvenes: resultados del observatorio de inserción laboral de los jóvenes*, Bancaja, España.
- García Pérez, J.I. y Prieto, M. (2015), “Propuestas para mejorar la conexión de los jóvenes con el mundo de la economía social en Andalucía”. *Metodología y herramientas para la adecuación de las necesidades de empleo cualificado en empresas andaluzas de Economía Social y su conexión con jóvenes desempleados cualificados*, Escuela Andaluza de Economía Social, España
- González y Navarro (1998). “Desarrollo de competencias transversales para el acceso al empleo. Practical & Educational Training, una propuesta metodológica”. *Intervención psicosocial*, 7 (3), pp. 427-44
- Herzberg, F. (1968) “*One more time: How do you motivate employees?*”, *Journal Business*, reprint number.” Review, USA
- INJUVE, Instituto de la Juventud e España (2013) *Situación actual del empleo juvenil en España*, Disponible en: <http://www.injuve.es/sites/default/files/2014/39/publicaciones/Estudio%20situacion%20actual%20del%20empleo%20juvenil%20en%20Espa%C3%B1a.pdf>,
- Llorens, S, Beas, M.I. y Cifre, E. (2000), *Diseño y validación de un instrumento de evaluación de actitudes hacia la búsqueda de empleo. IV Jornadas de Fomento de la Investigación en Ciencias Humanas y Sociales*, Universidad Jaume I, España.
- Molina, J.A. y Barbero, E. (2005) “El desempleo juvenil en Europa y España”, *Revista Acciones e Investigaciones Sociales*, 21.

- MONTALVO, José (2013), Desempleo ¿juvenil?. En España el número de jóvenes que buscan empleo se sitúa en la media de la OCDE. Aquí el problema es de paro, sin adjetivos, Disponible en: línea).http://economia.elpais.com/economia/2013/05/31/actualidad/1370002005_648043.html
- Olaz, A. (2011): "Una aproximación conceptual a la cualificación profesional desde una perspectiva competencial", *Revista papers*, 96 (2).
- Pastore, F. (2012): "Youth Unemployment in Italy at the Time of the New Great Depression", *Friedrich Ebert Stiftung*
- Triandis, H. (1991), "Attitude and attitude change". *Journal Enciy, human biology*, 1. la situación de desempleo juvenil. Jóvenes altamente cualificados: los grandes olvidados. - IV Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=448ec802-5cc1-403c-b6cc-79c5f45012cb&groupId=10128.
- Zimmermann, E. (2013): "Youth unemployment and vocational training", *Foundations and Trends in Microeconomics*, 9 (1-2), pp. 1-157.