ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA ESTUDIANTES DE ENSEÑANZAS MEDIAS, BACHILLERATO Y FP

Cultura empresarial y emprendedora para estudiantes

fundación Cámara Sevilla

Junta de Andalucía
Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional

Junta de Andalucía
Consejería de Universidad, Investigación e Innovación

En colaboración con

CAMPUS CÁMARA COMERCIO SEVILLA
FP SUPERIOR - GRADOS UNIVERSITARIOS - MÁSTERES



"Incorporar información del mercado de trabajo para el proceso de elección de estudios, mejora la elección de titulaciones, el rendimiento académico del alumno y su posterior accesibilidad laboral." - La Fábrica de Sevilla

NETWORKING

00 ÍNDICE

		PÁG.
01	INTRODUCCIÓN	07
02	FUENTES DE INFORMACIÓN	08
03	ANÁLISIS DE CONTRASTE	10
04	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	34
05	EMPRENDIMIENTO JOVEN EN ANDALUCIA	44
06	ANEXO COMPETENCIAS PROFESIONALES	50


Team
Work
Community
Success
Strategy
Income
Main
Analysis

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL MUNDO PROFESIONAL QUE PUEDEN AYUDARTE A ELEGIR ESTUDIOS

¿A qué quiero dedicarme el día de mañana? ¿Qué relación guarda mi futuro con la elección de estudios que haga ahora?
Me gustaría tomar la decisión de mis estudios abriendo la posibilidad a emprender, pero… ¿tiene sentido? O, como me dicen en casa, ¿es mejor optar por una vía que
me permita preparar unas oposiciones?

Todas estas reflexiones forman parte de la vida de nuestros estudiantes de bachillerato o 4º de ESO, unido a la presión que significa que, aunque tengas resuelta tu incógnita personal, las calificaciones condicionarán el acceso a tus posibles estudios que te llevarán al mercado laboral.

Sin embargo, el foco de preocupación se sitúa en los estudios a elegir sin reflexionar sobre las características que tendrá el mercado de trabajo, espacio final de destino del estudiante.

Un proceso de orientación para elección de estudios debe incorporar de forma obligada una revisión del mercado de trabajo futuro, unido a la realidad empresarial, para que el estudiante hoy y profesional mañana, acople mejor su toma de decisiones académicas y sea capaz de anticipar determinando tipo de informaciones que le ayudarán a ser más empleable el día de mañana.

Cuando participo en centros educativos contando la experiencia que supone conocer el mercado profesional desde esta atalaya especial que es la Cámara de Comercio de Sevilla, donde participas con todo tipo de profesionales activos y de diferentes sectores profesionales, y cuando en tu trayectoria personal has pasado por las tres vías de empleo existente (trabajo por cuenta ajena, creación de empresa propia, y función pública), la necesidad de aportar en ese campo se hace más acuciante.

¿Es un buen estudiante un buen profesional el día de mañana?. ¿Qué se exigirá a los profesionales futuros para ser empleables y cubrir las necesidades de las empresas?.¿puedo montar un negocio ya? ¿Qué peso tienen los factores de singularización en una potencial contratación?. ¿Sabes que en contadas ocasiones te pedirán en un proceso de selección un expediente académico?. ¿Puedes trabajar tu faceta emprendedora o intraemprendedora futura desde un centro de enseñanzas medias con otras actividades paralelas a tu proceso de formación convencional?.

Estas y muchas más preguntas deberían formar parte de la realidad diaria en un aula. Desde la Fundación Cámara de Comercio de Sevilla y la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación y la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de la Junta de Andalucía, trabajamos para acercarte esa realidad y fomentar una mejor empleabilidad futura, consciente y desde la responsabilidad personal como clave.



Ramón Bullón. Director de Marketing y Desarrollo de la Fundación de la Camara Oficial de Comercio de Sevilla.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS



La Fundación de la Cámara de Comercio de Sevilla, la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación y la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de la Junta de Andalucía

desde su compromiso con la comunidad educativa para contribuir en la mejora de la orientación académica y profesional de los jóvenes andaluces, elabora desde el año 2012 **el Informe e: estudio sobre perspectivas laborales de los estudiantes de Andalucía occidental con edades comprendidas entre 15 y 18 años.** Más de 7000 estudiantes de 165 centros educativos públicos y privados han participado en la última edición.

Con el objetivo de seguir aportando valor en la investigación se desarrolla un análisis sobre la conexión entre las expectativas del joven –traducidas en valores, necesidades, creencias y elecciones–, con la realidad presente y futura (tendencias) del mercado laboral.

Contrastar los paradigmas del estudiante, dígase, lo que cree y valora con la realidad laboral, nos permitirá evaluar si está alineado y en consonancia con las tendencias de empleabilidad, con lo que el mercado laboral le está demandando.

Tras este análisis podremos argumentar qué actuaciones se pueden llevar a cabo para encauzar los paradigmas de los jóvenes con las exigencias del mundo laboral al que aspira. Medidas que orientarán a los Centros educativos en sus procesos de Orientación personal, académica y laboral.

Como resultado los Centros educativos conocerán las líneas de actuación más efectivas que pueden desarrollar para conseguir estudiantes con "mapas mentales" encauzados y realistas que les movilice a tomar decisiones coherentes y acertadas.

A continuación se presenta la información de cada ítem recogido en la encuesta de empleabilidad (Informe e^2) que se contrasta desde los siguientes enfoques:

1. Lo que dice el Estudiante.
2. La realidad actual del Mercado Laboral.
3. Las tendencias según expertos.
4. Guía para el estudiante. Las Acciones a llevar a cabo por el estudiante para alinear sus creencias, opiniones y elecciones con la realidad existente. Acciones que dependan de él y estén dentro de su círculo de influencia. Asumiendo su responsabilidad y respuesta que da a las exigencias del mercado.
5. Emprendimiento Joven en Andalucía.

Desde este enfoque planteamos a los Centros Educativos que tengan presenten estas medidas para que sean adoptadas por los propios estudiantes, siendo la labor de la figura del Orientador el de ser modelo, inspirar, informar y acompañar el proceso propio de orientación educativa-profesional del estudiante.

e2

01

INTRODUCCIÓN

02

FUENTES DE INFORMACIÓN



La información que se utiliza para el análisis del mercado laborar está relacionado con los años 2022 y 2023, y están extraídos de las siguientes fuentes de información:

- Informe del Mercado de Trabajo Estatal. S.P.E.E. Observatorio de las Ocupaciones 2024.
- Informe Sectores y Salarios. Guía HAYS 2024.
- Informe Infoempleo Adecco. 2023.
- Presente y futuro de la juventud española. Fundación BBVA. 2023.
- Employment Outlook 2023.
- Estado del Mercado Laboral en España. Infojobs. ESADE. 2023.
- Estudios realizados por el Observatorio ARGOS. SAE. 2023.
- El Mercado de Trabajo de la Población joven andaluza. Junta de Andalucía. 2023.

*A 31 de diciembre de 2023, las personas paradas inscritas en los servicios públicos de empleo se han reducido un 4,59 % con respecto a la misma fecha del año anterior. La tipología del demandante parado sigue mostrando un perfil muy definido en cuanto al sector, nivel de estudios y el sexo. En los dos primeros casos, el sector servicios, con el 71,50 % del total del paro registrado, y el nivel de Estudios primarios o no acreditados, que suma el 40,15 % destacan considerablemente sobre los demás sectores y niveles, respectivamente. En cuanto a las mujeres, este año disminuyen menos que los hombres y, por tanto, incrementan su porcentaje de participación con respecto a 2022, pasando a representar el 59,72 % sobre el total. En 2023, todos los colectivos de interés para el empleo, disminuyen el número de parados en relación al año 2022, incluido el de jóvenes menores de 24 años, que desciende un 0,91%.

*Fuente: Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2023. Observatorio de las Ocupaciones 2024. S.P.E.E.

Han participado en la realización del manual: Mayte Márquez, Carmen Ruiz, Ramón Bullón, José Manuel viera, Marta Guillén y Alfonso Huerta.





03

ANÁLISIS DE CONTRASTE

Como comentábamos anteriormente, para estructurar el manual de trabajo hemos seguido las líneas de análisis del *INFORME E, estudio sobre las creencias en cultura empresarial y emprendedora*, sobre la base de contestación de los estudiantes, y lo hemos contrastado con datos de la realidad actual y tendencias relativas a ese apartado. Finalmente se añaden una serie de recomendaciones que el estudiante podrá valorar y que lo implica directamente en su orientación profesional.

Estudiante. Punto de partida: Su creencia, opinión y elección

Realidad actual

Tendencia

Medidas a adoptar por el propio estudiante desde su círculo de influencia

Los estudiantes, a través de sus contestaciones al informe E - estudio sobre las creencias en cultura empresarial y emprendedora - de la Fundación Cámara de Sevilla, manifiestan determinadas creencias y decisiones relativas a: elección de estudios, campo profesional futuro, facilidad de acceso al mercado de trabajo, percepción salarial futura, categorías laborales futuras.

Los datos de realidad actual recogen la situación real del mercado profesional relativa a cada apartado de análisis, contrastando el alcance regional y nacional desde distintas fuentes de información.

Este apartado describe sobre cada área de análisis, aquellas tendencias que tienden a prevalecer y mantener continua esa información en un cierto tiempo. Sin ser realidades estructurales, si permiten tener una información más estable sobre la base de crecimiento o decrecimiento.

Atendiendo a cada apartado de análisis y desde la combinación de la creencia, el dato real y la tendencia, sugerimos algunas reflexiones que el estudiantes podría valorar con el fin de aprovechar la información previa.


-PEOPLE
-FORUMS
-MAIL
-SHOP
-BUY
-SALE
SELECT CATEGORY

Tu proyecto de formación



Estudiante. Punto de partida: su creencia, opinión y elección

El Grado universitario es la opción elegida tras finalizar la etapa de enseñanzas medias: en 2023, el 79,5% de los estudiantes encuestados pensaba elegir esta opción.

Realidad actual

A nivel nacional los titulados universitarios suponen el 10,22% de las personas contratadas en 2023. Desciende ligeramente la contratación para titulados de FP, situándose en el 14,37%. La mayoría del empleo sigue yendo a niveles sin cualificación específica (Bachillerato hacia abajo), suponiendo el **75,1%** del empleo generado.

Las mujeres obtienen el porcentaje mayoritario de las nuevas contrataciones: un **62,15%** en el caso de las universitarias y un **54%** en el caso de tituladas de FP.

El **81,08%** de los jóvenes universitarios encuentra empleo.

El **35,16%** del total de contratos registrados en centros de trabajo de Andalucía durante 2022 fueron jóvenes. Se observa que la mayoría de los contratos corresponden a jóvenes con estudios secundarios **(30,07%).** Los firmados por jóvenes con estudios superiores representan el **12,30% .**

La incidencia del paro es mayor entre las personas jóvenes de menor cualificación. Así, la tasa de paro es de un **34,74%** entre los jóvenes andaluces sin estudios o estudios primarios, de un **35,52%** para los que tienen estudios secundarios y de un **19,92%** para los jóvenes que han cursado estudios universitarios.

Los titulados universitarios son los candidatos más demandados por las empresas en sus ofertas de empleo. El **37,3%** de las ofertas han solicitado de forma expresa entre sus requisitos mínimos que se tenga una titulación universitaria. Su evolución ha sido más positiva que la de los estudios de Formación Profesional, que por primera vez desde el inicio de la pandemia caen a la segunda posición reuniendo el **34,75%** de la oferta.

Es de destacar también el crecimiento de la demanda de candidatos con **estudios de Máster y Postgrado** que requieren ya casi el **2%** de las ofertas de empleo publicadas en 2022.



El 36% de los ocupados con estudios superiores estaba en 2021 en ocupaciones en las que bastaría un nivel de estudios menor y este porcentaje asciende al **40%** en los jóvenes de 16 a 29 años. Para ellos el problema de la sobrecualificación es mayor que para el resto de grupos de edad. La sobrecualificación no da muestras de reducirse sino que está estancado a niveles elevados.

Tendencia

De los trabajadores más cualificados, en un porcentaje muy elevado universitarios, el mercado laboral requiere competencias más elevadas, lo que está generando distorsiones entre los parados y los ocupados que las ostentan. Sin embargo estos trabajadores de mayor cualificación no pocas veces conviven con situaciones de de sobrecualificación

Habría que identificar esas competencias claves para aumentar en productividad: se detecta un déficit competencial en **habilidades de interacción personal, y en tecnologías de información y comunicación.**

La alta cualificación que se exige para la empleabilidad de los universitarios requerirá de experiencia demostrable. Las empresas incrementarán esfuerzos en los Planes de desarrollo para Universitarios. Cada vez se materializa más la necesidad de una formación más práctica, en contacto con la realidad del aprendizaje que está en la empresa. La FP, fundamentalmente la DUAL, se acerca más a este enfoque.

Medidas a adoptar por el propio estudiante desde su círculo de influencia

Asumir su propia responsabilidad de autoorientación laboral, analizando la empleabilidad de su vocación y formación.

Su visión a largo plazo es ser un profesional en un sector productivo donde realizarse como persona y ver que contribuye a la sociedad a cambio de unos ingresos económicos que le permitan vivir.

Su misión es Planificar su trayectoria educativa y profesional alternado el estudio con prácticas profesionales. Precisa de tomar contacto y vivir su vocación a través de la práctica lo antes posible.

Analizar aquellos Centros y Estudios que le permitan desarrollar las prácticas y avanzar no sólo en competencias técnicas, sino también en competencias tecnológicas y de interacción intra/interpersonal.

En su elección sobre grado educativo (universitario/FP) debe alinear vocación, tendencia mercado laboral, formación con prácticas profesionales y desarrollo en competencias tecnológicas y de interacción intra/interpersonal.



Los titulados universitarios son los candidatos más demandados por las empresas en sus ofertas de empleo, un

37,3%

En su elección sobre grado educativo debe alinear vocación, tendencia mercado laboral, formación con prácticas profesionales y desarrollo en competencias tecnológicas y de interacción

Tu proyecto profesional



Estudiante. Punto de partida: su creencia, opinión y elección

Sanidad y Educación, ambos vinculados a la función pública, lideran los campos laborales preferidos por los estudiantes, aunque cediendo terreno a los dos siguientes: **Tecnología y Gestión Empresarial**. Aunque el 45% de los jóvenes opta por campos vinculados a la función pública, se observa una atomización en las preferencias laborales, recortándose las diferencias entre ellas.

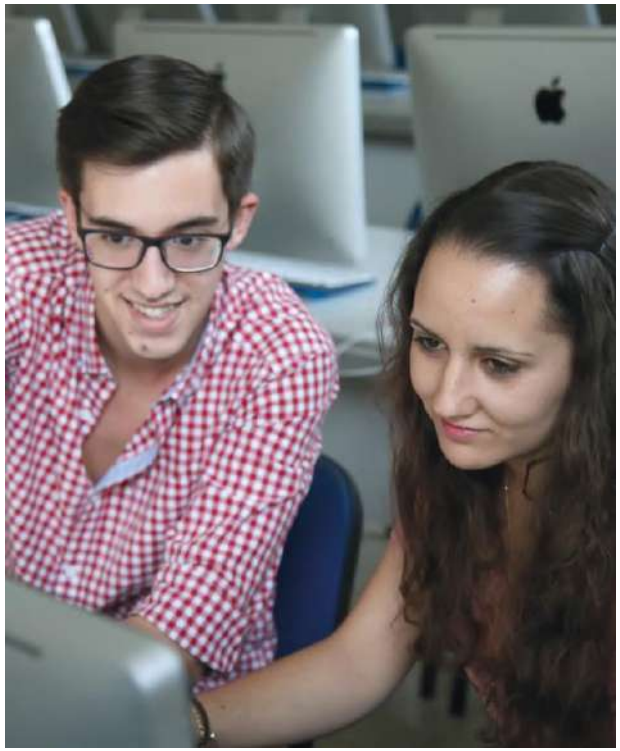
Realidad actual

En Andalucía, el sector donde más contrataciones se han dado durante el año 2022 ha sido, al igual que a nivel nacional, en el sector servicios. Es aquí donde se concentra el mayor volumen de jóvenes trabajadores: ocho de cada diez personas del colectivo joven están ocupadas en este sector.

Las actividades económicas con mayor proporción de jóvenes respecto al total de personas ocupadas son las de Información y comunicación (con el **27,31%** del total), las actividades del Comercio al por mayor y al por menor; Reparación de vehículos de motor y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Hostelería (con el **17,85%**) y las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; Otros servicios; Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio (que agrupan al **17,09%** de las jóvenes trabajadores).

Las Actividades inmobiliarias y las actividades relacionadas con la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca registran representaciones de la población trabajadora joven en torno al **14,5%**

Las ocupaciones propias de las Fuerzas Armadas son empleos que destacan por su alta representación de personas jóvenes: el **31,34%** de los trabajadores que desempeñan estas ocupaciones son jóvenes



A nivel nacional, al analizar la evolución de los contratos y personas contratadas hay que tener en cuenta dos hechos: la reciente pandemia de 2020 y la reforma laboral de 2022.

En 2023 se registraron 15.444.205 contratos, esta cifra supone 2.866.138 contratos menos que en 2022, un **15,65%** menos en valores relativos.

La distribución de la contratación por sectores económicos muestra, un año más, la fuerte concentración de los contratos en el sector servicios. Este año, el peso de este sector aumenta 1,22 puntos y se sitúa por encima de los valores del año 2019 y, por otro lado, el sector de agricultura y ganadería, vuelve a ser el que más peso pierde en la distribución sectorial, 0,8 puntos menos que en 2022. El resto de los sectores, con pequeñas diferencias mantienen el mismo porcentaje que el año anterior.



Con respecto a la distribución de la contratación por secciones de actividad, en 2023, las secciones con más contratos fueron Hostelería, Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, Comercio al por mayor y menor, Industria manufacturera, Actividades administrativas y servicios auxiliares y Actividades sanitarias y de servicios sociales, que concentraron el **65%** del total de la contratación.

Los jóvenes han sido los colectivos más beneficiados. Este año el **42,62 %** de los firmados por menores de 30 años, fueron indefinidos, porcentaje que antes de la reforma se situaba en el **9,27 %.**

Entre los grandes grupos ocupacionales, la mayor presencia de contratación joven se da en: Técnicos y profesionales de apoyo, Servicios de restauración, personales, protección y vendedores, Empleados, contables, administrativos y empleados de oficina.

Tendencia

Se observan una serie ocupaciones que han tenido una evolución positiva en Andalucía con respecto a 2021 en la contratación de jóvenes. Destacan las de Otros técnicos y profesionales de apoyo a actividades culturales y artísticas, Monitores de actividades recreativas y entretenimiento, Compositores, músicos y cantantes. Otras ocupaciones destacadas fueron: Azafatas de tierra, vendedores en tiendas, recepcionistas de hoteles y administrativos.



Áreas de actividad de progreso las tecnologías de la información y la ingeniería, las áreas de marketing y ventas, la logística y el sector inmobiliario. Fundamentalmente el sector tecnológico y de I+D+I.

En líneas generales se señalan como áreas de actividad de progreso las tecnologías de la información y la ingeniería, las áreas de marketing y ventas, la logística y el sector inmobiliario. Fundamentalmente el sector tecnológico y de I+D+I.

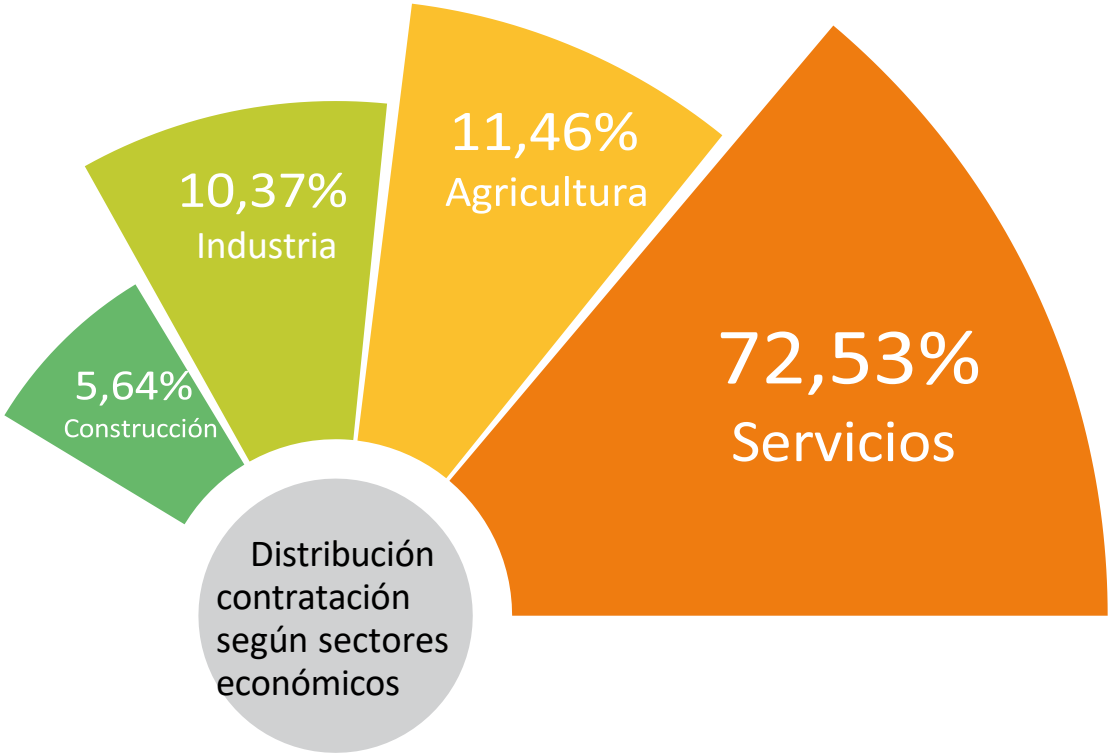
El Sector Turístico, aunque consolidado augura un aumento de contrataciones por el proceso de transformación hacia la innovación que está sufriendo.

El ámbito de la Salud también experimentará un aumento considerable debido a la tendencia alcista hacia la cultura del bienestar y el aumento de envejecimiento de la sociedad.

El sector energético se augura como un pilar de la economía. Concretamente actividades como la sostenibilidad ambiental del sistema eléctrico, la reducción de su impacto social y medio ambiental, y la gestión y certificación del sistema energético.

En el sector industrial, desatacar especialmente la industria del automóvil, seguido de la agroalimentaria, la farmacéutica, la de bienes de equipo y la reparación de productos.

Además, despuntarán sectores como la hostelería y el comercio y dentro de los servicios avanzados a las empresas, especial atención al ámbito de las tecnologías de la información y



Actividad	Número de contratos	Variación interanual relativa
Agricultura y pesca	1.769.550	-21,22
Construcción	871.689	-16,17
Industria	1.601.986	-18,63
Servicios	11.200.980	-14,21

la Comunicación. Relacionadas con la consultoría y la asesoría empresarial, con especial visión de exportación, internacionalización, ayuda a la innovación y calidad de productos y servicios, publicidad.

Medidas a adoptar por el propio estudiante desde su círculo de influencia

La importancia de conocer de forma rigurosa la realidad del mercado laboral para clarificar la ocupación y sector que más posibilidades le ofrece para emplearse, alineándolo con su vocación y estudios.

De los sectores preferidos para trabajar de los estudiantes encuestados resalta el sector de las TIC fundamentalmente, consolidándose ocupaciones referidas a analistas y diseñadores de software y diseño de sistemas, y abriéndose paso el factor digitalización relacionado con comercio y marketing.

El sector sanitario con iniciativas de bienestar y la mejora de la calidad de vida. En el ámbito educativo con una apuesta muy fuerte hacia la innovación pedagógica y la personalización. Se destaca el enfoque de estos sectores hacia la innovación, globalización/ internacionalización y nuevos modelos de negocio.



La hora de la verdad



Estudiante. Punto de partida: su creencia, opinión y elección

63,3% de los estudiantes creen que encontrarán empleo en el sector para el que se ha preparado. Estudiantes con peores perspectivas de empleo los de sectores: arte o la creatividad, el medio ambiente, la comunicación o la construcción y edificación.

Quienes más optimistas son los vinculados a la gestión empresarial, banca y economía, defensa e industria.

Realidad actual

Los egresados universitarios de la promoción 20-21 en Andalucía y que un año después de egresar trabajan por cuenta ajena, presentan una tasa de adecuación competencial al puesto de trabajo del **49%**, siendo las titulaciones del ámbito de la salud y servicios sociales las que obtienen la mejor tasa de adecuación con el **84,6%.** En el caso de los egresados de FP de la promoción 20-21, se observa que el **19,1%** de ellos ocupa puestos de categoría profesional inferior. Titulaciones del ámbito de la Tecnología de la información y las Comunicaciones (TIC) obtienen al año de egreso ocupaciones de categorías profesionales superiores en una proporción del **44,3%**

Las diez carreras universitarias más requeridas por parte de las empresas durante 2022 han sido: Enfermería, Medicina y Biomedicina, Educación y Pedagogía, Administración y Dirección de Empresas, el doble grado en Administración de Empresas y Derecho, Ingeniería Informática, Psicología y Psicopedagogía, Ingeniería Industrial, Fisioterapia e Ingeniería de Telecomunicaciones.

El empleo dirigido a titulados de FP ha frenado su crecimiento y cae dos puntos respecto a 2021. Sobre el global de la oferta de empleo, las titulaciones de Grado Medio de FP han sido demandadas en el **13,36%** de las ofertas. Mientras que las titulaciones de FP de Grado Superior, por su parte, están presentes como requisito en un **21,39%** del total.



Las áreas que más ofertas de empleo han recibido han sido: Administración y Gestión (**10,89%),** Electricidad y Electrónica **(8,23%),** Fabricación Mecánica (**4,19%),** Informática y Comunicaciones (**3,68%**), Instalación y Mantenimiento **(3,57%**), Comercio y Marketing (**3,55%).**

Según un estudio elaborado por **Infojobs** (2022) de las ofertas de empleo ofrecidas, el **13%** han sido referidas a Universitarios, un **23%** a Estudiantes FP y un **24%** a Estudios Básicos. Los sectores líderes por número de vacantes ofrecidas son: Comercial y ventas, Compras, logística y almacén, Atención al cliente, Profesiones, artes y oficios, Turismo y restauración, Informática y telecomunicaciones, Ingenierías y técnicas, Administración de empresas.

Los sectores cuyas vacantes más crecen con respecto a 2021 fueron: Turismo y restauración (**127%**), Venta al detalle (**40%**), Diseño y Artes gráficas (**37%**), Inmobiliario y construcción (**33%**), Atención al cliente (**32%**), sector farmacéutico (**28%**). En el polo opuesto se sitúan Informática y telecomunicaciones con un descenso del **-6%** y comercial y ventas, cuyas

Las tendencias de contratación se dirigen hacia aspectos clave como la digitalización, la sostenibilidad, la internacionalización y la flexibilidad laboral.

Tendencia

En el contexto actual hay una serie de tendencias que están marcando el mercado laboral español. Así, en el futuro cada vez tendrán más peso en la contratación aspectos clave como: la digitalización, la sostenibilidad, la internacionalización y la flexibilidad laboral.

Un estudio reciente firmado por el Observatorio de las Ocupaciones (SEPE) recoge que los puestos informáticos son los más demandados. Se buscan analistas de datos, desarrolladores de software y expertos en ciberseguridad. Seguidamente, las profesiones sanitarias, se sitúan en segundo lugar como las más demandadas: psicólogos, psiquiatras, enfermeros, médicos de familia, cuidadores para atención a domicilio para personas mayores o con necesidades especiales, especialistas y personal de rehabilitación. También se buscan mucho, profesiones como venta y reparación de vehículos; de programación, y consultoría informática, obra para construcción de edificios, caza, ganadería y servicios afines, además de trabajadores en la industria metalúrgica.

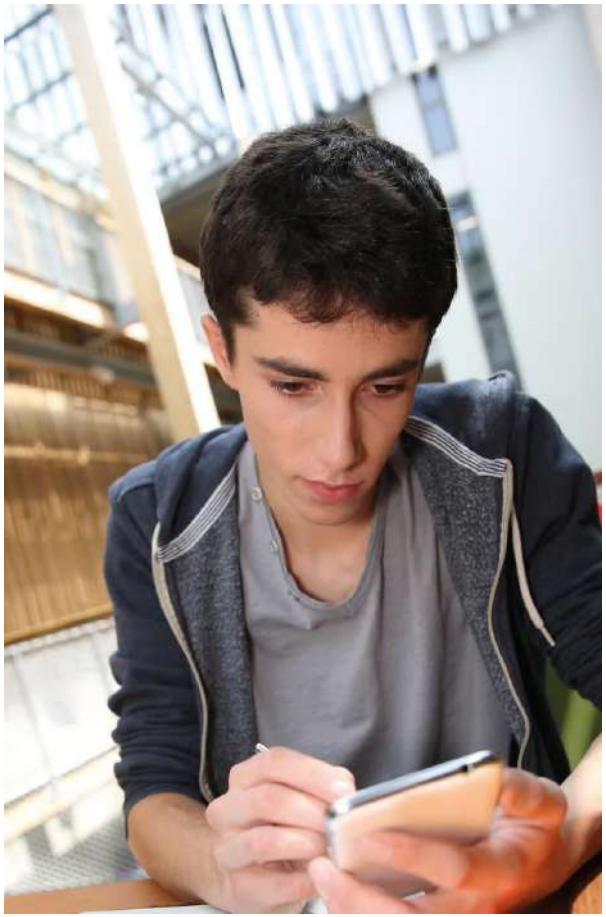
Medidas a adoptar por el propio estudiante desde su círculo de influencia

Se plantea un cambio de perspectiva, desde la reactividad a la proactividad. De buscar trabajo para encontrarlo, hacia generar trabajo para cooperar con otros. Preparase técnicamente en una vocación/profesión y creer que se puede contribuir con su trabajo, aportando junto con otros.

Las creencias son claves en la empleabilidad y deben estar alineadas con la realidad. Si tras un análisis riguroso del mercado al que se opta profesionalmente, se concluye que no genera empleo, la salida es reinventarse, atendiendo a las necesidades del mercado y generando nuevos modelos de negocio en base a la innovación, globalización, cooperación. **El emprendimiento es clave.**



Tiempo de acceso



Estudiante. Punto de partida: su creencia, opinión y elección

El rango de edad entre los 26-30 años es el mayoritariamente señalado por los estudiantes como el más probable para lograr la independencia económica

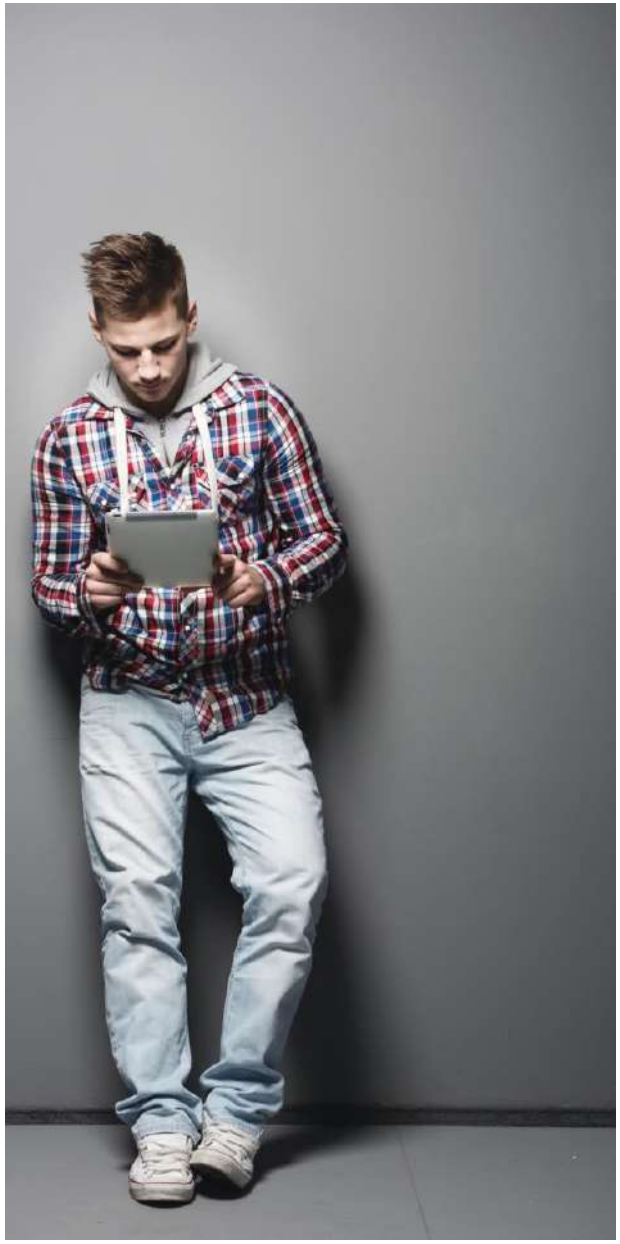
Realidad actual

El tiempo medio de búsqueda de empleo en España se ha situado en 11,6 meses, según un estudio realizado por Asempleo en 2021.

Para la promoción del curso universitario 2020-2021, la tasa de inserción laboral al año del egreso fue del 56,1%. En cuanto a los egresados de FP, su tasa de inserción alcanzó el 45,6%, un año después de finalizar sus estudios, 6,6 puntos porcentuales superior a la conseguida por la promoción anterior.

Destaca la importancia que ha adquirido el networking: entre las diferentes vías para buscar empleo, el **52%** lo acaba encontrando gracias a su red de contactos. Gracias a internet (plataformas de empleo, webs corporativas, etc.), 2 de cada 10 personas consiguen acceder a un empleo.

El tiempo medio de búsqueda de empleo en España se ha situado en 11,6 meses.



Tendencia

La búsqueda de trabajo comienza desde el momento que la persona se visualiza desempeñando una labor profesional acorde a su vocación y preparación, a partir de ahí trazar la trayectoria para alcanzarlo.

La estimación de tiempo en conseguirlo dependerá de la claridad con que tenga su visión, la efectividad de su planificación acorde a la realidad de la demanda del mercado laboral, su determinación en ejecutar lo planificado y su capacidad de generar una red de contactos que le ayude.

La búsqueda de trabajo surge ante la necesidad, y ésta deberá surgir antes de finalizar los estudios, es importante estar en etapas de actividad /proactividad.

Medidas a adoptar por el propio estudiante desde su círculo de influencia

Aumentar la capacidad de empleabilidad comienza con la clarificación de la vocación que alinea valores propios con las futuras contribuciones que se quieren hacer a la sociedad.

Parte de dentro, de una necesidad de autoconocimiento que se conecta con las oportunidades educativas y laborales y las necesidades del mercado. Los factores que influyen en el tiempo de encontrar trabajo son: Visualizar la profesión, analizar rigurosamente el mercado laboral y desarrollar una acertada red de contactos.

Todo ellos es un proceso que debe comenzar en el proceso educativo y continuar con el desarrollo de las prácticas profesionales para vivirlo y ajustarlo.

Aumentar la capacidad de empleabilidad comienza con la clarificación de la vocación que alinea valores propios con las futuras contribuciones que se quieren hacer a la sociedad.

Los factores que influyen en el tiempo de encontrar trabajo son: Visualizar la profesión, analizar rigurosamente el mercado laboral y desarrollar una acertada red de contactos.



Cuestión de dinero



Estudiante. Punto de partida: su creencia, opinión y elección

El 59,6% de los jóvenes creen que percibirán un salario superior a 1500€ al mes. Esta creencia se afianza en los últimos años con un crecimiento de seis puntos porcentuales respecto al último informe publicado.

Realidad actual

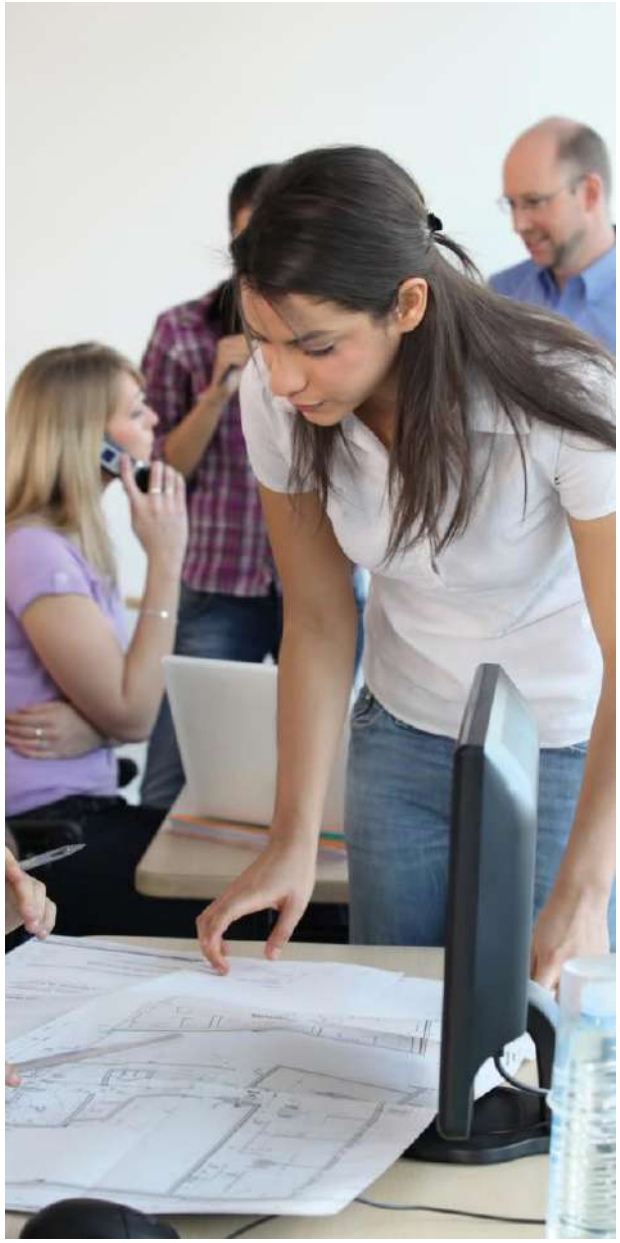
En Andalucía, la media salarial para personas menores de 25 años registrada en la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE, alcanza en 2021 la cifra de alrededor de **1.049,13€,** en 12 pagas.

Según un informe de Infojobs, el rango salarial más frecuente de las vacantes con salario visible en su plataforma en 2022 es el situado entre los **12.001 y 18.000 €,** con un **38%** de la oferta. Las ofertas dirigidas a personas con título universitario son las que presentaron en 2022 una remuneración más alta, con **29.290** euros brutos al año.

La categoría profesional se posiciona como el factor que más influye en la retribución.

Los Jóvenes que acceden al mercado laboral en su mayoría lo hacen a través de prácticas y en la categoría de empleado.

El 59,6% de los jóvenes creen que percibirán un salario superior a 1.500€ al mes.



La retribución directa media, en 2021, fue en Andalucía de **23.154,99€.** El salario más elevado para el perfil de joven cualificado se registró en la categoría de "autónomo" con relaciones profesionales con empresas.

Tendencia

Dependiendo de cada sector y ocupación se prevé un aumento o disminución de los salarios.

Si bien el perfil del trabajador que nos ocupa, joven recién titulado optando a sus primeras experiencias laborales podrá tener opciones de un salario cercano a los **1.500€**, si se posiciona en una empresa de gran dimensión que ofrezca oportunidades de carreras profesionales.

Medidas a adoptar por el propio estudiante desde su círculo de influencia

Los jóvenes que optan a sus primeros puestos laborales **aportan valor a las empresas y deben ser conscientes de ello**, atentos al entorno profesional en el que se desarrollan deben detectar su contribución significativa y obtener un salario acorde a ello.

Siempre teniendo presente que suman la formación práctica que reciben y la red de contacto que son capaces de generar para seguir construyendo su carrera profesional.

Los jóvenes que optan a sus primeros puestos laborales aportan valor a las empresas y deben ser conscientes de ello





Un directivo en potencia



Estudiante. Punto de partida: su creencia, opinión y elección

El 55% de los chicos/as aspira a trabajar en el sector privado, ya sea como empresario o por cuenta ajena. Este valor es prácticamente idéntico al publicado en el último informe.

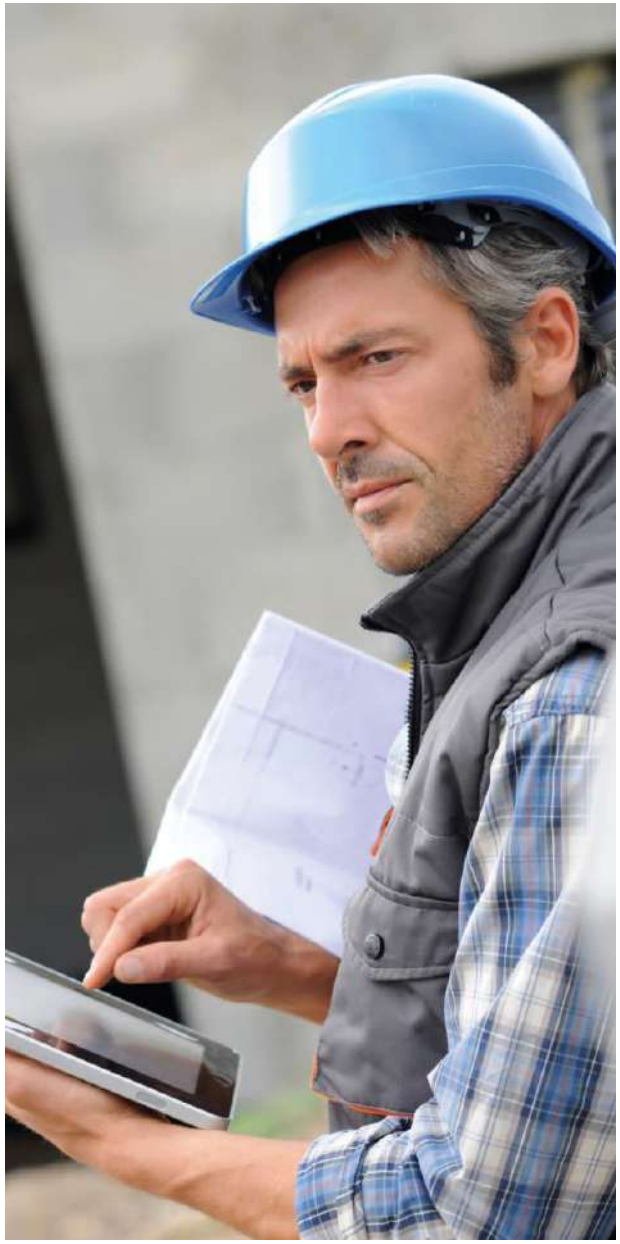
Realidad actual

En 2023, el grupo de Directores y Gerentes presenta un nivel de contratación entre los jóvenes de tan solo el 0,33%. Este dato supone un descenso del **5,5%** respecto a 2022. En este grupo la contratación es mayoritariamente masculina, siendo el que menor proporción de jóvenes presenta de todos los grupos.

La mayoría de la afiliación es por cuenta ajena, el **78,51%** del total, mientras que el **17,54%** restante lo es por cuenta propia.

Sólo un **7,4%** de los jóvenes andaluces estaban dados de alta como autónomo en 2022, un **1,14%** menos que el año anterior.

El 55% de los/as chicos/as aspira a trabajar en el sector privado, tanto como emprendedor como trabajar para otra empresa.



Tendencia

El mercado laboral tiende cada vez más a perder el carácter de jerarquía y categorías profesionales. Apuesta por un sistema de trabajo colaborativo y funcional en el que todas las personas desempeñen su liderazgo.

Este tipo de Organizaciones futuras abogan por personas autónomas que desde esa posición establezcan acuerdos de cooperación y sumen sinergias.

Medidas a adoptar por el propio estudiante desde su círculo de influencia

El modelo de negocio y organizativo de las empresas está cambiando. Cada vez las estructuras son más planas y se apuesta por redes de profesionales generando sinergias, con una visión, misión y valores compartidos trabajando por proyectos y orientados al resultado.

El joven debe de comprender que **en el ámbito profesional es más importante posicionarse como colaborador, es decir profesional auto responsable que organiza sus entradas y salidas de trabajo en coordinación con el resto de compañeros, que como subordinado o superior que ejerce mando.**

Su aprendizaje en los orígenes de su carrera profesional será colaborativo, donde se espera de él también sus contribuciones.

El mercado laboral tiende cada vez más a perder el carácter de jerarquía y categorías profesionales.



Un mundo globalizado



Estudiante. Punto de partida: su creencia, opinión y elección

Hay una actitud positiva en cuanto a la movilidad internacional para acceder al mercado laboral. Aunque el 75% de los estudiantes estaría dispuesto a trabajar en otro país, este porcentaje se ha reducido en los últimos años en 6 puntos.

Realidad actual

El volumen de ofertas de empleo que buscan profesionales españoles para trabajar en el extranjero aumentó un **1,3%** en 2022. Siendo los países europeos los principales demandantes con el **74,8%** del total de ofertas.

A pesar de esta subida, el peso sobre el total de ofertas generadas en España se ha visto reducido, pasando del **1,59%** en 2021 al **0,64%** en 2022.

La demanda de perfiles con movilidad internacional multipaís, una tendencia cada más en auge, se sitúa en el **2,1%** de las ofertas en 2022.

> **Hay una actitud positiva en cuanto a la movilidad internacional para acceder al mercado laboral. De hecho, el 75% de los estudiantes estaría dispuesto a trabajar en otro país.**



El 59,43% de los Universitarios andaluces se desplazan geográficamente de municipio en su primer contrato laboral. En Andalucía el saldo de movilidad geográfica durante 2022 ha sido negativo **(-46.454).**

Tendencia

La movilidad internacional de los profesionales seguirá en auge durante los próximos años, como consecuencia de la globalización e internacional de los mercados.

Además de las exigencias del mercado, las oportunidades de experiencias internacionales en etapas de estudios favorecerán comportamientos de búsqueda profesional en el extranjero. Unido a considerarse una forma efectiva de mejorar un idioma extranjero.

Medidas a adoptar por el propio estudiante desde su círculo de influencia

Estar dispuesto a la movilidad geográfica y fundamentalmente internacional favorece el desarrollo de las carreras profesionales, ampliando de forma muy práctica la adquisición de competencias tanto lingüísticas como relacionales. Los momentos de crecimiento personal y profesional se brindan ante situaciones que sacan del "confort". Si la movilidad se enfoca desde ahí, como reto y oportunidad aumentará la capacidad de empleabilidad del joven, abriéndole un campo de aprendizaje tanto en términos técnicos con relacionales.

La movilidad internacional de los profesionales seguirá en auge durante los próximos años, como consecuencia de la globalización e internacional de los mercados.



Trabajador, empresario o funcionario



Ser empresario/a sigue siendo, para los alumnos/as consultados/as, la forma de trabajo más valorada en la sociedad.

Estudiante. Punto de partida: su creencia, opinión y elección

Al igual que en el último informe publicado, ser empresario continúa siendo para los alumnos/as consultados/as la forma de trabajo más valorada en la sociedad. Sin embargo, **solo el 29,6% de los jóvenes encuestados quiere ser empresario, frente al 44,9% que aspira a ser funcionario.**

En contraste con los datos anteriores, resulta llamativo que un **58,8%** de los estudiantes consultados considere sentirse emprendedor.

Por último, destacar que las familias de los jóvenes siguen optando por la función pública como la opción preferida que desearían para sus hijos.

Realidad actual/Tendencia

Según la Encuesta de Población Activa, el número de personas jóvenes trabajadoras, o población joven ocupada, en 2022 en Andalucía asciende a unas **457.600** personas: el **14,04%** de las personas trabajadoras en Andalucía son jóvenes. A tasa de empleo joven se sitúa en Andalucía en el **35,16%** (de cada 100 jóvenes, 35 se encuentran trabajando), inferior al **42%** que se registra a nivel nacional.

Respecto a la situación laboral de las personas jóvenes trabajadoras en Andalucía, el **90%** lo son por cuenta ajena.

El **55,04%** de los jóvenes asalariados en Andalucía están contratados con carácter temporal.

El número medio de personas jóvenes trabajadoras afiliadas en alta laboral a la Seguridad Social para el año 2022 en Andalucía es de **459.828** personas, suponiendo el **14,06%** del total de afiliados.

En lo referente a los distintos regímenes de afiliación, son el Régimen General y el Sistema Especial Agrario del Régimen General los que tienen una mayor representación joven, con un **16,24%** y un **12,64%** respectivamente. En cuanto al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, la representación joven supone el **7,41%** del total de afiliados, lo que suponen un descenso del **1,14%** respecto al año 2021.

Respecto a la situación laboral de las personas jóvenes trabajadoras en Andalucía, el 90% lo son por cuenta ajena.

Dos son los tipos de contratos en vigor más utilizados en la contratación joven: el primero es el de Circunstancias de la producción (el **45,99%** de los suscritos por jóvenes en nuestra comunidad en 2022). El segundo tipo de contratación más utilizada es el de Indefinido (el **28,90%** de los contratos registrados suscritos por jóvenes). Por último, mencionar los contratos Obra y servicio y las Conversiones en indefinido, que suponen respectivamente el **9,25%** y el **6,24%** de los contratos registrados a jóvenes trabajadores.

Desde una perspectiva global (considerando todos los estratos de edad), el número de trabajadores autónomos en Andalucía ha crecido un 8,5% en los últimos cinco años (2019-2023), más del triple que a nivel nacional. Las mujeres lideran este crecimiento con más de la mitad de las altas de nuevos autónomos en ese periodo. Medidas como el I Plan estratégico Andaluz de Trabajo Autónomo (PEATA) o una nueva orden de subvenciones auguran una tendencia alcista.

Medidas a adoptar por el propio estudiante desde su círculo de influencia

El acercamiento entre estudiante (de diferentes grados) y empresa debe de realizarse desde las diferentes posiciones de forma proactiva y apoyándose en las diferentes medidas que se ofrecen desde el ámbito público.

El estudiante debe crear los espacios y tiempos para estar y conocer el ámbito empresarial y las empresas deben promover los y facilitarlos. Desde un enfoque de mentalidad de abundancia y con la actitud de ganar deben "encontrarse" lo antes posible en pro de la productividad y competitividad de los mercados.

El acercamiento entre estudiante (de diferentes grados) y empresa debe de realizarse desde las diferentes posiciones de forma proactiva y apoyándose en las diferentes medidas que se ofrecen desde el ámbito público.



Empleo y género



Estudiante. Punto de partida: su creencia, opinión y elección

En cuanto a desigualdad laboral, el 76,3% de los estudiantes afirma que existen diferencias entre hombres y mujeres

Realidad actual/Tendencia

Actualmente en todas las comunidades autónomas hay más hombres jóvenes ocupados que mujeres. En el caso de Andalucía, la población ocupada joven aumentó un **8,09%** en 2022, si bien la subida es mayor entre los hombres.

La tasa de empleo joven masculina se cifra en un **37,59%**, más de cinco puntos porcentuales superior a la de mujeres jóvenes, que se sitúa en el **32,55%.**

El desempleo en la población joven andaluza es mayor entre las mujeres: la tasa de paro de éstas se cifra en un **32,29%,** mientras que la de los hombres es de un **26,98%**

La contratación masculina **(56,84%)** supera a la de las mujeres **(43,16%)** en más de doce puntos.

> **El 76,3% de los estudiantes afirma que existen diferencias entre hombres y mujeres.**



Por secciones de actividad, se puede observar que la representación femenina joven solo supera a la masculina joven en el sector Servicios, alcanzando el **50,30%** de trabajadoras.

La tendencia al trabajo por cuenta propia es superior en el colectivo masculino: un **7,93%** de los jóvenes ocupados y un **6,21%** de las mujeres jóvenes ocupadas son empleadores, empresarios sin asalariados o trabajadores independientes.

Por otro lado, y según datos de la Agencia Tributaria, las diferencias de retribución entre hombres y mujeres siguen siendo una realidad en nuestro país. Según datos de 2022, en el sector privado, los profesionales varones perciben una remuneración que es, de media, **un 19%** superior a la de una mujer. En el caso de la Administración, esta brecha salarial de género es del **8%**, menos de la mitad que en la economía en general.

Medidas a adoptar por el propio estudiante desde su círculo de influencia

Se están desarrollando medidas gubernamentales para el fomento y mejora del empleo femenino, si bien se plantea en este enfoque **trabajar la igualdad de oportunidades desde el círculo de influencia de cada estudiante**. Los valores y las creencias sostienen las actuaciones individuales de cada persona, es desde ahí , desde donde se debe trabajar, desde dentro , tomando conciencia de cuáles son las que sostienen a la persona y cuán de alineadas están con la igualdad de oportunidades, para, a partir de ahí, reenfocar y hacer cambios de perspectivas que generen actuaciones dirigidas a equilibrar las oportunidades entre hombres y mujeres.

Se aprecia una mayor tendencia a ser empleadores, empresarios sin asalariados o trabajadores independientes, entre los hombres jóvenes con un 7,93%, frente al 6,21% que representan las trabajadoras por cuenta propia en la población joven femenina.



Más de tres cuartas partes de los estudiantes de enseñanzas medias consultados tienen intención de realizar un Grado Universitario tras finalizar esta etapa.

Sanidad, educación, tecnología y gestión empresarial se sitúan entre los campos laborales preferidos por los estudiantes.

63,3% de los estudiantes creen que encontrarán empleo en el sector para el que se ha preparado.

El 67,4% de los alumnos cree que, tras terminar sus estudios, encontrará trabajo en menos de un año.

El 59,6% de los jóvenes creen que percibirán un salario superior a 1.500€ al mes.

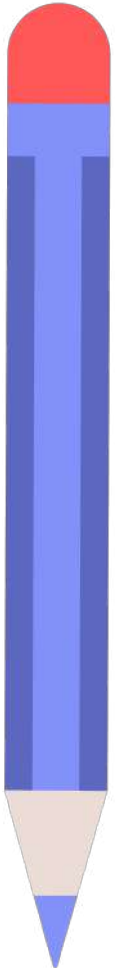
El 50% aspira a acceder a puestos de gerencia, dirección ejecutiva o mandos intermedios y sólo un 33,1% cree que desempeñará su trabajo en categorías inferiores. Por su parte, un 16,9% cree que será autónomo/a.

Hay una actitud positiva en cuanto a la movilidad internacional.

Sólo el 26,43% quiere ser empresario, frente al 45,1% que aspira a ser funcionario. Destaca la incapacidad por parte de los estudiantes de argumentar su decisión. Las familias siguen optando por la función pública como la opción preferida para los estudiantes.

El papel que los estudiantes otorgan a las empresas es fundamentalmente de generación de empleo o recursos económicos públicos. Existe una demanda de actividades y formación en relación al mundo de la empresa.

En cuanto a desigualdad laboral, el 76,3% de los estudiantes afirma que existen diferencias entre hombres y mujeres.



Los titulados universitarios son los candidatos más demandados

Sectores que contratan o están en alza. Fundamentalmente son: Sanidad, Tecnología, Turismo, Automoción y Energético

La mejor tasa de adecuación competencial la obtienen las titulaciones de salud y servicios sociales.

Existe un problema de fondo vinculado a la sobre cualificación.

El volumen de ofertas de empleo que buscan profesionales español para trabajar en el extranjero ha aumentado.

Ser persona empresaria es una forma de generar empleo e impactar positivamente en la sociedad.

El grupo de directores y gerentes es el que presenta menor contratación entre los jóvenes.

La competencia de emprendimiento cada vez es más demandada por las empresas. Es una de las competencias claves para crecer en competitividad.

A nivel global, los distintos actores del mercado laboral demandan una mayor conexión entre estudiantes y empresas, especialmente durante las etapas de transición.

La desigualdad de oportunidades es una realidad. Reconocerla con conciencia es el primer paso para construir soluciones.

04

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

04.1 CAMBIO DE PARADIGMA
Trabajando la responsabilidad

04.2 EL AUTOCONOCIMIENTO
Trabajando la interioridad

04.3 ANÁLISIS RIGUROSO DE LA REALIDAD LABORAL
Trabajando la atención de lo que está pidiendo el mercado

04.4 RESILIENCIA PARA LA EMPLEABILIDAD
Trabajando la determinación





04.1

CAMBIO DE PARADIGMA

Trabajando la responsabilidad

La finalidad de un estudiante se centra, a corto plazo, en superar y adquirir el Grado educativo al que aspira, con la visión puesta en acceder al mercado laboral donde encontrar un puesto de trabajo acorde a su cualificación que le permita contribuir y ganarse la vida.

Para conseguir este resultado es imprescindible tener el paradigma adecuado y alineado con la realidad que vive y con unos principios de empleabilidad que son universales.

Cuando no se obtienen una y otra vez los resultados esperados (encontrar empleo) o se pretende dar un salto cualitativo (de estudiar a trabajar), el cambio no radica tanto en la forma de hacerlo sino en la forma de "verlo". ¿Cuáles son las creencias y valores que sostienen las decisiones de los estudiantes a la hora de acceder al mercado laboral? ¿Son conscientes de ellas?

Analizar cómo "ven" los estudiantes el mercado laboral y su acceso, es decir, cuáles son sus creencias, certezas y valores al respecto, y comprobar si están alineados con los principios de empelabilidad y la realidad del mercado dará, luz para decidir qué medidas se pueden tomar para encauzar el itinerario de inserción laboral del estudiante.

El estudio e2 le da la voz al estudiante para comprobar esas creencias y valores que sostienen sus elecciones, y del resumen aportado se vislumbra que creen de forma acertada poder optar en menos de un año a un puesto adecuado a su cualificación, si bien sus expectativas sobre las condiciones de salario y la posición están por encima de la realidad.

Para conseguir este resultado es imprescindible tener el paradigma adecuado y alineado con la realidad que vive y con unos principios de empleabilidad que son universales

El dato que prefieran ejercer su profesión como funcionario (con la influencia de sus familiares) requiere un análisis profundo para comprobar qué valores priorizan para tomar esa elección, y descubrir si esos valores (como la seguridad) son propios y nacen de dentro o son influenciados por el entorno.

En la misma medida se requiere el estudio de los motivos que les llevan a no elegir (como mayoría) el ser una persona empresaria. Si ser empresario está muy valorado y se percibe como una fuente de riqueza, ¿ por qué no se quiere optar a esta posición?. Este aspecto lo relacionamos con la incapacidad por parte de los estudiantes de argumentar su decisión, sobre todo en el caso de los trabajadores por cuenta ajena.

Por todo lo expuesto las líneas de actuación que se plantean son guías para el propio estudiante encaminadas a responsabilizarse de su propia orientación laboral, otorgándole a los orientadores el papel de guía y acompañante en el proceso.

Son los propios alumnos los que deben responder de manera consciente a los desafíos que le plantea el mercado laboral, asumiendo de esta forma la responsabilidad de liderar su vida.

El punto de partida para trabajar el propio itinerario de empleabilidades tomar conciencia de la libertad que se puede ejercer en la respuesta que se da a los retos que se le plantean.

Es importante posicionarse en un rol de responsabilidad, de asumir las consecuencias de las elecciones que se adoptan.

El enfoque efectivo es, de buscar empleo para que “me lo den”, a crear empleo, generarlo, para colaborar con otras personas.

Las líneas de actuación que se plantean son guías para el propio estudiante encaminadas a responsabilizarse de su propia orientación laboral, otorgándole a los orientadores el papel de guía y acompañante en el proceso





04.2

EL AUTOCONOCIMIENTO

Trabajando la interioridad

El punto de partida para comenzar el itinerario de empleabilidades comenzar desde dentro, desarrollando primero el camino hacia el interior de cada uno, encontrando el espacio y tiempo donde se pueda detectar la brújula interior, que le oriente a tomar sus propias elecciones y le responsabilicen.

Al estudiante hay que facilitarle espacios, tiempos y metodologías que les permitan detectar las contribuciones significativas que quieren llevar a cabo en el mundo laboral y dan sentido a su esfuerzo académico, que se sostienen en unos valores personales y que se despliegan a través de las fortalezas de carácter.

Dotar de significado la trayectoria académica , la llena de autoconocimiento y responsabilidad, otorga seguridad a las decisiones que toman, capacidad para desarrollarlas y compromiso por las consecuencias que provoca.

Ser el protagonista del guión, pasa por desarrollar la autoconciencia y ser consecuente con lo que cada uno es y quiere aportar a la sociedad.

Si el estudiante conecta con su motivo, “lo que le mueve y motiva”, activa la palanca que le hace tener la energía y seguridad de adoptar las decisiones coherentes.

Ser el protagonista del guión, pasa por desarrollar la autoconciencia y ser consecuente con lo que cada uno es y quiere aportar a la sociedad.

Se plantea que el alumno comience a reflexionar sobre su enunciado de misión personal y para ello se requiere un esfuerzo de “ir hacia dentro”, con conciencia, para encontrar los valores y fortalezas de carácter que le señalan hacia su contribución, y en este punto, las metodologías de Conciencia plena, silencio, meditación, relajación y contemplación y/o presencia son muy eficaces.

Después, discernirlas y analizarlas, aporta la luz práctica para ponerlas en palabras, expresarlas.

Detectar la misión personal orienta hacia el conocimiento de los propios talentos, vocación personal, valores que le sostienen. Información necesaria para desplegarla y ponerlo al servicio de la Sociedad a través de un trabajo. Y entender el trabajo como medio de desarrollo y contribución.

Si el estudiante conecta con su motivo, “lo que le mueve y motiva”, activa la palanca que le hace tener la energía y seguridad de adoptar las decisiones coherentes.





04.3

ANÁLISIS RIGUROSO DE LA REALIDAD LABORAL

Trabajando la atención de lo que está pidiendo el mercado

El segundo paso es poner el foco y estar atento sobre lo que las Organizaciones están pidiendo y necesitan.

Es fundamental conocer la realidad del merado laboral de una forma rigurosa, las necesidades de contratación y las tendencias.

Esta información se focaliza en conocer cómo se denominan los perfiles profesionales (ocupaciones) relacionados con los estudios y vocación del estudiante. ¿Cuáles son las denominaciones de los puestos que se demandan en su sector?. ¿Qué competencias técnicas, personales, digitales y lingüísticas requieren?.

Localizar el perfil idóneo del puesto, conocerlo y compararlo con los valores y talentos del estudiante.

En segundo lugar localizar las diferentes Organizaciones que lo solicitan, lo han solicitado o expresan que lo demandarán (estudio temporal). Conocerlas, ahondar en el estudio de sus culturas, misiones, valores.

Fundamentalmente conocer la forma de acceso a las empresas localizadas que requieren el perfil que se busca. Página web corporativa, planes de carreras, itinerarios de acogidas, prácticas.

En tercer lugar encontrar a personas que estén conectadas con las Organizaciones y perfiles.

Localizar el perfil idóneo del puesto, conocerlo y compararlo con los valores y talentos del estudiante.



Personas que puedan conectar al estudiante y generarles redes de contactos para que se aproximen a ellas.

En este apartado las redes sociales son una herramienta básica para tejer la red de contactos que van a acercar y conectar al estudiante con la Organización. Poner en valor las competencias relacionales y mostrar cómo se crea, potencia y mantiene esa red de contactos, estrategia efectiva para la empleabilidad.





El joven que quiere acceder al mercado laboral, sabemos, que como media tardará 5 meses en localizarlo, durante los cuales la perseverancia y determinación en alcanzar su objetivo son claves.

Durante esta etapa se viven negativas y rechazos que pueden menoscabar la autoestima y autoconfianza del joven, es por ello se hace crítico trabajar el factor de resiliencia.

04.4

RESILIENCIA PARA LA EMPLEABILIDAD

Trabajando la determinación

La capacidad de convertir la dificultad en desafío de crecimiento personal. Transformar la dificultad de encontrar el trabajo en reto de aprendizaje.

Si la mayoría de los jóvenes ejercieran esta competencia se crearía una cultura de empleabilidad basada en el esfuerzo y determinación de crecer ante el reto que supone acceder al mercado laboral.

Etapa de crecimiento personal y desarrollo del carácter que se enfocaría desde un paradigma virtuoso y positivo.

Trabajar la resiliencia se traduce en que el joven:

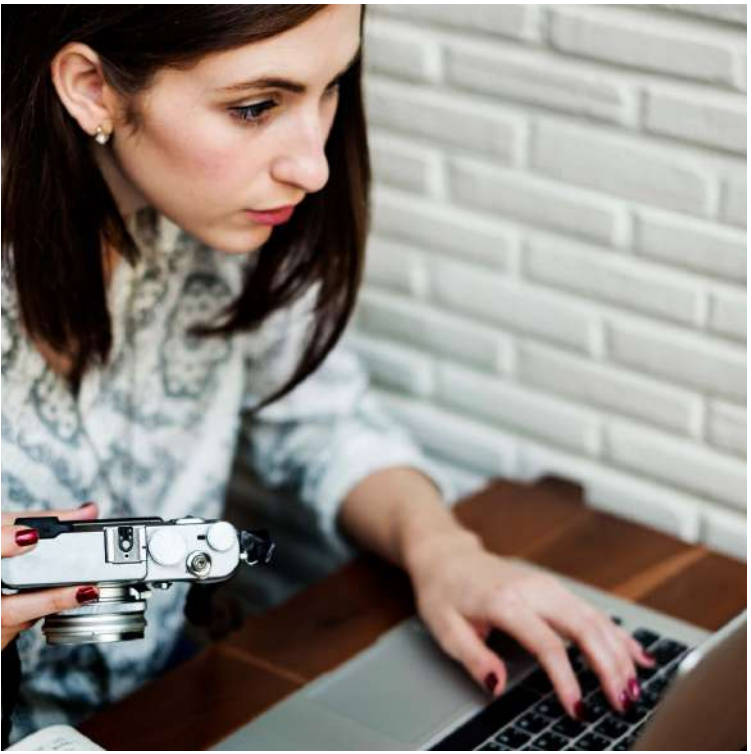
- Asuma su propia responsabilidad y compromiso, clarificando su intención y contribución en el proceso de mejora o transformación que está experimentando.
- Sepa sagazmente enfocar la situación como una oportunidad para avanzar personal y profesionalmente. Encuentre su palanca motivacional.
- Desarrolle hábitos resilientes que le lleve a la acción y determinación de conseguir el trabajo adecuado a su perfil, mejorando su autoestima y autoconfianza.
- Impacte en su entorno a través del ejemplo, inspirando a otras personas en sus mismas circunstancias.

Un joven en proceso de búsqueda de empleo debe preguntarse ¿Qué voy a hacer ante estos retos que me plantean?¿Puede ser una oportunidad para mí?¿Cómo hacerlo?

Acompañar al joven para que esté preparado para responder a estas preguntas es posible,requiere su tiempo y unos pasos acertados:

1. Lucidez para que comprendan dónde están,en qué circunstancia,quiénes son en el proceso de empleabilidad y desde dónde lo van a enfocar.
2. Que acepten la situación sin resistencia para poder trabajarla.
3. Que la enfoquen adecuadamente como desafío,un reto de mejora alineado con las demandas del mercado laboral.
4. Que modulen las emociones que les vayan surgiendo, como viento a favor que calma cualquier precipitación, desánimo o falta de confianza.
5. Acompañarle en trazar el rumbo de salida hacia la transformación de lo que se vive en experiencia de crecimiento y aprendizaje que impacta e influencia positivamente entre sus compañeros.





05

CULTURA EMPRENDEDORA EN ANDALUCÍA LA JUVENTUD COMO SEMILLA DEL CAMBIO.

Desde el año 2012, la Cámara de Comercio y su fundación vienen realizando el *Informe e*[2], un estudio sobre perspectivas laborales y emprendedoras del colectivo de estudiantes más joven (15-18 años) de Andalucía occidental. A lo largo de este periodo, más de 50.000 alumnos y alumnas han participado en dicho estudio. Gracias a los resultados obtenidos, es posible esbozar la evolución de las creencias y actitudes de este colectivo respecto al emprendimiento.

EMPRENDIMIENTO JOVEN EN ANDALUCÍA.

A modo de introducción, se sintetiza en este punto el comportamiento de la población joven andaluza en lo que a emprendimiento se refiere. Según el *Informe GEM* Andalucía 2023-24, el rango de edad predominante entre emprendedores/as potenciales en Andalucía se concentra entre los 25 y 44 años (67% del total de personas con intención de emprender en los próximos 3 años). En el grupo emprendedor en activo, la mayoría también se ubica en este mismo rango de edad, lo que sugiere que la juventud andaluza percibe el emprendimiento como una opción atractiva conforme avanza su vida laboral. Este fenómeno está vinculado a una mayor conciencia de las oportunidades y la reducción del miedo al fracaso.

[1] Actividad Emprendedora Temprana: iniciativas emprendedoras tempranas de menos de 3 años y medio de vida, dentro de un territorio.

[2] El miedo al fracaso se ha reducido en el último año, bajando del 45,2% al 34,2%.

[3] El 31.3% de la población en Andalucía considera que el entorno ofrece posibilidades atractivas para emprender, un incremento notable con respecto al año anterior

Rango de Edad	Emprendedores/as Potenciales (2023)	TEA 2023 (%)	Empresas Consolidadas (2023)
18-24 años	5%	2%	11%
25-34 años	29%	11%	25%
35-44 años	38%	26%	33%
45-54 años	15%	30%	24%
55-64 años	13%	31%	7%

Fuente: Informe GEM Andalucía 2023-2024.

El *Informe GEM* Andalucía 2023-24 ofrece algunos datos y conclusiones clave que permiten esbozar un perfil de la actividad emprendedora entre jóvenes andaluces menores de 25 años:

Tasa de emprendimiento baja: Los/Las jóvenes de 18 a 24 años presentan una tasa de emprendimiento significativamente menor en comparación con otros grupos de edad: Un 5% de emprendedores/as potenciales, un índice TEA[1] de tan solo el 2% y una representación del 11% de empresas consolidadas.

Perfil y motivaciones: Aunque "ganarse la vida porque el trabajo escasea" sigue siendo una motivación predominante, ha disminuido en comparación con años anteriores, pasando del 74.5% al 60.3% para emprendedores/as recientes. Cada vez más jóvenes de Andalucía ven el emprendimiento como vía para ->

[4] El 61.6% de jóvenes andaluces afirma tener habilidades necesarias para emprender, pero esta percepción no siempre se traduce en confianza plena. Entre los/las jóvenes, existe una sensación de falta de experiencia práctica y una autovaloración cautelosa de sus capacidades.

Por marcar diferencias y generar riqueza, en lugar de solo como opción de supervivencia.

En términos de formación, el colectivo emprendedor joven andaluz tiende a tener estudios superiores (34.9%), lo que les otorga competencias adicionales y conocimientos especializado para identificar y aprovechar oportunidades empresariales en sectores innovadores y tecnológicos.

Creencias limitantes: Aunque el Informe Gem no profundiza en las creencias de los/las menores de 25 años, al igual que otros/as jóvenes de más edad, enfrentan limitaciones como: miedo al fracaso[2], percepción de falta de oportunidades[3], dudas sobre el acceso a recursos y apoyo, y autoeficacia asociada[4].

Barreras estructurales: El grupo de jóvenes menores de 25 años tiende a carecer de redes de apoyo, financiación inicial y experiencia en el desarrollo de ideas de negocio, se enfrenta a la burocracia e impuestos, educación emprendedora insuficiente y condicionantes del mercado interno y competencia.

Importancia de la educación emprendedora: Según el Informe Gem Andalucía, la baja representación de los/las más jóvenes en emprendimiento manifiesta la necesidad de formación y educación emprendedora desde etapas tempranas. Fortalecer programas educativos que capaciten a los/las jóvenes en habilidades prácticas para emprender, aumentaría su ->



confianza y preparación para iniciar proyectos de creación empresarial.

Intraemprendimiento: El *Informe GEM* Andalucía no menciona específicamente este término, pero se observan temas relacionados que reflejan indirectamente las dinámicas de innovación y emprendimiento en empresas andaluzas consolidadas. El 77% de estas empresas no introduce innovaciones. Dado que la juventud emprendedora andaluza suele presentar un perfil innovador, tecnológico y orientado al cambio, promover el *intraemprendimiento* en empresas establecidas, aprovecharía este talento y mejoraría se competitividad.

QUÉ DICE EL COLECTIVO DE ESTUDIANTES ANDALUCES DE ENTRE 15 Y 18 AÑOS ACERCA DEL EMPRENDIMIENTO.

A partir de datos históricos del *Informe e[2] de la Cámara de Comercio de Sevilla*, se muestra a continuación cómo las creencias y actitudes de los/las estudiantes de Andalucía entre 15 y 18 años han evolucionado en aspectos relativos al emprendimiento.

[1] Empresa de reciente creación, que se basa en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para comercializar sus productos o servicios

Tipo de trabajo que les gustaría desempeñar.

La opción "ser funcionario" aparece como la predominante en el periodo 2012-24, con valores en la mayoría de los casos por encima del 40%. Sin embargo, a la hora de valorar (del 1 al 5) la percepción que se tiene sobre cada tipo de trabajo, *"ser empresario/a"* es el que presenta de manera sostenida una mayor puntuación, muy cercana al 4.

Influencia del entorno

Al ser cuestionados acerca de qué *tipo de trabajo creían que su familia desearía para ellos/ellas*, es mayoritaria la creencia del colectivo de estudiantes respecto al deseo de sus familiares por la opción *"ser funcionario/a"*, evolucionando en el periodo 2012-24 del 44,8% al 56,8%. Por su parte, la opción *"ser emprendedor/a"* pierde peso entre las creencias del alumnado sobre lo que sus familiares desearían.

A la pregunta "*¿en qué medida influye tu familia en la decisión de tus estudios u opciones profesionales?"*, los/las estudiantes declaran que dicha influencia es *"poca" (62%) o "ninguna"* (26,3%).

En cuanto a referentes profesionales, la mayoría del alumnado encuestado, el 59,7%, "no sabe o no conoce" ninguno. Solo el 23,5% del grupo de estudiantes consultado vería con buenos ojos ejercer la misma profesión de sus padres.

Actitud emprendedora.

La mayoría de estudiantes encuestados se considera emprendedor/a. Sin embargo, a la hora de preguntarles sobre *qué les llevaría a ser empresario/a*, el 60% del alumnado no sabría decir un motivo concreto.

El 33,2% afirma tener una idea de negocio que le gustaría implementar tras sus estudios. Solo el 10,4% tendría en mente un negocio para desarrollarlo de manera inmediata. Un 57,2% afirma *no tenerlo claro*, al ser preguntado sobre *qué tipo de empresa tendría en mente constituir*.

Conocimiento sobre emprendimiento y empresa.

Un 87% afirma conocer lo que significa ser autónomo/a. Un porcentaje similar (84,5%) dice conocer lo que es una *Startup*[1].

A la pregunta de *si contaban con información sobre iniciativas emprendedoras de éxito en Andalucía*, el porcentaje de estudiantes que contestó afirmativamente a dicha cuestión pasaron del 26% al 39,3%, un crecimiento de más de 13 puntos.

La idea de *"empresa como generadora de empleo"* pasó de ser la opción más nombrada con 20 puntos de diferencia con respecto a la segunda opción, "el resultado del sueño y el esfuerzo de alguien", a ser superada por ésta última en 1,2 puntos. La idea de "empresa responsable medioambientalmente" también crece en el mismo periodo.

Emprendimiento en el centro de formación

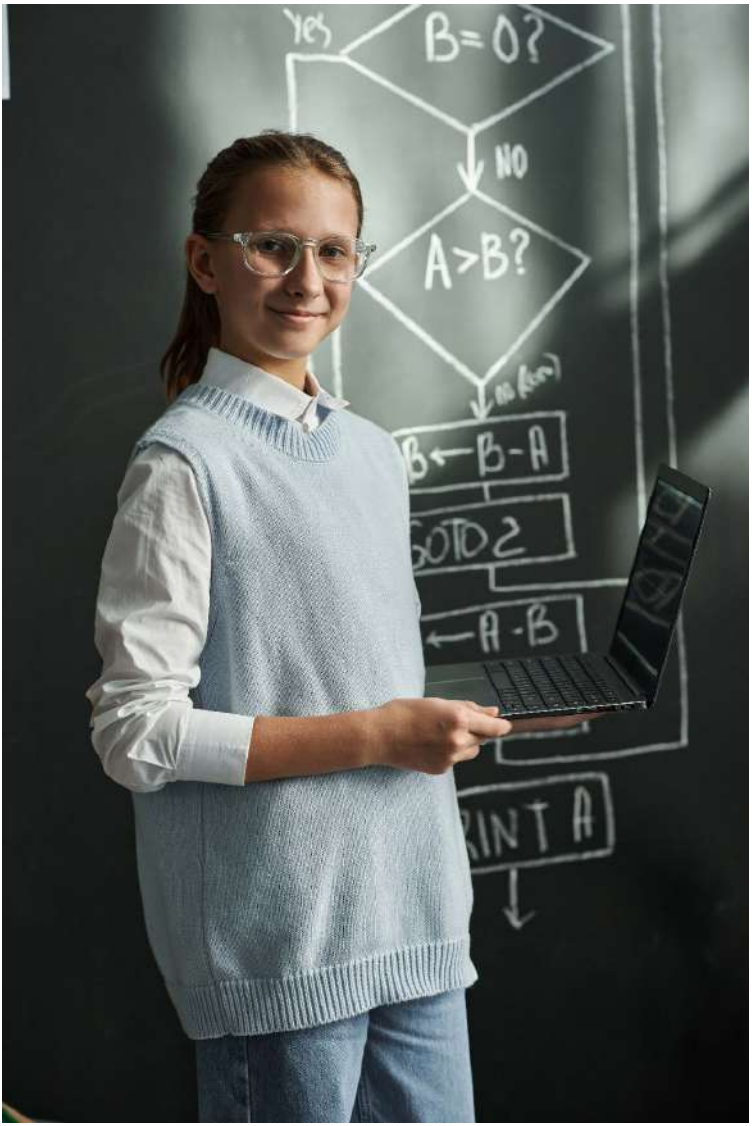
La respuesta afirmativa a la pregunta *"recibes información en tu centro de estudio sobre el mercado laboral"*, se sitúa por encima del 70%.

A lo largo del periodo objeto de estudio, una amplia mayoría (85-90%) se posiciona a favor de que competencias como el emprendimiento, la tecnología y la comunicación estén incluidas en el plan de estudios de sus centros de formación.

La mayoría de estudiantes encuestados no ve a sus centros de formación como espacio de oportunidad para emprender. Esta perspectiva evoluciona al alza, pasando del 55,5% al 60,3%.

Se pregunta al alumnado *si considera que la formación recibida en sus centros de formación potencia su capacidad creativa y de innovación*. La mayoría responde negativamente, con un porcentaje que oscila en torno al 52%.





EMPRENDER, UNA OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO.

Aunque cuentan con cada vez más información sobre el mercado laboral, señalan falta de conocimiento sobre referentes emprendedores e ideas de negocio. De hecho, no ven que sus centros de formación sean un espacio que estimule su tendencia emprendedora, ni consideran que la formación recibida incentive su creatividad y capacidad de innovación. Es mayoritaria entre el alumnado la necesidad de incorporar en sus centros de formación contenidos que les permitan desarrollar competencias emprendedoras

Los datos del *Informe e², de la Cámara de Comercio de Sevilla* arrojan que el potencial emprendedor de los/las jóvenes es mayor que los resultados de materialización de ese potencial. Son muchas las fuentes de relevancia que coinciden en que determinadas barreras y creencias limitantes como las que se señalan en apartados anteriores, están frenando su desarrollo. Se hace necesario trabajar de manera adecuada en este sentido, a fin de crear el mejor hábitat para la generación de un entorno de emprendimiento mucho más dinámico.

Según el I*nforme Gem*, para la juventud andaluza, el entorno actual presenta una oportunidad única para construir proyectos sólidos y orientados hacia el futuro

La innovación, la digitalización y la sostenibilidad son áreas que permiten a nuevos/as emprendedores/as no solo competir a nivel regional, sino también posicionarse como agentes de cambio en el ámbito nacional e internacional.

EMPRENDIMIENTO JOVEN EN LA UE.

Con idea de mostrar en qué medida se comportan los países de nuestro entorno en materia de emprendimiento joven, en este apartado se aportan datos al respecto. Así, según el estudio *Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2023-2024*, el grupo de jóvenes emprendedores/as desempeña un papel vital en el cambiante panorama empresarial de Europa.

En todas las economías encuestadas dentro de Europa, las tasas de TEA son más altas entre jóvenes (18-34 años), particularmente en países de Europa Central y Oriental, donde las empresas dirigidas por jóvenes están surgiendo como una fuerza importante en la transformación económica.

Posición	País	Tasa TEA (%)	Posición	País	Tasa TEA (%)
1	Estonia	17.0	7	Luxemburgo	12.2
2	Letonia	16.5	8	Dinamarca	11.9
3	Suiza	15.8	9	Finlandia	11.5
4	Irlanda	14.9	10	Rumania	11.0
5	Países Bajos	13.7	-	**España**	**6.8**
6	Lituania	12.8			

Fuente: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2023-2024

Estonia, Letonia, Suiza, Irlanda y Holanda lideran el ranking de Tasas de TEA y otros indicadores de calidad del entorno empresarial, incluida la facilidad de entrada al mercado, el acceso a financiación empresarial y programas de apoyo gubernamental. En estas naciones líderes, las políticas de apoyo al emprendimiento implantadas ayudan a crear un hábitat favorecedor para emprendedores/as locales e internacionales, contribuyendo a un panorama dinámico de *startups* en toda Europa.

A pesar de ser la 15ª economía mundial, España tiene una posición modesta en materia de emprendimiento. Su tasa total de Actividad Empresarial Temprana (TEA) fue del 6,8% en 2023, lo que sitúa a España en el extremo inferior entre los países de la UE, y la ubica en el puesto 40 entre 45 economías evaluadas a nivel mundial.

Si bien los programas gubernamentales y la infraestructura han mejorado, la mayoría de las condiciones marco, como apoyo financiero y comercial, se perciben aún insuficientes.

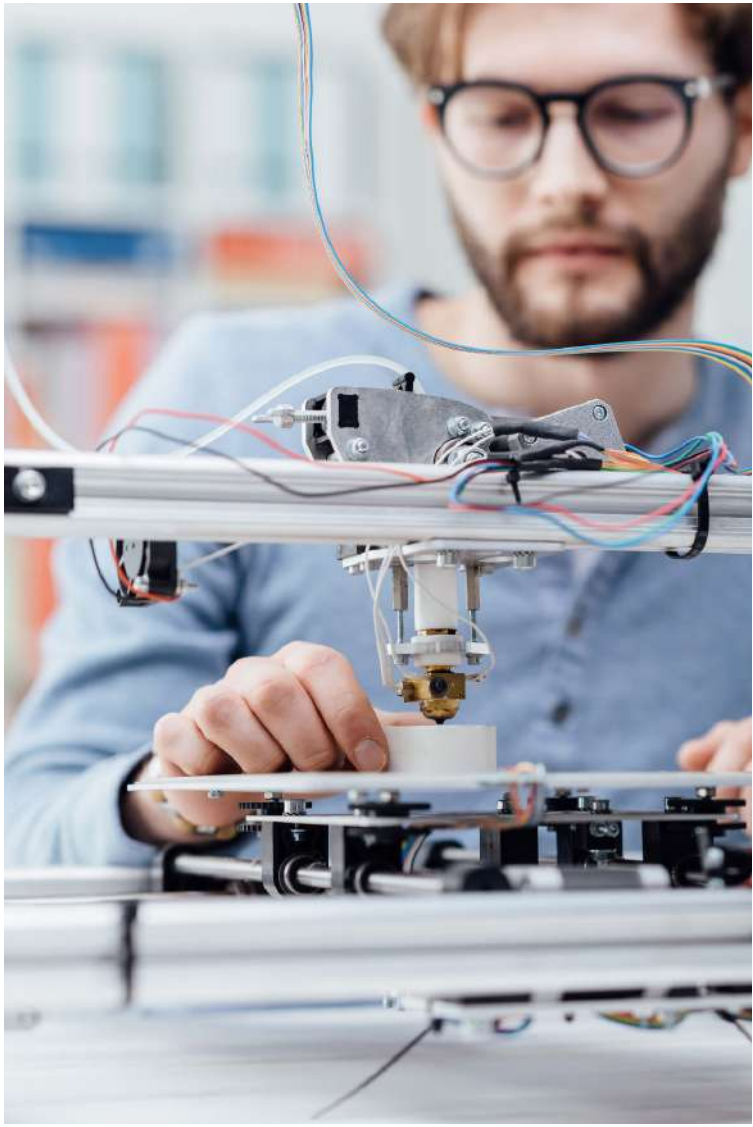
Posición	Comunidad Autónoma	Tasa TEA (%)	Posición	Comunidad Autónoma	Tasa TEA (%)
1	Islas Baleares	14.7%	**6**	Comunidad de Madrid	6.9%
2	Canarias	12.5%	**7**	Galicia	6.3%
3	Comunidad Valenciana	8.3%	**8**	Castilla y León	6.2%
4	Cataluña	7.8%	**9**	Aragón	5.5%
5	**Andalucía**	**7.1%**	**10**	Región de Murcia	5.2%

Ranking de TEA por CCAA según informe GEM España 2023-2024.

Con todo, según Forbes, en 2023, se estima que el ecosistema emprendedor español contribuyó a la creación de alrededor de 100,000 empleos. Estas cifras reflejan el impacto de más de 7,000 empresas tecnológicas activas, incluidas aproximadamente 3,640 startups y 1,185 scaleups[6], que generaron un valor económico de unos 11,541 millones de euros.

Empresa	Compañías fundadas	Spinouts[7] de empleados	Empresas en las que se invierte	Empresas mentorizadas
GLOVO	5	131	30	13
CLICARS	3	12	43	40
JOB & TALENT	2	46	35	4
FACTORIAL	3	14	24	15
ASTI	**1**	-	-	31

Efecto multiplicador de referentes de la nueva economía joven emprendedora. Endevour España.



[6] Empresa que funcionó como startup y se encuentra en una etapa de madurez suficiente como para 'escalar' o crecer, con frecuencia de forma acelerada.

[7] Empresa nueva que surge a partir de una organización o empresa ya existente.



06.1

ANEXO: COMPETENCIAS PROFESIONALES

La visión de los estudiantes

A lo largo de los últimos años, el **Informe e²** ha recogido datos que muestran cuál es **la posición de los estudiantes frente a las competencias profesionales** (conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes) necesarias para el desempeño de una profesión. Los datos que se ofrecen a continuación corresponden al **último informe realizado en 2023.**

Con el fin de obtener esta visión, se propuso a los estudiantes valorar desde un doble punto de vista un listado de seis competencias concretas:

- **Sentido de la responsabilidad**
- **Competencias digitales**
- **Iniciativa y adaptación al cambio**
- **Trabajo en equipo**
- **Habilidades para comunicarse**

Se pide a los estudiantes que asignen un valor de 1 a 5 a cada competencia según la importancia que cada una tiene para ellos, por un lado, y el nivel que consideran poseer respecto a cada una de dichas competencias. Del resultado de esta propuesta que se les plantea se obtienen los siguientes resultados:

Aunque no hay grandes diferencias en los valores otorgados a las competencias propuestas en cuanto a importancia, los estudiantes otorgan una mayor puntuación a las siguientes competencias: confianza en sí mismo **(3,87**), sentido de la responsabilidad **(3,70)** y habilidades para comunicarse **(3,61**)

Se propuso a los estudiantes valorar desde un doble punto de vista un listado de seis competencias profesionales.

En cuanto al nivel que consideran tener respecto a las competencias profesionales propuestas, los estudiantes señalan el sentido de la responsabilidad **(4,06)** como aquella competencia para la que se sienten más preparados. En segundo lugar, señalan el trabajo en equipo **(3,39)** y en tercer lugar la iniciativa y adaptación al cambio **(3,87)**

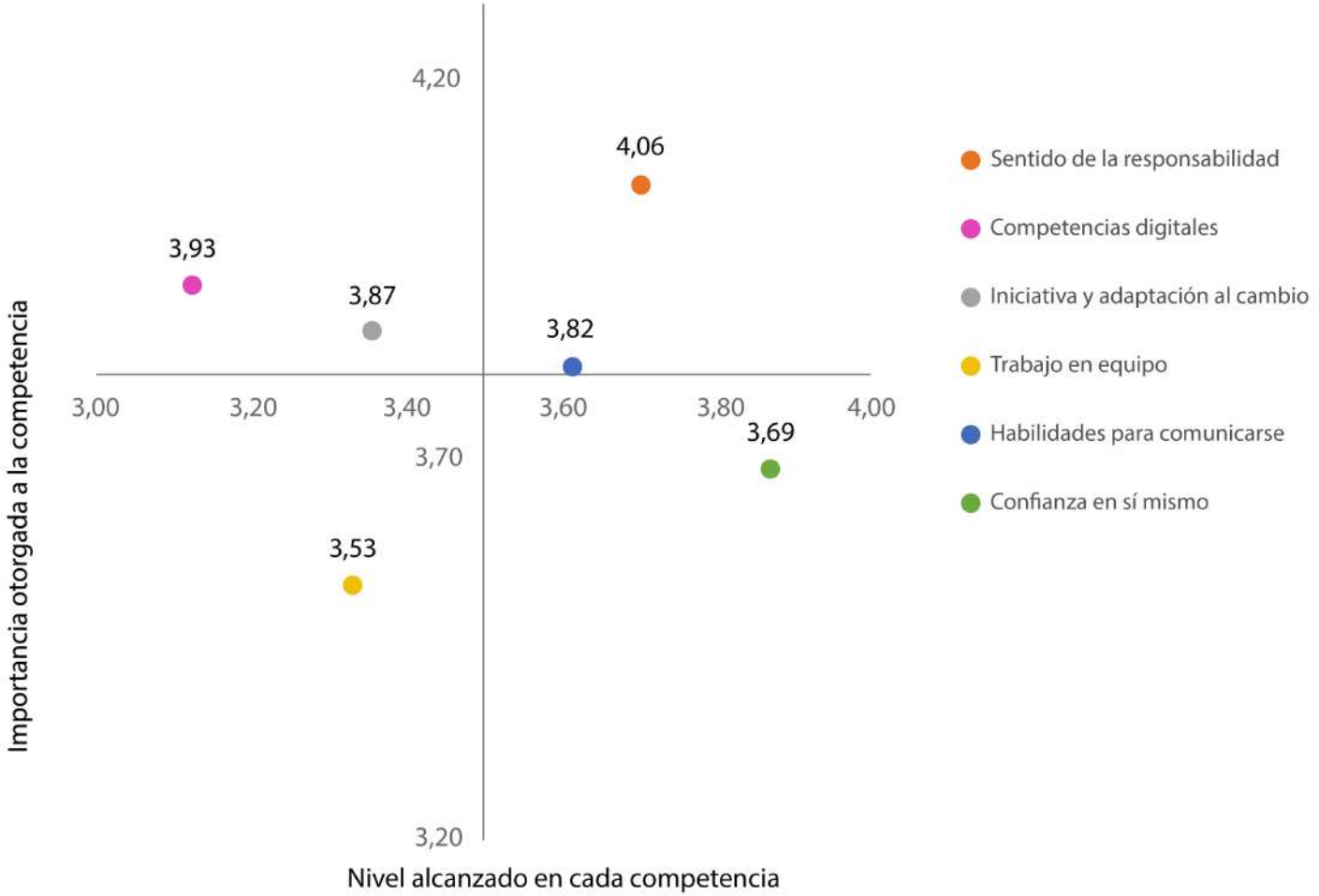
En general, los estudiantes creen que aprueban (en algunos casos con buen nivel) en todas las competencias propuestas en el estudio. Sin embargo, solo una de las tres principales competencias a las que otorgan un mayor grado de importancia coincide con una de las tres para las que se consideran mejor preparados: el sentido de la responsabilidad.

Por último, indicar que la competencia a la que otorgan mayor importancia, confianza en sí mismo, es una para las que declaran poseer menos nivel.

En general, los estudiantes consideran aprobar en todas las competencias propuestas en el estudio.

Mapa de Competencias para la vida profesional

(desde el punto de vista de los/as alumnos/as consultados/as)



Mapa de dispersión resultante del cruce de valores otorgados por los estudiantes a las competencias profesionales propuestas desde la doble visión: importancia otorgada a la competencia – nivel alcanzado en cada competencia.

Fuente: Informe e2: Creencias de cultura empresarial y emprendedora de estudiantes de centros educativos. Edición 2023.



06.2

ANEXO: COMPETENCIAS PROFESIONALES

La visión de las empresas

Con idea de **contrastar las creencias de los estudiantes respecto a las competencias profesionales con la realidad del mercado laboral**, se expone a continuación las principales conclusiones que en ese sentido se extraen del Informe Infoempleo – Adecco 2022.

De acuerdo con las opiniones de empresas y autónomos recogidas en el **informe "Oferta y empleo en España 2022, realizado por Infoempleo Adecco**, la dificultad para encontrar talento adecuado es uno de los factores que más frena a las empresas a la hora de reclutar. Un **44,3%** de las organizaciones consultadas creen que faltan perfiles acordes a su actividad, y un **35,10%** piensan que les falta formación. Curiosamente, un **15,89%** opinan que el problema está en las expectativas salariales de los candidatos, muy por encima de los sueldos que ofrece la empresa.

Para un **4,64%** el obstáculo estaría en la falta de movilidad geográfica.

Tener conocimientos especializados para el trabajo que se vaya a desarrollar **(89,40%),** además de conocimientos en nuevas tecnologías **(31,13%),** son en estos momentos las habilidades técnicas o *hard skills* más requeridas por las empresas. Respecto a las habilidades interpersonales o soft skills que debería reunir el candidato ideal, las tres más valoradas siguen siendo: la capacidad para resolver problemas, trabajar en equipo y una actitud positiva. En el último año ha crecido también el interés por habilidades hasta ahora menos consideradas por las compañías como son: la tolerancia a la presión, la honestidad y ética profesional o la ambición.

Ha crecido el interés por habilidades como: la tolerancia a la presión, la honestidad y ética profesional o la ambición





ACCEDE A NUESTRO

MANUAL DE COMPETENCIAS

eusa.es/manual-de-competencias/

ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA ESTUDIANTES DE ENSEÑANZAS MEDIAS, BACHILLERATO Y FP

EDITADO POR

fundación Cámara Sevilla

Cámara Sevilla

Junta de Andalucía
Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional

Junta de Andalucía
Consejería de Universidad, Investigación e Innovación