

La insercion laboral en el siglo XXI: los futuros perfiles profesionales

<https://doi.org/10.17979/relaso.2013.3.1.1211>

Irache Eufemia Aristegui Fradua

Universidad de Deusto
iariste@deusto.es

Recibido 26-06-2013

Aceptado 26-10-2013

Abstract

The current economic climate is accelerating the change the employment landscape that younger people are facing in Europe, Spain and the Basque Country . And not just because their occupancy rate drops significantly from five years ago, but because they are also changing the working conditions , type of jobs, sectors where there may be job skills required by firms ... etc . The position of fixed and stable job has changed and we need to face from all areas starting from primary education to higher education , but also through joint action by the institutions and enterprises . In this changing context is difficult to predict the future of the labour market , however , will try to outline the professions and sectors where we understand that may be the sources of employment for the coming years . Our hypothesis is that face in the future will be new emerging sectors and professions in turn coexist with traditional productive sectors of each country.

Keywords: labour market, sources of employment , training , skills

Resumen

La actual coyuntura económica está acelerando el cambio del panorama laboral al que se enfrentan las personas más jóvenes en Europa, España y en el País Vasco. Y no sólo porque su tasa de ocupación desciende de manera significativa desde hace cinco años, sino porque también están cambiando las condiciones laborales, el tipo de puestos de trabajo, los sectores en los que puede haber empleo, las competencias que exigen las empresas...,etc. El puesto de trabajo fijo y estable ha variado y es preciso hacerle frente desde todos los ámbitos comenzando desde la educación primaria y hasta la educación superior, pero pasando también por la intervención conjunta de las instituciones y de las empresas. En este contexto tan cambiante es difícil predecir el futuro del mercado laboral, sin embargo, vamos a tratar de perfilar las profesiones y los sectores de actividad donde entendemos que pueden estar los yacimientos de empleo para los próximos años. Nuestra hipótesis de cara a futuro es que surgirán nuevos sectores y profesiones emergentes que convivirán a su vez con los sectores productivos tradicionales de cada país.

Palabras clave: mercado laboral, yacimientos de empleo, formación, competencias

1.- Introducción

El trabajo ocupa un lugar central en la vida de las personas. Tener un trabajo remunerado permite al individuo además de satisfacer sus necesidades personales, integrarse en sociedad.

Desde la Universidad de Deusto somos conscientes del gran problema que supone el creciente desempleo juvenil y es por ello que queremos reflexionar sobre el futuro del empleo, teniendo en cuenta que no se trata de una responsabilidad sólo para los políticos o la Universidad sino que afecta a toda la sociedad en su conjunto.

Del mismo modo, sabemos que la calidad en la enseñanza y su adecuación a las necesidades del mercado laboral es una preocupación creciente en nuestra sociedad. Dentro de esta preocupación se están llevando a cabo numerosos estudios enfocados a conocer las relaciones que se establecen entre la oferta educativa y el mercado laboral. Creemos que la información obtenida en todas estas investigaciones tiene un valor fundamental tanto en el ámbito institucional como en el social, siendo un referente básico para la planificación e innovación en materia educativa así como para la mejora de la relación entre el mundo académico y el mundo profesional.

Lo que pretendemos plasmar en este artículo es una parte de los principales resultados del último informe realizado (2012)¹ en torno a la inserción laboral, tratando de analizar las oportunidades actuales y futuras de empleo para los jóvenes de entre 16 y 29 años y que nace como continuación de otros estudios previos realizados durante el curso académico 2011-2012² (2).

Uno de los objetivos que perseguía la investigación se ha centrado en *"Identificar las competencias, los perfiles profesionales y yacimientos de empleo para las personas jóvenes de entre 16 y 29 años"*.

Para ello, hemos partido de una revisión de la reforma del mercado laboral así como de la importancia de la formación como variable influyente en la inserción laboral y hemos analizado también las competencias transversales más valoradas en la juventud según la opinión de distintos ofertantes de empleo y organizaciones de intermediación de empleo. Por último, se ha pretendido enumerar los sectores que más empleo generan a día de hoy para establecer la tendencia a futuro y predecir aquellos yacimientos de empleo –tanto nuevos como existentes– donde poder trabajar.

2. La reforma del mercado laboral y la importancia de la formación en un época de incertidumbre

Está claro que debemos cambiar de mentalidad a la hora de pensar en los puestos de trabajos venideros. La actitud de las personas hacia el trabajo deberá cambiar desde el momento en que éste ha dejado de ser sólo el tradicional empleo indefinido y aparecen otras formas laborales.

Los trabajos convencionales, a tiempo completo y en la misma empresa para "toda la vida", están dando pasos a fórmulas mucho más flexibles como contratos por proyectos, autoempleo, teletrabajo etc, y la figura del trabajador *freelance* se perfila como uno de los más crecientes a medio y largo plazo. Los contratos ya no son fijos y crece, especialmente entre mujeres y jóvenes, la contratación a tiempo parcial.

Si observamos distintas estadísticas (Eurostat, Ine, Eustat...) de tasas de actividad de un país, observamos claramente que las tasas de ocupación de las personas jóvenes con estudios superiores son más elevadas que las de las personas con un nivel de formación inferior. Parece cumplirse así, la hipótesis de que "a mayor nivel de instrucción, más oportunidades o mejores tasas de ocupación". En este sentido, queremos resaltar la importancia que numerosos autores y estudios actuales (Sarasola Ituarte, L. 2008) están concediendo a la importancia de formarse

para lograr una mejor empleabilidad. La directora regional de selección de Adecco señala, por ejemplo, que *"la clave es la formación en conocimientos así como en habilidades, valores y competencias personales"* (Virto, 2012).

Sin embargo, no debemos olvidar que para la juventud de hoy en día, la formación académica es un factor de protección pero que ya no garantiza un puesto de trabajo acorde a la misma. Las oportunidades de empleo parecen depender además de las características productivas de cada comunidad; de la estructura y el dinamismo del mercado laboral de cada región y no sólo de los propios estudios en sí.

Las sociedades y mercados laborales a escala europea e internacional están experimentando cambios acelerados que exigen una adaptación continua de ciudadanos y trabajadores (Laparra 2012). Tal y como indicaba Jarvis (2007), los cambios en la economía, la inestabilidad y la competitividad, característicos del siglo XXI han conducido a la urgencia del *aprendizaje a lo largo de la vida*, aprendizaje que se ha convertido, por un lado, en un referente central para diseñar programas educativos, y, por otro, en una característica importante atribuida a las personas que tienen posibilidades de éxito en el ámbito profesional. En consecuencia, la oferta educativa alcanza una nueva dimensión en el aprendizaje permanente que amplía la visión tradicional que enfocaba las etapas educativas directa o indirectamente orientadas únicamente a la formación profesional del alumnado.

Durante la primera mitad del siglo XX, las competencias necesarias para el trabajo se adquirían mayoritariamente mediante el trabajo mismo, y su reconocimiento se producía de diferentes maneras según los sectores y gremios. A partir de los años sesenta, se produce una gran expansión educativa en todos los países desarrollados, con el consiguiente aumento del nivel de educación inicial formal de la población, lo que conlleva la adjudicación de un peso cada vez mayor en la adquisición de competencias para el trabajo y en la certificación correspondiente para su reconocimiento. Durante las últimas décadas del siglo XX e inicios del XXI, aumentan y se diversifican los espacios, reales y virtuales, y los mecanismos de adquisición de competencias y se hacen más complejos los procesos de formación formal, tanto inicial como a lo largo de toda la vida. (Planas, 2011)

Las políticas de aprendizaje permanente se asocian a mercados de trabajo cambiantes, en los que hay que mantener "viva" la cualificación, adquirir nuevas competencias y ser capaz de cambiar a nuevas profesiones, y, por tanto, se vinculan a profundas transformaciones sociales, que exigen competencias personales para ser ciudadanos saludables, creativos, interactivos y comprometidos (Ministerio de Educación, 2011).

La sociedad del conocimiento requiere de una actualización constante en competencias complejas, y supone un cambio de mentalidad que acerque el aprendizaje y la formación al mundo del trabajo y que reintegre al sistema educativo a aquellas personas o colectivos que están en riesgo de exclusión (García y Pérez 2008).

La Comisión Europea prevé para el 2020 una disminución de empleos de escasa cualificación y un aumento en la demanda de empleos de media y alta cualificación. El CEDEFOP (2008) sugiere que la actual situación de crisis económica va a destruir empleos de baja cualificación, principalmente entre los jóvenes. Este estudio estima que estos puestos pasarán de representar un tercio en 1996 a un 18,5% en 2020, mientras que se requerirá una cualificación elevada para un 31,5% de los puestos de trabajo y una cualificación intermedia para un 50% de los mismos. Esta situación plantea "la necesidad urgente de mejorar la cualificación de todos esos trabajadores que actualmente carecen de las competencias necesarias para mantener su empleos a corto y medio plazo, de lo contrario el desfase entre la demanda y la oferta de cualificaciones nos llevará al aumento en las tasas de desempleo y a la merma en la competitividad de los países de la UE" (Pérez Ruiz, 2011). Se establecen como

estrategias la adecuación de la educación y la formación a las demandas del mercado, y la colaboración entre el mundo laboral y el formativo.

Esta adecuación debe referirse tanto a las *competencias* transversales, entre las cuales se configuran como esenciales la competencia digital, el tratamiento adecuado de la información, la comunicación en diferentes idiomas o la capacidad de trabajo en equipo, como a las competencias específicas, propias de cada una de las profesiones.

La colaboración entre el mundo laboral y el formativo puede tomar como eje de colaboración las competencias profesionales. Estas centran el diseño de la formación y son consideradas centrales en los procesos de selección del personal trabajador teniendo en cuenta el talento de las personas y no únicamente las calificaciones formales.

En este marco de planteamiento formativo y dentro de la complejidad laboral y formativa descrita, la *orientación* toma una gran relevancia, vinculada al protagonismo de cada persona en su recorrido laboral y profesional,

“Todo ello conlleva nuevos requerimientos de competencias, a veces difícilmente adquiribles a través de la educación formal, y, sobre todo, una gran inestabilidad e incertidumbre acerca de las competencias requeridas a medio y a largo plazo. Uno de los efectos de estos cambios es que los certificados de la educación formal, sin perder su importancia, constituyen informaciones cada vez más limitadas e imperfectas sobre las competencias de las personas y que se imponen nuevos instrumentos de información y reconocimiento de las competencias como necesidad, tanto para la gestión de los recursos humanos, como para la regulación del mercado de trabajo y la organización de los itinerarios de formación a lo largo de toda la vida” (Planas, 2011:1049)

Tal y como expone Echevarria (2008), la orientación incluye la información y el asesoramiento, la evaluación de competencias, medidas para favorecer el aprendizaje de la toma de decisiones y la competencia para gestionar la propia carrera. Está dirigida a facilitar el que las personas reconozcan sus capacidades e intereses, tomen decisiones formativas y de empleo, y gestionen el propio aprendizaje a lo largo de la vida, así como otros procesos en los que se ponen en juego las propias competencias.

Este enfoque de la orientación profesional ilustra algunas características para el funcionamiento de los departamentos de orientación de los centros educativos y de atención al empleo, a la vez que sugiere algunos servicios y políticas que permitan acceder a la orientación profesional a toda la población, no únicamente a la escolarizada o desempleada. En todos los casos, se trata de “hacer más accesible la información acerca del mercado laboral y sobre las oportunidades educativas y de empleo, organizándola, sistematizándola y asegurando su disponibilidad cuando y donde las personas las necesiten. Y, por otra parte, ayudar a las personas a reflexionar sobre sus aspiraciones, intereses, competencias, atributos personales, cualificaciones y aptitudes, y a establecer correspondencias con las oportunidades de formación y empleo disponibles” (Echevarria, 2008: 398). La orientación profesional es procesual y tiene un carácter marcadamente proactivo.

Puntual pero frecuentemente, la orientación responde a lo que se denomina orientación para el empleo (Sarasola, 2008); es decir, dentro del proceso de orientación a lo largo del ciclo vital (profesional) se producen acciones orientadoras enfocadas a realizar ajustes y tomar decisiones específicas para afrontar cambios de manera reactiva.

En síntesis, a la hora de valorar el ajuste entre la oferta formativa y el mercado laboral, debemos considerar diversas modalidades y acciones formativas y valorar la adecuación en términos de objetivos pretendidos y logrados, de contenidos, pero también de modalidad y

adaptación de la misma al contexto y a las personas destinatarias, teniendo en cuenta las limitaciones y posibilidades de la época actual.

Debemos tener presente que las consecuencias de situaciones actuales como la de sobrecualificación suponen desaprovechar una parte de los recursos destinados a la Educación Superior, limitando así el aumento de la productividad de una región, además de la enorme insatisfacción que genera entre los propios jóvenes. Sin olvidar que otra consecuencia de la sobrecualificación es la "fuga de cerebros", muy localizada en los profesionales de más demanda por parte del mercado.

3.- Metodología

Los resultados que presentamos a continuación proceden de un trabajo de campo cualitativo realizado mediante entrevistas en profundidad semiestructuradas a 38 personas vinculadas al campo de la empleabilidad juvenil. Hemos contado con la colaboración de agencias de contratación, empresarios/as, investigadores, técnicos de Lanbide, etc. La recogida de la información se llevó a cabo durante los meses de setiembre, octubre y noviembre de 2012.

Resultados/ Indicadores:- ajuste/desajuste entre la oferta educativa y la demanda laboral; perfiles profesionales y competencias requeridas para nuevas y actuales necesidades; sectores de actividad emergentes.

4.- Resultados

4.1.- Ajuste Oferta Educativa-Demanda del mercado laboral

La opinión mayoritaria –a priori- entre las personas entrevistadas es que, en términos generales, podemos hablar de un ajuste entre las titulaciones de enseñanza superior que se imparten actualmente (grados y formación de grado superior) y las demandas del mercado laboral. Desde luego, si analizamos la denominación de las titulaciones con respecto a las necesidades del mercado parece que ese encaje se da. No obstante, también reconocen que más allá de los nombres (licenciaturas, diplomaturas, grados) lo que no está tan claro es el tipo de competencias que para el alumnado proporciona cada titulación.

"Si uno analiza los nombres parece que el ajuste se da, pero yo creo que más allá de los nombres queda mucha labor por realizar en cuanto a cuáles son las competencias de cada titulación. Desde mi punto de vista, en términos de competencias o Skills hay un déficit importante todavía"

"Creo que las titulaciones de Grado Superior se adecúan mejor a las necesidades del mercado (...) al ser unos estudios más prácticos los alumnos adquieren habilidades y experiencia desde el comienzo de su formación"

"Muchas veces las expectativas de los empresarios y las de las universidades varían en cuanto a las competencias exigidas a los titulados"

"Creo que existe una falta de pragmatismo en los contenidos universitarios. No critico el conocimiento teórico que se imparte, pero sí que creo que hay una falta de equilibrio entre lo que los universitarios saben al finalizar la carrera y lo que el mercado demanda"

"Lo que no hay es coordinación entre universidades y empresas en cuanto a las competencias a trabajar para mejorar la empleabilidad de los perfiles académicos"

En este sentido, podríamos decir que en cuestiones competenciales existen todavía déficits importantes debido quizás a una falta de tradición o a que la Universidad ha estado tradicionalmente más volcada en la transmisión de conocimientos. En el terreno de la

Formación Profesional de Grado Superior (FPGS) el desarrollo de competencias parecen verse de manera más clara.

A pesar del presumible ajuste apuntado inicialmente, también se destaca que existen algunas carencias importantes que todavía no se contemplan en el ámbito académico. Piensan que hay oportunidades en el ámbito empresarial que requieren de una respuesta universitaria que, en estos momentos, no se está dando.

“No me atrevería a decir si hay titulaciones que sobran o no, pero lo que si veo es que existen perfiles muy específicos, más especializados quizás, que ahora mismo no están siendo cubiertos por la universidad”

“Sin concretar cual falta o cual sobra, creo que quizás la carencia venga precisamente de la definición estanca de las titulaciones. Me explico, quizás el modelo adolezca de flexibilidad al plantear las titulaciones ya que quizás el mercado no demanda abogados, ni periodistas, pero por ejemplo, tal vez necesite periodistas con conocimientos legales”.

Se apunta, por ejemplo, que en determinados sectores “emergentes” -como la Biociencia o la Biotecnología-, hay una serie de necesidades sin cubrir que están siendo cubiertas por egresados procedentes de otras titulaciones -como Biología o Bioquímica-. Se trata de profesionales con perfiles mixtos -se señalan incluso la Biogestión o la Bioinformática- que atienden a necesidades muy concretas.

De manera paralela, se reconoce que el propio dinamismo del mercado hace que surjan nuevas necesidades que requieren un acercamiento mucho mayor entre el mundo académico y el mundo empresarial. Tal y como expresa una de las personas entrevistadas:

“El sector aeronáutico en Euskadi carece de una titulación específica y es un sector que cada vez va a tener mayor peso, ahí también existe una cierta distancia. Hay también carencia de formación de ingenieros especializados en energías renovables eólicas (...) Estoy seguro de que en el ámbito de las ciencias sociales también hay oportunidades que no están siendo cubiertas del todo”

También hay que reconocer que estamos caminando hacia una economía más de servicios avanzados o de sectores “postindustriales” que requerirá nuevas respuestas para nuevas necesidades.

“Tenemos necesidades de gestión en otros ámbitos que hay que cubrir y que requieren a un gestor que debe conocer el sector, el entorno. Lo importante es la formación continua y específica de determinados profesionales para poder responder a esas necesidades”.

4.2.- Filosofía demandante en el mercado laboral: ¿Qué tipo de perfil profesional?

Parece que en estos momentos y como tendencia futura la filosofía demandante del mercado laboral apuesta por una demanda combinada de profesionales pertenecientes a sectores tradicionales a la vez que profesionales en sectores “emergentes”.

Actualmente vivimos un envejecimiento demográfico en el que, por ejemplo, las profesiones sanitarias absorben una gran demanda laboral. Por otro lado, las carreras técnicas que están directamente relacionadas con el tejido productivo del país, están siendo también muy demandadas. Tampoco podemos olvidar la transición hacia una economía sostenible con todo lo que ello conlleva (energías renovables, tratamiento de basuras y residuos, el transporte, la agricultura ecológica...).

“La demanda actual y de cara a futuro supone por un lado la formación generalista y por otro lado la hiperespecialización”

"En una sociedad tan marcada por el desarrollo tecnológico hay que apostar también por las humanidades, por la atención a las personas y a la diversidad, por un desarrollo sostenible y social..."

En todo caso, debemos ser conscientes de que la demanda laboral actual y futura está condicionada por una serie de factores que hay que tener en cuenta; a saber: -la *crisis económica* que estamos padeciendo y/o el *factor demográfico*, además de muchos otros factores. Las estimaciones indican que en el escenario de 2020 vamos a tener un déficit de profesionales muy grande³ (3) porque van a salir del mercado más personas de las que entren, aunque de momento y debido principalmente a la crisis, parece que hay un problema de ajuste en el mercado al haber más oferta de titulados/as de la que se necesita. Así mismo, hay que tener en cuenta el factor demográfico.

"La caída de la natalidad va a provocar desajustes importantes entre la oferta y la demanda de profesionales debido a las dificultades para cubrir el reemplazo generacional. Esto supone que las salidas por jubilación van a superar a las entradas (...) Hay estudios que hablan de un desequilibrio futuro entre la oferta universitaria y la demanda laboral por falta de egresados"

"En Formación Profesional de Grado Superior la demanda está en sectores tradicionales como electricidad y electrónica; fabricación mecánica, mantenimiento y servicios de producción, sistemas informáticos, que tienen inserción alta pero a la baja con la crisis y, por otro lado, se está dando una subida en el campo de los servicios socioculturales y a la comunidad con todo el tema del envejecimiento y la incorporación de la mujer al trabajo (atención socio-sanitaria, educación infantil, integración social, animación sociocultural, interpretación de la lengua de signos...) y buena acogida también las de informática y área de la salud"

"La crisis supone una gran oportunidad para pensar y hacer cosas, que en época de tranquilidad ni nos planteamos"

4.3.- ¿Con qué tipo de competencias?

Como se pone de relieve en diferentes estudios (Lee Harvey, 2000; De Grip, Loo y Sanders, 2004; Rentería-Pérez, 2008; Rodríguez Cuba, 2009; Freire, 2011) el constructo de empleabilidad implica la atención a cuatro dimensiones: la dimensión relativa a las habilidades y competencias que hacen potencialmente empleable a una persona; la de la motivación para buscar trabajo; la de los condicionantes sociales, económicos y culturales y, una última dimensión que recoge los efectos diversos (laborales, personales, económicos, de salud, etc.) del desempleo.

Las competencias para el empleo son, por tanto, claves para la comprensión del concepto de empleabilidad. El análisis de las competencias para el empleo está apoyado por los dos ámbitos implicados en el mismo: el sistema educativo y el mercado laboral. Por un lado, desde el sistema educativo, este enfoque está relacionado también con el proceso de transformación en el que están inmersos los países firmantes de la Declaración de Bolonia para la construcción del Área de Educación Europea, donde la visión competencial es un punto central. Por otro lado, el mercado laboral incide especialmente en habilidades y capacidades para "hacer", ya que las empresas no tienen necesidad de diplomas en sí, sino de competencias. Esto es así por varios motivos (García e Ibáñez, 2006), como la rápida obsolescencia de los conocimientos profesionales específicos, el aumento de puestos de trabajo de conocimiento híbridos de diferentes disciplinas o la mayor flexibilidad y mejor adaptabilidad de las personas formadas en estas competencias genéricas a las dinámicas de cambio de las economías globalizadas.

Existe un consenso total entre el grupo informante a la hora de destacar la importancia de que los jóvenes adquieran unas determinadas competencias que faciliten su inserción en el mercado laboral.

"Desde mi punto de vista cada vez el tipo de titulación tendrá menos peso, salvo que requiera una gran especialización, y lo más importante serán las competencias que tenga el o la profesional".

"No es tanto qué he estudiado, sino qué estoy dispuesta a aportar como persona" (E 5).

Se trata, sobre todo, de competencias personales que pueden adquirirse a lo largo del proceso educativo (incluso en etapas inferiores). En este sentido, independientemente de la formación o perfil profesional que se tenga, entre las competencias generales que más se señalan destacan: -personas con ideas, empuje, ilusión, iniciativa, actitud emprendedora, idiomas, trabajo en equipo, capacidad de movilidad-vocación internacional, creatividad, conocimiento de informática, ganas de aprender, compromiso, flexibilidad, habilidad para gestionar y capacidad de Liderazgo.

"Para muchas empresas la movilidad es clave. En Euskadi se están internacionalizando muchas empresas que tienen que buscar nuevos clientes (...)es importante buscar lazos de colaboración otros países emergentes para poder implantar empresas de Bizkaia a nivel internacional; hay que salir a buscar oportunidades a través de la internacionalización"

"Gente con iniciativa, emprendedora, con capacidad de trabajar en equipo por la complejidad de los proyectos"

Por otra parte, junto a las competencias ya señaladas hay que añadir:

"competencias básicas como redacción y expresión, comunicación escrita y oral. Estos elementos están ausentes en muchas titulaciones. Es importante que sepan escribir y hablar en público, pensamiento crítico..."

La cuestión competencial parece tener mucha más importancia que la propia titulación en sí. Muchos responsables en recursos humanos buscan una persona con una buena formación básica y con competencias añadidas. Los contactos son también muy importantes en el acceso a un primer empleo.

4.4.- Expectativas de futuro: Yacimientos de empleo

El Libro Blanco "Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas en el siglo XXI" (Delors, 1993) puso ya de manifiesto, en la década de los 90, que: "en las sociedades europeas son muchas las necesidades que actualmente siguen insatisfechas. Son necesidades que corresponden a la evolución de las formas de vivir, a la transformación de las estructuras y de las relaciones familiares, al aumento de la actividad de las mujeres, a las nuevas aspiraciones de una población anciana e incluso muy anciana. Nacen igualmente de la necesidad de reparar los daños ocasionados al medio y de rehabilitación de barrios urbanos más desfavorecidos, etc". Para satisfacer estas necesidades surgen los llamados "Nuevos Yacimientos de Empleo".

Durante los últimos años en la sociedad europea en general y en la vasca en particular, se han venido registrando cambios significativos que afectan a la gran mayoría de los ámbitos de la vida diaria del territorio y que han supuesto y están suponiendo una transformación de su realidad laboral. Los sectores y perfiles que hasta hace unos años se preveían como generadores de empleo y riqueza han ido sustituyéndose por otros que poco tienen que ver con ellos, debido a la rapidez con la que evoluciona la sociedad y, sobre todo, la tecnología. En este contexto es necesario que convivan los sectores más tradicionales de empleo de un país junto con los nuevos sectores o también denominados sectores emergentes. Los nuevos yacimientos

de empleo son todas aquellas actividades con alto potencial de creación de empleo; es decir, los sectores que no están cubiertos por el mercado, ya sea por formar parte de las nuevas necesidades de la sociedad, o por las dificultades para su desarrollo. Los yacimientos de empleo son vistos como un factor de protección para favorecer la aparición de nuevas iniciativas de negocio y la ampliación o diversificación de las existentes, aumentando así los niveles de empleo y reduciendo las tasas de paro entre los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad, como pueden ser las personas jóvenes.

Los nuevos yacimientos de empleo han formado parte de las políticas y programas de empleo de todos los países de la Unión Europea, y han ido modificándose a la par que ha evolucionado la sociedad. Así, los distintos niveles de la administración han realizado sus propios estudios y las consiguientes clasificaciones de aquellos sectores que prevén, van a generar empleo y aquellos perfiles que se demandarán para cubrir dichos puestos.

En lo que respecta a esta cuestión, y aunque las personas consultadas son conscientes de la dificultad que conlleva el establecer pronósticos o previsiones futuras, debido sobre todo a la complejidad del fenómeno (donde confluyen además distintas lógicas –la educativa por un lado y la laboral por otro) apuntan como tendencias de futuros yacimientos los siguientes:

“El campo de la automoción, sector energético (energías renovables y bienes electrónicos), sector aeronáutico; sector tecnologías de la información y webs; biociencias y nanotecnologías (gran demanda de ingenieros especializados);

el campo de la sanidad y los servicios socio-sanitarios y de atención a las personas debido al envejecimiento de la población, (medicina, trabajo social, educación social, enfermería, Psicología..) y empresas especializadas en este ámbito como complemento a la sostenibilidad de los servicios sociales (biociencia, química, biología, ingenieros);

el sector del turismo cultural-gastronomía-hostelería (atracción de eventos congresos internacionales) y

el mundo de la gestión y las industrias de la creatividad (periodistas, bellas artes, comunicación audiovisual, informáticos, ingenieros)”

En todo caso, se pone el énfasis en la necesidad de unir las oportunidades de sectores emergentes con sectores tradicionales de cada región, como ya se ha puesto de manifiesto también en el informe de 2011 de Bilbao Lan Ekintza.

Por otra parte, habrá que buscar nuevas alternativas para las áreas más desfavorecidas; en este sentido, se señala por ejemplo que:

“En aquellas disciplinas con menor salida profesional, ciencias sociales, humanidades, por ejemplo, tendrán que optar por la investigación y funcionar con las empresas como mecenazgo” (E2).

5. Conclusiones

En primer lugar, queremos dejar claro que es difícil sugerir la tendencia y dirección del empleo en Europa, España o en el País Vasco, debido al momento de incertidumbre en que se encuentra sumida la economía y, así, el ámbito laboral del territorio. Somos conscientes de la dificultad que supone realizar predicciones a largo plazo en un momento de continuo cambio como el actual. Por ello, es importante ser conscientes de que las oportunidades de trabajo y las mayores tasas de empleo saltan de sector a sector y de perfil a perfil constantemente, y que aquellas actividades en auge, pueden ser sustituidas en varios años –a veces meses- por otras completamente distintas. Aún así y teniendo en cuenta la información que hemos recogido a partir de las entrevistas en profundidad podemos concluir que:

- Parece que como tendencia futura la filosofía demandante del mercado laboral apuesta por una demanda combinada de profesionales pertenecientes a sectores tradicionales a la vez que profesionales en sectores "emergentes". En este sentido, la economía de Euskadi, centrada en los servicios avanzados, requiere nuevas respuestas para nuevas necesidades. Según nuestros datos, a medio plazo se prevé una demanda «combinada» de profesionales de sectores tradicionales con emergentes, sin perder de vista las oportunidades laborales de una economía sostenible. En Euskadi harán falta profesionales para sectores que ya están despuntando, como la biociencia o la biotecnología, junto con otros de los que se empieza a oír hablar, como la biogestión o la bioinformática. También las profesiones sanitarias absorberán gran demanda laboral para hacer frente a una sociedad cada vez más envejecida. Por su parte, las carreras técnicas deberán «adaptar sus titulaciones a las necesidades reales».
- En cualquier caso, se subraya que hace falta que haya personas emprendedoras que pongan en marcha nuevas empresas y las consoliden. Por tanto, la existencia de personas jóvenes en el territorio con formación y capacidad para emprender es condición necesaria para aprovechar las oportunidades de empleo asociadas a los NYE.
- Para ello, según indican las tendencias actuales, las personas jóvenes necesitan competencias personales –además de las propias de cada profesión– que pueden adquirirse preferentemente a lo largo del proceso educativo (incluso en etapas inferiores) así como en el período de prácticas. En este sentido, independientemente de la formación o perfil profesional que se tenga, entre las competencias generales que más se señalan destacan: -personas con ideas, empuje, ilusión, iniciativa, actitud emprendedora, idiomas, trabajo en equipo, capacidad de movilidad-vocación internacional, creatividad, conocimiento de informática, ganas de aprender, compromiso, flexibilidad, habilidad para gestionar y Liderazgo. Muchas de estas competencias coinciden con las señaladas en 2005 por la Fundación Universidad Empresa donde se señala que además de la formación específica que aporta cada titulación son básicos, la informática, los idiomas, el haber realizado prácticas y la posibilidad de movilidad. (Almarcha y otros (2005))

6.- Bibliografía

Almarcha y otros (2005): "Tendencia de la trayectoria de los titulado en el tránsito al mercado laboral". p.241 en *International Journal of Psychology Therapy* vol.5, Nº 3, pp,233-246

Arístegui, I. (2012). *La inserción laboral de los jóvenes universitarios*. Informe (sin publicar)

Bilbao Lan Ekintza (2011). *Tendencia del empleo en Bilbao*. (Informe)

CEDEFOP (2008): *Skill needs in Europe- Focus on 2020*. Panorama Series, 160, Luxemburgo

De Grip, A., Loo, J., & Sanders, J. (2004). "El índice de empleabilidad sectorial, la oferta y la demanda de trabajo". *Revista Internacional Del Trabajo*, 123(3), 243-267.

Delors, J. (1993). Libro blanco de "Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas en el siglo XXI".

Echevarria Samanes, B. (2008). "Orientación en la evaluación en la evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias". En B. Echevarria Samanes (coord.). *Orientación profesional*. Barcelona: UOC, 301-368.

Freire Seoane, M. J. (2011). "Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes?" *Revista Archivos analíticos de políticas educativas*, nº 28, vol. 19, pp. 1-24.

- García Espejo, I. & Ibáñez Pascual, M. (2006). "Competencias para el empleo. Demandas de las empresas y medición de los desajustes". *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, Vol. LXIV, n° 43, 139-168.
- García Manjón, J. V. & Pérez López, M. C. (2008). "Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad". *Revista Iberoamericana de Educación*. N° 46/9
- Harvey, L. (2000). "New Realities: the Relationship between Higher Education and Employment", *Tertiary Education and Management*, Vol. 6, pp. 3-17.
- Jarvis, P. (2007). "Globalisation, Lifelong Learning and the Learning Society". *Sociological perspectives: Lifelong learning and the Learning Society*, Vol. 2. Abingdon, Oxon: Routledge.
- Laparra, M. y Pérez, B. (Coord.) (2012). "Crisis y fractura social en Europa. Causas y Efectos en España". Obra social La Caixa, *Colección Estudios Sociales*, 35 Barcelona.
- Ministerio de Educación (2011). *El aprendizaje permanente en España*. Madrid, Catálogo de Publicaciones del Ministerio educación.gob.es
- Ministerio de Educación (2011). *Plan director de empleabilidad universitaria*. (Informe borrador)
- Pérez Ruiz, D. (2011) *Cinco pasos para planificar nuestra carrera profesional en un Mercado Laboral en constante cambio*, en educaweb.com
- Planas, J. (2011). *La relación entre educación y empleo en Europa*. Papers 96/4 1047-1073.
- Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). "Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo". *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Rodríguez Cuba, J. (2009), "Índice de empleabilidad de los jóvenes". *Avances de Investigación*, 32, 1-57.
- Sarasola Ituarte, L. (2008). "Formación y orientación para el empleo". En B. Echevarría Samanes (coord.). *Orientación profesional*. Barcelona: UOC, 301-368.
- Teichler, U. (2000), "New Perspectives of the Relationship between Higher Education and Employment", *Tertiary Education and Management*, Vol 6, n°2, pp. 79-92.
- Virto, S (2012). *Tendencias del mercado laboral*. (Ponencia presentada en jornada de empleo. Bilbao, 19 de diciembre de 2012)

HOW TO CITE THIS ARTICLE IN BIBLIOGRAPHIES

Aristegui Fradua, Irache (2013): "La inserción laboral en el siglo XXI: los futuros perfiles profesionales" *Revista Latina de Sociología*, 3: 43-53, <http://revistalatinadesociologia.com>, ISSN 2253- 6469

¹ Presentamos parte de la investigación "Las oportunidades de empleo en el territorio Histórico de Bizkaia para las personas jóvenes de 16 a 29 años" realizada por Aristegui I (I.P), Aretxabala, E y otros. Diciembre de 2012 (Informe sin publicar).

² Se trata de investigaciones realizadas bajo el amparo de la Diputación Foral de Bizkaia en colaboración con la Universidad de Deusto y la Cátedra de Empleo durante el curso académico 2011-2012. "Mercado laboral y formación continua universitaria"; "la inserción laboral de los jóvenes universitarios"; "análisis de la variables que favorecen la inserción y la continuidad de las personas trabajadoras de mayor edad en el mercado laboral"; "el desempleo como factor de vulnerabilidad a la exclusión social. (Informes sin publicar).

³ Según el estudio "Skill needs in Europe- Focus on 2020" (CEDEFOP).