

Escribir un correo, aceptar una crítica constructiva o priorizar el trabajo, los principales puntos que enfrentan a jóvenes sin experiencia laboral y empresarios, según el proyecto Youth & Empowerment, de la UE

Escribir un correo electrónico de forma correcta, mantener una reunión con un cliente, priorizar el trabajo de forma autónoma o asumir una crítica constructiva sin ofenderse son algunas de las tareas que, según los empresarios, los jóvenes con poca o ninguna experiencia laboral no desarrollan de forma satisfactoria. Una opinión que no comparten los recién llegados al mercado laboral, quienes consideran que tienen las habilidades necesarias para enfrentarse a ellas

Son algunas de las conclusiones del proyecto Youth & Empowerment, un programa pionero cofinanciado por la Unión Europea y desarrollado por Idílica Innovación (España) y K. Bajo el lema 'Capacitando a los jóvenes para acceder al mercado laboral', el proyecto puso en marcha sendas investigaciones a jóvenes y empresarios que incluían una encuesta y entrevistas individualizadas para extraer los puntos en común y divergentes entre ambos. Por un lado, el objetivo principal de la investigación entre los jóvenes ha sido discernir los requisitos específicos y sus preferencias cuando buscan oportunidades de empleo, así como ahondar en las habilidades o recursos que prevén adquirir y cómo estos podrían facilitar su asimilación en cualquier entorno organizativo. Por otro lado, el objetivo de la investigación realizada en las empresas ha sido identificar qué demandan las compañías cuando buscan personal y qué tienen en cuenta a la hora de contratar a personas que carecen de experiencia profesional. Además, explora qué habilidades o herramientas esperan de los jóvenes y cómo las empresas fomentan su integración.

En general, las conclusiones del estudio ponen de manifiesto que existe una diferencia significativa entre la percepción de los individuos jóvenes y la de las empresas, que ofrecen puntuaciones más bajas que las que los recién incorporados al mercado laboral se asignan a sí mismos. De esta forma, mientras que más del 80% de los jóvenes participantes en la encuesta creen que pueden escribir un correo electrónico a un cliente correctamente, lo que pone de relieve su capacidad para comunicar sus ideas con precisión y eficacia, solo el 37,7% de las empresas considera que pueden hacerlo. Del mismo modo, más del 70% de los jóvenes entrevistados creen estar preparados para mantener una reunión con un cliente, ya que poseen las habilidades necesarias para garantizar una comunicación eficaz y una buena interacción con ellos. Sin embargo, las empresas cuentan con la visión opuesta: el 86,7% piensa que los jóvenes no están suficientemente preparados para afrontar esta situación.

En el caso de una reunión interna de equipo, más del 75% de los jóvenes opinan que pueden afrontar esta situación, demostrando habilidades para participar en debates y toma de decisiones, un porcentaje que baja al 46% en opinión de los empresarios.

A la hora de gestionar una crisis, la gran mayoría de los jóvenes (71,3%) cree tener las capacidades necesarias para resolverlo de forma eficaz. Llama la atención que la opinión de las empresas entrevistadas sea exactamente la contraria, ya que la gran mayoría (86,7%) cree que los individuos jóvenes no tienen capacidades suficientes para hacerlo.

Tampoco hay opiniones comunes en lo que a entender una nómina o priorizar el trabajo se refiere. En el primer punto, el 75,4% de los jóvenes cree tener un nivel suficiente para comprender la complejidad de una nómina, aunque también hay un número notable de individuos jóvenes que admiten no tener estas capacidades. Sin embargo, la opinión de las empresas es que la comprensión de una nómina por parte de los jóvenes es insuficiente y la mayoría les puntúa por debajo del aprobado. Solo el 28,8% de las empresas tiene una opinión positiva a este respecto. En cuanto a la priorización de tareas, casi el 80% de los jóvenes entrevistados cree tener capacidad para establecer de forma autónoma las prioridades en su trabajo, pero los empresarios no lo ven de igual forma. Piensan que solo el 22,2% de los jóvenes están preparados para ello.

Y con estas discrepancias en todos los puntos, ¿saben los jóvenes asumir una crítica por parte de sus superiores? El 81% de los recién incorporados al mundo laboral cree que pueden aceptar una crítica constructiva en el trabajo y afirma sentirse cómodos recibiendo comentarios para mejorar su rendimiento. Sin embargo, las opiniones de las empresas varían considerablemente, ya que destacan que los jóvenes a menudo carecen de tolerancia a la crítica, que la perciben desde una perspectiva equivocada y que tienden a ver las críticas como una derrota, sin saber tolerar la frustración. Según ellos, menos de la mitad están capacitados para ello.

Otro punto que enfrenta a jóvenes y empresarios hace referencia al tiempo que se necesita para alcanzar el nivel de los trabajadores con más experiencia. Así, mientras que el 56,1% de los jóvenes piensa que pueden alcanzar ese nivel en un tiempo de entre 1 a 3 meses, solo el 22% de las empresas comparte esta opinión. Precisamente, el 42% de las compañías piensa que los recién incorporados al mercado laboral necesitan un tiempo de entre 6 meses y un año para alcanzar ese nivel de profesionalidad.

Youth & Empowerment, el proyecto cofinanciado por la Unión Europea, es el único programa enfocado a ayudar a los jóvenes a incorporarse al mundo laboral que pone el foco en el gap cultural entre las nuevas generaciones y el punto de vista de empresas y empresarios. De hecho, en este aspecto es donde radica su factor diferencial con el resto de proyectos. "Básicamente el programa se centra en algo que no se enseña en universidades o formaciones profesionales. Por ejemplo, explicar lo que es la cultura empresarial, las jerarquías en la empresa, los conceptos de una nómina o el impacto de las relaciones sociales en el trabajo. Son aspectos que cualquier persona que lleva un tiempo trabajando conoce y maneja, pero que es muy raro que conozca la persona que se incorpora al mundo laboral por primera vez", explica Diego Ruíz del Árbol, director del proyecto.

Conclusiones de la investigación

La investigación llevada a cabo entre los jóvenes con ninguna o poca experiencia laboral y a las empresas arrojaron otras conclusiones igual de interesantes. De esta forma, los jóvenes consideran que las áreas donde es más fácil encontrar trabajo sin una experiencia previa es en el área de atención al cliente (35%), seguido de ventas (17%). Además, preguntados por las ventajas que obtiene la

empresa al contratar a una persona con poca o ninguna experiencia laboral destacan el hecho de incorporar a un trabajador con nuevas ideas y que puede aportar una perspectiva nueva a la dinámica de la empresa, así como el hecho de un perfil con alto conocimiento de las tendencias de consumo actuales. En cuanto a las desventajas reconocen la necesidad de supervisión por parte de los compañeros y que el nuevo trabajador no será productivo hasta pasado un tiempo.

En cuanto a qué esperan conseguir de su trabajo en los primeros meses, destacan establecer buenas relaciones con los compañeros y aprender tanto como se pueda. Para finalizar, un 68,8% de estos trabajadores recién incorporados creen que se han ajustado sus expectativas a la realidad en los entornos de trabajo, un 52,1% afirma no haber tenido problemas y un 65,1% reconoce haber recibido formación por parte de las empresas.

A modo de conclusión, la investigación con los jóvenes pone de manifiesto que los jóvenes que se incorporan al mercado laboral suelen expresar un fuerte deseo de orientación, tutoría y entornos de trabajo favorables; hay un énfasis reconocido entre los jóvenes en adquirir experiencia laboral práctica desde sus primeras oportunidades de trabajo; los jóvenes solicitantes de empleo suelen estar preparados para el proceso de solicitud y entrevista de trabajo; y el respeto en el lugar de trabajo aparece como una preocupación fundamental para muchos jóvenes que buscan empleo.

Por su parte, el 53% de las empresas encuestadas admite que contrata a perfiles con poca o ninguna experiencia laboral de forma regular y un 89% ofrece formación a los nuevos empleados. Y a la hora de valorar el grado de preparación de estas nuevas incorporaciones, la nota media roza el aprobado. Entre las conclusiones más significativas destacan la importancia que las compañías otorgan a que los jóvenes realicen tareas pequeñas, repetitivas y sencillas al empezar en una empresa, puesto que ello demuestra la capacidad, responsabilidad y compromiso necesarios para emprender tareas de mayor envergadura, a la vez que demuestra voluntad y humildad; consideran que los individuos que han experimentado necesidades económicas muestran mayor madurez y motivación; creen que los jóvenes experimentan pesimismo y sensación de derrota en el trabajo debido a las crisis de años anteriores y que suelen tener la sensación de que van a ser explotados, mal pagados y de que hoy en día es difícil encontrar una buena oportunidad laboral; destacan falta de ambición profesional a pesar de la formación académica de los jóvenes; y resaltan el hecho de que las nuevas generaciones no tienen formación específica sobre cómo es trabajar en una empresa.

Formación

Una vez concluida la investigación, el siguiente paso fue la creación de una formación para jóvenes que accedan al mercado laboral en base a los resultados de la investigación. El curso formativo se divide en 7 módulos. El primero, 'La candidatura', explica cómo realizar un currículum o una carta de presentación, así como estrategias para destacar en entrevistas laborales. El apartado 'El lugar de trabajo' aborda la importancia de conocer cómo se estructura una empresa y toca aspectos como la inteligencia emocional y la resolución de conflictos para fomentar un ambiente laboral colaborativo y positivo. El tercer apartado, 'Desempeño individual' ofrece herramientas para mejorar la comunicación en la empresa y la organización del tiempo. El curso sigue con un módulo titulado 'Salud mental', que proporciona recursos para gestionar el estrés laboral y promover el bienestar emocional en el entorno profesional para mantener la salud emocional y el rendimiento en el trabajo. Continúa con 'Trabajo remoto', que presenta métodos para gestionar el tiempo de modo eficaz, mantener la motivación y fomentar la comunicación en entornos de teletrabajo. El sexto módulo se denomina 'Miscelánea' y

ofrece conceptos fundamentales que los jóvenes deben conocer para abordar el mundo laboral con confianza y conocimiento. Incluye temas como estrategias para buscar empleo o comprensión de la estructura de una nómina. Por último, 'Glosario de Soft Skills', define y ejemplifica habilidades importantes para el éxito profesional apreciadas por las empresas, como la empatía, la iniciativa, la independencia o la humildad.

La formación no solo está pensada para que los jóvenes participantes aumenten su empleabilidad, sino a que las empresas reciban candidatos mejor preparados y más adaptados a las demandas del mercado laboral actual. El curso, además, es público y de acceso gratuito.

Después, se realizó una prueba piloto para testar la formación con un grupo de jóvenes y con una sesión con empresas donde comprobar la idoneidad de los contenidos. En primer lugar, se entregó a los jóvenes el material formativo para ser revisado y que pudieran valorarlo. Después, se realizó una sesión conjunta con ellos donde se llevaron a cabo varias dinámicas de trabajo tanto individuales como grupales. De igual modo, las empresas expresaron su opinión sobre la utilidad de la formación, realizándose un encuentro conjunto con todas ellas donde pudieron dar feedback de los contenidos y de otros aspectos importantes.

Datos de contacto:

Círculo de Comunicación
Círculo de Comunicación
910 001 948

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Comunicación](#) [Recursos humanos](#) [Otros Servicios](#) [Formación profesional](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>