

Nace el Observatorio de Innovación en el Empleo (OIE)

19 grandes empresas se unen para impulsar un cambio en el mercado laboral español

- El Observatorio de innovación en el Empleo (OIE) quiere ser el motor de un compromiso por parte del sector privado para cambiar la situación actual del empleo en España.
- Nace como un espacio no de reflexión sino de acción sobre los principales problemas del mercado laboral en España.
- Acciona, Adecco, Amadeus, Bankinter, BMW, Capgemini, Coca-Cola, Delaviuda Confectionery Group, Domecq Bodegas, EY (anteriormente Ernst & Young), IKEA, Línea Directa, L'Oréal, Mahou San Miguel, McDonald's, Pelayo, Sephora, SEUR y Xerox son sus socios fundadores.
- El primer tema que abordará el OIE es el desempleo juvenil y la distancia que existe entre la universidad y la empresa, para lo que se ha presentado el "Informe OIE sobre jóvenes y mercado laboral: el camino del aula a la empresa".
- Según las empresas, existe un déficit en la preparación de los titulados en aspectos que van desde los conocimientos específicos o la experiencia a las competencias transversales como la gestión del estrés, habilidades directivas, capacidad de negociación o comunicación, etc.
- Los titulados en Formación Profesional presentan carencias similares a las de los universitarios, aunque tienen aún menos preparación para hablar en público y menos conocimiento en idiomas. En cambio, la mayor presencia de prácticas en FP hace que no exista una brecha tan elevada en experiencia práctica.
- Universitarios y empresas coinciden en que sólo 1 de cada 4 jóvenes recibe formación completa en la universidad (44% y 40%, respectivamente). Los estudiantes de FP, en cambio, tienen una mejor percepción de la formación que han recibido y un 64% de ellos considera es completa.

Madrid, 17 de febrero de 2014.- Casi la mitad de las empresas no encuentra determinados perfiles entre los universitarios recién titulados y el 60% opina que la formación de los estudiantes es incompleta, según el **"Informe OIE sobre jóvenes y mercado laboral: el camino del aula a la empresa"**. Con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) aún recientes y una tasa de paro del 26,03%, parece evidente que la distancia entre el sistema educativo y el mercado laboral es más lejana de lo que sería deseable.





Con este punto de partida, Adecco, la consultora de recursos humanos líder en España, ha querido contribuir una vez más a mejorar la situación del mercado laboral español y ha constituido el Observatorio de innovación en el Empleo (OIE). Cuenta con la participación de 19 grandes empresas procedentes de distintos sectores, que quieren ser el motor de un compromiso por parte del sector privado para intentar cambiar la situación actual del empleo en España.

Esta entidad, de la que **Acciona, Adecco, Amadeus, Bankinter, BMW, Capgemini, Coca-Cola, Delaviuda Confectionery Group, Domecq Bodegas, EY** (anteriormente Ernst & Young), **IKEA, Línea Directa, L'Oréal, Mahou San Miguel, McDonald's, Pelayo, Sephora, SEUR y Xerox** son socios fundadores, nace como un espacio no de reflexión sino de acción sobre los principales problemas del mercado laboral en España.

El acto de presentación ha contado con los máximos representantes de las compañías que lo constituyen. Así, ha estado presente **Alfonso Callejo**, Director General de Recursos Corporativos de Acciona; **Enrique Sánchez**, Presidente de Adecco para España, Portugal y Latinoamérica; **Paul de Villiers**, Director General de Amadeus España; **María Paramés**, Subdirectora General de Bankinter; **Johann Betz**, Director General de BMW; **Jesús Garre**, Consejero Delegado de Capgemini; **Marcos de Quinto**, Presidente de Coca-Cola Iberia; **Manuel López Donaire**, Consejero Delegado de Delaviuda Confectionery Group; **Christian Barré**, Presidente y Director General de Domecq Bodegas; **José Miguel de Andrés**, Presidente de EY (anteriormente Ernst & Young); **Belén Frau**, Directora General de IKEA España; **Miguel Ángel Merino**, Consejero Delegado de Línea Directa Aseguradora; **Judith Ruiz de Esquide**, Directora de RRHH de L'Oréal España; **Jesús Domingo**, Subdirector General de Recursos Humanos de Mahou San Miguel; **Alberto Unzuurrungaza**, Director de RRHH de McDonald's España; **José Boada**, Presidente de Pelayo; **Francisco Álvarez**, Director General de Sephora España; **Alberto Navarro**, CEO de SEUR y **Paloma Beamonte**, Presidenta y Consejera Delegada de Xerox.

El principal objetivo de esta iniciativa, liderada por Adecco como expertos en el mercado laboral, es, en palabras de **Enrique Sánchez**, Presidente de Adecco y Socio Fundador del OIE, *“buscar, de manera conjunta, soluciones innovadoras que beneficien tanto a la empresa como a los trabajadores y a la sociedad en general. Con carácter periódico el OIE se centrará en una preocupación en torno al mercado laboral y la investigación y acciones girarán en torno a ella”*. Este año, el punto de partida para el que se citarán los miembros de las 19 empresas integrantes en reuniones periódicas será la formación y el empleo juvenil.

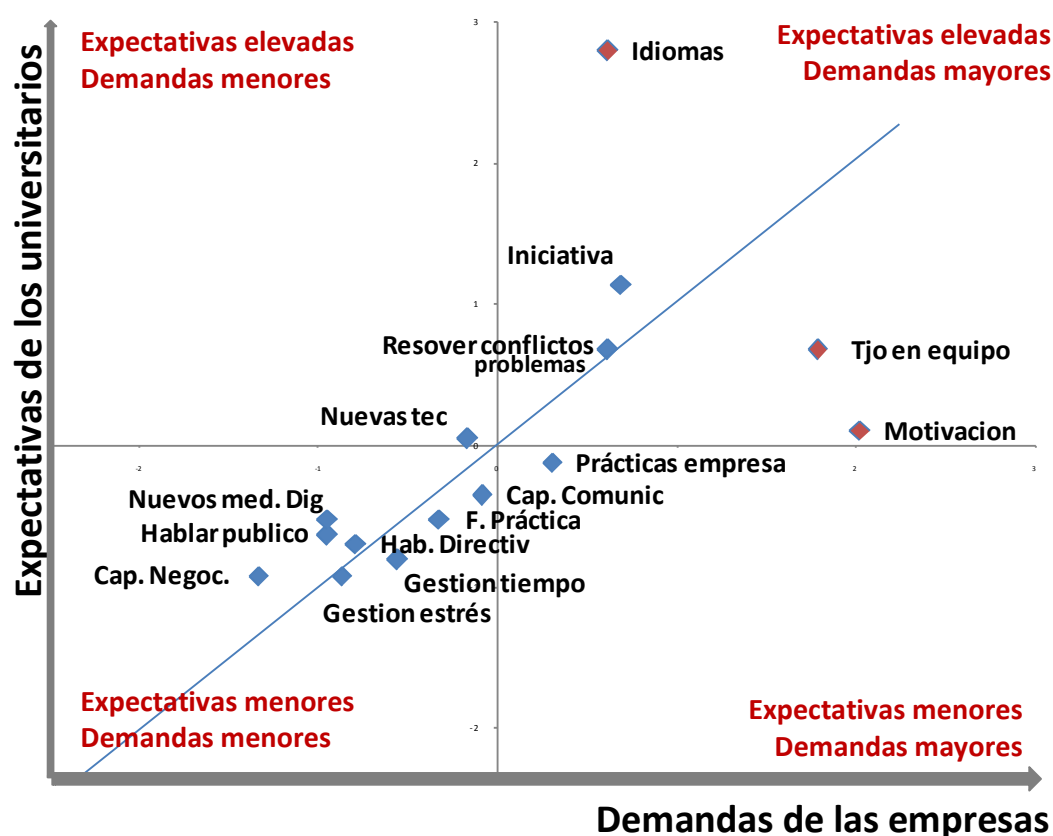
En el estudio realizado para el OIE sobre las exigencias en el mundo laboral, se constata que las expectativas de los estudiantes y las demandas de las empresas difieren en varios puntos. **Los estudiantes creen que lo más importante para poder acceder a un puesto de trabajo son los conocimientos específicos** y relegan a un segundo plano habilidades transversales como la comunicación o el trabajo en equipo. Mientras, **para las empresas encuestadas, la formación en habilidades y capacidades es claramente insuficiente así como la formación en idiomas**.



Para **Margarita Álvarez Pérez de Zabalza**, Secretaria General del OIE, “el 69% de las empresas piensa que los universitarios no están bien formados en este tipo de habilidades y conocimientos como la motivación, el trabajo en equipo, la capacidad para resolver conflictos, la capacidad de negociación, los idiomas, la formación en nuevas tecnologías, etc.”. Los universitarios parecen ir en la misma línea, ya que más de la mitad (el 52%) considera que su formación en estas capacidades no es completa.

Según las empresas, **existe un déficit en la preparación de los titulados en aspectos clave** (motivación, idiomas o experiencia/práctica), **pero también en habilidades que a medio plazo van a definir el éxito profesional de un recién titulado**: la gestión del estrés, habilidades directivas, capacidad de negociación o comunicación, etc.

Expectativas de los universitarios Vs. Demandas de las empresas



Los titulados en Formación Profesional presentan carencias similares a las de los universitarios, aunque tienen aún menos preparación para hablar en público y menos conocimiento en idiomas. En cambio, **la mayor presencia de prácticas en FP hace que no exista una brecha tan elevada en experiencia práctica.**

Las demandas del mercado laboral son demasiado altas, según los estudiantes encuestados. La percepción general entre jóvenes y entre las propias empresas es que la formación de los estudiantes no es satisfactoria. Universitarios y empresas coinciden en que **sólo 1 de cada 4 jóvenes (un 44% y un 40% respectivamente) recibe formación completa en la Universidad. Los estudiantes de FP, en cambio, tienen una mejor percepción de la formación que han recibido y un 64% de ellos considera que es completa.**

Los conocimientos específicos como los **idiomas o la informática** son aspectos muy demandados actualmente en las empresas. Los jóvenes consideran que su **formación en estos conocimientos específicos es bastante deficiente**. Así, el 84% de los universitarios cree no estar bien formado en idiomas.

En lo que al asesoramiento sobre salidas profesionales y la búsqueda de empleo respecta, el 34% de los universitarios de instituciones privadas y el 52% de universitarios de instituciones públicas, asegura que nunca han recibido asesoramiento en este campo, frente a un 39% de estudiantes de FP.

La mayoría de los estudiantes, principalmente los universitarios, muestra un gran **desconocimiento sobre el funcionamiento del mercado de trabajo**, hecho que dificulta la transición al mundo laboral.

Aseguran tener desconocimiento desde el punto de vista formal (tipo de contratos, condiciones, derechos, deberes, etc) y desde el punto de vista práctico (las salidas profesionales que pueden tener las carreras que han estudiado). Estas circunstancias hacen que **más de la mitad** de los estudiantes universitarios, un 52%, se sientan **inseguros a la hora de enfrentarse al mundo laboral**. Este porcentaje disminuye considerablemente en los estudiantes de FP hasta un 38%.

La falta de orientación en este paso es otro aspecto destacable: el hecho de desconocer los mecanismos y el funcionamiento del mercado laboral impide a los recién licenciados haber desarrollado estrategias claras a la hora de buscar empleo. Tan sólo el **28%** de los universitarios declara saber **cómo empezar a buscar un empleo en su profesión**. Esta cifra sube hasta un **39%** entre los estudiantes de FP, que parecen estar mejor orientados en la búsqueda de empleo.



El OIE llevará a cabo reuniones periódicas en las que los responsables de recursos humanos de las empresas asociadas, que son quienes conocen en primera persona la realidad del mercado laboral, debatirán sobre temas concretos (en este primer caso de la formación y el desempleo juvenil) y propondrán también soluciones concretas que estas 19 compañías se comprometerán, de forma conjunta, a llevar a cabo. Para este año, el eje central de estas reuniones será el empleo juvenil, teniendo en cuenta que 2013 acabó con 889.300 menores de 25 años sin trabajo. Todas las acciones del OIE se podrán seguir a través de:

- Su página web www.oie.es
- Su perfil en Twitter: @ObservatorioOIE
- En Google +: OIE - Observatorio de Innovación en el Empleo
- Del grupo de LinkedIn: Observatorio de Innovación en el Empleo



AMADEUS

bankinter.



Capgemini
CONSULTING TECHNOLOGY OUTSOURCING



Domecq Bodegas
Pernod Ricard



L'ORÉAL
ESPAÑA



MAHOU
SANMIGUEL

pelayo

SEPHORA

SEUR





"En ACCIONA, vemos nuestra responsabilidad en el ámbito del empleo desde dos perspectivas. En la selección de profesionales, nos aseguramos de que damos igualdad de oportunidades a todos los candidatos y de que utilizamos los criterios y herramientas más objetivos posibles. En la relación con nuestros empleados, procuramos ofrecerles las mejores oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en función de sus capacidades, porque lo que nos interesa es contar con el mayor talento".

Alfonso Callejo,
Director General de Recursos Corporativos de Acciona

"Adecco mantiene un compromiso social diario con los desempleados y con el mercado laboral español, siendo uno de los 10 mayores empleadores en España e invirtiendo 7 millones de euros anuales en la formación de los trabajadores. Por ello, hemos decidido impulsar la creación del Observatorio de Innovación en el Empleo para, desde el sector privado, intentar contribuir a la mejora de la situación de los desempleados y de las empresas, porque no hay nada que sea bueno para las empresas si no lo es para los trabajadores".



Enrique Sánchez,
Presidente de Adecco para España, Portugal y Latinoamérica



"La innovación no es patrimonio de las empresas de tecnología ni de los departamentos de I+D. Hay que aplicarla a todo, porque innovar es ver y hacer las cosas de otro modo, estar abiertos al cambio y arriesgar. Para Amadeus, innovar también es co-crear: igual que concebimos, desarrollamos y testamos nuestros productos y soluciones con nuestros clientes, el Observatorio nos va a permitir trabajar al lado de escuelas, universidades y expertos en gestión, selección y atracción del talento para seguir avanzando en la excelencia, uno de nuestros principales valores".

Paul de Villiers,
Director General de Amadeus España

"En un entorno recesivo, como el actual, en el que la destrucción de empleo ha sido la norma del sector, Bankinter ha mantenido la estabilidad en su plantilla. El banco persiste en su objetivo de seguir creando empleo de calidad en aquellos negocios y áreas geográficas en los que se basa su estrategia de crecimiento. Creo que las entidades financieras que nos encontramos en mejor situación de solvencia, debemos apostar tanto por el crecimiento del crédito como del empleo como fórmula que ayude a anticipar la salida de la crisis".



María Paramés,
Subdirectora General de Bankinter





Observatorio
de Innovación en el Empleo



"Para BMW Group, formar parte del OIE supone una apuesta firme por los jóvenes españoles recién graduados y en búsqueda de su primer empleo. Este mismo objetivo está en línea con proyectos actuales del Grupo BMW como el programa internacional "¿Te gusta aprender?" iniciado en 2013 donde 27 jóvenes españoles en desempleo realizan prácticas en nuestra central de Múnich. Somos conscientes de que uno de los principales problemas en España es el desempleo, por lo que esperamos que la alianza con el OIE nos permita acercarnos todavía más a los jóvenes españoles para ayudarles lo mejor posible en su inserción laboral en España".

Guenther Seeman,
Presidente Ejecutivo de BMW Ibérica

"Apostamos por el talento como un factor estratégico en nuestro negocio. Desarrollamos programas para atraer ese talento y apostamos por la diversidad como factor diferenciador, entendido como capacidad para generar valor añadido sin importar la discapacidad, religión, sexo.... Aplaudimos una iniciativa como el OIE que nos permita unir esfuerzos y experiencias desde distintos ámbitos empresariales para construir un futuro mejor".



Jesús Garre,
Consejero Delegado de Capgemini



"Conjuntamente con nuestros socios embotelladores, el sistema Coca-Cola emplea a más de 700.000 personas en todo el mundo, y está comprometido con el desarrollo socio-económico, y cultural de las comunidades en que opera. Es por ello que internacionalmente promovemos iniciativas como "5by20" cuya aspiración es contribuir a que en el año 2020, 5MM de mujeres emprendedoras en todo el mundo hayan tenido acceso al mercado, derribando las barreras económicas o de formación que hoy lo impiden. Y también la razón por la que, preocupados por el desempleo juvenil, somos founding partner del network de hubs del World Economic Forum "Global Shapers", comunidad de más de 3.000 emprendedores de menos de 30 años en todo el mundo decididos a dejar una huella en la sociedad, o promovemos el programa GIRA dirigido a jóvenes en riesgo de exclusión en España. Felicitamos a Adecco por el Observatorio para la Innovación en el Empleo, y desde luego nos comprometemos con su éxito, que sin duda será el de nuestros jóvenes y nuestra sociedad".

Marcos de Quinto,
Presidente de Coca-Cola Iberia

"Delaviuda Confectionery Group no sólo es consciente de la necesidad de encontrar soluciones para mejorar y dinamizar la situación de nuestro mercado laboral, sino que, hoy por hoy, ésta constituye una de sus principales preocupaciones. Así es, entre las políticas del grupo, se le da prioridad a la creación de empleo, a la mejora de la empleabilidad de las personas y al desarrollo profesional de nuestros empleados, impulsando la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar de los mismos.

Delaviuda CG agradece a Adecco la confianza depositada y espera corresponder con sus mejores esfuerzos para identificar, analizar y sugerir iniciativas que permitan mejorar la situación actual".



Manuel López Donaire,
Consejero Delegado de Delaviuda Confectionery Group



AMADEUS

bankinter.



L'ORÉAL
ESPAÑA



MAHOU
SANMIGUEL

pelayo

SEPHORA

SEUR





"Domecq Bodegas es la división de vinos en España del Grupo Internacional Pernod Ricard. Precisamente esta internacionalización pone de manifiesto uno de los puntos fuertes de nuestro Grupo, que es la gran variedad de hombres y mujeres de diversas nacionalidades y procedencias que trabajan juntos. En la compañía aplicamos y fomentamos prácticas laborales justas y no discriminatorias, ofrecemos igualdad de oportunidades, independientemente de la raza, color, edad, sexo, religión u origen, y hemos adquirido un fuerte compromiso con la formación, a fin de dotar a todos nuestros empleados de las habilidades y conocimientos adecuados para el desarrollo de su potencial. De hecho, promover el espíritu emprendedor se encuentra en el corazón de nuestra identidad. En el caso de Domecq Bodegas he de destacar además, con orgullo, que este trato proporcionado a nuestros empleados tiene como resultado que todos viven y promueven la personalidad y filosofía de nuestras marcas convirtiéndose en unos valiosos y responsables embajadores de Campo Viejo, Azpilicueta, Ysios,... y el resto de nuestros vinos. Para nosotros esta cultura es un pilar clave y una ventaja competitiva importante."

Christian Barré,
Presidente y Director General de Domecq Bodegas

El compromiso con el empleo reside en el ADN de nuestra organización, es parte de la estrategia de EY y así lo muestra el propósito que acompaña a nuestro logo: Building a better working world. Lo importante es que las palabras vayan unidas a los hechos. Más de 500 nuevos profesionales se unen a nuestra Firma en España cada año, muchos de los cuales son recién licenciados, colectivo con una tasa de paro especialmente alta en el actual contexto económico. El compromiso de EY con el empleo, además, se extiende a toda la Sociedad. A través de programas de voluntariado, ponemos nuestras habilidades al servicio de las personas con menos oportunidades.



José Miguel de Andrés,
Presidente de EY (anteriormente Ernst & Young)



"En un momento como el actual, donde el empleo es uno de los principales caballos de batalla en nuestro país, en IKEA apostamos por iniciativas como la del Observatorio de Innovación en el empleo, aportando nuestro concepto de recursos humanos: "Ofrecer a las personas con sentido común la posibilidad de crecer, tanto personal como profesionalmente, asumiendo conjuntamente el compromiso de crear un mejor día a día para nosotros y para nuestros clientes".

Belén Frau,
Directora General de IKEA España

"Línea Directa apuesta por el crecimiento personal y profesional de sus empleados. Para ello, impulsa la innovación a través de las personas y la igualdad de oportunidades para todos, lo que le ha permitido ser reconocida por MERCO como una de las mejores empresas para trabajar en España. En este sentido, Línea Directa quiere dar su total apoyo a la iniciativa del Observatorio de la Innovación en el Empleo, cuyo éxito esperamos que tenga impacto en el mercado laboral y en la generación de empleo de calidad".



Miguel Ángel Merino,
Consejero Delegado de Línea Directa Aseguradora





"L'Oréal España apuesta por el mercado español promoviendo y cuidando el empleo y buscando siempre ideas innovadoras que permitan reclutar a los mejores talentos y haciendo crecer a sus empleados. L'Oréal es considerada una de las mejores empresas para trabajar gracias a las continuas iniciativas puestas en marcha en temas de diversidad, desarrollo de carrera e igualdad. Desde el Observatorio de la Innovación en el Empleo queremos dar un paso más para buscar conjuntamente medidas realistas, responsables y pragmáticas de empleabilidad para colectivos en desempleo que necesitan ideas innovadoras que les aporten soluciones pioneras".

François-Xavier Fenart,
Presidente de L'Oréal

"Somos una empresa comprometida con nuestros profesionales y con el empleo en general", declara Jesús Domingo, subdirector general de Recursos Humanos de Mahou San Miguel. "En los últimos años, hemos puesto en marcha diversas iniciativas para potenciar la formación, la integración y el empleo, especialmente entre los más jóvenes. Por ejemplo, este año hemos implementado el Programa Crecemos, una iniciativa para jóvenes menores de 30 años, que pretende formarles en las distintas áreas de negocio que conforman Mahou San Miguel".



Jesús Domingo,
Subdirector general de RRHH de Mahou San Miguel



"McDonald's España es una compañía comprometida en la creación de empleo de calidad, estable y flexible, así como con la formación y el desarrollo profesional de los empleados. Para McDonald's es importante contar con equipos humanos comprometidos y formados, y para ello, impulsa diversas estrategias de Recursos Humanos que permiten satisfacer las necesidades de los empleados en un entorno laboral agradable y cumplir los objetivos empresariales. Confiamos que el Observatorio de la Innovación en el Empleo sea un activo foro de debate para el desarrollo de iniciativas que ayuden a dinamizar el mercado laboral en nuestro país".

Alberto Unzueta,
Director de RRHH de McDonald's España

"En Pelayo consideramos que actualmente el paro es el mayor problema de nuestra economía y de nuestra sociedad, impactando muy negativamente en un gran número de familias españolas, por lo que debemos comprometernos a buscar nuevas e innovadoras soluciones que nos permitan salir lo más rápidamente posible de esta gravísima situación. Desde el Observatorio podemos contribuir a conseguir ese objetivo".



José Boada,
Presidente de Pelayo



"Sephora es la cadena de perfumería más innovadora del mundo y un empleador de referencia que ofrece, a través de sus planes de desarrollo y formación, un proyecto de carrera para sus colaboradores. Es un gran honor formar parte del OIE porque es nuestra responsabilidad encontrar, uniendo experiencias con las empresas líderes de cada sector, soluciones eficaces para todos: el empleo para jóvenes, la captación y fidelización de talentos, la integración laboral en la que ya estamos involucrados desde 2008, entre otros muchos temas de vital importancia en el mercado laboral".

Francisco Álvarez,
Director General de Sephora España

"La participación de SEUR en el Observatorio de Innovación en el Empleo forma parte de nuestro compromiso en la generación y promoción de condiciones que permitan potenciar y movilizar la empleabilidad, debiendo ser este un principio inherente a cualquier organización empresarial. Para ello, es indispensable que a través del Observatorio seamos capaces de generar un estado de opinión que amplíe el debate sobre el empleo a todos los estamentos de la sociedad, fomentando el desarrollo de medidas gubernamentales que nos ayuden a impulsar las iniciativas propuestas. Debemos promover, por tanto, fórmulas innovadoras que permitan el acceso al empleo de colectivos con dificultades, entre los que se encuentran un gran número de jóvenes españoles (basta con recordar que el 15,6% de los parados son menores de 25 años)".



Alberto Navarro,
CEO de SEUR



"Hoy en día, las empresas no pueden separar los conceptos de innovación y empleo si quieren ser competitivas. Por ello, nos sentimos orgullosos de participar en iniciativas como ésta ya que, aunque nos consideramos una empresa de cantera, la combinación de formación continua de nuestros empleados y la contratación de nuevos talentos que aporten nuevas ideas, son los dos conceptos que marcan nuestra política de recursos humanos".

Paloma Beamonte,
Presidenta y Consejera Delegada de Xerox España