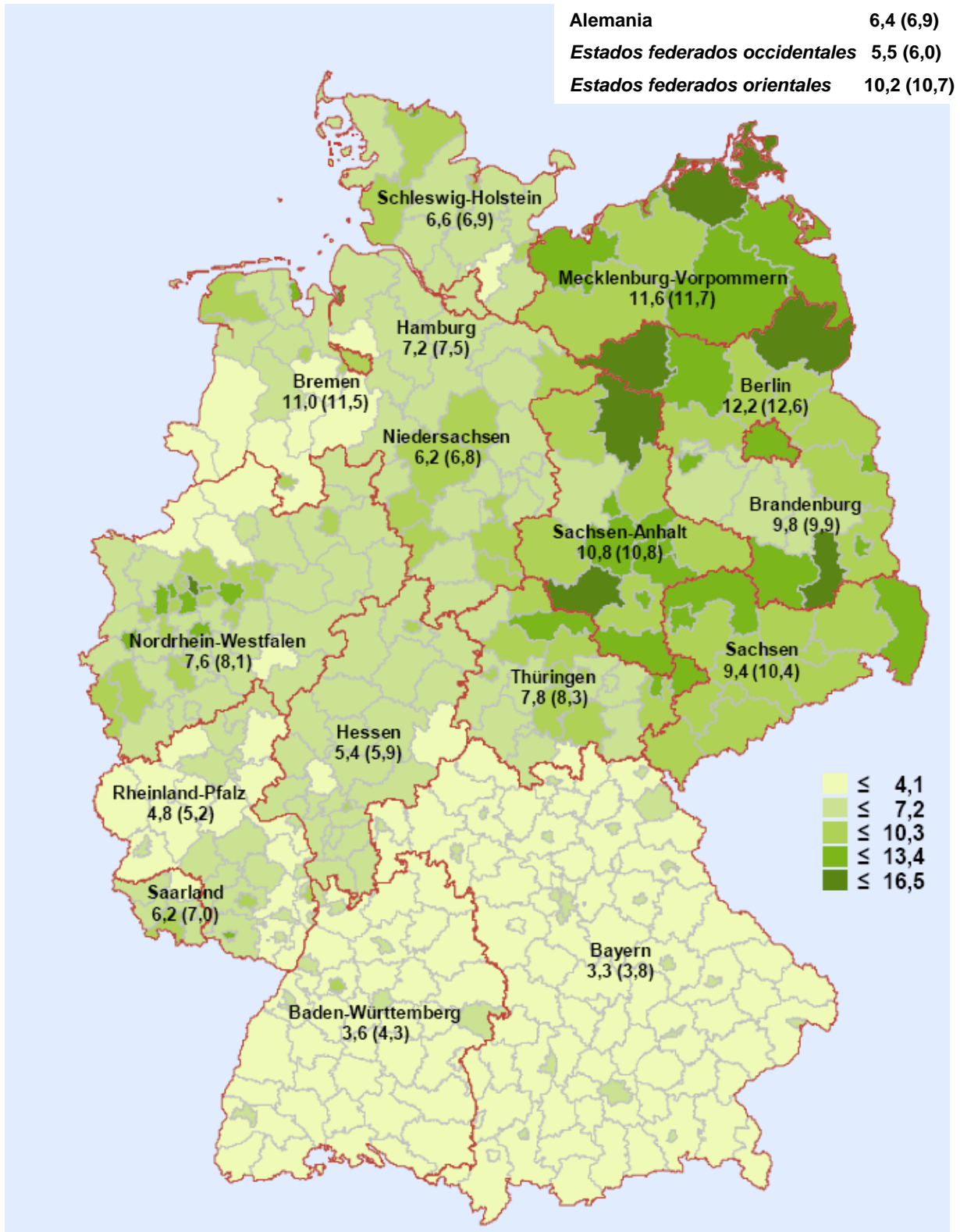


**EMPLEO/DESEMPLEO****ALEMANIA****ESTADÍSTICAS LABORALES**

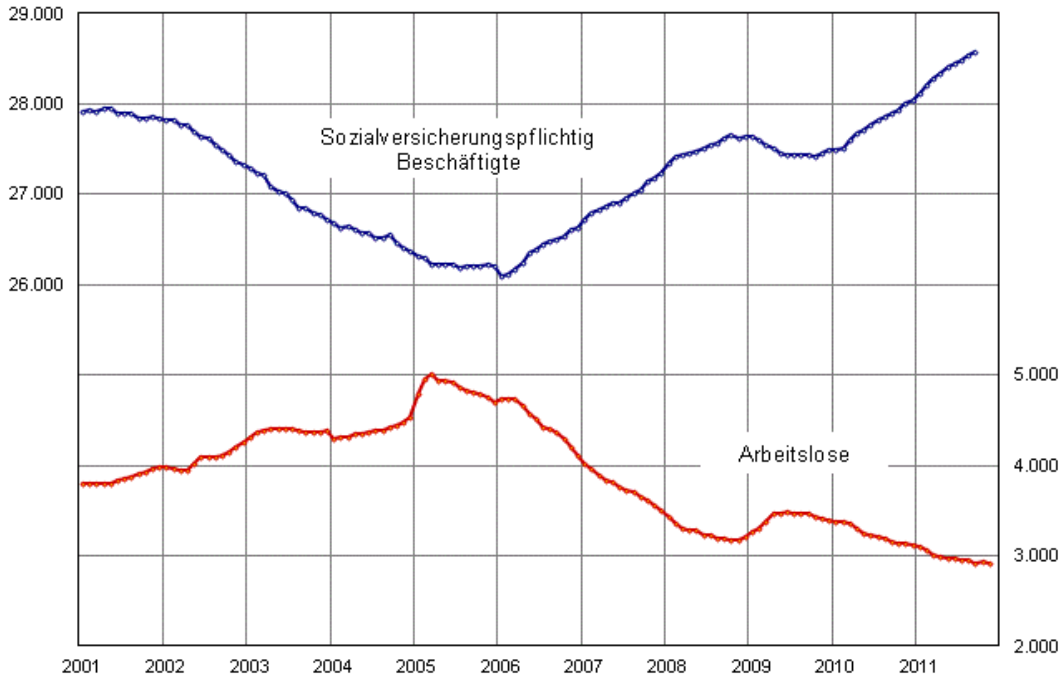
Cuota de desempleo en Alemania, noviembre de 2011 (entre paréntesis 2010)



Noviembre 2011	2011				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)			
	Noviembre	Octubre	Septiembre	Agosto	Noviembre		Octubre	Sept.
					cifras abs.	%	%	%
<b>POBLACIÓN ACTIVA (prom.)</b>	...	41.549.000	41.411.000	41.177.00	...	...	1,2	1,2
<b>Empleados cotizantes a Seg.</b>	...	...	28.966.300	28.660.90	...	...	...	2,5
<b>DESEMPLEADOS</b>								
- Total	2.713.054	2.736.926	2.795.570	2.944.686	-213.500	-7,3	-6,9	-7,6
De ellos: hombres 52,2 %	1.416.554	1.421.292	1.451.791	1.527.763	-122.414	-8,0	-7,7	-8,5
mujeres 47,8 %	1.296.500	1.315.634	1.343.779	1.416.923	-91.086	-6,6	-6,1	-6,6
jóvenes 15-25 8,6	234.073	246.908	279.409	328.370	-27.749	-10,6	-10,9	-12,1
de ellos: 15- 1,6 %	41.218	43.983	51.472	67.184	-3.971	-8,8	-11,5	-11,6
personas 50-65 31,9 %	865.955	861.743	865.911	892.590	-23.729	-2,7	-1,9	-2,3
de ellos: 55- 19,0 %	514.483	512.182	514.373	527.506	-4.444	-0,9	-0,1	-0,2
extranjeros 16,3 %	443.026	445.641	451.617	469.119	-24.393	-5,2	-5,2	-5,8
alemanes 83,5 %	2.266.557	2.287.735	2.340.367	2.471.814	-188.522	-7,7	-7,3	-7,9
discapacitados 6,4 %	172.602	173.761	174.939	180.154	-669	-0,4	0,9	0,9
<b>CUOTA DE DESEMPLEO</b>								
- en rel. Con la población civil activa	6,4	6,5	6,6	7,0	6,9	-	7,0	7,2
Hombres	6,3	6,3	6,5	6,8	6,9	-	6,9	7,1
Mujeres	6,5	6,6	6,8	7,2	7,0	-	7,1	7,3
15 a 25 años	5,0	5,3	6,0	7,0	5,5	-	5,8	6,7
15 a 20 años	3,1	3,3	3,8	5,0	3,2	-	3,5	4,1
50 a 65 años	7,5	7,4	7,5	7,7	8,0	-	7,9	7,9
55 a 65 años	8,0	8,0	8,0	8,2	8,5	-	8,4	8,4
Extranjeros	13,7	13,8	14,0	14,6	14,6	-	14,7	15,0
Alemanes	5,8	5,9	6,0	6,3	6,3	-	6,3	6,5
- en rel. Con la población civil	7,2	7,3	7,4	7,8	7,8	-	7,8	8,0
<b>SUBEMPLEO</b>								
Desempleo	2.968.146	2.988.057	3.044.211	3.188.389	-246.695	-7,7	-7,1	-7,6
Subempleo sentido estricto	3.636.073	3.663.459	3.709.607	3.825.643	-480.899	-11,7	-11,5	-11,6
Subempleo sin trabajo a jornada	3.859.388	3.881.750	3.926.738	4.042.442	-499.486	-11,5	-11,4	-11,6
% de subempleo (sin jornada)	9,1	9,1	9,2	9,5	x	x	x	x
<b>PERCEPTORES DE</b>								
- Prestación contributiva por	716.995	719.876	738.542	787.307	-109.322	-13,2	-13,5	-14,7
- Subsidio de desempleo ("ALG II")	4.436.897	4.475.674	4.518.143	4.587.023	-270.396	-5,7	-5,8	-6,0
- Subsidio social	1.701.874	1.714.113	1.720.904	1.736.433	-70.418	-4,0	-4,1	-4,4
<b>OFERTAS DE EMPLEO</b>								
- Nuevas / mes	192.994	171.622	193.329	203.061	21.206	12,3	-3,0	6,9
De ellas: no subvencionadas	178.722	157.741	178.330	188.435	23.252	15,0	-2,1	8,2
- Nuevas desde principio de año	2.067.059	1.874.065	1.702.443	1.509.114	210.697	11,3	11,2	12,9
De ellas: no subvencionadas	1.905.881	1.727.159	1.569.418	1.391.088	225.651	13,4	13,3	15,1
- Total de ofertas	491.656	499.521	501.217	496.777	97.507	24,7	24,7	26,0
De ellas: no subvencionadas	458.266	465.099	467.385	461.132	97.624	27,1	26,7	28,3
De ocupación inmediata	448.901	451.719	453.707	446.963	95.150	26,9	28,6	28,1
<b>PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL</b>								
- Total	1.182.950	1.171.060	1.135.872	1.082.834	-355.392	-23,1	-22,9	-23,0
De ellos: cualificación	177.590	173.207	164.753	153.516	-49.318	-21,7	-20,6	-19,3
Asesor. profesional y fomento a la	315.246	304.365	279.159	253.312	-66.967	-17,5	-16,4	-15,7
Prestaciones de apoyo al empleo	287.127	287.512	290.771	292.864	-64.291	-18,3	-19,7	-20,5
Medidas de creación de empleo	200.050	203.807	200.758	195.004	-116.465	-36,8	-37,2	-38,2
<b>EVOLUCIÓN DESESTACIONALIZADA</b>								
	<b>Noviembre</b>	<b>Octubre</b>	<b>Septiembre</b>	<b>Agosto</b>	<b>Julio</b>	<b>Junio</b>	<b>Mayo</b>	<b>Abril</b>
	Variación frente al mes anterior							
Población activa	...	26.000	20.000	21.000	23.000	50.000	44.000	54.000
Ocupados sujetos a seguridad social	...	...	43.000	57.000	37.000	41.000	77.000	49.000
Desempleados	-20.000	6.000	-23.000	-9.000	-10.000	-10.000	-8.000	-31.000
Subempleados (sin jornada reducida)	-33.000	-15.000	-47.000	-29.000	-23.000	-42.000	-42.000	-47.000
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	11.000	8.000	8.000	6.000	4.000	2.000	2.000	12.000
Puestos de trabajo sujetos a seg.	10.000	9.000	10.000	7.000	3.000	6.000	4.000	10.000
Cuota de desempleo en rel. con el	6,9	7,0	6,9	7,0	7,0	7,0	7,1	7,1

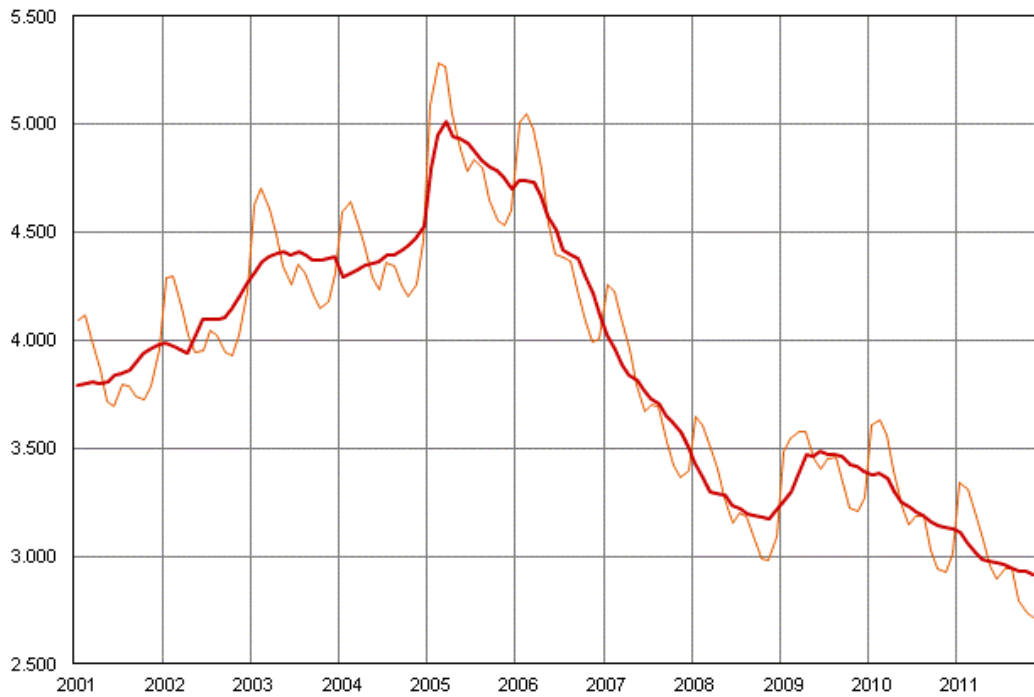
**Evolución de las cifras de empleo y desempleo en Alemania (miles, cifras desestacionalizadas)**

--- Ocupados cotizantes a la seguridad social --- Desempleados



**Desempleo:**

--- Valores originales --- Valores desestacionalizados



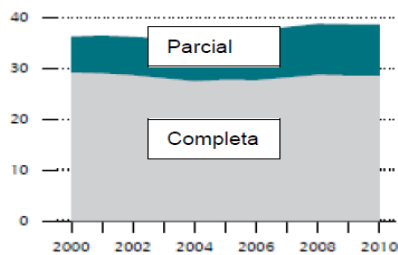
## REESTRUCTURACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ALEMÁN: TEMPORALIDAD Y EMPLEO PRECARIO

Hace años que en Alemania se vienen observando con preocupación los cambios que está experimentando el mercado de trabajo. El incremento de la temporalidad y de los puestos de trabajo con salarios mensuales inferiores a 400 euros han sido interpretados como un claro indicio de que dicha reestructuración ha supuesto un empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Centraremos este informe en resumir de forma muy breve los principales resultados de un estudio del Instituto alemán de investigaciones económicas sobre la creciente importancia de la jornada parcial.

### La importancia de la jornada parcial

Personas ocupadas en Alemania, en millones  
2000 a 2010



Fuente: DIW, 2011

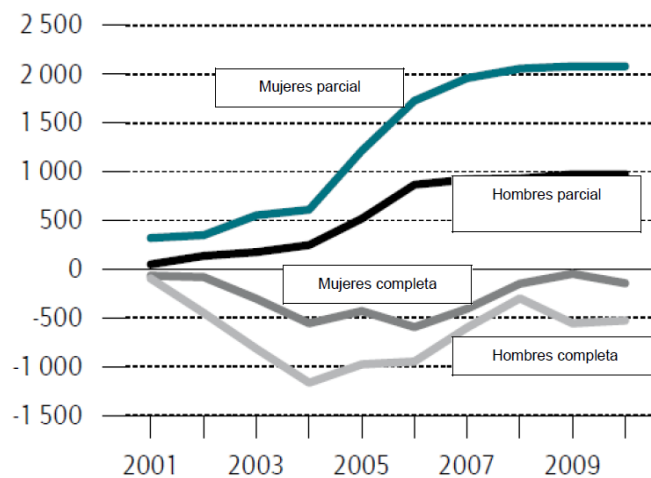
El DIW analiza en su informe la creciente importancia de la jornada parcial sobre el total del empleo, que ha crecido en todos los países europeos. En la práctica totalidad de los países europeos el empleo a jornada completa ha experimentado un retroceso más o menos pronunciado mientras que la jornada parcial ha crecido considerablemente. Solamente en Polonia, Rumania, Lituania y Letonia el número de trabajadores a jornada parcial se ha reducido. Alemania es uno de los países en los que este crecimiento se ha producido con mayor rapidez. Entre 2000 y 2010 la jornada parcial creció un 29% en la media europea, en Alemania el crecimiento fue del 43% (España: 96%).

El informe señala que si bien el año pasado y el presente año ha crecido considerablemente el número de trabajadores, en 2010 el número de horas trabajadas cayó un 1,4% en comparación a 2000. Por ello, afirman los autores, es de suponer que un número creciente de trabajadores se reparte menor número de horas. Entre 2000 y 2010 el número de trabajadores a jornada completa cayó en 700.000 mientras que el de los trabajadores a jornada parcial pasó de 7.000.000 a más de 10.000.000.

Si bien es cierto que buena parte del incremento del trabajo a jornada parcial fue femenino también es verdad que el número de hombres en esta modalidad experimentó un crecimiento incluso más pronunciado. En lo relativo a la destrucción del empleo regular éste fue menor en el empleo femenino que en el masculino.

La jornada parcial continúa siendo mayoritariamente femenina, pero mientras que en la UE un 1/3 de las mujeres tienen un empleo con estas características, en Alemania este porcentaje asciende al 45% y solo es superado por los

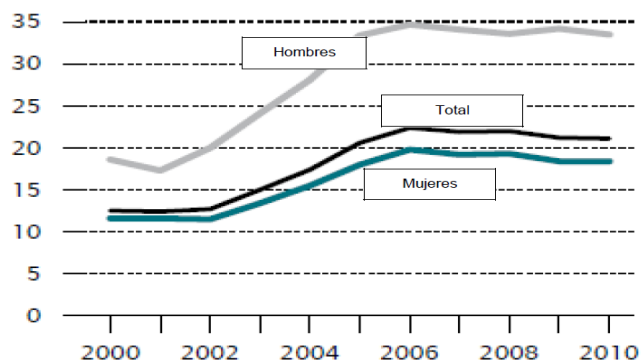
Evolución del número de puestos de trabajo, por sexo y tipo de jornada, miles, 2000 a 2010



Fuente: DIW, 2011

Países Bajos y Suiza. La tasa del empleo parcial masculino es del 10% y con ello ligeramente superior a la media europea. La tasa de empleo parcial femenino es 4,7 veces superior a la masculina (2000: 7,6 veces), un punto más que la media europea e inferior solamente a lo registrado en Italia, Austria y Luxemburgo.

Incremento del empleo a jornada parcial, en %, 2000 a 2010



Fuente: DIW, 2011

En lo relativo al nivel de cualificaciones de las personas que ocupan un puesto de trabajo a jornada parcial llama la atención que en el conjunto europeo éstas suelen presentar una cualificación inferior a la media. Con la sola excepción de Suiza, el porcentaje del empleo a jornada parcial es superior en las titulaciones más bajas. En Alemania, un tercio de las personas con una titulación baja hasta ISCED 2 siguiendo los criterios internacionales cuenta con un puesto de trabajo a jornada parcial. En los niveles ISCED 5 y 6, los más elevados, este porcentaje apenas alcanza el 20%. La jornada parcial femenina es superior al 50% en los

grados de formación bajos y al 33% en los más elevados.

En cuanto a las tareas realizadas, buena parte de los trabajos a jornada parcial se concentran en actividades manuales simples así como en los servicios que requieren un perfil de cualificación medio. La jornada parcial apenas se da en las tareas manuales complejas, normalmente asumidas por trabajadores especializados. Sin embargo, parece significativo que en los últimos años ha aumentado considerablemente el porcentaje de personas con una cualificación media que tienen un trabajo a jornada parcial. Los autores creen que esto se debe al incremento generalizado del nivel formativo.

La jornada parcial es ejercida a menudo como un empleo con retribuciones hasta 400 euros, los denominados mini-empleos. Los datos disponibles corresponden a 2008 e indican que aproximadamente un tercio de las personas que ejercen la jornada parcial lo hacen en la modalidad de un mini-empleo. Además, parece significativo que el 75% de aquellas personas que previamente no ejercían una actividad laboral, se insertan en un primer paso a través de un empleo a jornada parcial, en el 62% de los casos es además un mini-empleo. En el caso de aquellos que previamente se encontraban en el paro, el 54% accede a un empleo a través de la jornada parcial y 58% a través de un miniempleo.

Los motivos para optar por un empleo a jornada parcial son muy variados. En líneas generales, imperan los de índole familiar o personal. El 25% afirma no contar con una atención para sus hijos menores, el 10% dice estar realizando una formación y el 20% mencionan otros motivos personales. Otro 20% dice haber tenido que aceptar un trabajo a jornada parcial por no haber encontrado un empleo a jornada completa, motivo que en España es nombrado por el 49% de los encuestados. Esta razón para asumir una jornada parcial pierde importancia cuanto mayor es la formación. Solamente el 12% de las personas con una cualificación muy elevada nombra este motivo, frente al 29% de aquellas que tienen una cualificación muy baja.

Los autores afirman que el incremento de la jornada parcial en Alemania se ha producido con independencia de la coyuntura económica, manteniendo su ritmo en fases de crecimiento económico. Por ello este fenómeno responde al profundo cambio estructural que vive el mercado de trabajo alemán. Si bien se produce en todos los sectores de la economía alemana, el informe no duda en nombrar la terciarización de la economía como uno de los principales motores de este

cambio. El informe descarta que la jornada parcial pueda deberse a una tendencia generalizada a la reducción de la jornada a través de la negociación colectiva. Si bien esta tendencia se produjo en los años noventa, hoy en día apenas tiene importancia. Se trata además de un fenómeno mayoritariamente femenino si bien el crecimiento de la jornada parcial masculina y el de los mayores demuestran que todos los colectivos se ven afectados por el fenómeno. La expansión de la jornada parcial no se corresponde con los deseos de un número considerable de trabajadores, los autores cifran su número en dos millones.

## LA OFERTA DE EMPLEO EN SEPTIEMBRE DE 2011

---

### El BA-X en noviembre de 2011: Las empresas siguen dispuestas a contratar

2010							2011						
Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
148	150	156	158	163	163	166	165	168	165	170	171	171	179

El índice de empleo de la Agencia Federal de Trabajo (BA-X), el indicador más actual de la oferta de empleo en Alemania (basado en las ofertas de las empresas), ha subido en noviembre ocho puntos alcanzando los 179. La oferta de empleo ha seguido subiendo en relación con el año anterior, el incremento es de 29 puntos y alcanza un nuevo máximo. Las empresas alemanas desean, a pesar de las inseguridades en el mercado financiero, seguir contratando.

La oferta de trabajo temporal sigue siendo considerable: una de cada tres ofertas pertenece a este segmento. También en el área de comercio mayorista y exterior, en la construcción, gastronomía o en la sanidad y del trabajo se mantiene una elevada oferta, si bien en la actualidad todos los sectores buscan trabajadores.

## Puestos de Trabajo ofertados - Visión general

Alemania - Noviembre 2011

Características	Total	Cuota en %	Mes anterior	Mes anterior de año 2010	Variación en % frente a		Media anual variable / Suma anual variable		
					Mes anterior	Mismo mes año anterior	Año actual	Año anterior	Cambios en% (col. 7 y 8)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Efectivo</b>									
<b>Total</b>	491.656	100,0	499.521	349.149	-1,6	24,7	458.815	350.818	30,8
Seg.Soc. obligatoria	458.266	93,2	465.099	360.642	-1,5	27,1	424.463	317.963	33,5
Puestos precarios	27.484	5,6	28.165	27.022	2,4	1,7	26.759	25.810	3,7
Otros puestos	5.906	1,2	6.257	6.485	-5,6	-8,9	7.593	7.045	7,8
<b>Duración prevista</b>									
- indefinidos	386.279	78,6	394.031	302.123	-2,0	27,9	356.729	264.168	35,0
- limitados	105.377	21,4	105.490	92.026	0,1	14,5	102.086	86.650	17,8
<b>Horario de Trabajo</b>									
- parcial incluido*	77.615	15,8	76.685	69.553	1,2	11,6	73.893	67.478	9,5
<b>Fecha de Ocupación</b>									
- ocupación rápida	448.901	91,3	451.719	353.751	-0,6	26,9	406.767	303.101	34,2
- a ocupar más tarde	42.755	8,7	47.802	40.398	-10,6	-5,8	52.048	47.717	9,1
<b>Incorporación</b>									
<b>Total</b>	192.994	100,0	171.622	171.788	12,5	12,3	2.227.913	1.975.376	12,8
Seg.Soc. obligatoria	178.722	92,6	157.741	155.470	13,3	15,0,1	2.052.513	1.786.074	14,9
Puestos precarios	12.148	6,3	11.994	13.467	1,3	-9,8	145.142	154.245	-5,9
Otros puestos	2.124	1,1	1.887	2.851	-12,6	-25,5	30.258	35.057	-13,7
<b>Duración prevista</b>									
- indefinidos	143.191	74,2	129.030	126.073	11,0	13,6	1.680.338	1.443.344	16,4
- limitados	49.803	25,8	42.592	45.715	16,9	8,9	547.575	532.032	2,9
<b>Horario de trabajo</b>									
- parcial incluido	37.608	19,5	32.046	35.005	17,4	7,4	409.739	404.005	1,4
<b>Fecha de provisión</b>									
- prov. de inmediato	110.962	57,5	100.080	95.139	-8,0	10,9	1.227.793	1.040.133	18,0
- provisión posterior	82.032	42,5	71.542	76.649	-14,7	7,0	1.000.120	935.243	6,9
<b>Bajas</b>									
<b>Total</b>	200.517	100,0	172.901	177.612	16,0	12,9	2.127.614	1.868.265	13,9
Seg. Soc. obligatoria	185.339	92,4	159.882	161.401	15,9	14,8	1.954.364	1.683.719	16,1
Empleos precarios	12.783	6,4	11.177	13.640	14,4	-6,3	144.923	150.872	-3,9
Otros empleos	2.395	1,2	1.842	2.571	30,0	-6,8	28.327	33.674	-15,9
<b>Duración prevista</b>									
- indefinidos	151.025	75,3	131.824	131.467	14,6	14,9	1.597.173	1.357.697	17,6
- limitados	49.492	24,7	41.077	46.145	-20,5	7,3	530.441	510.568	3,9
<b>Horario de trabajo</b>									
- parcial incluido	36.585	18,2	31.737	35.139	15,3	4,1	402.059	396.207	1,5
<b>Fecha de Provisión</b>									
- de inmediato	200.517	100,0	172.901	177.612	16,0	12,9	2.127.614	1.868.265	13,9
<b>Forma de provisión</b>									
- plazas ocupadas	139.441	69,5	120.585	126.944	-15,6	-9,8	1.531.858	1.372.972	11,6

\* incluidos trabajo a domicilio y teletrabajo

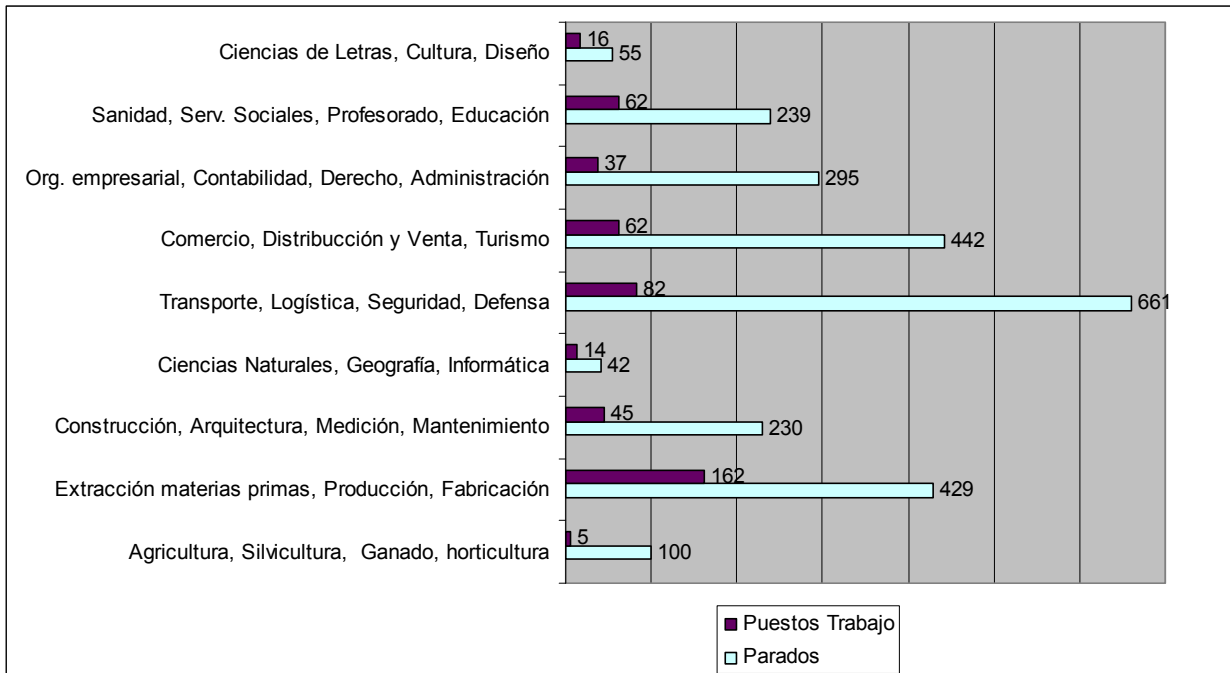
Fuente: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo

La oferta de empleo gestionada por el SPE debe tener una duración mínima de 7 días y puede pertenecer a una de las siguientes modalidades:

- Empleos con cotización a Seguridad Social
- Empleos de reducido horario o poca duración, exentos de cotización
- Otros empleos, libres de cotización

- Se diferencia entre plazas a tiempo completo, a tiempo parcial y temporales. Las plazas de teletrabajo o trabajo domiciliario se cuentan como plazas a tiempo parcial

### Puestos de trabajo registrados y paro registrado en Alemania (en miles) por sectores económicos, noviembre 2011

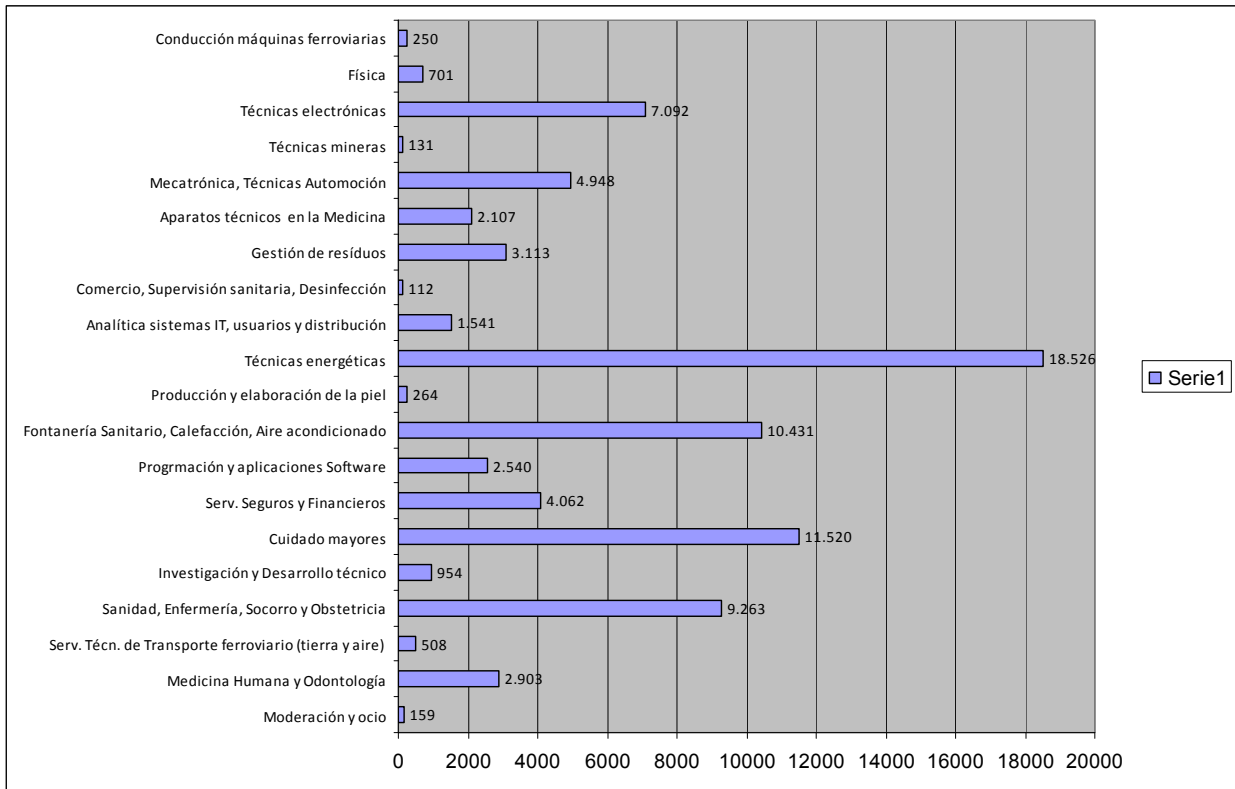


Fuente: Agencia Federal de Empleo

Según el análisis de la tabla anterior la demanda de empleo en los grupos profesionales citados es relativamente alta en comparación con las plazas ofertadas.



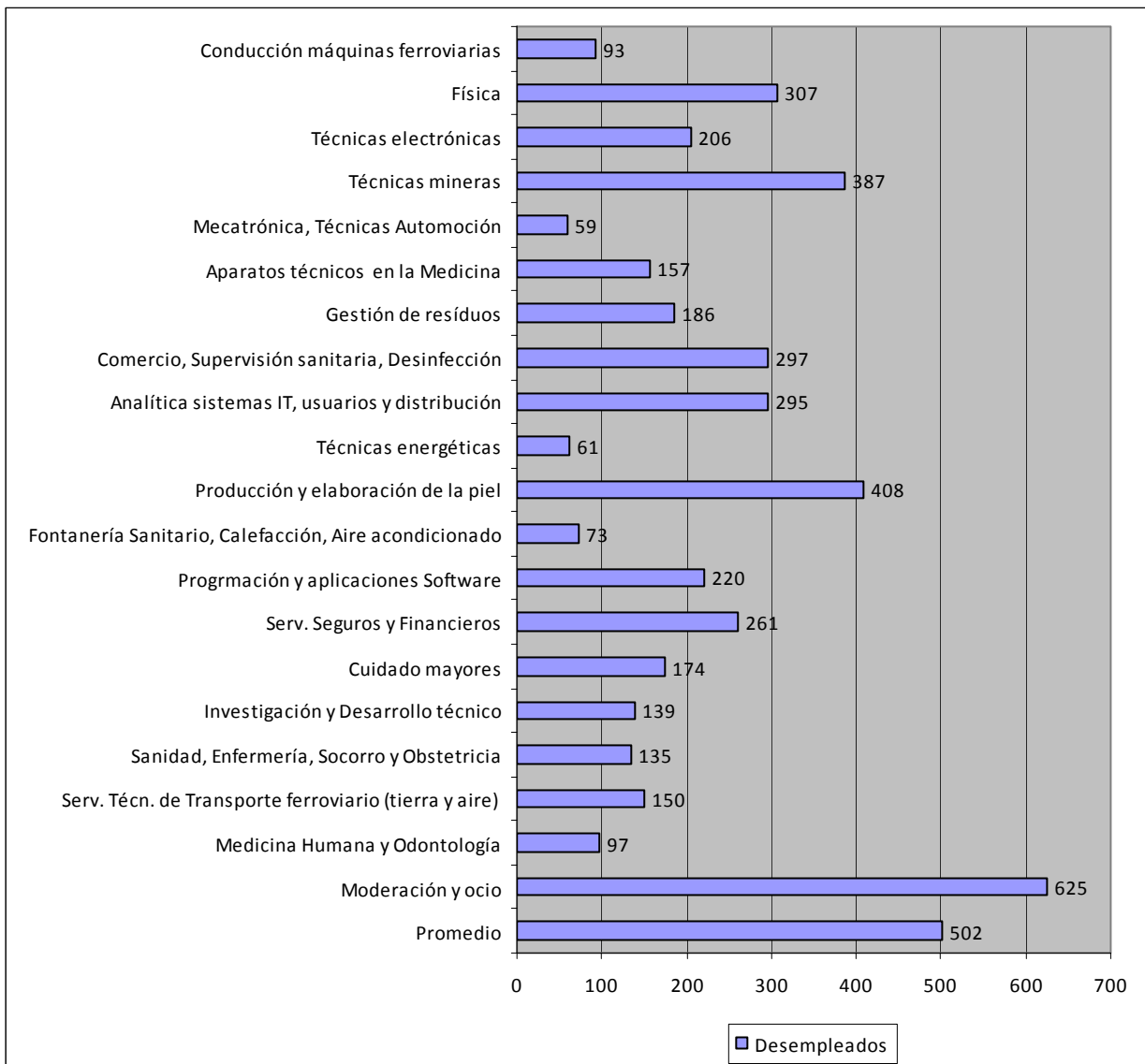
## Empleo con cotización a la Seguridad Social, según grupos profesionales, en términos absolutos - Noviembre 2011



Fuente: Agencia Federal alemana de Empleo

**Relación entre empleo ofertado (vacantes) con cotización a la Seguridad Social y desempleados ( por cada 100 vacantes existen los siguientes desempleados de este cuadro)**

**Noviembre 2011**

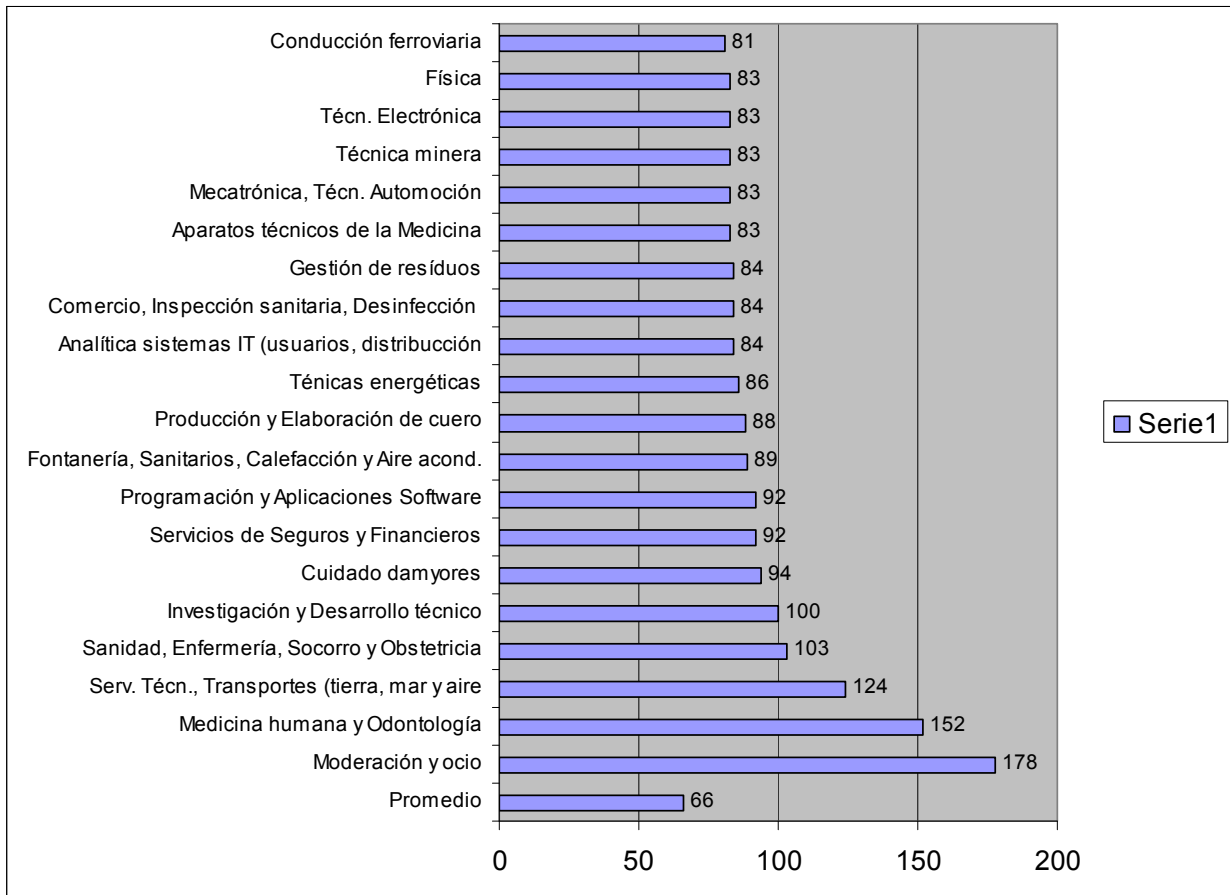


Fuente: Agencia Federal de Empleo

En la tabla anterior, ordenada por grupos profesionales, se ofrece información sobre el número de desempleados por cada 100 ofertas de empleo con cotización a la Seguridad Social.

Se puede comprobar que en varias áreas de trabajo la demanda es inferior a la oferta. Destacan la mecatrónica, técnicas energéticas, fontanería, medicina humana y odontología. Sin embargo, en la mayoría de las áreas de trabajo el número de desempleados sigue siendo superior al de los puestos ofrecidos.

### Oferta de empleo de difícil ocupación - Noviembre 2011



Fuente: Estadísticas de la Agencia Federal de Empleo

En la tabla anterior se analiza, a través de grupos profesionales, el número de días que transcurre entre el registro de la oferta de trabajo y el momento de la contratación.

En las áreas profesionales de moderación y ocio, medicina y odontología, transportes (tierra, mar y aire), etc. son las profesiones que más tiempo necesitan para ocupar las plazas con personal adecuado.

## DESARROLLO DEMOGRÁFICO: FALTA DE PERSONAL CUALIFICADO EN WESTFALIA DEL SUR

### Introducción

En un contexto de progresiva reducción de los ciclos de vida de los productos y vertiginosa rapidez de las innovaciones, la disponibilidad de personal cualificado es esencial para la capacidad de innovaciones, la disponibilidad de personal cualificado es esencial para la capacidad de innovación y la competitividad empresarial. Las PyMES acusan en mayor medida que las grandes empresas la falta de personal especializado y cualificado..

Diferentes proyectos y redes distribuidos por toda Alemania, se dirigen a asegurar la existencia de personal cualificado, acreditando con ello el gran compromiso que contraen con las respectivas regiones. A continuación documentamos uno de los proyectos regionales más recientes. Se trata del estudio titulado "Competencias de las diferentes ramas del mercado de trabajo en Westafia del Sur", cuyo objetivo es desarrollar estrategias para asegurar la oferta de dicho personal en el

mercado de trabajo de Westfalia del Sur. En la región son de extrema importancia las ramas de la automoción, metal, construcción de maquinaria, sanidad y economía de la madera.

El estudio analiza las tendencias demográficas en la región y a continuación describe la diversidad de iniciativas existentes para asegurar la disponibilidad de personal cualificado en Westfalia del Sur y con ello poder mantener el desarrollo industrial de la región.

### [Desarrollo demográfico](#)

Para realizar este informe se han analizado los datos relacionados con el desarrollo demográfico y de personal cualificado en Westfalia del Sur. Se evalúan datos sobre la población, la estructura de la edad, el número de escolares/estudiantes y la tasa de natalidad. Los responsables del estudio consideran que el análisis de estos datos permite llegar a conclusiones fiables. No se tienen en cuenta desarrollos específicos en cada una de las ramas profesionales.

### [Reducción de la población](#)

Entre 1995 y 2009 la población en la región se redujo en un 3%, aunque no en todos los distritos por igual (entre -5% y +1,2). El pronóstico de la Fundación Bertelsmann es que esta tendencia durará al menos hasta el 2025. La disminución de la tasa de natalidad entre 1995 y 2009 fue del 27,4%.

### [Reducción del número de escolares/estudiantes](#)

Los datos sobre la tasa de escolaridad permiten asimismo hacer pronósticos concretos sobre la existencia de personal cualificado en la región para un próximo futuro. El número total de escolares en los colegios de primaria en Westfalia del Sur ha disminuido entre 1995 y 2009 en un 4%. Al igual que la disminución de la población, la contracción de número de alumnos comenzó en el año 2004, por lo que la evolución difiere según el grado escolar: disminuye el número de alumnos en primaria mientras que sigue creciendo aún en secundaria. Sin embargo, en los próximos años la disminución afectará también a la secundaria y posteriormente a las universidades y centros de formación profesional.

Otra realidad inquietante es el aumento del abandono escolar: hasta un 6,3% en 2009 y un 18,2% en el periodo 1995-2000.

### [Personas en edad laboral](#)

En esta región también ha disminuido la oferta de personal en edad de trabajar. Ya entre los años 1995 y 2009 se ha detectado una reducción de un 6,4%, del número de ciudadanos entre 18 y 65 años, mientras la cuota de las personas mayores de 65 años subía a un 20% de la población total. Los pronósticos de la Fundación Bertelsmann hasta el año 2025 hacen temer que el número de personas en edad laboral podría caer un 25%.

Por otra parte sube la demanda de personal altamente cualificado, dado que aumenta el peso de la I+D y de los servicios que requieren altos conocimientos en la materia. Al mismo tiempo las exigencias en la cualificación del personal especializado están experimentando cambios de importancia. Sin embargo la cuota de personal graduado y licenciado en Westfalia del Sur está por debajo de la media, detectándose diferencias en las distintas zonas de la región. La cuota de empleo de licenciados universitarios en Westfalia del Sur es de 6,4% frente al 9,5% en Westfalia del Norte. Y la cuota del distrito "Kreis Olpe" es con un 4,4% relativamente baja y la del "Kreis Siegen-Wittgenstein con un 7,8% la más alta. (ver Prognos 2010).

### Saldo migratorio negativo

Además del decrecimiento vegetativo de la población, la movilidad de trabajadores cualificados intensifica esta realidad. Sobre todo la movilidad los estudiantes universitarios entre 18 y 24 años acelera la caída de la población.

### **Situación de personal cualificado**

#### Visión del empresariado

El estudio ya citado “Competencias de las ramas empresariales de Westfalia del Sur” que consiste en la realización de una encuesta a los empresarios de la región sobre la situación del personal cualificado en sus empresas, analiza las dificultades que surgen después de la graduación o licenciatura en la selección de personal cualificado, las estrategias actuales y futuras de selección, así como estrategias de contratación de personal y su compromiso con la empresa.

Se remitieron cuestionarios directamente a unas 300 empresas de la región, en las ramas de automoción, técnicas del edificio, economía de la sanidad, maquinaria de construcción y economía de la madera.

Muchas empresas de Westfalia del Sur contratan o emplean personal no cualificado o semi-cualificado. El 35% de los empresarios constataron que este tipo de empleados llegaba a ocupar un 30% o más de la plantilla. Partiendo de esta situación inicial deberá producirse una intensificación de medidas de formación continua, dadas las nuevas exigencias de cualificación. Por otra parte, el personal diplomado o licenciado representa una cuota más bien reducida de las plantillas. Personal cualificado, maestros y técnicos son especialmente importantes, aunque se debe tener en cuenta que con la reorganización de los estudios universitarios, Bachelor y Masters, tendrá lugar una suplantación de profesiones del personal especializado, reduciendo las posibilidades de ascenso profesional de los citados profesionales.

El 94% de las empresas declara que su personal cualificado lo seleccionan de zonas cercanas, sin embargo un 76% de los empleados tienen que desplazarse a otra ciudad a trabajar a una distancia de más de 30 kms. En relación con los métodos de selección, el 70% de las empresas realiza la oferta a través de la Agencia Federal de Empleo, el 65% usa Internet como medio de publicidad, la mayoría (88%) apuesta por cubrir las plazas con los propios aprendices o las publica a través de la prensa (74%). La propaganda “de boca en boca” tiene gran importancia ya que representa un 56% de las contrataciones y el 29% de las empresas realiza la selección a través de “Head Hunters”.

Un 59% de las empresas declara tener dificultades a la hora de cubrir plazas para trabajadores especialistas. Por una parte los trabajadores no disponen de la cualificación requerida (85%), y por otra también detectan que ha disminuido el número de candidatos (50%). Otros motivos que dificultan la selección son las discrepancias sobre el sueldo deseado, el emplazamiento de la empresa y la falta o desconocimiento de competencias sociales (25%). A la hora de especificar los campos profesionales en los que encuentran las mayores dificultades, han citado a los ingenieros, técnicos de electrónica, especialistas de IT, fabricación de herramientas así como médicos y cuidadores de mayores.

La mayoría de las empresas (82%) persigue estrategias adicionales para cubrir las plazas que demandan, entre ellas está la llamada “formación continua” (71%), en cuyo marco cooperan con Institutos, Universidades, con prestatarios de servicios (57%), así como la presencia en Ferias de Educación/Formación (54%). En cuanto a la cooperación con Institutos llama la atención que la representación de los Institutos de Secundaria es baja en este tipo de cooperaciones, en relación con la de los de Educación Primaria cuya cooperación es superior. La cooperación con las Universidades, en la mayoría de los casos, tiene un foco regional.

## Estrategias empresariales

Para lograr contratar personal cualificado de fuera de la región y para ganar atractivo como empleador, la planificación profesional individual de los jóvenes especialistas cada vez tendrá mayor importancia. Pero solamente la mitad de las empresas encuestadas ofrece un plan de carrera profesional individualizado. Un 26% de los empresarios indica que no estudia regularmente las necesidades de cualificación de su propia empresa. Entre éstas se encuentran empresas medianas pero también otras más grandes con hasta 500 empleados. En cuanto al contenido de la cualificación declaran que necesitan especialistas con competencias de dirección de empresa (68%), así como con conocimientos técnicos (62%).

Casi todos los empresarios encuestados observan que el aumento de la escasez de trabajadores cualificados es un peligro. Un 21% de las empresas considera incluso que la competitividad de la economía regional está en peligro. El 32% de las empresas en la actualidad no ve problemas pero sí en un futuro. El 38% de las empresas menciona expresamente la escasez de personal cualificado en ciertas ramas empresariales y campos profesionales. Entre ellas, se encuentran profesiones técnicas y del metal, especialistas en TI, ingenieros y técnicos, medicina y enfermería, especialistas en la fabricación de maquinaria o construcción de herramientas.

Entre los factores decisivos que jugarán un papel importante a la hora de cubrir puestos de trabajo con personal cualificado, se encuentra la competencia profesional de los estudiantes recién licenciados. Todas las empresas declararon que ese factor es importante o muy importante. El factor de la reivindicación salarial se consideró asimismo de importancia en el 56% de las empresas.

El 85% de las empresas encuestadas considera que existe la necesidad mejorar la orientación profesional práctica y el 50% que se debe fomentar el apoyo al alumnado en la transición de la escolaridad a la profesión. La cooperación de las Universidades con las empresas es de importancia para el 59% de éstas, así como el estímulo individual en el sistema escolar (47%) y la creación de una educación preescolar cualificada (35%).

Las empresas encuestadas apenas nombran la mejora de las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres incrementando la infraestructura de la atención temprana, p.ej. a través de una red de jardines de infancia, no está todavía en el punto de mira, a pesar de que ese tema está adquiriendo una importancia vital a la hora de querer aprovechar todos los potenciales existentes en el mercado de trabajo.

## Recomendaciones

Los diferentes actores ya han organizado actividades y proyectos centrados en el conjunto del itinerario formativo y de la vida laboral de la población de la región con el objetivo de fomentar la educación infantil, optimizar la orientación educativa y profesional, sobre todo centrada en las especialidades MINT (matemáticas, informática, ciencias naturales, técnica), el perfeccionamiento de las capacidades formativas de los graduados escolares, la optimización de estrategias de selección de personal y de los programas de movilidad profesional, sobre todo de las empresas medianas.

En las actividades de fomento de la educación infantil participan especialmente las Federaciones de empresarios, de jóvenes empresarios y las Universidades. En relación con la orientación profesional y las actividades de mediación para conseguir plazas de aprendizaje, juegan un papel importante las Cámaras de Industria y Comercio y las de Oficios, el SPE, los Sindicatos, las Federaciones de empresarios y las de jóvenes empresarios y las Agencias de desarrollo económico regional.

Al mismo tiempo, algunos de estos actores también juegan un papel importante a la hora de seleccionar a licenciados universitarios, dado que ofrecen a las empresas diferentes modelos de cooperación para contactar con la debida anticipación con estos grupos de jóvenes. Asimismo el día del empleo (Karrieretag) de la Escuela Universitaria de Soest de Westfalia del Sur, ofrece una plataforma a los empresarios a través de la cual éstos pueden contactar personalmente y con la debida antelación con los estudiantes, sobre todo con los ingenieros jóvenes que buscan un puesto de trabajo en la región. Este tipo de plataforma para la selección de aprendices la ofrecen asimismo las ferias y bolsas de trabajo. que organizan con regularidad los municipios.

En lo que se refiere a las estrategias para la selección de personal existen varias ofertas de apoyo o patrocinio en la región. Así la SIHK Hagen, el Instituto de Formación de la Cámara de Industria y Comercio Hellweg-Sauerland y la Cámara de Oficios de Westfalia del Sur ofrecen a sus empresas redes de apoyo para mejorar la oferta de movilidad profesional y la posibilidad de iniciar un intercambio de informaciones y actuaciones. A estas iniciativas se le suman otras muchas impulsadas por actores tan diversos como el Departamento de Formación continua de la agencia local de empleo o la red "Runder Tisch Siegen" (Mesa Redonda de Siegen), que ha desarrollado las previsiones necesarias para la oferta de información sobre la estructuración de los cambios de personal en las empresas.

### [Información para las empresas](#)

Los autores consideran que en Westfalia del Sur será fundamental ofrecer información y medidas eficaces públicas para hacer frente a las necesidades de las empresas. Mencionan la idoneidad de organizar talleres o foros informativos y elaborar guías o manuales que contengan información sobre las personas de contacto, proyectos existentes, instrumentos de fomento en el marco de la evolución del personal y ofertas de formación continua. Por otra parte, podría ser de interés presentar públicamente a alguna s empresas seleccionadas como ejemplos de buenas prácticas.

### [Medidas dirigidas a los jóvenes](#)

Las actividades de formación deben comenzar ya durante la educación infantil (fomentar los conocimientos técnicos equipando adecuadamente a los centros educativos, aumentar las competencias idiomáticas, información a los padres, etc.).

La información directa a los alumnos o las nuevas generaciones de personal cualificado, no deberá realizarse únicamente en los institutos de educación. Una vía adicional sería la información de éstos y sus familiares, distribuyendo la información, por ejemplo a las asociaciones de deportes, centros culturales, etc.

La selección de estudiantes con título académico es de gran importancia. Para ello deberán organizarse actuaciones conjuntas como ferias regionales y supraregionales. Asimismo convendría dirigirse directamente a aquellas personas que han abandonado la región (p. ej. a través de Asociaciones de antiguos alumnos), o llevando a cabo eventos de contacto y de temas específicos.

Las tareas concretas a realizar podrían ser:

- Una red de actores gerentes/ejecutivos en el mercado de trabajo y político
- Ofrecer información sobre ofertas regionales existentes
- Establecer un punto información a las empresas sobre la evolución de personal cualificado
- Crear una revista a nivel regional dirigida los responsables
- Crear un servicio piloto para todos los entes de asesoramiento de la región
- Información pública activa para sensibilizar a los empresarios de esta problemática
- Cooperación con los centros que ofertan Formación continua

La realización de estas actividades, debido a la extensión y la heterogeneidad de la región, deberían ser descentralizadas. Al mismo tiempo debe de existir un contacto y una intensa coordinación entre todas las iniciativas. La mejora de contacto entre las empresas y organismos relacionados con la economía y actores en el mercado de trabajo y políticos debería de ser uno de los focos de atención.