

Grado en Sociología

Trabajo de Fin de Grado

Curso académico 2017/2018

Convocatoria de Junio

**ESTUDIO SOBRE LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y SU
PAPEL EN LA REDUCCIÓN DEL DESEMPLEO JUVENIL**

ESTUDO SOBRE AS AXENCIAS DE COLOCACIÓN E O SEU PAPEL
NA REDUCCIÓN DO DESEMPREGO XUVENIL

STUDY ON PLACEMENT AGENCIES AND THEIR ROLE IN
REDUCTION OF YOUTH UNEMPLOYMENT

Alumna: Blanco Eiroa, Andrea

Tutora: Taboadela Álvarez, Obdulia

Resumen:

Las llamadas agencias de colocación son las encargadas de intermediar en la relación entre las empresas y los trabajadores. Su principal propósito reside en ofrecer al trabajador un puesto adecuado a sus necesidades, y facilitar a la empresa un trabajador que se adapte a sus requerimientos. El objetivo principal de este estudio será evaluar el impacto de estos organismos sobre la reducción del desempleo juvenil en la provincia de A Coruña. También se conocerá su funcionamiento interno y su manera de ayudar a buscar empleo, así como los recursos y ayudas que ofrecen a los desempleados. Igualmente se analizarán los cambios ocasionados a causa de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral y se describirá el perfil de los jóvenes parados coruñeses. Para ello, se realizará un análisis de fuentes de datos secundarios y entrevistas en profundidad a empresas del sector.

Palabras clave: Mercado laboral, desempleo juvenil, agencia de colocación.

Resumo:

As chamadas axencias de colocación son as encargadas de intermediar na relación entre as empresas e os traballadores. O seu propósito reside en ofrecer ó traballador un posto adecuado as súas necesidades, e facilitar á empresa un traballador que se adapte os seus requirimentos. O obxectivo principal de este estudo será avaliar o impacto destes organismos sobre a redución do desemprego xuvenil na provincia da Coruña. Tamén se coñecerá o seu funcionamento interno e a súa maneira de axudar a buscar emprego, así como os recursos e axudas que ofrecen ós desempregados. Igualmente analizaranse os cambios ocasionados a causa das novas tecnoloxías no ámbito laboral e describirase o perfil dos mozos parados coruñeses. Para iso, levarase a cabo unha análise de datos secundarios e entrevistas en profundidade a empresas do sector.

Palabras clave: Mercado laboral, desemprego xuvenil, axencia de colocación.

Abstract:

The so called job agencies undertake the task of mediating in the relations between companies and staff. Its main role lies in offering to the workers a position adapted to his or his needs, and facilitates to the company a worker who adapts to its requirements. The main aim of this study is to evaluate the impact of these organisms on the reduction of youth unemployment in the province of A Coruña. We will also be investigating the internal functioning of these organisms and how these help to look for employment, as well as the resources and helps which are offered to the unemployed. Equally the changes caused due to new technologies in the labour sector will be analyzed and the profile of young unemployment in A Coruña will be described. In order to do this, an analysis of secondary sources along with interviews to the companies of this sector will be performed in depth.

Key words: Labour market, youth unemployment, placement agencies.

ÍNDICE GENERAL

1.- INTRODUCCIÓN	6
1.1.- Acercamiento al escenario del mercado laboral	6
1.2.- Justificación del objeto de estudio	7
1.3.- Objetivos de investigación	8
2.- MARCO TEÓRICO	9
2.1.- Antecedentes históricos: Breve aproximación a las Teorías del Mercado de Trabajo	9
2.2.- Mercado laboral en España y Galicia: Rasgos básicos y evolución	10
2.3.- El fenómeno del desempleo juvenil	21
2.4.- Las agencias de colocación	23
2.4.1.- La intermediación laboral	23
2.4.2.- Precedentes históricos, definición, clasificación y régimen jurídico	24
2.4.3.- Las agencias de colocación y las empresas de trabajo temporal	25
2.5.- Hipótesis de investigación	26
3.- METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	27
4.- ANÁLISIS DE RESULTADOS	29
4.1.- Análisis de fuentes secundarias	29
4.2.- Análisis de las entrevistas en profundidad	41
5.- CONCLUSIONES FINALES	49
6.- EPÍGRAFE	52
6.1.- Fortalezas	52
6.2.- Debilidades	52
7.- BIBLIOGRAFÍA	53
8.- ANEXOS	57
8.1- Guión de las entrevistas en profundidad	57
8.2- Ficha técnica de los entrevistados (datos personales y contexto de la entrevista)	59
8.3- Cuadros resumen de las entrevistas en profundidad (principales ideas)	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla I. Población residente en España (1978, 2003 y 2017).	11
Tabla II. Tasa de actividad por sexo (A Coruña).	14
Tabla III. Ocupados por sexo y grupo de edad (2004-2017) (España).	17
Tabla IV. Ocupados por sector económico (España y Galicia).....	18
Tabla V. Parados por sexo (A Coruña).....	20
Tabla VI. Estrategia Metodológica.....	28
Tabla VII. Agencias de colocación y/o recolocación y número de agencia.	31
Tabla VIII. Parados por sexo y forma de búsqueda de empleo (Comunidad autónoma de Galicia).....	32
Tabla IX. Asalariados de 16 a 34 años, según el método utilizado para encontrar su empleo actual y sexo (Comunidad autónoma de Galicia).	33
Tabla X. Servicios de internet relacionados con la vida profesional usados en los últimos 3 meses (16-74 años) (España).....	35
Tabla XI. Tasa de actividad, ocupación y paro para la población 16-29 años por sexo (Provincia de A Coruña).....	36
Tabla XII. Población 16-29 años por sexo y relación con la actividad económica (Provincia de A Coruña).....	36
Tabla XIII. Inactivos 16-29 años por clase principal de la inactividad (Provincia de A Coruña).	37
Tabla XIV. Parados segundo cursen o no estudios por grupos de edad (Comunidad autónoma de Galicia).....	38
Tabla XV. Asalariados 16-29 años por sexo, grupo de edad y tipo de contrato (Provincia de A Coruña).....	39
Tabla XVI. Principales conclusiones de las entrevistas en profundidad.....	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tasa de actividad por sexo (España).	13
Gráfico 2. Tasa de actividad por sexo (Galicia).	14
Gráfico 3. Ocupados por sexo (España).	15
Gráfico 4. Ocupados por sexo (Galicia).	16
Gráfico 5. Tasa de paro por sexo (España).	19
Gráfico 6. Tasa de paro por grupos de edad (España).	19
Gráfico 7. Tasa de paro por sexo (Galicia).	20
Gráfico 8. Población 16-29 años por sexo según cursen o no estudios (Provincia de A Coruña).	38
Gráfico 9. Ocupados 16-29 años por tipo de jornada y sexo (Provincia de A Coruña). 40	
Gráfico 10. Parados por sexo y nivel de formación 16-29 años (Comunidad autónoma de Galicia).	41

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- ACERCAMIENTO AL ESCENARIO DEL MERCADO LABORAL

A modo de introducción es conveniente realizar una breve aproximación a conceptos propios del mercado laboral. En relación a la participación del ser humano en el sistema económico, se entiende por trabajo la actividad de un individuo que está destinada a la producción de un bien o a la prestación de un servicio. Dicho trabajo pasa a denominarse empleo en el momento en el que se realiza para poder recibir un ingreso a cambio (Neffa, Panigo Pérez y Persia, 2000).

Por otro lado, el mercado laboral o mercado de trabajo es uno de los grandes aspectos relacionados con la sociedad y con la vida de las personas. Dentro de él confluyen la oferta y la demanda, donde la oferta está formada por los trabajadores dispuestos a trabajar y la demanda por el empleo que se oferta. Para su buen funcionamiento es imprescindible que haya personas dispuestas a trabajar y en condiciones para ello (Recio, 1997).

Es necesario que el mercado de trabajo tenga un buen funcionamiento ya que tiene consecuencias directas sobre el crecimiento económico, sobre el empleo y sobre el bienestar de las personas. En caso contrario, se llegará a una situación de desempleo o paro, formada por personas sin trabajo pero que están en disposición de trabajar, en la que habrá más personas dispuestas a trabajar que puestos de trabajo (Neffa, Panigo Pérez y Persia, 2000). Asimismo, según Enrico Pugliese el desempleo tiene diferentes terminologías dependiendo del idioma, así como diversas aceptaciones en función de la situación económica del país (Pugliese, 2000).

La principal institución que se analiza a lo largo de esta investigación tiene que ver con las llamadas agencias de colocación, entendidas según el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) como organismos encargados de proporcionar un trabajo a las personas que se encuentran situación de desempleo (SEPE, Agencias de colocación).

Existen variedad de estudios que analizan las agencias de colocación desde diferentes perspectivas. Por un lado, hay autores que definen el régimen jurídico de las agencias desde un punto de vista teórico, como por ejemplo Gemma Sobrino (2011) en su artículo “Régimen jurídico de las agencias de colocación”, donde analiza la configuración de las agencias y su regulación legal en el marco español.

Otras investigaciones analizan el fenómeno de la intermediación laboral, como por el ejemplo Javier Neves (1996) en su artículo “Intermediación laboral: agencias de colocación y empresas de servicios”, donde analiza la mediación de las agencias de colocación.

Por otro lado, también existen estudios que determinan la eficacia de los organismos encargados de la intermediación laboral. Los trabajos de Alva, Escot, Fernández y Cáceres (2017), determinan que la manera más común de encontrar y buscar empleo es a través de conocidos y amigos, mientras que las colocaciones por parte de las agencias de colocación privadas son muy bajas.

Asimismo, existen estudios que hacen mención a la colaboración público-privada. María José García (2017) en su artículo “La Colaboración Público-Privada: capacidades públicas para la gestión del modelo desarrollado por el Servicio Público de Empleo Estatal y las Agencias Privadas de Colocación” hace referencia a la necesidad de reforzar las capacidades públicas con la finalidad de garantizar la participación privada y asegurar la estabilidad y la transparencia del modelo público.

Por otra parte, la temática escogida enmarca una legislación específica que dependiendo del año de publicación puede ser una u otra. Esta investigación analizará las agencias de colocación a través de las reformas más recientes con la finalidad de acercarse lo máximo posible a su funcionamiento actual. Además, para conocer la opinión de algunas agencias de colocación se realizarán entrevistas en profundidad a expertos en la materia.

En relación a la estructura del estudio, se comenzará realizando un acercamiento a las principales teorías del mercado de trabajo, seguido de un análisis del mercado laboral en España y Galicia con especial atención al desempleo juvenil, y seguidamente se analizará el régimen jurídico de las agencias de colocación. Al tratarse de un trabajo de investigación, en último lugar se analizarán los resultados obtenidos y se expondrán las conclusiones y consideraciones finales.

1.2.- JUSTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

La presente investigación trata un análisis sobre una de las grandes problemáticas actuales, el desempleo juvenil. Las agencias de colocación son las encargadas de ayudar y de orientar a las personas en materia de trabajo. El objetivo de este estudio será determinar cómo las administraciones ayudan a reducir el desempleo sobre uno de los colectivos más desprotegidos, los jóvenes. Es decir, se evaluará el papel de las agencias de colocación sobre el desempleo juvenil, concretamente en la provincia de A Coruña.

La elección de esta temática se debe a su relevancia social actual, ya que el desempleo juvenil está constante en la vida de muchas personas y forma parte de éstas. Además, también es interesante recordar el papel de las agencias de colocación, creadas con la intención de hacer frente al fenómeno del desempleo.

1.3.- OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivo general:

- Evaluar el impacto de las agencias de colocación en la reducción del desempleo juvenil en la provincia de A Coruña.

Objetivos específicos:

- Conocer el funcionamiento interno de las agencias de colocación.
- Determinar los recursos y ayudas que ofrecen las agencias de colocación a los jóvenes desempleados.
- Analizar de qué manera las agencias de colocación ayudan a buscar empleo.
- Observar los cambios ocasionados a causa de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral.
- Describir el perfil de los jóvenes parados en la provincia de A Coruña.

2.- MARCO TEÓRICO

2.1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS: BREVE APROXIMACIÓN A LAS TEORÍAS DEL MERCADO DE TRABAJO

El trabajo ha pasado por múltiples modificaciones a lo largo de la historia de la humanidad. Es en la Revolución Industrial cuando se instaura el concepto de trabajo y se legaliza la actividad de trabajar, hasta entonces relegada al ámbito privado o familiar y utilizado para satisfacer las necesidades primarias. Con la llegada de la Ilustración el trabajo comienza a entenderse como algo imprescindible para la obtención de riqueza, además de un mecanismo para la creación de la personalidad y la comprensión de la existencia. También aparece el trabajo asalariado reconocido socialmente, y con él la concepción de empleo regulado e institucionalizado (Albalate, 2011).

Existen diferentes teorías que hacen referencia al funcionamiento del mercado de trabajo. Con el fin de comprender la actividad en el mercado actual, se realizará un breve acercamiento a dichas teorías.

La primera de ellas enmarca un enfoque neoclásico, a través del cual se entiende el trabajo como una mercancía y donde tanto empresarios como trabajadores buscan aumentar sus ganancias. La Teoría Neoclásica sostiene que el pleno empleo es posible gracias a una estabilidad entre los puestos de trabajo y los salarios, y atribuye el problema del desempleo a causas externas al mercado. En este sentido el modelo neoclásico establece una realidad en la que es posible la movilidad laboral, la completa información por parte de los agentes, el elevado empleo y la homogeneidad de los salarios (Köhler y Martín, 2010).

Tras los supuestos establecidos por la teoría neoclásica (la cual entiende que todos los trabajadores tienen las mismas competencias para realizar cualquier trabajo), aparece una nueva concepción que fija distinciones entre la cualificación de los trabajadores y por lo tanto, entre sus salarios y empleos (Palacio y Álvarez, 2004).

Surge así la Teoría del Capital Humano donde una de las figuras más destacadas fue Gary Stanley Becker, el cual instaura el concepto de “capital humano”, entendido como la libre inversión por parte de los trabajadores en formación académica, profesional, atención de la salud, etc. Es decir, entiende que las inversiones por parte de los trabajadores en capital humano marcan las posteriores diferencias entre los sueldos, la calidad en los empleos y las oportunidades existentes de acceder al mercado de trabajo (Köhler y Martín, 2010).

Con el fin de superar las limitaciones de la teoría del capital humano, posteriormente se presenta una nueva visión acerca del funcionamiento del mercado de trabajo. La llamada Teoría Institucionalista parte del supuesto de que el mercado está condicionado

por una serie de instituciones, por lo que no puede ser tratado como cualquier otro mercado. Además los institucionalistas defienden que el mercado de trabajo se caracteriza por su segmentación. En este sentido se establecen dos tipologías de mercados; por un lado el mercado primario, determinado por la estabilidad, las altas ganancias, las oportunidades de promoción y la protección laboral y sindical, y por otro lado el mercado secundario, caracterizado por la precariedad e inseguridad laboral, la imposibilidad de ascenso, los bajos salarios y la desprotección sindical (Palacio y Álvarez, 2004).

Del mismo modo, los teóricos institucionalistas se percatan de que no solo el nivel de cualificación obtenido por los trabajadores determina sus condiciones laborales y su nivel de ingresos, sino que existe una diferenciación generada por los principios de género, edad, etnia o ideología. Los institucionalistas rompen con la idea de mercado único aceptada en las teorías neoclásicas y establecen un funcionamiento del mercado de trabajo orientado a sociedades industrializadas, modernas y competitivas (Köhler y Martín, 2010).

Finalmente la Teoría Crítica advierte de los problemas del mercado de trabajo provocados por las sociedades capitalistas. Figuras como Karl Polanyi sostienen que la autorregulación del sistema económico implica un riesgo para la sociedad, ya que el mercado autorregulado entiende el trabajo, la tierra y el dinero como mercancías que se pueden comprar y vender. También Claus Offe afirma que la fuerza de trabajo ejercida por las personas no puede ser tratada como una mercancía, ya que no está producida para la venta. Los teóricos críticos manifiestan que el mercado de trabajo está influenciado por el contexto social, cultural, económico y político en el que se encuentra, y que las decisiones tomadas por parte de las personas responden a sus intereses personales. Todo ello indica que el mercado de trabajo no se trata de un mercado autorregulado capaz de eliminar el desempleo y las desigualdades, sino que es necesaria la intervención por parte del Estado en materia de políticas sociales que garanticen la estabilidad o los derechos laborales (Köhler y Martín, 2010).

2.2.- MERCADO LABORAL EN ESPAÑA Y GALICIA: RASGOS BÁSICOS Y EVOLUCIÓN

Para realizar un análisis del mercado laboral español conviene repasar los antecedentes históricos más relevantes. Para ello se tendrá en cuenta el artículo “Mercado de trabajo en España 1978-2003” de Luis Toharia.

Los rasgos demográficos de la sociedad española han cambiado en el transcurso de 25 años (1978-2003). La población menor de 16 años representaba un porcentaje mayor en el año 1978, lo que indica que la fecundidad ha disminuido. La reducción de la natalidad no solo provocó el descenso de los nacimientos sino que también dio lugar a un envejecimiento de la población. También se produjo un aumento de la población extranjera, siendo mucho mayor en el año 2003. Otra de las características que diferencia a la población del año 2003 con respecto a los años anteriores tiene que ver

con su nivel de estudios. Gracias a los avances en el sistema educativo no sólo aumentaron el número de personas que tienen formación sino que además el período académico es más largo, durando incluso hasta los 30 años de edad. Con todo, desde el año 1978 se ha producido un crecimiento de la población total residente en España (Tabla I) (Toharia, 2003).

Tabla I. Población residente en España (1978, 2003 y 2017).

	Año 1978	Año 2003	Año 2017
Ambos sexos	36.868.100	42.196.231	46.549.045
Hombres	18.082.153	20.737.999	22.838.035
Mujeres	18.785.947	21.458.232	23.711.009

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (1978, 2003 y 2017). Cifras de población. Tabla 1.1 “Población residente por fecha, sexo y edad”. Recuperado de: www.ine.es

La población activa también ha aumentado gracias a la incorporación de la mujer al mercado laboral. En el año 1978 la actividad laboral de las mujeres era mucho menor que en el año 2003. En lo referente a las tasas de actividad se aprecian variaciones en cuanto a edades; tanto hombres como mujeres se incorporan más tarde al mercado laboral debido a la continuación con los estudios, y lo abandonan a una edad más temprana. Así, mientras que en el año 1978 las personas mayores de 65 años participaban activamente en el mercado laboral, en el año 2003 la tendencia varía gracias a las pensiones y los sistemas de prejubilación. Por otro lado la población femenina en 1978 comenzaba a trabajar a una edad temprana para luego dedicarse a la maternidad, reincorporándose o no en el futuro. En el año 2003 la tendencia de abandonar el puesto de trabajo a causa de los hijos sigue vigente, sin embargo, a una edad mayor (25-29 años) (Toharia, 2003).

También se aprecian variaciones en los sectores de actividad. En el año 1978 la agricultura todavía representaba una parte importante dentro del mercado laboral, sin embargo en 2003 el número de activos se reduce considerablemente. El sector industrial no sufrió grandes cambios, aunque era más popular a principios del período (1978). Son sin duda el sector de la construcción y en concreto el de los servicios, los que en el año 2003 concentran el mayor número de personas (Toharia, 2003).

Asimismo la tasa de paro registrada en España es mucho más alta en el año 2003 que en el año 1978. Las crisis económicas provocaron un aumento del desempleo en la sociedad española, donde la población femenina concentraba las tasas más altas. Según Luis Toharia, esta situación puede deberse a la creciente búsqueda de empleo por parte de las mujeres, las cuales antes de 1978 estaban relegadas en su mayoría al ámbito familiar.

Otro de los cambios vividos tiene que ver con la composición de los hogares españoles. Son los hogares de parejas con hijos los más numerosos tanto en el 1978 como en el 2003, sin embargo, los hogares monoparentales, de parejas sin hijos y unipersonales son mayoritarios en el último año (Toharia, 2003).

A continuación se realizará un breve análisis del mercado de trabajo desde el año 2004 hasta la actualidad. Para ello se utilizarán datos recogidos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y del Instituto Gallego de Estadística (IGE).

Para llevar a cabo un análisis del mercado de trabajo es necesario identificar previamente los cambios demográficos, institucionales y las variaciones del mercado laboral (Toharia, 2012).

En primer lugar, el sistema económico y productivo se ha modificado gracias al aumento de la formación académica de los trabajadores, la incorporación de la mujer al mercado laboral, los avances tecnológicos, el aumento de los flujos migratorios, etc. La sociedad española está pasando por una transición en la que la estructura de su población y su volumen poblacional se han visto afectadas. Se aprecia un envejecimiento de la población debido a un aumento en la esperanza de vida y a una reducción de la natalidad. De este modo, el volumen de población joven es menor, lo que implica que el sistema de pensiones se vea afectado. Además, los tiempos en la formación de las familias y los hogares se han modificado, y actualmente las parejas jóvenes si pueden prefieren encontrar un buen empleo y continuar con su formación académica, lo que convierte a España en uno de los países con la tasa de fecundidad más baja de toda Europa (Morán, 2009).

En segundo lugar, uno de los rasgos que ha caracterizado al mercado laboral español desde la primera crisis económica de finales de los setenta y principios de los ochenta han sido las elevadas tasas de desempleo, las cuales no se han conseguido eliminar por completo ni en épocas de bonanza económica (Toharia, 2012).

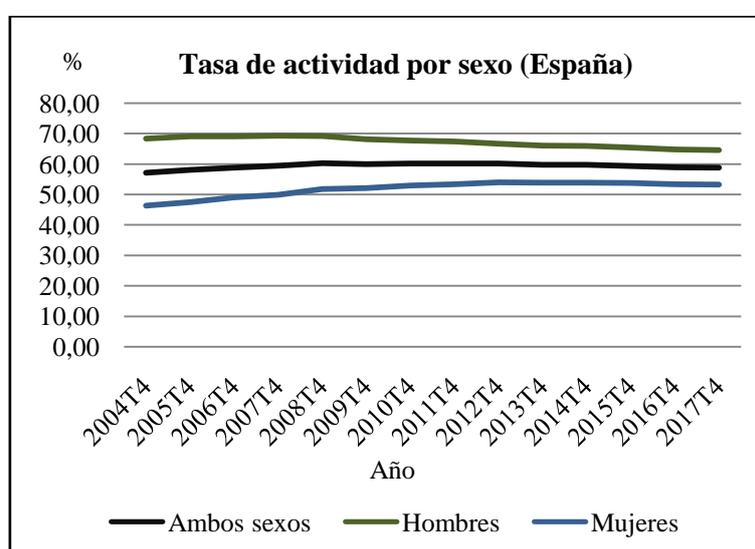
Antes de comenzar con el análisis del mercado laboral español y gallego, conviene mencionar que dentro del período analizado tuvo lugar la pasada crisis económica iniciada a finales del año 2007. Además del desempleo, la crisis económica incrementa las desigualdades sociales y laborales, provoca el deterioro del bienestar de las familias y de las personas, exclusión social y el crecimiento de la pobreza (Álvarez, Davia y Legazpe, 2013).

Las consecuencias de la crisis económica sufrida por el sistema productivo español se deben en parte al funcionamiento de su modelo económico, ya que la caída de la burbuja inmobiliaria ha generado un declive en el sector de la construcción, ocupado en su mayoría por trabajadores de poca cualificación y difíciles de reinsertar en el mercado laboral (Ruesga, Da Silva y Pérez, 2012).

Asimismo, actualmente son más las personas que deciden formarse académicamente, por lo que el porcentaje de trabajadores cualificados es cada vez más alto. En este sentido se aprecia un cambio en el modelo productivo, ya que a raíz de la implantación de las nuevas tecnologías, las empresas demandan mano de obra cualificada, mientras que en el modelo anterior sucedía lo contrario (Ruesga, Da Silva y Pérez, 2012).

Con el fin de comprender la trayectoria del mercado laboral español y gallego se analizarán una serie de indicadores. En primer lugar, según el INE la tasa de actividad a nivel nacional ha sufrido variaciones entre los años 2004 y 2017. A pesar de que a partir del 2004 los datos conducían a un cambio ascendente, la tasa de actividad se reduce pasando el año 2011 (60,29%), hasta llegar a un porcentaje de 58,80% en el último año. En cuanto a las diferencias por sexo, los hombres tienen mayor número de activos que las mujeres (Gráfico 1).

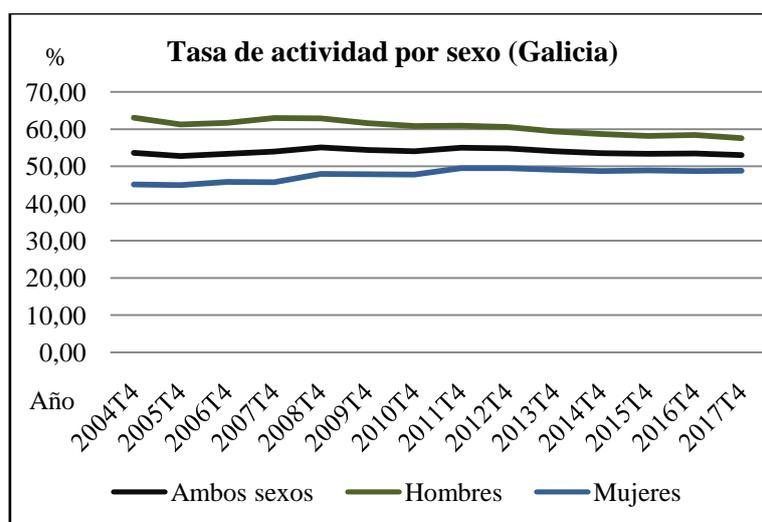
Gráfico 1. Tasa de actividad por sexo (España).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2004 al 2017). Encuesta de Población Activa IV trimestre. Tabla 2.2 “Tasa de actividad por sexo y grupo de edad”. Recuperado de: www.ine.es

A nivel gallego la situación con respecto a la actividad laboral es similar. Los porcentajes ascienden hasta el año 2011 (54,95%) y se reducen hasta alcanzar el final del período (52,98%). En cuanto a sexos nuevamente son los hombres los que tienen una actividad mayor (Gráfico 2).

Gráfico 2. Tasa de actividad por sexo (Galicia).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2004 al 2017). Encuesta de Población Activa IV trimestre. Tabla 2.3 “Tasa de actividad por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma”. Recuperado de: www.ine.es

En el caso de la provincia de A Coruña la tasa de actividad sigue la trayectoria de la comunidad autónoma (Tabla II).

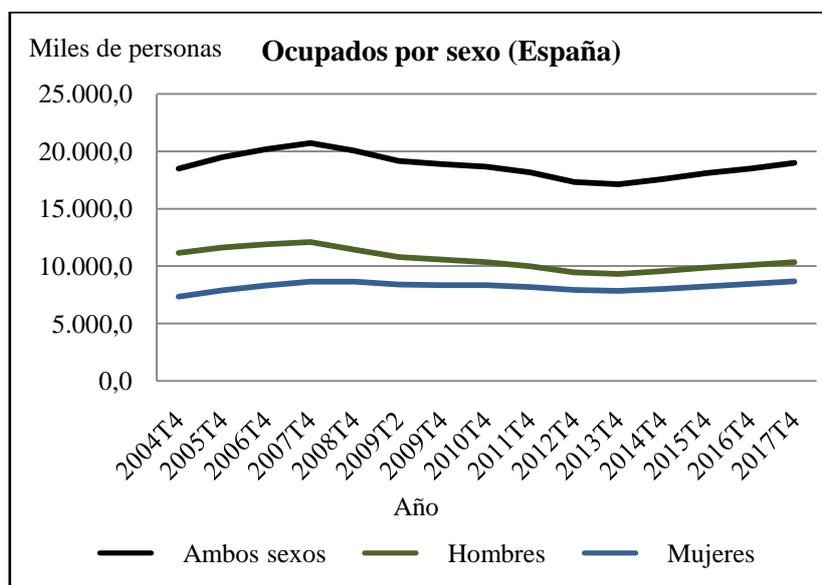
Tabla II. Tasa de actividad por sexo (A Coruña).

	Total	Hombres	Mujeres
Año	%	%	%
2009	55,9	63,3	49,2
2010	55,3	61,6	49,5
2011	56	61,1	51,3
2012	56,4	61,9	51,4
2013	54,9	60	50,2
2014	54,5	60	49,6
2015	54,5	59,1	50,2
2016	55,2	60	50,9
2017	54,5	59	50,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IGE (2009IV al 2017IV). Encuesta de población activa. Tabla “Tasa de actividad por sexo y grupos de edad”. Recuperado de: www.ige.eu

Por otro lado, el total de ocupados comenzaron a disminuir a partir de los años 2007 y 2008 probablemente debido a la crisis. Se pasa de un total de 20.717.900 miles de ocupados en el año 2007 a 18.998.400 miles de ocupados en el año 2017, donde los hombres representan un porcentaje mayor. Pese a ello se observa una leve mejora ascendente desde el año 2013 hasta la actualidad (Gráfico 3).

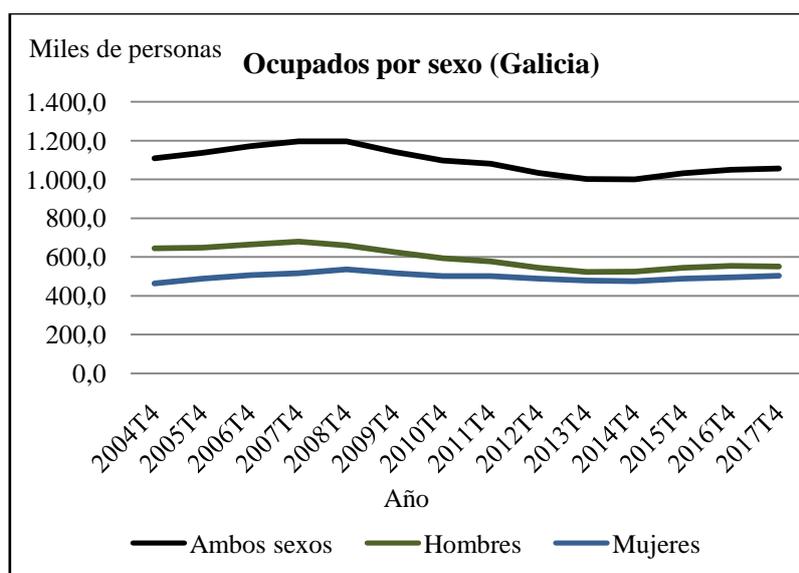
Gráfico 3. Ocupados por sexo (España).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2004 al 2017). Encuesta de Población Activa IV trimestre. Tabla 3.1 “Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo”. Recuperado de: www.ine.es

A nivel gallego los datos referidos a la ocupación de sus habitantes siguen una trayectoria similar al total nacional. El número de ocupados disminuyen con el paso de los años aunque a una intensidad menor, pasando de 1.196.000 miles de ocupados en el año 2007 a 1.055.800 miles de ocupados en el año 2017. A partir del año 2015 se aprecia un ligero aumento en cuanto al número total de ocupados (Gráfico 4). Lo mismo ocurre en la provincia de A Coruña, cuyos ocupados se reducen los años posteriores a la crisis y comienzan a recuperarse a partir de 2015.

Gráfico 4. Ocupados por sexo (Galicia).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2004 al 2017). Encuesta de Población Activa IV trimestre. Tabla 3.1 “Ocupados por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos”. Recuperado de: www.ine.es

Además, en la línea de la población ocupada existen diferencias por sexo y edad. En primer lugar, en el grupo de edad 30-44 años se localizan el mayor número de ocupados, seguido del grupo 45-59 años. La población joven y la población en edad avanzada representan un porcentaje mucho menor, por lo que se puede decir que la ocupación en la sociedad española se concentra mayoritariamente en edades intermedias (Tabla III).

En segundo lugar, además de existir diferencia en cuanto al número de ocupados dependiendo de su sexo, también existen diferencias en sus edades. Así, porcentualmente las mujeres suelen desarrollar su ocupación a edades más tempranas que los hombres. Por el contrario el porcentaje total de hombres suelen desarrollar su actividad a partir de los 45 años. En ambos sexos la tendencia es descendente a partir de los 59 años, donde se concentra el porcentaje menor de ocupados (Tabla III).

Tabla III. Ocupados por sexo y grupo de edad (2004-2017) (España).

Ocupados por sexo y grupos de edad (2004-2017)					
Valores porcentuales respecto al total de cada sexo (España)					
	Edad	2004T4	2008T4	2012T4	2017T4
Ambos sexos	De 16-29 años	25,3	21,3	14,2	13,6
	De 30-44 años	43,6	44,7	45,6	41,9
	De 45-59 años	26,9	29,2	34,8	38,1
	60 y más años	4,1	4,8	5,4	6,4
Hombres	De 16-29 años	24	19,8	13,3	13,1
	De 30-44 años	43	44,3	45,4	41,6
	De 45-59 años	28,2	30,4	35,7	38,7
	60 y más años	4,6	5,5	5,6	6,7
Mujeres	De 16-29 años	27,4	23,2	15,2	14,2
	De 30-44 años	44,6	45,2	46,1	42,3
	De 45-59 años	24,8	27,7	33,8	37,4
	60 y más años	3,3	3,9	4,9	6,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2004 al 2017). Encuesta de Población Activa IV trimestre. Tabla 3.1 “Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto al total de cada sexo”. Recuperado de: www.ine.es

Por otro lado los ocupados en cuanto a sector económico han variado. Se puede decir que el sector de la construcción ha sido el más afectado debido a su drástica reducción de ocupados. El sector servicios también sufrió los efectos de la crisis, sin embargo, tras un aumento de sus ocupados, actualmente concentra la mayor parte de población ocupada. El sector industrial y la agricultura tuvieron una reducción ocupacional en los años posteriores a la crisis, la cual aumenta pasando e año 2013 (Tabla IV).

A nivel provincial, en A Coruña actualmente la mayoría de ocupados se encuentran en el sector servicios, seguido del sector industrial, de la construcción y de la agricultura.

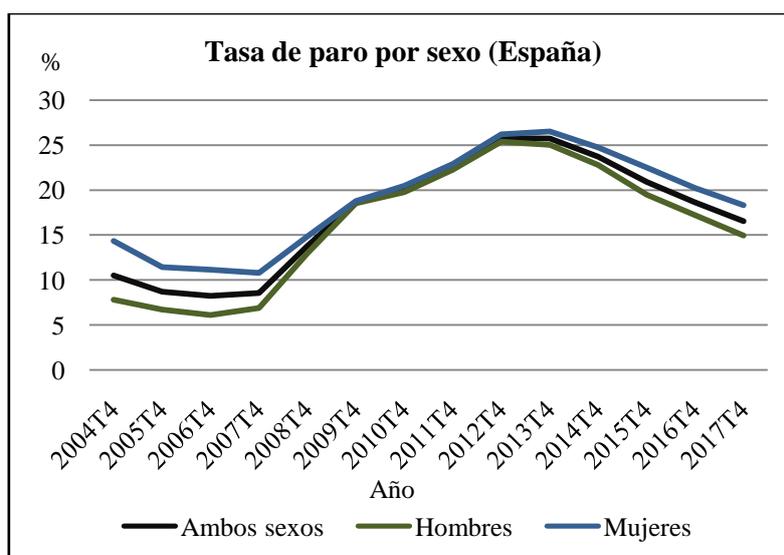
Tabla IV. Ocupados por sector económico (España y Galicia).

Ocupados por sector económico (Miles de personas) España y Galicia					
Año	2009T4	2011T4	2013T4	2015T4	2017T4
España	18.890,4	18.153,0	17.135,2	18.094,2	18.998,4
Agricultura	778,6	802,3	777,3	779,7	820,7
Industria	2.718,6	2.584,7	2.340,8	2.463,4	2.711,3
Construcción	1.803,1	1.290,4	990,4	1.058,5	1.143,7
Servicios	13.590,2	13.475,6	13.026,8	13.792,5	14.322,7
Galicia	1.142,2	1.080,4	1.002,6	1.032,5	1.055,8
Agricultura	90,2	79,4	73,2	65,6	73,3
Industria	183,5	173,9	152,1	159,3	173,3
Construcción	117,2	86,5	67,1	75,3	65,7
Servicios	751,3	740,5	710,3	732,4	743,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2009 al 2017). Encuesta de Población Activa IV trimestre. Tabla 3.20 "Ocupados por grupo de edad, sexo y sector económico" y Tabla 3.3 "Ocupados por grupo de edad, sexo y sector económico, por comunidad autónoma". Recuperado de: www.ine.es

En relación a las tasas de paro, durante los años 2004-2006 eran las más bajas de la fase analizada. Es a partir del año 2007, con la llegada de la crisis económica, cuando se produce el aumento del desempleo. El número de parados alcanza su punto más alto en el año 2012 (25,77%) y disminuye lentamente hasta el año 2017 (16,55%), es decir, con una diferencia de 9,22%. En cuanto a sexos han sido las mujeres las más afectadas por el continuo aumento del desempleo, alcanzando la tasa más alta en el año 2013 (26,53%) (Gráfico 5).

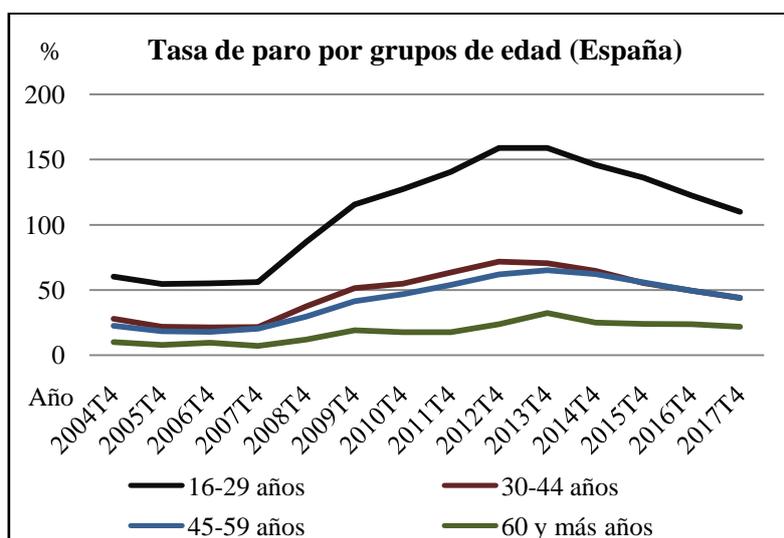
Gráfico 5. Tasa de paro por sexo (España).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2004 al 2017). Encuesta de Población Activa IV trimestre. Tabla 4.2 "Tasa de paro por sexo y grupo de edad" Recuperado de: www.ine.es

También se aprecian diferencias por edad, donde la población joven (16-29 años) es la más afectada, seguida de la población de 30-34 años, 45-45 años y por último, la población de 60 y más años. En este sentido se puede concluir con que a mayor edad menores tasas de desempleo (Gráfico 6).

Gráfico 6. Tasa de paro por grupos de edad (España).

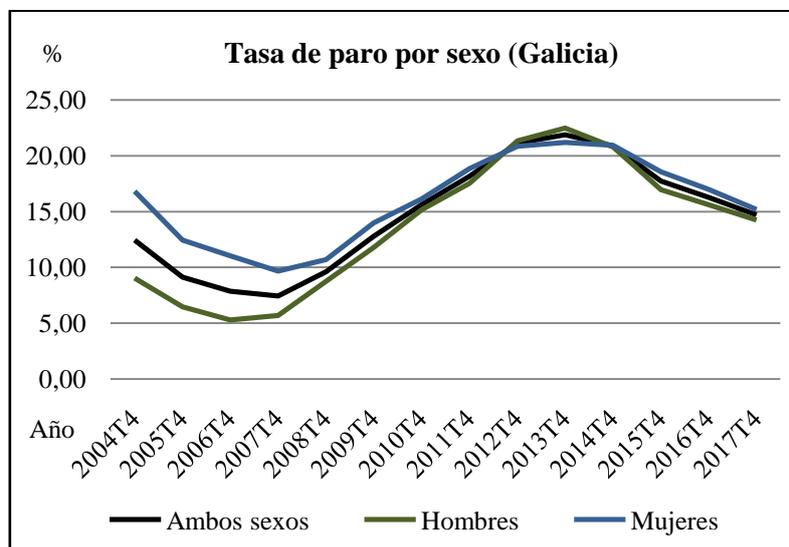


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2004 al 2017). Encuesta de Población Activa IV trimestre. Tabla 4.2 "Tasa de paro por sexo y grupo de edad" Recuperado de: www.ine.es

En Galicia los datos referidos al total de parados reflejan una situación similar a la que se ha vivido en España. En este sentido se pasa de una tasa de paro del 7,46% en el año

2007, a una tasa del 14,71% en el año 2017, alcanzando sus valores más altos entre los años 2012 y 2014. En cuanto a sexos de nuevo son las mujeres las que poseen las tasas de paro más elevadas, aunque en menor medida que en el territorio nacional (Gráfico 7).

Gráfico 7. Tasa de paro por sexo (Galicia).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2004 al 2017). Encuesta de Población Activa IV trimestre. Tabla 4.4 “Tasa de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma”. Recuperado de: www.ine.es

En A Coruña las tasas de paro más elevadas se concentran entre los años 2012 y 2013. A partir de ahí se reducen hasta la actualidad, sin embargo con valores más altos que a principios del período analizado. A diferencia de Galicia y España las mujeres tienen un desempleo menor que los hombres (Tabla V).

Tabla V. Parados por sexo (A Coruña).

Parados por sexo (Miles de personas) A Coruña			
Año	Total	Hombres	Mujeres
2009	63,9	32,1	31,8
2010	79	40,8	38,2
2011	88	44,7	43,3
2012	110,7	57,8	52,9
2013	107,4	59,4	48
2014	98	52,4	45,6
2015	83,6	41,2	42,5
2016	77,6	36,7	40,9
2017	71,1	35,4	35,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IGE (2009 al 2017). Encuesta de población activa. Tabla “Parados por sexo y grupos de edad. Galicia y provincias”. Recuperado de: www.ige.eu

Son también los jóvenes gallegos los que tienen mayores tasas de paro, y en concreto los que tienen una edad comprendida entre los 16 y 24 años. Igual que en el caso español, a mayor edad menores tasas de desempleo. En la provincia de A Coruña ocurre lo mismo, la población joven cuenta con las tasas de paro más altas.

Finalmente tras la aprobación de la última reforma laboral del año 2012 se han conseguido erradicar algunos de los problemas del mercado de trabajo en España, sin embargo la temporalidad laboral todavía sigue vigente en la actualidad. La población no cualificada proveniente del sector servicios o de la construcción es la más afectada por este fenómeno (Fernández, 2014).

Todo ello nos pone de manifiesto que el mercado laboral español está caracterizado por la existencia de una dualidad, en la que se diferencian empleos de contratos fijos y empleos de contratos temporales. Por ello, para que se produzca una mejora en el empleo de los españoles, y en consecuencia en la vida de los mismos, es importante mejorar la productividad de la mano de obra, las políticas activas de empleo y la educación (Fernández, 2014).

El nuevo modelo de trabajo exige mano de obra cualificada propia de una economía moderna. La actividad laboral de los trabajadores poco cualificados no consigue cubrir los gastos mensuales de una familia, por lo que las desigualdades entre ocupados siguen creciendo. Por ello, las políticas del Estado orientadas a mejorar la situación económica de dichos colectivos se hacen necesarias, teniendo en cuenta el contexto social y económico en el que se encuentre cada país o comunidad (Marx y Nolan, 2013).

2.3.- EL FENÓMENO DEL DESEMPLEO JUVENIL

Según numerosos estudios y datos correspondientes al desempleo español, uno de los colectivos más afectados por el desempleo es el de los jóvenes. También los trabajadores de poca cualificación, los inmigrantes o los parados de larga duración son vulnerables a dicho fenómeno (Álvarez, Davia y Legazpe, 2013). Es por ello que en este apartado se analizará la situación actual de los jóvenes en relación al mercado laboral.

La falta de empleo en los jóvenes tiene efectos sobre su vida mental y física, y en ocasiones, es posible que ocasione incertidumbre o desconcierto, además de inseguridad económica e imposibilidad de planificación futura (Del Pozo, Ruiz, Pardo y San Martín 2002).

Al igual que en el caso español, en Europa la tasa de desempleo juvenil suele ser la más elevada en comparación al resto de colectivos. El hecho de que el mercado laboral no sea capaz de incluir a todos los jóvenes demandantes de empleo puede deberse a un problema en cuanto a su organización (Echaves y Echaves, 2017).

En relación a las causas del elevado desempleo juvenil, se pueden diferenciar dos opiniones diversas. Por un lado algunos estudios vinculan el problema del desempleo juvenil a la escasa cualificación académica y al abandono escolar. Otras investigaciones están de acuerdo en que el desempleo juvenil se debe a los defectos del sistema productivo en España, incapacitado para asimilar a todos los jóvenes cualificados dentro del mercado laboral, lo que implica que muchas de las personas que se encuentran en esta situación decidan buscar oportunidades en otros países (Moreno, 2015).

El desempleo juvenil tiene su origen en las deficiencias educativas y en el mercado de trabajo. En relación a la educación, muchos jóvenes abandonan los estudios. En relación al mercado de trabajo, existe una segmentación de los puestos de trabajo (contratos temporales y precarios frente a contratos fijos), y una incapacidad para reducir las tasas de desempleo debido a la ineficacia de las políticas activas de empleo. Además, el mercado de trabajo no cuenta con oferta suficiente de puestos de trabajo cualificados, lo que provoca un aumento del desempleo de la población cualificada y el desempeño de puestos de trabajo no cualificados (García, 2011).

Asimismo, España se caracteriza por ser uno de los países de Europa con mayor número de contratos temporales, lo que implica una retribución de bajos ingresos, precariedad laboral y exclusión social. Dichos contratos se concentran mayoritariamente por la población más joven (menos de 24 años), por lo que se podría decir que son el grupo poblacional más afectado, que tienen menos tasas de actividad, mayores tasas de paro, mayor número de contratos a tiempo parcial o temporales y en consecuencia, menores salarios. Además, las mujeres aceptan este tipo de contratos en mayor medida que los hombres, debido a causas relacionadas con la continuación de los estudios, la compatibilización de la vida personal y laboral o las dificultades de acceder a un puesto estable. Todo ello quiere decir que los jóvenes españoles tienen que enfrentarse a un mercado laboral cada vez más competitivo característico de la actual economía globalizada (Echaves y Echaves, 2017).

Siguiendo con el fenómeno de la temporalidad, Luis Toharia ya alertaba en el año 2002 de su alto índice. La economía española lleva arrastrando altas tasas de temporalidad desde hace casi dos décadas. A pesar de las reformas impuestas, las empresas continúan eligiendo esta modalidad de contrato gracias a las ventajas que les ofrecen, sin embargo, dichas ventajas no son las mismas para sus trabajadores. Debido a los excesos realizados por parte de las empresas, sugiere promover el uso de contratos indefinidos, por ejemplo a través de políticas que igualen los costes de ambos contratos (Toharia, 2002).

En relación a los sectores ocupados por la población joven, en España, los datos demuestran que la mayoría de ellos ocupan puestos propios del sector servicios (entendido este como la hostelería, la restauración, la educación, la sanidad, etc). Luego la industria y los servicios públicos, seguidos de la construcción, la agricultura o la energía, los cuales son ocupados por un porcentaje menor de población (Serrano y Soler, 2015).

Con respecto a la formación académica, actualmente se incentiva a los jóvenes a continuar con su formación con el propósito de que no solo obtengan un mejor empleo en el futuro, sino también como seguridad contra el desempleo, para tener una mejor posición social y bienestar personal, etc. Cada vez son más los puestos de trabajo en los que se hace imprescindible la posesión de títulos académicos, por lo que los jóvenes deciden formarse lo mejor posible para poder competir en el mercado (Garrido, 2012).

De la misma manera el hecho de continuar con la formación académica o no, está condicionado no solo por las decisiones personales, sino también por circunstancias familiares, de clase social, por el estado del mercado de trabajo o por situaciones macroeconómicas (Moreno, 2015).

Con todo, parece que desde hace años los jóvenes españoles tienen que enfrentarse a una serie de complicaciones generadas por el funcionamiento, organización y cambios en el sistema de trabajo. Por un lado, la temporalidad y los bajos salarios, y por otro, la dificultad de acceder a puestos de trabajo constantes y cualificados. Además la continua demanda de trabajadores cualificados, capacitados para cubrir las nuevas necesidades de las empresas, hace que los trabajadores sin formación se encuentren en posiciones cada vez más precarias.

2.4.- LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN

2.4.1.- LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Para comenzar conviene destacar que la Constitución Española recoge una serie de políticas relacionadas con el empleo, a través de las cuales el Estado y las comunidades autónomas del país desenvuelven planes relacionados con el alcance al pleno empleo, la mejora de la calidad en el empleo, el amparo por desempleo, etc (Real Decreto Legislativo 3/2015).

En esta línea, el Sistema Nacional de Empleo es entendido como “el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo” (Real Decreto Legislativo 3/2015). El Sistema Nacional de Empleo está formado por el Servicio Público de Empleo y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas. El primero de ellos es una entidad autónoma de la Administración General del Estado, encargado de la persecución, mandamiento y desenvolvimiento de la política de empleo. En cuanto a los segundos, se tratan de entidades pertenecientes a las comunidades autónomas encargadas de la dirección o trámite de la intermediación laboral (Real Decreto Legislativo 3/2015).

Antes de describir y analizar las características y funciones de las agencias de colocación, es de interés mencionar el concepto de *intermediación laboral*.

Según el artículo 31 del Real Decreto Legislativo 3/2015, la intermediación laboral se trata del conjunto de actuaciones de carácter público que tienen como propósito ayudar a las personas que se encuentran en búsqueda de empleo a encontrar un puesto de trabajo que se adecue a sus exigencias, y proporcionar a los empleadores los trabajadores más convenientes. Asimismo, por intermediación laboral también se entienden las tareas relacionadas con la recolocación de los individuos sobrantes en procesos de reestructuración de las empresas, siempre y cuando ésta fuera pactada con anterioridad con los empleados.

La intermediación laboral se lleva a cabo a través de las agencias de colocación, los servicios públicos de empleo y los servicios que se definen para los trabajadores que realicen su actividad fuera del país. Finalmente, tanto los servicios públicos de empleo como las agencias de colocación u otros organismos que realicen actividades de intermediación deben garantizar la gratuidad de sus servicios (Real Decreto Legislativo 3/2015).

2.4.2- PRECEDENTES HISTÓRICOS, DEFINICIÓN, CLASIFICACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO

El surgimiento de las agencias de colocación corresponde con el transcurso de épocas complicadas en el sistema económico de finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, donde en Gran Bretaña aparece la primera red estatal de agencias de colocación. Al principio, eran organismos benéficos, o en su lugar, cobraban a los trabajadores una cantidad por sus servicios, en un panorama donde las ofertas de empleo eran relativamente escasas. A raíz del descontento con el funcionamiento de las segundas, los sindicatos y municipios comienzan a desarrollar esta actividad sin cobrar a los trabajadores, por lo que surgen así las primeras oficinas públicas de empleo. Con el paso de los años las agencias públicas de colocación se extienden por toda Europa llegando a España alrededor del año 1930 (Flórez y González, 1995).

Junto con los sindicatos aparecen otras organizaciones privadas no lucrativas como por ejemplo las asociaciones benéficas o las hermandades. Estas agencias privadas sin ánimo de lucro empiezan a exigir el control por parte del Estado a las agencias que sí lo tienen, lo que marca el inicio del control del Estado en la intermediación laboral. Llegados a este punto se pueden distinguir servicios de colocación provenientes del sector privado (con o sin ánimo de lucro) y servicios de colocación provenientes del sector público. Cada país ha ido definiendo su prototipo de colocación, formado por un Servicio Público de Empleo o en colaboración con los servicios privados (Sobrino, 2011).

Según la última modificación del Real Decreto 1796/2010, por el que se regulan las agencias de colocación, se entenderá por agencia de colocación:

Aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades (Real Decreto, 1796/2010).

Las agencias de colocación evalúan los perfiles, formación, experiencia o capacidades de los trabajadores, así como las particularidades del puesto ofertado. También están capacitadas para llevar a cabo tareas como la orientación laboral o la selección de personal (Real Decreto, 1796/2010).

Asimismo, para poder actuar como agencia de colocación era necesaria la previa autorización del Servicio Público de Empleo. Sin embargo, según la última modificación del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, únicamente será necesario presentar una declaración responsable a los Servicios Públicos de Empleo para poder actuar como agencia de colocación.

La declaración se presenta cuando la agencia tiene previsto actuar desde centros de trabajo ubicados en dos o más comunidades autónomas, o usando únicamente medios electrónicos, o en el servicio de la correspondiente comunidad. Además, existe un sistema electrónico a través del cual el Servicio Público de Empleo puede controlar las agencias de colocación que intervienen en su territorio.

Asimismo, teniendo en cuenta que las agencias de colocación deben estar vigiladas y coordinadas con los servicios públicos de empleo, también pueden operar como agentes colaboradores de los mismos, recibiendo así una financiación (Real Decreto 1796/2010). Para poder colaborar con ellos es necesario pasar por un convenio de colaboración, es decir, un acuerdo legal. Conviene aquí mencionar el papel del llamado “Acuerdo Marco¹”, a través del cual se seleccionan a las agencias de colocación que colaboran con los Servicios Públicos de Empleo (Ministerio de Hacienda y Función Pública).

2.4.3.- LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Es conveniente realizar una breve distinción entre las agencias de colocación y las empresas de trabajo temporal, ya que ambos términos pueden ser considerados en ocasiones como similares. En primer lugar, la función de las empresas de trabajo temporal, también conocidas como ETT's, reside en poner a disposición de otra empresa, de manera temporal, a trabajadores por ella contratados (Ley 14/1994).

¹ El “Acuerdo Macro” es una manera de contratación que se basa en preestablecer unos requisitos que serán comunes a todos los contratos basados en ese acuerdo. Permite abreviar el trámite de los contratos y posibilita la adhesión de entidades (Ministerio de Hacienda y Función Pública).

Contrariamente, las agencias de colocación realizan las actividades de intermediación laboral, sin embargo, no se encargan de contratar al trabajador, ya que éste es contratado por la empresa donde realizará el servicio. Es decir, las agencias de colocación no cobran por los servicios realizados por el trabajador, mientras que las ETT's cobran un porcentaje a la empresa (De Alba, 2015)

Además, una vez valorado el perfil del candidato, las agencias de colocación tienen que desarrollar planes personales e individuales para cada persona que solicita su servicio, mientras que las empresas de trabajo temporal no están obligadas a ello, únicamente se encargan de buscar los candidatos apropiados dependiendo de las ofertas de empleo de las que dispongan (De Alba, 2015)

Igualmente las agencias de colocación deben tener talleres de formación, de búsqueda de empleo y de orientación laboral, a diferencia de las ETT's. Por último, las agencias de colocación también están obligadas a poseer planes para colectivos específicos, es decir, para personas con discapacidad, jóvenes, parados de larga duración, etc (De Alba, 2015)

Asimismo, las empresas de trabajo temporal, es decir, las entidades que colocan en una empresa de manera temporal a trabajadores contratados por ella, pueden operar como agencias de colocación, siempre y cuando cumplan con las obligaciones y requisitos existentes. Además podrán llevar a cabo labores de formación, asesoramiento o consultoría de Recursos Humanos (Ley 14, 1994).

Por otro lado, según el SEPE a nivel español actualmente existen 1.741 agencias de colocación, de cuales 97 actúan en la comunidad autónoma de Galicia y 28 en la provincia de A Coruña.

Para concluir se pueden mencionar algunas de las empresas de trabajo temporal más conocidas que actúan como agencias de colocación, como por ejemplo; Adecco, Manpower o Randstad.

2.5.- HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

- Las agencias de colocación ofrecen cantidad de recursos a los jóvenes desempleados, pero muy pocos consiguen empleo por este medio.
- Las nuevas tecnologías han cambiado las formas de búsqueda de empleo y de contratación.
- Existe un desconocimiento por parte de los jóvenes desempleados acerca de los recursos y ayudas que ofrecen las agencias de colocación.

3.- METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados en este estudio, se han utilizado diferentes técnicas de investigación. Por un lado, valorando la cantidad de documentos presentes en las plataformas informáticas actuales y que hacen referencia a aspectos relacionados con el mercado laboral, se ha optado por la realización de un análisis de fuentes y datos secundarios. Por otro lado, a través de un enfoque cualitativo se han llevado a cabo entrevistas en profundidad con el propósito de respaldar los objetivos de investigación y acceder a una mayor cantidad de información.

Actualmente en España existen diferentes organismos que ayudan a la obtención de datos y al análisis del mercado de trabajo. El Instituto Nacional de Estadística y el Instituto Gallego de Estadística recogen datos referidos al empleo y al desempleo. Del mismo modo, el Instituto Nacional de Empleo (INEM) y el Servicio Público de Empleo de Galicia transmite información sobre el número total de parados que se encuentran en sus oficinas. Por otro lado, también se han utilizado datos recogidos del Sistema Nacional de Empleo y del Boletín Oficial del Estado, así como páginas web de actuales agencias de colocación.

A fin de responder de una manera eficaz a los objetivos planteados en la investigación, se han realizado cuatro entrevistas en profundidad a informantes clave que conocen el funcionamiento de las agencias de colocación y su influencia sobre la reducción del desempleo juvenil. Para ello se tuvieron en cuenta cuatro entidades de ámbito privado que actúan como agencias de colocación colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

El guión de las entrevistas en profundidad (Anexos 8.1) se ha dividido en cuatro bloques: el primero de ellos "*Funcionamiento de las agencias de colocación*", trata de analizar de qué manera las agencias de colocación ayudan a buscar empleo, así como conocer su funcionamiento interno y evaluar el impacto de las mismas en la reducción del desempleo juvenil. El segundo bloque "*Recursos, ayudas o programas para jóvenes desempleados*", trata de evaluar los recursos y ayudas que ofrecen las agencias de empleo a los jóvenes desempleados. El tercer bloque "*Jóvenes desempleados*", ha sido elaborado con la finalidad de describir el perfil de la población joven sin trabajo. En último lugar, el guión de las entrevistas en profundidad recoge un apartado referido a los datos personales del entrevistado o de la entrevistada (cuarto bloque).

Con la finalidad de vincular cada técnica de investigación a los objetivos de estudio, se ha elaborado una estrategia metodológica que recoge los métodos empleados en cada elemento (Tabla VI).

Tabla VI. Estrategia Metodológica.

Estrategia Metodológica	
<i>Objetivo de investigación</i>	<i>Técnica de investigación</i>
Objetivo 1: Evaluar el impacto de las agencias de colocación en la reducción del desempleo juvenil en la provincia de A Coruña.	Entrevista en profundidad. Análisis de datos secundarios.
Objetivo 2: Conocer el funcionamiento interno de las agencias de colocación.	Entrevista en profundidad. Análisis de datos secundarios.
Objetivo 3: Determinar los recursos y ayudas que ofrecen las agencias de colocación a los jóvenes desempleados.	Entrevista en profundidad. Análisis de datos secundarios.
Objetivo 4: Analizar de qué manera las agencias de colocación ayudan a buscar empleo.	Entrevista en profundidad.
Objetivo 5: Analizar los cambios ocasionados a causa de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral.	Entrevista en profundidad. Observación participante.
Objetivo 6: Describir el perfil de los jóvenes parados en la provincia de A Coruña.	Entrevista en profundidad. Análisis de datos secundarios.

Además, para recoger los datos personales del entrevistado, así como datos del contexto de la entrevista, se ha elaborado una ficha técnica (Anexo 8.2) que recoge aspectos como pueden ser la fecha de realización, la duración, la contactación o las impresiones tras la entrevista.

Por último, a través de un cuadro resumen (Anexo 8.3) se han recogido las principales ideas de las entrevistas en profundidad realizadas.

4.- ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1.- ANÁLISIS DE FUENTES SECUNDARIAS

4.1.1.- Funcionamiento interno de las agencias de colocación

Con el fin de conocer el funcionamiento interno de las agencias de colocación (Objetivo nº2) conviene recordar su función principal. Según el Servicio Público de Empleo de Galicia:

Las agencias de colocación son entidades, ya sean de carácter público o privado, que realizan actividades cuya finalidad es la de insertar laboralmente a las personas desempleadas, para lo que valoran su perfil, sus aptitudes y sus conocimientos, pudiendo además completar estas actuaciones realizando acciones de información, orientación, búsqueda de empleo o selección de personal (Servicio Público de Empleo de Galicia).

Como se ha mencionado anteriormente, para llegar a ser agencia de colocación es necesaria la presentación de una declaración responsable. Dicha declaración está presente en la página web del Servicio Público de Empleo de Galicia, y en ella se tienen en cuenta aspectos como por ejemplo:

- Datos de identificación (nombre y apellidos, domicilio social, localidad, provincia, correo electrónico, teléfono...).
- Datos del representante legal (nombre y apellidos, cargo que desempeña...).
- Domicilio para los efectos de notificación (localidad, provincia, código postal...).
- Identificación del tipo de la actividad (agencia de colocación, empresa de recolocación o ambas).
- Ubicación de los centros de trabajo (en el caso de que no utilicen exclusivamente medios electrónicos).
- Autorización para verificar los datos de la persona declarante.
- Cuerpo de la declaración responsable y compromisos.

Asimismo, según el Real Decreto-ley 8/2014 las agencias de colocación tienen una serie de obligaciones, de entre las que podemos resaltar:

- Proporcionar a los Servicios Públicos de Empleo información sobre los trabajadores atendidos y las actividades desarrolladas.
- Cumplir la ley de protección de datos y respetar la intimidad de los trabajadores.
- Cumplir la normativa vigente en el ámbito laboral y de Seguridad Social.
- Garantizar la gratuidad de sus servicios.
- Poseer sistemas electrónicos compatibles con los Servicios Públicos de Empleo.

- Asegurar el principio de igualdad, sin discriminar a personas por razones de origen, edad, sexo, religión, estado civil, creencias, discapacidad, orientación sexual, lengua, afiliación sindical o condición social.
- Cumplir con las normas de accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Además el Real Decreto 1796/2010 recoge otras obligaciones como:

- Cuidar la precisa relación entre los puestos de trabajo ofertados y el perfil del trabajador.
- Someterse a inspecciones llevadas a cabo por los Servicios Públicos de Empleo u otros órganos de control.
- Contabilizar los gastos e ingresos propios de su actividad.
- Llevar a cabo planes concretos con los Servicios Públicos de Empleo para la colocación de colectivos prioritarios (mencionados en el artículo 26 de la ley 56/2003, de 16 de diciembre)
- No subcontratar con terceros la realización de la actividad, salvo que se trate de otras agencias de colocación autorizadas.
- Presentar anualmente, y dentro del primer trimestre de cada práctica, una Memoria de las actividades desarrolladas durante la práctica anterior.

De la misma manera, el Servicio Nacional de Empleo cuenta con documentos que plasman las obligaciones y requisitos de las agencias de colocación (Sistema Nacional de Empleo):

- Comunicar a través de una declaración responsable cualquier cambio en su ámbito de actuación.
- Hacer visible su actividad como agencia de colocación y mostrar su número de agencia asignado en donde conste su nombre (documentos, locales, páginas web...).
- Disponer de un horario de atención al público.
- Disponer de instalaciones para el desarrollo de la actividad.
- Disponer de un número suficiente de trabajadores para atender óptimamente a los usuarios.
- Tener una experiencia mínima de un año en programas de empleo o de recursos humanos.
- Disponer de página web y dirección de correo electrónico.

Asimismo, las agencias de colocación pueden ser consideradas colaboradoras de los servicios públicos, y además de cumplir con todas las obligaciones mencionadas tendrán que obedecer a lo definido en el convenio de colaboración. Así, las agencias colaboradoras deberán facilitar la información de los perfiles con los que trata y los puestos en los que se ubican, comunicar las incidencias por parte de los desempleados y trabajadores y realizar las acciones que en el convenio figuren. Además tendrán que someterse a un seguimiento y evaluación por parte de los servicios públicos, así como

proporcionarles sus indicadores de eficacia (número de personas atendidas, número de puestos cubiertos, etc) (Real Decreto 1796/2010).

Para finalizar, es interesante recalcar que las entidades colaboradoras sin ánimo de lucro tendrán que acreditar que al menos un diez por ciento de su actividad se financia con fondos propios. Mientras que las entidades colaboradas con ánimo de lucro deberán realizar al menos un cuarenta por ciento de su actividad con financiación propia (Real Decreto 1796/2010).

Con la finalidad de constatar algunas de las obligaciones de las agencias se han visitado las páginas web de tres agencias de colocación y tres agencias de colocación y empresas de recolocación. Todas ellas tienen visible el número de agencia que acredita que están autorizadas por los servicios públicos (Tabla VII). Además su plataforma permite registrarse para acceder a las ofertas de empleo que tienen activas y figuran el horario de atención al público y datos para ponerse en contacto con la agencia (número de teléfono, correo electrónico o dirección).

Tabla VII. Agencias de colocación y/o recolocación y número de agencia.

Agencia	Número de agencia
Grupo Eulen	9900000116
QuelQum	1200000020
Academia A Mariña	1200000004
Fundación Ronsel	1200000031
Integral Works Space	1200000041
Cruz Roja Española	9900000098
Simplemente AVANZA	9900000229
ManpowerGroup	9900000104
Acción Laboral	9900000013

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas web de las agencias de colocación: Grupo Eulen, QuelQum, Academia A Mariña, Fundación Ronsel, Integral Work Space, Cruz Roja Española, Simplemente AVANZA, ManpowerGroup y Acción Laboral.

4.1.2.- Impacto de las agencias de colocación en la reducción del desempleo juvenil en la provincia de A Coruña

Es interesante mencionar las formas de búsqueda de empleo que utiliza actualmente la población. Para ello se han recogido datos del IGE pertenecientes a la comunidad autónoma de Galicia, ya que no figuran resultados a nivel provincial.

La forma más habitual de buscar empleo para la población gallega reside en consultar a familiares, amigos o sindicatos, seguido de establecer contacto con empresarios, mirar o escuchar anuncios, acudir a las oficinas públicas de empleo, poner anuncios en internet y acudir a las oficinas privadas de empleo.

En este sentido, de 186,5 miles de personas son 60,7 las que acuden a las oficinas privadas para buscar empleo, por lo que se puede decir que se encuentra en una posición intermedia (Tabla VIII).

Tabla VIII. Parados por sexo y forma de búsqueda de empleo (Comunidad autónoma de Galicia).

	Comunidad autónoma de Galicia (2018/I)		
	Total	Hombres	Mujeres
Total (Miles de personas)	186,5	91,1	95,4
Oficina pública de empleo	114,1	54,4	59,7
Oficina privada de empleo	60,7	28,2	32,5
Establecer contacto con empresarios	127	62,6	64,4
Consultar familia, amigos, sindicatos	156,7	75,3	81,4
Puso o contestó un anuncio (incluido internet)	64,4	31	33,5
Miró o escuchó anuncios en la prensa, radio o internet	135	63,4	71,5
Buscó terrenos, locales o materiales para establecerse por su cuenta	1,2	0,8	0,4
Buscó financiación para establecerse por su cuenta	0,9	0,8	0,1
Realizó un examen o una entrevista	31,5	16,9	14,7
Espera resultados de solicitudes anteriores	44,2	21,1	23,1
Espera resultados de una oposición	1,1	-	1,1
Espera la llamada de una oficina pública de empleo	50,8	24,1	26,7
Otros métodos	1,4	0,4	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IGE (2018). Encuesta de población activa 2018/I. Tabla “Parados por sexo y forma de búsqueda de empleo”. Recuperado de: www.ige.eu

(-) No hay observaciones en la muestra.

De la misma forma, para evaluar el impacto de las agencias de colocación en la reducción del desempleo juvenil en la provincia de A Coruña (Objetivo nº1), conviene mencionar el total de asalariados de 16 a 34 años según el método utilizado para encontrar su actual empleo. Nuevamente se tendrán en cuenta datos referidos a la comunidad autónoma de Galicia, ya que el IGE no cuenta con resultados a nivel provincial.

La mayoría de jóvenes encontraron su actual empleo en el año 2016 a través de familiares, amigos o conocidos. También es alto el número de jóvenes que encontraron su empleo solicitándolo directamente a un empresario. Seguidamente los jóvenes encontraron empleo a través de instituciones de enseñanza o formación, anuncios en los medios de comunicación y por oferta directa del empresario.

En una posición más baja se encuentran las oficinas públicas y privadas de empleo. En el caso de las oficinas privadas, fueron 4,7 miles de jóvenes los que consiguieron encontrar empleo a través de ellas, mientras que en las oficinas públicas fueron 4,4 miles de jóvenes (Tabla IX). Teniendo en cuenta que la mayoría de personas acuden a las oficinas públicas en vez de a las privadas para buscar empleo, se puede decir que las agencias privadas son más eficaces.

Sin embargo, a pesar de colocar a más jóvenes desempleados que las oficinas públicas, el número total de colocaciones sigue siendo bajo. En este sentido la hipótesis uno de investigación se confirma, ya que aunque las agencias de colocación ofrecen cantidad de recursos a los jóvenes desempleados, muy pocos consiguen empleo por este medio.

Tabla IX. Asalariados de 16 a 34 años, según el método utilizado para encontrar su empleo actual y sexo (Comunidad autónoma de Galicia).

	Comunidad autónoma de Galicia (2016)		
	Total	Hombres	Mujeres
Total (Miles de personas)	200,8	104,5	96,3
Por anuncios en los medios de comunicación, incluido Internet	15,6	7,2	8,4
A través de familiares, amigos o conocidos	75,5	43,2	32,4
A través de una oficina pública de empleo	4,4	1,8	2,6
A través de una oficina privada de empleo	4,7	2,8	1,9
A través de una institución de enseñanza o formación	18,4	9,1	9,3
Solicitó el empleo directamente al empresario	50,1	24,9	25,2
Por oferta directa del empresario	11,1	6,4	4,7
Por otro método	18,4	8,1	10,4
No sabe	2,5	1,1	1,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IGE (2016). Encuesta de población activa. Tabla “Asalariados de 16-34 años, según el método utilizado para encontrar su empleo actual y sexo”. Recuperado de: www.ige.eu

4.1.3.- Programas, recursos o ayudas a jóvenes desempleados

Las agencias de colocación además de ocuparse de la intermediación laboral pueden impartir formación y orientación laboral a las personas que lo demanden (Objetivo nº3).

En lo referido a los cursos orientados a desempleados, las agencias de colocación que colaboren con los servicios públicos también podrán formar parte de los programas que estos ofrecen a los desempleados (por ejemplos en las Acciones Formativas para Desempleados “AFD”², creadas con la finalidad de conseguir mayor competencia, empleabilidad y mejorar las posibilidades de inserción laboral de desempleados) (Ayuntamiento de A Coruña).

Asimismo, además de participar en los programas ofrecidos por los servicios públicos, las agencias de colocación pueden impartir su propia formación (cursos formativos, eventos, charlas informativas...). Se pueden mencionar algunos ejemplos recogidos de páginas web de agencias de colocación:

- Integral Work Space: Taller de confianza y seguridad de las mujeres en red.
- Creama: Curso de Instagram (Comunicación y redes sociales).

² Las acciones Formativas para Desempleados (AFD) están organizadas por el Ayuntamiento de A Coruña y cofinanciadas por la Xunta de Galicia y por la Unión Europea (Ayuntamiento de A Coruña).

4.1.4.- Cambios ocasionados a causa de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral

Con la normalización de Internet y el uso de las nuevas tecnologías, las formas de búsqueda de empleo se han transformado. Actualmente existen numerosas aplicaciones que permiten conectar con las empresas de forma fácil e inmediata. Dentro de dichas aplicaciones se pueden mencionar algunas como LinkedIn, Infojobs, JobToday, Indeed, Jobeeper, Alertaempleo, CornerJob, etc.

Mediante este conector, las empresas pueden ofrecer nuevas ofertas de empleo y visualizar el perfil de sus candidatos, y del mismo modo los aspirantes podrán localizar y delimitar las ofertas que le entusiasmen. Asimismo, dichas plataformas permiten encontrar empleo en la zona que se desee, sin necesidad de sólo registrarse a la ciudad o lugar propio de cada uno. En este sentido los Smartphones juegan un papel relevante en el proceso, ya que con la creación de aplicaciones móviles destinadas a la búsqueda de empleo, y equipadas con filtros, chat a tiempo real y localización, el proceso es mucho más sencillo.

El mundo digital ha modificado las formas de búsqueda de empleo. Con el fin de conocer los cambios (Objetivo nº5) se tendrán en cuenta datos recogidos del INE a nivel nacional. Se han utilizado dos variables de la encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías y comunicación en los hogares, para los años 2011, 2013, 2015 y 2017.

La tabla X muestra los servicios de internet relacionados con la vida profesional usados en los últimos tres meses de cada año por los usuarios. En primer lugar, el número total de personas de entre 16 y 64 años que utiliza internet ha aumentado considerablemente en el transcurso de seis años (2011-2017). Con el aumento del número de usuarios la búsqueda de empleo por internet cada día es más frecuente.

Al tratarse de porcentajes horizontales la tabla muestra cómo va aumentando el porcentaje de personas cada dos años. Por ejemplo, en el año 2013 han buscado empleo o enviado una solicitud de trabajo a través de internet un 27,4% de personas más que en el año 2011. En relación a la participación en redes sociales de tipo profesional (como por ejemplo LinkedIn), el número de usuarios aumenta cada dos años hasta llegar al 2017. En este caso, en el año 2017 participaron en redes sociales de tipo profesional un 16,5% de personas más que en el año 2015.

Teniendo en cuenta las personas que se han sumado con el paso de los años a la utilización de internet para fines profesionales, se puede decir que hoy en día es una herramienta popular que ayuda a los desempleados, o a los empleados que buscan una mejora de empleo, a encontrar un trabajo que se adecue a sus necesidades, así como acceder a un número de ofertas mucho más elevado que buscando empleo mediante métodos tradicionales.

Tabla X. Servicios de internet relacionados con la vida profesional usados en los últimos 3 meses (16-74 años) (España).

Servicios relacionados con la vida profesional			
	Total de personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses	Buscar empleo o enviar una solicitud a un puesto de trabajo	Participar en redes de tipo profesional
Año	Número de personas (16-74 años)	Porcentajes horizontales	Porcentajes horizontales
2011	23.214.369	25,5	10,4
2013	24.856.884	27,4	14,6
2015	27.143.599	25,7	16,1
2017	29.145.163	22,9	16,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2011, 2013, 2015 y 2017) Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los hogares. Tablas “Servicios de internet usados por motivos particulares en los últimos 3 meses por características demográficas y naturaleza del servicio”. Recuperado de: www.ine.es

4.1.5.- Perfil de los jóvenes parados en la provincia de A Coruña

Para analizar el perfil del joven desempleado en la provincia de A Coruña (Objetivo nº6) se han tenido en cuenta datos recogidos del IGE.

Antes de nada es de interés realizar una breve síntesis sobre cómo se encuentran los jóvenes actualmente en el mercado laboral dentro de la provincia. Para ello se analizarán una serie de indicadores propios del mercado laboral.

La tasa de actividad juvenil, al igual que la tasa de ocupación, tiene sus valores más altos en los jóvenes de mayor edad (25-29 años). Por el contrario, la tasa de paro se concentra mayormente entre los jóvenes de entre 16-19 años. En relación a las diferencias por sexo, a una edad temprana las mujeres son las más perjudicadas (cuentan con mayores tasas de paro y menores tasas de ocupación y de actividad). Sin embargo, a medida que avanzan en edad los resultados se van igualando e incluso en ocasiones acaban teniendo mejores resultados que los hombres (Tabla XI).

Tabla XI. Tasa de actividad, ocupación y paro para la población 16-29 años por sexo (Provincia de A Coruña).

	Provincia de A Coruña (2018/I)	
	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	%	%
16-19 años	12,8	7,7
20-24 años	40,1	43,5
25-29 años	80,9	80,6
Tasa de ocupación		
16-19 años	6,4	2
20-24 años	20,9	26,2
25-29 años	66,7	64,8
Tasa de paro		
16-19 años	50,2	74,5
20-24 años	47,9	39,7
25-29 años	17,5	19,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IGE (2018). Encuesta de Población Activa 2018. Tablas “Tasa de actividad por sexo y grupos de edad” “Tasa de ocupación por sexo y grupos de edad” y “Tasa de paro por sexo y grupos de edad”. Recuperado de: www.ige.eu

El porcentaje total de jóvenes activos en la provincia de A Coruña representa un 50,27%, donde el 25,64% corresponde a los hombres y el 24,63% a las mujeres. Por el contrario el 49,73% de los jóvenes de la provincia se encuentran en situación de inactividad, donde el 25,10% son hombres y el 24,63% son mujeres. Es por ello que el número de activos e inactivos en cuanto a jóvenes reflejan una realidad equivalente (Tabla XII).

Tabla XII. Población 16-29 años por sexo y relación con la actividad económica (Provincia de A Coruña).

	Provincia de A Coruña (2018/I)					
	Total		Hombres		Mujeres	
	Miles de personas	%	Miles de personas	%	Miles de personas	%
Total	129,9	100	65,9	50,73	63,9	49,27
Activos	65,3	50,27	33,3	25,64	32	24,63
Inactivos	64,6	49,73	32,6	25,1	32	24,63

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IGE (2018). Encuesta de Población Activa 2018/I. Tabla “Población entre 16 y 29 años por sexo y relación con la actividad económica”. Recuperado de: www.ige.eu

Tratándose de jóvenes es lógico que una de las causas principales de la inactividad laboral resida en que muchos de ellos continúan con su formación académica. El 87,93% de los inactivos son estudiantes, mientras que sólo el 12,07% son inactivos por otras situaciones. Además son más comunes los inactivos estudiantes de entre 16 y 24 años que los que tienen una edad mayor. Así, a pesar de que el número de inactivos jóvenes representa una cantidad importante, normalmente se debe a que deciden continuar con su formación antes de iniciarse en el mercado laboral (Tabla XIII).

Tabla XIII. Inactivos 16-29 años por clase principal de la inactividad (Provincia de A Coruña).

Provincia de A Coruña (2018/I)						
	Total (16-29 años)		16-24 años		25-29 años	
	Miles de personas	%	Miles de personas	%	Miles de personas	%
Total	64,6	100	54,4	84,21	10,2	15,79
Estudiantes	56,8	87,93	49,7	76,93	7,1	10,99
Otras situaciones	7,8	12,07	4,7	7,28	3,2	4,954

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IGE (2018). Encuesta de Población Activa 2018/I. Tabla "Inactivos entre 16 y 29 años por clase principal de inactividad, sexo y grupos de edad". Recuperado de: www.ige.eu

También es interesante mencionar el número de estudiantes que se apuntan a las oficinas públicas de empleo. Según los datos del IGE para la comunidad autónoma de Galicia (ya que para la provincia de A Coruña no hay resultados), la mayoría de parados de entre 16 y 34 años no están cursando estudios, lo que quiere decir que los jóvenes gallegos que se encuentran en situación de desempleo no continúan con su formación académica (Tabla XIV).

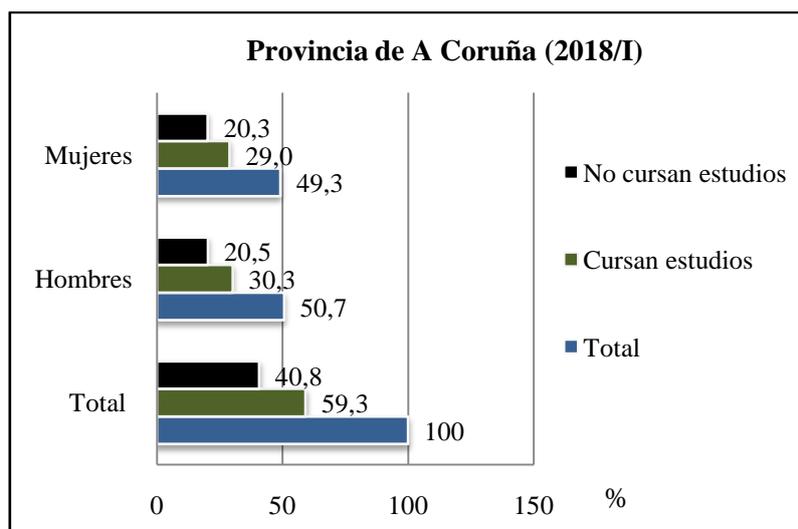
Tabla XIV. Parados segundo cursen o no estudios por grupos de edad (Comunidad autónoma de Galicia).

	Comunidad autónoma de Galicia (2018/I)		
	Total	Cursa estudios	No cursa estudios
Total (16-55 y más años)	Miles de personas 186,5	Miles de personas 30,6	Miles de personas 155,9
16 a 24 años	20,6	6,6	14
25 a 34 años	42,4	11	31,4
35 a 44 años	51,2	7,7	43,5
45 a 54 años	43,5	3,7	39,8
55 y más años	28,8	1,7	27,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IGE (2018). Encuesta de Población Activa 2018/I. Tabla “Parados segundo cursen o no estudios por sexo y grupos de edad”. Recuperado de: www.ige.eu

Asimismo, el número de personas que cursan estudios es mayor que el número de personas que deciden no cursarlos. En el caso de la provincia de A Coruña, el 59,2% de los jóvenes cursan estudios, mientras que el 40,8% no los cursan. Pese a que el porcentaje de jóvenes que deciden seguir estudiando es superior, cabe resaltar que el número de jóvenes que no cursan estudios también es elevado. En lo que se refiere al sexo los datos se mantienen equivalentes, siendo el 30,3% los hombres que cursan estudios y el 29% las mujeres (Gráfico8).

Gráfico 8. Población 16-29 años por sexo según cursen o no estudios (Provincia de A Coruña).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IGE (2018). Encuesta de Población Activa 2018/I. Tabla “Población entre 16 y 29 años según cursen o no estudios, por sexo”. Recuperado de: www.ige.eu

Por otro lado, dentro del conjunto que engloban los jóvenes también existen diferencias. Son los jóvenes de entre 25 y 29 años los que tiene el mayor número de contratos, ya sea de carácter temporal o indefinido. Sin embargo, los jóvenes de entre 16 y 24 años se caracterizan por ser asalariados con un tipo de contrato temporal, mientras que los que se encuentran entre los 25 y 29 años se distinguen por tener un número mayor de contratos de duración indefinida.

De esta manera el colectivo más joven es el que se encuentra en situación de desventaja, ya que su situación laboral se mueve en la línea de la inestabilidad, mientras que a mayor edad va desapareciendo. En cuanto a sexos cabe resaltar que el número de varones con contratos indefinidos son menores que en las mujeres, mientras que en los contratos temporales sucede lo contrario, siendo las mujeres las que menos tienen este tipo de contrato (a excepción del rango de edad 16-24 años). Esta semejanza se aprecia mejor en el intervalo de edad de 25 a 29 años. De manera esquemática se pueden observar los datos en la tabla número XV.

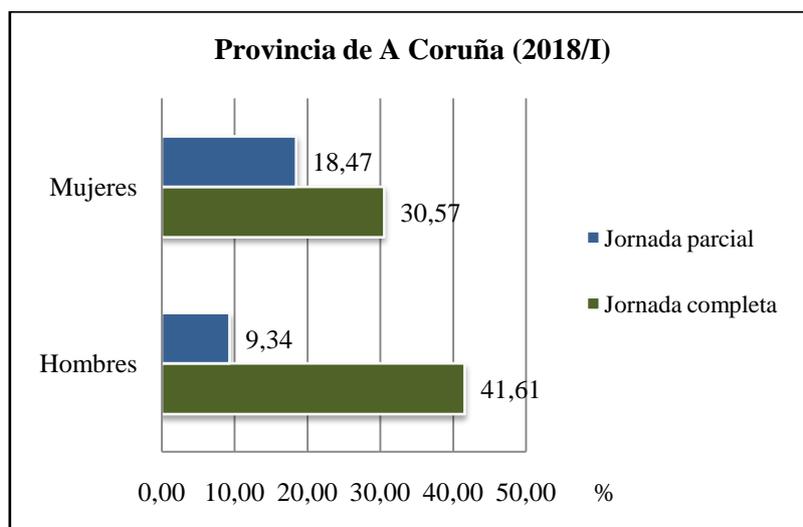
Tabla XV. Asalariados 16-29 años por sexo, grupo de edad y tipo de contrato (Provincia de A Coruña).

Provincia de A Coruña (2018/I)					
		Hombres		Mujeres	
		Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Edad	Miles de personas		Miles de personas		
16- 29 años	7,3	13,7	9,8	11,1	
16-24 años	1	4,2	2	4,4	
25-29 años	6,3	9,5	7,8	6,8	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IGE (2018). Encuesta de Población Activa 2018/I. Tabla “Asalariados entre 16 y 29 años por sexo, grupos de edad y tipo de contrato o relación laboral”. Recuperado de: www.ige.eu

Sin embargo, pese a que las mujeres se caracterizan por tener contratos indefinidos suelen desempeñar jornadas parciales en mayor medida que los hombres. Así, el 41% de los hombres ocupados desempeñan un tipo de jornada a tiempo completo frente al 30,57% de las mujeres. Por otro lado el 18,47% de las mujeres desempeñan una jornada a tiempo parcial, mientras que en el caso de los hombres sólo representan el 9,34% (Gráfico 9).

Gráfico 9. Ocupados 16-29 años por tipo de jornada y sexo (Provincia de A Coruña).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IGE (2018). Encuesta de Población Activa 2018/I. Tabla “Ocupados entre 16 y 29 años por tipo de jornada y sexo”. Recuperado de: www.ige.eu

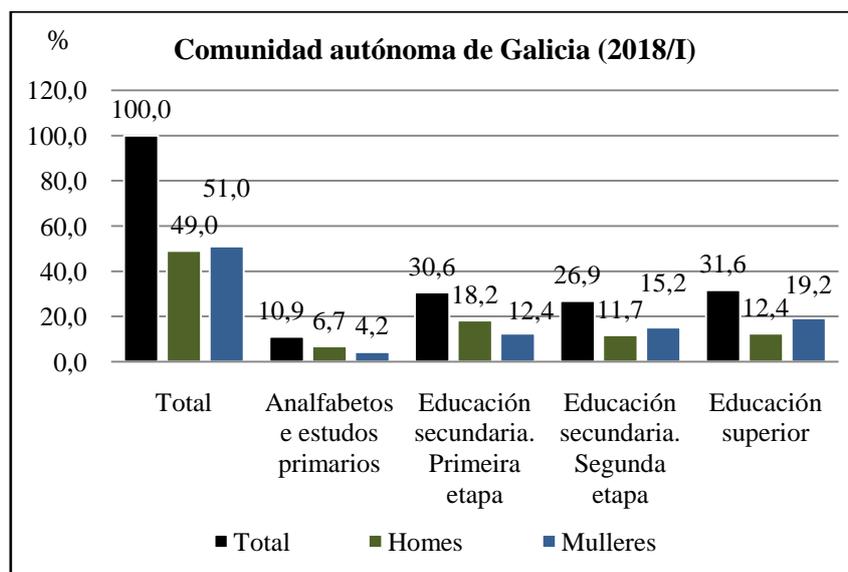
Es por ello que los jóvenes de entre 16 y 24 años llevan a cabo los trabajos más precarios, probablemente debido a que todavía se encuentran en período de formación académica, mientras que a mayor edad los puestos de trabajo suelen estabilizarse. En cuanto al sexo, a pesar de que las mujeres se califican por tener contratos indefinidos, su jornada laboral suele ser a tiempo parcial, lo que puede estar ocasionado por no poder compaginar la vida laboral con la personal.

Con el fin de definir el perfil del joven parado conviene hacer referencia a la variable paro dependiendo del nivel de formación alcanzado. Debido a que no constan datos referidos a la provincia de A Coruña se utilizarán los resultados de la comunidad autónoma de Galicia.

El porcentaje más alto de personas desempleadas se encuentra entre las que poseen educación secundaria, lo cual resulta lógico teniendo en cuenta que la mayoría de los jóvenes de entre 16 y 29 años se encuentran en dicho colectivo. El porcentaje más bajo de paro se encuentra entre las personas analfabetas o que han cursado estudios primarios, ya que actualmente representa una pequeña parte del total.

En una posición intermedia se localizan los jóvenes con estudios superiores, los cuales tienen un porcentaje de paro mucho menor que los que únicamente han llegado a cursar la educación obligatoria, lo que quiere decir que a mayor nivel de estudios menor porcentaje de paro (Gráfico 10). Sin embargo, el nivel de paro de los jóvenes con educación superior no se aleja demasiado de los niveles de paro de los jóvenes que han alcanzado la segunda etapa de la educación secundaria, lo que quiere decir que a pesar de que los jóvenes decidan seguir estudiando los niveles de desempleo a los que se enfrentan son elevados.

Gráfico 10. Parados por sexo y nivel de formación 16-29 años (Comunidad autónoma de Galicia).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IGE (2018). Encuesta de Población Activa 2018/I. Tabla “Parados entre 16 y 29 años por nivel de formación alcanzado y sexo (CNED-2014)”. Recuperado de: www.ige.eu

En resumen, el desempleo juvenil es una realidad a la que se tienen que enfrentar muchos de los jóvenes coruñeses. Sin embargo, dentro del colectivo que engloba a los jóvenes los que tienen una edad entre 16 y 24 años son los más afectados. Este colectivo no sólo tiene los índices de desempleo más altos, sino que además los trabajos que desempeña suelen ser temporales. Además son las mujeres más jóvenes las que tienen una peor posición, aunque esta disimilitud va desapareciendo a medida que avanzan en edad.

Asimismo, la situación se agrava si los niveles de formación no son suficientes. A pesar de que actualmente la mayoría de jóvenes cursan estudios el porcentaje de jóvenes que deciden no seguir estudiando todavía es elevado, lo que los sitúa en una posición de desventaja. Sin embargo, ello no quiere decir que los jóvenes con educación superior se libren del problema del desempleo, ya que sus porcentajes de paro continúan siendo altos.

4.2.- ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Para la elaboración de este estudio se han tenido en cuenta cuatro entidades privadas situadas en la ciudad de A Coruña (Galicia) que actualmente desempeñan la función de agencia de colocación. Por razones de confidencialidad se ha optado por ocultar el nombre de las empresas, por lo que en su análisis serán designadas como empresa/entrevista número 1, 2, 3 y 4.

La empresa número 1 es un centro de negocios que ofrece servicios de asesoría y también actúa como agencia de colocación. Sus principales funciones dentro de la agencia consisten en publicar ofertas de empleo, buscar personal para empresas, recibir currículums vitae de candidatos interesados, llevar a cabo formación para desempleados y empleados, etc.

La empresa número 2 se trata de una empresa nacional de recursos humanos que cuenta con el complemento de la agencia de colocación.

La empresa número 3 es una entidad benéfico-docente que ofrece servicios de orientación laboral, intermediación, formación ocupacional y asesoramiento para el autoempleo.

Por último, la empresa número 4 se trata de una organización sin ánimo de lucro que gestiona y defiende los intereses del colectivo empresarial. Uno de sus servicios tiene que ver con la agencia de colocación, donde llevan a cabo actividades como la orientación laboral, la formación, el asesoramiento jurídico para la contratación, etc.

A continuación se analizarán los bloques de las entrevistas en profundidad, a excepción del bloque número cuatro que aparece recogido en el Anexo 8.2.

4.2.1.- Bloque número uno: “Funcionamiento de las agencias de colocación”

Llama la atención que la totalidad de las entidades además de ser agencias de colocación también han sido o son otra empresa. Por ello es de interés mencionar la respuesta de uno de los entrevistados:

“Normalmente, para ser agencia de colocación te inscribes con otra empresa mucho más grande” (Empresa nº3-Pregunta nº1).

En este sentido las empresas deciden unirse a otros organismos previamente para poder tener más probabilidades de convertirse en agencias de colocación colaboradoras de los servicios públicos de empleo. Así, las cuatro entidades utilizan la parte de agencia de colocación a la vez que desarrollan funciones propias de su empresa (Pregunta nº3).

Para llegar a ser agencia de colocación hay que cumplir una serie de requisitos. Los entrevistados resaltan algunos como por ejemplo; tener instalaciones, aportar documentación, acreditar experiencia, etc (Pregunta nº2).

En cuanto a las actividades que realizan, los entrevistados coinciden en que la principal tarea de las mismas reside en intermediar en la relación entre las empresas y los trabajadores. También realizan jornadas de cara a mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas o a mejorar la cualificación de las personas activas, orientar a los desempleados o impartir formación (Pregunta nº4).

Asimismo, para poder recibir prestaciones por desempleo el servicio público de empleo en ocasiones exige una serie de certificados que acrediten la búsqueda activa de empleo.

Dichos certificados se obtienen a través de las agencias colaboradoras, por lo que muchas personas acuden a ellas por ese motivo.

Cabe resaltar que una de las empresas entrevistadas es una Empresa de Trabajo Temporal (ETT). En materia de agencia de colocación, la ETT participa a través de los certificados a desempleados, pero para realizar la labor de intermediación laboral y contratación de personal suelen utilizar otros datos provenientes de plataformas en red (aunque en ocasiones utilicen la base de datos de la agencia). Es interesante mencionar la respuesta de la entrevistada:

“Como agencia de colocación lo único que hacemos es proporcionar los certificados. Hay personas que vienen con un listado del SEPE para dejar el currículum”
(Empresa nº2-Pregunta nº4)

Por otra parte todas las empresas entrevistadas colaboran con los servicios públicos de empleo (Pregunta nº 6). En primer lugar, las agencias de colocación colaboran con los certificados mencionados anteriormente. En segundo lugar, dependiendo de las actividades que lleven a cabo pueden colaborar de un modo u otro. Por ejemplo, la empresa número 1 recibe mujeres desempleadas de los servicios públicos gracias a programas que imparten para mujeres en riesgo de exclusión (mayores de 45 años y sin estudios).

Por otro lado, las empresas números 3 y 4 reciben desempleados de las oficinas públicas de empleo o de los ayuntamientos. Así, los servicios públicos desvían a los desempleados a las agencias colaboradoras privadas con el fin de que puedan ser atendidos en materia de orientación, intermediación o formación. Conviene resaltar la respuesta de un entrevistado:

“En cada oficina pública sólo hay un orientador o dos, por eso desvían las entrevistas a los centros colaboradores” (Empresa nº3-Pregunta nº6).

Las agencias de colocación colaboran para proporcionar a los desempleados un puesto acorde a sus necesidades. Sin embargo, en lo que se refiere a la reducción del desempleo, y en concreto del desempleo juvenil, existen varias opiniones (Preguntas nº 7 y nº8). La empresa número 1 se muestra optimista y afirma colaborar en cierta medida en la reducción del desempleo. Por otro lado la empresa número 4 resalta que las agencias de colocación son una herramienta más que ayuda a reducir el desempleo. Se mencionan a continuación algunas de las respuestas de las entrevistadas:

“Con las armas que tenemos, que no son muchas, en algo colaboramos”
(Empresa nº1-Preguntas nº 7 y nº8)

“Es una herramienta más. Tienes que moverte tú como desempleado”
(Empresa nº4-Preguntas nº 7 y nº8)

Desde otro punto de vista es interesante recalcar que las personas entrevistadas no están convencidas del funcionamiento de los servicios públicos en materia de reducción del

desempleo. Es por ello que hay entrevistados que piensan que los servicios públicos no reducen el desempleo como deberían. Además, la empresa número 1 recalca que los servicios públicos priorizan a los parados de larga duración frente al resto de colectivos. A continuación se mencionan algunas de las respuestas de los entrevistados:

“Priorizan los parados de larga duración, independientemente de que encajen en el perfil o no” (Empresa nº1-Preguntas nº 7 y nº8)

*“El tema del INEM no lo veo claro para buscar trabajo. La gente no está encontrando empleo”
(Empresa nº2-Preguntas nº 7 y nº8)*

Igualmente las agencias de colocación ayudan a buscar empleo evaluando los gustos y preferencias de los desempleados, recomendando inscribirse en las páginas web para poder acceder a las ofertas, corrigiendo el currículum vitae o mismo proporcionando pautas de cómo mejorar la empleabilidad (Pregunta nº9). En este aspecto, la empresa número 2 (ETT) no realiza funciones de orientación laboral ni de ayuda en la búsqueda de empleo.

Asimismo, los servicios ofrecidos por las agencias de colocación son totalmente gratuitos para los desempleados (Pregunta nº10). También, la relación de la agencia de colocación con los desempleados depende de las personas, siendo importante el interés por parte del desempleado y por parte del trabajador u orientador que le atiende (Pregunta nº11).

Por lo general las empresas de colocación se ponen en contacto con los desempleados y realizan los procesos de selección a través de su propia base de datos. Cabe resaltar que las agencias de colocación sin fines lucrativos no suelen buscar candidatos a través de redes sociales, a diferencia de las ETT o de las agencias de colocación con ánimo de lucro, las cuales también utilizan plataformas como LinkedIn, InfoJobs, JobToday o incluso Facebook (Preguntas nº12 y nº13).

Por último, la totalidad de los entrevistados afirman que actualmente es necesario tener un perfil en la red para poder encontrar un empleo de manera eficiente, ya que la mayoría de las empresas utilizan este medio para la contratación de personal (Pregunta nº14).

Los cambios ocasionados a raíz de la utilización de internet y su continuo uso por parte de las empresas, confirman la hipótesis dos de investigación, que sostiene que las nuevas tecnologías han cambiado las formas de búsqueda de empleo y de contratación.

4.2.2.- Bloque número dos: “programas, recursos o ayudas a jóvenes desempleados”

A excepción de la Empresa de Trabajo Temporal todas las entidades entrevistadas cuentan con programas para personas desempleadas y/o trabajadores en activo.

Las empresas números 3 y 4 colaboran con el servicio público de empleo en los programas de Garantía Juvenil (siendo esta una iniciativa europea que intenta ayudar a los jóvenes desempleados a acceder al mercado de trabajo). En los cursos que se imparten este año las agencias de colocación podrán buscar a los alumnos de manera independiente, sin embargo, anteriormente tenían que esperar a que los servicios públicos les mandasen el listado de alumnos. Asimismo para poder acceder a los cursos de Garantía Juvenil es necesario cumplir una serie de requisitos (por ejemplo; tener menos de 30 años de edad, estar inscrito en la oficina pública de empleo, haber solicitado el curso previamente, etc) (Preguntas nº15 y nº16).

También cuentan con cursos propios. Por ejemplo, la empresa número 1 realiza programas de cara a mejorar la empleabilidad de los jóvenes (jornadas de mejora tu currículum o de actualización de conocimientos). Asimismo las agencias de colocación pueden comunicar sus cursos a las oficinas públicas de empleo con el fin de tener más alumnos (Pregunta nº15).

Además, para acceder a los cursos propios de las agencias de colocación no hay que cumplir ningún requisito, pero algunas entidades definen el perfil del alumno, por ejemplo impartiendo cursos para personas con un nivel nulo de informática (Empresa nº3).

Por otra parte todos los entrevistados en esta cuestión coinciden en que existe un desconocimiento por parte de los jóvenes en cuanto a los programas o recursos con los que cuentan. Según los entrevistados la mayoría de los jóvenes no conocen las oportunidades que ofrecen los servicios públicos o las agencias de colocación, y resaltan que es debido a la desinformación o mismo a la falta de interés (Pregunta nº18). Asimismo, también destacan que cada día las personas se preocupan más por conocer este tipo de servicios (Empresa nº1 y nº3). A continuación se mencionan algunas de las respuestas de los entrevistados:

*“La mayoría de la gente no conoce los servicios u oportunidades que existen”
(Empresa nº3-Pregunta nº18)*

*“No saben los recursos que tienen, nadie los informa”
(Empresa nº4-Pregunta nº18)*

En este sentido, se puede confirmar la hipótesis tres, ya que según los entrevistados la mayoría de jóvenes no conocen las oportunidades con las que cuentan.

Igualmente, la entrevistada de la empresa número 1 recalca que generalmente los programas ofrecidos a los jóvenes no son suficientes, y añade que debería de haber un departamento de orientación en las universidades y una página web con todos los programas vigentes. Por el contrario, el entrevistado de la empresa número 3 afirma que hay muchos cursos pero que las empresas no siempre pueden impartirlo por su alto coste. Finalmente ambos coinciden en que los cursos orientados a los jóvenes ayudan a mejorar su empleabilidad (Preguntas nº20 y nº21).

4.2.3.- Bloque número tres: “jóvenes desempleados”

La población joven es una de los colectivos con mayor riesgo al desempleo, sin embargo, existen varias opiniones en esta cuestión. La entrevistada número uno afirma que la crisis es la principal causante de las altas tasas de paro en los jóvenes. Por el contrario la entrevistada número dos es consciente del elevado número de desempleados, sin embargo afirma que otros colectivos están en mayor riesgo de exclusión (como por ejemplo los parados de larga duración, los extranjeros o los retornados que no encuentran empleo). Igualmente el entrevistado número tres cree que el mercado laboral actual no tiene suficientes ofertas para unos jóvenes tan cualificados y competitivos. Finalmente, para la entrevistada número cuatro los jóvenes son un colectivo de riesgo al desempleo pero cuentan con muchas ayudas, a diferencia de otros colectivos (desempleados de entre 30 y 45 años) (Pregunta 22).

Asimismo, el sexo y el nivel de estudios de los desempleados que acuden a las agencias de colocación son bastante igualitarios, aunque dependiendo del tipo de servicios con los que cuente la agencia pueden variar (Preguntas nº23 y nº24).

Finalmente, dos de los entrevistados definen el perfil del joven parado como una persona con formación académica (universitaria o profesional). Una de las entrevistadas afirma que normalmente gestionan procesos de selección para trabajos que requieren poca cualificación. Por otro lado, existe la opinión de que el perfil del joven parado depende de la zona o ubicación en la que se encuentre (Pregunta nº25).

Con el propósito de recopilar los principales objetivos de investigación, se ha elaborado un cuadro resumen que recoge las principales conclusiones extraídas de la realización de las entrevistas en profundidad. Asimismo, con el fin de corroborar los resultados obtenidos, se han incorporado algunas de las respuestas de los entrevistados (Tabla XVI).

Tabla XVI. Principales conclusiones de las entrevistas en profundidad.

<i>Objetivo de investigación</i>	<i>Principales conclusiones</i>	<i>Respuestas de los/as entrevistados/as</i>
Objetivo 1	Las agencias de colocación contribuyen (en cierta medida) a reducir el desempleo a través de la colocación de desempleados.	“Es muy difícil reducir el desempleo, pero con las armas que tenemos en algo colaboramos” (Entrevista 1).
Objetivo 2	La principal tarea de las agencias de colocación reside en intermediar la relación entre las empresas y los trabajadores. También pueden impartir formación o proporcionar orientación laboral a las personas que lo demanden.	“Recibimos currículums de personas que demandan un empleo o una mejora de empleo. También contactan con nosotros empresas que demandan personal” (Entrevista 1). “Nos ponemos en contacto con las empresas y emparejamos a los candidatos con las ofertas” (Entrevista 3).
Objetivo 3	Las agencias de colocación pueden colaborar con los servicios públicos en materia de formación. También están capacitadas para impartir su propia formación, así como otras actividades relacionadas con la mejora de la empleabilidad”.	“Hacemos talleres, jornadas o charlas” (Entrevista 1). “Además de colaborar con los servicios públicos impartimos cursos propios” (Entrevista 3).
Objetivo 4	Para ayudar a buscar empleo las agencias de colocación determinan los perfiles y aspiraciones de cada desempleado. También aconsejan sobre las pautas que deben tomar, ayudan a mejorar el currículum vitae, enseñan a comportarse en una entrevista de trabajo, etc.	“Evaluamos en qué le gustaría trabajar y qué preferencias tiene” (Entrevista 1). “Cualquier persona puede solicitar una cita” (Entrevista 3). “Ayudamos a corregir el currículum vitae y ofrecemos pautas para mejorar la empleabilidad” (Entrevista 4).

<p>Objetivo 5</p>	<p>Actualmente es necesario tener un perfil en la red para poder encontrar un empleo de manera eficiente, ya que la mayoría de las empresas utilizan este medio para la contratación de personal.</p>	<p>“A todas las personas que entrevisto siempre les aconsejo que se abran un perfil en la red” (Entrevista 3).</p> <p>“Es básico, hay que registrarse en todas las páginas” (Entrevista 4).</p>
<p>Objetivo 6</p>	<p>El perfil de los jóvenes desempleados que acuden a las agencias de colocación depende de la zona en la que se encuentren. En la ciudad de A Coruña, los jóvenes suelen poseer formación académica, ya sea profesional o universitaria.</p>	<p>“Muy formados, muy cualificados y con muchas ganas de trabajar” (Entrevista 1).</p> <p>“Con formación, y muchos con experiencia” (Entrevista 3).</p> <p>“El perfil del joven desempleado depende de la zona en la que se encuentre” (Entrevista 4).</p>

5.- CONCLUSIONES FINALES

Como se ha comentado a lo largo del estudio, las agencias de colocación son las encargadas de ayudar a los desempleados en materia de búsqueda de empleo. Su principal función es intermediar entre empresas y trabajadores, proporcionando a las personas desempleadas un empleo adecuado a sus características y facilitando a los empleadores las personas más apropiadas a sus requerimientos. También pueden ofrecer servicios de formación, orientación laboral, selección de personal, etc.

Para llegar a ser agencia de colocación es necesario cumplir unos requisitos, y mediante una declaración responsable se podrá actuar en coordinación con los servicios públicos de empleo. Las entidades que sean colaboradoras de los servicios públicos recibirán subvenciones por parte de estos, pero tendrán que someterse a un seguimiento y análisis de eficacia. Es decir, podrán recibir fondos de los servicios públicos demostrando que sus actividades se adaptan a lo establecido en el convenio de colaboración.

Los jóvenes desempleados cuentan con la ayuda de las agencias de colocación para encontrar empleo. Por un lado, la agencia actúa como intermediaria ubicando a los trabajadores en un puesto de trabajo, y por el otro, pueden mejorar su empleabilidad. En primer lugar se preocupan por conocer las aspiraciones y necesidades de los desempleados, ayudándoles a mejorar su currículum o incluso preparándolos para las entrevistas de trabajo. En segundo lugar, también pueden impartir formación, es decir, programas, cursos o jornadas que ayuden a ampliar sus conocimientos y estar mejor preparados. Sin embargo según las entrevistas realizadas, existe un número elevado de jóvenes que no accede a estos servicios por desconocimiento, y pierden la oportunidad sin saberlo.

En este sentido se puede verificar la hipótesis número tres, que establece que existe un desconocimiento por parte de los jóvenes desempleados acerca de los recursos y ayudas que ofrecen las agencias de colocación.

Asimismo, las oficinas privadas de empleo están dentro de las opciones de los desempleados para buscar trabajo, sin embargo, son más comunes otros métodos como por ejemplo; contactar con familiares y amigos, escuchar o publicar anuncios o mismo establecer contacto directo con empresarios. En relación a lo público y lo privado, los desempleados suelen acudir mayormente a las oficinas públicas, pero son las oficinas privadas las que consiguen colocar a más jóvenes en el mercado laboral, aunque el porcentaje que lo consigue todavía es muy pequeño.

Así, se puede verificar la hipótesis número uno, que manifiesta que las agencias de colocación ofrecen cantidad de recursos a los jóvenes desempleados, pero muy pocos consiguen empleo por este medio.

También conviene recordar que muchas agencias de colocación colaboradoras reciben desempleados del servicio público con la intención de que puedan ser atendidos. Así, en

cierto modo las agencias de colocación se crearon para ayudar a los servicios públicos a reducir el desempleo y a mejorar la situación laboral de las personas. Además, los entrevistados afirmaron que actualmente los servicios públicos no reducen el desempleo como deberían, ya que el número de colocaciones que realizan es muy bajo.

Por otro lado las formas de búsqueda de empleo se han ido modificando gracias a la normalización de internet, por lo que para los desempleados es habitual utilizar esta modalidad de búsqueda de empleo. También las empresas optan por utilizar este servicio y publicar sus ofertas a través de plataformas como InfoJobs o LinkedIn, entre otras. Además, no hay que olvidar que las agencias de colocación publican las ofertas de empleo a través de su página web, por lo que de una forma u otra, contar con un perfil en la red se hace necesario. Por ello se verifica la hipótesis número dos, que plantea que las nuevas tecnologías han cambiado las formas de búsqueda de empleo y de contratación.

En relación al perfil del joven parado dentro de la provincia de A Coruña, actualmente los desempleados jóvenes se caracterizan por tener una edad comprendida entre los 16 y los 24 años, donde las mujeres son las más afectadas (situación que va desapareciendo a medida que avanzan en edad). Dentro del número total de parados, son más los jóvenes que no cursan estudios los que están apuntados a las oficinas públicas de empleo, lo que quiere decir que los jóvenes que se encuentran cursando estudios no suelen apuntarse a las oficinas públicas.

Además, existe un porcentaje elevado de inactividad juvenil ocasionado por la extensión de la formación académica. Así, actualmente muchos jóvenes coruñeses deciden continuar con su formación antes de iniciar su vida profesional o laboral.

A través de los gráficos analizados se ha llegado a la conclusión de que a mayor edad mejor situación laboral, ya que los jóvenes mayores de 25 años cuentan con tasas de desempleo menores y sus trabajos no tienen un índice tan elevado de temporalidad. En relación a los estudios, los jóvenes que no cuentan con formación académica están en una situación de desventaja frente a los jóvenes que si la tienen. Sin embargo el porcentaje de jóvenes parados con estudios continúa siendo muy elevado, lo que puede estar ocasionado por una carencia de empleo cualificado en el mercado laboral gallego. Así, esta situación puede ocasionar que los desempleados cualificados adopten puestos de trabajo propios de la población sin formación, lo que empeorará la situación profesional de los mismos.

Con todo, las agencias de colocación son una herramienta que facilita la búsqueda de empleo y en colaboración, ayudan a los servicios públicos a agilizar el proceso de selección de personal e intermediación laboral. Gracias a los programas gratuitos que ofrecen, los jóvenes tienen la posibilidad de seguir formándose independientemente de cuál sea situación económica.

Pero pese a la gran cantidad de oportunidades gratuitas que brindan, las agencias de colocación no tienen un impacto demasiado elevado sobre la reducción del desempleo

juvenil en la provincia de A Coruña. En este sentido hay que tener en cuenta que eliminar el desempleo no es tarea fácil, y las agencias de colocación contribuyen, al igual que otras empresas, a reducir gradualmente los niveles de paro.

Finalmente, es posible que las agencias de colocación se enfrenten a un doble problema; por un lado, actualmente las empresas de trabajo temporal son pioneras en la intermediación laboral entre empleadores y trabajadores, por lo que la mayoría de ciudadanos y entidades acuden a sus servicios. Por otro lado, es posible que exista un desconocimiento por parte de la población en cuanto a estas organizaciones.

6.- EPÍGRAFE

Existen variedad de estudios que tratan las agencias de colocación desde un punto de vista teórico, sin embargo la mayor parte de ellos pertenecen a otros países. Teniendo en cuenta que dependiendo del país o comunidad la actuación de las agencias puede variar, me he basado en datos recogidos del Boletín Oficial del Estado para definir su funcionamiento y actividades.

Además, el análisis de las entrevistas en profundidad me ha servido para completar y respaldar los datos recogidos a través de las fuentes secundarias. A la hora de realizar las entrevistas, he tenido dificultades con algunas empresas. La mayoría de las entidades multinacionales no están autorizadas a responder cuestionarios ajenos a la empresa, por lo que antes de realizarla tienen que consultarlo con el director/a o con el departamento de marketing.

Por otro lado, el Sistema Nacional de Empleo cuenta con un listado de las agencias de colocación que actúan a nivel nacional, pero no todas las empresas que figuran en él actúan como tal, ya que me he encontrado con entidades que fueron agencia en el pasado y han dejado de serlo. En este sentido ha sido costoso encontrar empresas que accedieran a hacer la entrevista y además, el déficit de tiempo no me ha permitido realizar demasiadas.

Pese a ello, con la realización del estudio he podido aprender aspectos que no conocía previamente. También, al tratarse de una investigación extensa me ha servido para reforzar la capacidad de síntesis y la elección de bibliografía, así como las competencias para superar imprevistos.

6.1.- FORTALEZAS:

- La metodología escogida (análisis de datos secundarios y entrevistas en profundidad) ha permitido llegar a una cantidad mayor de información.
- A través del marco teórico utilizado se puede comprender el concepto de agencia de colocación.

6.2.- DEBILIDADES:

- Debido a la falta de datos referidos a la provincia de A Coruña en algunas ocasiones se han utilizado resultados propios de la comunidad autónoma de Galicia.
- El número de entrevistas en profundidad es escaso debido a la falta de tiempo y problemas de acceso a las empresas.
- Las hipótesis de investigación se podrían verificar de manera más eficaz si el número de entrevistas fuera más elevado.

7.- BIBLIOGRAFÍA

- Academia A Mariña. Número de agencia de colocación. (27/05/2017). Recuperado de:
<http://www.amarina.org/empleo/agencia-colocacion>
- Acción Laboral. Número de agencia de colocación. (27/05/2018). Recuperado de:
<http://www.accionlaboral.com/es/AgenciaColocacion>
- Albalate, J. J. (2011). Sociología, Sociología del trabajo y significado de trabajo. *Sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. (47-61), Barcelona: Publicacions y edicions de la Universitat de Barcelona.
- Alva, K., Escot, L., Fernández, J. A., y Cáceres, J. I. (2017). Intermediarios del mercado de trabajo y eficacia de los métodos de búsqueda de empleo durante la crisis económica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 35(2), 415-442.
- Álvarez, C., Davia, M., Legazpe N. (2013). Impacto laboral de la crisis económica: privación de empleo y precariedad. *Papeles de economía española*, (135), 83-98.
- Ayuntamiento de A Coruña. Área de empleo y empresa. (30/05/2018). Recuperado de:
<https://www.coruna.gal/empleo/es/detalle/formacion-ocupacional-profesional-plan-afd/contenido/1214378645317?argIdioma=es>
- Crema. Agencia de colocación. Cursos ofertados. (27/05/2018). Recuperado de:
<https://gestionandote.com/Agencia/Crema/formacion>
- Cruz Roja Española. Número de agencia de colocación. (27/05/2018). Recuperado de:
<http://www.cruzroja.es/agencia/>
- De Alba, C. (15/07/2015). Búsqueda de empleo: Las agencias de colocación. *La nueva ruta de empleo*. Recuperado de:
<http://www.lanuevarutadeempleo.com/Noticias/busqueda-de-empleo-las-agencias-de-colocacion>
- Del Pozo, J.A., Ruiz, M.A., Pardo, A. San Martín, R. (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*, 14 (2), 440-443.
- Echaves, A., Echaves, C. (2017). Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España. *Cuadernos de investigación en juventud*, (2), (1-19). Doi: 10.22400/cij.2.e007
- Fernández, D. (2014). El mercado de trabajo en España dos años después de la reforma. *Cuadernos de información económica*, (238), 65-76.
- Flórez, I., González, M. (1995). Las agencias u oficinas de colocación como fuentes de reclutamiento. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (35), 183-198.

- Fundación Ronsel. Número de agencia de colocación. (27/05/2018). Recuperado de: <https://gestionandote.com/agencia/ronsel>
- García, J. R. (2011). Desempleo juvenil en España: causas y soluciones. *BBVA Research*, (11/30), 1-25.
- García, M. J. (2017). La colaboración Público-Privada: capacidades públicas para la gestión del modelo desarrollado por el Servicio Público de Empleo Estatal y las Agencias de Colocación. Cuadernos de Gobierno y Administración Pública 4-2: 135-168.
- Garrido, L. (2012). Para un diagnóstico sobre la formación y el empleo de los jóvenes. *Círculo cívico de opinión*, (2), 11-36.
- Grupo Eulen. Número de agencia de colocación (21/05/2018). Recuperado de: <https://www.eulen.com/es/soluciones-globales-de-rrhh-y-empleo/agencia-de-colocacion/>
- Integral Work Space. Número de agencia de colocación. (20/05/2018). Recuperado de: <http://www.iworkspace.es/en/servicios/ofertas-de-empleo.html>
- Integral Work Space. Agencia de colocación. Cursos ofertados. (20/05/2018). Recuperado de: <http://agenciacolocacion.centrodenegociosiworke.es/>
- Jefatura del Estado. (2 de junio de 1994). Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. [Ley 14/1994]. DO: 12554.
- Jefatura del Estado (5 de julio de 2014). Real Decreto de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia [Real Decreto-ley 8/2014]. DO: 7064.
- Köhler, H., Martín, A. (2010). Teorías del mercado de trabajo. *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales* (pp. 333-402), Madrid: Delta.
- ManpowerGroup. Número de agencia de colocación. (27/05/2018). Recuperado de: <http://www.manpowergroup.es/Agencia-de-colocacion>
- Marx, I., Nolan, B. (2013). Trabajadores pobres. *Papeles de economía española*, (135), 99-118.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (22 de enero de 2016). Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. [Real Decreto Legislativo 3/2015]. DO: 11431.
- Ministerio de Hacienda y Función Pública. Acuerdo Marco. (17/05/2018). Recuperado de: <https://contratacioncentralizada.gob.es/acuerdos-marco>
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. (1 de marzo de 2014). Real Decreto por el que se regulan las agencias de colocación [Real Decreto 1796/2010]. DO: 20151.

- Morán, C. (11/12/2009). ¿Hijos o trabajo? Elijo trabajo. *El País*. Recuperado de: https://elpais.com/diario/2009/12/11/sociedad/1260486001_850215.html
- Moreno, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11, (1), 3-20.
- Neffa, J. C., Panigo, D., Pérez, P., & Persia, J. (2000). Actividad, empleo y desempleo. Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2014/08/Neffa-Panigo-Perez-Persia-Actividad.pdf>
- Neves, J. (1996). Intermediación laboral: agencias de colocación y empresas de servicios. *Derecho y sociedad*, (11), 153-157.
- Palacio, J., Álvarez, C. (2004). El funcionamiento del mercado de trabajo. *El mercado de trabajo: análisis y políticas* (pp. 37-64), Madrid: Akal.
- Pugliese, E. (2000). Qué es el desempleo. *Política y Sociedad*, (34), 59-67.
- Quelqum. Número de agencia de colocación. (20/05/2018). Recuperado de: <http://quelqum.com/agencia-de-colocacion/>
- Recio, Albert. (1997). *Trabajo, personas, mercados: manual de economía laboral*. España, Barcelona: Icaria Editorial.
- Ruesga, S. M., Da Silva, J., Pérez, L. (2012). El mercado laboral en España: el paro de larga duración y las prestaciones por desempleo. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1, 107-124.
- Serrano, L., Soler, A. (2015). La formación y el empleo de los jóvenes españoles: Trayectorias recientes y escenarios futuros. *Fundación BBVA*. Recuperado de: <https://www.fbbva.es>
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Agencias de colocación (20/03/2018). Recuperado de: https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/agencias_colocacion.html
- Servicio Público de Empleo de Galicia. Las agencias de colocación. (25/05/2018). Recuperado de: http://emprego.xunta.gal/portal/index.php/gl/?option=com_content&view=article&id=307
- Simplemente AVANZA. Número de agencia de colocación. (27/05/2018). Recuperado de: <http://www.simplementeavanza.com/agencia-de-colocacion>

Sistema Nacional de Empleo. Agencias de colocación: Obligaciones y requisitos de actuación. (26/05/2018). Recuperado de: https://www.sistemanacionalempleo.es/pdf/agencias/SISPE_Obligaciones_de_las_AC_Octubre_2017.pdf

Sobrino, G.M. (2011). Régimen jurídico de las agencias de colocación. *Temas laborables: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (110), 43-72.

Toharia, L. (2002). El modelo español de contratación temporal. *Temas laborables: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (64), 117-139.

Toharia, L. (2003). El mercado de trabajo en España 1978-2003. *Revistas ICE*, (811), 203-2020.

Toharia, L. (2012). *El mercado de trabajo en la obra de Luis Toharia*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Otras referencias:

Instituto Nacional de Estadística (INE): <http://www.ine.es>

- Encuesta de Población Activa (EPA).
- Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los hogares (2011, 2013, 2015 y 2017).

Instituto Gallego de Estadística (IGE): <https://www.ige.eu>

- Encuesta de Población Activa (EPA).

8.- ANEXOS

8.1- GUIÓN DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Guión de las entrevistas en profundidad	
<i>Bloques temáticos</i>	<i>Preguntas dinámicas de la entrevista</i>
<p>Bloque I “Funcionamiento de las agencias de colocación”</p>	<p>1.- ¿Qué procedimiento hay que seguir para ser agencia de colocación?</p> <p>2.- ¿Qué requisitos hay que cumplir para ser agencia de colocación?</p> <p>3.- ¿Cómo funcionan las agencias de colocación?</p> <p>4.- ¿Qué actividades realizan las agencias de colocación?</p> <p>5.- ¿Cuál diría que es la principal función de esta agencia de colocación?</p> <p>6.- ¿Colaboran con los servicios públicos de empleo? En caso afirmativo, ¿podría explicar cómo?</p> <p>7.- ¿De qué manera las agencias de colocación ayudan a reducir el desempleo?</p> <p>8.- ¿Diría que actualmente las agencias de colocación contribuyen a reducir el desempleo juvenil? ¿Por qué?</p> <p>9.- ¿Cómo ayudan las agencias de colocación a buscar empleo?</p> <p>10.- ¿Qué tiene que hacer una persona desempleada para acceder a vuestros servicios?</p> <p>11.- ¿Cómo es la relación con los desempleados que buscan empleo?</p> <p>12.- Normalmente, ¿cómo contactan con los demandantes de empleo?</p> <p>13.- ¿Qué plataformas suelen utilizar para llevar a cabo los procesos de selección?</p> <p>14.- ¿Cree que actualmente es necesario tener un perfil en la red para encontrar empleo? ¿Por qué?</p>
<p>Bloque II “Programas, recursos o ayudas para jóvenes desempleados”</p>	<p>15.- ¿Qué recursos o programas ofrecen a los jóvenes desempleados?</p> <p>16.- ¿Es necesario cumplir algún requisito para acceder a ellos? En caso afirmativo, ¿podría decir cuál o cuáles?</p> <p>17.- En relación al total de desempleados que se apuntan a los programas, ¿qué porcentaje aproximado son jóvenes? ¿A qué cree que se debe?</p> <p>18.- ¿Cree que los jóvenes desempleados son conscientes de los recursos o programas que ofrecen? ¿Por qué?</p> <p>19.- ¿Cree que los jóvenes desempleados se preocupan por conocer dichos recursos o programas? ¿Por qué?</p>

	<p>20.- ¿Cree que los programas, ayudas o recursos que ofrecen a los jóvenes desempleados son suficientes? ¿Por qué?</p> <p>21.- ¿Diría que los programas ofrecidos ayudan a mejorar la situación de los jóvenes desempleados? ¿Por qué?</p>
<p>Bloque III “Jóvenes desempleados”</p>	<p>22.- Actualmente la población joven es uno de los colectivos poblacionales con mayor riesgo al desempleo, ¿a qué cree que se debe?</p> <p>23.- ¿Diría que atienden a más jóvenes desempleados con estudios o sin estudios? ¿A qué cree que se debe?</p> <p>24.- ¿Diría que atienden a más hombres o mujeres? ¿A qué cree que se debe?</p> <p>25.- En general, ¿cómo describiría el perfil de los jóvenes desempleados con los que trata?</p>
<p>Bloque IV “Datos del/la entrevistado/a”</p>	<p>26.- ¿Podría explicar en qué consiste su actividad laboral diaria?</p> <p>27.- ¿Podría decirme qué estudios ha cursado?</p> <p>28.- ¿Por qué decidió trabajar en una agencia de colocación?</p> <p>29.- ¿Qué edad tiene?</p> <p>30.- ¿De dónde es?</p> <p>31.- En la actualidad, ¿cuál es su lugar de residencia?</p>

8.2- FICHA TÉCNICA DE LOS ENTREVISTADOS (DATOS PERSONALES Y CONTEXTO DE LA ENTREVISTA)

Ficha técnica: Empresa 1	
<i>Datos personales del entrevistado</i>	<i>Datos del contexto de la entrevista</i>
Sexo y Edad: Mujer 48	Número de entrevista: 1
Lugar de nacimiento: Guitiriz (Lugo). Siempre vivió en Ferrol (A Coruña)	Fecha: 07/05/2018
Lugar de residencia: A Coruña	Duración: 00:22:42
Estudios: Relaciones públicas. Publicidad, marketing y comunicación. Ciencias empresariales.	Contactación: La entrevistadora se desplazó hasta el centro de trabajo y planteó la posibilidad de tener una entrevista.
Actividad laboral diaria: Dueña de empresa de telecomunicaciones y centro de negocios.	Impresiones tras la entrevista: La entrevistada se mostró amable y cooperativa en todo momento. No tuvo problema en realizar la entrevista y demostró estar contenta de poder ayudar.
¿Por qué trabaja en una agencia de colocación?: Para dar servicios a las empresas.	

Ficha técnica: Empresa 2	
<i>Datos personales del entrevistado</i>	<i>Datos del contexto de la entrevista</i>
Sexo y Edad: Mujer 31	Número de entrevista: 2
Lugar de nacimiento: A Coruña	Fecha: 09/05/2018
Lugar de residencia: A Coruña	Duración: 00:09:15
Estudios: Relaciones laborales y Recursos Humanos.	Contactación: La entrevistadora se desplazó hasta el centro de trabajo y planteó la posibilidad de tener una entrevista.
Actividad laboral diaria: Selección de personal.	Impresiones tras la entrevista: La entrevistada accedió a realizar la entrevista sin traba alguna. No pudo contestar al bloque nº2 porque la agencia no realiza formación a desempleados.
¿Por qué trabaja en una agencia de colocación?: Le surgió la oportunidad.	

Ficha técnica: Empresa 3	
<i>Datos personales del entrevistado</i>	<i>Datos del contexto de la entrevista</i>
Sexo y Edad: Hombre 47	Número de entrevista: 3
Lugar de nacimiento: A Coruña	Fecha: 09/05/2018
Lugar de residencia: A Coruña	Duración: 00:29:47
Estudios: Psicología. Educación Física. Máster en Autoempleo.	Contactación: La entrevistadora se desplazó hasta el centro de trabajo y planteó la posibilidad de tener una entrevista.
Actividad laboral diaria: Atender solicitudes de ofertas de empleo y citas diarias. Tratar con las empresas ofreciéndoles ofertas.	Impresiones tras la entrevista: El entrevistado se mostró amigable y atento. Respondió a todas las preguntas con sinceridad y mostrando su opinión.
¿Por qué trabaja en una agencia de colocación?: Anteriormente tenía una academia para universitarios y decidió ampliar su negocio, ya que veía demanda.	

Ficha técnica: Empresa 4	
<i>Datos personales del entrevistado</i>	<i>Datos del contexto de la entrevista</i>
Sexo y Edad: Mujer 44	Número de entrevista: 4
Lugar de nacimiento: Valadouro (Lugo).	Fecha: 21/05/2018
Lugar de residencia: Carballo (A Coruña).	Duración: 00:47:26
Estudios: Relaciones Laborales y Recursos Humanos. CAP. Ciencias del Trabajo. Másteres.	Contactación: La entrevistadora se desplazó hasta el centro de trabajo y planteó la posibilidad de tener una entrevista.
Actividad laboral diaria: Todavía estaba comenzando en su puesto.	Impresiones tras la entrevista: Pese a que la entrevistada había comenzado a trabajar hace poco en la entidad, accedió afectuosamente a realizar la entrevista.
¿Por qué trabaja en una agencia de colocación?: Le surgió la oportunidad.	

8.3-CUADROS RESUMEN DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD (PRINCIPALES IDEAS)

Empresa/Entrevista número 1
<i>Bloque I: “Funcionamiento de las agencias de colocación”</i>
<p>1.- La agencia de colocación es un complemento del centro de negocios.</p> <p>2.- La empresa recibe currículums vitae de personas que se quieren inscribir en la agencia porque demandan un empleo o una mejora de empleo. También ofrecen servicios a las empresas que demandan personal. Por otro lado realizan jornadas, charlas o eventos de cara a mejorar la empleabilidad de los desempleados o la cualificación de las personas en activo. La principal tarea de la agencia de colocación es intentar buscar al candidato más adecuado para el puesto que se demanda. Todos los servicios son gratuitos para el desempleado.</p> <p>3.- La empresa colabora con los servicios públicos de empleo, por ejemplo gracias a programas que tienen para mujeres en riesgo de exclusión.</p> <p>4.- La entrevistada piensa que los servicios públicos priorizan a los parados de larga duración, independientemente o no de que encajen en el perfil. Por ello afirma que las agencias de colocación ponen más interés en buscar a la persona adecuada, y en cierto modo colaboran a reducir el desempleo.</p> <p>5.- La agencia de colocación recomienda a los jóvenes desempleados que se inscriban en los programas de garantía juvenil de los servicios públicos. También evalúan sus gustos y preferencias ofreciendo orientación laboral.</p> <p>6.- La agencia de colocación utiliza las redes sociales y los contactos para publicar ofertas de empleo. Suelen usar plataformas como LinkedIn o Facebook. Para la entrevistada, actualmente es imprescindible tener un perfil en la red para encontrar empleo.</p>
<i>Bloque II: “Programas, recursos o ayudas a jóvenes desempleados”</i>
<p>1.- La empresa realiza programas de cara a mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Por ejemplo, jornadas de mejora tu currículum o de actualización de conocimiento (para que empresarios, desempleados o trabajadores en activos estén al tanto de todas las normativas). Las ayudas ofrecidas son totalmente gratuitas y abiertas a cualquier persona.</p> <p>2.- La empresa envía sus programas a los servicios públicos con el fin de poder tener más alumnos, aunque no están obligados a ello. La entrevistada piensa que los servicios públicos ven a las agencias de colocación como una competencia porque ambos realizan programas a desempleados, y afirma que no debería de ser así.</p> <p>3.- En esta empresa la mayoría de los usuarios son jóvenes y personas mayores de 45 años (sobre todo mujeres).</p>

4.- La entrevistada piensa que los jóvenes desempleados no están al tanto de los cursos que ofrecen. Para ella existe un desconocimiento total en este aspecto. Gracias a la crisis los jóvenes cada vez se preocupan más por conocer este tipo de recursos.

5.- Para la entrevistada los programas que se ofrecen a los jóvenes no son suficientes. Añade que debería de haber un departamento de orientación en las universidades y una página web con todos los programas vigentes. Los cursos ayudan a mejorar la empleabilidad de los jóvenes, sobre todo porque están en contacto con un entorno diferente.

Bloque III: “Jóvenes desempleados”

1.-El desempleo juvenil en parte se debe a la crisis. Muchas empresas han tenido que reducir trabajadores.

2.- En esta empresa atienden a más jóvenes con estudios. En cuanto a sexo atienden a más mujeres (debido a los programas que tienen orientados a ellas).

3.- En cuanto al perfil de los jóvenes parados, la entrevistada añade que actualmente los desempleados están muy formados y con más ganas de trabajar que nunca.

Bloque IV: “Datos personales de la entrevistada”

*Ficha técnica.

Empresa/Entrevista número 2

Bloque I: “Funcionamiento de las agencias de colocación”

- 1.-La entrevistada desconocía el procedimiento o los requisitos para ser agencia de colocación, ya que al tratarse de una Empresa de Trabajo Temporal nacional se gestiona todo desde la central.
- 2.- En materia de agencia de colocación, la empresa gestiona los certificados para desempleados. Los servicios públicos de empleo les proporcionan un listado a los desempleados con los centros colaboradores donde pueden obtener dichos certificados de búsqueda activa de empleo, y poder así cobrar la prestación. En este aspecto sí que colaboran con los servicios públicos de empleo.
- 3.- La entrevistada no está convencida de que los servicios públicos colaboren a reducir el desempleo.
- 4.- La empresa no proporciona orientación laboral o formación a desempleados.
- 5.-Para acceder a los servicios de la agencia hay que darse de alta en la plataforma. Los servicios son totalmente gratuitos para el desempleado.
- 6.-Para realizar los procesos de selección suelen utilizar plataformas como InfoJobs o JobToday, aunque en ocasiones también usan la base de datos de la agencia. Para la entrevistada es muy importante tener un perfil en la red para encontrar un empleo.

Bloque II: “Programas, recursos o ayudas a jóvenes desempleados”

*Esta empresa no realiza cursos, jornadas u otros programas para desempleados.

Bloque III: “Jóvenes desempleados”

- 1.- Los jóvenes son uno de los colectivos de riesgo, pero la entrevistada cree que las personas que peor están son las que van en búsqueda de los certificados, que suelen ser parados de larga duración, extranjeros o retornados que vuelven y no encuentran trabajo.
- 2.- La empresa atiende al mismo número de hombres que de mujeres. El nivel de estudios depende del perfil. Según la entrevistada hay personas muy cualificadas y otras que casi no tienen cualificación.
- 3.- En cuanto al perfil de los jóvenes desempleados que acuden a la empresa, la entrevistada afirma que normalmente publican ofertas para trabajos físicos de poca cualificación (mozo de almacén, carretillero, etc). También llevan muchas ofertas relacionadas con la administración con idiomas.

Bloque IV: Datos personales de la entrevistada

*Ficha técnica.

Empresa/Entrevista número 3

Bloque I: “Funcionamiento de las agencias de colocación”

- 1.- El entrevistado explica que para llegar a ser agencia de colocación normalmente las empresas se inscriben con otras entidades para tener más posibilidades.
- 2.- La empresa proporciona servicios de orientación laboral, formación ocupacional, intermediación y asesoramiento para el autoempleo.
- 3.- Como centro colaborador atiende a los desempleados que les desvían de los servicios públicos. El entrevistado explica que en los servicios públicos tienen mucha carga de trabajo y pocos orientadores, y por eso utilizan las entidades colaboradoras.
- 4.- Para ayudar al desempleado la agencia concreta una entrevista para orientar a la persona en materia laboral e inscribirlo en la base de datos (aunque también se puede hacer a través de la página web). Los servicios son totalmente gratuitos para el desempleado.
- 5.- Las empresas suelen utilizar las consultorías o las ETT porque son mucho más rápidas y exigen menos documentación.
- 6.- La relación entre la agencia de colocación y el desempleado depende de las personas.
- 7.- La empresa no hace búsquedas a través de redes sociales, utiliza solamente la base de datos de la agencia.
- 8.- El entrevistado recalca la importante de tener un perfil en la red para encontrar un empleo.

Bloque II: “Programas, recursos o ayudas a jóvenes desempleados”

- 1.- La empresa imparte formación subvencionada por los servicios públicos. También realiza cursos para las personas que están inscritas en la agencia. Son totalmente gratuitos, pero para poder realizarlos es necesaria la previa solicitud a través de la oficina de empleo. Hasta hace poco (2017) la entidad tenía que esperar a que las oficinas públicas les facilitaran el listado de alumnos, pero para la realización de los próximos cursos (2018) podrán seleccionar a los alumnos de forma independiente.
- 2.- La empresa ofrece recursos para el autoempleo. Cualquier persona interesada en emprender un negocio puede pedir información sobre subvenciones, recibir ayuda para cubrir la documentación necesaria e incluso ser asesorados por expertos.
- 3.- No es necesario cumplir ningún requisito para acceder a los cursos, pero la empresa lo que hace es definir el perfil (por ejemplo, ofertando un curso a personas que tengan bachillerato).

4.- La edad de las personas que acuden a los programas depende de los cursos que se impartan.

5.- La mayoría de las personas no conocen los servicios u oportunidades que existen. Existen hasta cursos que ofrecen un salario o formación para trabajadores, pero existe un desconocimiento de ello. Pese a ello cada vez las personas se preocupan más por conocer dichos servicios.

6.- Actualmente son muchos los cursos que existen pero hay centros que no los pueden impartir debido a su coste. Según el entrevistado, los cursos ofertados ayudan a mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

Bloque III: “Jóvenes desempleados”

1.- El hecho de que los jóvenes sean uno de los colectivos de riesgo se puede deber a varias cuestiones. Por un lado, cada vez los jóvenes se incorporan antes al mercado laboral (debido a la gran cantidad de ellos que deciden realizar Formación Profesional en vez de Grado universitario y a los jóvenes que compaginan sus estudios con un trabajo). Por otro lado, los puestos de trabajo ofertados no cumplen las expectativas de los jóvenes formados y la competencia actual es muy grande. Por último, según el entrevistado en el mercado laboral coruñés no hay una gran demanda de puestos de trabajo.

2.-La empresa atiende tanto a jóvenes con estudios como sin estudios. En cuanto al sexo, el entrevistado resalta que normalmente hay más mujeres, y sobre todo en el ámbito del autoempleo.

3.- En relación al perfil del joven parado, para el entrevistado se trata de una persona con formación (universitaria o profesional) que normalmente tiene experiencia laboral y que se encuentra en descontento con las pocas ofertas cualificadas con las que cuenta.

Bloque IV: “Datos personales del entrevistado”

*Ficha técnica.

Empresa/Entrevista número 4

Bloque I: “Funcionamiento de las agencias de colocación”

- 1.- Para ser agencia de colocación es imprescindible tener un número de agencia y un página web donde publicar las ofertas de empleo.
- 2.- La agencia tiene que facilitar la intermediación entre la oferta y la demanda. Las competencias de intermediación dependen de cada comunidad autónoma.
- 3.- Las personas se desplazan hasta la empresa para inscribirse y dejar su currículum vitae.
- 4.- La agencia realiza funciones de orientación laboral (ayudan a los desempleados a mejorar su currículum vitae, dan pautas para mejorar la empleabilidad, proporcionan consejos en materia laboral, etc).
- 5.- Como agencia de colocación puedes tener trabajadores en activo, ya que puedes estar inscrito en la oficina pública por una mejora de empleo.
- 6.- La empresa colabora con los servicios públicos. Según la entrevistada se le reconoce una colaboración en el empleo.
- 7.- Para la entrevista las agencias de colocación son una herramienta más que ayudan a reducir el desempleo. Lo importante es que el desempleado esté en búsqueda continua.
- 8.- La relación entre la agencia de colocación y los desempleados depende de las personas.
- 9.- Normalmente las agencias de colocación utilizan su propia base de datos. Publicar ofertas en otras plataformas es un recurso para darse a conocer. La entrevistada recalca la importancia de tener varios perfiles en la red para encontrar un empleo.

Bloque II: “Programas, recursos o ayudas a jóvenes desempleados”

- 1.- La empresa realiza cursos a jóvenes desempleados menores de 30 años. Colaboran en los programas de garantía juvenil que realizan los servicios públicos y realizan cursos para empleados.
- 2.- Para poder acceder a los cursos de garantía juvenil es necesario ser menor de 30 años, estar inscrito en la oficina pública de empleo y haber solicitado la realización del curso previamente.
- 3.- Según la entrevistada, normalmente en los cursos a desempleados suele haber personas de entre 30 y 45 años, probablemente debido a que la mayoría de jóvenes ya están estudiando o no les interesa.

4.- La entrevistada afirma que muchos jóvenes no son conscientes de los recursos que tienen. Explica que puede ser debido a la falta de información, al hecho de que los padres les proporcionen dinero hasta una edad elevada o mismo al desinterés.

5.- La entrevistada piensa que la orientación laboral es muy útil para algunas personas pero no tanto para otras. Depende del nivel de formación e interés de los usuarios.

Bloque III: “Jóvenes desempleados”

1.- Para la entrevistada el mayor número de desempleados se concentra en las personas de entre 30 y 45 años. Los jóvenes son un colectivo de riesgo al desempleo pero cuentan con muchas ayudas, a diferencia de otros colectivos.

2.- El nivel de estudios de los desempleados depende de la ubicación. En las ciudades se tienen más facilidades para realizar formación suplementaria.

3.- La entrevistada afirma que el número de hombres y mujeres en situación de desempleo es igualitario. Explica que es un desempleo institucional, porque todavía hay muchas mujeres amas de casa que no están inscritas en las oficinas públicas y existe la economía sumergida. Según ella, si todo el mundo se inscribiera en las oficinas públicas de empleo habría muchos más desempleados.

Bloque IV: “Datos personales del entrevistado”

*Ficha técnica.